

«УТВЕРЖДЕНО»:
Советом Директоров
ОАО «Система-Галс»

Протокол №28
от «30» августа 2006 года

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УРЕГУЛИРОВАНИИ КОПРОРАТИВНЫХ КОНФЛИКТОВ

Открытого акционерного общества
«Система-Галс»

Москва, 2006 г.

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение создано во исполнение задач по предупреждению и урегулированию корпоративных конфликтов в Открытом акционерном обществе «Система-Галс» (далее - Компания).

Осуществление Компанией предпринимательской деятельности, успешное решение задач и достижение целей, поставленных перед Компанией, возможны лишь при наличии в нем условий для предупреждения и урегулирования корпоративных конфликтов - конфликтов между органами Компании и его акционерами, а также между акционерами, если такой конфликт затрагивает интересы Компании.

1.2 Предупреждение и урегулирование корпоративных конфликтов в Компании в равной мере позволяет обеспечить соблюдение и охрану прав акционеров и защитить имущественные интересы и деловую репутацию. Как предупреждению, так и урегулированию корпоративных конфликтов способствует точное и безусловное соблюдение Компанией законодательства, а также его добросовестное и разумное поведение во взаимоотношениях с акционерами.

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

1.4 Компания обеспечивает максимально полное и скорейшее выявление корпоративных конфликтов, если они возникли или могут возникнуть в Компании, и четкую координацию действий всех органов Компании, а именно:

- обеспечивает выявление корпоративных конфликтов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны Компании, его должностных лиц и работников;
- возлагает на Корпоративного секретаря Компании учет корпоративных конфликтов, осуществление регистрации поступивших от акционеров обращений, писем и требований. Корпоративный секретарь Компании дает им предварительную оценку и передает в тот орган Компании, к компетенции которого отнесено рассмотрение данного корпоративного конфликта. Корпоративный секретарь обеспечивает надлежащее рассмотрение Компанией обращений акционеров и разрешение конфликтов, связанных с нарушением прав акционеров. В филиалах и представительствах Компании организация подобной работы может быть возложена на лица, их возглавляющие. Но и в этом случае Корпоративный секретарь Компании должен обладать всей полнотой информации

о корпоративных конфликтах, возникших в филиалах и представительствах Компании.

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

1.5 Позиция Компании в корпоративном конфликте должна основываться на положениях законодательства, а именно:

- ответ Компании на обращение акционера должен быть полным и обстоятельным, а сообщение об отказе удовлетворить просьбу или требование акционера - мотивированным и основанным на положениях законодательства.
- в случае, если согласие Компании удовлетворить требование акционера сопряжено с необходимостью совершения акционером каких-либо действий, предусмотренных законодательством, Уставом или иными внутренними документами Компании, в ответе акционеру Компании исчерпывающим образом указывает такие условия, а также сообщает необходимую для их выполнения информацию.

В случаях, когда между акционером и Компанией нет спора по существу их обязательств, но возникли разногласия о порядке, способе, сроках и иных условиях их выполнения, Компания предлагает акционеру урегулировать возникшие разногласия и излагает условия, на которых Компания готова удовлетворить требование акционера.

2. Порядок работы органов общества по урегулированию корпоративных конфликтов

2.1 Одним из наиболее важных условий обеспечения прав и интересов акционеров является создание в Компании механизма, позволяющего разрешать конфликты, возникающие внутри Компании, а также между Компанией и акционерами. Существенную роль в разрешении таких конфликтов призваны играть единоличный исполнительный орган (управляющая организация), Совет директоров, а также образуемый им Комитет по урегулированию корпоративных конфликтов.

2.2 Компетенция органов Компании по рассмотрению и урегулированию корпоративных конфликтов.

2.2.1 Единоличный исполнительный орган (управляющая организация) от имени Компании осуществляет урегулирование корпоративных конфликтов по всем вопросам, принятие решений по которым не отнесено к компетенции иных органов Компании.

Единоличный исполнительный орган (управляющая организация) Компании самостоятельно определяет порядок ведения работы по урегулированию корпоративных конфликтов.

2.2.2 Совет директоров обеспечивает реализацию и защиту прав акционеров, а также принимает все необходимые меры для предотвращения и урегулирования корпоративных конфликтов, возникающих между акционерами и органами и должностными лицами Компании.

Совет директоров Компании осуществляет урегулирование корпоративных конфликтов по вопросам, относящимся к его компетенции.

2.2.3 С целью предотвращения и эффективного разрешения корпоративных конфликтов с участием акционеров Компании Совет директоров образует из числа своих членов Комитет по урегулированию корпоративных конфликтов в составе 3 (трех) членов.

Комитет возглавляется Председателем, независимым директором, и состоит из членов Совета директоров, не являющихся должностными лицами Компании.

Независимые директора призваны внести значительный вклад в обсуждение и принятие решений по таким вопросам, как выработка стратегии развития общества, оценка соответствия деятельности исполнительных органов избранной стратегии, разрешение корпоративных конфликтов с участием акционеров, а также по иным важным вопросам, решение которых может затронуть интересы акционеров. Таким образом, наличие в составе совета директоров общества независимых директоров позволяет сформировать объективное мнение совета директоров по обсуждаемым вопросам, что, в конечном счете, способствует укреплению доверия инвесторов к обществу.

При определении конкретных требований к независимому директору необходимо исходить из того, что такой директор должен быть способен выносить независимые суждения. Это предполагает отсутствие каких-либо обстоятельств, способных повлиять на формирование его мнения.

Для целей настоящего Положения Кодекса независимыми директорами признаются члены Совета директоров Компании:

- Не являвшиеся в течение последних 3 (трех) лет и не являющиеся должностными лицами или работниками Компании;
- Не являющиеся должностным лицом другого общества, в котором любое из должностных лиц Компании является членом комитета совета директоров по кадрам и вознаграждениям;

- Не являющиеся супругами, родителями, детьми, братьями и сестрами должностных лиц Компании;
- Не являющиеся аффилированными лицами Компании, а также аффилированными лицами таких аффилированных лиц;
- Не являющиеся сторонами по обязательствам с Компанией, в соответствии с условиями которых они могут приобрести имущество (получить денежные средства), стоимость которого составляет 10 и более процентов совокупного годового дохода указанных лиц, кроме получения вознаграждения за участие в деятельности Совета директоров Компании;
- Не являющиеся представителями государства, т.е. лицами, которые являются представителями Российской Федерации или субъектов Российской Федерации в совете директоров акционерных обществ, в отношении которых принято решение об использовании специального права («золотой акции»), и лицами, избранными в совет директоров из числа кандидатов, выдвинутых Российской Федерацией, а также субъектом Российской Федерации или муниципальным образованием, если такие члены совета директоров должны голосовать на основании письменных директив (указаний и т.д.) соответственно Российской Федерации, субъекта Российской Федерации или муниципального образования;
- Независимый директор по истечении 5-летнего срока исполнения обязанностей члена Совета директоров Компании не может рассматриваться как независимый.;

Независимый директор должен воздерживаться от совершения действий, в результате которых он может перестать быть независимым. Если после избрания в совет директоров происходят изменения или возникают обстоятельства, в результате которых независимый директор перестает быть таковым, этот директор обязан подать заявление в совет директоров с изложением этих изменений и обстоятельств. В данном случае, а также в случае, когда совету директоров станет иным образом известно об указанных изменениях или обстоятельствах, совет директоров обязан проинформировать об этом акционеров, а при необходимости может созвать внеочередное общее собрание акционеров для избрания нового состава совета директоров. Порядок и основания для избрания нового состава совета директоров отражается в уставе общества. Комитет по урегулированию корпоративных конфликтов действует до избрания нового состава совета директоров.

Совет директоров вправе в любое время досрочно прекратить полномочия члена(ов) Комитета.

На рассмотрение Совета директоров или Комитета по урегулированию корпоративных конфликтов могут передаваться отдельные корпоративные конфликты, относящиеся к компетенции единоличного исполнительного органа(управляющей организации) Компании (в случае если предметом конфликта являются действия (бездействие) этого органа либо принятые им акты, а также в других случаях - по решению Совета директоров).

Порядок формирования и работы Комитета по урегулированию корпоративных конфликтов определяется Советом директоров.

2.3. Работа по урегулированию конфликта проводится при непосредственном участии акционера путем прямых переговоров или переписки с ним.

В случае необходимости между Компанией и акционером может быть подписано соглашение об урегулировании корпоративного конфликта. Согласованное с акционером решение об урегулировании корпоративного конфликта может быть также принято и оформлено соответствующим органом Компании.

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

2.4. Лица, чьи интересы конфликт затрагивает или может затронуть, не должны принимать участия в вынесении решения по этому конфликту.

2.5. Если конфликт затрагивает или может затронуть интересы лица, исполняющего функции единоличного исполнительного органа (управляющей организации) Компании, то его урегулирование передается в Совет директоров Компании или в Комитет по урегулированию корпоративных конфликтов. Члены Совета директоров, чьи интересы конфликт затрагивает или может затронуть, не должны участвовать в работе по разрешению этого конфликта.

2.6. Лицо, в силу своих полномочий в Компании обязанное участвовать в разрешении конфликтов, должно сообщить о том, что конфликт затрагивает или может затронуть его интересы, немедленно, как только ему станет об этом известно.

3. Участие Компании в урегулировании корпоративных конфликтов между акционерами

3.1. В случае возникновения корпоративного конфликта между акционерами Компании, способного затронуть интересы самой Компании либо других его акционеров, органу Компании, ответственному за рассмотрение данного спора, следует решить вопрос

о том, затрагивает ли данный спор интересы Компании и будет ли его участие способствовать урегулированию такого спора, а также принять все необходимые и возможные меры для урегулирования такого конфликта.

3.2. В случае возникновения корпоративного конфликта между акционерами Компании лицо, исполняющее функции единоличного исполнительного органа(управляющая организация) Компании, вправе предложить акционерам услуги Компании в качестве посредника при урегулировании конфликта.

С согласия акционеров, являющихся сторонами в корпоративном конфликте, в качестве посредника при его урегулировании, помимо единоличного исполнительного органа(управляющей организации) Компании, может также выступать Совет директоров Компании или Комитет по урегулированию корпоративных конфликтов.

3.3. С согласия акционеров, являющихся сторонами в корпоративном конфликте, органы Компании (их члены) могут участвовать в переговорах между акционерами, предоставлять акционерам имеющиеся в их распоряжении и относящиеся к конфликту информацию и документы, разъяснять нормы акционерного законодательства и положения внутренних документов Компании, давать советы и рекомендации акционерам, готовить проекты документов об урегулировании конфликта для их подписания акционерами, от имени Компании в пределах своей компетенции принимать обязательства перед акционерами в той мере, в какой это может способствовать урегулированию конфликта.