

«Бәйтерек» Ұлттық басқарушы
холдингі»
акционерлік қоғамы
басқармасының
2019 жылғы «25» желтоқсандағы
№ 61/19 хаттамасына
№ 14-қосымша

«KazakhExport» ЭСК» АҚ
Жалғыз акционерінің шешімімен
«бекітілген»
«Бәйтерек» Ұлттық басқарушы
Холдингі акционерлік қоғамы
басқармасының
2019 жылғы «25» желтоқсандағы
№ 61/19 хаттамасы

**«KazakhExport» экспорттық сақтандыру компаниясы»
акционерлік қоғамының
Корпоративтік басқару кодексі
(2019 жылғы 25 желтоқсандағы № 61/19 өзгерістер мен
толықтырулармен)**

Мазмұны

| | | |
|--------------|--|----|
| 1-тарау. | Жалпы ережелер | 3 |
| 2-тарау. | Қоғам туралы ақпарат | 6 |
| 3-тарау. | Қоғамның корпоративтік басқару қағидаттары | 8 |
| | Анықтамасы және қағидаттары | 8 |
| 4-тарау. | Өкілеттіктерді ажырату қағидаты | 9 |
| 5-тарау. | Жалғыз акционердің құқықтары мен мүдделерін қорғау қағидаты | 14 |
| 1-параграф. | Жалғыз акционердің құқықтарын қамтамасыз ету | 14 |
| 2-параграф. | Дивидендтік саясат | 16 |
| 6-тарау. | Қоғамды, Директорлар кеңесін және Басқарманы тиімді басқару қағидаты | 17 |
| 1-параграф. | Директорлар кеңесінің тиімділігі | 17 |
| 2-параграф. | Директорлар кеңесі мүшелеріне сыйақы беру | 23 |
| 3-параграф. | Директорлар кеңесінің комитеттері | 23 |
| 4-параграф. | Стратегиялық жоспарлау комитеті | 25 |
| 5-параграф. | Аудит жөніндегі комитет | 25 |
| 6-параграф. | Кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі | 26 |
| 7-параграф. | Директорлар кеңесінің қызметін ұйымдастыру | 26 |
| 8-параграф. | Директорлар кеңесінің қызметін бағалау | 29 |
| 9-параграф. | Қоғамның корпоративтік хатшысы | 30 |
| 10-параграф. | Қоғамның Омбудсмені | 33 |
| 11-параграф. | Қоғамның Директорлар Кеңесі жанындағы Ішкі аудит | 33 |
| | . | |
| 12-параграф. | Басқарма | 35 |
| 13-параграф. | Қоғам Басқармасы мүшелерін бағалау және сыйақы беру | 37 |
| 7-тарау. | Тұрақты даму қағидаты | 38 |
| 8-тарау. | Тәуекелдерді басқару қағидаты, ішкі бақылау және ішкі аудит | 45 |
| 1-параграф. | Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау | 45 |
| 2-параграф. | Ішкі аудит | 49 |
| 9-тарау. | Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу қағидаты | 51 |
| 1-параграф. | Корпоративтік қақтығысын реттеу | 51 |
| 2-параграф. | Мүдделер қақтығысын реттеу | 53 |
| 10-тарау. | Қоғам қызметі туралы ақпаратты ашудың объективтілігі мен ашықтығының қағидаттары | 53 |
| 11-тарау. | Іскерлік серіктестермен өзара әрекеттестігі | 57 |
| 12-тарау. | Қорытынды ережелер | 57 |

1-тарау. Жалпы ережелер

1. «KazakhExport» экспорттық сақтандыру компаниясы» акционерлік қоғамының (бұдан әрі - Қоғам) Корпоративтік басқару кодексі (бұдан әрі – Кодекс) Қоғам ішіндегі және басқа да мүдделі тараптармен қарым-қатынастарда тиімділікті, транспаренттілікті, есеп берушілікті, іскерлік этиканың жоғары деңгейін қамтамасыз ету үшін Қоғам өз қызметі процесінде ұстанатын қағидалар мен ұсынымдар жиынтығы болып табылады.

Кодекс Қоғамның корпоративтік басқаруының экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының (бұдан әрі – ЭЫДҰ) стандарттарына сәйкестігін қамтамасыз ету мақсатында әзірленді.

2. Осы Кодекстің мақсаттары Қоғамда корпоративтік басқаруды жетілдіру, басқарудың ашықтығы мен тиімділігін қамтамасыз ету, Қоғамның тиісті корпоративтік басқару стандарттарын ұстануға бейілділігін растау болып табылады.

Атап айтқанда:

1) Қоғамды басқару заңдылық қағидатын және жауапкершіліктің тиісті деңгейін сақтай отырып, Қоғамның құндылығын және Жалғыз акционер үшін өзге де пайданы барынша арттыру үшін өкілеттіктердің, есеп берушілік пен тиімділіктің нақты аражігін ажырату арқылы жүзеге асырылады;

2) ақпаратты ашу, ашықтық, оның ішінде Қоғам қызметінің мақсаттарын мұқият бағалау, ашу және мерзімді қайта қарау қамтамасыз етіледі;

3) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйелері тиісті түрде жұмыс істейді;

4) әлеумет мен Қоғамның ең жоғары мүдделеріне негізделген шешімдерден өзгеше шешімдерге әкелуі мүмкін мүдделер қақтығысының қаупін азайту.

3. Осы Кодекс Қазақстан Республикасының Акционерлік қоғамдар туралы заңнамасына, корпоративтік басқару қағидаттарына сәйкес, сондай-ақ корпоративтік мінез-құлықтың ең үздік халықаралық практикасын, кәсіби этика нормаларын, қоғамның ағымдағы даму кезеңіндегі қызметінің қажеттіліктері мен шарттарын ескере отырып әзірленді.¹

4. Қоғам өз қызметінде Кодекс ережелерін қатаң сақтауға міндетті. Сәйкес келмеген жағдайда жылдық есепте ережелердің әрқайсысының сақталмау себептері туралы түсіндірмелерді көрсету, корпоративтік басқаруды кезең-кезеңімен (екі жылда кемінде бір рет) бағалауды (қажет болған жағдайда тәуелсіз бағалауды) жүргізу және тиісті нәтижелерді Қоғамның интернет-ресурсында орналастыру.

5. Қоғамның лауазымды адамдары мен қызметкерлері осы Кодексте көзделген міндеттемелерді, оның ішінде Қоғаммен тиісті шарттар негізінде қабылдайды және оның Қоғамдағы ережелерін сақтауға міндеттенеді.

¹ 2015 жылғы 8 шілдедегі Мемлекеттік кәсіпорындарды корпоративтік басқару бойынша ЭЫДҰ-ның басшылық қағидаттары. G20/ЭЫДҰ корпоративтік басқару қағидаттары.

6. Қоғамның осы Кодексті орындауын бақылау Қоғамның Директорлар кеңесіне жүктеледі. Корпоративтік хатшы осы Кодексті тиісінше сақтау мәселелері бойынша мониторинг жүргізеді және Қоғамның Директорлар кеңесі мен Басқармасына кеңес береді, сондай-ақ жыл сайын оның қағидаттары мен ережелерінің сақталуы/сақталмауы туралы есеп дайындайды. Кейіннен осы есеп Директорлар Кеңесінің тиісті комитетінің қарауына шығарылады, Директорлар кеңесі бекітеді және Қоғамның жылдық есебінің құрамына енгізіледі.

7. Осы Кодекстің ережелерін сақтамау жағдайлары Қоғамда корпоративтік басқаруды одан әрі жетілдіруге бағытталған тиісті шешімдер қабылдана отырып, Директорлар кеңесі мен Директорлар Кеңесінің тиісті комитетінің отырыстарында қаралады.

8. Осы Кодексте келесідей негізгі ұғымдар пайдаланылады:

1) Жалғыз акционер - «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы (бұдан әрі - Холдинг);

2) лауазымды тұлға - Директорлар кеңесінің мүшесі, Басқарма мүшесі;

3) мүдделі тараптар - Қоғамның қызметіне әсер ететін немесе заңнама нормаларына, жасалған шарттарға (келісімшарттарға) немесе жанама (тура емес) Қоғамның қызметіне, оның өнімдеріне немесе қызметтеріне және осыған байланысты әрекеттерге әсер етуі мүмкін жеке тұлғалар, заңды тұлғалар, жеке немесе заңды тұлғалар топтары; мүдделі тараптардың негізгі өкілдері акционерлер, қызметкерлер, клиенттер, жеткізушілер, мемлекеттік органдар, еншілес ұйымдар, облигациялар ұстаушылар, кредиторлар, инвесторлар, қоғамдық ұйымдар, қоғам қызметі жүзеге асырылатын аймақтардың халқы болып табылады;

4) институционалдық инвестор - Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес өзі тартқан ақшаны бағалы қағаздарға және өзге де қаржы құралдарына инвестициялайтын заңды тұлға;

5) корпоративтік оқиғалар - Қазақстан Республикасының «Акционерлік қоғамдар туралы», «Бухгалтерлік есеп пен қаржылық есептілік туралы» және «Бағалы қағаздар нарығы туралы» заңдарында, сондай-ақ қоғамның жарғысында айқындалған Қоғамның Жалғыз акционері мен инвесторларының мүдделерін қозғайтын, қоғамның қызметіне елеулі әсер ететін оқиғалар;

б) корпоративтік жанжал - Жалғыз акционер мен Қоғам органдары; Қоғам органдары; Директорлар кеңесі мен Басқарма мүшелері, Ішкі аудит қызметінің басшысы, Корпоративтік хатшы арасындағы келіспеушіліктер немесе дау;

7) қызметтің түйінді көрсеткіштері (индикаторлары) (бұдан әрі – ҚТК) – Қоғам қызметінің, Қоғамның лауазымды тұлғаларының, Қоғам қызметкерлері қызметінің тиімділігін бағалауға мүмкіндік беретін,

қызметінің тиімділік деңгейін сипаттайтын көрсеткіштер. ҚТК Қоғамның даму стратегиясында және/немесе даму жоспарында Қоғам үшін бекітілетін, немесе Қоғамның әрбір қызметкері үшін сараланған түрде бекітілетін және жоспарланған және есепті кезеңдердегі олардың қызметінің нәтижелеріне сәйкес келетін сандық мәнге ие;

8) тәуелсіз директор - Қоғамның үлестес тұлғасы болып табылмайтын және ол директорлар Кеңесіне сайланар алдындағы үш жыл ішінде болмаған Директорлар кеңесінің мүшесі (оның Қоғамның тәуелсіз директоры лауазымында болған жағдайын қоспағанда) қоғамның үлестес тұлғаларына қатысты үлестес тұлға болып табылмайды; Қоғамның немесе Қоғамның үлестес тұлғалары – ұйымдарының лауазымды тұлғаларына бағыныштылықпен байланысты емес және Директорлар кеңесіне сайланар алдындағы үш жыл ішінде осы тұлғаларға бағыныштылықпен байланысты болмаған; мемлекеттік қызметші емес; Қоғам органдарының отырыстарында Жалғыз акционердің өкілі болып табылмайды және ол Директорлар кеңесіне сайланар алдындағы үш жыл ішінде болмаған; аудиторлық ұйымның құрамында жұмыс істейтін аудитор ретінде Қоғамның аудитіне қатыспайды және Директорлар кеңесіне сайланар алдындағы үш жыл ішінде мұндай аудитке қатыспаған;

9) омбудсмен - Қоғамның Директорлар кеңесінің шешімімен тағайындалатын адам, оның рөлі оған жүгінген Қоғам қызметкерлеріне кеңес беру және еңбек дауларын, жанжалдарды, әлеуметтік-еңбек сипатындағы проблемалық мәселелерді шешуге, сондай-ақ Қоғам қызметкерлерінің іскерлік этика қағидағтарын сақтауға жәрдемдесу болып табылады;

10) серіктестер - Қоғамның клиенттері, Қоғамның қызметіне жәрдем және көмек көрсететін тұлғалар, сондай-ақ Қоғамның қажеттіліктері үшін тауарларды, жұмыстар мен қызметтерді жеткізушілер мен мердігерлер, бірлескен жобалардағы серіктестер;

11) даму жоспары - Директорлар кеңесінің шешімімен бекітілетін, бес жылдық кезеңге арналған қызметтің негізгі бағыттарын, Қаржы-шаруашылық қызметінің көрсеткіштерін және Қоғам қызметінің түйінді көрсеткіштерін айқындайтын құжат;

12) Басқарма - Қоғамның алқалы түрде әрекет ететін атқарушы органы;

13) Директорлар кеңесі - «Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасының Заңымен және/немесе Қоғамның Жарғысымен Қоғамның Жалғыз акционерінің айрықша құзыретіне жатқызылған мәселелерді шешуді қоспағанда, Қоғамның қызметіне жалпы басшылықты жүзеге асыратын басқару органы;

14) Даму стратегиясы - Қоғамның Директорлар кеңесінің шешімімен бекітілетін, он жылдық кезеңге арналған Қоғам қызметінің миссиясын, пайымын, стратегиялық мақсаттарын, міндеттері мен түйінді көрсеткіштерін айқындайтын және негіздейтін құжат;

15) тұрақты даму - Қоғам өз қызметінің қоршаған ортаға, экономикаға, қоғамға әсерін басқаратын және мүдделі тараптардың мүдделерін

сақтауды ескере отырып шешімдер қабылдайтын даму. Тұрақты даму болашақ ұрпақтың қажеттіліктерін қанағаттандыру мүмкіндігінен айырмай, қазіргі ұрпақтың қажеттіліктеріне жауап беруі тиіс;

16) фидуциарлық міндеттемелер - өзінің кәсіби қызметін басқа тұлғаның пайдасына жүзеге асыратын кез келген тұлғаның өзіне қабылдаған міндеттемелері. Фидуциарлық екі негізгі міндет бар: адалдық және парасаттылық. Адалдық міндеті мүдделер қақтығысы жағдайында осы міндеттің субъектісі тек Қоғамның мүдделері үшін әрекет етуі керек екендігінде көрінеді. Өз кезегінде, парасаттылық міндеті әдетте осындай жағдайда талап етілетін дағдыларды, білім мен ептілікті қолданудан көрінеді.

Қоғамға қатысты фидуциарлық міндеттемелермен байланысты субъектілерге Қоғамның Директорлар кеңесінің мүшелері, қызметкерлер, Қоғамның Жалғыз акционері, сондай-ақ өзге де мүдделі тараптар жатады. Атап айтқанда, Қоғамның директорлар кеңесінің мүшелері, қызметкерлер, сондай - ақ Қоғамның Жалғыз акционері Қоғамның бизнес-мүмкіндіктерін тек өз мүдделері үшін пайдалануға құқылы емес. Кері әрекет Қоғамға деген адалдықтың бұзылуын білдіреді;

17) Қоғам – өз қызметін Қазақстан Республикасының Конституциясына, Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексіне, «Мемлекеттік мүлік туралы», «Акционерлік қоғамдар туралы», «Сақтандыру қызметі туралы» Қазақстан Республикасының заңдарына (бұдан әрі - Заң) және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілеріне, сондай-ақ қоғамның жарғысына сәйкес жүзеге асыратын және ұлттық компания мәртебесіне ие заңды тұлға;

18) Мемлекеттік басқарудың тиісті саласына (аясына) басшылық ету жөніндегі уәкілетті орган (бұдан әрі – тиісті саланың уәкілетті органы) – Холдинг акцияларының мемлекеттік пакетін иелену және пайдалану құқығы берілген орталық атқарушы органдар, жергілікті атқарушы органдар немесе олардың ведомстволары, сондай-ақ Мемлекеттік мүлік туралы заңға сәйкес акционердің оған қатысты функцияларын жүзеге асыратын Мемлекеттік мүлік және жекешелендіру комитеті немесе оның аумақтық бөлімшелері.

9. Осы Кодексте қолданылатын, бірақ айқындалмаған терминдер Қазақстан Республикасының заңнамасында, Қоғам жарғысында пайдаланылатын мағынада пайдаланылады.

9.1. Қоғам Корпоративтік басқаруды тәуелсіз бағалауды үш жылда кемінде бір рет жүргізеді және оның нәтижелерін Қоғамның интернет-ресурсында орналастырады.

2-тарау. Қоғам туралы ақпарат

10. 2003 жылғы 12 мамырда Қазақстан Республикасы Үкіметінің № 442 қаулысымен Мемлекет басшысының 2004 жылға арналған Қазақстан халқына Жолдауына сәйкес Мемлекеттің шикізаттық бағыттылығынан

бас тартуға және экономиканың өңдеуші секторында экспортқа бағдарланған өндірістерді дамытуға бағытталған Қазақстан Республикасының индустриялық - инновациялық даму стратегиясын іске асыруға жәрдемдесу мақсатында жаңа даму институттарының бірі ретінде Қоғам құрылды.

Қоғам Қазақстан Республикасының экспорттық-кредиттік агенттігінің функцияларын жүзеге асыратын жалғыз мамандандырылған сақтандыру ұйымы болып табылады.

2004 жылғы ақпанда Қоғам 34 елдің және 3 трансұлттық ұйымның атынан өкілдік ететін 37 агенттіктен тұратын ірі халықаралық экспорттық-кредиттік агенттіктер қауымдастығы - Берн Одағының Прага клубының толық құқылы мүшесі болды.

2004 жылғы 4 қарашада Қоғам – «Moody' s Investors Service» рейтингтік агенттігінен (бұдан әрі-агенттік) қаржылық тұрақтылықтың халықаралық рейтингін алған Қазақстанның алғашқы сақтандыру ұйымдарының бірі.

2005 жылғы қаңтардан бастап Қоғам қазақстандық сақтандыру нарығында операциялардың осы түрін пропорционалды және пропорционалды емес негізде жүзеге асыра отырып, қайта сақтандыру компаниясы ретінде жұмыс істей бастады.

2010 жылғы қыркүйекте «Экспорттық кредиттер мен инвестицияларды сақтандыру жөніндегі мемлекеттік сақтандыру Корпорациясы» акционерлік қоғамының атауы «ҚазЭкспортГарант» экспорттық-кредиттік сақтандыру корпорациясы» акционерлік қоғамы (қысқартылған атауы - «ҚазЭкспортГарант «СК»АҚ) деп өзгертілді.

2013 жылдың тамызына дейін Қоғамның Жалғыз акционері «Самұрық-Қазына» ҰӘҚ « АҚ болды.

2013 жылғы 27 тамызда Қазақстан Республикасы Қаржы министрлігі Мемлекеттік мүлік және жекешелендіру комитетінің № 630 бұйрығына сәйкес - Қоғамның Жалғыз акционері «Бәйтерек «ҰБХ» АҚ болып табылады.

2014 жылғы 12 тамызда Қоғамның Директорлар кеңесі «Бәйтерек «ҰБХ» АҚ Даму стратегиясына, сонымен қатар Қазақстан Республикасының стратегиялық және бағдарламалық құжаттарына сәйкес әзірленген және оның миссиясын, пайымын, стратегиялық бағыттарын, мақсаттары мен міндеттерін айқындайтын 2014-2023 жылдарға арналған даму стратегиясын бекітті. 2014 жылғы қарашада Қоғам ресми түрде Ислам мемлекеттері мен араб әлемінің Aman Union ірі экспорттық – кредиттік агенттіктер қауымдастығының толыққанды мүшесі болды.

2015 жылдың ақпан айында 1934 жылы құрылған және экспорттық кредиттер мен инвестицияларды сақтандырумен айналысатын сақтандыру компанияларының бейресми бірлестігі болып табылатын Берн одағының Бақылаушысы мәртебесіне ие болды.

Қазақстандық экспорттаушылардың қажеттіліктерін барынша қанағаттандыру мақсатында 2016 жылы Қоғам сақтандыру қолдау құралдарының желісін кеңейту бойынша жұмыс жүргізді, оның шеңберінде

Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің сақтандырудың қосымша сыныптары бойынша лицензиялары алынды, сондай-ақ ережелер әзірленді және жаңа құралдар енгізілді, олардың ішінде: қарыздарды ерікті сақтандыру, аванстық төлемді сақтандыру, ұлттық валютамен және Ресей рублімен саудалық қаржыландыру, сондай-ақ қаржы лизингін сақтандыру. Экспортты қолдаудың жаңа құралдарын енгізу экспорттаушыларға шикізаттық емес экспортты дамыту үшін неғұрлым тиімді қолдау алуға мүмкіндік береді.

2017 жылғы ақпанда Қоғамның Жалғыз акционерінің шешіміне сәйкес (Холдингтің 2017 жылғы 24 ақпандағы №09/17 хаттамасы) қоғамның атауы «ҚазЭкспортГарант» экспорттық - кредиттік сақтандыру корпорациясы» акционерлік қоғамынан «KazakhExport» экспорттық сақтандыру компаниясы» акционерлік қоғамына өзгертілді (қысқартылған атауы - «KazakhExport» ЭСК» АҚ) (Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінің анықтамасына сәйкес, қайта тіркеу күні 2017 жылғы 30 наурыз).

2017 жылғы 10 наурызда Қазақстан Республикасы Үкіметінің № 112 қаулысына сәйкес қоғам ұлттық компания мәртебесіне ие болды.

2017 жылғы 25 тамызда қоғамға Moody's тәуелсіз «Вaa3» деңгейінде қаржылық сенімділік рейтингі берілді, болжам «тұрақты».

Қоғамды құрудың мақсаты шетелдік нарықтарда жұмыс істеу кезінде қазақстандық кәсіпорындарды қолдау болып табылады.

Қоғамның негізгі қызметі тауарлар мен қызметтер экспортын, шетелге инвестицияларды сақтандыру және сауданы қаржыландыру құралдарының көмегімен шикізаттық емес сектордың экспортқа бағдарланған өнімдерін өндіру мақсатында ұлттық экономиканы әртараптандыруға және жаңғыртуға жәрдемдесуге арналған.

Қоғамның миссиясы - экономиканың басым секторларында шикізаттық емес тауарлар, жұмыстар, қызметтер экспортының өсуін қолдау және қазақстандық кәсіпорындарды қаржылық-сақтандыру және қаржылық емес қолдау тәжірибесін қалыптастыру болып табылады.

Қоғамның 2023 жылға қарай пайымы- Орталық Азия өңірінде және Еуразиялық экономикалық одақ елдерінде Қазақстан Республикасының Мемлекеттік сыртқы экономикалық саясатын іске асыруда негізгі даму институты болу.

Қоғам өз қызметінің басшылығына мынадай құндылықтарды алады:

- 1) жауапкершілік: ниеттер мен әрекеттер үшін;
- 2) кәсібилік: кәсіби қызмет міндеттерін орындауға жоғары дайындық;
- 3) команда: бірлескен қызметтен жоғары нәтижелерге қолжеткізу үшін ынтымақтастық;
- 4) адалдық: Қоғам ішіндегі және өз серіктестеріне адалдық; әлеуметтік жауапкершілік: Қоғам қызметінің қоғамдық саланың мүдделі тараптарына әсері үшін жауапкершілік.

3-тарау. Қоғамның корпоративтік басқару қағидаттары

Анықтамасы және қағидаттары

11. Корпоративтік басқару дегеніміз - Қоғамның қызметін басқару мен бақылауды қамтамасыз ететін және Жалғыз акционер, Директорлар кеңесі, Басқарма, Қоғамның басқа органдары мен Жалғыз акционердің мүдделері үшін мүдделі тұлғалар арасындағы қатынастарды қамтитын процестер жиынтығы. Корпоративтік басқару сонымен қатар Қоғамның құрылымын анықтайды, оның көмегімен қызметтің мақсаттары, осы мақсаттарға жету жолдары, сондай-ақ қызмет нәтижелерін бақылау және бағалау белгіленеді.

12. Қоғам корпоративтік басқаруды Қоғамның тиімділігін арттыру, оның беделін нығайту және капиталды тарту шығындарын азайту құралы ретінде қарастырады. Қоғам корпоративтік басқарудың тиісті жүйесін Қазақстан Республикасында заңнаманың үстемдігін қамтамасыз етуге өз үлесі және қоғамның қазіргі экономикадағы және жалпы қоғамдағы орнын айқындайтын фактор ретінде қарастырады. Корпоративтік басқару жүйесі Қоғамның органдары, лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері арасындағы өкілеттіктер мен жауапкершіліктердің нақты аражігін ажыратуды көздейді.

13. Қоғамды корпоративтік басқару әділдік, адалдық, жауапкершілік, ашықтық, кәсібилік және құзыреттілік негізінде құрылады. Корпоративтік басқарудың тиімді құрылымы Қоғам қызметіне мүдделі барлық тұлғалардың құқықтары мен мүдделерін құрметтеуді, акционерлер, органдар мен лауазымды тұлғалар арасындағы қатынастарда, сондай-ақ үшінші тұлғалармен өзара әрекеттесуді жасау кезінде кәсіби этиканы сақтауды көздейді және Қоғамның табысты қызметіне ықпал етеді. Ол сонымен қатар басқарушы қызметкерлердің бақылау және басқару функцияларының сапасын үнемі жетілдіруді қамтиды. Корпоративтік басқаруды Қоғам өз қызметін жүзеге асыратын нарықта негізсіз артықшылықтар жасау және бәсекелестікті бұрмалау мақсатында қолдануға болмайды.

14. Осы Кодекстің негіз қалаушы қағидаттары:

- 1) өкілеттіктерді ажырату қағидаты;
- 2) Жалғыз акционердің құқықтары мен мүдделерін қорғау қағидаты;
- 3) Қоғамның Директорлар кеңесі мен Басқарманы тиімді басқару қағидаты;
- 4) тұрақты даму қағидаты;
- 5) тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және ішкі аудит қағидаты;
- 6) корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу қағидаты;
- 7) Қоғам қызметі туралы ақпаратты көрсетудің ашықтығы мен объективтілігі қағидаттары.

15. Қоғамның корпоративтік басқару құрылымы шеңберінде Қоғам органдары арасындағы міндеттердің бөлінуін нақты айқындау, корпоративтік басқару процестерінің жүйелілігі мен дәйектілігін қамтамасыз ету ұсынылады.

16. Кодексте баяндалған корпоративтік басқару қағидаттарын ұстану қоғам қызметіне объективті талдау жүргізу және қажет болған жағдайда талдаушылардан, қаржы консультанттарынан және рейтингтік агенттіктерден тиісті ұсынымдар алу үшін тиімді тәсіл жасауға жәрдемдесуге арналған.

4-тарау. Өкілеттіктерді ажырату қағидаты

17. Жалғыз акционердің, Директорлар кеңесінің және Басқарманың құқықтары, міндеттері мен құзыреттері Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына, құрылтай құжаттарына сәйкес айқындалады және оларда бекітіледі.

18. Жалғыз акционер өзінің өкілеттіктері мен Қоғамның мүдделеріне де, Жалғыз акционердің мүдделеріне де ықпал етпейтін мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында функцияларды орындауға байланысты өкілеттіктерді ажыратады. Жалғыз акционер Қоғам қызметінің рентабельділігін қамтамасыз ету және Қоғам қатысатын мемлекеттік және үкіметтік бағдарламаларды іске асыру мақсатында функцияларды жүзеге асырады.

19. Қоғам өз қызметін өзінің негізгі (бейінді) қызметі шеңберінде жүзеге асырады.

Қызметтің жаңа түрлерін жүзеге асыру 2015 жылғы 29 қазандағы Қазақстан Республикасының Кәсіпкерлік кодексімен реттеледі.

20. Қоғамда активтердің оңтайлы құрылымын құру керек, ол өз активтерінің құрылымын және олардың құқықтық нысандарын барынша жеңілдетуге тырысуы керек.

Қоғам жаңа ұйымдар құрған кезде жауапкершілігі шектеулі серіктестік қолайлы ұйымдық-құқықтық нысан болып табылады.

Әлеуметтік-экономикалық міндеттерді іске асыруға бюджеттен тыс инвестицияларды тарту бойынша инвестициялық жобалар мен қаржылық операцияларды жүзеге асыру арқылы мемлекет активтерінің ұлғаюы мүмкін өндірістік және қаржылық компаниялар акционерлік қоғам түрінде құрылады.

Қоғам жауапкершілігі шектеулі серіктестік нысанында ұйым құрған кезде қатысушы (қатысушылар) байқау кеңестерін құру қажеттілігі және оның құрамына тәуелсіз мүшелерді сайлаудың, сондай-ақ құрылатын ұйым қызметінің ауқымы мен ерекшелігіне қарай тексеру комиссиясын (тексерушіні) сайлаудың орындылығы туралы дербес шешім қабылдайды.

21. Холдинг Жалғыз акционер ретінде Қазақстан Республикасының заңнамалық актілерінде, Қоғамның жарғысында көзделген Жалғыз акционердің өкілеттіктерін және Қоғамның директорлар Кеңесіндегі өкілдікті іске асыру арқылы ғана Қоғамды басқаруға қатысады.

22. Холдинг Қоғамның Жалғыз акционері ретінде Қоғамға толық операциялық дербестік береді және Қазақстан Республикасының заңнамасында, Қазақстан Республикасы Президентінің және Қазақстан Республикасы Үкіметінің актілерінде және тапсырмаларында көзделген жағдайларды қоспағанда, Қоғамның операциялық (ағымдағы) және инвестициялық қызметіне араласпайды.

23. Қоғамның негізгі міндеттерінің бірі Қазақстан Республикасының қандай да бір салаларын дамыту жөніндегі мемлекеттік саясатты іске асыру немесе іске асыруға жәрдемдесу болып табылатын жағдайларды қоспағанда, Қоғам, Жалғыз акционер және мүдделі тұлғалар арасындағы мәмілелер мен қатынастар Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасы шеңберінде әдеттегі коммерциялық негізде жүзеге асырылады.

Қоғам Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларды қоспағанда, жалпы заңдарды, салық нормалары мен ережелерін қолданудан босатылмайды.

24. Қоғамның экономикалық қызметі борыштық және үлестік қаржыға қатысты нарықтық жағдайларға сәйкес келуі керек, атап айтқанда:

1) Қоғамның нарықтың барлық қатысушыларымен (оның ішінде қаржылық және қаржылық емес ұйымдармен) қарым-қатынасы, Қоғамның негізгі міндеттерінің бірі Қазақстан Республикасының қандай да бір салаларын дамыту жөніндегі мемлекеттік саясатты іске асыру немесе іске асыруға жәрдемдесу болып табылатын жағдайларды қоспағанда, тек коммерциялық негізде ғана негізделуге тиіс;

2) мемлекеттік қаржыландыру көздеріне қолжеткізудің шектеулі болуына байланысты Қоғам Қазақстан Республикасының заңнамасы шеңберінде мемлекеттік қаражаттың бір бөлігін алмастыру мақсатында қаржыландырудың балама көздерін қарауға ұмтылады;

3) Қоғамның қаржы-шаруашылық қызметінен рентабельділік талап етіледі.

25. Қоғам сатып алуға тапсырыс беруші ретінде қатысқан кезде қолданылған рәсімдер бәсекегеқабілетті, ашық (күпиялылық қағидатын ескере отырып) және кемсітпеушілік сипатта болуға тиіс.

26. Жалғыз акционер мен Қоғам арасындағы өзара қарым-қатынас (өзара әрекеттесу) тиісті корпоративтік басқару қағидаттарына сәйкес Қоғамның Директорлар кеңесі және/немесе Басқармасы арқылы жүзеге асырылады. Қоғамның директорлар Кеңесі төрағасының және Басқарма Төрағасының рөлі мен функциялары нақты ажыратылған және Қоғам құжаттарында бекітілген.

Сонымен бірге, Қоғам Жалғыз акционерге және Қоғамның Директорлар кеңесіне Қазақстан Республикасының заңнамалық актілеріне және Қоғамның жарғысына сәйкес Қоғамның қызметі туралы барлық қажетті ақпаратты ашады және қоғам қызметінің барлық мүдделі тұлғалар алдында ашықтығын қамтамасыз етеді.

27. Қоғамның корпоративтік басқару жүйесі өзара қарым-қатынасты көздейді:

- 1) Жалғыз акционермен;
- 2) Директорлар кеңесімен;
- 3) Басқармамен;
- 4) мүдделі тараптармен;
- 5) жарғыға сәйкес айқындалатын өзге де органдар.

Корпоративтік басқару жүйесі, оның ішінде:

1) мәселелерді қарау және шешімдер қабылдау тәртібінің иерархиясын сақтау;

2) органдар, лауазымды адамдар мен қызметкерлер арасындағы өкілеттіктер мен жауапкершілікті нақты ажырату;

3) қоғам органдарының уақтылы және сапалы шешім қабылдауы;

4) Қоғам қызметіндегі үдерістердің тиімділігі;

5) заңнамаға, осы Кодекске және қоғамның ішкі құжаттарына сәйкестігі.

Қоғам органдар (егер мұндай ережелер Қоғамның жарғысында көзделмеген жағдайда) және құрылымдық бөлімшелер туралы ережелерді, сондай-ақ тиісті ұстанымдар үшін лауазымдық нұсқаулықтарды бекітеді. Осы құжаттардың ережелерін сақтау корпоративтік басқару процестерінің жүйелілігі мен дәйектілігін қамтамасыз етеді.

28. Холдинг Қоғамның жарғысында, осы Кодексте және Қазақстан Республикасының заңнамасында айқындалған тәртіппен Жалғыз акционердің функцияларын іске асыру арқылы, сондай-ақ оның Директорлар кеңесі арқылы Қоғамды басқаруға қатысады.

Қоғамның Директорлар кеңесі Қоғамның Жарғысында белгіленген өз құзыреті шеңберінде шешімдер қабылдауда толық дербестікке ие.

Холдинг жыл сайын Қоғамның Директорлар кеңесінің төрағасына алдағы қаржы жылына Жалғыз акционердің үмітін жібереді.

29. Қоғамның орнықты дамуын қамтамасыз ету мақсатында Холдинг Қоғам үшін бірыңғай саясатты, әдістемелік ұсынымдарды және корпоративтік стандарттарды қалыптастырады және бекітеді.

Қоғамда тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және ішкі аудит саласында Холдинг бекіткен корпоративтік стандарттарды қолдану туралы шешімді Қоғамның Директорлар кеңесі көрсетілген стандарттардың оның қызметінің ерекшелігіне сәйкестігін қамтамасыз етуін ескере отырып қабылдайды.

30. Холдинг пен Қоғам органдарына Холдинг пен Қоғамның даму стратегиялары мен жоспарларының жеткілікті өршілдігі мен шынайылығын қамтамасыз ету үшін ынтымақтастық рухында өзара іс-қимыл жасау ұсынылады.

Холдинг Басқармасы Қоғаммен Стратегия және орнықты даму мәселелері бойынша тұрақты диалогты қолдауы керек. Бұл ретте Холдинг Қоғамның Басқармасы жауапты болатын Қоғамның операциялық (ағымдағы) қызметіне араласуға жол бермейді.

Холдинг, Қоғам және олардың лауазымды тұлғалары тиісінше Холдинг пен Қоғам қызметінің рентабельділігіне қол жеткізу және қабылданатын шешімдер мен әрекеттер/әрекетсіздік үшін Қазақстан Республикасының заңнамасында және ішкі құжаттарда белгіленген тәртіппен жауапты болады.

31. Қоғам өз миссиясы мен көзқарасын іске асыру мақсатында Қоғамның 2014-2023 жылдарға арналған Даму стратегиясы шеңберінде бекітілген мынадай үш негізгі стратегиялық бағыт бойынша жұмыс жүргізеді:

- 1) қазақстандық экспортты қаржылық-сақтандыру қолдауды дамыту;
- 2) қазақстандық кәсіпорындардың экспорттық қызметін қаржылай емес қолдау;
- 3) қайта сақтандыру.

Барлық қабылданатын шешімдер мен әрекеттер даму стратегиясына және/немесе даму жоспарына сәйкес болуы тиіс.

Қоғамның алдына қойылған міндеттерге қол жеткізу мақсатында Қоғам даму стратегиясын және/немесе даму жоспарын әзірлейді, оларға қызметтің негізгі көрсеткіштері (бұдан әрі - ҚНҚ) енгізіледі.

ҚНҚ жүйесі Қоғам мен оның Басқармасының тиімділігін бағалаудың негізгі элементі болып табылады.

Жыл сайынғы негізде Қоғам Басқармасы мүшелерінің ҚНҚ-ға қол жеткізуін бағалау жүзеге асырылады. Бұл бағалау Басқарма төрағасы мен мүшелерінің сыйақысына әсер етеді, оларды қайта сайлау кезінде назарға алынады, сондай-ақ оларды мерзімінен бұрын лауазымынан шеттету үшін негіз болуы мүмкін.

Даму стратегиясында және/немесе даму жоспарында белгіленген мақсаттар мен міндеттерге қол жеткізуді бағалау мақсатында Қоғамға мынадай процестер арқылы ҚНҚ белгіленеді:

1) Холдинг Қоғамның Директорлар кеңесінің қарауына шығарылатын нысаналы ҚНҚ-ны қамтитын он жылдық кезеңге арналған тиісті даму стратегияларын және бес жылдық кезеңге арналған даму жоспарларын келіседі;

2) Қоғамның даму стратегиясы мен даму жоспарын Қоғамның Директорлар кеңесі бекітеді.

Холдинг және Қоғам даму стратегияларын және/немесе даму жоспарларын әзірлеудің, бекітудің, сондай-ақ олардың іске асырылуын мониторингілеу мен бағалаудың бірыңғай қағидаларын басшылыққа алады.

Қоғамның Директорлар кеңесі даму стратегиясының, даму жоспарының

және Қоғамның ҚНҚ орындалуына мониторинг жүргізеді. Қоғамның Директорлар кеңесі басқару тиімділігін, Қоғам қызметінің тұрақты дамуын және рентабельділігін қамтамасыз етеді. Операциялық тиімділікті арттыру, есептілік сапасын жақсарту, корпоративтік мәдениет пен этиканың жақсартылған стандарттары, үлкен ашықтық пен айқындық, тәуекелдерді азайту, тиісті ішкі бақылау жүйесі Қоғамдағы тиімді басқару нәтижелері болып табылады.

Қоғамдағы корпоративтік басқару жүйесі:

1) Қоғамда басқарудың нақты жүйесінің, Директорлар кеңесінің, Басқарманың, басқа да алқалы органдардың және Қоғамның басшы қызметкерлерінің аражігі ажыратылған өкілеттіктерінің және шешімдер қабылдау процесінің Тәуелсіздігінің болуын, функциялар мен процестердің қайталанбауын;

2) стандарттарды, саясаттарды және процестерді, оның ішінде жоспарлау, мониторинг және бақылау, нәтижелілікті бағалау және түзету іс-әрекеттерін қолдану тәсілдерін айқындау бөлігінде;

3) Қоғам қызметіне қатысты сапалы ақпаратқа қол жеткізуді;

4) Қоғамның тәуекелдерін тиісінше басқаруды қамтамасыз етеді.

32. Қоғамның Жалғыз акционері кейбір функцияларды орталықтандырылған басқаруды (жоспарлау, қазынашылық, мемлекеттік органдармен өзара іс-қимыл, тәуекелдерді басқару, ақпараттық технологиялар, құқықтық қамтамасыз ету, ішкі аудит және басқалар) қамтитын Қоғамды басқарудың ықтимал тетіктерін қабылдайды.

Корпоративтік басқару жүйесі және Қоғамдағы шешімдер қабылдау процесі жарғыда және Қоғамның басқа да ішкі құжаттарында регламенттеледі.

5-тарау. Жалғыз акционердің құқықтары мен мүдделерін қорғау қағидаты

33. Жалғыз акционердің құқықтарының сақталуы Қоғамға инвестициялар тартудың негізгі шарты болып табылады. Осыған байланысты, Қоғамдағы корпоративтік басқару Жалғыз акционердің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғауды, құрметтеуді қамтамасыз етуге негізделеді және Қоғамның тиімді қызметіне ықпал етуге және қызметтің рентабельділігіне қол жеткізуге бағытталған.

1-параграф. Жалғыз акционердің құқықтарын қамтамасыз ету

34. Қоғам белгіленген тәртіппен Жалғыз акционердің құқықтарының іске асырылуын, оның ішінде:

акцияларды иелену, пайдалану және билік ету құқығының;

«Акционерлік қоғамдар туралы», «Мемлекеттік мүлік туралы» Қазақстан Республикасының заңдарында және/немесе Қоғамның Жарғысында

көзделген тәртіппен Қоғамды басқаруға қатысу және Директорлар кеңесін сайлау құқығының;

Қоғам пайдасының үлесін (дивидендтерді) алу құқығының;

Қоғам таратылған кезде оның активтерінен үлес алу құқығының;

Қоғамның қызметі туралы ақпарат алу құқығының, оның ішінде

Жалғыз акционер немесе Қоғамның жарғысы белгілеген тәртіппен Қоғамның қаржылық есептілігімен танысу құқығының;

Қоғамға оның қызметіне қатысты жазбаша сұрау салулармен жүгіну және Қоғамның жарғысында белгіленген мерзімде дәлелді және толық жауап алу құқығының;

Қоғамның тіркеушісінен немесе номиналды ұстаушыдан оның бағалы қағаздарға меншік құқығын растайтын үзінді көшірмені алу құқығының;

Қоғам органдары қабылдаған шешімдерді сот тәртібімен даулау құқығының;

«Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 63 және 74-баптарында көзделген жағдайларда Қоғамның лауазымды адамдарының Қоғамға келтірілген залалдарды Қоғамға өтеуі және Қоғамның лауазымды адамдарының және/немесе олардың үлестес тұлғаларының ірі мәмілелер және/немесе жасалуына Қоғамның мүдделілігі бар мәмілелер жасасу (жасасуға ұсыныс) туралы шешімдер қабылдау нәтижесінде алған пайдасын (кірісін) Қоғамға қайтаруы туралы талаппен сот органдарына өз атынан өтініш жасау құқығының;

Қазақстан Республикасының заңнамалық актілерінде көзделген жағдайларды қоспағанда, Қоғамның акцияларын немесе оның акцияларына айырбасталатын басқа да бағалы қағаздарын «Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген тәртіппен басымдықпен сатып алу құқығының;

«Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасының Заңында көзделген тәртіппен Қоғам акцияларының санын өзгерту немесе олардың түрін өзгерту туралы шешім қабылдау құқығының іске асырылуын қамтамасыз етеді.

35. Қоғамда Қазақстан Республикасының заңнамасымен және Қоғамның жарғысымен Жалғыз акционердің құзыретіне жатқызылған мәселелер бойынша шешімдерді Жалғыз акционер қабылдайды және олар жазбаша түрде ресімделуге жатады.

Жалғыз акционер жыл қызметінің қорытындыларын шығару және өз құзыретіндегі мәселелер бойынша шешімдер қабылдау үшін Директорлар кеңесімен және Басқармамен отырыстар өткізе алады. Жалғыз акционер өз құзыреті шеңберінде Қоғам қызметінің мәселелерін талқылау үшін Директорлар кеңесінің төрағасымен жыл бойы тұрақты кездесулер өткізе алады.

36. Қоғам Жалғыз акционердің назарына Қоғамның жарғысында және ішкі құжаттарында көзделген тәртіппен Жалғыз акционердің мүдделерін қозғайтын өз қызметі туралы ақпаратты уақтылы және толық көлемде жеткізеді.

37. Қоғам Жалғыз акционерді Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына сәйкес оның қаржы-шаруашылық қызметі және оның нәтижелері туралы шынайы ақпаратпен қамтамасыз етеді. Қоғам қызметін жүзеге асыру кезінде мемлекеттік саясатты іске асыру жөніндегі міндеттер негізгі коммерциялық қызметпен біріктірілген жағдайда, бұл мақсаттар ашылады және мүдделі тараптардың назарына жеткізіледі.

Қоғамда акцияларды (қатысу үлестерін) институционалдық инвесторлар сатып алған жағдайда, Қоғамның тұрақтылығы мен орнықтылығын қамтамасыз ету мақсатында сенім білдірілген тұлға ретінде әрекет ететін институционалдық инвесторларға өзінің корпоративтік басқару саясатын ашу және инвестордың компаниясында шешімдер қабылдаудың қолданыстағы рәсімдерін қоса алғанда, инвестициялық қызметті жүзеге асыру регламентін ашу ұсынылады.

Сенім білдірілген тұлға ретінде әрекет ететін институционалдық инвесторлар өздері жүзеге асырған инвестицияларға қатысты меншік құқығына әсер етуі мүмкін елеулі мүдде қақтығыстарын қалай шешетіні туралы хабарлайды.

Қоғам жасалуына мүдделілік бар мәмілелер санын шектеуге ұмтылады. Мұндай мәмілелер жасалған жағдайда Қоғам Қазақстан Республикасының заңнамасында, Қоғамның жарғысында және ішкі құжаттарында көзделген ақпаратты ашады.

2-параграф. Дивидендтік саясат

38. Жалғыз акционердің дивидендтер төлеу шарттары мен тәртібіне қатысты ақпаратқа қол жетімділігі болуы тиіс, сондай-ақ дивидендтер төлеу кезінде Қоғамның қаржылық жағдайы туралы сенімді ақпаратпен қамтамасыз етілуі тиіс. Осы мақсатта Жалғыз акционер дивидендтік саясатты бекітеді.

Дивидендтік саясат Жалғыз акционерге Қоғамның өткен қаржы жылындағы таза кірісін бөлу туралы ұсыныстарды дайындау кезінде Директорлар кеңесі басшылыққа алатын қағидаттарды айқындайды. Дивидендтік саясат мынадай қағидаттарға негізделеді:

- 1) Жалғыз акционердің мүдделерін сақтау;
- 2) Қоғам қызметінің рентабельділігін қамтамасыз ету;
- 3) Қоғамның қаржылық орнықтылығын қамтамасыз ету;
- 4) Қоғам қаражаты есебінен іске асырылатын инвестициялық жобаларды қаржыландыруды қоса алғанда, Қоғам қызметін қаржыландыруды қамтамасыз ету;
- 5) дивидендтердің мөлшерін айқындау тетігінің ашықтығы;
- 6) Жалғыз акционердің қысқа мерзімді (кіріс алу) және ұзақ мерзімді (ұйымды дамыту) мүдделерінің теңгерімділігі.

Дивидендтік саясатта таза табысты бөлу және оның дивидендтерді төлеуге жіберілетін бөлігін айқындау тәртібі, дивидендтердің мөлшерін есептеу тәртібі, дивидендтерді төлеу тәртібі, оның ішінде оларды төлеу мерзімдері, орны мен нысаны да регламенттеледі.

Сондай-ақ, дивидендтік саясат Қоғамның таза пайдасының дивидендтер төлеуге бағытталған ең аз үлесін айқындау тәртібін белгілейді.

39. Дивидендтердің мөлшерін есептеу Қазақстан Республикасының бухгалтерлік есеп пен қаржылық есептілік туралы заңнамасының және халықаралық қаржылық есептілік стандарттарының талаптарына сәйкес жасалған Қоғамның жылдық аудиттелген қаржылық есептілігінде көрсетілген Қоғамның таза табысының сомасына сүйене отырып жүргізіледі. Бұл ретте дивидендтер төлеу мөлшері Қазақстан Республикасының заңнамасы ескеріле отырып айқындалады.

Тоқсанның не жарты жылдықтың қорытындылары бойынша жай акциялар бойынша дивидендтер төленген немесе өткен жылдардың бөлінбеген пайдасын бөлген жағдайда, сондай-ақ жекелеген жағдайларда дивидендтердің мөлшерін Жалғыз акционер тиісті кезеңдер үшін пайданы бөлу тәртібін бекіту туралы мәселені қарау кезінде ерекше тәртіппен айқындауы мүмкін.

Дивидендтерді төлеу туралы шешім қабылдау үшін Қоғамның Директорлар кеңесі Жалғыз акционердің қарауына өткен қаржы жылындағы таза табысты бөлу және Қоғамның бір жай акциясына шаққандағы бір жылғы дивидендтің мөлшері туралы ұсыныстар береді.

Дивидендтерді белгіленген тәртіппен төлеу туралы мәселені қарау кезінде Қоғамның ағымдағы жағдайы, оның қысқа, орта және ұзақ мерзімді жоспарлары назарға алынады.

Қоғамда дауыс беретін акцияларының елу және одан да көп проценті тиесілі немесе Қоғаммен және/немесе өзге де акционерлермен жасалған келісімдерге байланысты шешімдерді айқындауға құқығы бар акционер болған жағдайда, осындай акционердің пайдасына қаржы қаражатын қайта бөлу дивидендтік төлемдер арқылы жүзеге асырылады.

Дауыс беретін акциялардың елу және одан да көп проценті тиесілі акционердің пайдасына Қоғам қаражатын қайта бөлудің басқа тетіктері болған жағдайда, олар Қоғамның тиісті құжаттарында бекітіледі және барлық акционерлерге ашылады.

Қоғам Жалғыз акционер мен инвесторларға ынтымақтастықтың кез келген нысандары мен шарттары, келісімдер мен әріптестік туралы ақпаратты ашуы керек.

6-тарау. Директорлар кеңесі мен Басқарманың Қоғамды тиімді басқару қағидаты

1-параграф. Директорлар кеңесінің тиімділігі

40. Директорлар кеңесі Қоғамды стратегиялық басқаруды және Басқарма қызметін бақылауды қамтамасыз ететін басқару органы болып табылады.

Директорлар кеңесі Жалғыз акционер алдындағы өз қызметінің толық ашықтығын, сондай-ақ осы Кодекстің барлық ережелерінің енгізілуін қамтамасыз етеді.

Директорлар кеңесі өз функцияларын Қазақстан Республикасының заңнамасына, Қоғамның Жарғысына, осы Кодекске, Директорлар кеңесі туралы ережеге және Қоғамның өзге де ішкі құжаттарына сәйкес жүзеге асырады. Бұл ретте, Директорлар кеңесі:

- 1) Даму стратегиясын (бағыттары мен нәтижелері) айқындау;
- 2) Даму стратегиясында және/немесе даму жоспарында белгіленетін ҚНҚ қою және оның мониторингі;
- 3) тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және ішкі аудит жүйесінің тиімді жұмыс істеуін ұйымдастыру және қадағалау;
- 4) Директорлар кеңесінің құзыреті шеңберінде ірі инвестициялық жобаларды және басқа да негізгі стратегиялық жобаларды бекіту және тиімді іске асыру мониторингі;
- 5) Басқарма төрағасын қоспағанда, Басқарма мүшелерін сайлау (қайта сайлау), сыйақы, сабақтастықты жоспарлау және Басқарма қызметін бақылау;
- б) корпоративтік басқару;
- 7) осы Кодекстің ережелерінің және Қоғамның іскерлік этика саласындағы корпоративтік стандарттарының (іскерлік этика кодексін) Қоғамда сақталу жөніндегі мәселелерге ерекше көңіл бөледі.

41. Директорлар кеңесінің мүшелері өздерінің функционалдық міндеттерін адал орындауы және өз қызметінде мынадай қағидаттарды ұстануы тиіс:

- 1) өз өкілеттіктері шегінде әрекет ету – Директорлар кеңесінің мүшелері «Акционерлік Қоғамдар туралы» және «Мемлекеттік мүлік туралы» Қазақстан Республикасының заңдарында, сондай-ақ Қоғам жарғысында бекітілген өз өкілеттіктері шегінде шешімдер қабылдайды және әрекет етеді;
- 2) Директорлар кеңесінің, оның комитеттерінің отырыстарына қатысуға және оларға дайындалуға жеткілікті уақыт бөлу;
- 3) Қоғамның қызметі мен орнықты дамуына қол жеткізуге ықпал ету – Директорлар кеңесінің мүшелері Қоғам мүддесі үшін әрекет етеді; Директорлар кеңесі мүшелерінің шешімдері мен іс-қимылдарының әсерін мынадай мәселелер арқылы айқындауға болады: ұзақ мерзімді кезеңдегі шешімнің/іс-қимылдың салдары қандай; ұйым қызметінің Қоғамға және қоршаған ортаға әсері қандай; Қоғамның беделіне және іскерлік этиканың жоғары стандарттарына әсері; мүдделі тараптардың мүдделеріне әсері (мәселелердің осы тізбесі ең аз, бірақ толық болып табылады);

4) іскерлік этиканың жоғары стандарттарын қолдау – Директорлар кеңесінің мүшелері өз іс-әрекеттерінде, шешімдерінде және мінез-құлқында іскерлік этиканың жоғары стандарттарына сәйкес келуі және Қоғам қызметкерлері үшін үлгі (өнеге) болуы тиіс;

5) мүдделер қақтығысына жол бермеу – Директорлар кеңесінің мүшелері өздерінің жеке мүдделілігі олардың Директорлар кеңесі мүшесінің міндеттерін тиісінше орындауына әсер етуі мүмкін жағдайлардың туындауына жол бермейді; шешімдердің әділ қабылдануына әсер ететін немесе ықтимал әсер етуі мүмкін мүдделер қақтығысы бар жағдайлар туындаған жағдайда Директорлар кеңесінің мүшелері бұл туралы Директорлар кеңесінің төрағасын алдын ала хабардар етуге және мұндай шешімдерді талқылауға және қабылдауға қатыспауға тиіс; осы талап Директорлар кеңесі мүшесінің Директорлар кеңесі мүшесі міндеттерін тиісінше орындауына тікелей немесе жанама әсер етуі мүмкін басқа іс-қимылдарына да қатысты;

б) тиісті деңгейдегі саналықпен, шеберлікпен және ұқыптылықпен әрекет ету

– Директорлар кеңесінің мүшелеріне заңнама, корпоративтік басқару, тәуекелдерді басқару, қаржы және аудит, орнықты даму, Қоғам қызметінің саласы мен ерекшелігін білу сияқты бағыттарды қоса алғанда, Директорлар кеңесінің құзыреті бөлігінде өз білімдерін тұрақты негізде арттырып отыру және Директорлар кеңесі мен комитеттердегі өз міндеттерін орындау ұсынылады; Қоғам қызметінің өзекті мәселелерін түсіну мақсатында Директорлар кеңесінің мүшелері Қоғамның негізгі объектілеріне ұдайы барып, қызметкерлермен кездесулер өткізеді.

42. Директорлар кеңесінің өз қызметін қамтамасыз ету, өз функциялары мен міндеттерін орындау, оның ішінде Қоғам қызметінің стратегиялық бағыттарын айқындау, айқын міндеттер мен нақты, өлшенетін (цифрланған) ҚНҚ қою жөніндегі жауапкершілігі және Қоғам Басқармасының Қоғамның операциялық (ағымдағы) қызметі үшін жауапкершілігі, оның ішінде қойылған міндеттерді нақты орындауы және белгіленген ҚНҚ-ге қол жеткізуі нақты ажыратылуы және Қоғамның тиісті ішкі құжаттарында бекітілуі тиіс.

Директорлар кеңесінің мүшелері фидуциарлық міндеттер мен қабылданатын шешімдерді, өз қызметінің тиімділігін, әрекетін және/немесе әрекетсіздігін қоса алғанда, өз міндеттерінің орындалуы үшін дербес жауапты болады. Әр түрлі пікірлер болған кезде Директорлар кеңесінің төрағасы Қоғам мүдделеріне жауап беретін шешім қабылдау үшін Директорлар кеңесінің жекелеген мүшелері айтқан барлық қолайлы нұсқалар мен ұсыныстардың қаралуын қамтамасыз етеді.

Директорлар кеңесі жыл сайын Жалғыз акционер алдында осы Кодекс нормаларының сақталуы туралы есеп береді. Директорлар кеңесі Директорлар кеңесінің өз міндеттерін шынайы орындауына кедергі келтіретін мүдделер қақтығысын болдырмауға және Директорлар кеңесінің процестеріне саяси араласуды шектеуге көмектесетін тетіктердің енгізілуін қамтамасыз етеді.

Қоғамның Жалғыз акционері Даму стратегиясы мәселелерін, Қоғам Басқармасының бірінші басшысын сайлау және Қоғамның рентабельділігі мен орнықты дамуына әсер ететін басқа да аспектілерді талқылау үшін Директорлар кеңесінің төрағасымен және мүшелерімен қосымша отырыстар өткізе алады. Мұндай отырыстар алдын ала жоспарланады және бекітілген рәсімдерге сәйкес өткізіледі.

43. Директорлар кеңесінде және оның комитеттерінде Қоғам мүддесі үшін тәуелсіз, дәйекті және тиімді шешімдер қабылдануын қамтамасыз ететін дағдылар, тәжірибе мен білімдер теңгерімін сақтау керек.

44. Жалғыз акционер кандидаттардың құзыреттерін, дағдыларын, жетістіктерін, іскерлік беделі мен кәсіби тәжірибесін ескере отырып, айқын және ашық рәсімдер негізінде Директорлар кеңесінің мүшелерін сайлайды. Директорлар кеңесінің жекелеген мүшелерін немесе оның толық құрамын жаңа мерзімге қайта сайлау кезінде олардың Қоғамның Директорлар кеңесі қызметінің тиімділігіне қосқан үлесі назарға алынады.

Директорлар кеңесінің өкілеттік мерзімін Жалғыз акционер белгілейді. Директорлар кеңесі мүшелерінің өкілеттік мерзімі бүкіл Директорлар кеңесінің өкілеттік мерзімімен сәйкес келеді және Жалғыз акционер Директорлар кеңесінің жаңа құрамын сайлау жөнінде шешім қабылдаған сәтте аяқталады. Жалғыз акционер Директорлар кеңесінің барлық немесе жекелеген мүшелерінің өкілеттіктерін мерзімінен бұрын тоқтатуға құқылы.

Бір дебір адам өзінің тағайындалуына, сайлануына және қайта сайлануына байланысты шешімдер қабылдауға қатыспауы тиіс.

Директорлар кеңесінің құрамына кандидаттарды іріктеу кезінде мыналар назарға алынады:

- 1) басшы лауазымдардағы жұмыс тәжірибесі;
- 2) Директорлар кеңесінің мүшесі ретінде жұмыс тәжірибесі;
- 3) жұмыс өтілі;
- 4) білімі, мамандығы, оның ішінде халықаралық сертификаттардың болуы;
- 5) бағыттар мен салалар бойынша құзыреттерінің болуы (салалар активтер портфеліне қарай өзгеруі мүмкін);
- 6) іскерлік беделі;
- 7) тікелей немесе ықтимал мүдделер қақтығысының бар-жоғы.

Директорлар кеңесінің сандық құрамын Жалғыз акционер айқындайды. Директорлар кеңесінің құрамы қызмет ауқымы, ағымдағы міндеттер, даму стратегиясы және/немесе даму жоспары және қаржылық мүмкіндіктер ескеріле отырып, жеке белгіленеді.

Директорлар кеңесінің құрамы теңдестірілген болуы тиіс, бұл Қоғам мүддесінде шешімдер қабылдануын және оның алдына қойылған экономиканы дамыту міндеттерін қамтамасыз ететін Директорлар кеңесі мүшелерінің (Жалғыз акционердің, тәуелсіз директорлардың, атқарушы орган басшысының өкілдері) үйлесімін білдіреді.

Директорлар кеңесінің мүшесі лауазымына:

- 1) өтелмеген немесе заңда белгіленген тәртіппен алынбаған

соттылығы бар;

2) белгіленген тәртіппен банкрот деп танылған, басқа заңды тұлғаны мәжбүрлеп тарату немесе акцияларды мәжбүрлеп сатып алу немесе консервациялау туралы шешім қабылданғанға дейін бір жылдан аспайтын кезеңде бұрын Директорлар кеңесінің төрағасы, Басқарма төрағасы, Басқарма төрағасының орынбасары, басқа заңды тұлғаның бас бухгалтері болған адам сайлана алмайды. Аталған талап белгіленген тәртіппен банкрот деп танылған басқа заңды тұлғаны мәжбүрлеп тарату немесе акцияларын мәжбүрлеп сатып алу немесе консервациялау туралы шешім қабылданған күннен кейін бес жыл бойы қолданылады.

45. Директорлар кеңесінің құрамында тәуелсіз директорлардың болуы және қатысуы міндетті. Директорлар кеңесі мүшелерінің саны кемінде үш адам болуы тиіс. Қоғамның Директорлар кеңесі мүшелерінің кемінде үштен бірі тәуелсіз директорлар болуға тиіс. Сонымен бірге, тәуелсіз директорлардың саны қабылданатын шешімдердің тәуелсіздігін қамтамасыз ету үшін жеткілікті болуы тиіс. Қоғамның Директорлар кеңесінің құрамындағы тәуелсіз директорлардың ұсынылатын саны Директорлар кеңесі мүшелерінің жалпы санының елу процентіне дейін құрайды.

Тәуелсіз директорлар үш жылдан аспайтын мерзімге сайланады, кейіннен қызмет нәтижелері қанағаттанарлық болған жағдайда тағы үш жылға дейінгі мерзімге қайта сайлануы мүмкін.

Тәуелсіз Директорлар кеңесінің құрамына қатарынан алты жылдан астам мерзімге (мысалы, үш жылдық екі мерзім) сайлаудың кез келген мерзімі Директорлар кеңесінің құрамын сапалы жаңарту қажеттілігі ескеріле отырып, ерекше қаралуға жатады.

Бір адамға Директорлар кеңесіне қатарынан тоғыз жылдан астам тәуелсіз директор ретінде сайланбау ұсынылады. Ерекше жағдайларда тоғыз жылдан астам мерзімге сайлауға жол беріледі, бұл ретте Директорлар кеңесіне осы тәуелсіз директорды сайлау Директорлар кеңесінің осы мүшесін сайлау қажеттілігі және осы фактінің шешімдер қабылдаудың тәуелсіздігіне әсері егжей-тегжейлі түсіндіріле отырып жүзеге асырылады.

Директорлар кеңесінің тәуелсіз мүшелері дәйекті пайымдарды жүзеге асыруға қауіп төндіруі мүмкін қандай да бір материалдық мүдделерден немесе Қоғаммен қарым-қатынастан, оны басқарудан немесе оның меншігінен ада болуға тиіс.

Жалғыз акционердің, атқарушы органның және өзге де мүдделі тараптардың ықпалына түспейтін тәуелсіз және дәйекті шешімдер қабылдау үшін жеткілікті кәсібилігі мен дербестігі бар тұлға тәуелсіз директор деп танылады.

Тәуелсіз директорларға қойылатын талаптар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес белгіленеді.

Тәуелсіз директорлар мүдделер қақтығысы болуы мүмкін мәселелерді (қаржылық және қаржылық емес есептілікті дайындау, мүдделілік бар мәмілелерді жасасу, Басқарма құрамына кандидаттарды ұсыну, Басқарма мүшелеріне сыйақы белгілеу) талқылауға белсенді қатысады. Тәуелсіз

директорларды Директорлар кеңесінің негізгі комитеттерінің – аудит, тағайындау және сыйақы мәселелері жөніндегі төрағалары етіп сайлайды, басқа комитеттерде де оларды төраға ретінде сайлау ұсынылады.

Тәуелсіз директор тәуелсіздік мәртебесінің жоғалу мүмкіндігін бақылайды және мұндай жағдайлар болған жағдайда Директорлар кеңесінің төрағасын алдын ала хабардар етуі тиіс. Директорлар кеңесі мүшесінің тәуелсіздігіне ықпал ететін мән-жайлар болған жағдайда Директорлар кеңесінің төрағасы тиісті шешім қабылдау үшін осы ақпаратты дереу Жалғыз акционердің назарына жеткізеді.

46. Тәуелсіз директорлар мен Қоғам арасындағы қатынастар Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптары, осы Кодекстің ережелері және Қоғамның ішкі құжаттары ескеріле отырып, шарттармен ресімделеді.

Шарттарда тараптардың құқықтары, міндеттері, жауапкершілігі және басқа да елеулі талаптар, сондай-ақ Директорлар кеңесінің тәуелсіз директорларының осы Кодекстің ережелерін сақтау жөніндегі міндеттемелері, оның ішінде оларға жүктелген функцияларды орындау үшін жеткілікті уақыт бөлуі, оның қызметі тоқтатылғаннан кейін Қоғам туралы ішкі ақпаратты Директорлар кеңесі белгілеген мерзімде жария етпеу туралы және тәуелсіз директорлардың мәртебесі мен функцияларына қойылатын талаптармен негізделген қосымша міндеттемелер (тәуелсіздігін жоғалтуы туралы уақтылы мәлімдеу бөлігінде және басқалар) көрсетілуі қажет.

Шарттарда Директорлар кеңесі мүшелерінің жекелеген міндеттерді орындау мерзімдері белгіленуі мүмкін.

Қоғам Директорлар кеңесі қызметінің үздіксіздігін қолдау және құрамын жаңарту үшін Директорлар кеңесі мүшелерінің сабақтастық жоспарларының болуын қамтамасыз етуі қажет.

Директорлар кеңесі Директорлар кеңесінің жаңадан сайланған мүшелері үшін лауазымға енгізу бағдарламасын және қажет болған жағдайда кәсіби даму бағдарламасын бекітеді. Корпоративтік хатшы осы бағдарламаның іске асырылуын қамтамасыз етеді.

Алғаш рет сайланған Директорлар кеңесінің мүшелері тағайындалғаннан кейін лауазымға енгізу бағдарламасынан өтеді. Лауазымға енгізу процесінде Директорлар кеңесінің мүшелері өз құқықтарымен және міндеттерімен, қызметінің негізгі аспектілерімен және Қоғам құжаттарымен таныстырылады.

47. Директорлар кеңесінің төрағасы Директорлар кеңесіне жалпы басшылық жасау үшін жауап береді, Директорлар кеңесінің оның негізгі функцияларын толық және тиімді іске асыруын және Директорлар кеңесінің мүшелері, Жалғыз акционер және Қоғам Басқармасы арасында сындарлы диалог құруды қамтамасыз етеді.

Директорлар кеңесінің төрағасы ішкі және сыртқы сын-қатерлерге дер кезінде және тиісті кәсіби деңгейде ден қоя білетін Қоғам қызметінің рентабельділігіне және орнықты дамуына қол жеткізуге ниеттенген бірыңғай кәсіпқойлар командасын құруға ұмтылуы керек.

Қоғамның Директорлар кеңесі төрағасының және Басқарма

төрағасының рөлі мен функцияларын Қоғамның ішкі құжаттарында нақты бөліп, бекіту керек. Басқарма төрағасы Қоғамның Директорлар кеңесінің төрағасы болып сайлана алмайды.

Директорлар кеңесі төрағасының негізгі функциялары:

1) Директорлар кеңесінің отырыстарын жоспарлау және күн тәртібін қалыптастыру;

2) Директорлар кеңесі мүшелерінің шешімдер қабылдау үшін толық және өзекті ақпаратты уақтылы алуын қамтамасыз ету;

3) Директорлар кеңесі назарының стратегиялық мәселелерді қарауға және Директорлар кеңесінің қарауына жататын ағымдағы (операциялық) сипаттағы мәселелерді барынша азайтуға шоғырлануын қамтамасыз ету;

4) күн тәртібіндегі мәселелерді талқылауға жеткілікті уақыт бөлу, оларды жан-жақты және терең қарау, ашық талқылауларды ынталандыру, келісілген шешімдерге қол жеткізу арқылы Директорлар кеңесінің отырыстарын өткізудің барынша нәтижелілігін қамтамасыз ету;

5) Директорлар кеңесінің және Жалғыз акционердің қабылдаған шешімдерінің тиісінше орындалуын мониторингтеуді және қадағалауды қамтамасыз ету;

6) корпоративтік қақтығыстар туындаған жағдайда оларды шешу және Қоғам қызметіне теріс әсерді барынша азайту жөнінде шаралар қабылдау және мұндай жағдайларды өз күшімен шешу мүмкін болмаған жағдайда Жалғыз акционерді уақтылы хабардар ету;

7) негізгі стратегиялық шешімдерді қабылдау кезінде консультациялар ұйымдастыруды қамтитын Жалғыз акционермен тиісті коммуникация және өзара іс-қимыл жасау.

2-параграф. Директорлар кеңесі мүшелеріне сыйақы беру

48. Директорлар кеңесі мүшелерінің сыйақы деңгейін Қоғамды табысты басқару үшін талап етілетін деңгейдегі Директорлар кеңесінің әрбір мүшесін тарту және уәждеу үшін жеткілікті мөлшерде белгілеу ұсынылады. Қоғамның Директорлар кеңесінің Кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитеті тәуелсіз директорларға кандидаттарға сыйақы мөлшері бойынша ұсыныстар енгізеді.

Ешбір тұлға өзіне сыйақы берумен байланысты шешімдер қабылдауға қатыспауы тиіс.

Сыйақы Директорлар кеңесі мүшесінің бүкіл Директорлар кеңесінің және Қоғам қызметінің тиімділігін арттырудағы күтілетін үлесін әділ көрсетуі тиіс.

Директорлар кеңесі мүшесінің сыйақы мөлшерін белгілеу кезінде Директорлар кеңесі мүшелерінің міндеттері, даму стратегиясымен айқындалатын ұзақ мерзімді мақсаттар мен міндеттер, Директорлар кеңесі қарайтын мәселелердің күрделілігі және қажет болған жағдайда жеке сектордың ұқсас компанияларындағы сыйақы деңгейі (бенчмаркинг,

сыйақыларды шолу) назарға алынады.

Директорлар кеңесінің мүшелеріне тіркелген жылдық сыйақы, сондай-ақ Директорлар кеңесінің комитеттеріне қатысқаны және төрағалық еткені үшін қосымша сыйақы төленеді. Директорлар кеңесі мүшесінің сыйақысына опциондар немесе Қоғам қызметінің нәтижелерімен байланысты басқа элементтер енгізілмеуі тиіс.

Бұл ретте Қоғамның Директорлар кеңесінің мемлекеттік қызметшілер және/немесе Жалғыз акционердің өкілдері болып табылатын мүшелеріне, сондай-ақ Басқарма төрағасына (ол Директорлар кеңесіне мүше болған жағдайда) Директорлар кеңесіне мүшелігі үшін сыйақы төленбейді.

Қоғамның Жалғыз акционері Қоғамның Директорлар кеңесінің мүшелеріне сыйақы төлеу және шығыстарды өтеу мөлшері мен шарттарын айқындайды. Бұл ретте, Директорларға сыйақы беру талаптары олармен жасалатын шарттарда және/немесе қажет болған жағдайда Қоғамның ішкі құжатында көрсетіледі.

3-параграф. Директорлар кеңесінің комитеттері

49. Қоғамның Директорлар кеңесінің жанында құзыретіне аудит (және тәуекелдерді басқару), стратегиялық жоспарлау, кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі мәселелерді қарау кіретін комитеттер құрылды. Инвестициялық шешімдерді қабылдаудың тиімділігін арттыру мақсатында Стратегиялық жоспарлау комитеті Стратегиялық инвестициялық жобаларды алдын ала қарайды. Стратегиялық инвестициялық жоба түсінігі Қоғамның ішкі құжаттарымен айқындалады.

Комитеттердің болуы Директорлар кеңесінің мүшелерін Директорлар кеңесінің құзыреті шеңберінде қабылданған шешімдер үшін жауапкершіліктен босатпайды.

Комитеттер Директорлар кеңесінің отырысында қаралғанға дейін неғұрлым маңызды мәселелер шеңбері бойынша егжей-тегжейлі талдау жүргізу және ұсынымдар әзірлеу үшін құрылады. Комитеттер қарайтын мәселелер бойынша түпкілікті шешімді Директорлар кеңесі қабылдайды.

Комитеттердің қызметі комитеттің құрамы, құзыреті, мүшелерін сайлау тәртібі, комитеттердің жұмыс тәртібі, сондай-ақ олардың мүшелерінің құқықтары мен міндеттері туралы ережелерді қамтитын, Директорлар кеңесі бекітетін ішкі құжаттармен реттеледі. Жалғыз акционер сұрау салу бойынша комитеттер туралы ережелермен танысуға құқылы.

Комитеттің жұмысын ұйымдастыру үшін Корпоративтік хатшы Комитеттің немесе Директорлар кеңесінің шешіміне сәйкес Комитет хатшысы болып тағайындалады.

Комитет хатшысы комитет отырыстарын дайындауды, отырыстарға материалдарды жинау мен жүйелеуді, комитет мүшелеріне және шақырылған адамдарға комитет отырыстары өтетінін туралы хабарламаларды, отырыстардың күн тәртібін, күн тәртібіндегі мәселелер бойынша материалдарды уақтылы жіберуді, отырыстарды хаттамалауды, комитет шешімдерінің жобаларын дайындауды, сондай-ақ барлық тиісті материалдарды кейіннен сақтауды қамтамасыз етеді.

50. Директорлар кеңесі комитеттер құру туралы шешім қабылдайды, комитеттердің құрамын, мерзімдері мен өкілеттіктерін айқындайды.

Комитеттер комитетте жұмыс істеу үшін қажетті кәсіби білімі, құзыреті және дағдысы бар Директорлар кеңесінің мүшелерінен тұрады. Комитеттердің құрамын қалыптастыру кезінде ықтимал мүдделер қақтығысының бар-жоғы назарға алынады. Комитет төрағаларының кәсіби құзыреттіліктерімен қатар ұйымдастырушылық және көшбасшылық қасиеттері, комитет қызметін тиімді ұйымдастыру үшін жақсы коммуникативтік дағдылары болуы керек.

Комитеттердің отырыстарына комитеттердің мүшелері ғана қатысуы тиіс. Қалған адамдардың қатысуына комитеттің шақыруы бойынша ғана жол беріледі. Қажет болған жағдайда комитеттер сарапшылар мен консультанттарды тарта алады.

Комитеттер қаралатын мәселелердің тізбесін және отырыстарды өткізу күндерін көрсете отырып, Директорлар кеңесінің жұмыс жоспарымен келісілетін өз жұмыс жоспарын бекітеді (ол күнтізбелік жыл басталғанға дейін ұсынылады). Комитеттердің отырыстарын өткізу кезеңділігі жылына кемінде төрт отырысты құрайды. Комитеттердің отырыстары хаттама ресімделе отырып, іштей нысанда өткізіледі. Комитеттердің отырыстарын өткізу үшін қолайлы жағдайлар жасау және оларды өткізуге арналған шығындарды қысқарту мақсатында комитет мүшелерінің отырыстарға техникалық байланыс құралдары арқылы қатысуына жол беріледі.

Комитеттердің төрағалары комитеттің қызметі туралы есеп дайындайды және жеке отырыста Директорлар кеңесінің отырысы барысында бір жылғы қызметінің қорытындылары туралы Директорлар кеңесінің алдында есеп береді. Директорлар кеңесінің жыл бойы кез келген уақытта комитеттерден ағымдағы қызмет туралы есеп беруді талап етуге құқығы бар. Мұндай есепті дайындау және ұсыну мерзімдерін Директорлар кеңесі айқындайды.

4-параграф. Стратегиялық жоспарлау комитеті

51. Стратегиялық жоспарлау комитетінің төрағасы Директорлар кеңесінің алғашқы отырыстарының бірінде Директорлар кеңесінің өз өкілеттіктерін орындау мерзіміне Директорлар кеңесінің тәуелсіз мүшелері арасынан сайланады. Сайлау туралы шешім Директорлар кеңесі мүшелерінің жалпы санының жай көпшілік даусымен қабылданады.

Қажет болған жағдайда Стратегиялық жоспарлау комитетінің құрамына

тиісті тәжірибесі мен құзыреттілігі бар сарапшылар тартылуы мүмкін. Директорлар кеңесінің мүшелері болып табылмайтын комитет мүшелерін Комитет төрағасының ұсынуы бойынша Директорлар кеңесі тағайындайды.

Стратегиялық жоспарлау комитетінің негізгі функциялары Қоғам қызметінің тиімділігін, оның рентабельді қызметін арттыруға ықпал ететін іс-шараларды әзірлеу жөніндегі мәселелерді қоса алғанда, Қоғам қызметінің басым бағыттарын және оның даму стратегиясын әзірлеу мәселелері бойынша ұсынымдарды әзірлеу және Қоғамның Директорлар кеңесіне ұсыну болып табылады. Комитеттің нақты мақсаттары мен міндеттері Комитет туралы ережеде көзделген.

5-параграф. Аудит жөніндегі комитет

52. Аудит жөніндегі комитеттің құрамына бухгалтерлік есеп пен аудит, тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау саласында қажетті білімі мен практикалық тәжірибесі бар тәуелсіз директорлар кіреді. Аудит жөніндегі комитеттің төрағасы тәуелсіз директор болып табылады. Аудит жөніндегі комитеттің негізгі функциялары ішкі және сыртқы аудит, қаржылық есептілік, ішкі бақылау және тәуекелдерді басқару, Қазақстан Республикасының заңнамасын, ішкі құжаттарды сақтау мәселелерін және Директорлар кеңесінің тапсырмасы бойынша өзге де мәселелерді қамтиды.

Бұдан басқа, Аудит жөніндегі комитет Қоғамның сыртқы аудиторларына кандидаттарды бағалайды, сондай-ақ Директорлар кеңесіне және Жалғыз акционерге ұсынар алдында аудиторлық ұйымның қорытындысын алдын ала талдайды.

Тәуелсіз болып табылмайтын Директорлар кеңесінің мүшесі, егер Директорлар кеңесі ерекшелік ретінде осы тұлғаның Аудит жөніндегі комитетке мүшелігі Жалғыз акционер мен Қоғамның мүддесі үшін қажет деп шешсе, комитет құрамына сайлана алады. Осындай тағайындау туындаған кезде Директорлар кеңесі осы тұлғаның тәуелділік сипатын ашып, осындай шешімді негіздеуі керек.

6-параграф. Кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитет

53. Кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитеттің құрамына дәйекті және тәуелсіз шешімдер әзірлеу және мүдделі тұлғалардың (Жалғыз акционер өкілдерінің, Басқарма төрағасының, қызметкерлердің және өзге де тұлғалардың) комитет мүшелерінің пайымдауларына ықпал етуіне жол бермеу мақсатында тәуелсіз директорлардың көпшілігі кіреді.

Комитет мүшелерінің персоналды басқару және оның қызметін бағалау саласында, сондай-ақ корпоративтік басқару саласында қажетті білімі мен

практикалық тәжірибесі болуы керек. Комитеттің төрағасы тәуелсіз директор болып табылады.

Кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитет Директорлар кеңесінің мүшелігіне кандидаттарды іріктеу критерийлерін, топ-менеджерлердің кандидатураларын айқындайды, Қоғамның осы тұлғаларға сыйақы беру саласындағы саясатын әзірлейді, Директорлар кеңесі мүшелерінің және топ-менеджерлердің қызметін ұдайы бағалап отырады.

Комитеттің негізгі функциялары Басқарма төрағасы мен мүшелерін тағайындау (сайлау), уәждемелік ҚНҚ қою, қызметін бағалау, оларға сыйақы беру және сабақтастығын жоспарлау мәселелерін, Корпоративтік хатшыны тағайындау және сыйақы беру мәселелерін, сондай-ақ Жалғыз акционер осындай өкілеттіктер берген жағдайларда Директорлар кеңесінің құрамына қатысты көрсетілген мәселелерді қарауға қатысуды қамтиды. Бұл жағдайда Кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитеттің мүшелеріне мүдделер қақтығысына байланысты жағдайдың туындауына жол бермеу және жеке тағайындау және/немесе сыйақы мәселелерін қарауға қатыспау ұсынылады.

7-параграф. Директорлар кеңесінің қызметін ұйымдастыру

54. Директорлар кеңесінің отырыстарын дайындау және өткізу оның қызметінің барынша нәтижелілігіне ықпал етуі тиіс. Директорлар кеңесінің мүшелері өз міндеттерін орындау үшін толық, өзекті және уақтылы ақпаратқа қол жеткізуі қажет.

Директорлар кеңесі Директорлар кеңесінің отырыстарын дайындау және өткізу бойынша Қоғамның құжаттарында белгіленген рәсімдерді сақтауы тиіс.

55. Директорлар кеңесінің отырыстары күнтізбелік жыл басталғанға дейін Директорлар кеңесі бекітетін, қаралатын мәселелердің тізбесі мен отырыстарды өткізу кестесін қамтитын жұмыс жоспарына сәйкес өткізіледі. Директорлар кеңесінің және оның комитеттерінің отырыстарын өткізу іштей немесе сырттай дауыс беру нысандары арқылы жүзеге асырылады, бұл ретте сырттай дауыс беру нысанындағы отырыстардың санын барынша азайту қажет. Маңызды және стратегиялық сипаттағы мәселелер бойынша шешімдерді қарау және қабылдау Директорлар кеңесінің іштей дауыс беру нысанындағы отырыстарында ғана жүзеге асырылады.

Егер Директорлар кеңесі мүшелерінің (Директорлар кеңесі мүшелерінің жалпы санының 30%-нен аспайтын) Директорлар кеңесінің отырысына жеке өзі қатысуға мүмкіндігі болмаса, Директорлар кеңесі мен оның комитеттері отырысының екі нысаны да үйлесуі мүмкін. Бұл ретте Директорлар кеңесінің қатыспаған мүшесі қаралатын мәселелерді талқылауға техникалық байланыс құралдарын пайдалана отырып, қатыса алады және өз пікірін жазбаша нысанда бере алады.

Директорлар кеңесінің отырыстарын өткізудің ұсынылатын мерзімділігі жылына кемінде алты отырысты құрайды.

Мұқият және толыққанды талқылауды және уақтылы және сапалы шешімдер қабылдануын қамтамасыз ету үшін жыл ішінде қарауға жоспарланған мәселелер санын біркелкі бөлу ұсынылады.

56. Директорлар кеңесінің отырыстарына материалдар, егер Қоғамның жарғысында өзге мерзімдер белгіленбесе, алдын ала – кемінде күнтізбелік 10 күн бұрын жіберіледі.

Директорлар кеңесі отырысының күн тәртібіне материалдары мерзімі бұзылып ұсынылған мәселелер енгізілмейді. Күн тәртібіне мәселелер мерзімдері бұзыла отырып енгізілген жағдайда, Директорлар кеңесінің төрағасына осы қажеттіліктің толық негіздемесі ұсынылады, көрсетілген мән-жай Қоғамның Корпоративтік хатшысының қызметін бағалау кезінде ескеріледі.

57. Директорлар кеңесі толық, сенімді және сапалы ақпарат негізінде шешімдер қабылдайды. Директорлар кеңесінің тиімді және уақтылы шешімдер қабылдауы үшін мынадай шарттардың сақталуын қамтамасыз ету қажет:

1) Директорлар кеңесіне ұсынылатын материалдардың, ақпараттың, құжаттардың жоғары сапасы (оның ішінде қажет болған жағдайда ағылшын тіліне аудару);

2) қажет болған жағдайда сарапшылардың (ішкі және сыртқы) пікірін алу (сарапшыларды тарту Директорлар кеңесінен қабылданған шешім үшін жауапкершілікті алып тастамайтынын ескеру қажет);

3) Директорлар кеңесінде талқылауларға, әсіресе маңызды және күрделі мәселелерге бөлінетін уақыт;

4) мәселелерді уақтылы қарау;

5) шешімдерде одан әрі іс-қимыл жоспары, мерзімдері және жауапты тұлғалар көзделеді.

Мынадай факторлар Директорлар кеңесі шешімдерінің сапасына теріс әсер етуі мүмкін:

1) отырыста бір немесе бірнеше директордың үстемдігі, бұл басқа директорлардың талқылауға толыққанды қатысуын шектеуі мүмкін;

2) тәуекелдерге ресми көзқарас;

3) жеке мүдделерді қудалау және төмен этикалық стандарттар;

4) шешімдерді Директорлар кеңесінің отырысында нақты және белсенді талқылауларсыз ресми қабылдау;

5) ымырасыздық позициясы (икемді болмау) немесе дамуға ұмтылыстың болмауы (ағымдағы жағдайға қанағаттану);

6) әлсіз ұйымдастырушылық мәдениет;

7) ақпараттың және/немесе талдаудың жеткілікті болмауы.

Директорлар кеңесінің мүшелері күн тәртібіндегі мәселелер бойынша шешім қабылдау үшін қажетті қосымша ақпаратты сұрата алады.

58. Директорлар кеңесінің әрбір мүшесі Директорлар кеңесінің және оның құрамына кіретін комитеттің отырыстарына қатысады. Директорлар кеңесі туралы ережеде айтылған ерекше жағдайларда осы нормадан ауытқуға жол беріледі.

Директорлар кеңесінің отырысын өткізуге арналған кворум Қоғамның жарғысында айқындалады, бірақ оның мүшелері санының кемінде жартысын құрайды.

59. Қоғамның Директорлар кеңесінің отырысында шешімдер, егер Қазақстан Республикасының заңнамасында, Қоғамның жарғысында немесе Директорлар кеңесінің отырыстарын шақыру және өткізу тәртібін айқындайтын оның ішкі құжаттарында өзгеше көзделмесе, отырысқа қатысатын Директорлар кеңесі мүшелерінің көпшілік дауысымен қабылданады.

Қоғамның Директорлар кеңесінің отырысында мәселелерді шешу кезінде Қоғамның Директорлар кеңесінің әрбір мүшесі бір дауысқа ие болады. Қоғамның Директорлар кеңесі мүшесінің дауыс беру құқығын өзге тұлғаға, оның ішінде Қоғамның Директорлар кеңесінің басқа мүшесіне беруіне жол берілмейді.

Қоғамның Директорлар кеңесі шешімдер қабылдаған кезде, Директорлар кеңесі мүшелерінің дауыстары тең болған жағдайда, шешуші дауыс құқығы Қоғамның Директорлар кеңесінің төрағасына тиесілі болады.

60. Директорлар кеңесінің қарауына шығарылған мәселе бойынша мүдделілігі бар Директорлар кеңесінің мүшесі осы мәселе бойынша талқылауға және дауыс беруге қатыспайды, бұл туралы Директорлар кеңесі отырысының хаттамасында тиісті жазба жасалады.

61. Директорлар кеңесі бұрын қабылданған шешімдерге ревизия жүргізе алады. Шешімнің өзі де, оны қабылдау процесі де талданады. Директорлар кеңесі өз қызметіне бағалау жүргізген кезде бұрын қабылданған шешімдерге ревизия жүргізу ұсынылады.

8-Параграф Директорлар кеңесінің қызметін бағалау

62. Директорлар кеңесі, комитеттер және Директорлар кеңесінің мүшелері Қоғамның ішкі құжаттарына сәйкес жыл сайынғы негізде бағаланады. Бұл ретте кемінде үш жылда бір рет тәуелсіз кәсіби ұйымды тарта отырып бағалау жүргізіледі. Бағалау Директорлар кеңесінің және оның мүшелерінің әрқайсысының Қоғамның дамуының стратегиялық міндеттеріне қол жеткізудегі үлесін айқындауға, сондай-ақ бағыттарды айқындауға және жақсарту шараларын ұсынуға мүмкіндік береді. Бағалау нәтижелері Директорлар кеңесі мүшелерінің өкілеттіктерін қайта сайлау немесе мерзімінен бұрын тоқтату кезінде назарға алынады.

Бағалау – Директорлар кеңесі мен ондағы мүшелердің кәсібилігін арттыратын негізгі құрал. Тәуелсіз директорлар да, Жалғыз акционер өкілдері де бағалау жүргізуге міндетті.

Бағалау жүйелілік, кешенділік, үздіксіздік, шынайылық, құпиялылық сынды қағидаттар бойынша жүзеге асырылады.

Директорлар Кеңесі мен оның комитеттері және директорлар кеңесі мүшелерінің қызметіне бағалау жүргізу процесі, мерзімі мен тәртібі

Қоғамның ішкі құжаттарында нақты белгіленуі керек. Бағалау шектеусіз келесі мәселелерді қамтиды:

1) Холдинг алдында тұрған міндеттер Директорлар кеңесі құрамының оңтайлылығы (дағды, тәжірибе теңдігі, құрамның әртүрлілігі, объективтілік) мәнмәтінінде;

2) Холдингтің пайымын, стратегиясын, негізгі міндеттері мен мәселелерін, құндылықтарын айқын түсіну;

3) сабақтастық және даму жоспарлары;

4) Директорлар кеңесінің бірыңғай орган ретінде қызмет етуі, Қоғам қызметіндегі Директорлар кеңесі мен Басқарма Төрағасының рөлі;

5) Директорлар кеңесінің Қоғамның Жалғыз акционері, Басқармасы және лауазымды тұлғаларымен өзара іс-қимылының тиімділігі;

6) Директорлар кеңесі мүшелерінің әрқайсысының тиімділігі;

7) Директорлар кеңесі комитеттерінің қызметтегі тиімділігі және олардың Директорлар кеңесімен, Басқарма мүшелерімен өзара іс-қимылы;

8) Директорлар кеңесіне ұсынылатын ақпараттар мен құжаттардың сапасы;

9) Директорлар кеңесі мен комитеттерде өтетін талқылаулардың сапасы;

10) Корпоративтік хатшы қызметінің тиімділігі;

11) процестер мен құзыреттерді түсінудегі айқындық;

12) тәуекелдерді анықтау және бағалау процесі;

13) Жалғыз акционермен және басқа да мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасау.

63. Өзін-өзі бағалау немесе бағалау сапасын арттыру үшін тәуелсіз кеңесшілерді тарту тәсілдері арқылы бағалау жүргізіледі. Сырттан келетін тәуелсіз кеңесші кемінде үш жылда бір рет шақырылады.

Бағалау нәтижелері Директорлар кеңесінің бүкіл құрамын немесе оның жеке мүшесін қайта сайлауға, Директорлар кеңесі құрамын және оларға төлеетін сыйақы мөлшерін қайта қарауға негіз бола алады. Директорлар кеңесі мүшелерінің қызметінде елеулі кемшіліктер болған жағдайда, Директорлар кеңесінің төрағасы Жалғыз акционермен кеңеседі.

Директорлар кеңесі жылдық есепте Директорлар кеңесіне бағалау жүргізу тәсілін және оның нәтижелері бойынша қабылданған шараларды көрсетеді.

64. Жалғыз акционер Директорлар кеңесін өзі бағалай алады немесе тәуелсіз кеңесші қызметіне жүгінеді. Директорлар кеңесі дербес жүргізген бағалау нәтижелері, Қоғам қызметінің нәтижелері, пайдалы әсер коэффициентінің орындалуы мен басқа да факторлар назарға алынады.

9-Параграф Қоғамның Корпоративтік хатшысы

65. Директорлар кеңесінің қызметін тиімді ұйымдастыру және Басқарманың Жалғыз акционермен өзара тиімді іс-қимылы үшін Директорлар кеңесі корпоративтік хатшыны тағайындайды.

Директорлар кеңесі корпоративтік хатшыны тағайындап, оның өкілеттік мерзімін, атқаратын қызметі мен жұмыс тәртібін, лауазымдық жалақы мөлшерін және сыйақы шарттарын айқындап, Корпоративтік хатшы қызметін (хатшылығын) құру туралы (қажет болған жағдайда) шешім қабылдайды және аталған қызметтің бюджетін айқындайды. Корпоративтік хатшы Қоғамның Директорлар кеңесіне есеп береді және ол Қоғам Басқармасына тәуелді емес. Корпоративтік хатшының негізгі міндеттеріне Директорлар кеңесі, Жалғыз акционер тарапынан корпоративтік шешімдерді уақытылы және сапалы қабылдауға жәрдемдесу, Директорлар кеңесінің мүшелері үшін олардың қызметінің және осы Кодекстің ережелерін қолданудың барлық мәселелері бойынша кеңесші рөлін атқару, сондай-ақ осы Кодекстің жүзеге асуын бақылау және Қоғамдағы корпоративтік басқаруды жетілдіру кіреді. Корпоративтік хатшы сондай-ақ Қоғамның жылдық есебіне кіретін осы Кодекстің қағидаттары мен ережелерінің сақталуы туралы есепті дайындайды. Аталмыш есепте тиісті түсініктемелер бере отырып, Кодекстің сақталмайтын қағидаттары мен ережелерінің тізбесі көрсетілуі тиіс.

66. Корпоративтік хатшының негізгі қызметі келесіні қамтиды, бірақ мұнымен шектелмейді.

Директорлар кеңесінің қызметін қамтамасыз ету бөлігінде:

1) Директорлар кеңесінің төрағасына жұмыс жоспарын және өткізілетін отырыстардың күн тәртібін жасауға көмек көрсету;

2) Директорлар кеңесінің және оның комитеттерінің отырыстарын ұйымдастырып, өткізу;

3) Директорлар кеңесінің құзыреті аясында Директорлар кеңесі мүшелерінің күн тәртібіндегі мәселелер бойынша шешім қабылдауы үшін қажетті өзекті әрі уақтылы ақпарат алуын қамтамасыз ету;

4) Директорлар кеңесі мен комитеттердің отырыстарын хаттамалау, хаттамаларды, стенограммаларды, аудио-бейне жазбаларды, Директорлар кеңесі мен комитеттер отырыстарының материалдарын сақтау;

5) Директорлар кеңесі мүшелеріне Қазақстан Республикасы заңнамалары, Қоғам жарғысы, осы Кодекс пен ішкі құжаттар бойынша кеңес беру, болып жатқан өзгерістерді бақылап, Директорлар кеңесінің мүшелерін уақтылы хабардар ету;

6) Директорлар кеңесінің жаңадан сайланған мүшелерін қызметке кірісуін ұйымдастыру;

7) Директорлар кеңесі мүшелерін оқыту және сарапшыларды тарту жұмысын ұйымдастыру;

8) Директорлар кеңесі мүшелерінің Басқармамен өзара іс-қимылын ұйымдастыру.

67. Жалғыз акционермен өзара іс-қимылды қамтамасыз ету бойынша Корпоративтік хатшы Жалғыз акционер қабылдаған шешімдердің орындалуы мен Жалғыз акционердің сұраған ақпараты бойынша уақтылы тоқсан сайын мониторинг жүргізеді.

Корпоративтік басқарудың тиісті тәжірибесін енгізу бойынша Корпоративтік хатшы:

1) осы Кодекстің қағидаттары мен ережелерін іске асыруды және сақтауды бақылау;

2) осы Кодекстің қағидаттары мен ережелерін сақтау туралы есеп дайындау;

3) өз функцияларын орындау аясында заңнамада, Қоғамның жарғысында және басқа да құжаттарда бекітілген корпоративтік басқару нормаларының бұзылуын анықтау;

4) корпоративтік басқару мәселелері бойынша акционерлерге, лауазымды тұлғалар мен Қоғам қызметкерлеріне кеңес беру;

5) корпоративтік басқару саласындағы үздік әлем тәжірибесіне мониторинг жасау, Қоғамдағы корпоративтік басқару ісін жетілдіру бойынша ұсыныстар енгізу.

68. Мүдделер қақтығысы туындаған жағдайда Корпоративтік хатшы бұл туралы Директорлар кеңесі төрағасын хабардар етуі тиіс.

71 Корпоративтік хатшы өз міндеттерін орындау үшін білімге, тәжірибеге және біліктілікке, адал іскерлік беделге ие. Қоғам көлемі мен оның қызмет ауқымына қарай Корпоративтік хатшылық қызметі құрылуы мүмкін.

Корпоративтік хатшы лауазымына жоғары заңгерлік немесе экономикалық білімі, кемінде 5 жылдық жұмыс тәжірибесі мен корпоративтік басқару және корпоративтік құқық саласында тәжірибелік білімі бар тұлға тағайындалады.

Директорлар кеңесінің отырыстарын дайындау және тиімді өткізу мақсатында Директорлар кеңесінің мүшелеріне ұсынылатын материалдардың толық әрі пайдалы болуын жиі талқылап тұру ұсынылады. Осы талқылаулардың нәтижелері Корпоративтік хатшы қызметінің тиімділігін бағалау үшін негіз болады.

Қоғамда Корпоративтік хатшының қызметке кірісуі және сабақтастықты жоспарлау бағдарламасы әзірленеді. Корпоративтік хатшыны іздеу және тағайындау Қоғамның ішкі құжаттарында бекітілген ашық рәсімдер негізінде жүзеге асырылады.

Корпоративтік хатшы өз қызметін Директорлар кеңесі бекітетін ереже негізінде жүзеге асырады, онда Қоғамның атқаратын қызметі, құқықтары мен міндеттері, органдармен өзара іс-қимыл тәртібі, біліктілік талаптары мен басқа да ақпарат көрсетіледі.

72. Өз функцияларын атқару үшін Корпоративтік хатшыға мынадай өкілеттіктер беріледі:

1) Директорлар кеңесінің отырысына шешім қабылдау және Жалғыз акционердің шешімдері үшін Қоғам органдары мен лауазымды тұлғаларынан, қызметкерлерінен қажетті құжаттар мен ақпаратты алу;

2) Директорлар кеңесінің отырыстарын ұйымдастыру және Қоғамның лауазымды тұлғаларына қабылданған шешімдер туралы ақпаратты жеткізу бойынша шаралар қабылдау

Директорлар кеңесі және Жалғыз акционер болып табылатын, сондай-ақ олардың кейіннен орындалуын бақылау;

3) Директорлар кеңесінің төрағасымен және мүшелерімен, Басқарма төрағасымен және мүшелерімен, қоғам қызметкерлерімен, Жалғыз акционермен тікелей өзара байланыста болу.

Қоғам Басқармасы Корпоративтік хатшыға өз өкілеттіктерін орындау кезінде жан-жақты көмек көрсетеді.

73. Қоғамның Директорлар кеңесінің шешімімен Қоғамның Корпоративтік хатшысы міндеттері Қоғамның қызметкері болып табылмайтын және еңбек қатынастары қолданылмайтын, сыйақы төленбейтін Қазақстан Республикасы Премьер-Министрі Кеңесінің басшысына жүктелуі мүмкін. Бұл ретте Қазақстан Республикасының Премьер-Министрі Кеңесінің басшысы Қоғамды басқару ісіне қатыспайды.

10-параграф. Қоғамның Омбудсмені

74. Іскерлік этика қағидаттарын сақтау, Қоғамда туындайтын әлеуметтік-еңбек дауларын оңтайлы реттеу мақсатында Қоғам қызметкерлері/Жалғыз акционер қатарынан Омбудсмен тағайындалады.

Омбудсмен лауазымына үміткер мінсіз жоғары іскерлік беделге, сондай-ақ бейтарап шешімдер қабылдай алатын қабілетке ие болуы керек.

Омбудсмен Қоғамның Директорлар кеңесінің шешімімен тағайындалады және әрбір екі жылда қайта сайланады. Омбудсменнің рөлі оған жүтінген қызметкерлерге, еңбек дауларына, жанжалға қатысушыларға кеңес беруде және оларға Қазақстан Республикасы заңнамасының нормаларын сақтауды (оның ішінде, қажет болған жағдайда құпиялылықты сақтауды) ескере отырып, өзара қолайлы, сындарлы және іске асырылатын шешім әзірлеуге жәрдем көрсетуде, қызметкерлердің де, Қоғамның да түйінді әлеуметтік-еңбек мәселелерін шешуге жәрдем көрсетуінде.

Омбудсмен өзі анықтаған, жүйелі сипаттағы және тиісті шешімдер (кешенді шаралар) қабылдауды талап ететін проблемалық мәселелерді Қоғамның тиісті органдары мен лауазымды адамдарының қарауына шығарады, оларды шешу үшін сындарлы ұсыныстар береді. Омбудсмен жылына кемінде бір рет Директорлар кеңесінің Кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитетке, Қоғамның Директорлар кеңесіне жүргізілген жұмыстың нәтижелері туралы есеп береді, олар оның қызметінің нәтижелерін бағалайды.

Қоғамның Директорлар кеңесі Омбудсмен қызметінің нәтижелерін бағалап, Омбудсмен лауазымын атқаратын тұлғаның өкілеттігін ұзарту немесе тоқтату туралы шешім қабылдайды.

11-параграф. Ішкі аудит қызметі

75. Қоғамның жұмысын жетілдіруге бағытталған тәуелсіз әрі объективті кепілдіктер мен кеңес беру қызметі мен ішкі аудитті жүзеге асыру үшін Ішкі аудит қызметі құрылып, жұмыс істейді. Ішкі аудит тәуекелдерді басқару, бақылау және корпоративтік басқару процестерінің тиімділігін бағалау мен арттыруға жүйелі және дәйекті тәсілді қолдана отырып, қойылған мақсаттарға қол жеткізуге көмектеседі.

Қоғамның Директорлар кеңесі Ішкі аудит қызметінің сандық құрамы мен өкілеттік мерзімін айқындайды, оның басшысы мен қызметкерлерін тағайындайды, сондай-ақ олардың өкілеттіктерін мерзімінен бұрын тоқтатады, жұмыс тәртібін, ішкі аудит қызметі қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеу және сыйақы беру мөлшері мен шарттарын, сондай-ақ Ішкі аудит қызметінің бюджетін айқындайды.

Ішкі аудит қызметінің қызметкерлері Қоғамның Директорлар кеңесі мен Басқармасының құрамына сайлана алмайды.

Ішкі аудит қызметі Қоғамның Директорлар кеңесіне тікелей бағынады әрі ол Қоғам басқармасынан тәуелсіз болады. Ішкі аудит қызметінің міндеттері мен атқаратын қызметі, оның құқықтары мен жауапкершілігі Қоғамның Директорлар кеңесі бекітетін Ішкі аудит қызметі туралы ережеде айқындалады.

Ішкі аудит қызметінің негізгі міндеттеріне Қоғамдағы ішкі бақылау, тәуекелдерді басқару және корпоративтік басқару жүйелерінің сапасын бағалау жатады. Директорлар Кеңесінің назарына осы жүйелердің қаншалықты жеткілікті әрі тиімді екенін жеткізеді. Ішкі аудит қызметінің негізгі міндеті - Қоғам қызметінің нәтижелерін жақсартуға жәрдемдесу.

76. Ішкі аудит қызметі туралы ережеде төмендегілер айқындалып, бекітіледі:

1) халықаралық ішкі аудиторлар институты (The Institute of Internal Auditors) қабылдаған қағидаттар мен ережелерді ұстану);

2) Қоғамның ішкі аудитінің мәртебесі, мақсаттары мен міндеттері;

3) ішкі аудиттің мақсаттары мен міндеттеріне қол жеткізу және Ішкі аудит қызметінің өз функциялары мен міндеттерін тиімді орындауы үшін Ішкі аудит қызметінің тәуелсіздігін, объективтілігі мен кәсібилігін қамтамасыз ету шарттары;

4) Ішкі аудит қызметінің басшысына және қызметкерлеріне қойылатын біліктілік талаптары;

5) Ішкі аудит қызметінің көлемі мен мазмұны;

6) тиісті тапсырмаларды орындау кезінде құжаттарға, қызметкерлер мен материалдық активтерге қол жеткізу құқығы;

7) Ішкі аудит қызметінің Қоғамның Директорлар кеңесімен және басқармасымен өзара іс-қимыл жасау және аудит комитеті мен Қоғамның Директорлар кеңесіне есептілікті ұсыну тәртібі.

Ішкі аудит қызметі туралы ережеде сонымен қатар келесі міндеттер мен функциялар қарастырылады:

1) тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және корпоративтік басқару жүйелерін жетілдіру бойынша рәсімдер мен іс-шараларды әзірлеуге және олардың орындалуын бақылауда Қоғам Басқармасы мен қызметкерлеріне жәрдемдесу;

2) Қоғамның сыртқы аудиторымен, сондай-ақ тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және корпоративтік басқару саласында кеңес беру бойынша қызметтер көрсететін тұлғалармен қызметті үйлестіру;

3) Директорлар кеңесі мен аудит жөніндегі комитетке Ішкі аудит қызметі қызметінің нәтижелері және аудиторлық жоспардың орындалуы (жылдық) туралы мерзімді есептер (оның ішінде анықталған кемшіліктерді жою жөніндегі іс-шараларды орындаудағы елеулі тәуекелдер, кемшіліктер, нәтижелер мен тиімділік, тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және корпоративтік басқару жүйесінің нақты жай-күйі, сенімділігі мен тиімділігін бағалау нәтижелері туралы ақпаратты қамтиды) дайындау және ұсыну;

4) Қоғам Басқармасы мүшелерінің және оның қызметкерлерінің инсайдерлік ақпаратқа және сыбайлас жемқорлыққа қарсы күреске қатысты Қазақстан Республикасы заңнамасының және ішкі құжаттардың ережелерін сақтауын, этикалық талаптардың сақталуын тексеру;

5) сыртқы аудитор ұсыныстарының орындалуын бақылау;

6) Директорлар Кеңесі бекіткен ішкі бақылауды ұйымдастыру және жетілдіру, тәуекелдерді басқару, Корпоративтік басқару және ішкі аудитті ұйымдастыру мәселелері бойынша, сондай-ақ Ішкі аудит қызметінің құзыретіне кіретін өзге де мәселелер бойынша жұмыс жоспары аясында кеңес беру.

77. Ішкі аудит қызметі, оның басшысы мен қызметкерлері қызметінің тиімділігін Директорлар кеңесі Ішкі аудит қызметінің есептерін қарау, аудиторлық жоспардың (жылдық) орындалу мерзімдерін сақтау және есептілікті ұсыну, есептердің ішкі аудит қызметінің стандарттары мен ішкі нормативтік құжаттарының талаптарына сәйкестігі арқылы бағалайды.

12-параграф. Басқарма

78. Қоғамның ағымдағы қызметін Басқарма басқарады. Басқарма Төрағасы мен Басқарма мүшелері жоғары кәсіби және жеке сипаттамаларға, адал іскерлік беделге ие тұлғалар және олар жұмыс барысында этикалық стандарттарды ұстанады. Басқарма Төрағасы жоғары ұйымдастырушылық қабілетке ие, Жалғыз акционермен белсенді біріге жұмыс істейді және Директорлар кеңесімен, қызметкерлермен және басқа да мүдделі тараптармен сындарлы диалог құра алады.

79. Басқарма Директорлар кеңесіне есеп береді және Қоғамның күнделікті қызметін басқарып, даму стратегиясын және/немесе даму жоспарын және Директорлар кеңесі мен Жалғыз акционер қабылдаған шешімдерді іске асыруға жауапты болады.

80. Директорлар кеңесі Басқарма мүшелерін (Басқарма төрағасын қоспағанда) сайлап, өкілеттік мерзімін, лауазымдық жалақы мөлшерін, олардың еңбекақысы мен сыйақы беру шарттарын айқындайды. Басқарма құрамына үміткерлерді іздеу және іріктеу, олардың сыйақысын анықтау процесінде Қоғамның Директорлар кеңесінің Кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитеті шешуші рөл атқарады.

Директорлар кеңесінің Кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитетінің қарауына Басқарма құрамына сайлануға үміткер кандидаттар бойынша ұсыныстарды Басқарма төрағасы енгізеді. Басқарма құрамына Басқарма төрағасы үміткерді бір бос лауазымға екі рет ұсынып, оны Директорлар кеңесі қабылдамаған жағдайда, бұл бос лауазымға кандидат бойынша ұсыныс енгізу құқығы Директорлар кеңесіне ауысады.

Директорлар кеңесі кез-келген уақытта Басқарма мүшелерінің (Басқарма төрағасын қоспағанда) өкілеттіктерін тоқтата алады.

Қоғам басқармасының мүшелерін үш жылға дейінгі мерзімге сайлау ұсынылады. Басқарма Төрағасы мен мүшелерінің өкілеттік мерзімі жалпы Басқарманың өкілеттік мерзімімен сәйкес келеді.

Қоғамның Басқарма мүшелерін тағайындау және сыйақы беру процестерінің ашықтығын арттыру үшін Директорлар кеңесіне Қоғамның Басқарма мүшелерін тағайындау, сыйақы, бағалау және сабақтастық жөніндегі Ережелерді бекіту және қатаң сақтау ұсынылады.

81. Басқарма Директорлар кеңесінің басшылығымен Қоғамның даму стратегиясын және/немесе даму жоспарын әзірлейді.

Басқарма қамтамасыз етеді:

1) қызметті Қазақстан Республикасы заңнамалары, Қоғамның Жарғысы мен ішкі құжаттарының нормаларына, Жалғыз акционердің, Директорлар кеңесінің шешімдеріне сәйкес жүзеге асыру;

2) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау;

3) Жалғыз акционердің, Директорлар кеңесінің шешімдерін іске асыру үшін ресурстар бөлу;

4) Қоғам қызметкерлерінің еңбек қауіпсіздігі;

5) Қоғам қызметкерлері үшін қызығушылық пен адал еңбек ортасын қалыптастыру, корпоративтік мәдениетті дамыту.

Директорлар кеңесі Қоғам Басқармасының қызметін бақылайды. Бақылау Басқарманың Директорлар кеңесіне тұрақты есеп беру және Басқарманың орта мерзімді даму жоспарларын орындау және қол жеткізілген нәтижелер бойынша жылына кемінде бір рет есеп тыңдау арқылы іске асырылуы мүмкін.

82. Басқарма ашық отырыстар өткізіп, Жалғыз акционер, Директорлар кеңесі және операциялық қызметтің даму стратегиясын және/немесе Даму жоспарын талқылайды. Басқарма отырыстары тұрақты түрде өткізіледі. Сырттай отырыстарды өткізу жағдайлары шектеулі әрі Қоғамның Жарғысы мен

ішкі құжаттарында айқындалған.

Басқарма күнтізбелік жыл басталғанға дейінгі мәселелер тізбесімен бірге алдағы жылға арналған жұмыс жоспарын жасайды. Басқарма мүшелері қаралуы тиіс сапалы материалдармен алдын ала қамтамасыз етіледі. Даму стратегиялары және/немесе даму жоспарлары, инвестициялық жобалар, тәуекелдерді басқару сияқты мәселелерді қарау кезінде бірнеше отырыстар өткізуге болады.

Әрбір мәселені қарау кезінде шешім қабылдауға/қабылдамауға байланысты тәуекелдерге және олардың Қоғамның рентабельді қызметіне әсері тақырыбы жеке талқыланады.

Басқарманың бастамасы бойынша Директорлар кеңесінің және Жалғыз акционердің қарауына шығарылатын барлық мәселелерді Басқарма алдын ала қарап, мақұлдайды.

83. Басқарма Төрағасы мен мүшелері мүдделер қақтығысына әкелетін жағдайдың туындауына жол бермейді. Мүдделер қақтығысы туындаған жағдайда, бұл туралы Директорлар кеңесіне не Басқарма төрағасын хабардар етіп, жағдайды жазбаша түрде бекіту және мәселе бойынша шешім қабылдауға қатыспау қажеттігі туралы алдын ала хабарлайды.

84. Басқарма Төрағасы мен мүшелері басқа ұйымдарда лауазымды қызметтерді тек Директорлар кеңесінің мақұлдауымен ғана атқара алады. Басқарма Төрағасы басқа заңды тұлғаның Басқарма басшысы лауазымын атқармайды.

85. Басқарма Қоғамның оңтайлы ұйымдық құрылымын құруды қамтамасыз етеді.

Ұйымдық құрылым келесілерге бағытталуы керек:

- 1) шешім қабылдау тиімділігі;
- 2) Қоғамның өнімділігін арттыру;
- 3) жедел шешім қабылдау;
- 4) ұйымдастыру икемділігі.

Қоғамның бос орындарына кандидаттарды іріктеу ашық конкурстық рәсімдер негізінде жүзеге асырылады. Қоғам қызметкерлерін қызметтік жоғарылату, материалдық ынталандыру кезінде білім деңгейі, құзыреттілігі, жұмыс тәжірибесі мен қойылған міндеттерді атқара алуы ескеріліп, меритократия қағидаттарына сәйкес жүзеге асырылады. Қоғамда кадрлық резервтегі қызметкерлердің пулы құрылып, олар кейін орта және жоғары менеджменттегі басшылық лауазымдарға тағайындалуы мүмкін. Қызметкерлердің қызмет тиімділігі жыл сайын кешенді бағалаудан өтеді.

Кадрларды іріктеу рәсіміне келесі талаптар қойылады:

Қоғамның ішкі ресурстарын дамытуға артықшылық беру, ал мұндай мүмкіндік болмаса, Қоғам үшін ашықтық пен шектеулердің болмауы бәсекелестікті арттыруға және кәсіпқойлық пен құзыреттілік талаптарына жауап беретін лайықты үміткерлерді іріктеуге ықпал ететін мүмкіндіктердің теңдігі қағидатын қамтамасыз ете отырып, адамдардың көп бөлігінің лауазымдарға орналасуы;

кадрларды бейтарап іріктеу және протекционизмнің, патронаждық қабылдау жүйесінің мүлдем болмауы (адалдық, этникалық, туыстық, достық

байланыстар бойынша);

құқықтық реттеу, оның ішінде шешім қабылдау кезінде субъективтілік үшін жағдайларды қоспағанда, кандидаттарды бағалау қағидаттары мен өлшемдерін бекіту мәселелері.

13-параграф. Қоғам Басқармасы мүшелерін бағалау және сыйақы төлеу

86. Басқарма Төрағасы мен мүшелерін Директорлар кеңесі бағалайды. Қойылған пайдалы әсер коэффициентіне қол жеткізу бағалаудың негізгі критерийі болып табылады.

Басқарма Төрағасы мен мүшелерінің мотивациялық пайдалы әсер коэффициентін Қоғамның Директорлар кеңесі бекітеді. Басқарма мүшелерінің мотивациялық ПӘЖ ұсыныстарын Директорлар кеңесінің қарауына Басқарма төрағасы енгізеді.

Бағалау нәтижелері сыйақы мөлшері, көтермелеу, қайта сайлауға (тағайындауға) немесе өкілеттікті мерзімінен бұрын тоқтатуға әсер етеді.

Басқарма Төрағасы мен мүшелеріне еңбекақы төлеу тұрақты және ауыспалы бөліктен тұрады. Лауазымдық жалақы тағайындалған кезде міндеттердің күрделілігі, қызметкердің дербес құзыреті және оның нарықтағы бәсекеге қабілеттілігі, осы тұлғаның Қоғамның дамуына қосқан үлесі, ұқсас компаниялардағы лауазымдық жалақы деңгейі, Қоғамдағы экономикалық жағдай назарға алынады.

Еңбек шарты мерзімінен бұрын бұзылған жағдайда, сыйақы Қоғамның Директорлар кеңесі бекіткен ішкі құжаттарға сәйкес төленеді.

7-тарау. Тұрақты даму қағидаты

87. Қоғам тарап мүдделерінің теңдігін сақтай отырып, ұзақ мерзімді кезеңде орнықты дамуды қамтамасыз ету үшін өзінің экономикаға, экологияға және қоғамға әсерінің маңыздылығын түсінеді. Мүдделі тараптармен жауапкершілікпен, ойластырылған және ұтымды өзара іс-қимыл жасау тәсілі Қоғамның тұрақты дамуына ықпал ететін болады.

88. Қоғам табысты қызметке ұмтылады, тұрақты дамуды қамтамасыз етіп, тараптар мүдделерінің тепе-теңдігін сақтайды.

Қоғам өз қызметін жүзеге асыру барысында мүдделі тараптарға әсер етеді немесе олардың әсерін сезінеді. Тұрақты даму саласындағы қызмет үздік халықаралық стандарттарға сәйкес келеді.

Мүдделі тараптар Қоғамның қызметіне, атап айтқанда табысқа қол жеткізуге, орнықты дамуға, бедел мен имиджге оң да, теріс те әсер етіп, тәуекелдерге алып келуі мүмкін. Қоғам мүдделі тараптармен тиісті өзара іс-қимылға ерекше мән береді.

89. Қоғам мүдделі тараптарды айқындау және олармен өзара іс-қимыл жасау кезінде мүдделі тараптармен айқындаудың және өзара іс-

қимылдың халықаралық стандарттарын пайдаланады.

Мүдделі тараптардың тізбесі келесілерді қамтиды, бірақ бұлармен шектелмейді:

| Мүдделі тараптар | Қосатын үлесі, әсері | Күтілетін нәтиже, |
|--|---|--|
| Жалғыз акционерді, халықаралық қаржылық институттар мен инвесторларды қоса алғанда | Қаржылық ресурстар (меншікті капитал, қарыз қаражаты) | Салынған инвестициялар, дивидендтер, негізгі борыш және сыйақыны уақтылы төлеу табыстылығы |
| Қызметкерлер, лауазымды тұлғалар | Адами ресурстар, адалдық | Жоғары жалақы, жайлы еңбек жағдайы мен кәсіби даму |
| Кәсіптік одақтар | Еңбек қатынастарын реттеу және кикілжіндерді шешу бойынша әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз етуге жәрдемдесу. | Қызметкерлердің құқықтарын сақтау, жақсы еңбек жағдайлары |
| Клиенттер | Ұйымның қызметтерін сатып алу жолымен алынған қаржылық ресурстар | Қолайлы баға бойынша жоғары сапалы қызметтерді алу |
| Жеткізушілер/қызмет көрсетушілер | Құнды туындататын ресурстарды (тауарларды, жұмыстарды және қызметтерді) жеткізу | Сатудың сенімді нарығы, тұрақты төлем қабілетті сатып алушы |
| Қызметті жүзеге асыру орындарындағы жергілікті қоғамдастықтар, тұрғындар, қоғамдық ұйымдар | Қызметті жүзеге асыру орындарында қолдау көрсету; жергілікті биліктің адалдығы мен қолдауы; ықыласты қарым-қатынас; ынтымақтастық | Қосымша жұмыс орындарын құру, өңірді дамыту |
| Үкімет, мемлекеттік органдар, Парламент | Мемлекеттік реттеу, ҰҚ және РБ-дан бөлінген қаражатты қайтару | Салықтар, әлеуметтік міндеттерді шешу |

Қоғам диалогты және ұзақ мерзімді ынтымақтастықты жолға қою жөнінде шаралар қабылдауы және мүдделі тараптармен қарым-қатынастарды басқаруы керек.

90. Қоғам тәуекелдерді ескере отырып және тәуелділікті (тікелей немесе жанама), міндеттемелерді, жағдайларды (жоғары тәуекел аймақтарына ерекше назар аудара отырып), әсер етуді және әртүрлі перспективаларды ескере отырып, саралаумен мүдделі тараптардың картасын жасайды.

Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасау әдістеріне келесі нысандар кіреді, бірақ олармен шектелмейді:

| Өзара әрекеттесу деңгейі | Өзара әрекеттесу әдістері |
|---|--|
| Консультациялар: екі жақты өзара әрекеттесу; мүдделі тараптар қоғам мен ұйымдардың сұрақтарына жауап береді | Сауалнамалар; фокус-топтар; мүдделі тараптармен кездесулер; семинарлар; байланыс құралдары арқылы кері байланыс беру; консультативтік кеңестер |
| Келіссөздер | Әлеуметтік әріптестік қағидаттарына негізделген ұжымдық келіссөздер |
| Тартылу: Екі жақты немесе көп жақты өзара әрекеттесу; барлық тараптан тәжірибе мен білімді арттыру, мүдделі тараптар мен ұйымдар тәуелсіз әрекет етеді. | Көпжақты форумдар; консультациялық панельдер; консенсусқа қолжетімділік процесі; шешімдерді бірлесіп қабылдау процесі; фокус-топтар; кері байланыс ұсыну схемалары |
| Ынтымақтастық: екіжақты немесе көпжақты өзара әрекеттесу; тәжірибе мен білімді бірлесіп арттыру, шешімдер мен шаралар қабылдау | Бірлескен жобалар; бірлескен кәсіпорындар; әріптестік; мүдделі тараптардың бірлескен бастамалары |
| Өкілеттік беру мүдделі тараптар (егер қолданылса) басқаруға қатысады | Мүдделі тараптармен өзара әрекеттесу мәселелерін басқаруға, стратегияға және операциялық қызметке интеграциялау |

91. Қоғам ұзақ мерзімді кезеңде тұрақты даму үшін өзінің экономикалық, экологиялық және әлеуметтік мақсаттарының келісілуін қамтамасыз етеді. Қоғамдағы тұрақты даму үш компоненттен тұрады: экономикалық, экологиялық және әлеуметтік.

Экономикалық құрамдас Қоғам қызметін оның қызметінің рентабельділігіне, Жалғыз акционер мен инвесторлардың мүдделерін қамтамасыз етуге, процестердің тиімділігін арттыруға, неғұрлым жетілдірілген технологияларды құру мен дамытудағы инвестициялардың өсуіне, еңбек өнімділігін арттыруға бағыттайды.

Экологиялық құрамдас биологиялық және физикалық табиғи жүйелерге әсерді барынша азайтуға, шектеулі ресурстарды оңтайлы пайдалануға, экологиялық, энергия және материал үнемдейтін технологияларды қолдануға ықпал етеді.

Әлеуметтік құрамдас әлеуметтік жауапкершілік қағидаттарына бағытталған, олардың ішінде еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету және қызметкерлердің денсаулығын сақтау, әділ сыйақы және қызметкерлердің құқықтарын сақтау, персоналды жеке дамыту, қызметкерлерге арналған әлеуметтік бағдарламаларды іске асыру, жаңа жұмыс орындарын құру, демеушілік және қайырымдылық, экологиялық және білім беру акцияларын өткізу жатады.

Қоғам Қоғамның ішкі құжаттарына сәйкес ашық конкурстық рәсімдер негізінде қызметкерлерді іріктеуді жүзеге асырады.

Қоғам осы өз қызметі мен тәуекелдеріне талдауды үш аспекті бойынша жүргізеді, сондай-ақ мүдделі тараптарға өз қызметі нәтижелеріне теріс әсер етуге жол бермеуге немесе азайтуға ұмтылады.

Халықаралық стандарттар тұрақты даму санаттары мен аспектілерінің келесі жіктемесін келтіреді:

| Категория | Аспекттері |
|--------------|--|
| Экономикалық | Экономикалық нәтижелілік; нарықтарға қатысу; жанама экономикалық әсер ету; сатып алу тәжірибесі |
| Экологиялық | Материалдар; энергия; су; биоалуантүрлілік; шығарындылар; шығарындылар мен қалдықтар; өнімдер мен көрсетілетін қызметтер; талаптарға сәйкестік; көлік; жалпы ақпарат; жеткізушілерді экологиялық бағалау; экологиялық проблемаларға шағым |
| Әлеуметтік | Еңбек қатынастарына тәжірибесі және лайықты еңбек, сонымен қоса жұмыс орнындағы денсаулық және қауіпсіздік, оқыту және білім беру, қызметкерлер мен басшылықтың өзара қарым-қатынасы, алуан түрлілік және тең мүмкіндіктер, әйелдер мен ерлер үшін тең сыйақы, жеткізушілердің еңбек қатынастары тәжірибесін бағалау, еңбек қатынастары тәжірибесіне шағым беру тетіктері жатады. |
| | Адам құқықтарына оның ішінде инвестициялар, кемсітушілікке жол бермеу, қауымдастық және ұжымдық келіссөздер жүргізу бостандығын, балалар еңбегін, мәжбүрлі немесе міндетті еңбекті, қауіпсіздікті қамтамасыз ету тәжірибесін, байырғы және саны аз халықтардың құқықтарын, жеткізушілердің адам құқықтарын сақтауын бағалауы, адам құқықтарының бұзылуына шағым беру тетіктері жатады. |
| | Қоғам, оның ішінде, жергілікті қоғамдастықтарды, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылды, мемлекеттік саясатты, бәсекелестікке кедергі келтірмеуді, талаптарға сәйкестікті, өнім берушілердің қоғамға әсерін бағалауды, қоғамға әсер етуге шағым беру тетіктерін қамтиды |
| | Өнім үшін жауапкершілік, оның ішінде тұтынушының денсаулығы мен қауіпсіздігін, өнімдер мен қызметтерді таңбалауды, маркетингтік коммуникацияларды, тұтынушының жеке өміріне қол сұқпаушылықты, талаптарға сәйкестікті қамтиды |

92. Тұрақты даму саласындағы қағидаттар ашықтық, есеп берушілік, айқындық, этикалық мінез-құлық, мүдделі тараптардың мүдделерін сақтау, заңдылық, адам құқықтарын сақтау, сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік, мүдделер қақтығысына жол бермеу болып табылады.

Қағидат деп келесіні түсіну қажет:

1) ашықтық - біз кездесулерге, талқылауларға және диалогқа ашықпыз; біз өзара мүдделерді есепке алуға, қоғам мен мүдделі тараптардың мүдделері арасындағы құқықтар мен тепе-теңдікті сақтауға негізделген мүдделі тараптармен ұзақ мерзімді ынтымақтастық құруға ұмтыламыз;

2) есеп берушілік - біз экономикаға, қоршаған ортаға және қоғамға әсер ету үшін өз есептілігімізді сезінеміз; біз Жалғыз акционер мен инвесторлар алдындағы өз жауапкершілігімізді ұзақ мерзімді кезеңдегі Қоғам қызметінің рентабельділігін сезінеміз; біз ресурстарға (энергияны, шикізатты, суды қоса алғанда) ұқыпты қарау, шығарындыларды, қалдықтарды біртіндеп азайту және өнімділігі жоғары, энергия және ресурс үнемдейтін технологияларды енгізу арқылы өз қызметіміздің қоршаған ортаға және қоғамға теріс әсерін азайтуға тырысамыз;

біз мемлекеттік бюджетке салықтар мен басқа да заңнамалық алымдарды төлейміз; біз өз стратегиямыздың шеңберінде және қолда бар қаржылық мүмкіндіктердің шегінде қызметті жүзеге асыратын жерлердің дамуына жәрдемдесуге тырысамыз; біз ойластырылған және ақылға қонымды шешім қабылдаймыз және әрбір деңгейде, лауазымды адамдардың деңгейінен бастап жұмыскерлермен аяқтай отырып, іс-қимыл жасаймыз; біз ресурстарды ұқыпты және жауапкершілікпен пайдалануға, еңбек өнімділігін арттыруға бағытталған инновациялық технологияларды енгізуге ұмтыламыз; біздің өнімдеріміз, өнімдеріміз бен қызметтеріміз заңнамада белгіленген тұтынушылардың денсаулығы мен қауіпсіздігі стандарттарына сәйкес келуі керек және сапалы болуы керек; біз клиенттерімізді бағалаймыз;

3) ашықтық - біздің шешімдеріміз бен әрекеттеріміз мүдделі тараптар үшін айқын және ашық болуы тиіс. Біз құпия ақпаратты қорғау жөніндегі нормаларды ескере отырып, заңнамада және құжаттарымызда көзделген ақпаратты уақтылы ұсынамыз;

4) этикалық тәртіп - біздің шешімдеріміз бен іс-әрекеттеріміздің негізі құрмет, адалдық, ашықтық, командалық рух және сенім, адалдық және әділеттілік сияқты құндылықтар;

5) құрмет - біз заңнамадан, жасалған келісімдерден немесе іскерлік қатынастар аясында жанама түрде туындайтын мүдделі тараптардың құқықтары мен мүдделерін құрметтейміз;

6) заңдылық - біздің шешімдеріміз, әрекеттеріміз бен тәртібіміз Қазақстан Республикасының заңнамасына және қоғам органдарының шешімдеріне сәйкес келеді;

7) адам құқықтарын сақтау – Біз Қазақстан Республикасының Конституциясында, Қазақстан Республикасының заңдарында және халықаралық құжаттарда көзделген адам құқықтарын сақтаймыз және сақтауға ықпал етеміз; біз балалар еңбегін пайдалануды мүлдем қабылдамаймыз және тыйым саламыз; біздің қызметкерлер-біздің басты құндылығымыз және негізгі ресурсымыз, біздің қызметіміздің нәтижелері олардың кәсібилігі мен қауіпсіздігі деңгейіне тікелей байланысты. Сондықтан біз еңбек нарығынан кәсіби үміткерлерді айқын және ашық негізде тартамыз және меритократия қағидаты негізінде өз қызметкерлерімізді дамытамыз; қызметкерлеріміздің қауіпсіздігі мен еңбегін қорғауды қамтамасыз етеміз; сауықтыру бағдарламаларын жүргіземіз және қызметкерлерге әлеуметтік қолдау көрсетеміз; қызметкерлерді ынталандыру мен дамытудың тиімді жүйесін құрамыз; корпоративтік мәдениетті дамытамыз;

8) сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік – сыбайлас жемқорлық біздің акционерлеріміз, инвесторларымыз, өзге де мүдделі тараптар және жалпы қоғам үшін біздің ұйымдардың жасайтын құнын бұзады; біз барлық мүдделі тараптармен өзара әрекеттік жасай отырып, оның кез келген көріністерінде сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілікті ұстанамыз. Сыбайлас жемқорлық істеріне тартылған лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер заңдарда қарастырылған тәртіппен жұмыстан шығарылады және жауаптылыққа

тартылады; Қоғамдағы ішкі бақылау жүйелері, оның ішінде сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтарға жол бермеуге, болдырмауға және оларды анықтауға бағытталған шараларды қамтиды; Қоғам сыбайлас жемқорлыққа қарсы күресте олардың хабардар болуын арттыру үшін мүдделі тараптармен диалогты дамытуы керек;

9) мүдделер қақтығысына жол бермеу - мүдделер қақтығысына байланысты елеулі бұзушылықтар Қоғамның беделіне нұқсан келтіруі және Жалғыз акционер мен өзге де мүдделі тараптар тарапынан оларға деген сенімге нұқсан келтіруі мүмкін; лауазымды тұлғаның немесе қызметкердің жеке мүдделері олардың өз лауазымдық, функционалдық міндеттерін әділ орындауына ықпал етпеуі тиіс; беделді әріптестермен қатынастарда қоғам фидуциарлық қатынастарды орнатуға және сақтауға сене отырып, тараптар бір-біріне қатысты барынша адал, адал, әділ және адал әрекет етуге міндетті, мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және болдырмау шараларын қабылдайды;

10) жеке мысал - әрқайсымыз күн сайын өз іс-әрекетімізде, мінез-құлқымызда және шешімдер қабылдауда тұрақты даму қағидаттарын енгізуге ықпал етеміз; басқарушылық ұстанымдағы лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер өздерінің жеке үлгісімен тұрақты даму қағидаттарын енгізуге ынталандыруы қажет.

93. Қоғамда тұрақты даму саласындағы басқару жүйесі құрылады, оған келесі элементтер кіреді, бірақ олармен шектелмейді:

1) Директорлар кеңесі, Басқарма және қызметкерлер деңгейінде тұрақты даму қағидаттарын ұстану;

2) үш компонент бойынша ішкі және сыртқы жағдайды талдау (экономика, экология, әлеуметтік мәселелер);

3) әлеуметтік, экономикалық және экологиялық салаларда тұрақты даму саласындағы тәуекелдерді айқындау;

4) мүдделі тараптардың картасын құру;

5) тәуекелдерді басқаруды, жоспарлауды, адам ресурстарын басқаруды, инвестицияларды, есептілікті, операциялық қызметті және басқаларды, сондай-ақ даму стратегиясы мен шешім қабылдау процестерін қоса алғанда, түйінді процестердегі тұрақты дамудың интеграциясы;

6) тұрақты даму саласындағы мақсаттар мен ҚТК айқындау, іс-шаралар жоспарын әзірлеу және жауапты тұлғаларды айқындау;

7) тұрақты даму саласындағы лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің біліктілігін арттыру;

8) тұрақты даму саласындағы іс-шараларды тұрақты мониторингілеу және бағалау, мақсаттарға қол жеткізуді бағалау және ҚТК, түзету шараларын қабылдау, тұрақты жақсарту мәдениетін енгізу.

Қоғамның Директорлар кеңесі мен Басқармасы тұрақты даму саласында тиісті жүйені қалыптастыруды және оны енгізуді қамтамасыз етеді.

Барлық деңгейдегі барлық қызметкерлер мен лауазымды тұлғалар тұрақты дамуға үлес қосады.

94. Қоғам тұрақты даму саласындағы іс-шаралар жоспарын келесілер

арқылы әзірлейді:

1) үш негізгі сала бойынша ағымдағы ахуалды мұқият, терең және ойластырылған талдау: экономикалық, экологиялық және әлеуметтік; осы талдауды жүргізу кезінде ақпараттың сенімділігі, уақтылығы және сапасы маңызды болып табылады;

2) тұрақты даму саласындағы тәуекелдерді айқындау; тәуекелдер тұрақты дамудың үш бағытына сәйкес бөлінеді, сондай-ақ аралас бағыттарға әсер етуі және басқа тәуекелдерді қамтуы мүмкін. Тәуекелдерді анықтау үшін Қоғамға әсер етудің ішкі және сыртқы факторларына талдау жасалады;

3) мүдделі тараптардың анықтамалары және олардың қызметке әсері;

4) үш құрамдас бөлік, жауапты тұлғалар, қажетті ресурстар мен орындау мерзімдері бойынша қызметті жақсарту және жетілдіру жөніндегі мақсаттарды, сондай-ақ мүмкіндігінше нысаналы көрсеткіштерді, іс-шараларды айқындау;

5) мақсатты көрсеткіштерге қолжеткізу мақсаттарының, іс-шараларының іске асырылуын тұрақты мониторингілеу және бағалау;

6) мүдделі тараптармен жүйеленген және сындарлы өзара әрекет жасау, кері байланыс алу;

7) қалыптастырылған жоспарды іске асыру;

8) тұрақты мониторинг және тұрақты есептілік;

9) талдау және бағалау, қорытынды шығару мен түзету және жақсарту шараларын қабылдау.

Тұрақты дамуды интеграциялау ұсынылады:

1) басқару жүйесіне;

2) даму стратегиясына;

3) тәуекелдерді басқаруды, жоспарлауды (ұзақ мерзімді (стратегия), орта мерзімді (5 жылдық даму жоспары) және қысқа мерзімді (жылдық бюджет) кезеңдерді қоса алғанда, есептілік, тәуекелдерді басқару, адам ресурстарын басқару, инвестициялар, операциялық қызмет және басқа түйінді процестерге, сондай-ақ органдардан бастап (Жалғыз акционер, Директорлар кеңесі, Басқарма) қатардағы қызметкерлермен аяқтай отырып барлық деңгейлерде шешімдер қабылдау процестеріне.

95. Тұрақты даму саласындағы басқару жүйесінде тұрақты даму саласындағы қағидаттарды, стандарттарды және тиісті саясаттар мен жоспарларды іске асыру үшін әрбір органның және барлық қызметкерлердің рөлі, құзыреті, жауапкершілігі айқындалады және бекітіледі.

Қоғамның Директорлар кеңесі тұрақты дамудың енгізілуіне стратегиялық басшылық пен бақылауды жүзеге асырады. Қоғам Басқармасы тиісті іс-шаралар жоспарын қалыптастырады.

Тұрақты даму мәселелерін дайындау мақсатында комитет құрылады немесе осы мәселелер Қоғамның Директорлар кеңесі жанындағы қолданыстағы комитеттердің бірінің құзыреттері шеңберіне жіберіледі.

Қоғамда тұрақты негізде оқыту және біліктілікті арттыру бағдарламалары жүргізіледі. Оқыту тұрақты дамуды енгізудегі тұрақты элемент болып табылады. Қоғамның лауазымды тұлғалары қызметті жүргізу

және міндеттерді орындау кезінде мәдениетті, мінез-құлықты тұрақты дамыту және өзгерту қағидаттарын түсіну және ұстану негізінде қызметкерлердің тұрақты дамуға тартылуына ықпал етеді. Қоғамда жыл сайын қызметкерлерді тарту және қанағаттандыру бойынша зерттеулер жүргізіледі.

96. Тұрақты даму қағидаттарын енгізудің артықшылықтары:

1) инвестицияларды тарту – әлемдік тәжірибеде инвесторлардың инвестициялық тартымдылығын айқындау кезінде тұрақты даму саласындағы тиімділік ескеріледі;

2) басқарушылық тиімділікті арттыру және тәуекелдерді азайту - экологиялық және әлеуметтік аспектілерді басқару шешімдерін қабылдау процесіне біріктіру жоспарлау көкжиегін кеңейтуге және тәуекелдер мен мүмкіндіктердің неғұрлым жан-жақты спектрін ескеруге мүмкіндік береді, бұл бизнестің тұрақты дамуына алғышарттар жасайды;

3) тиімділікті арттыру - өнімділігі жоғары және ресурс тиімділігі жоғары технологияларды енгізу өзінің бәсекеге қабілеттілігі мен тиімділігін арттыра отырып, инновациялық өнімдер мен қызметтерді құруға мүмкіндік береді;

4) беделді нығайту - корпоративтік имиджді жақсарту тұрақты даму саласындағы қызметтің ең айқын нәтижесі болып табылады, бұл брендтің құндылығын арттырады және сенімді қалыптастырады, сонымен қатар іскери серіктестермен өзара әрекеттесу сапасына оң әсер етеді;

5) ішкі және сыртқы мүдделі тараптар тарапынан адалдықты арттыру- тартымды еңбек жағдайларын, кәсіби және мансаптық өсу үшін мүмкіндіктер жасау перспективалы білікті мамандарды тартуға және ұстауға мүмкіндік береді; мүдделі тараптармен тиімді диалог құру Қоғам қызметінің айналасында оң орта қалыптастыруға ықпал етеді, бұл клиенттер, Жалғыз акционер, инвесторлар, мемлекеттік органдар, жергілікті халық, қоғамдық ұйымдар тарапынан түсіністік пен қолдау есебінен қызметтің тиімділігін арттыруға ықпал етеді.

97. Қоғам тұрақты даму қағидаттары мен стандарттарын серіктестермен тиісті келісім шарттарға (келісімдерге, шарттарға) енгізуді және сақтауды талқылайды.

Егер Қоғам серіктестердің экономикаға, экологияға және Қоғамға теріс әсер етуіне байланысты тәуекелді анықтаса, онда Қоғам мұндай әсерді тоқтатуға немесе алдын алуға бағытталған шараларды қабылдайды.

Әріптес тұрақты даму қағидаттары мен стандарттарын қабылдамаған немесе тиісінше орындамаған жағдайда, осы серіктестің Қоғам үшін маңыздылығын және оған ықпал ету шаралары бар-жоғын және оны ауыстыру мүмкіндігін назарға алған жөн.

8-тарау. Тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және ішкі аудит қағидаты

1-параграф. Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау

98. Қоғамда Қоғамның стратегиялық және операциялық мақсаттарына қолжеткізуіне ақылға қонымды сенімді қамтамасыз етуге бағытталған және Қоғамның Директорлар кеңесі мен Басқармасы қамтамасыз ету үшін құрған ұйымдық саясаттардың, рәсімдердің, мінез-құлық пен әрекеттер нормаларының, басқару әдістері мен тетіктерінің жиынтығын білдіретін тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылаудың тиімді қызмет ететін жүйесі жұмыс істейді:

- 1) Қоғам қызметінің рентабельділігі, стратегиялық мақсаттар және олармен бірге жүретін тәуекелдер арасындағы оңтайлы теңгерім;
- 2) қаржылық-шаруашылық қызметтің тиімділігі мен Қоғамның қаржылық тұрақтылығына қолжеткізу;
- 3) активтерді сақтау және Қоғам ресурстарын тиімді пайдалану;
- 4) қаржылық және басқарушылық есептіліктің толықтығы, сенімділігі және дұрыстығы;
- 5) Қазақстан Республикасы заңнамасының және Қоғамның ішкі құжаттарының талаптарын сақтау;
- 6) алаяқтықтың алдын алу және негізгі және қосалқы бизнес-процестердің жұмыс істеуін тиімді қолдауды қамтамасыз ету және қызмет нәтижелерін талдау үшін тиісті ішкі бақылау.

99. Қоғамның Директорлар кеңесі осы жүйенің міндеттеріне сүйене отырып, тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін ұйымдастырудың қағидаттары мен тәсілдерін айқындайтын ішкі құжаттарды бекітеді.

Қоғамда тәуекелдерді басқарудың және ішкі бақылаудың тиімді жүйесін ұйымдастыру қызметкерлердің, менеджменттің, Қоғам органдарының шешімдер қабылдау кезінде тәуекелдер деңгейінің парасаттылығы мен қолайлылығын түсінуді қамтамасыз етуге, тәуекелдерге тез ден қоюға, негізгі және қосалқы бизнес-процестер мен күнделікті операцияларды бақылауды жүзеге асыруға, сондай-ақ кез келген елеулі кемшіліктер туралы тиісті деңгейдегі басшылықты дереу хабардар етуді жүзеге асыруға қабілетті басқару жүйесін құруға бағытталған.

Тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылаудың тиімді жүйесін ұйымдастырудың қағидаттары мен тәсілдері қарастырады:

- 1) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің мақсаттары мен міндеттерін айқындау;
- 2) шешімдер қабылдаудың барлық деңгейлерін қамтитын және тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін әзірлеу, бекіту, қолдану және бағалау процесінде тиісті деңгейдің рөлін ескере отырып, тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің ұйымдық құрылымы;

3) тәуекелдерді басқару процесін ұйымдастыруға қойылатын негізгі талаптар (тәуекелдерді айқындау тәсілдері, тәуекелдерді сәйкестендіру және бағалау тәртібі, жауап қайтару әдістерін айқындау, мониторинг және басқалар);

4) ішкі бақылау жүйесін ұйымдастыруға және бақылау рәсімдерін жүргізуге қойылатын талаптар (ішкі бақылау жүйесінің негізгі салалары мен негізгі компоненттерінің сипаттамасы, ішкі бақылау саласындағы тиімділік пен есептілікті бағалау тәртібі және басқалары).

Қоғамның ішкі нормативтік құжаттарында Қоғамның Директорлар кеңесі мен басқармасының тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің тиімді жұмыс істеуін ұйымдастыру және қамтамасыз ету жөніндегі жауапкершілігі шоғырландырылған негізде бекітіледі.

100. Қоғамның әрбір лауазымды тұлғасы шешім қабылдау кезінде тәуекелдердің тиісінше қаралуын қамтамасыз етеді.

Қоғам Басқармасы тиісті біліктілігі мен тәжірибесі бар қызметкерлердің тәуекелдерді басқару рәсімдерін енгізуді қамтамасыз етеді.

Басқарма:

1) Директорлар Кеңесі бекіткен тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласындағы ішкі құжаттарды әзірлеуді және енгізуді қамтамасыз етеді;

2) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау қағидаттары мен рәсімдерін практикалық іске асыру және үздіксіз жүзеге асыру жолымен тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін құруды және тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз етеді;

3) Директорлар кеңесінің шешімдерін және аудит жөніндегі комитеттің тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін ұйымдастыру саласындағы ұсынымдарының орындалуына жауап береді;

4) ішкі құжаттардың талаптарына сәйкес тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің мониторингін жүзеге асырады;

5) бизнестің сыртқы және ішкі ортасындағы өзгерістерді ескере отырып, тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау процестері мен рәсімдерін жетілдіруді қамтамасыз етеді.

Ішкі бақылау қағидаттарын іске асыру және тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің тиімділігін қамтамасыз ету мақсатында Қоғам Басқармасы төмендегі деңгейдегі басшылар және/немесе құрылымдық бөлімшелердің басшылары арасында тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылаудың нақты рәсімдері үшін өкілеттіктерді, міндеттерді және жауапкершілікті бөледі.

Құрылымдық бөлімшелердің басшылары/бизнес-процестердің иелері өздерінің функционалдық міндеттеріне сәйкес Қоғам қызметінің өзіне сеніп тапсырылған функционалдық салаларында тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін әзірлеу, құжаттандыру, енгізу, мониторингілеу және дамыту үшін жауапты болады.

101. Қоғамдағы тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің ұйымдық құрылымы міндеттеріне жататын тәуекелдерді басқару және бақылау мәселелеріне жауапты құрылымдық бөлімшенің болуын көздейді:

- 1) тәуекелдерді басқару және бақылау процестерін жалпы үйлестіру;
- 2) тәуекелдерді басқару және бақылау саласындағы әдістемелік құжаттарды әзірлеу және тәуекелдерді сәйкестендіру, құжаттау, бақылау рәсімдерін енгізу, мониторингілеу және жетілдіру, тәуекелдерге ден қою жөніндегі іс - шаралар жоспарларын және тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін жетілдіру жөніндегі іс-шаралар жоспарларын, оларды орындау жөніндегі есептерді қалыптастыру процесінде бизнес-процестер иелері мен қызметкерлерге әдіснамалық қолдау көрсету;
- 3) қызметкерлерді тәуекелдерді басқару және бақылау саласында оқытуды ұйымдастыру;
- 4) тәуекелдер портфелін талдау және тиісті тәуекелдерді басқаруға қатысты ден қою және ресурстарды қайта бөлу стратегиясы бойынша ұсыныстар әзірлеу;
- 5) тәуекелдер бойынша жиынтық есептілікті қалыптастыру;
- 6) құрылымдық бөлімшелердің тәуекелдерді басқару процесіне жедел бақылауды жүзеге асыру;
- 7) Қоғамның Директорлар Кеңесін және/немесе Басқармасын тәуекелдерді басқару жүйесінің мәртебесі, бар қауіптер және олардың алдын алу/нивелирлеу бойынша ұсыныстар туралы дайындау және хабардар ету.

Тәуекелдерді басқару және бақылау функциясына жетекшілік ететін басшы тәуекел иесі болып табылмайды, бұл оның тәуелсіздігі мен объективтілігін қамтамасыз етеді. Тәуекелдерді басқару және бақылау функцияларын экономикалық жоспарлауға, корпоративтік қаржыландыруға, қазынашылыққа, инвестициялық шешімдер қабылдауға байланысты функциялармен біріктіру мүмкін емес. Егер мүдделердің елеулі қақтығысы туындамаса, басқа функциялармен біріктіруге жол беріледі.

102. Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесі барлық елеулі тәуекелдерді сәйкестендіру, бағалау және мониторингілеу рәсімін, сондай-ақ тәуекелдер деңгейін төмендету бойынша уақтылы және барабар шаралар қабылдауды көздейді.

Тәуекелдерді басқару жөніндегі рәсімдер жаңа тәуекелдерге жедел ден қоюды, оларды нақты сәйкестендіруді және тәуекел иелерін айқындауды қамтамасыз етеді. Қоғамның бәсекелестік немесе экономикалық ортасында кез келген күтпеген өзгерістер болған жағдайда тәуекелдер картасын қайта бағалау және оның тәуекел-тәбетке сәйкестігі жүзеге асырылады.

Директорлар кеңесі Қоғамның ішкі құжаттарымен бекітілетін негізгі тәуекелдерге қатысты тәуекелге тәбеттің жалпы деңгейін және төзімділік деңгейін бекітеді.

Негізгі тәуекелдер бойынша төзімділік деңгейлері елеулі оқиғалар туындаған жағдайда қайта қаралады. Күнделікті әрекеттегі тәуекелдерді шектейтін лимиттер белгіленеді.

Қоғамдағы тән тәуекелдерді тұтас және айқын түсіну үшін, кем дегенде, жыл сайын Директорлар кеңесі бекітетін тәуекелдер тіркелімінде, тәуекелдер картасында, тәуекелдерге ден қою жөніндегі іс-шаралар жоспарында (процестерді жақсарту, азайту стратегиясы) көрсетілетін тәуекелдерді сәйкестендіру және бағалау жүргізіледі.

Директорлар кеңесі тәуекелдер тіркелімін және картасын қарау кезінде оларға стратегиялық міндеттерді іске асыруға шынымен әсер етуі мүмкін тәуекелдерді енгізуді, ал тәуекелдерге ден қою жөніндегі іс-шаралар жоспарын қарау кезінде іс-шаралардың пайдалылығына көз жеткізуді қамтамасыз етеді. Қоғамның Директорлар кеңесі мен Басқармасы Қоғамның Даму стратегиясы мен жоспарына ықпал ету тұрғысынан негізгі тәуекелдер, оларды талдау туралы ақпаратты тұрақты түрде алады.

Тәуекелдер бойынша есептер Директорлар кеңесінің отырыстарына тоқсанына кемінде бір рет шығарылады және тиісті түрде толық көлемде талқыланады.

103. Қоғамда тәуекелдерді басқару және бақылау саласында айқын қағидаттар мен тәсілдер, қызметкерлер мен лауазымды тұлғаларды тәуекелдерді басқару жүйесі туралы оқыту практикасы, сондай-ақ құжаттау және қажетті ақпаратты лауазымды тұлғалардың назарына уақтылы жеткізу процесі енгізілді.

Қоғам қызметкерлері жыл сайын, сондай-ақ жұмысқа қабылдау кезінде қабылданған тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесімен танысу үшін оқудан/кіріспе нұсқамадан өтеді. Осындай оқыту нәтижелері бойынша білімді тестілеу жүргізіледі.

Тәуекелдерді басқару және бақылау жүйесі шеңберінде Қоғамда Қоғамның кез келген қызметкері мен лауазымды адамының Қазақстан Республикасының заңнамасын, ішкі рәсімдерді, іскерлік этика кодексін бұзу фактілері туралы Директорлар кеңесін (аудит жөніндегі комитетті) және ішкі аудит бөлімшесін хабардар етудің қауіпсіз, құпия және қолжетімді тәсілі (жедел желісі) ұйымдастырылған.

2-параграф. Ішкі аудит

104. Қоғамда тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің сенімділігі мен тиімділігін және корпоративтік басқару практикасын жүйелі түрде тәуелсіз бағалау үшін ішкі аудит қызметі құрылды.

105. Ішкі аудит қызметі өз қызметін Қоғамның Директорлар кеңесі бекітетін тәуекелге бағдарланған (жылдық) аудиторлық жұмыс жоспары негізінде жүзеге асырады. Аудиторлық есептердің нәтижелері, негізгі анықтаулар және тиісті ұсынымдар тоқсан сайын Директорлар кеңесінің қарауына шығарылады.

Ішкі аудит қызметінің басшысы қоғамда қабылданған тәуекелдерді басқару тұжырымдамасын назарға алады, сондай-ақ Қоғам Басқармасымен және аудит жөніндегі Комитетпен консультациялардан кейін қалыптасқан

тәуекелдер туралы өз пікірін қолданады.

106. Ішкі аудит қызметі өз қызметін жүзеге асыру кезінде Директорлар кеңесі бекіткен әдістемелерге сәйкес ішкі аудит саласындағы қызметтің жалпы қабылданған стандарттарын және корпоративтік стандарттарды қолдана отырып, ішкі бақылау, тәуекелдерді басқару және корпоративтік басқару жүйелерінің тиімділігіне бағалау жүргізеді.

Ішкі бақылау жүйесінің тиімділігін бағалау мыналарды қамтиды:

1) бизнес-процестер, жобалар мен құрылымдық бөлімшелер мақсаттарының қоғам мақсаттарына сәйкестігіне талдау жүргізу, бизнес-процестер (қызмет) мен ақпараттық жүйелердің сенімділігі мен тұтастығын, оның ішінде құқыққа қарсы іс-әрекеттерге, теріс пайдалану мен сыбайлас жемқорлыққа қарсы әрекеттер рәсімдерінің сенімділігін қамтамасыз етуді тексеру;

2) бухгалтерлік (қаржылық), статистикалық, басқарушылық және өзге де есептіліктің дұрыстығын қамтамасыз етуді тексеру, бизнес-процестер мен құрылымдық бөлімшелер қызметінің нәтижелерін қойылған мақсаттарға сәйкестікке анықтау;

3) қойылған мақсаттарды орындау (қолжеткізу) дәрежесін талдау үшін Қоғам Басқармасы белгілеген критерийлердің барабарлығын айқындау;

4) қойылған мақсаттарға қолжеткізуге мүмкіндік бермейтін (рұқсат бермейтін) ішкі бақылау жүйесінің кемшіліктерін анықтау;

5) басқарудың барлық деңгейлерінде іске асырылатын бұзушылықтарды, кемшіліктерді жою және ішкі бақылау жүйесін жетілдіру жөніндегі іс - шараларды енгізу (іске асыру) нәтижелерін бағалау;

6) ресурстарды пайдаланудың тиімділігі мен орындылығын тексеру;

7) Қоғам активтерінің сақталуын қамтамасыз етуді тексеру;

8) Қазақстан Республикасы заңнамасының және Қоғамның ішкі құжаттарының талаптарын сақталуын тексеру;

Тәуекелдерді басқару жүйесінің тиімділігін бағалау мыналарды қамтиды:

1) тәуекелдерді тиімді басқару үшін тәуекелдерді басқару жүйесі элементтерінің жеткіліктілігі мен жетілуін тексеру (мақсаттары мен міндеттері, инфрақұрылым, процестерді ұйымдастыру, нормативтік-әдістемелік қамтамасыз ету, тәуекелдерді басқару жүйесі шеңберінде құрылымдық бөлімшелердің өзара әрекеттесуі, есептілік);

2) атқарушы органының басқарудың барлық деңгейлерінде тәуекелдерді бағалаудың толықтығын және дұрыстығын тексеру;

3) осы мақсаттарға бөлінген ресурстарды пайдалану тиімділігін қоса алғанда, бақылау рәсімдерінің және тәуекелдерді басқару жөніндегі өзге де іс-шаралардың тиімділігін тексеру;

4) іске асырылған тәуекелдер (ішкі аудиторлық тексеру нәтижелері бойынша анықталған бұзушылықтар, қойылған мақсаттарға қолжеткізбеу фактілері, сот талқылауы фактілері) туралы ақпаратқа талдау жүргізу.

Корпоративтік басқаруды бағалау тексеруді қамтиды:

1) қоғамның этикалық қағидаттары мен корпоративтік құндылықтарын сақтауды;

2) мақсат қою, мониторинг және оларға қол жеткізуді бақылау тәртібін;

3) мүдделі тараптармен өзара әрекеттесуді қоса алғанда, басқарудың барлық деңгейлерінде нормативтік қамтамасыз ету деңгейі мен ақпараттық өзара әрекеттесу рәсімдері (оның ішінде ішкі бақылау және тәуекелдерді басқару мәселелері бойынша);

4) Жалғыз акционердің құқықтарын және мүдделі тараптармен өзара қарым-қатынастардың тиімділігін қамтамасыз ету;

5) қоғамның қызметі туралы ақпаратты ашу рәсімдері.

107. Қоғам қаржылық есептіліктің жыл сайынғы аудитін тәуелсіз және білікті аудиторды тарту арқылы жүргізеді, ол үшінші тарап ретінде мүдделі тараптарға қаржылық есептіліктің дұрыстығы және оның ХҚЕС талаптарына сәйкестігі туралы объективті пікір береді. Егер жылдық қаржылық есептілік аудитін жүргізу Қазақстан Республикасының заңнамасында және/немесе қоғамның ішкі құжаттарында көзделсе, жыл сайынғы аудит бөлігіндегі нормалар қолданылады.

Сыртқы аудиторды таңдау конкурс негізінде жүзеге асырылады. Іріктеу процесінде конкурсты өткізу мақсатында әзірленген біліктілік талаптарын және/немесе техникалық ерекшелікті үйлестіретін Қоғамның Директорлар кеңесінің Аудит жөніндегі комитеті маңызды рөл атқарады.

108. Тартылатын сыртқы аудитор Қоғамға сыртқы аудитордың тәуелсіздігіне қауіп төндіруі мүмкін кеңес беру қызметтерін көрсетпеуі тиіс. Егер Қоғамның Басқарма мүшесі, Басқарушы директоры немесе бас бухгалтері лауазымына сыртқы аудитордың қызметкері ретінде қоғамның міндетті аудитіне қатысатын немесе Қоғамға тағайындалған (сайланған) күннің алдындағы екі жыл ішінде Қоғамның міндетті аудитіне сыртқы аудитордың қызметкері ретінде қатысқан адамды тағайындау (сайлау) көзделсе, мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында оны тағайындау (сайлау) туралы мәселені одан әрі қарау үшін болжамды кандидат бойынша Қоғамның Директорлар кеңесінің Аудит жөніндегі комитетінің алдын ала мақұлдауын алуы тиіс.

109. Мүдделі тараптар мынадай өлшемдерге сәйкес келетін сыртқы аудиторды тарту арқылы қоғамның қаржылық есептілігінің дұрыстығына сенімді болуға тиіс: аудиторлық ұйым мамандарының біліктілігінің жоғары деңгейі; айтарлықтай жұмыс тәжірибесі мен оң беделі (қазақстандық нарықта да, халықаралық нарықта да (қажет болған жағдайда); салада тәжірибесінің болуы; аудиторлық ұйымның халықаралық аудит стандарттарын, Қазақстан Республикасының аудиторлық қызмет саласындағы заңнамасын, Халықаралық бухгалтерлер федерациясының Кәсіби бухгалтерлерінің этика кодексін сақтауы;

кемшіліктерді анықтау және қаржылық есептілікті дайындау процесі бойынша ішкі бақылауды жетілдіру бойынша ұсыныстар беру бойынша жұмыстың тиімділігі.

110. Қоғам аудитті жүзеге асыру тәртібін және сыртқы аудитормен өзара қарым-қатынасты реттейтін құжаттарды, оның ішінде сыртқы аудиторды таңдау процесін, конкурстық комиссияның өкілеттіктері мен функцияларын, аудиторлық ұйымның қаржылық есептілік аудитіне және басқа ақпаратқа байланысты емес консультациялық қызметтер көрсету мәселелерін, аудиторлық ұйымдарды және аудиторлық ұйымның аға персоналын ротациялау мәселелерін, аудиторлық ұйымның бұрынғы қызметкерлерін жұмысқа қабылдау мәселелерін бекітуі керек.

Қаржылық есептілік аудитіне жауапты аудиторлық ұйымның серіктестері мен аға персоналын ротациялау, егер аудиторлық ұйым Қоғамға қатарынан 5 жылдан астам аудиторлық қызмет көрсеткен жағдайда, бес жылда кемінде бір рет жүзеге асырылады.

9-тарау. Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу қағидаты

1-параграф. Корпоративтік қақтығысын реттеу

111. Қоғамның Директорлар кеңесі мен Басқарма мүшелері, Қоғам қызметкерлері жанжалдарды болдырмай, Жалғыз акционер мен Қоғамның мүддесі үшін адал және ақылға қонымды түрде өздерінің кәсіби функцияларын орындайды.

Корпоративтік қақтығыстар болған (туындаған) жағдайда, қатысушылар Қоғамның және мүдделі тараптардың мүдделерін тиімді қорғауды қамтамасыз ету мақсатында оларды келіссөздер жолымен шешу жолдарын іздейді. Бұл ретте Қоғамның лауазымды тұлғалары Корпоративтік хатшыға және/немесе омбудсменге жанжалдың болуы (туындауы) туралы уақтылы хабарлайды.

Корпоративтік қақтығыстардың алдын алу және реттеу жөніндегі жұмыстың тиімділігі осындай қақтығыстарды толық және жедел анықтауды және Қоғамның барлық органдарының әрекеттерін үйлестіруді көздейді.

112. Корпоративтік хатшының және/немесе Омбудсменнің жәрдемдесуімен корпоративтік жанжалдарды Қоғамның Директорлар кеңесінің төрағасы қарайды. Директорлар кеңесінің төрағасы корпоративтік жанжалға тартылған жағдайда, мұндай жағдайларды Кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитет қарайды.

Жалғыз акционер мемлекеттік органдардың Қоғамның операциялық қызметіне араласуын болдырмау, сондай-ақ Директорлар кеңесінің қабылданатын шешімдер үшін жауапкершілігін арттыру мақсатында мемлекеттік органдардың өкілдері болып табылатын Директорлар кеңесі мүшелерінің шамадан тыс санын сайлаудан аулақ болу керек.

113. Корпоративтік жанжалды бағалаудың объективтілігін қамтамасыз ету және оны тиімді реттеу үшін жағдай жасау мақсатында мүдделері жанжалды қозғайтын немесе қозғауы мүмкін тұлғалар оны реттеуге қатыспайды.

Корпоративтік жанжалдарды келіссөздер жолымен шешу мүмкін болмаған жағдайда, олар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес шешіледі.

114. Директорлар кеңесі Қоғамның және Жалғыз акционердің мүдделеріне жауап беретін корпоративтік жанжалдарды реттеу саясаты мен ережелерін бекітеді және мерзімді түрде қайта қарайды.

115. Директорлар кеңесі өзінің құзыретіне жататын мәселелер бойынша корпоративтік жанжалдарды реттеуді жүзеге асырады. Бұл жағдайда Корпоративтік хатшыға және/немесе омбудсменге Директорлар кеңесінің корпоративтік жанжалдың мәні туралы барынша хабардар болуын және корпоративтік жанжалды шешудегі делдалдың рөлін қамтамасыз ету міндеті жүктеледі.

Басқарма Төрағасы Қоғам атынан шешімдер қабылдау Қоғамның Директорлар кеңесінің құзыретіне жатқызылмаған барлық мәселелер бойынша корпоративтік жанжалдарды реттеуді жүзеге асырады, сондай-ақ корпоративтік жанжалдарды реттеу жөніндегі жұмысты жүргізу тәртібін дербес айқындайды.

Директорлар кеңесі Басқарманың құзыретіне жататын жекелеген корпоративтік жанжалдарды қарайды (мысалы, егер осы органның әрекеттері (әрекетсіздігі) жанжалдың мәні болып табылса).

2-параграф. Мүдделер қақтығысын реттеу

116. Мүдделер қақтығысы Қоғам қызметкерінің жеке мүддесі лауазымдық міндеттерді бейтарап орындауға әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдай ретінде анықталады.

Мүдделер қақтығысына байланысты елеулі бұзушылықтар Қоғамның беделіне нұқсан келтіруі және Жалғыз акционер мен өзге де мүдделі тараптар тарапынан оған деген сенімге нұқсан келтіруі мүмкін. Лауазымды адамның немесе қызметкердің жеке мүдделері олардың лауазымдық, функционалдық міндеттерін әділ орындауына ықпал етпеуге тиіс.

117. Қоғам қызметкерлері мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін жағдайларға не өзіне (немесе өзімен байланысты адамдарға), не басқаларға қатысты жол бермейді.

Қоғам Директорлар кеңесінің өз міндеттерін объективті орындауына кедергі келтіретін мүдделер қақтығысын болдырмау және Қоғамның Директорлар кеңесінің процестеріне саяси араласуды шектеу үшін оларды болдырмау және реттеу жөніндегі тетіктерді енгізеді.

118. Мүдделер қақтығысының алдын алудың негізгі қағидаттары, оларды анықтау, бағалау және шешу тәсілдері Директорлар кеңесі бекітетін Қоғамның іскерлік этика кодексінде бекітілген.

10-тарау. Қоғам қызметі туралы ақпаратты көрсетудің ашықтығы мен объективтілігі қағидаттары

119. Қоғамның мүдделі тараптарының мүдделерін сақтау мақсатында Қазақстан Республикасының заңнамасында және Қоғамның ішкі құжаттарында көзделген ақпаратты, сондай-ақ қаржылық жағдайды, қызмет нәтижелерін, меншік пен басқару құрылымын қоса алғанда, өз қызметінің барлық маңызды аспектілері туралы ақпаратты уақтылы және нақты көрсетеді.

120. Қоғамда ақпаратты көрсетудің жүйелілігін қамтамасыз ету үшін Қоғамда ақпаратты көрсету мен қорғауға арналған қағидаттар мен тәсілдерді, мүдделі тұлғаларға ашылатын ақпараттың тізбесін, ақпараттың көрсетілетін мерзімдерін, тәртібін, тәсілін, нысанын, олардың функциялары мен міндеттерін көрсете отырып, жауапты лауазымды тұлғалар мен қызметкерлерді айқындайтын ішкі құжаттар, сондай-ақ ақпаратты көрсету процестерін реттейтін басқа да ережелер бекітіледі.

Коммерциялық және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын ақпаратты қорғау мақсатында, Қоғам Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес ақпаратқа қолжетімділік санаттарына жатқызу тәртібін, ақпаратты сақтау және пайдалану шарттарын айқындайды. Қоғам коммерциялық және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын ақпаратқа еркін қолжетімділік құқығы бар тұлғалар тобын айқындайды және оның құпиялылығын қорғау шараларын қабылдайды.

121. Интернет-ресурс құрылымдалған, навигацияны пайдалану үшін ыңғайлы болып табылады және Қоғамның қызметімен танысқысы келетін мүдделі тұлғалар үшін жеткілікті ақпаратты қамтиды. Ақпаратты интернет-ресурстың жеке тақырыптық бөлімдеріне қарай орналастыру ұсынылады.

Интернет-ресурсты өзектендіру, қажеттілігіне қарай, аптасына кемінде бір рет жүзеге асырылады. Қоғамда интернет-ресурста орналастырылған ақпараттың толықтығы мен өзектілігін бақылау тұрақты негізде жүзеге асырылады, сондай-ақ интернет-ресурстың қазақ, орыс, ағылшын нұсқаларында орналастырылған осы ақпараттың сәйкестігі айқындалады. Осы мақсатта Интернет-ресурстағы ақпараттың толықтығы мен өзектілігіне жауап беретін жауапты тұлғалар (құрылымдық бөлімше) бекітіледі.

122. Қоғамның интернет-ресурсы келесі ақпаратпен қамтылады:

1) миссия, негізгі міндеттер, қызметтің мақсаттары мен түрлері, меншікті капиталдың мөлшері, активтердің мөлшері, таза кіріс және персоналдың саны туралы ақпаратты қоса алғанда, Қоғам туралы жалпы ақпарат;

2) даму стратегиясы және / немесе даму жоспары туралы (кем дегенде стратегиялық мақсаттар); қызметтің басым бағыттары;

3) органдардың, комитеттердің, Корпоративтік хатшының қызметін реттейтін Қоғамның Жарғысы мен ішкі құжаттары;

- 4) этикалық қағидалар туралы;
- 5) тәуекелдерді басқару туралы;
- 6) дивидендтік саясат туралы;

7) келесі мәліметтерді қоса алғанда, Директорлар кеңесінің мүшелері туралы: фотосурет (Директорлар кеңесі мүшесінің келісімі бойынша), тегі, аты, әкесінің аты, туған күні, азаматтығы, Директорлар кеңесі мүшесінің мәртебесі (тәуелсіз директор, жалғыз акционердің өкілі), Директорлар кеңесі мүшесінің функцияларын көрсету, оның ішінде Директорлар кеңесінің комитеттеріне мүшелік немесе Директорлар кеңесі төрағасының функцияларын орындау, білімі, оның ішінде негізгі және қосымша білімі (білім беру мекемесінің атауы, бітірген жылы, біліктілігі, алған дәрежесі), соңғы бес жылдағы жұмыс тәжірибесі, негізгі жұмыс орны және қазіргі уақытта атқаратын басқа да лауазымдары, кәсіби біліктілігі, Директорлар кеңесіне бірінші сайланған күні және әрекеттегі Директорлар кеңесіне сайланған күні, үлестес ұйымдардың тиесілі акцияларының саны мен үлесі;

8) келесі мәліметтерді қоса алғанда, Басқарма мүшелері туралы: фотосурет, тегі, аты, әкесінің аты, туған күні, азаматтығы, лауазымы және атқаратын функциялары, білімі, оның ішінде негізгі және қосымша білімі (білім беру мекемесінің атауы, бітірген жылы, біліктілігі, алған дәрежесі), соңғы бес жылдағы жұмыс тәжірибесі, кәсіби біліктілігі, қоса атқаратын лауазымдары, үлестес ұйымдардың тиесілі акцияларының саны мен үлесі;

9) қаржылық есептілік туралы;

10) жылдық есептер туралы;

11) сыртқы аудитор туралы;

12) сатып алу ережелерін, хабарландыруларын және нәтижелерін қоса алғанда, сатып алу қызметі туралы;

13) келесі мәліметтерді қоса алғанда, жарғылық капиталдың құрылымы туралы: шығарылған акциялардың (қатысу үлестерінің) саны мен номиналды құны, акциялар беретін құқықтардың сипаттамасы, жарияланған, бірақ орналастырылмаған акциялардың саны мен номиналды құны, Жалғыз акционер туралы мәліметтер, оларға тиесілі жай акциялардың (қатысу үлестерінің) саны мен үлесі, меншік құқықтарына билік ету тәртібі;

14) барлық деңгейдегі үлестес ұйымдар туралы ақпаратты қоса алғанда, олардың қызмет саласын қысқаша көрсете отырып, активтердің құрылымы туралы;

15) корпоративтік оқиғалардың жылдық күнтізбесі туралы;

16) мәміленің тараптары, мәміленің елеулі шарттары (мәміленің мәні, мәміленің бағасы), мәмілені мақұлдау туралы шешім қабылдаған орган туралы мәліметтерді қоса алғанда, жасалуына мүдделілік білдіретін мәмілелер туралы;

17) мәміленің тараптары, мәміленің елеулі шарттары (мәміленің мәні, мәміленің бағасы), мәмілені мақұлдау туралы шешім қабылдаған орган туралы мәліметтерді қоса алғанда, ірі мәмілелер туралы;

18) тұрақты даму саласындағы қызмет туралы;

- 19) бекітілген дивидендтердің мөлшері туралы;
- 20) жаңалықтар мен баспасөз хабарламалары туралы.

123. Қоғам жылдық есепті осы Кодекстің ережелеріне және ақпаратты ашудың үздік тәжірибесіне сәйкес дайындайды. Жылдық есепті Жалғыз акционер бекітеді.

Жылдық есеп құрылымдалған құжат болып табылады және қазақ, орыс және ағылшын тілдерінде (қажет болған жағдайда) жарияланады.

Жылдық есепті Жалғыз акционер дайындайды және бекіткеннен кейін интернет-ресурста орналастырады.

124. Жылдық есептің мазмұнына қойылатын талаптар ең аз дегенде келесі ақпараттың болуын болжайды:

- 1) Қоғамның Директорлар кеңесі төрағасының үндеуі;
- 2) Басқарма Төрағасының үндеуі;
- 3) Қоғам туралы: жалпы мәліметтер; мынадай мәліметтерді қоса алғанда, жарғылық капиталдың құрылымы туралы: шығарылған акциялардың (қатысу үлестерінің) саны мен номиналды құны, акциялар беретін құқықтардың сипаттамасы, жарияланған, бірақ орналастырылмаған акциялардың саны мен номиналды құны, Жалғыз акционер туралы мәліметтер, оған тиесілі жай акциялардың саны, меншік құқықтарына билік ету тәртібі; миссиясы; даму стратегиясы, оны іске асыру нәтижелері; нарыққа шолу және нарықтағы жағдай;
- 4) есепті жылдағы қаржылық және операциялық қызметтің нәтижелері: қойылған міндеттерге қатысты қызметке шолу және оны талдау; қызметтің операциялық және қаржылық көрсеткіштері; негізгі елеулі оқиғалар мен жетістіктер; маңызды мәмілелер туралы ақпарат; мемлекеттен алынатын/алынған кепілдіктерді және қоғам өзіне қабылдаған (егер ХҚЕС-ға сәйкес көрсетілмесе) мемлекет пен Қоғам алдындағы кез келген міндеттемелерді қоса алғанда, кез келген қаржылық қолдау;
- 5) активтердің құрылымы, шолу, олардың қаржылық және өндірістік қызметінің негізгі нәтижелері;
- 6) болашақ кезеңдерге арналған мақсаттар мен жоспарлар;
- 7) тәуекелдің негізгі факторлары және тәуекелдерді басқару жүйесі;
- 8) корпоративтік басқару: корпоративтік басқару құрылымы; акционерлер құрамы және иелену құрылымы; біліктілікті, іріктеу процесін қоса алғанда, Директорлар кеңесінің құрамы, оның ішінде олардың тәуелсіздігін айқындау өлшемдерін көрсете отырып, тәуелсіз директорлар туралы; Директорлар кеңесі мен оның комитеттерінің есепті кезеңдегі қызметінің қорытындылары, елеулі оқиғалар, қаралған мәселелер, отырыстардың саны, отырыстардың нысаны, сабаққа қатысуы көрсетілетін қызметі туралы есеп; корпоративтік басқару тәжірибесінің осы Кодекстің қағидаттарына сәйкестігі туралы ақпарат, ал ол сәйкес келмеген жағдайда қағидаттардың әрқайсысының сақталмау себептері туралы түсініктеме; Қоғам Басқармасының құрамы; Басқарма қызметі туралы есеп; лауазымды тұлғаларға сыйақы беру саясаты;
- 9) тұрақты даму;

10) аудитордың қорытындысы және ескертпелері бар қаржылық есептілік;

11) талдамалық көрсеткіштер мен жылдық есепке енгізілетін деректерде өткен кезеңге қатысты салыстырмалы талдауды және қол жеткізілген прогресті (регресс) (өткен жылдық есепте көрсетілген ұқсас көрсеткіштердің мәндерімен салыстыру) көрсету керек. Көрсеткіштерді ұқсас салада жұмыс істейтін халықаралық деңгейдегі компаниялармен салыстыру мақсатында салалық бенчмаркинг-талдау жүргізуге мүмкіндік беретін қызмет көрсеткіштерін жариялау ұсынылады.

11-тарау. Іскерлік серіктестермен өзара әрекеттестігі

125. Қоғам іскерлік әріптестермен (клиенттер, инвесторлар, рейтингтік агенттіктер, консалтингтік компаниялар және т.б.) өзара тиімділік, құрмет, сенім, адалдық және әділдік негізінде өзара әрекеттестік жасайды. Қоғам заңды қызметпен айналысатын сенімді іскери әріптестермен ғана жұмыс істейді.

126. Қоғам қызметтерді/тауарларды жеткізушілерді заңнамаға және Қоғамның ішкі құжаттарына сәйкес басым түрде конкурстық негізде таңдайды.

127. Қоғам іскери әріптестер алдындағы келісімшарттық міндеттемелерін адал орындайды және олардан да талап етеді.

128. Қызмет барысында туындайтын дауларды Қоғам әрқашан келіссөздер жүргізіп, өзара тиімді ымыраға келе отырып, заңды жолмен шешеді.

12-тарау. Қорытынды ережелер

129. Осы Кодекс Қоғамның Жалғыз акционерінің шешіміне сәйкес, оны бекіткен сәттен бастап күшіне енеді.

130. Қоғам өз қызметінде осы Кодекстің ережелерін енгізуге ұмтылады.

131. Қоғам Жалғыз акционердің және өзге де мүдделі тұлғалардың мүдделерін басшылыққа ала отырып, заңнамадағы өзгерістерді және халықаралық және ұлттық тәжірибеде корпоративтік басқарудың жаңа стандарттарының пайда болуын ескере отырып, осы Кодексті жетілдіретін болады.

132. Осы Кодексте қарастырылмаған мәселелер Қазақстан Республикасының заңнамасымен, Қоғамның Жарғысымен және ішкі құжаттарымен реттеледі.

133. Қоғам осы Кодекстің ережелерін бейімдеуге және қолдануға бағытталған Қоғамның қосымша ішкі құжаттарын әзірлеуі және қабылдауы мүмкін.