

«Тобыл» ӘКК» АҚ
Директорлар кеңесінің
2026 жылғы 10 маусымдағы
шешімімен (№ 19 хаттама)
БЕКІТІЛДІ

**«Тобыл» әлеуметтік-кәсіпкерлік корпорациясы» акционерлік қоғамындағы
корпоративтік қақтығыстарды реттеу
СЯСАТЫ МЕН ҚАҒИДАЛАРЫ**

1. Жалпы ережелер

1.1. Осы Корпоративтік қақтығыстарды реттеу саясаты мен қағидалары (бұдан әрі – Саясат) «Тобыл» әлеуметтік-кәсіпкерлік корпорациясы» акционерлік қоғамындағы (бұдан әрі – Қоғам, «Тобыл» ӘКК» АҚ) корпоративтік қақтығыстардың алдын алудың, оларды анықтаудың және реттеудің мақсаттарын, қағидаттарын, тәртібін айқындайды.

1.2. Саясат орнықты корпоративтік басқаруды қамтамасыз етуге, Жалғыз акционердің, Директорлар кеңесінің, Басқарманың, қызметкерлердің және өзге де мүдделі тұлғалардың мүдделерін қорғауға бағытталған.

1.3. Саясат Қазақстан Республикасының заңнамасына, Қоғамның Жарғысына, Корпоративтік басқару кодексіне және Қоғамның ішкі құжаттарына сәйкес әзірленді.

1.4. Осы Саясаттың талаптарын Қоғамның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері орындауға міндетті.

1.5. Осы Саясат Қоғамның Іскерлік әдеп кодексімен, Қоғамның Корпоративтік басқару кодексімен, сондай-ақ Қоғамның корпоративтік басқару, комплаенс-бақылау және мүдделер қақтығысының алдын алу мәселелерін реттейтін өзге де ішкі құжаттарымен өзара байланыста қолданылады.

1.6. Қоғамның Корпоративтік басқару кодексіне сәйкес мүдделер қақтығысының алдын алудың негізгі қағидаттары, оларды анықтау, бағалау және шешу тәсілдері Қоғамның Іскерлік әдеп кодексінде және «Тобыл» ӘКК» АҚ Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатында да бекітіледі.

1.7. Осы Саясат пен Қоғамның өзге де ішкі құжаттары арасында қайшылықтар туындаған жағдайда Қазақстан Республикасы заңнамасының, Қоғам Жарғысының және Қоғамның Корпоративтік басқару кодексінің ережелері қолданылады.

2. Негізгі терминдер мен анықтамалар

2.1. Корпоративтік қақтығыс – басқару органдары, лауазымды тұлғалар, қызметкерлер және өзге де мүдделі тұлғалар арасындағы Қоғамның мүдделерін қозғайтын келіспеушіліктер.

2.2. Мүдделер қақтығысы – тұлғаның жеке мүдделілігі лауазымдық міндеттерін объективті атқаруына әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін болатын жағдай.

2.3. Қақтығысты реттеу – қақтығыс жағдайының алдын алуға және оны жоюға бағытталған іс-шаралар кешені.

3. Корпоративтік қақтығыстарды реттеудің қағидаттары

3. Қоғам мынадай қағидаттарды ұстанады:

– заңдылық;

- объективтілік және әділдік;
- адалдық;
- құпиялылық;
- ашықтық;
- іскерлік беделге нұқсан келтіруге жол бермеу;
- сотқа дейінгі реттеу басымдығы.

4. Корпоративтік қақтығыстардың негізгі түрлері

4. Корпоративтік қақтығыстарға мыналар жатады:

- басқару органдары арасындағы даулар;
- мүдделер қақтығысы;
- өкілеттіктер мәселелері бойынша даулар;
- басқарушылық сипаттағы еңбек қақтығыстары;
- ақпаратқа қол жеткізуге байланысты даулар;
- мәмілелер жасасу кезіндегі қақтығыстар;
- корпоративтік әдептің бұзылуы;
- өкілеттіктерді асырапайдалану.

Корпоративтік қақтығыстың үлгілі белгілері осы Саясатқа 1-қосымшада келтірілген.

5. Корпоративтік қақтығыстардың алдын алу

5.1. Қақтығыстардың алдын алу мақсатында Қоғам мыналарды қамтамасыз етеді:

- шешімдер қабылдаудың ашықтығын;
- өкілеттіктердің нақты бөлінісін;
- ішкі бақылау жүйесінің жұмыс істеуін;
- ақпаратты ашуды;
- комплаенс-қызметінің жұмысын;
- қызметкерлерді корпоративтік басқару қағидаттарына оқытуды.

5.2. Лауазымды тұлғалар мүдделер қақтығысының бар екендігі туралы уақтылы хабарлауға міндетті.

5.3. Корпоративтік қақтығыстардың туындау тәуекелін барынша азайту мақсатында Қоғам мыналарды қамтамасыз етеді:

- адалдық, ашықтық және есептілік қағидаттарының сақталуын;
- бір-біріне үйлеспейтін функциялардың қоса атқарылуына жол бермеуді;
- шешімдер қабылдау кезінде жеке мүдделілікке жол бермеуді;
- ішкі бақылау тетіктері мен комплаенс-процедуралардың жұмыс істеуін;
- Қоғамның Іскерлік әдеп кодексі талаптарының сақталуын.

5.4. Қоғам қызметкерлері мен лауазымды тұлғалары мүдделер қақтығысының туындауына әкеп соғуы мүмкін немесе Қоғамның іскерлік беделіне нұқсан келтіруге жағдай туғызатын ахуалдардан аулақ болуға міндетті.

6. Корпоративтік қақтығыстарды анықтау және қарау тәртібі

6.1. Корпоративтік қақтығыстар мыналар арқылы анықталуы мүмкін:

- қызметкерлердің өтініштері бойынша;
- Жалғыз акционердің өтініштері бойынша;
- ішкі аудит нәтижелері бойынша;
- комплаенс-тексерулердің нәтижелері бойынша;
- контрагенттердің және өзге де мүдделі тұлғалардың өтініштері бойынша.

6.2. Ақпарат келіп түскеннен кейін мынадай шаралар жүргізіледі:

- өтінішті тіркеу;
- қақтығыстың сипатын айқындау;
- тәуекел деңгейін бағалау;
- жауапты тұлғаларды немесе комиссияны тағайындау.

6.3. Қажет болған жағдайда корпоративтік қақтығысты реттеу жөніндегі комиссия құрылады.

6.4. Корпоративтік қақтығысты қарау кезінде мыналар қамтамасыз етіледі:

- қараудың объективтілігі мен тәуелсіздігі;
- тараптардың теңдігі;
- барлық елеулі мән-жайларды құжаттандыру;
- құпиялылықты сақтау;
- шешімдер қабылдауға мүдделі тұлғалардың қатысуын болдырмау.

6.5. Корпоративтік қақтығысты қарау нәтижелері бойынша мыналарды қамтитын қорытынды немесе хаттама ресімделеді:

- қақтығыстың мән-жайларын сипаттау;
- қарау нәтижелері;
- анықталған тәуекелдер;
- ұсынылатын реттеу шаралары;
- қабылданған шешімдердің орындалу мерзімдері;
- жауапты орындаушылар.

Корпоративтік қақтығысты реттеудің негізгі кезеңдері осы Саясатқа 2-қосымшада келтірілген.

7. Корпоративтік қақтығыстарды реттеу тәсілдері

7.1. Қоғам корпоративтік қақтығыстарды реттеудің мынадай тәсілдерін қолданады:

- келіссөздер;
- медиация;

- ішкі қызметтік тергеп-тексеру;
- Директорлар кеңесінің қарауы;
- сот арқылы реттеу.

7.2. Реттеудің негізгі тәсілі келіссөздер жүргізу арқылы өзара тиімді шешімге қол жеткізу болып табылады.

8. Мүдделер қақтығысы

8.1. Мүдделер қақтығысы туындаған тұлғалар мыналарға міндетті:

- басшылықты дереу хабардар етуге;
- талқылау мен дауыс беруге қатыспауға;
- қызметтік жағдайын жеке мақсаттарында пайдаланбауға.

8.2. Мыналарға тыйым салынады:

- мүдделіліктің бар екенін жасыруға;
- инсайдерлік ақпаратты пайдалануға;
- қақтығысты қарауға қатысушыларға қысым көрсетуге.

Мүдделер қақтығысы туралы хабарламаның ұсынылатын нысаны осы Саясатқа 3-қосымшада келтірілген.

9. Басқару органдарының рөлі

9.1. Директорлар кеңесі корпоративтік қақтығыстардың алдын алу және оларды реттеу жүйесінің тиімділігіне бақылауды жүзеге асырады, сондай-ақ Қоғамдағы корпоративтік басқаруды жетілдіру мәселелерін қарастырады.

9.2. Басқарма осы Саясаттың талаптарын іске асыруды және корпоративтік қақтығыстардың алдын алу мен оларды реттеу бойынша қажетті шаралардың қабылдануын қамтамасыз етеді.

9.3. Комплаенс-қызметі осы Саясат талаптарының сақталуына мониторинг жүргізеді, корпоративтік қақтығыстар туралы ақпаратты талдайды және қажет болған жағдайда ішкі тексерулер жүргізуге бастамашылық жасайды.

9.4. Ішкі аудит қызметі, ол бар болған жағдайда, өз құзыреті шегінде ішкі бақылау жүйесінің және корпоративтік қақтығыстарға байланысты тәуекелдерді басқарудың тиімділігін бағалауды жүргізеді.

10. Мәлімдеушілерді қорғау

10.1. Қоғам Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларды қоспағанда, заңнама талаптарының, Қоғамның ішкі құжаттарының ықтимал бұзылуы немесе корпоративтік қақтығыстардың туындауы туралы адал ниетпен хабарлаған тұлғалар туралы ақпараттың құпиялылығын қамтамасыз етеді.

10.2. Корпоративтік қақтығыс, болжамды бұзушылық немесе Қоғамның қызметіне теріс әсер етуі мүмкін өзге де мән-жайлар туралы адал ниетпен хабарлаған Қоғам қызметкерлері мен лауазымды тұлғалары осындай хабарламаға байланысты қудалаудың, кемсітушіліктің қандай да бір нысандарына, еңбек құқықтарының шектелуіне не өзге де қолайсыз салдарларға ұшырауы мүмкін емес.

10.3. Барлық деңгейдегі басшылар келіп түскен хабарламалардың объективті қаралуын қамтамасыз етуге және мәлімдеушілерге қысым көрсетуге не ықтимал бұзушылықтар мен корпоративтік қақтығыстар туралы хабарлауға кедергілер жасауға бағытталған қандай да бір әрекеттерге жол бермеуге міндетті.

11. Жауапкершілік

11.1. Қоғам қызметкерлері мен лауазымды тұлғалары осы Саясаттың талаптарын сақтауға, өздеріне мәлім болған корпоративтік қақтығыстар туралы уақтылы хабарлауға және олардың объективті қаралуы мен реттелуіне ықпал етуге міндетті.

11.2. Осы Саясат талаптарының бұзылуына, корпоративтік қақтығыс туралы ақпаратты жасыруға не оның қаралуы мен реттелуіне кедергі жасауға жол берген тұлғалар Қазақстан Республикасының заңнамасына, Қоғамның Жарғысына және ішкі құжаттарына сәйкес жауаптылықта болады.

11.3. Корпоративтік қақтығыстың алдын алу, оны ашу немесе реттеу бойынша шаралар қолданбау корпоративтік міндеттерді бұзу ретінде қарастырылуы мүмкін және Қазақстан Республикасының заңнамасында және Қоғамның ішкі құжаттарында көзделген жауаптылық шараларын қолдану үшін негіз болып табылады.

12. Қорытынды ережелер

12.1. Осы Саясатты «Тобыл» ӘКК» АҚ Директорлар кеңесі бекітеді және ол бекітілген күнінен бастап күшіне енеді.

12.2. Өзгерістер мен толықтырулар Директорлар кеңесінің шешімімен енгізіледі.

12.3. Осы Саясатқа қосымшалар оның ажырамас бөлігі болып табылады.

12.4. Осы Саясат ішкі корпоративтік ресурста орналастыру арқылы не өзге де белгіленген тәсілмен Қоғамның барлық қызметкерлері мен лауазымды тұлғаларының назарына жеткізілуге тиіс.

Директорлар кеңесінің
2026 жылғы 10 маусымдағы
шешімімен (№ 19 хаттама)
бекітілген «Тобыл» ӘКК» АҚ
корпоративтік қақтығыстарды реттеу
саясаты мен қағидаларына
1-қосымша

Корпоративтік қақтығыстың белгілеріне мысалдар

- қайшы келетін нұсқаулардың болуы;
- шешімдер қабылдауға бөгет жасау;
- ақпаратқа қол жеткізуді негізсіз шектеу;
- мүдделі тараптардың шағымдары;
- өкілеттіктерді асыра пайдалану белгілері;
- жеке мүдделіліктің болуы.

Директорлар кеңесінің
2026 жылғы 10 маусымдағы
шешімімен (№ 19 хаттама)
бекітілген «Тобыл» ӘКК» АҚ
корпоративтік қақтығыстарды реттеу
саясаты мен қағидаларына
2-қосымша

Корпоративтік қақтығысты реттеу сатылары

1. Қақтығысты анықтау;
2. Өтінішті тіркеу;
3. Тәуекелді бастапқы бағалау;
4. Жауапты тұлғаларды тағайындау;
5. Ақпарат жинау;
6. Келіссөздер немесе тергеп-тексеру жүргізу;
7. Қорытынды дайындау;
8. Шешім қабылдау;
9. Шешімнің орындалуын бақылау.

Директорлар кеңесінің
2026 жылғы 10 маусымдағы
шешімімен (№ 19 хаттама)
бекітілген «Тобыл» ӘКК» АҚ
корпоративтік қақтығыстарды реттеу
саясаты мен қағидаларына
3-қосымша

Мүдделер қақтығысы туралы хабарлау нысаны

Т.А.Ә.: _____

Лауазымы: _____

мүдделердің ықтимал/нақты қақтығысының бар екендігі туралы хабарлаймын.

Күні: «___» _____ 20__ ж.

Қолы: _____

Директорлар кеңесінің
2026 жылғы 10 маусымдағы
шешімімен (№ 19 хаттама)
бекітілген «Тобыл» ӘКК» АҚ
корпоративтік қақтығыстарды реттеу
саясаты мен қағидаларына
4-қосымша

Корпоративтік қақтығыстар деңгейлерінің матрицасы және эскалациялау тәртібі

Деңгейі	Қақтығыстың сипаты	Қарайтын орган
Төмен	Бөлімше ішіндегі жұмыстағы келіспеушіліктер	Бөлімшенің басшысы
Орташа	Мүдделер қақтығысы, рәсімдердің бұзылуы	Басқарма/ комплаенс-қызмет
Жоғары	Қоғамға нұқсан келуінің елеулі тәуекелі, беделге нұқсан келу тәуекелдері	Директорлар кеңесі

Директорлар кеңесінің
2026 жылғы 10 маусымдағы
шешімімен (№ 19 хаттама)
бекітілген «Тобыл» ӘКК» АҚ
корпоративтік қақтығыстарды реттеу
саясаты мен қағидаларына
5-қосымша

**Корпоративтік қақтығысты реттеу кезіндегі құрылымдық бөлімшелердің
өзара іс-қимыл схемасы**

1. Өтініштің келіп түсуі.
2. Өтінішті тіркеу.
3. Қақтығысты алдын ала бағалау.
4. Материалдарды комплаенс-қызметіне жолдау.
5. Корпоративтік қақтығысты қарау.
6. Қорытынды мен ұсынымдарды дайындау.
7. Уәкілетті органның немесе лауазымды тұлғаның шешім қабылдауы.
8. Қабылданған шешімнің орындалуын бақылау.

УТВЕРЖДЕНО
решением Совета директоров
АО «СПК «Тобол»
от 10 июня 2026 года
(протокол № 19)

**ПОЛИТИКА И ПРАВИЛА
урегулирования корпоративных конфликтов
в акционерном обществе «Социально-предпринимательская корпорация
«Тобол»**

1. Общие положения

1.1. Настоящая Политика и правила урегулирования корпоративных конфликтов (далее — Политика) определяет цели, принципы, порядок предупреждения, выявления и урегулирования корпоративных конфликтов в акционерном обществе «Социально-предпринимательская корпорация «Тобол» (далее – Общество, АО «СПК «Тобол»).

1.2. Политика направлена на обеспечение устойчивого корпоративного управления, защиту интересов Единственного акционера, Совета директоров, Правления, работников и иных заинтересованных лиц.

1.3. Политика разработана в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом Общества, Кодексом корпоративного управления и внутренними документами Общества.

1.4. Требования настоящей Политики обязательны для исполнения всеми должностными лицами и работниками Общества.

1.5. Настоящая Политика применяется во взаимосвязи с Кодексом деловой этики Общества, Кодексом корпоративного управления Общества, а также иными внутренними документами Общества, регулирующими вопросы корпоративного управления, комплаенс-контроля и предотвращения конфликта интересов.

1.6. В соответствии с Кодексом корпоративного управления Общества основные принципы предотвращения конфликта интересов, способы их выявления, оценки и разрешения закрепляются также в Кодексе деловой этики Общества и Политике противодействия коррупции в АО «СПК «Тобол».

1.7. В случае возникновения противоречий между настоящей Политикой и иными внутренними документами Общества применяются положения законодательства Республики Казахстан, Устава Общества и Кодекса корпоративного управления Общества.

2. Основные термины и определения

2.1. Корпоративный конфликт — разногласия между органами управления, должностными лицами, работниками и иными заинтересованными лицами, затрагивающие интересы Общества.

2.2. Конфликт интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность лица влияет либо может повлиять на объективное исполнение должностных обязанностей.

2.3. Урегулирование конфликта — комплекс мероприятий, направленных на предотвращение и устранение конфликтной ситуации.

3. Принципы урегулирования корпоративных конфликтов

3. Общество придерживается следующих принципов:

- законности;

- объективности и справедливости;
- добросовестности;
- конфиденциальности;
- прозрачности;
- недопущения репутационного ущерба;
- приоритета досудебного урегулирования.

4. Основные виды корпоративных конфликтов

4. К корпоративным конфликтам относятся:

- споры между органами управления;
- конфликты интересов;
- споры по вопросам полномочий;
- трудовые конфликты управленческого характера;
- споры, связанные с доступом к информации;
- конфликты при совершении сделок;
- нарушения корпоративной этики;
- злоупотребление полномочиями.

Примерные признаки корпоративного конфликта приведены в Приложении 1 к настоящей Политике.

5. Предупреждение корпоративных конфликтов

5.1. В целях предупреждения конфликтов Общество обеспечивает:

- прозрачность принятия решений;
- четкое распределение полномочий;
- функционирование системы внутреннего контроля;
- раскрытие информации;
- работу комплаенс-службы;
- обучение работников принципам корпоративного управления.

5.2. Должностные лица обязаны своевременно уведомлять о наличии конфликта интересов.

5.3. В целях минимизации риска возникновения корпоративных конфликтов Общество обеспечивает:

- соблюдение принципов добросовестности, прозрачности и подотчетности;
- недопущение совмещения несовместимых функций;
- предотвращение личной заинтересованности при принятии решений;
- функционирование механизмов внутреннего контроля и комплаенс-процедур;
- соблюдение требований Кодекса деловой этики Общества.

5.4. Работники и должностные лица Общества обязаны избегать ситуаций, способных привести к возникновению конфликта интересов либо создать условия для причинения ущерба деловой репутации Общества.

6. Порядок выявления и рассмотрения корпоративных конфликтов

6.1. Корпоративные конфликты могут выявляться:

- по обращениям работников;
- по обращениям Единственного акционера;
- по результатам внутреннего аудита;
- по результатам комплаенс-проверок;
- по обращениям контрагентов и иных заинтересованных лиц.

6.2. После поступления информации проводится:

- регистрация обращения;
- определение характера конфликта;
- оценка уровня риска;
- назначение ответственных лиц либо комиссии.

6.3. При необходимости создается комиссия по урегулированию корпоративного конфликта.

6.4. При рассмотрении корпоративного конфликта обеспечиваются:

- объективность и независимость рассмотрения;
- равенство сторон;
- документирование всех существенных обстоятельств;
- соблюдение конфиденциальности;
- исключение участия заинтересованных лиц в принятии решений.

6.5. По результатам рассмотрения корпоративного конфликта оформляется заключение либо протокол, содержащий:

- описание обстоятельств конфликта;
- результаты рассмотрения;
- выявленные риски;
- предлагаемые меры урегулирования;
- сроки исполнения принятых решений;
- ответственных исполнителей.

Основные этапы урегулирования корпоративного конфликта приведены в Приложении 2 к настоящей Политике.

7. Способы урегулирования корпоративных конфликтов

7.1. Общество применяет следующие способы урегулирования корпоративных конфликтов:

- переговоры;
- медиация;
- внутреннее служебное расследование;
- рассмотрение Советом директоров;
- судебное урегулирование.

7.2. Основным способом урегулирования является достижение взаимоприемлемого решения путем переговоров.

8. Конфликт интересов

8.1. Лица, у которых возник конфликт интересов, обязаны:

- незамедлительно уведомить руководство;
- не участвовать в обсуждении и голосовании;
- не использовать служебное положение в личных целях.

8.2. Запрещается:

- скрывать наличие заинтересованности;
- использовать инсайдерскую информацию;
- оказывать давление на участников рассмотрения конфликта.

Рекомендуемая форма уведомления о конфликте интересов приведена в Приложении 3 к настоящей Политике.

9. Роль органов управления

9.1. Совет директоров осуществляет контроль за эффективностью системы предотвращения и урегулирования корпоративных конфликтов, а также рассматривает вопросы совершенствования корпоративного управления в Обществе.

9.2. Правление обеспечивает реализацию требований настоящей Политики и принятие необходимых мер по предупреждению и урегулированию корпоративных конфликтов.

9.3. Комплаенс-служба осуществляет мониторинг соблюдения требований настоящей Политики, анализирует информацию о корпоративных конфликтах и при необходимости инициирует проведение внутренних проверок.

9.4. Служба внутреннего аудита, при ее наличии, в рамках своей компетенции проводит оценку эффективности системы внутреннего контроля и управления рисками, связанными с корпоративными конфликтами.

10. Защита заявителей

10.1. Общество обеспечивает конфиденциальность информации о лицах, добросовестно сообщивших о возможных нарушениях требований законодательства, внутренних документов Общества или о возникновении корпоративных конфликтов, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.

10.2. Работники и должностные лица Общества, добросовестно сообщившие о корпоративном конфликте, предполагаемом нарушении или иных обстоятельствах, способных негативно повлиять на деятельность Общества, не могут подвергаться каким-либо формам преследования, дискриминации,

ограничению трудовых прав либо иным неблагоприятным последствиям в связи с таким сообщением.

10.3. Руководители всех уровней обязаны обеспечивать объективное рассмотрение поступающих сообщений и не допускать каких-либо действий, направленных на оказание давления на заявителей либо создание препятствий для сообщения о возможных нарушениях и корпоративных конфликтах.

11. Ответственность

11.1. Работники и должностные лица Общества обязаны соблюдать требования настоящей Политики, своевременно сообщать о ставших им известными корпоративных конфликтах и содействовать их объективному рассмотрению и урегулированию.

11.2. Лица, допустившие нарушение требований настоящей Политики, сокрытие информации о корпоративном конфликте либо воспрепятствование его рассмотрению и урегулированию, несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом и внутренними документами Общества.

11.3. Непринятие мер по предотвращению, раскрытию или урегулированию корпоративного конфликта может рассматриваться как нарушение корпоративных обязанностей и являться основанием для применения мер ответственности, предусмотренных законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Общества.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящая Политика утверждается Советом директоров АО «СПК «Тобол» и вступает в силу с даты утверждения.

12.2. Изменения и дополнения вносятся решением Совета директоров.

12.3. Приложения к настоящей Политике являются ее неотъемлемой частью.

12.4. Настоящая Политика подлежит доведению до сведения всех работников и должностных лиц Общества посредством размещения на внутреннем корпоративном ресурсе Общества либо иным установленным способом.

Приложение 1
к Политике и правилам урегулирования
корпоративных конфликтов
в АО «СПК «Тобол», утвержденной
решением Совета директоров
от 10 июня 2026 года (протокол №19)

Примерные признаки корпоративного конфликта

- наличие противоречащих указаний;
- блокирование принятия решений;
- необоснованное ограничение доступа к информации;
- жалобы заинтересованных сторон;
- признаки злоупотребления полномочиями;
- наличие личной заинтересованности.

Приложение 2
к Политике и правилам урегулирования
корпоративных конфликтов
в АО «СПК «Тобол», утвержденной
решением Совета директоров
от 10 июня 2026 года (протокол №19)

Этапы урегулирования корпоративного конфликта

1. Выявление конфликта;
2. Регистрация обращения;
3. Первичная оценка риска;
4. Назначение ответственных лиц;
5. Сбор информации;
6. Проведение переговоров или расследования;
7. Подготовка заключения;
8. Принятие решения;
9. Контроль исполнения решения.

Приложение 3
к Политике и правилам урегулирования
корпоративных конфликтов
в АО «СПК «Тобол», утвержденной
решением Совета директоров
от 10 июня 2026 года (протокол №19)

Форма уведомления о конфликте интересов

Ф.И.О.: _____

Должность: _____

Сообщаю о наличии потенциального/фактического конфликта интересов:

Дата: «___» _____ 20__ г.

Подпись: _____

Приложение 4
к Политике и правилам урегулирования
корпоративных конфликтов
в АО «СПК «Тобол», утвержденной
решением Совета директоров
от 10 июня 2026 года (протокол №19)

Матрица уровней корпоративных конфликтов и порядок эскалации

Уровень	Характер конфликта	Орган рассмотрения
Низкий	Рабочие разногласия внутри подразделения	Руководитель подразделения
Средний	Конфликт интересов, нарушение процедур	Правление / комплаенс-служба
Высокий	Существенный риск ущерба Обществу, репутационные риски	Совет директоров

Приложение 5
к Политике и правилам урегулирования
корпоративных конфликтов
в АО «СПК «Тобол», утвержденной
решением Совета директоров
от 10 июня 2026 года (протокол №19)

**Схема взаимодействия подразделений
при урегулировании корпоративного конфликта**

1. Поступление обращения.
2. Регистрация обращения.
3. Предварительная оценка конфликта.
4. Направление материалов в комплаенс-службу.
5. Рассмотрение корпоративного конфликта.
6. Подготовка заключения и рекомендаций.
7. Принятие решения уполномоченным органом либо должностным лицом.
8. Контроль исполнения принятого решения.