

«УТВЕРЖДЕНО»

Наблюдательным советом

АКБ «Алмазэргиэнбанк» ОАО

(протокол № 21 от «29» декабря 2014 г.)



**ПОЛИТИКА
УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ КОНФЛИКТОВ
АКБ «АЛМАЗЭРГИЭНБАНК» ОАО**

ЯКУТСК

2014

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения.....	3
2.	Принципы урегулирования корпоративных конфликтов.....	3
3.	Предмет корпоративного конфликта.....	4
4.	Инициация процедуры урегулирования корпоративного конфликта.....	4
5.	Предварительное рассмотрение существа корпоративного конфликта.....	5
6.	Последующие действия Председателя Правления Банка.....	6
7.	Последующие действия Комитета по стратегическому развитию и корпоративному управлению Наблюдательного совета Банка.....	6
8.	Регистрация, учет, делопроизводство по документам, связанным с корпоративными конфликтами.....	7
9.	Заключительные положения.....	7

1. Общие положения

- 1.1. Настоящая Политика является нормативным документом АКБ «Алмазэргиэнбанк» ОАО (далее — Банк), утверждаемым Наблюдательным советом Банка.
- 1.2. Политика разработана на основании норм и требований действующего законодательства, рекомендаций международных практик корпоративного управления, Кодекса корпоративного управления (Письмо Банка России от 10.04.2014 г. № 06-52/2463), Устава АКБ «Алмазэргиэнбанк» ОАО и иных нормативных документов Банка России и внутренних документов Банка.
- 1.3. Целью настоящей Политики является профилактика и урегулирование корпоративных конфликтов.
- 1.4. Корпоративный конфликт — противоречие между участниками корпоративных правоотношений.
- 1.5. Под участниками корпоративных правоотношений для целей настоящей Политики понимаются: акционеры, члены Наблюдательного совета, Правления, Ревизионной комиссии, Председатель Правления и его заместители, Корпоративный секретарь, а также регистратор, аудитор.
- 1.6. Банк стремится к внесудебному урегулированию корпоративных конфликтов.

2. Принципы урегулирования корпоративных конфликтов

- 2.1. При урегулировании корпоративных конфликтов органы управления Банка руководствуются следующими принципами:
 - законность — строгое соблюдение норм и требований законодательства РФ, Устава и внутренних нормативных документов Банка;
 - оперативность — начинающийся корпоративный конфликт должен быть урегулирован как можно быстрее;
 - беспристрастность — найденное решение должно удовлетворять интересам участников конфликта и Банка в целом; при невозможности достижения компромисса приоритет должен быть отдан интересам Банка;
 - объективность — заинтересованные лица не должны принимать участия в выработке и реализации позиции Банка по урегулированию корпоративного конфликта;
 - открытость — участники корпоративного конфликта должны иметь возможность знакомиться с ходом и результатами его урегулирования, принимать непосредственное участие в процедурах его урегулирования;
 - этичность — не допускаются личные действия против участников корпоративного конфликта, грубое и некорректное поведение при рассмотрении конфликта.
- 2.2. Понятие «интересы Банка» для целей настоящей Политики трактуется следующим образом: любые действия, направленные на реализацию утвержденной Наблюдательным советом Стратегии развития Банка отвечают интересам Банка; любые действия, препятствующие достижению стратегических целей развития Банка, рассматриваются как действия, противоречащие интересам Банка.

- 2.3. Согласованное решение (соглашение) об урегулировании корпоративного конфликта подлежит безусловному и неукоснительному выполнению членами органов управления и сотрудниками Банка.

3. Предмет корпоративного конфликта

- 3.1. Предметом корпоративного конфликта, подлежащего урегулированию в соответствии с нормами настоящей Политики, может являться:
- нарушение прав и законных интересов участников корпоративных правоотношений, поименованных в п. 1.5 Политики;
 - нарушение участниками корпоративных правоотношений норм и требований законодательства, Устава и внутренних нормативных документов Банка;
 - возникновение конфликта интересов между участниками корпоративных правоотношений;
 - несогласие с решением (отказом принять решение) органа управления акционерного общества;
 - этический конфликт.
- 3.2. К корпоративным конфликтам может также относиться конфликт по поводу трактовки норм законодательства, Устава и внутренних нормативных документов Банка.

4. Инициация процедуры урегулирования корпоративного конфликта

- 4.1. Все корпоративные конфликты, поименованные в статье 3 настоящей Политики, подлежат рассмотрению и урегулированию.
- 4.2. Ответственность за своевременное урегулирование корпоративных конфликтов возлагается на Корпоративного секретаря Банка, который выносит на заседание Комитета по стратегическому развитию и корпоративному управлению Наблюдательного совета Банка (далее — Комитет) соответствующий вопрос.
- 4.3. Заседание Комитета по предварительному рассмотрению корпоративного конфликта должно быть созвано не позднее 7 дней после возникновения основания для проведения такого заседания.
- 4.4. Основанием для предварительного рассмотрения существа корпоративного конфликта на заседании Комитета может служить:
- письменное обращение участника корпоративных отношений с просьбой рассмотреть корпоративный конфликт;
 - инициатива Председателя или членов Наблюдательного совета, Корпоративного секретаря, Председателя Правления Банка;
 - жалоба, поступившая в Банк от участника корпоративных правоотношений;
 - камеральная или очная проверка регулирующего органа (Банка России и ее региональных отделений) по жалобе участника корпоративных правоотношений;
 - исковое заявление, связанное с защитой прав акционеров, оспариванием решений органов управления или по основаниям, предусмотренным статьей 71 Федерального закона от 26.12.1998 г. «208-ФЗ «Об акционерных обществах»;

- информация о нарушении Банком, его акционерами, сотрудниками требований законодательства и/или прав акционеров, появившаяся в прессе;
- обращение общественных объединений по защите прав инвесторов и акционеров;
- уведомление о возникновении корпоративного конфликта между участниками корпоративных правоотношений, поступившее из любых источников.

5. Предварительное рассмотрение существа корпоративного конфликта

5.1. При предварительном рассмотрении Комитет оценивает существо конфликта и принимает решение о порядке его урегулирования. При этом Комитет вправе принять одно из следующих решений:

- принять корпоративный конфликт к урегулированию силами Комитета;
- получить урегулирование корпоративного конфликта единоличному исполнительному органу;
- привлечь медиатора;
- признать отсутствие предмета для конфликта;
- признать конфликт малозначимым, не затрагивающим интересов Банка и не создающим репутационных рисков.

5.2. Комитет, как правило, принимает на себя урегулирование корпоративных конфликтов:

- имеющих характер конфликта между участниками корпоративных правоотношений и не затрагивающих Банк; в этом случае Комитет предлагает свои услуги в качестве посредника по урегулированию конфликта;
- связанных с нарушением прав участников корпоративных правоотношений;
- связанных с применением законодательства Банком;
- этических конфликтов;
- конфликтов, связанных с деятельностью менеджмента.

5.3. Решение о возложении обязанности урегулировать корпоративный конфликт на Председателя Правления Банка должно содержать мнение Комитета в отношении существа корпоративного конфликта и порядка его урегулирования. Не может быть передано Председателю Правления Банка урегулирование конфликта, затрагивающего интересы менеджмента.

Корпоративные конфликты, имеющие характер корпоративного шантажа (greenmail), передаются на урегулирование Председателю Правления Банка, при этом Комитет должен дать оценку такому конфликту: корпоративный шантаж (greenmail).

5.4. Решение о признании конфликта малозначимым и не затрагивающим интересы Банка должно содержать мотивы его принятия.

5.5. Информация о предварительном рассмотрении корпоративного конфликта и принятых решениях доводится до всех потенциальных участников конфликта способом, определяемым на заседании Комитета в зависимости от характера конфликта и степени его конфиденциальности.

6. Последующие действия Председателя Правления Банка

- 6.1. Председатель Правления Банка принимает урегулирование корпоративного конфликта на себя или возлагает эту задачу на одного из своих заместителей.
- 6.2. Основными методами урегулирования корпоративных конфликтов, применяемыми Председателем Правления Банка или иным лицом по его поручению, являются:
 - проведение согласительных встреч и заседаний;
 - исправление допущенных нарушений;
 - совершение иных необходимых действий.
- 6.3. Председатель Правления Банка доводит до Комитета информацию о ходе и результатах урегулирования корпоративного конфликта.

7. Последующие действия Комитета по стратегическому развитию и корпоративному управлению Наблюдательного совета Банка

- 7.1. Комитет в целях урегулирования корпоративного конфликта:
 - направляет участнику (участникам) конфликта письменное разъяснение своей позиции по поводу существа конфликта;
 - дает указание о совершении действий, направленных на пресечение нарушения законодательства, Устава или внутренних документов Банка Правлению Банка;
 - обращается за разъяснениями в органы государственного управления, средства массовой информации или к специалистам, пользующимся высокой репутацией и авторитетом;
 - рассматривает существо конфликта на своем заседании с участием сторон конфликта;
 - подготавливает предложения по внесению изменений и дополнений в Устав или внутренние документы Банка;
 - поручает Председателю Правления Банка обратиться в судебные или следственные органы;
 - совершает иные необходимые действия.
- 7.2. Комитет в лице его Председателя вправе запрашивать у Председателя Правления Банка любые документы и информацию, необходимые для успешного урегулирования корпоративного конфликта, требовать письменных и устных разъяснений сотрудников Банка.
- 7.3. В случае необходимости один раз в год Комитет на своем заседании обобщает практику урегулирования корпоративных конфликтов и разрабатывает предложения, направленные на недопущение подобных конфликтов в будущем.
- 7.4. В случае необходимости один раз в год Комитет отчитывается о своей деятельности по урегулированию корпоративных конфликтов перед Наблюдательным советом Банка.

8. Регистрация, учет, делопроизводство по документам, связанным с корпоративными конфликтами

8.1. Корпоративный секретарь Банка ведет журнал учета корпоративных конфликтов, включающий:

- сведения об основаниях для предварительного рассмотрения конфликта;
- краткую информацию о существовании конфликта;
- сведения о решении при предварительном рассмотрении конфликта;
- краткую информацию о процедуре урегулирования конфликта и ее результатах.

Записи, внесенные в журнал учета корпоративных конфликтов, являются конфиденциальными.

8.2. Корпоративный секретарь принимает заявления, обращения и жалобы участников корпоративных правоотношений, поддерживает деловую переписку с участниками корпоративного конфликта и ведет документооборот, связанный с процедурой разрешения корпоративного конфликта.

9. Заключительные положения

9.1. Политика утверждается решением Наблюдательного совета Банка большинством голосов его членов, участвующих в заседании. Дополнения и изменения в данную Политику вносятся по решению Наблюдательного совета.

9.2. Если отдельные статьи настоящей Политики вступают в противоречие с действующим законодательством РФ или Уставом Банка, эти статьи утрачивают силу, и в части регулируемых этими статьями вопросов следует руководствоваться нормами действующего законодательства РФ до момента внесения соответствующих изменений в Политику.