

Қазақстан Республикасы Цифрлық даму, қорғаныс және аэроғарыш өнеркәсібі министрлігі Аэроғарыш комитеті Төрағасының 2019 жылғы «15» шілдедегі №53/НҚ бұйрығымен Бекітілген.

**«Республикалық ғарыштық байланыс орталығы»  
акционерлік қоғамының  
Корпоративтік басқару кодексі**

Нұр-Сұлтан қ., 2019 жыл

## Параграф 1. Жалпы ережелер

1. «Республикалық ғарыштық байланыс орталығы» АҚ Корпоративтік басқару кодексі (бұдан әрі – Кодекс) Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 1 наурыздағы «Мемлекеттік мүлік туралы» Заңының (бұдан әрі – Мемлекеттік мүлік туралы Заң) 182-бабының 3-тармағына сәйкес дайындалды және мемлекет бақылайтын акционерлік қоғам (бұдан әрі – Қоғам) шеңберіндегі және басқа да мүдделі тұлғалармен қарым-қатынастардағы корпоративтік басқару тәсілдерін айқындайды.

Кодекс Қоғамдағы корпоративтік басқаруды жетілдіруге, ашықтық пен басқару тиімділігін қамтамасыз етуге бағытталған.

2. Осы Кодексте келесі негізгі ұғымдар пайдаланылады:

1) акционер – Қоғамның жарғылық капиталындағы акцияларды иеленуші болып табылатын тұлға;

2) Жалғыз акционер - Қоғамның жоғары органы. Жалғыз акционердің шешім қабылдау тәртібі Қазақстан Республикасының 2003 жылғы 13 мамырдағы «Акционерлік қоғамдар туралы» заңдарымен (бұдан әрі – Акционерлік қоғамдар туралы заң), Қоғамның Жарғысымен айқындалады;

3) серіктестер – жеткізушілер мен мердігерлер, бірлескен жобалардағы серіктестер;

4) Басқарма – Қоғамның алқалы түрде әрекет ететін атқарушы органы;

5) даму жоспары – Директорлар кеңесі бекітетін Қоғам қызметінің негізгі бағыттарын, қаржылық-шаруашылық қызметінің көрсеткіштерін және бес жылдық кезеңге арналған қызметінің негізгі көрсеткіштерін айқындайтын құжат;

6) Директорлар кеңесі – Қоғамның Жалғыз акционерінің шешімімен оның мүшелерін сайлау арқылы құрылатын, Қоғам мен Басқарманың қызметіне жалпы басшылық пен бақылауды жүзеге асыратын Қоғамдағы басқару органы;

7) еншілес ұйым – жарғылық капиталының басым бөлігін басқа заңды тұлға құрған заңды тұлға (бұдан әрі – бас ұйым);

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

9) корпоративтік басқару – Қоғамның қызметін басқару мен бақылауды қамтамасыз ететін және Жалғыз акционердің мүддесі үшін акционерлер, Директорлар кеңесі, Басқарма, Қоғамның басқа органдары мен мүдделі тұлғалар арасындағы қатынастарды қамтитын процестердің жиынтығы. Корпоративтік басқару сонымен қатар Қоғамның құрылымын анықтайды, оның көмегімен оның мақсаттары белгіленеді, осы мақсаттарға жету жолдары, сонымен қатар қызмет нәтижелерін бақылау және бағалау;

10) корпоративтік оқиғалар – Қоғамның қызметіне елеулі әсер ететін, Акционерлік қоғамдар туралы заңмен, Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 28 ақпандағы «Бухгалтерлік есеп және қаржылық есептілік туралы» және 2003

жылғы 2 шілдедегі «Бағалы қағаздар нарығы туралы» заңдарымен, сондай-ақ Қоғамның Жарғысымен айқындалған Қоғамның Жалғыз акционері мен инвесторларының мүдделерін қозғайтын оқиғалар,

11) корпоративтік жанжал – Жалғыз акционер мен Қоғам органдары арасындағы; Директорлар кеңесінің мүшелері мен атқарушы органның, Ішкі аудит қызметінің, корпоративтік хатшының арасындағы келіспеушіліктер немесе даулар;

12) корпоративтік хатшы – Қоғамның Директорлар кеңесінің және (немесе) Қоғамның атқарушы органының мүшесі болып табылмайтын, Қоғамның Директорлар кеңесі тағайындайтын және Қоғамның Директорлар кеңесіне есеп беретін акционерлік қоғамның қызметкері, сондай-ақ өз қызметі шеңберінде Қоғамның Директорлар кеңесі отырыстарының дайындалуын және өткізілуін бақылайды, Директорлар кеңесінің күн тәртібіндегі мәселелер бойынша материалдар мен отырыс материалдарын қалыптастыруды қамтамасыз етеді, оларға қолжетімділікті қамтамасыз етуге бақылау жүргізеді. Корпоративтік хатшының құзыреті мен қызметі Қоғамның ішкі құжаттарымен айқындалады;

13) қызметтің негізгі көрсеткіштері (индикаторлары) (бұдан әрі – ҚНК) – Қоғамның, Қоғамның лауазымды тұлғаларының қызметінің тиімділігінің деңгейін сипаттайтын, олардың қызметінің тиімділігін бағалауға мүмкіндік беретін көрсеткіштер. ҚНК Қоғамның даму жоспарының бөлігі ретінде Қоғам үшін бекітілген немесе Қоғамның әрбір қызметкері үшін әр түрлі бекітілген және олардың жоспарлы және есепті кезеңдердегі қызметінің нәтижелеріне сәйкес келетін сандық мәнге ие болады;

14) лауазымды тұлға – Директорлар кеңесінің, атқарушы органның мүшесі;

15) мүдделі тараптар – заңнамаға, жасалған шарттарға (келісімшарттарға) орай немесе жанама түрде Қоғамға әсер ететін немесе Қоғамның жұмысы, олардың өнімдері немесе қызметтері және олармен байланысты әрекеттер ықпал етуі мүмкін жеке тұлғалар, заңды тұлғалар, жеке немесе заңды тұлғалар тобы; мүдделі тұлғалардың негізгі өкілдері акционерлер, қызметкерлер, клиенттер, жеткізушілер, мемлекеттік органдар, еншілес және тәуелді ұйымдар, облигацияларды ұстаушылар, кредиторлар, инвесторлар, қоғамдық ұйымдар, Қоғам қызмет ететін өңірлердің тұрғындары;

16) тұрақты даму – бұл Қоғам өз қызметінің қоршаған ортаға, экономикаға, қоғамға әсерін басқаратын және мүдделі тараптардың мүдделерін ескере отырып шешімдер қабылдайтын даму. Тұрақты даму болашақ ұрпақты өз қажеттіліктерін қанағаттандыру мүмкіндігінен айырмай, қазіргі ұрпақтың қажеттіліктерін қанағаттандыруға тиіс;

17) тәуелді ұйым - егер басқа (қатысушы, басым) заңды тұлғада дауыс беретін акцияларының (қатысу үлестерінің) жиырма пайызынан астамы болса, заңды тұлға тәуелді деп танылады;

18) тәуелсіз директор – осы Қоғамның аффилиирленген тұлғасы болып табылмайтын және оның Директорлар кеңесіне сайланғанға дейін үш жыл ішінде бірде-бір болмаған (осы Қоғамның тәуелсіз директор қызметін атқарған

жағдайды қоспағанда), осы Қоғамның аффилиирленген тұлғаларына қатысты аффилиирленген тұлға болып табылмайтын; осы Қоғамның лауазымды тұлғаларымен – осы Қоғамның аффилиирленген тұлғаларымен бағыныштылығы бойынша байланысы жоқ және Директорлар кеңесіне сайланғанға дейінгі үш жыл ішінде осы тұлғалармен бағыныштылығы бойынша байланысы болмаған; мемлекеттік қызметкер болып табылмайтын; осы Қоғам органдарының отырыстарында акционердің өкілі болып табылмайтын және Директорлар кеңесіне сайланғанға дейін үш жыл ішінде бірде-бір болмаған; осы Қоғамның аудитіне аудиторлық ұйымның құрамында жұмыс істейтін аудитор ретінде қатыспаған және Директорлар кеңесіне сайланғанға дейін үш жыл ішінде мұндай аудитке қатыспаған Директорлар кеңесінің мүшесі;

19) мемлекеттік басқарудың тиісті саласын (сферасын) басқару жөніндегі уәкілетті орган (бұдан әрі – тиісті саланың уәкілетті органы) – Қоғам акцияларының мемлекеттік пакетін иелену және пайдалану құқығы берілген орталық атқарушы органдар, жергілікті атқарушы органдар немесе олардың ведомстволары; сондай-ақ Мемлекеттік мүлік туралы заңға сәйкес Қоғамға қатысты акционердің функцияларын жүзеге асыратын Мемлекеттік мүлік және жекешелендіру комитеті немесе оның аумақтық бөлімшелері;

20) ұйымдар – жарғылық капиталындағы дауыс беретін акцияларының (қатысу үлестерінің) елу пайызынан астамы меншік немесе сенімгерлік басқару негізінде Қоғамға тікелей немесе жанама тиесілі заңды тұлғалар;

21) сенімгерлік міндеттемелер - өзінің кәсіби қызметін басқа тұлғаның пайдасына жүзеге асыратын тұлғаның өзіне қабылдайтын міндеттемелер. Екі негізгі сенімгерлік міндеттемелер бар: адалдық және парасаттылық. Адалдық міндеті мүдделер қақтығысы туындаған жағдайда осы міндеттеменің субъектісі тек Қоғамның мүддесі үшін әрекет етуі тиіс екендігінде көрінеді. Өз кезегінде, парасаттылық міндеті әдетте мұндай жағдайда талап етілетін дағдыларды, білім мен ептілікті қолдануда көрінеді.

Қоғамға қатысты сенімгерлік міндеттемелермен байланысты субъектілерге Қоғамның басқару органдарының мүшелері, оның қызметкерлері, мажоритарлық және миноритарлық акционерлер, сондай-ақ басқа да мүдделі тараптар жатады. Мысалы, Қоғамның басқару органдарының мүшелері, оның қызметкерлері, сондай-ақ бақылаушы акционер Қоғамның бизнес-мүмкіндіктерін өзінің жеке мүдделері үшін пайдалануға құқылы емес. Олай болмаса, Қоғамға қатысты адалдық міндеттемесінің бұзылуы болып саналады.

Осы Кодексте пайдаланылатын өзге де терминдер Қазақстан Республикасының заңнамасында қолданылатын терминдер мен анықтамаларға сәйкес келеді.

3. Мемлекет бақылайтын акционерлік қоғамдар үш жылда бір реттен кем емес корпоративтік басқаруға тәуелсіз бағалау жүргізеді, оның нәтижелері Қоғамның интернет-ресурсында жарияланады.

4. Қоғам қызметті жүзеге асыру кезінде төмендегіні қамтамасыз етеді:

- 1) заңдылық қағидатын және жауапкершіліктің тиісті деңгейін, өкілеттіктерді шектеу, есептілік пен тиімділікті сақтай отырып Қоғамды басқару;
- 2) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесі;
- 3) мүдделер қақтығысын болдырмау.

5. Қоғамның осы Кодексті орындауын бақылауды Қоғамның Директорлар кеңесі жүзеге асырады. Корпоративтік хатшы мониторингті жүргізеді және Қоғамның Директорлар кеңесіне және атқарушы органына осы Кодексті тиісінше сақтау мәселелері бойынша кеңес береді, сондай-ақ оның қағидаттары мен ережелерін сақтау/сақтамау туралы жыл сайын есеп жасайды.

Кейіннен бұл есеп Директорлар кеңесі комитеттерінің қарауына ұсынылады, Директорлар кеңесімен бекітіледі және Қоғамның жылдық есебіне енгізіледі.

6. Осы Кодекстің ережелерін сақтамау жағдайлары комитеттер мен Директорлар кеңесінің отырыстарында Қоғамдағы корпоративтік басқаруды одан әрі жетілдіруге бағытталған шешімдерді қабылдау арқылы қаралады.

## **Параграф 2. Қоғамдағы корпоративтік басқару қағидаттары**

7. Қоғам корпоративтік басқаруды Қоғам қызметінің тиімділігін арттыру, ашықтық пен есеп берушілікті қамтамасыз ету, оның беделін нығайту және капиталды тарту шығындарын азайту құралы ретінде қарастырады. Корпоративтік басқару жүйесі Қоғамның органдары, лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері арасында өкілеттіктер мен жауапкершіліктерді бөлуді қарастырады.

8. Қоғамды корпоративтік басқару әділдікке, адалдыққа, жауапкершілікке, ашықтыққа, кәсібилікке және құзыреттілікке негізделген. Корпоративтік басқару құрылымы Қоғам қызметіне мүдделі барлық тұлғалардың құқықтары мен мүдделерін құрметтеуге негізделген және Қоғамның табысты жұмыс істеуіне, оның ішінде оның құндылығының өсуіне, қаржылық тұрақтылық пен табыстылықты қолдауға ықпал етеді.

9. Осы Кодекстің негізге алынатын қағидаттары мыналар болып табылады: өкілеттіктерді бөлу қағидаты; акционерлердің құқықтары мен мүдделерін қорғау қағидаты; Директорлар кеңесі мен Басқарманың Қоғамды тиімді басқару қағидаты; тұрақты даму қағидаты; тәуекелдерді басқару қағидаты, ішкі бақылау және аудит; корпоративтік жанжалдар мен мүдделер қақтығысын реттеу қағидаты; Қоғам қызметі туралы ақпаратты ашудағы ашықтық пен объективтілік қағидаты.

10. Қоғамның корпоративтік басқару құрылымының шеңберінде Қоғам органдары арасындағы міндеттерді бөлу айқындалады, корпоративтік басқарудың жүйелі және дәйекті процестері қамтамасыз етіледі.

11. Кодексте белгіленген корпоративтік басқару қағидаттарын басшылыққа алу Қоғам қызметіне объективті талдау жүргізу және талдаушылардан, қаржылық кеңесшілерден және рейтингтік агенттіктерден ұсынымдар алудың тиімді тәсілін құруға ықпал етеді.

### **Параграф 3. Өкілеттіктерді бөлу қағидаты**

12. Жалғыз акционердің, Директорлар кеңесінің және атқарушы органның құқықтары, міндеттері мен өкілеттіктері Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес айқындалады.

13. Мемлекеттік орган Қоғамның да, акционер(лер)дің де мүдделеріне көмек етпейтін жанжалдарды болдырмау мақсатында Қазақстан Республикасының 2000 жылғы 27 қарашадағы «Әкімшілік рәсімдер туралы» Заңының 3-бабына сәйкес Қоғамның акционері ретіндегі өз өкілеттіктерін және мемлекеттік функцияларды орындауға байланысты өкілеттіктерді шектейді. Мемлекеттік орган тиісті саланың және/немесе аймақтың дамуын ынталандыруды ескере отырып, Қоғамның ұзақ мерзімді құнын (құндылығын) арттыру мақсатында Қоғам акционерінің функцияларын жүзеге асырады.

14. Қоғам өз қызметін өзінің негізгі (профильдік) қызметі шеңберінде жүзеге асырады. Жаңа қызмет түрлерін жүзеге асыру Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 29 қазандағы Кәсіпкерлік кодексімен реттеледі.

15. Қоғам активтердің оңтайлы құрылымын құрады, олардың құрылымы мен ұйымдық-құқықтық нысанын жеңілдетеді.

Қоғам жаңа ұйымдарды құрған кезде артықшылықты ұйымдық-құқықтық нысаны жауапкершілігі шектеулі серіктестік болып табылады. Әлеуметтік-экономикалық міндеттерді іске асыру үшін бюджеттен тыс инвестицияларды тарту бойынша инвестициялық жобаларды және қаржылық операцияларды жүзеге асыру арқылы мемлекет активтерін ұлғайту мүмкін болатын өндірістік-қаржы компаниялары акционерлік қоғам нысанында құрылады.

Қоғам жауапкершілігі шектеулі серіктестік нысанындағы ұйым құрған кезде жарғымен, жауапкершілігі шектеулі серіктестікпен көзделген жағдайларда қатысушы (қатысушылар) байқау кеңесі және (немесе) тексеру комиссиясы (тексеруші) құрылуы мүмкін.

16. Мемлекеттік орган акционер ретінде Қоғамды басқаруға акционердің Акционерлік қоғамдар туралы заңда көзделген өкілеттіктерін жүзеге асыру арқылы ғана қатысады.

17. Мемлекеттік орган Қоғамның акционері ретінде Қоғамға толық операциялық дербестікті қамтамасыз етеді және Қазақстан Республикасының заңнамасында, Қазақстан Республикасы Президентінің және Қазақстан Республикасы Үкіметінің нұсқаулықтарында көзделген жағдайларды қоспағанда, Қоғамның операциялық (ағымдағы) және инвестициялық қызметіне араласпайды.

18. Қоғам мен ұйымның негізгі міндеттерінің бірі Қазақстан Республикасының қандай да болмасын салаларын дамыту жөніндегі мемлекеттік саясатты іске асыру немесе іске асыруға жәрдемдесу болып табылатын жағдайларды қоспағанда, Қоғам, акционерлер және мүдделі тұлғалар арасындағы мәмілелер мен қатынастар Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасы шеңберінде коммерциялық негізде жүзеге асырылады.

19. Қоғамның шаруашылық қызметі қарыздық және үлестік қаржыға қатысты нарықтық шарттарға сәйкес келеді:

1) Қоғамның негізгі міндеттерінің бірі мемлекеттік саясатты іске асыру немесе іске асыруға жәрдемдесу болып табылатын жағдайларды қоспағанда, Қоғамның нарықтың барлық қатысушыларымен (соның ішінде қаржылық және қаржылық емес ұйымдармен) қатынастары тек коммерциялық негізде құрылады;

2) Қоғамның шаруашылық қызметі Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларды қоспағанда, жеке бәсекелестерге қарағанда артықшылық беретін жанама қаржылық қолдауды пайдаланбайды;

3) бәсекелес жеке кәсіпорындар алған нәтижелерге сәйкес келетін жұмыс жағдайларын ескере отырып, Қоғамның шаруашылық қызметінен түсетін пайда нормасының сақталуы.

20. Қоғам тапсырыс беруші ретінде мемлекеттік сатып алуға қатысқан кезде қолданылатын рәсімдер бәсекеге қабілетті, ашық (күпиялылық принципін ескере отырып) және кемсітушілік сипатсыз болып табылады.

21. Мемлекеттік орган мен Қоғамның, ұйымдардың арасындағы қарым-қатынастар (өзара іс-әрекет) корпоративтік басқару қағидаттарына сәйкес Директорлар кеңесі және/немесе Қоғамның атқарушы органы арқылы жүзеге асырылады. Қоғамның Директорлар кеңесі Төрағасының және Басқарма Төрағасының рөлі мен функциялары Қоғамның құжаттарында шектеледі және бекітіледі.

Қоғам акционер ретіндегі мемлекеттік органға және Қоғамның Директорлар кеңесіне Акционерлік қоғамдар туралы Заңға, Қоғамның Жарғысына сәйкес Қоғамның қызметі туралы ақпаратты ашады және барлық мүдделі тараптар алдында Қоғам және ұйымдар қызметінің ашықтығын қамтамасыз етеді.

22. Корпоративтік басқару жүйесі төмендегілер арасындағы қатынасты көздейді:

- 1) Жалғыз акционер;
- 2) Директорлар кеңесі;
- 3) атқарушы орган;
- 4) мүдделі тараптар;
- 5) Жарғыға сәйкес айқындалатын өзге де органдар.

Қоғам органдар (егер мұндай ережелер Қоғамның Жарғысында көзделмесе) және құрылымдық бөлімшелер туралы ережелерді, сондай-ақ лауазымдық нұсқаулықтарды бекітеді. Осы құжаттардың ережелерін сақтау корпоративтік басқару процестерінің жүйелілігі мен реттілігін қамтамасыз етеді.

23. Қоғам ұйымдарды басқаруға акционердің функцияларын жүзеге асыру арқылы, сондай-ақ ұйымдардың жарғыларында және осы Кодексте айқындалған тәртіппен Директорлар кеңесі арқылы қатысады.

24. Қоғам жыл сайын Директорлар кеңесінің төрағасына және ұйымның Директорлар кеңесіндегі Қоғам өкілдеріне акционердің алдағы қаржы жылына күтетін мәліметтерін жібереді.

25. Қоғамның Директорлар кеңесі Қоғамның Жарғысында белгіленген өз құзыреті шегінде шешімдер қабылдауда толық тәуелсіздікке ие.

26. Қоғамның негізгі стратегиялық міндеттерінің бірі олардың даму жоспарларында көрсетілген Қоғамның ұзақ мерзімді құндылығының өсуін және тұрақты дамуын қамтамасыз ету болып табылады. Барлық қабылданған шешімдер мен іс-шаралар даму жоспарына сәйкес келеді.

Қоғамның және оның атқарушы органының тиімділігін бағалаудың негізгі элементі ҚНК жүйесі болып табылады. Жалғыз акционер Директорлар кеңесіндегі өз өкілдері арқылы (немесе жазбаша хабарлама арқылы) стратегиялық нұсқауларды және олардың ҚНК бойынша үміттерін білдіреді.

ҚНК-не қол жеткізу үшін Қоғам Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес даму жоспарын әзірлейді.

Жыл сайын Қоғамның лауазымды тұлғаларының тиімділігіне қол жеткізу бағаланады. Бұл бағалау атқарушы органдардың басшысы мен мүшелерінің еңбегіне ақы төлеуге әсер етеді, олар қайта сайланған кезде ескеріледі, сондай-ақ оларды қызметінен мерзімінен бұрын босату үшін негіздердің бірі болып табылады.

27. Ұйымдардың тұрақты дамуын қамтамасыз ету мақсатында Қоғам ұйымдар үшін бірыңғай есеп саясатын, әдістемелік ұсыныстар мен корпоративтік стандарттарды қалыптастырады және бекітеді.

Ұйымда ішкі аудит саласында және ішкі бақылау жүйесінде Қоғам бекіткен корпоративтік стандарттарды қолдану туралы шешімді ұйымның директорлар кеңесі аталған стандарттардың ұйым қызметінің ерекшеліктеріне сәйкестігін ескере отырып қабылдайды.

Қоғамның және ұйымдардың атқарушы органы ұйымдардың директорлар кеңесінің бекітуіне ұсынылған ұйымдардың даму жоспарларының Қоғамның стратегиясына және/немесе даму жоспарына сәйкес келуін қамтамасыз етеді.

Қоғамның атқарушы органы ұйымның атқарушы органымен стратегия және тұрақты даму мәселелері бойынша үнемі диалог жүргізуі қажет. Бұл ретте Қоғам ұйымның атқарушы органы жауапты болатын ұйымның жедел (ағымдағы) қызметіне араласуға жол бермейді.

Қоғам, ұйымдар және олардың лауазымды тұлғалары Қоғам мен ұйымдардың ұзақ мерзімді құндылығының және тұрақты дамуының өсуін қамтамасыз етеді және сәйкесінше, Қазақстан Республикасының заңнамасында



және Қоғам мен ұйымдардың ішкі құжаттарында белгіленген тәртіппен шешімдер мен әрекеттерді/әрекетсіздікті қабылдайды.

Қоғамның атқарушы органы ұйымның атқарушы органымен стратегия және тұрақты даму мәселелері бойынша өзара іс-әрекет жасайды. Бұл ретте Қоғам ұйымның атқарушы органы жауапты болатын ұйымның операциялық (ағымдағы) қызметіне араласпайды.

#### **Параграф 4. Жалғыз акционердің құқықтары мен мүдделерін қорғау қағидаты**

28. Жалғыз акционердің құқықтарын сақтау Қоғамға инвестиция тартудың негізгі шарты болып табылады. Қоғамдағы корпоративтік басқару Жалғыз акционердің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғауды, құрметтеуді қамтамасыз етуге негізделеді және Қоғамның тиімді жұмыс істеуіне, оның ішінде Қоғамның ұзақ мерзімді құнының өсуіне ықпал етуге, олардың қаржылық тұрақтылығы мен табыстылығын қолдауға бағытталған.

29. Қоғам акционерлерінің тізілімі бірыңғай тіркеушімен жүргізіледі.

#### **Параграф 5. Жалғыз акционердің құқықтарын қамтамасыз ету**

30. Қоғам Жалғыз акционердің құқықтарын іске асыруды қамтамасыз етеді, оның ішінде:

акцияларды иелену, пайдалану және билік ету құқығы;

Мемлекеттік мүлік туралы заңда, Акционерлік қоғамдар туралы заңның 36-бабында және/немесе Қоғамның Жарғысында белгіленген тәртіппен Қоғамды басқаруға қатысу және Директорлар кеңесін сайлау құқығы;

Қоғам пайдасының үлесін (дивидендтер) алу құқығы;

Қоғам таратылған жағдайда оның активтеріндегі үлесті алу құқығы;

Қоғамның қызметі туралы ақпаратты алуға, оның ішінде Жалғыз акционермен немесе Қоғамның Жарғысында айқындалған тәртіппен Қоғамның қаржылық есептілігімен танысу құқығы;

Қоғамның қызметіне қатысты жазбаша сауалдармен Қоғамға жүгінуге және Қоғамның жарғысында белгіленген мерзімде дәлелді және жан-жақты жауаптар алуға;

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

Қоғам органдары қабылдаған шешімдерге сот тәртібімен даулау құқығы;

Қоғамның дауыс беретін акцияларының бес және одан да көп пайызын дербес немесе басқа акционерлермен жинақтап алғанда иеленген кезде, осы Заңның 63 және 74-баптарында көзделген жағдайларда, өз атынан сот

органдарына қоғамның лауазымды адамдарының қоғамға келтірілген залалдарды қоғамға өтеуі және қоғамның лауазымды адамдарының және (немесе) олардың үлестес тұлғаларының ірі мәмілелер және (немесе) мүдделілік болуына орай жасалатын мәмілелер жасасу (жасасуға ұсыныс) туралы шешім қабылдау нәтижесінде алған пайданы (табысты) қоғамға қайтаруы туралы талаппен жүгінуге;

Қазақстан Республикасының заңнамалық актілерінде көзделген жағдайларды қоспағанда, осы Заңда белгіленген тәртіппен өз акцияларына айырбасталатын қоғамның акцияларын немесе басқа да бағалы қағаздарын артықшылықпен сатып алу құқығы;

Жалғыз акционердің осы Заңда көзделген тәртіппен Қоғам акцияларының санын өзгерту туралы немесе олардың түрін өзгерту туралы шешім қабылдауына қатысуға құқығы.

31. Қоғамда Жалғыз акционермен акционерлердің жалпы жиналысы өткізілмейді. Осы Қазақстан Республикасының заңнамасында және Қоғамның жарғысында акционерлердің жалпы жиналысының құзыретіне жатқызылған мәселелер бойынша шешімдерді мұндай акционер жеке-дара қабылдайды және және ол жазбаша түрде ресімделуге жатады.

32. Жалғыз акционер жыл қорытындысын шығару және құзыретіне кіретін мәселелер бойынша шешімдер қабылдау үшін Директорлар кеңесімен және атқарушы органмен отырыстар өткізе алады. Жалғыз акционер сондай-ақ өз құзыреті шегінде Қоғам қызметінің мәселелерін талқылау үшін жыл ішінде Директорлар кеңесінің төрағасымен тұрақты жиналыстар өткізе алады.

## **Параграф 6. Дивидендтік саясат**

33. Жалғыз акционерге дивидендтерді төлеудің шарттары мен тәртібі туралы ақпаратқа, сондай-ақ дивидендтерді төлеу кезінде Қоғамның қаржылық жағдайы туралы сенімді ақпаратқа қолжетімділік қамтамасыз етіледі.

Осы мақсаттар үшін Жалғыз акционер барлық акционерлерге қолжетімді дивидендтік саясатты бекітеді.

34. Дивидендтік саясат Қоғамның өткен қаржы жылындағы таза кірісін Жалғыз акционерге бөлу жөніндегі ұсыныстарды дайындау кезінде Директорлар кеңесінің (атқарушы органның) басшылыққа алатын қағидаттарын айқындайды. Дивидендтік саясат келесі қағидаттарға негізделеді:

- 1) Жалғыз акционердің мүдделерін сақтау;
- 2) ұйымның ұзақ мерзімді құнының артуы;
- 3) ұйымның қаржылық тұрақтылығын қамтамасыз ету;
- 4) ұйымның қызметін қаржыландыруды, оның ішінде ұйымның қаражаты есебінен іске асырылатын инвестициялық жобаларды қаржыландыруды қамтамасыз ету;
- 5) дивидендтер мөлшерін айқындау тетігінің ашықтығы;

б) акционерлердің (қатысушылардың) қысқа мерзімді (кіріс алу) және ұзақ мерзімді (ұйымның дамуы) мүдделерінің балансы.

35. Дивидендтік саясат сонымен қатар таза табысты бөлу және оның дивидендтер төлеуге бөлінген бөлігін айқындау тәртібін, дивидендтердің мөлшерін есептеу тәртібін, дивидендтерді төлеу тәртібін, оның ішінде оларды төлеу мерзімін, орны мен нысанын реттейді.

36. Дивидендтік саясат Қоғамның таза пайдасының дивидендтер төлеуге бөлінген үлесін айқындау тәртібін белгілейді.

37. Дивидендтер мөлшерін есептеу Қазақстан Республикасының бухгалтерлік есеп және қаржылық есептілік туралы заңнамасының және халықаралық қаржылық есептілік стандарттарының талаптарына сәйкес жасалған ұйымның аудиттелген жылдық қаржылық есептілігінде көрсетілген ұйымның таза табысының сомасын негізге ала отырып жүргізіледі.

38. Тоқсан немесе жарты жылдың қорытындылары бойынша жай акциялар бойынша дивидендтер төленген немесе өткен жылдардың бөлінбеген пайдасын бөлу кезінде, сондай-ақ жекелеген жағдайларда дивидендтердің мөлшерін Жалғыз акционер тиісті кезеңдердегі пайданы бөлу тәртібін бекіту туралы мәселені қарау кезіндегі ерекше тәртіппен айқындайды.

39. Дивидендтер төлеу туралы шешім қабылдау үшін Директорлар кеңесі (атқарушы орган) Жалғыз акционердің қарауына Қоғамның өткен қаржы жылындағы таза кірісін бөлу және ұйымның бір жай акциясына шаққанда бір жылдағы дивиденд мөлшері туралы ұсыныстарды енгізеді.

40. Дивидендтер төлеу туралы мәселені қарау кезінде Қоғамның ағымдағы жағдайы, оның қысқа, орта және ұзақ мерзімді жоспарлары ескеріледі.

Егер ұйымның дауыс беретін акцияларының (қатысу үлестерінің) елу және одан да көп пайызын иеленетін немесе ұйыммен және/немесе басқа акционерлермен (қатысушылармен) жасалған шарттар негізінде шешімдерді анықтауға құқығы бар акционері (қатысушысы) болса, мұндай акционердің (қатысушының) пайдасына қаржы ресурстарын қайта бөлу дивидендтер төлеу арқылы жүзеге асырылады.

Дауыс беретін акцияларының (қатысу үлестерінің) елу және одан да көп пайызына иелік ететін акционердің (қатысушының) пайдасына ұйымның қаражатын қайта бөлудің басқа тетіктері болған жағдайда, олар ұйымның тиісті құжаттарында бекітіледі және барлық акционерлерге ашылады.

41. Қоғам Жалғыз акционерге және инвесторларға ынтымақтастықтың кез келген нысандары мен шарттары, келісімдер мен серіктестіктер туралы ақпаратты ашады.

## **Параграф 7. Тиімді Директорлар кеңесі**

42. Директорлар кеңесі Жалғыз акционерге есеп беретін, ұйымды стратегиялық басқаруды және Басқарма қызметін бақылауды қамтамасыз ететін басқару органы болып табылады.

43. Директорлар кеңесі Жалғыз акционерге өз қызметінің толық ашықтығын, сондай-ақ осы Кодекстің барлық ережелерінің орындалуын қамтамасыз етеді.

44. Директорлар кеңесі өз функцияларын Мемлекеттік мүлік туралы Заңға, Акционерлік қоғамдар туралы Заңға, Қоғам Жарғысына, осы Кодекске, Директорлар кеңесі туралы ережеге және Қоғамның басқа да ішкі құжаттарына сәйкес жүзеге асырады.

Директорлар кеңесі келесі мәселелерге ерекше назар аударады:

1) даму жоспарын (бағыттары мен нәтижелерін) анықтау;  
 2) даму жоспарында белгіленген ҚНҚ белгілеу және мониторинг жүргізу;  
 3) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің тиімді жұмыс істеуін ұйымдастыру және қадағалау;

4) Директорлар кеңесінің құзыреті шегінде ірі инвестициялық жобалардың және басқа да негізгі стратегиялық жобалардың тиімді іске асырылуын бекіту және мониторингілеу;

5) атқарушы органның басшысы мен мүшелерін сайлау (қайта сайлау), сыйақы төлеу, мұрагерлікті жоспарлау және қызметін қадағалау;

6) корпоративтік басқару және этика;

7) Қоғамда осы Кодекстің ережелерін және іскерлік этика саласындағы Қоғамның корпоративтік стандарттарын (Іскерлік этика кодексі) сақтау.

45. Директорлар кеңесінің мүшелері өздерінің функционалдық міндеттерін адал орындайды және өз қызметінде мынадай принциптерді ұстанады:

1) өз өкілеттіктері шегінде әрекет етеді – директорлар кеңесінің мүшелері Мемлекеттік мүлік туралы заңда, Акционерлік қоғамдар туралы заңдарда, сондай-ақ Қоғамның Жарғысында бекітілген өз өкілеттіктері шегінде шешімдер қабылдайды және әрекет етеді;

2) Директорлар кеңесінің, оның комитеттерінің отырыстарына қатысуға және оларға дайындалуға жеткілікті уақыт бөледі. Директорлар кеңесі мүшесінің басқа заңды тұлғаларда лауазымдарды атқаруына Директорлар кеңесінің келісімін алғаннан кейін жол беріледі;

3) Қоғамның ұзақ мерзімді құнының өсуіне және тұрақты дамуына ықпал етеді – Директорлар кеңесінің мүшелері барлық акционерлерге әділеттілік пен тұрақты даму қағидаттарын ескере отырып, Қоғамның мүдделері үшін әрекет етеді; Директорлар кеңесі мүшелерінің шешімдері мен әрекеттерінің ықпалын келесі сұрақтар арқылы анықтауға болады: шешімнің/әрекеттің ұзақ мерзімді перспективада салдары қандай; ұйым қызметінің қоғамға және қоршаған ортаға әсері қандай; барлық акционерлерге әділ қарым-қатынас қамтамасыз етіледі ме; Қоғамның беделіне және іскерлік этиканың жоғары стандарттарына әсер ету; мүдделі тараптардың мүдделеріне әсер ету (сұрақтардың бұл тізімі толық болып саналмайды);

4) іскерлік этиканың жоғары стандарттарын сақтауға – Директорлар кеңесінің мүшелері өз әрекеттерінде, шешімдерінде және мінез-құлқында іскерлік этиканың жоғары стандарттарына сәйкес келеді және Қоғам қызметкерлеріне үлгі (өнеге) болуы;

5) мүдделер қақтығысын тудырмау – Директорлар кеңесінің мүшелері бейтарап шешім қабылдауға әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін мүдделер қақтығыстары туындаған жағдайда, Директорлар кеңесі мүшесінің міндеттерін тиісінше орындауына жеке мүдде әсер етуі мүмкін жағдайларға жол бермейді, Директорлар кеңесінің мүшелері бұл туралы Директорлар кеңесінің төрағасына алдын ала хабарлайды және мұндай шешімдерді талқылауға және қабылдауға қатыспайды. Бұл талап Директорлар кеңесі мүшесінің өз міндеттерін тиісінше орындауына тікелей немесе жанама әсер етуі мүмкін Директорлар кеңесі мүшесінің басқа да әрекеттеріне де қолданылады;

6) тиісті парасаттылықпен, шеберлікпен және сақтықпен әрекет ету – Директорлар кеңесінің мүшелері Директорлар кеңесінің құзыреті және Директорлар кеңесі мен комитеттердегі өз міндеттерін орындау, оның ішінде заңнама, корпоративтік басқару, тәуекелдерді басқару, қаржы және аудит, тұрақты даму, саланы және Қоғам қызметінің ерекшеліктерін білу сияқты салаларда өз білімдерін тұрақты негізде жетілдіріп отырады. Қоғам қызметінің өзекті мәселелерін түсіну мақсатында Директорлар кеңесінің мүшелері Қоғамның негізгі объектелерін үнемі аралап, қызметкерлермен кездесулер өткізеді.

46. Директорлар кеңесінің өзінің қызметін қамтамасыз ету, өз функциялары мен міндеттерін орындау, оның ішінде (бірақ олармен шектелмей) Қоғам қызметінің стратегиялық бағыттарын анықтау, мақсаттар мен нақты, өлшенетін (цифрланған) ҚНҚ белгілеу жауапкершілігі мен Қоғам Басқармасының Қоғамның операциялық (ағымдағы) қызметіне, оның ішінде (бірақ олармен шектелмей) қойылған міндеттерді орындауға және белгіленген ҚНҚ-не қол жеткізуге жауапкершілігі арасы бөлінеді және Қоғамның тиісті ішкі құжаттарында бекітіледі.

Директорлар кеңесінің мүшелері өз міндеттерін, соның ішінде Жалғыз акционердің алдындағы сенімгерлік міндеттерін орындайды және қабылданған шешімдерге, өз қызметінің тиімділігіне, әрекеттеріне және/немесе әрекетсіздігіне жауапты болады. Өртүрлі пікірлер туындаған жағдайда, Директорлар кеңесінің төрағасы Қоғамның мүдделеріне сәйкес келетін шешім қабылдау үшін Директорлар кеңесінің жекелеген мүшелері айтқан барлық қолайлы нұсқалар мен ұсыныстарды қарауды қамтамасыз етеді.

Жыл сайын Директорлар кеңесінің төрағасы Жалғыз акционерге мыналарды ұсынады:

1) Директорлар кеңесінің және оның комитеттерінің есептік кезеңдегі қызметінің нәтижелерін, Қоғамның ұзақ мерзімді құндылығын және тұрақты дамуын арттыру бойынша Директорлар кеңесі қабылдаған шараларды, негізгі

тәуекел факторларын, маңызды оқиғаларды, қаралған мәселелерді, отырыстар санын, жиналыстар нысанын, қатысушылығын, сондай-ақ басқа да маңызды ақпаратты көрсететін директорлар кеңесінің есебі – Директорлар кеңесінің есебі Қоғамның жылдық есебіне енгізіледі;

2) Жалғыз акционердің үміттерінің орындалуы туралы есеп.

Директорлар кеңесі жыл сайын Жалғыз акционерге осы Кодекстің ережелерін сақтау туралы есеп береді. Директорлар кеңесі Директорлар кеңесінің өз міндеттерін объективті орындауына кедергі келтіретін мүдделер қақтығысын болдырмауға және Директорлар кеңесінің процестеріне саяси араласуды шектеуге көмектесетін тетіктерді енгізуді қамтамасыз етеді.

Қоғамның Жалғыз акционері даму жоспары, Қоғам Басқармасының бірінші басшысын сайлау және Қоғамның ұзақ мерзімді құндылығы мен тұрақты дамуына әсер ететін басқа да аспектілерді талқылау үшін Директорлар кеңесінің төрағасымен және мүшелерімен қосымша кездесулер өткізе алады. Мұндай кездесулер алдын ала жоспарланып, бекітілген тәртіпке сәйкес өткізіледі.

47. Директорлар кеңесінде және оның комитеттерінде Қоғамның мүдделерінде және барлық акционерлерге әділ қарым-қатынас және орнықты даму қағидаттары ескеріле отырып, тәуелсіз, объективті және тиімді шешімдердің қабылдануын қамтамасыз ететін дағдылардың, тәжірибе мен білімнің теңгерімі сақталады.

48. Жалғыз акционер үміткерлердің құзыретін, дағдыларын, жетістіктерін, іскерлік беделі мен кәсіби тәжірибесін ескере отырып, айқын және ашық рәсімдердің 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.

49. Директорлар кеңесі мүшелерінің өкілеттілік мерзімі Жалғыз акционердің Директорлар кеңесінің жаңа құрамын сайлау бойынша шешім қабылдаған сәтте аяқталады.

50. Қоғамның Директорлар кеңесінің мүшелері үш жылдан артық емес мерзімге сайланады, кейіннен қызметінің қанағаттанарлық нәтижелері жағдайында тағы да үш жыл мерзімге қайта сайлануы мүмкін.

51. Қоғамның Директорлар кеңесінің құрамына қатарынан алты жылдан астам мерзімге сайланудың кез келген мерзімі Директорлар кеңесінің құрамын сапалық жағынан жаңарту қажеттілігі ескеріле отырып ерекше қаралуға тиіс.

52. Бір адамға Директорлар кеңесіне қатарынан тоғыз жылдан астам сайлану ұсынылмайды. Ерекше жағдайларда, тоғыз жылдан астам мерзімге сайлауға жол беріледі, бұл ретте Директорлар кеңесіне мұндай адамды сайлау Директорлар кеңесінің осы мүшесін сайлаудың қажеттілігін және осы фактордың шешімдер қабылдау тәуелсіздігіне әсерін егжей-тегжейлі түсіндірумен жыл сайын немесе Жалғыз акционер айқындаған өзге де мерзімде өткізіледі.

Өзінің тағайындалуымен, сайлануымен және қайта сайлануымен байланысты шешімдер қабылдауға бір де бір адам қатыспайды.

53. Директорлар кеңесінің құрамына үміткерлерді іріктеу кезінде:

- 1) басшы лауазымдардағы жұмыс тәжірибесі;
- 2) Директорлар кеңесінің мүшесі ретіндегі жұмыс тәжірибесі;
- 3) жұмыс өтілі;
- 4) қолда бар халықаралық сертификаттарды қоса алғанда, білімі, мамандығы;
- 5) бағыттар мен салалар бойынша құзыретінің болуы (салалар активтердің портфеліне қарай өзгеруі мүмкін);
- 6) іскерлік беделі;
- 7) тікелей немесе әлеуетті мүдделер қақтығысының болуы назарға алынады.

54. Қоғамның Директорлар кеңесінің сандық құрамын Жалғыз акционер айқындайды. Қызмет ауқымын, бизнестің қажеттілігін, ағымдағы міндеттерді, даму стратегиясы және/немесе даму жоспары мен қаржылық мүмкіндіктерді ескере отырып, Қоғамның Директорлар кеңесі құрамының саны дербес белгіленеді.

55. Директорлар кеңесінің құрамы Қоғамның мүдделері үшін шешімдер қабылдауды қамтамасыз етеді және акционерлерге әділ қарым-қатынасты ескере отырып, Директорлар кеңесі мүшелерінің үйлесімін (акционерлердің өкілдері, тәуелсіз Директорлар, атқарушы органның басшысы) қамтамасыз етеді.

56. Директорлар кеңесі мүшесінің лауазымына мына:

- 1) заңда белгіленген тәртіппен өтелмеген немесе алынбаған соттылығы бар;
- 2) белгіленген тәртіппен банкрот деп танылған басқа заңды тұлғаны мәжбүрлі тарату немесе акцияларын мәжбүрлі сатып алу не уақытша тоқтатып қою туралы шешім қабылданғанға дейін бір жылдан артық емес кезеңде басқа заңды тұлғаның бұрын Директорлар кеңесінің төрағасы, бірінші басшы (басқарма төрағасы), басшының орынбасары, бас бухгалтері болған адамдар сайланбайды. Көрсетілген талап мәжбүрлі жою немесе акцияларды мәжбүрлі сатып алу немесе белгіленген тәртіпте банкрот деп танылған басқа заңды тұлғаны консервациялау туралы шешім қабылданған күннен кейін бес жыл ішінде қолданылады.

57. Директорлар кеңесінің құрамында тәуелсіз директорлар бар және қатысады. Директорлар кеңесі мүшелерінің саны кемінде үш адамнан тұрады. Қоғамның директорлар кеңесі құрамының кемінде отыз пайызы тәуелсіз директорлар болуға тиіс. Қабылданатын шешімдердің тәуелсіздігін қамтамасыз ету үшін тәуелсіз директорлардың саны жеткілікті болуға тиіс.

Директорлар кеңесінің тәуелсіз мүшелері объективті ойлауды жүзеге асыруға қауіп төндіруі мүмкін қандай-да бір материалдық мүдделерден немесе Қоғаммен қарым-қатынастардан, оны басқарудан немесе оның меншігінен еркін болып табылады.

Тәуелсіз және объективті шешімдер қабылдау үшін жеткілікті кәсібилілікке және дербестілікке ие, жекелеген акционерлердің, атқарушы органның және өзге де мүдделі тараптардың ықпалынан еркін адам тәуелсіз директор болып танылады.

Тәуелсіз директорларға қойылатын талаптар Қазақстан Республикасының заңнамасына және Қоғамның жарғысына сәйкес белгіленеді.

Тәуелсіз директорлар мүдделер қақтығысы болуы мүмкін мәселелерді (қаржылық және қаржылық емес есептілікті дайындау, оған қатысты мүдделілік бар мәмілелерді жасасу, Басқарма құрамына үміткерлерді ұсыну, Басқарма мүшелеріне сыйақы белгілеу) талқылауға да белсенді түрде қатысады. Тәуелсіз директорлар Директорлар кеңесінің негізгі комитеттерінің – аудит, тағайындаулар мен сыйақылар бойынша, өзге де комитеттерде төраға болып сайланады.

Тәуелсіз директор тәуелсіздік мәртебесінен айырылу ықтималдығын қадағалайды және мұндай жағдайлар болса, директорлар кеңесінің төрағасына алдын ала хабарлайды. Директорлар кеңесі мүшесінің тәуелсіздігіне ықпал ететін мән-жайлар болған жағдайда, директорлар кеңесінің төрағасы дереу осы ақпаратты тиісті шешім қабылдау үшін акционерлердің назарына жеткізеді.

58. Директорлар кеңесінің мүшелері мен Қоғам арасындағы қатынастар Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарын, осы Кодекстің ережелерін және Қоғамның ішкі құжаттарын ескере отырып шарттармен ресімделеді. Шарттарда тараптардың құқықтары, міндеттері, жауапкершілігі және басқа да мәнді талаптар, сондай-ақ осы Кодекстің ережелерін сақтау бойынша директордың, оның ішінде оларға жүктелген функцияларды орындау үшін жеткілікті уақыт бөлу, қызметін тоқтатқаннан кейін Директорлар кеңесі белгіленген мерзімде Қоғам туралы ішкі ақпаратты жарияламау туралы және тәуелсіз директорлардың мәртебесі мен функцияларына негізді талаптарымен бірге қосымша міндеттемелер көрсетілуі қажет.

Шарттарда директорлардың жекелеген міндеттерді орындау мерзімі белгіленуі мүмкін.

59. Қоғам қызметтің үздіксіздігін қолдау және Директорлар кеңесінің құрамын прогрессивті жаңарту үшін Директорлар кеңесі мүшелерінің сабақтастық жоспарларының болуын қамтамасыз етеді.

60. Директорлар кеңесі директорлар кеңесіне жаңадан сайланған мүшелер үшін лауазымға кіріспе бағдарламасын және Директорлар кеңесінің әрбір мүшесі үшін кәсіби даму бағдарламасын бекітеді. Корпоративтік хатшы осы бағдарламаның іске асырылуын қамтамасыз етеді.

61. Бірінші рет сайланған Директорлар кеңесінің мүшелері тағайындалғаннан кейін лауазымға кіріспе бағдарламасынан өтеді. Лауазымға



кіріспе процесінде Директорлар кеңесінің мүшелері өздерінің құқықтарымен және міндеттерімен, Қор мен ұйымның, оның ішінде біршама тәуекелдерге байланысты қызметтің негізгі аспектілерімен және құжаттарымен танысады.

62. Директорлар кеңесінің төрағасы Директорлар кеңесіне жалпы басшылық үшін жауап береді, Директорлар кеңесінің негізгі функцияларының толық және тиімді іске асырылуын және Директорлар кеңесі мүшелерінің, Жалғыз акционердің және Қоғам басқармаларының арасында сындарлы диалогтың құрылуын қамтамасыз етеді.

Директорлар кеңесінің төрағасы Қоғамның ұзақ мерзімді құнын өсіруге және орнықты дамытуға бағытталған, ішкі және сыртқы сын-қатерлерге уақтылы және тиісті кәсіби деңгейде ден қоя алатын бірыңғай кәсіпқойлар командасын құрады.

Директорлар кеңесі төрағасының рөлін орындау үшін үміткердің кәсіби біліктілігі мен тәжірибесімен қатар, көшбасшылық, уәждей білу, әртүрлі көзқарастар мен тәсілдерді түсіне алу, даулы жағдайларды шешу дағдысына ие болу сияқты арнайы дағдылары болады.

Қоғамның Директорлар кеңесі төрағасының және басқарма басшысының функциясы Қоғамның Жарғысында бөлініп бекітіледі. Басқарма басшысы Қоғамның Директорлар кеңесінің төрағасына сайлана алмайды.

Директорлар кеңесі төрағасының негізгі функциялары:

1) Директорлар кеңесінің отырыстарын жоспарлауды және күн тәртібін қалыптастыруды;

2) Директорлар кеңесі мүшелерінің шешімдер қабылдауы үшін толық әрі өзекті ақпаратты уақтылы алуын қамтамасыз етуді;

3) Директорлар кеңесінің назарын стратегиялық мәселелерді қарауға аударуды және Директорлар кеңесінің қарауына жататын ағымдағы (операциялық) сипаттағы мәселелерді азайтуды қамтамасыз етуді;

4) күн тәртібіндегі мәселелерді талқылау, жан-жақты және терең қарау, ашық талқылауларды ынталандыру, келісілген шешімдерге қол жеткізу үшін жеткілікті уақыт бөлу арқылы Директорлар кеңесінің отырыстарын өткізудің нәтижелі болуын қамтамасыз етуді;

5) негізгі стратегиялық шешімдерді қабылдау кезінде ірі акционерлермен консультацияларды ұйымдастыруды қамтитын акционерлермен тиісті дәрежедегі коммуникация мен өзара іс-қимылды құруды;

6) Директорлар кеңесінің және Жалғыз акционердің қабылдаған шешімдерінің тиісті дәрежеде орындалуына мониторинг пен қадағалауды қамтамасыз етуді;

7) корпоративтік қақтығыстар туындаған жағдайда, оларды шешу және олардың ұйым қызметіне жағымсыз әсерін азайту жөнінде шаралар қабылдау және мұндай жағдайларды өз күшімен шешу мүмкіндігі болмаған жағдайда, Жалғыз акционерді уақтылы хабарландыруды қамтиды.

## **Параграф 8. Директорлар кеңесі мүшелеріне сыйақы беру**

63. Директорлар кеңесінің мүшелеріне сыйақының деңгейін Қоғамды табысты басқару үшін талап етілетін Директорлар кеңесінің осындай деңгейдегі әрбір мүшесін тарту және уәждеу үшін жеткілікті көлемде Жалғыз акционермен бекітіледі. Қоғамның Директорлар кеңесінің Кадр және сыйақы комитеті тәуелсіз директорларға үміткерлерге берілетін сыйақы мөлшері бойынша ұсыныс енгізеді.

64. Өзінің сыйақысына байланысты шешімдер қабылдауға бір де бір адам қатыспайды.

65. Сыйақы барлық Директорлар кеңесінің және Қоғам қызметінің тиімділігін арттыруға Директорлар кеңесі мүшесінен күтілетін үлесті әділ көрсетеді.

66. Директорлар кеңесінің мүшесіне сыйақы белгілеу кезінде осы адамның Директорлар кеңесінің құрамына қатысуынан Қоғам үшін күтілетін жағымды әсер назарға алынады. Сондай-ақ Директорлар кеңесі мүшелерінің міндеттері, Қоғам қызметінің ауқымы, даму стратегиясында айқындалатын ұзақ мерзімді мақсаттар мен міндеттер, Директорлар кеңесі қарайтын мәселелердің күрделілігі, жеке сектордың ұқсас компанияларындағы сыйақы деңгейі (бенчмаркинг, сыйақыларды шолу) назарға алынады.

67. Сыйақының шамадан тыс жоғары деңгейін белгілеу салдарынан туындаған қоғам тарапынан әлеуетті жағымсыз реакцияны болдырмау мақсатында сыйақы деңгейі теңестірілген және негіздемелі болып табылады.

68. Қоғамның Директорлар кеңесінің мүшелері мен атқарушы органына сыйақы беру туралы ақпаратты ашу оларды корпоративтік сайтта орналастыру арқылы жүзеге асырылады.

69. Директорлар кеңесінің мүшелеріне, әдетте, тіркелген жылдық сыйақы, сондай-ақ Директорлар кеңесіндегі төрағалық етуіне, Директорлар кеңесінің комитеттеріне қатысқаны және оған төрағалық еткені үшін қосымша сыйақы төленеді. Директорлар кеңесі мүшесінің сыйақысы опциондарды немесе Қоғамның қызмет қорытындыларына байланысты басқа элементтерді қоспайды.

Бұл ретте, мемлекеттік қызметші болып табылатын Директорлар кеңесі мүшелеріне сыйақы төленбейді.

70. Жалғыз акционер Қоғамның Директорлар кеңесінің мүшесіне (леріне) сыйақы төлеудің және шығыстарды өтеудің мөлшері мен шарттарын айқындайды. Бұл ретте, директорларға сыйақы беру шарты олармен жасалатын шарттарда және қажет болған жағдайда, Қоғамның ішкі құжатында көрсетіледі.

## **Параграф 9. Директорлар кеңесі жанындағы комитеттер**

71. Директорлар кеңесінің жанынан құзыретіне аудит, стратегиялық жоспарлау, тәуекелдерді басқару, кадр және сыйақылар жөніндегі мәселелерді, сондай-ақ Қоғамның ішкі құжаттарында көзделген өзге де мәселелерді қарау кіретін комитеттер құрылады. Операциялары технологиялық апаттар тәуекеліне байланысты ұйымдарда қауіпсіздік және қоршаған ортаны қорғау комитеттері құрылады. Инвестициялық шешімдер қабылдаудың тиімділігін арттыру мақсатында Директорлар кеңесінің жанындағы комитеттердің бірінің құзыретіне қаралуы Директорлар кеңесінің құзыретіне кіретін ұйымның инвестициялық қызметіне байланысты мәселелер қосылады. Комитеттің сандық құрамы кемінде 3 (үш) адамды қамтиды.

72. Комитеттердің болуы Директорлар кеңесінің мүшелерін Директорлар кеңесінің құзыреті шеңберінде шешімдер қабылдау жауапкершілігінен босатпайды.

73. Комитеттер барынша маңызды мәселелер шеңбері бойынша оларды Директорлар кеңесінің отырысына шығарғанға дейін егжей-тегжейлі талдау жүргізу және ұсынымдар әзірлеу үшін құрылады. Комитеттер қарайтын мәселелер бойынша түпкілікті шешімді Директорлар кеңесі қабылдайды.

74. Барлық комитеттердің қызметі Директорлар кеңесі бекітетін, комитеттің құрамы, құзыреті, мүшелерін сайлау тәртібі, комитеттердің жұмыс тәртібі туралы, сондай-ақ олардың мүшелерінің құқықтары мен міндеттері туралы ережелері бар ішкі құжаттармен реттеледі. Акционерлер (жалғыз акционер) комитеттер туралы ережелермен таныса алады.

75. Комитет жұмысын ұйымдастыру үшін комитет немесе Директорлар кеңесі корпоративтік хатшы қызметінің жұмыскерлер санынан комитет хатшысы тағайындалады. Комитет хатшысы комитет отырысын дайындауды, отырысқа материалдарды жинау мен жүйелеуді, комитет мүшелері мен шақырылатын адамдарға комитет отырысын өткізу туралы хабарламаны, отырыстың күн тәртібін, күн тәртібі мәселелері бойынша материалдарды уақтылы жіберуді, отырысты хаттамалауды, комитет шешімдерінің жобаларын дайындауды, сондай-ақ барлық тиісті материалдарды одан әрі сақтауды қамтамасыз етеді.

76. Директорлар кеңесі комитеттер құру туралы шешім қабылдайды, комитеттердің құрамын, мерзімдері мен өкілеттіліктерін айқындайды.

Комитеттер комитет жұмысы үшін кәсіби білімі, құзыреті және дағдысы бар Директорлар кеңесінің мүшелері қатарынан құрылады. Комитеттердің құрамдарын қалыптастыру кезінде әлеуетті мүдделер қақтығысының болуы назарға алынады. Комитеттер төрағаларының кәсіби құзыреттерімен қатар ұйымдастыру және көшбасшылық қасиетті, комитет қызметін тиімді ұйымдастыру үшін жақсы коммуникативтік дағдысы болады.

77. Комитеттер өздерінің жұмыс жоспарын бекітеді (күнтізбелік жыл басталғанға дейін), ол қаралатын мәселелер тізбесі мен отырыстардың өткізілу күні көрсетіле отырып, Директорлар кеңесінің жұмыс жоспарымен келісіледі. Комитеттердің отырыстарды өткізу кезеңділігі жылына кемінде төрт отырысты құрайды. Комитеттердің отырысы хаттама ресімдей отырып, ішкі нысанда өткізіледі. Қолайлы жағдайлар жасау және комитеттердің отырыстарын өткізу шығындарын қысқарту мақсатында техникалық байланыс құралдары арқылы комитеттер мүшелерінің қатысуына жол беріледі.

78. Комитеттердің төрағалары өзінің қызметі туралы есеп дайындайды және жеке отырыста бір жылғы қызмет қорытындылары туралы Директорлар кеңесінің алдында есеп береді. Директорлар кеңесі жыл ішінде кез келген уақытта комитеттерден ағымдағы қызметі туралы есеп беруді Директорлар кеңесі белгілейтін мерзімде талал етуге құқылы.

### **Параграф 10. Стратегия және қаржы комитеті**

79. Стратегия және қаржы комитетінің төрағасы Директорлар кеңесі мүшелерінің санынан Директорлар кеңесінің алғашқы отырысының бірінде Директорлар кеңесінің өз өкілеттіктерін орындау мерзіміне сайланады. Сайлау туралы шешім Директорлар кеңесі мүшелерінің жалпы санының қарапайым көпшілік даусымен қабылданады.

80. Стратегия және қаржы комитеті тиісті тәжірибесі және құзыреті бар сарапшыларды өз қызметін дұрыс ұйымдастыру үшін тартуға құқылы. Директорлар кеңесінің мүшелері болып табылмайтын комитет мүшелерін Комитет төрағасының ұсынуымен Директорлар кеңесі тағайындайды.

81. Стратегия және қаржы комитетінің функциялары Қоғам қызметінің басым бағыттарын және Қоғам қызметінің тиімділігін, оның ұзақ мерзімді құнын арттыруға және тұрақты дамуына ықпал ететін іс-шараларды әзірлеу бойынша мәселелерді қоса алғанда, оның даму стратегиясы мәселелері бойынша ұсынымдарды әзірлеу және оларды Қоғамның Директорлар кеңесіне ұсыну болып табылады.

### **Параграф 11. Ішкі аудит комитеті**

82. Аудит комитетінің құрамына бухгалтерлік есеп және аудит, тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау саласында білімі және практикалық тәжірибесі бар тәуелсіз директорлар кіреді. Аудит комитетінің төрағасы тәуелсіз директор болып табылады. Аудит комитетінің 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.

83. Аудит комитеті Қоғам аудиторларына үміткерлерді бағалайды, сондай-ақ аудиторлық ұйымның қорытындысын Директорлар кеңесіне және Жалғыз акционерге ұсыну алдында оны алдын ала талдайды.

84. Егер Директорлар кеңесі ерекше тәртіппен тәуелсіз болып табылмайтын Директорлар кеңесі мүшесінің аудит комитетіне мүшелігі акционерлердің мүддесіне жауап береді деп шешсе және тиісті негіздемелер ұсынса, аталған адам комитеттің құрамына сайланады.

## **Параграф 12. Кадрлар және сыйақы комитеті**

85. Кадрлар және сыйақы комитетінің құрамына объективті және тәуелсіз шешімдерді әзірлеу және комитет мүшелерінің пайымдауына мүдделі адамдардың (акционерлердің өкілдері, басқарма басшысы, жұмыскерлер және өзге де адамдар) ықпалын болдырмау мақсатында тәуелсіз директорлардың көпшілігі кіреді.

86. Комитет мүшелерінің персоналды басқару және оның қызметін бағалау саласында, сондай-ақ корпоративтік басқару саласында қажетті білімге және практикалық тәжірибеге ие болады. Комитеттің төрағасы тәуелсіз директор болып табылады.

87. Кадрлар және сыйақы комитеті Директорлар кеңесі мүшелеріне үміткерлерді, топ-менеджер үміткерлерін іріктеу өлшемшарттарын айқындайды, осы адамдарға сыйақы беру саласында Қоғамның саясатын әзірлейді, кеңес мүшелері мен топ-менеджерлер қызметін үнемі бағалауды жүргізеді.

Комитеттің функциялары тағайындау (сайлау), уәждемелі ҚНҚ қою, қызметті бағалау, сыйақы және басқарма басшысы мен мүшелерінің сабақтастығын жоспарлау мәселелерін, корпоративтік хатшыны және ішкі аудит қызметі жұмыскерлерін тағайындау және сыйақы беру, сондай-ақ Жалғыз акционерге мұндай өкілеттіктер берілген жағдайда Директорлар кеңесінің құрамына қатысты көрсетілген мәселелерді қарауға қатысу мәселелерін қамтиды. Бұл жағдайда Кадрлар және сыйақы комитетінің мүшелеріне мүдделер қақтығысы бар ахуалды туындатуға жол берілмейді және өз тағайындауларын және/немесе сыйақы беру мәселелерін қарау кезінде қатыспайды.

## **Параграф 13. Директорлар кеңесі қызметін ұйымдастыру**

88. Директорлар кеңесінің отырыстарын дайындау және өткізу оның қызметінің нәтижелі болуына ықпал етеді. Директорлар кеңесінің мүшелері өз

міндеттерін орындау үшін толық, өзекті және уақтылы ақпаратқа қолжетімділікке ие болады.

89. Директорлар кеңесі Қоғамның құжаттарында белгіленген Директорлар кеңесінің отырыстарын дайындау және өткізу бойынша рәсімдерді сақтайды.

90. Директорлар кеңесінің отырыстары күнтізбелік жылдың басына дейін қаралатын мәселелер тізбесін және отырыстарды өткізу кестесін қамтитын, Директорлар кеңесі бекітетін жұмыс жоспарына сәйкес өткізіледі.

Директорлар кеңесінің және оның комитеттерінің отырыстарын өткізу бетпе-бет немесе сырттай дауыс беру нысандары арқылы жүзеге асырылады. Директорлар кеңесіне сырттай дауыс беру нысанындағы отырыстардың санын азайту ұсынылады.

91. Стратегиялық сипаттағы мәселелерді қарау және олар бойынша шешімдер қабылдау Директорлар кеңесінің бетпе-бет дауыс беру нысанындағы отырыстарында ғана жүзеге асырылады.

92. Егер Директорлар кеңесінің мүшелері (Директорлар кеңесі мүшелерінің жалпы санының 30% артық емес) Директорлар кеңесінің отырысына жеке қатысуға мүмкіндігі болмаған жағдайда Директорлар кеңесінің және оның комитеттерінің екі нысанды отырысын үйлестіруге болады.

Директорлар кеңесінің қатыспаған мүшесі техникалық байланыс құралдарын пайдалана отырып, қаралатын мәселені талқылауға қатыса алады және өз пікірін жазбаша нысанда бере алады.

93. Директорлар кеңесінің отырыстарын өткізудің кезеңділігі жылына кемінде алты отырысты құрайды.

Мүқият әрі толыққанды талқылау және уақтылы әрі сапалы шешімдер қабылдауды қамтамасыз ету үшін жыл бойы қарауға жоспарланған мәселелер тең бөлінеді.

94. Директорлар кеңесінің отырыстарына материалдар кемінде он күнтізбелік күн бұрын жіберіледі, Директорлар кеңесі төрағасының немесе Басқарма төрағасының шешімі бойынша бұл мерзім жеті күнтізбелік күнге дейін қысқартылуы мүмкін.

95. Маңызды мәселелер тізбесі даму стратегиясын және/немесе даму жоспарын, басқарма басшылары мен мүшелеріне арналған ҚНҚ, жылдық есепті және басқа заңды тұлғаларды құруға қатысуды қамтиды.

96. Директорлар кеңесі отырысының күн тәртібіне материалдары мерзімі бұзылып ұсынылған мәселелер қосылмайды. Мерзімі бұзылған мәселелер күн тәртібіне қосылған жағдайда Директорлар кеңесінің төрағасына осы қажеттілікке толық негіздеме беріледі. Мерзімі бұзылған мәселелерді күн тәртібіне енгізуге байланысты жағдай Қоғамның корпоративтік хатшысының қызметін бағалау кезінде ескеріледі.

97. Директорлар кеңесі толық, анық және сапалы ақпарат негізінде шешім қабылдайды. Директорлар кеңесі тиімді әрі уақтылы шешімдер қабылдауы үшін мынадай шарттардың сақталуы қамтамасыз етіледі:

1) Директорлар кеңесіне берілетін материалдардың, ақпараттың, құжаттардың жоғары сапасы (оның ішінде қажеттілік болған кезде Директорлар кеңесі мүшелерінің тілді меңгеруіне байланысты басқа тілдерге аудару);

2) қажеттілік болған кезде сарапшылардың (ішкі және сыртқы) пікірлерін алу. Сарапшыларды тарту қабылданған шешім үшін Директорлар кеңесін жауапкершіліктен босатпайды;

3) Директорлар кеңесінде мәселелер, әсіресе маңызды әрі күрделі мәселелер үшін талқылауларға бөлінетін уақыт;

4) мәселелерді уақтылы қарау;

5) шешімдерде одан арғы іс-қимылдар жоспары, мерзімі және жауапты адамдар қаралады.

Мынадай факторлар Директорлар кеңесі шешімдерінің сапасына теріс әсер етеді:

1) отырыста бір немесе бірнеше директордың үстем болуы, бұл басқа директорлардың талқылауларға толыққанды қатысуын шектеуі мүмкін;

2) тәуекелдерге формальды қатынас;

3) жеке мүддені көздеу және төмен этикалық стандарттар;

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

5) ымырасыздық позициясы (икемділіктің болмауы) немесе дамуға тырысудың болмауы (ағымдағы жағдайға қанағаттану);

6) әлсіз ұйымдастырушылық мәдениет;

7) ақпараттың және/немесе талдаудың жеткіліксіздігі.

Директорлар кеңесінің мүшелері күн тәртібінің мәселелері бойынша шешім қабылдау үшін қажетті қосымша ақпарат сұратуы мүмкін.

98. Директорлар кеңесінің әрбір мүшесі құрамына өзі кіретін Директорлар кеңесінің және комитеттің отырыстарына қатысады. Директорлар кеңесі туралы ережеде айтылатын ерекше жағдайларда осы нормадан қалыс қалуға болады.

99. Директорлар кеңесінің отырысын өткізу үшін кворум Қоғамның Жарғысында белгіленеді, бірақ ол директорлар кеңесі мүшелері санының жартысынан кем емес және техникалық байланыс құралдарын пайдалана отырып (бейнеконференция, телефон конференцбайланысы сеансы режимінде) қаралатын мәселелерді талқылауға және дауыс беруге қатысатын Директорлар кеңесінің мүшелері ескеріле отырып, айқындалады.

100. Егер Қазақстан Республикасының заңнамасында, Қоғамның Жарғысында немесе Директорлар кеңесінің отырыстарын шақыру және өткізу тәртібін айқындайтын оның ішкі құжаттарында өзге де жағдайлар көзделмесе,

Қоғамның Директорлар кеңесінің отырысында шешімдер отырысқа қатысатын Директорлар кеңесі мүшелерінің көпшілік даусымен қабылданады.

101. Қоғамның Директорлар кеңесі отырысында мәселелерді шешкен кезде Қоғамның Директорлар кеңесінің әрбір мүшесі бір дауысқа ие. Қазақстан Республикасының заңнамасында немесе Қоғамның Жарғысында көзделген жағдайларды қоспағанда, Қоғамның Директорлар кеңесі мүшесінің дауыс беру құқығын өзге адамға, оның ішінде Қоғамның Директорлар кеңесінің басқа мүшесіне беруге болмайды.

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

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

104. Директорлар кеңесі бұрын қабылданған шешімдерге ревизия жүргізе алады. Талдауға шешім мен оны қабылдау процесі жатады. Директорлар кеңесі өз қызметіне бағалау жүргізу кезінде бұрын қабылданған шешімдерге ревизия жүргізіледі.

#### **Параграф 14. Директорлар кеңесінің қызметін бағалау**

105. Директорлар кеңесі, комитеттер және Директорлар кеңесінің мүшелері жыл сайынғы негізде бағаланады. Бұл ретте үш жылда кемінде бір рет бағалау тәуелсіз кәсіби ұйымды тарта отырып жүргізіледі.

106. Бағалау Директорлар кеңесінің және оның әрбір мүшесінің Қоғамның ұзақ мерзімді құнының өсуіне және орнықты дамуына қосқан үлесін айқындауға, сондай-ақ бағыттарын анықтауға және жақсартуға арналған шараларды ұсынуға мүмкіндік береді. Директорлар кеңесінің мүшелерін қайта сайлау немесе олардың өкілеттіктерін мерзімінен бұрын тоқтату кезінде бағалау нәтижелері назарға алынады.

107. Директорлар кеңесінің және оның жеке мүшелерінің кәсібилігін арттырудың негізгі құралдарының бірі бағалау болып табылады. Бағалау тәуелсіз директорлар үшін де, сонымен қатар акционерлердің (жалғыз акционердің) өкілдері үшін де жүргізіледі.

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

Директорлар кеңесінің, оның комитеттерінің және Директорлар кеңесі мүшелерінің қызметіне бағалау жүргізу процесі, мерзімі және тәртібі Қоғамның ішкі құжаттарында регламенттеледі.

108. Бағалау мынадай мәселелерді қарауды қамтиды:



1) Қоғам алдында тұрған міндеттер тұрғысынан Директорлар кеңесі құрамының оңтайлылығы (дағды, тәжірибе теңгерімі, құрамның әртүрлілігі, объективтілік);

2) Қоғам пайымының, стратегиясының, негізгі міндеттерінің, проблемалары мен құндылықтарының анықтығы;

3) сабақтастық және даму жоспарлары;

4) бірыңғай орган ретінде Директорлар кеңесінің жұмыс істеуі, Қоғамның қызметіндегі Директорлар кеңесінің және басқарма басшысының рөлдері;

5) Директорлар кеңесінің Қоғам акционерлерімен (жалғыз акционермен), басқармасымен және лауазымды адамдарымен өзара іс-қимыл тиімділігі;

6) Директорлар кеңесінің әрбір мүшесінің тиімділігі;

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

8) Директорлар кеңесіне берілетін ақпарат пен құжаттардың сапасы;

9) Директорлар кеңесіндегі, комитеттердегі талқылаулар сапасы;

10) корпоративтік хатшы қызметінің тиімділігі;

11) процестер мен құзыреттердің анықтығы;

12) тәуекелдерді анықтау және бағалау процесі;

13) акционерлермен және өзге де мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл.

109. Бағалауды Директорлар кеңесі жыл сайынғы негізде кадрлар және сыйақылар комитетінің тиісті бағалауын ескере отырып жүргізеді. Бағалау тәсілдері өзін-өзі бағалау немесе бағалау сапасын арттыру үшін тәуелсіз консультантты тарту болып табылады. Тәуелсіз сыртқы консультант үш жылда кемінде бір рет тартылады.

110. Бағалау нәтижелері барлық Директорлар кеңесінің құрамын немесе оның жекелеген мүшесін қайта сайлау, Директорлар кеңесінің құрамын және Директорлар кеңесінің мүшелеріне сыйақы мөлшерін қайта қарау Жалғыз акционер үшін негіз бола алады. Директорлар кеңесінің жекелеген мүшелері қызметінің нәтижелерінде күрделі кемшіліктер болған жағдайда Директорлар кеңесінің төрағасы ірі акционерлермен (жалғыз акционермен) консультациялар өткізеді.

Директорлар кеңесі жыл сайынғы жылдық есебінде Директорлар кеңесіне бағалау жүргізу тәсілін және оның нәтижелері бойынша қабылданған шараларды көрсетеді.

111. Жалғыз акционер Директорлар кеңесіне дербес немесе тәуелсіз консультантты тарта отырып, жеке бағалау жүргізе алады. Жалғыз акционер жүргізетін бағалау кезінде Директорлар кеңесі жүргізген бағалау қорытындылары, Қоғам қызметінің қорытындылары, ҚНҚ орындау ескеріледі.

## **Параграф 15. Қоғамның Корпоративтік хатшысы**

112. Директорлар кеңесінің қызметін тиімді ұйымдастыру және Басқарманың Жалғыз акционерімен өзара әрекеттесу мақсатында Директорлар кеңесі корпоративтік хатшыны тағайындайды.

113. Директорлар кеңесі корпоративтік хатшыны тағайындау туралы шешім қабылдайды, оның өкілеттік мерзімін, функциялары мен қызмет тәртібін, лауазымдық жалақысының мөлшерін және сыйақы шарттарын айқындайды, Корпоративтік хатшы қызметін (Хатшылығын) құру туралы шешім қабылдайды және көрсетілген қызметтің бюджетін айқындайды. Корпоративтік хатшы Қоғамның Директорлар кеңесіне есеп береді және Қоғам басқармасына тәуелсіз.

114. Корпоративтік хатшының негізгі міндеттеріне мыналар кіреді:

Директорлар кеңесі, Жалғыз акционер тарапынан корпоративтік шешімдерді уақтылы және сапалы қабылдауға жәрдемдесу;

Директорлар кеңесінің мүшелері үшін олардың қызметінің және осы Кодекстің ережелерін қолданудың барлық мәселелері бойынша кеңесші рөлін орындау, сондай-ақ осы Кодекстің іске асырылуына мониторинг жүргізу және Қоғам мен ұйымдарда корпоративтік басқаруды жетілдіруге қатысу.

Корпоративтік хатшы Қоғамның жылдық есебінің құрамына енгізілетін осы Кодекстің қағидаттары мен ережелерін сақтау туралы есепті дайындауды да жүзеге асырады. Бұл есепте тиісті түсіндірмелер келтіріле отырып, Кодекстің сақталмайтын қағидаттары мен ережелерінің тізбесі көрсетіледі.

115. Корпоративтік хатшының Директорлар кеңесінің қызметін қамтамасыз ету бөлігіндегі негізгі функцияларына мыналар кіреді:

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

2) Директорлар кеңесінің және оның комитеттерінің отырыстарын өткізуді ұйымдастыру;

3) Директорлар кеңесі мүшелерінің күн тәртібіндегі мәселелер бойынша және Директорлар кеңесінің құзыреті шеңберінде шешімдер қабылдау үшін жеткілікті өзекті және уақтылы ақпарат алуын қамтамасыз ету;

4) Директорлар кеңесі мен комитеттердің отырыстарын хаттамалау, Директорлар кеңесі мен комитеттер отырыстарының хаттамаларын, стенограммаларын, аудио-бейне жазбаларын, материалдарын сақтауды қамтамасыз ету;

5) Директорлар Кеңесінің мүшелеріне Қазақстан Республикасының заңнамасы, Қоғам Жарғысы, осы Кодекс, ішкі құжаттар мәселелері бойынша консультация беру, болып жатқан өзгерістердің мониторингін жүзеге асыру және Директорлар кеңесінің мүшелерін уақтылы хабардар ету;

6) Директорлар кеңесінің жаңадан сайланған мүшелерін қызметке енгізуді ұйымдастыру;

7) Директорлар кеңесінің мүшелерін оқытуды және сарапшыларды тартуды ұйымдастыру;

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

Жалғыз акционермен өзара іс-қимылды қамтамасыз ету бөлігінде:

- 1) Жалғыз акционердің шешімдер қабылдауын ұйымдастыру;
- 2) тиісті шешімдер қабылдау үшін Жалғыз акционердің қарауына шығарылатын мәселелер бойынша материалдарды уақтылы жіберу;
- 3) Жалғыз акционер шешімдерінің көшірмелерін сақтауды қамтамасыз ету;
- 4) Ұйымның Жалғыз акционерімен тиісті өзара іс-қимылын қамтамасыз ету, соның ішінде Жалғыз акционердің сұрауларына ақпараттың уақтылы берілуін бақылау.

Корпоративтік басқарудың тиісті тәжірибесін енгізу бөлігінде:

- 1) осы Кодекстің қағидаттары мен ережелерін іске асыруды және сақтауды мониторингтеу;
- 2) осы Кодекстің қағидаттары мен ережелерінің сақталуы туралы есеп дайындау;
- 3) өз функцияларын орындау шеңберінде заңнамамен, Жарғымен және Қоғамның басқа да құжаттарымен бекітілген корпоративтік басқару нормалары бөлігінде бұзушылықтарды анықтау;
- 4) Жалғыз акционерге, Қоғамның лауазымды тұлғаларына, қызметкерлеріне корпоративтік басқару мәселелері бойынша кеңес беру;
- 5) корпоративтік басқару саласындағы үздік әлемдік тәжірибеге мониторинг жүргізу және Қоғамда корпоративтік басқару тәжірибесін жетілдіру жөнінде ұсыныстар енгізу.

116. Мүдделер қақтығысымен жағдайлар туындаған жағдайда корпоративтік хатшы осы ақпаратты Директорлар Кеңесі төрағасының назарына жеткізеді.

117. Корпоративтік хатшының өз міндеттерін орындау үшін білімі, тәжірибесі мен біліктілігі, іскерлік беделі болу керек. Қоғамның көлеміне және оның қызметінің ауқымына қарай корпоративтік хатшы қызметі құрылуы мүмкін.

118. Корпоративтік хатшы лауазымына жоғары заң және/немесе экономикалық білімі бар, құқық және/немесе корпоративтік басқару саласында кемінде бес жыл жұмыс тәжірибесі және/немесе басшы лауазымдарда кемінде 2 жыл жұмыс тәжірибесі бар тұлға тағайындалады.

119. Директорлар кеңесінің отырыстарын дайындау мен өткізудің тиімділігін арттыру мақсатында Директорлар кеңесінің мүшелеріне ұсынылған материалдардың толықтығы мен пайдалылығы кезең-кезеңімен талқыланады. Осы талқылаулардың нәтижелері корпоративтік хатшы қызметінің тиімділігін бағалау үшін негіз болады.

120. Корпоративтік хатшыны тағайындау Қоғамның ішкі құжаттарында бекітілген ашық және айқын рәсімдер негізінде жүзеге асырылады.

121. Корпоративтік хатшы өз қызметін Директорлар кеңесі бекітетін ереже негізінде жүзеге асырады, онда функциялары, құқықтары мен міндеттері,

Қоғам органдарымен өзара іс-қимыл жасау тәртібі, біліктілік талаптары және басқа да ақпарат көрсетіледі.

122. Өз функцияларын орындау үшін корпоративтік хатшыға келесі өкілеттіктер беріледі:

1) Қоғамның лауазымды адамдары мен қызметкерлерінен Директорлар кеңесінің отырыстарында шешімдер қабылдау үшін жеткілікті материалдарды және акционерлердің Жалғыз акционерінің шешімдер қабылдау мәселелері бойынша материалдарды сұрау және алу;

2) Директорлар кеңесінің отырыстарын ұйымдастыру жөнінде шаралар қабылдау;

3) Директорлар кеңесінің төрағасымен және мүшелерімен, Басқарманың бірінші басшысымен және мүшелерімен, Қоғамның қызметкерлерімен, Жалғыз акционермен тікелей өзара іс-қимыл жасау.

Қоғам Басқармасы корпоративтік хатшыға өз өкілеттіктерін атқару кезінде жан-жақты көмек көрсетеді.

## **Параграф 16. Қоғамның директорлар Кеңесі жанындағы Ішкі аудит қызметі**

123. Қоғамның қаржы-шаруашылық қызметін бақылауды, Ішкі аудит және бақылау, тәуекелдерді басқару саласындағы бағалауды, Қазақстан Республикасы заңнамасының сақталуын жүзеге асыру үшін Қоғамда Ішкі аудит қызметі құрылады. Қоғамның Директорлар кеңесі Ішкі аудит қызметінің сандық құрамын, оның қызметкерлерінің өкілеттік мерзімін айқындайды, оның басшысын тағайындайды, сондай-ақ оның өкілеттігін мерзімінен бұрын тоқтатады, оның жұмыс тәртібін, ішкі аудит қызметі қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеу мен сыйлықақы берудің мөлшері мен шарттарын, сондай-ақ ішкі аудит қызметінің бюджетін айқындайды.

124. Ішкі аудит қызметінің қызметкерлері Директорлар кеңесінің және Қоғам Басқармасының құрамына сайлана алмайды.

125. Ішкі аудит қызметі тікелей Қоғамның Директорлар кеңесіне бағынады және Қоғам басқармасынан тәуелсіз болып табылады. Ішкі аудит қызметінің міндеттері мен функциялары, оның құқықтары мен жауапкершілігі Қоғамның Директорлар кеңесі бекітетін ішкі аудит қызметі туралы ережеде айқындалады.

126. Ішкі аудит қызметінің негізгі міндеттері Қоғамдағы ішкі бақылау және тәуекелдерді басқару жүйесінің сапасын бағалауды және осы жүйенің жеткіліктілігі мен тиімділігі туралы ақпаратты Директорлар кеңесінің назарына жеткізуді қамтиды. Ішкі аудит қызметінің негізгі міндеті Қоғам қызметінің нәтижелерін жақсартуға жәрдемдесу болып табылады.

127. Ішкі аудит қызметі туралы ережеде мыналар айқындалады және 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, объективтілігін және кәсібилігін қамтамасыз ету шарттары;

4) Ішкі аудит қызметінің басшысы мен қызметкерлеріне қойылатын біліктілік талаптары;

5) Ішкі аудит қызметінің көлемі мен мазмұны;

6) тиісті тапсырмаларды орындау кезінде құжаттамаға, қызметкерлерге және материалдық активтерге қол жеткізу құқығы;

7) Ішкі аудит қызметінің Директорлар кеңесімен және Қоғам басқармасымен өзара іс-қимыл жасау және Директорлар кеңесінің Ішкі аудит жөніндегі комитетіне және Қоғамның Директорлар кеңесіне есеп беру тәртібі.

128. Ішкі аудит қызметі туралы ережеде келесі міндеттер мен функциялар көзделеді:

1) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін жетілдіру, корпоративтік басқару бойынша рәсімдер мен іс-шараларды әзірлеу және олардың орындалуына мониторинг жүргізуде Қоғам Басқармасы мен қызметкерлеріне жәрдемдесу;

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

3) еншілес ұйымдардың ішкі аудитінің белгіленген тәртібі шеңберінде жүргізу;

4) Директорлар кеңесіне және Директорлар кеңесінің Ішкі аудит жөніндегі комитетіне ішкі аудит бөлімшесі қызметінің нәтижелері және жылдық аудиторлық жоспардың орындалуы туралы тоқсан сайынғы және жылдық есептерді (оның ішінде елеулі тәуекелдер, кемшіліктер, анықталған кемшіліктерді жою жөніндегі іс-шараларды орындаудың нәтижелері мен тиімділігі, тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және корпоративтік басқару жүйесінің нақты жай-күйін бағалау нәтижелері, сенімділігі мен тиімділігі туралы ақпаратты қамтитын) дайындау және ұсыну;

5) Қоғам Басқармасы мүшелерінің және оның қызметкерлерінің инсайдерлік ақпаратқа және сыбайлас жемқорлыққа қарсы күреске, әдеп талаптарын сақтауға қатысты Қазақстан Республикасы заңнамасының ережелерін және ішкі құжаттарды сақтауын тексеру;

6) сыртқы аудитор ұсынымдарының орындалуына мониторингті жүзеге асыру;

7) Директорлар кеңесіне, Басқармаға, құрылымдық бөлімшелер мен еншілес ұйымдарға ішкі бақылауды, тәуекелдерді басқаруды, корпоративтік басқаруды және ішкі аудитті ұйымдастыруды (осы салалардағы ішкі

нормативтік құжаттар мен жобаларды әзірлеу мәселелерін қоса алғанда) ұйымдастыру және жетілдіру мәселелері бойынша, сондай-ақ ішкі аудит қызметінің құзыретіне кіретін өзге де мәселелер бойынша консультациялар беру.

129. Ішкі аудит қызметі, оның басшысы мен қызметкерлерінің жұмысының тиімділігін бағалауды Директорлар кеңесі Ішкі аудит қызметінің есептерін қарау, жылдық аудиторлық жоспарды орындау және есептілікті ұсыну мерзімдерін сақтау, есептердің ішкі аудит қызметінің стандарттары мен ішкі нормативтік құжаттарының талаптарына сәйкестігін бағалау негізінде жүзеге асырады.

## **Параграф 17. Басқарма**

130. Қоғамның ағымдағы қызметіне басшылықты басқарма жүзеге асырады.

Басқарма басшысы мен мүшелері жоғары кәсіби және жеке сипаттамаларға, адал іскерлік беделге ие және этикалық стандарттарды ұстанады.

Басқарма басшысының ұйымдастырушылық қабілеті бар, сондай-ақ акционерлермен белсенді өзара іс-қимылда жұмыс істеу және олармен, директорлар Кеңесімен, қызметкерлермен және басқа да мүдделі тараптармен сындарлы диалог құру қабілеттеріне ие.

131. Басқарма Директорлар кеңесіне есеп береді және Қоғамның күнделікті қызметіне басшылық етуді жүзеге асырады, даму жоспарының және Директорлар кеңесі мен Жалғыз акционер қабылдаған шешімдердің іске асырылуына жауапты болады.

132. Директорлар кеңесі Басқарма төрағасын қоспағанда, Басқарма мүшелерін сайлайды, өкілеттік мерзімдерін, лауазымдық жалақысының мөлшерін, олардың еңбегіне ақы төлеу шарттарын айқындайды. Басқарма құрамына үміткерлерді іздеу және іріктеу, олардың сыйақысын анықтау процесінде Қоғамның Директорлар кеңесінің Кадрлар және сыйақылар жөніндегі комитеті негізгі рөл атқарады.

133. Директорлар кеңесінің кадрлар және сыйақылар жөніндегі комитетінің қарауына Басқарма құрамына сайлауға кандидаттар бойынша ұсыныстарды Жалғыз акционер енгізеді

134. Директорлар кеңесі Басқарма төрағасын қоспағанда, Басқарма мүшелерінің өкілеттіктерін кез келген уақытта тоқтата алады.

135. Қоғам басқармасының басшысы мен мүшесі үш жыл мерзімге сайланады. Басқарма басшысы мен мүшелерінің өкілеттік мерзімі Басқарма өкілеттігінің мерзіміне сәйкес келеді.

136. Қоғамның басшысы мен Басқарма мүшелерін тағайындау және оларға сыйақы беру процестерінің ашықтығын арттыру үшін Директорлар кеңесі Қоғам басшысы мен Басқарма мүшелерін тағайындау, сыйақылау, бағалау және олардың сабақтастығы жөніндегі қағидаларды бекітеді және қатаң сақтайды.

137. Басқарма Директорлар кеңесінің басшылығымен Қоғамның даму жоспарын әзірлейді.

Басқарма:

1) Қызметті Қазақстан Республикасы заңнамасының, Қоғамның Жарғысы мен ішкі құжаттарының нормаларына, Жалғыз акционердің, Директорлар кеңесінің шешімдеріне сәйкес жүзеге асыруды;

2) тәуекелдерді тиісті басқаруды және ішкі бақылауды;

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

4) Қоғам қызметкерлерінің еңбек қауіпсіздігін;

5) Қоғам қызметкерлерінің мүдделілігі мен ниеттестік атмосферасын құруды, корпоративтік мәдениетті дамытуды қамтамасыз етеді.

138. Директорлар кеңесі Қоғам басқармасының қызметін бақылауды жүзеге асырады. Бақылау Басқарманың Директорлар кеңесіне орта мерзімді даму жоспарларын орындау және тоқсанына кемінде бір рет қол жеткізілген нәтижелер мәселелері бойынша тұрақты есеп беруі және Басқарманы тыңдауы арқылы іске асырылуы мүмкін.

139. Басқарма бетпе-бет отырыстар өткізеді және даму жоспарын, Жалғыз акционердің, Директорлар кеңесінің шешімдерін және операциялық қызметті іске асыру мәселелерін талқылайды. Басқарма отырыстары тұрақты негізде өткізіледі. Сырттай отырыстар өткізу жағдайлары шектеулі және Қоғамның Жарғысы мен ішкі құжаттарында айқындалған.

140. Басқарма тиісті сападағы қарауға арналған материалдармен алдын ала қамтамасыз етіледі. Даму жоспарлары, инвестициялық жобалар, тәуекелдерді басқару сияқты мәселелерді қарау кезінде бірнеше отырыс өткізуге жол беріледі.

Әрбір мәселені қарау кезінде шешім қабылдауға/қабылдамауға байланысты тәуекелдерге және олардың Қоғамның құнына және орнықты дамуына әсеріне жеке талқылау арналады.

Басқарманың бастамасы бойынша Директорлар кеңесінің және Жалғыз акционердің қарауына енгізілетін барлық мәселелерді Басқарма алдын ала қарайды және мақұлдайды.

141. Басқарма басшысы мен мүшелері мүдделер қақтығысына байланысты жағдайдың туындауына жол бермейді. Мүдделер қақтығысы туындаған жағдайда, олар бұл туралы Директорлар кеңесін немесе Басқарма басшысын алдын ала хабардар етеді, оны жазбаша тіркейді және мәселе бойынша шешім қабылдауға қатыспайды.

142. Басқарма басшысы мен мүшелері басқа ұйымдарда Директорлар кеңесінің мақұлдауымен ғана қызмет атқара алады. Басқарма басшысы басқа заңды тұлғаның Басқарма басшысы лауазымын атқармайды.

143. Басқарма Қоғамның оңтайлы ұйымдық құрылымын құруды қамтамасыз етеді.

Ұйымдастыру құрылымы мыналарға бағытталған:

- 1) Шешім қабылдау тиімділігі;
- 2) Қоғамның өнімділігін арттыру;
- 3) шешімдер қабылдаудың жеделдігі;
- 4) ұйымдастырушылық икемділігі.

Қоғамның бос орындарына кандидаттарды іріктеу ашық және ашық конкурстық рәсімдер негізінде жүзеге асырылады. Қоғам қызметкерлерін мансаптық ілгерілету, материалдық ынталандыру білім деңгейін, құзыреттерін, жұмыс тәжірибесін және қойылған міндеттерге қол жеткізуді ескере отырып, меритократия қағидаттарына сәйкес жүзеге асырылады. Қоғамда кадр резерві қызметкерлерінің пулы қалыптасады, одан кейін орта және жоғары менеджменттің басшы лауазымдарына тағайындаулар жүргізілуі мүмкін. Қызметкерлер бағалауды Қоғамның ішкі құжаттарында көзделген тәртіппен өтеді.

Кадрларды іріктеу рәсімдері мынадай талаптар бойынша іске асырылады: бәсекелестікті арттыруға және кәсібилік пен құзыреттілік талаптарына жауап беретін лайықты үміткерлерді іріктеуге ықпал ететін мүмкіндіктер теңдігі қағидатын қамтамасыз ете отырып, адамдардың кең ауқымы үшін лауазымдарға орналасу үшін ашықтық пен шектеулердің болмауы;

кадрларды бейтарап іріктеу және протекционизмнің, патронаждық қабылдау жүйесінің толық болмауы (берілгендік, этностық тиістілік, туыстық байланыстар және жеке Достық қағидаты бойынша);

құқықтық регламенттеу, оның ішінде шешім шығару кезінде субъективтілік үшін жағдайларды қоспағанда, кандидаттарды бағалау қағидаттары мен критерийлерін бекіту мәселелерінде.

## **Параграф 18. Қоғамның Басқарма мүшелерін бағалау және сыйақы беру**

144. Басқарма төрағасын қоспағанда, Басқарма мүшелерін Директорлар кеңесі бағалайды. Бағалаудың негізгі критерийі қойылған ҚНК-ға қол жеткізу болып табылады.

Басқарма Төрағасын қоспағанда, Басқарма мүшелерінің ҚНК -ін Қоғамның Директорлар кеңесі бекітеді. Басқарма мүшелерінің ҚНК бөлігіндегі ұсыныстарды Директорлар кеңесінің қарауына Басқарма басшысы енгізеді. Басқарма Төрағасының ҚНК-ін Жалғыз акционер бекітеді.

145. Бағалау нәтижелері сыйақы мөлшеріне, көтермелеуге, қайта сайлауға (тағайындауға) немесе өкілеттігін мерзімінен бұрын тоқтатуға әсер етеді.

146. Басқарма басшысы мен мүшелерінің еңбегіне ақы төлеу тұрақты және ауыспалы бөліктен құралады. Лауазымдық айлықақыны белгілеу кезінде орындалатын міндеттердің күрделілігі, қызметкердің дербес құзыреті және оның нарықтағы бәсекеге қабілеттілігі, осы адамның Қоғамның дамуына қосқан үлесі, ұқсас компаниялардағы лауазымдық айлықақылар деңгейі, Қоғамдағы экономикалық ахуал назарға алынады.



147. Еңбек шарты мерзімінен бұрын бұзылған жағдайда сыйақы Қоғамның директорлар Кеңесі бекіткен ішкі құжаттарға сәйкес төленеді.

### **Параграф 19. Тұрақты даму қағидаты**

148. Қоғам ұзақ мерзімді құнның өсуіне ұмтыла отырып, экономикаға, экологияға және Қоғамға өз ықпалының маңыздылығын сезінеді, мүдделі тараптар мүдделерінің теңгерімін сақтай отырып, ұзақ мерзімді кезеңде өзінің орнықты дамуын қамтамасыз етеді. Мүдделі тараптармен жауапты, ойластырылған және ұтымды өзара іс-қимыл жасау тәсілі Қоғамның орнықты дамуына ықпал ететін болады.

149. Қоғам ұзақ мерзімді құнды өсіруге ұмтылады, тұрақты дамуды қамтамасыз етеді, мүдделі тараптар мүдделерінің теңгерімін сақтайды. Тұрақты даму саласындағы қызмет үздік халықаралық стандарттарға сәйкес келеді.

Қоғам өз қызметін жүзеге асыру барысында мүдделі тараптардың ықпалын көрсетеді немесе сезінеді.

Мүдделі тараптар Қоғам қызметіне, атап айтқанда Қоғам құнының өсуіне, орнықты дамуға, беделі мен имиджіне оң да, теріс те әсер етуі, тәуекелдерді құруы немесе төмендетуі мүмкін. Қоғам мүдделі тараптармен тиісті өзара іс-қимылға аса мән береді.

150. Қоғам мүдделі тараптарды айқындау және олармен өзара іс-қимыл жасау кезінде осы Кодекстің 1-қосымшасына сәйкес келтірілген мүдделі тараптарды айқындау мен өзара іс-қимылдың халықаралық стандарттарын (AA 1000 стандарты, есеп беру қағидаттарының стандарты (Accountability Principles Standard 2008 "Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл стандарты" 2011 (AA 2011 Stakeholder Engagement Standard 2011), ISO 26000 Әлеуметтік жауапкершілік жөніндегі нұсқаулық (guidance on Social Responsibility), GRI (Global Reporting Initiative) қолданады.

Қоғам мүдделі тараптармен диалог пен ұзақ мерзімді ынтымақтастықты жолға қою бойынша шаралар қабылдайды.

151. Қоғам тәуекелдерді ескере отырып және тәуелділікті (тікелей немесе жанама), міндеттемелерді, жағдайды (жоғары тәуекел аймақтарына ерекше назар аударатырып), әсерді, әртүрлі (әр түрлі) перспективаларды ескере отырып, мүдделі тараптардың картасын жасайды.

152. Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасау әдістері осы Кодекстің 2-қосымшасына сәйкес келтірілген мынадай нысандарды (AA 1000 "Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл стандарты" 2011 (AA 2011 Stakeholder Engagement Standard 2011) қамтиды.

153. Қоғам ұзақ мерзімді кезеңде орнықты даму үшін өзінің экономикалық, экологиялық және әлеуметтік мақсаттарының үйлесімділігін қамтамасыз етеді, оған акционерлер мен инвесторлар үшін ұзақ мерзімді құнның

өсуі де кіреді. Қоғамдағы тұрақты даму үш құрамдас бөліктен тұрады: экономикалық, экологиялық және әлеуметтік.

154. Экономикалық компонент Қоғамның қызметін ұзақ мерзімді құнның өсуіне, акционерлер мен инвесторлардың мүдделерін қамтамасыз етуге, процестердің тиімділігін арттыруға, жетілдірілген технологияларды құру мен дамытудағы инвестициялардың өсуіне, еңбек өнімділігін арттыруға бағыттайды.

155. Экологиялық құрамдас бөлік биологиялық және физикалық табиғи жүйелерге әсерді барынша азайтуды, шектеулі ресурстарды оңтайлы пайдалануды, экологиялық, энергия және материал үнемдейтін технологияларды қолдануды, экологиялық қолайлы өнімді жасауды, қалдықтарды барынша азайтуды, қайта өңдеуді және жоюды қамтамасыз етеді.

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

157. Қоғам осы үш аспект бойынша өз қызметіне және тәуекелдеріне талдау жүргізеді, сондай-ақ өз қызметі нәтижелерінің мүдделі тараптарға жағымсыз әсеріне жол бермеуге немесе оны төмендетуге ұмтылады.

158. GRI 4 халықаралық стандарттары осы Кодекстің 3-қосымшасына сәйкес Қоғамдардың орнықты дамуының санаттары мен аспектілерінің сыныптаамасын келтіреді.

159. Қоғамда орнықты даму саласындағы басқару жүйесі құрылады, ол мынадай элементтерді қамтиды:

1) Директорлар кеңесі, атқарушы орган және қызметкерлер деңгейінде орнықты даму қағидаттарына адалдық;

2) ішкі және сыртқы ахуалды үш құраушы (экономика, экология, әлеуметтік мәселелер) бойынша талдау;

3) әлеуметтік, экономикалық және экологиялық салалардағы орнықты даму саласындағы тәуекелдерді айқындау;

4) мүдделі тараптардың картасын жасау;

5) орнықты даму саласындағы мақсаттар мен ҚНҚ айқындау, іс-шаралар жоспарын әзірлеу және жауапты тұлғаларды айқындау;

6) орнықты дамудың тәуекелдерді басқаруды, жоспарлауды, адам ресурстарын басқаруды, инвестицияларды, есептілікті, операциялық қызметті және басқаларды қоса алғанда, түйінді процестерге, сондай-ақ Даму стратегиясына және шешімдер қабылдау процестеріне интеграциялануы;

7) орнықты даму саласындағы лауазымды адамдар мен қызметкерлердің біліктілігін арттыру;

8) орнықты даму саласындағы іс-шаралардың тұрақты мониторингі мен оларды бағалау, мақсаттар мен ҚНҚ-ға қол жеткізуді бағалау, түзету шараларын қабылдау, тұрақты жақсарту мәдениетін енгізу.

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

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

161. Қоғам тұрақты даму саласындағы іс-шаралар жоспарын төмендегі жолдармен әзірлейді:

1) экономикалық, экологиялық және әлеуметтік үш негізгі сала бойынша ағымдағы ахуалды талдау. Осы талдауды жүргізу кезінде ақпараттың сенімділігі, уақтылығы және сапасы маңызды болып табылады;

2) орнықты даму саласындағы тәуекелдерді айқындау арқылы жүзеге асырылады. Тәуекелдер тұрақты дамудың үш бағытына сәйкес бөлінеді, сонымен қатар байланысты бағыттарға әсер етуі және басқа тәуекелдерді қабылдауы мүмкін. Тәуекелдерді анықтау үшін Қоғамға әсер етудің ішкі және сыртқы факторларына талдау жүргізіледі;

3) мүдделі тараптарды айқындау және олардың қызметке әсері;

4) мақсаттарды, сондай-ақ мүмкіндігінше нысаналы көрсеткіштерді, ұйымның қызметін үш құрамдас бөлігі бойынша жақсарту және жетілдіру жөніндегі іс-шараларды, жауапты тұлғаларды, ресурстарды және орындау мерзімдерін айқындау;

5) нысаналы көрсеткіштерге қол жеткізу мақсаттарын, іс-шараларын іске асыруды тұрақты мониторингтеу және бағалау;

6) мүдделі тараптармен жүйелендірілген және сындарлы өзара іс-қимыл жасау, кері байланыс алу;

7) қалыптастырылған жоспарды іске асыру;

8) тұрақты мониторинг және тұрақты есептілік;

9) жоспардың нәтижелілігін талдау және бағалау, қорытындылар шығару және түзету және жақсарту шараларын қабылдау.

Тұрақты даму:

1) басқару жүйесіне;

2) даму жоспарына;

3) тәуекелдерді басқаруды, жоспарлауды (орта мерзімді (бесжылдық даму жоспары) және қысқа мерзімді (жылдық бюджет) кезеңдерді) қоса алғанда, түйінді процестер, есептілік, тәуекелдерді басқару, адам ресурстарын басқару, инвестициялар, операциялық қызмет және басқалар, сондай-ақ органдардан (Жалғыз акционер, Директорлар кеңесі, Басқарма) бастап және қатардағы қызметкерлердің аяқтай отырып, барлық деңгейлердегі шешімдер қабылдау процестеріне біріктіріледі.

162. Орнықты даму саласындағы басқару жүйесінде орнықты даму саласындағы қағидаттарды, стандарттарды және тиісті саясаттар мен

жоспарларды іске асыру үшін әрбір органның және барлық қызметкерлердің рөлі, құзыреті, жауапкершілігі айқындалады және бекітіледі.

163. Қоғамның Директорлар кеңесі тұрақты дамудың енгізілуіне стратегиялық басшылықты және бақылауды жүзеге асырады.

Орнықты даму мәселелерін дайындау мақсатында комитет құрылады немесе осы функциялар Қоғамның Директорлар кеңесінің жанындағы жұмыс істеп тұрған комитеттердің бірінің құзыреттері аясына беріледі.

Қоғамда тұрақты даму мәселелері бойынша оқыту мен біліктілікті арттырудың арнайы бағдарламалары енгізілуде. Оқыту тұрақты дамуды енгізудегі тұрақты элемент болып табылады. Қоғамның лауазымды адамдары тұрақты даму қағидаттарын түсіну және оған бейілділік және мәдениетті, қызметті жүргізу және міндеттерді орындау кезіндегі мінез-құлықты өзгерту негізінде қызметкерлердің тұрақты дамуға тартылуына ықпал етеді.

164. Орнықты даму қағидаттарын енгізуден түсетін пайдалар мыналар кіреді:

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

2) басқарушылық тиімділікті арттыру және тәуекелдерді азайту – басқарушылық шешімдерді қабылдау процесінде экологиялық және әлеуметтік аспектілерді интеграциялау жоспарлау көкжиегін кеңейтуге және тәуекелдер мен мүмкіндіктердің жан-жақты спектрін ескеруге мүмкіндік береді, бұл бизнестің тұрақты дамуына алғышарттар жасайды;

3) тиімділікті арттыру - заманауи 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 тікелей нәтижесі болып табылады, бұл бренд құндылығын арттырады және сенім кредитін қалыптастырады, сондай-ақ іскерлік серіктестермен өзара іс-қимыл сапасына оң әсер етеді;

5) ішкі және сыртқы мүдделі тараптар тарапынан ниеттестікті арттыру – еңбектің тартымды жағдайларын, кәсіби және мансаптық өсу үшін мүмкіндіктер жасау перспективалы білікті мамандарды тартуға және ұстап қалуға мүмкіндік береді; мүдделі тараптармен тиімді диалог құру Қоғам қызметінің айналасында оң орта қалыптастыруға ықпал етеді, бұл клиенттер, акционерлер, инвесторлар, мемлекеттік органдар, жергілікті халық, қоғамдық ұйымдар тарапынан түсіністік пен қолдау есебінен бизнестің тиімділігін арттыруға ықпал етеді.

165. Орнықты даму жөніндегі ақпаратты жеке есеп нысанында немесе Қоғамның жылдық есебінің құрамында ұсынуға жол беріледі.

166. Орнықты даму жөніндегі есепті Директорлар кеңесі бекітеді және корпоративтік интернет-ресурста орналастыру және/немесе қағаз жеткізгіште ұсыну арқылы мүдделі тараптардың назарына жеткізіледі.

Орнықты даму саясатын мүдделі тараптардың назарына жеткізу мақсатында Қоғам мен ұйымдардың интернет-ресурсы қызметтің осы саласына арналған жеке бөлімді қамтиды.

167. Қоғам мен ұйымдар орнықты даму қағидаттары мен стандарттарын әріптестермен жасалатын тиісті келісімшарттарға (келісімдерге, шарттарға) енгізу және олардың сақталуын талқылайды.

Қоғам немесе ұйым әріптестерінің экономикаға, экологияға және қоғамға теріс әсер етуіне байланысты тәуекелді анықтаған жағдайда, Қоғам және/немесе ұйым мұндай әсерді тоқтатуға немесе алдын алуға бағытталған шараларды қабылдайды.

Әріптес орнықты даму қағидаттары мен стандарттарын қабылдамаған немесе тиісінше орындамаған жағдайда, осы әріптестің Қоғам мен ұйым үшін маңыздылығы және оған ықпал ету шараларының бар-жоғы және оны ауыстыру мүмкіндігі назарға алынады.

## **Параграф 20. Тәуекелдерді басқару**

168. Қоғамда Қоғамның өзінің стратегиялық және операциялық мақсаттарына қол жеткізуін қамтамасыз етуге бағытталған және Қоғамның Директорлар кеңесі мен Басқармасы құратын ұйымдастырушылық саясаттардың, рәсімдердің, мінез-құлық нормалары мен іс-қимылдардың, басқару әдістері мен тетіктерінің жиынтығын білдіретін тәуекелдерді басқарудың тиімді жұмыс істейтін жүйесі құрылады:

1) Қоғам құнының өсуі, кірістілік және олармен бірге жүретін тәуекелдер арасындағы оңтайлы теңгерім;

2) Қоғамның Қаржы-шаруашылық қызметінің тиімділігі және қаржылық тұрақтылығына қол жеткізу;

3) активтердің сақталуы және Қоғам ресурстарының тиімді пайдаланылуы;

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 істеуіне тиімді қолдауды қамтамасыз ету және қызмет нәтижелерін талдау үшін тиісті ішкі бақылау.

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

Қоғамдағы тәуекелдерді басқарудың тиімді жүйесін ұйымдастыру қызметкерлердің, менеджменттің, Қоғам органдарының шешімдер қабылдаған кезде тәуекелдер деңгейінің парасаттылығы мен қолайлылығын түсінуін қамтамасыз етуге, тәуекелдерге жылдам ден қоюға, негізгі және қосалқы бизнес-процестер мен күнделікті операцияларды бақылауды жүзеге асыруға, сондай-ак

кез келген елеулі кемшіліктер туралы тиісті деңгейдегі басшылықты дереу хабардар етуді жүзеге асыруға қабілетті басқару жүйесін құруға бағытталған.

170. Тәуекелдерді басқарудың тиімді жүйесін ұйымдастырудың қағидаттары мен тәсілдері мыналарды көздейді:

- 1) тәуекелдерді басқару жүйесінің мақсаттары мен міндеттерін айқындау;
- 2) шешімдер қабылдаудың барлық деңгейлерін қамти отырып және тәуекелдерді басқару жүйесін әзірлеу, бекіту, қолдану және бағалау процесіндегі тиісті деңгейдің рөлін ескере отырып, тәуекелдерді басқару жүйесінің ұйымдық құрылымын қамтиды;

- 3) тәуекелдерді басқару процесін ұйымдастыруға қойылатын талаптар (тәуекелді айқындау тәсілдері, тәуекелдерді сәйкестендіру және бағалау тәртібі, ден қою әдістерін айқындау, мониторинг);

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

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

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

173. Қоғам Басқармасы:

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

- 2) тәуекелдерді басқарудың өзіне бекітілген қағидаттары мен рәсімдерін тәжірибелік іске асыру және үздіксіз жүзеге асыру арқылы тәуекелдерді басқару жүйесін құруды және оның тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз етеді;

- 3) тәуекелдерді басқару жүйесін ұйымдастыру саласындағы аудит жөніндегі комитеттің Директорлар кеңесінің шешімдері мен ұсынымдарының орындалуына жауап береді;

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

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

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

175. Құрылымдық бөлімшелердің басшылары өздерінің функционалдық міндеттеріне сәйкес Қоғам қызметінің өздеріне сеніп тапсырылған функционалдық салаларында тәуекелдерді басқару жүйесін әзірлеуге, құжаттауға, енгізуге, мониторингтеуге және дамытуға жауапты болады.

176. Қоғамдағы тәуекелдерді басқару жүйесінің ұйымдық құрылымы тәуекелдерді басқару мәселелеріне жауапты құрылымдық бөлімшенің болуын көздейді (не осы функциялар ішкі аудит қызметіне жүктелуі мүмкін), оның міндеттеріне мыналар жатады:

- 1) тәуекелдерді басқару процестерін жалпы үйлестіру;
- 2) тәуекелдерді басқару саласындағы әдістемелік құжаттарды әзірлеу және бизнес-процестердің иелері мен жұмыскерлерге тәуекелдерді сәйкестендіру, құжаттандыру, бақылау рәсімдерін енгізу, мониторингілеу және жетілдіру, тәуекелдерге ден қою жөніндегі іс-шаралар жоспарларын және тәуекелдерді басқару жүйесін жетілдіру жөніндегі іс-шаралар жоспарларын, олардың орындалуы жөніндегі есептерді қалыптастыру процесінде әдіснамалық қолдау көрсету;
- 3) тәуекелдерді басқару саласында қызметкерлерді 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) тәуекелдерді басқару жүйесінің мәртебесі, орын алып отырған қатерлер және олардың алдын алу/нивелирлеу жөніндегі ұсыныстар туралы Директорлар Кеңесін және/немесе Қоғам Басқармасын дайындау және хабардар ету.

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

177. Тәуекелдерді басқару 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 жылдам ден қоюды, оларды сәйкестендіруді және тәуекел иелерін айқындауды қамтамасыз етеді. Қоғамның бәсекелес немесе экономикалық ортасында кез келген күтпеген өзгерістер болған жағдайда тәуекелдер картасын және оның тәуекел-тәбетке сәйкестігін қайта бағалау жүзеге асырылады.

178. Директорлар кеңесі негізгі тәуекелдерге қатысты тәуекелге тәбеттің жалпы деңгейін және толеранттылық деңгейлерін бекітеді, олар қоғамның ішкі құжаттарымен бекітіледі.

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

180. Қоғамда тән тәуекелдерді толық және анық түсіну үшін жыл сайынғы негізде тәуекелдерді сәйкестендіру және бағалау жүргізіледі, олар Директорлар кеңесі бекітетін тәуекелдер тіркелімінде, тәуекелдер картасында, тәуекелдерге ден қою жөніндегі іс-шаралар жоспарында (процестерді жақсарту, барынша азайту стратегиясы) көрсетіледі.

181. Директорлар кеңесі тәуекелдер тізбесін 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 пайдалы екендігіне көз жеткізуді қамтамасыз етеді. Қоғамның Директорлар кеңесі мен Басқармасы негізгі тәуекелдер, Қоғамның стратегиясы мен бизнес-жоспарларына ықпалы тұрғысынан оларды талдау туралы ақпаратты тұрақты түрде алып тұрады.

Талап-арыздар бойынша есептер Директорлар кеңесінің отырысына тоқсанына кемінде бір рет шығарылады және тиісті түрде толық көлемде талқыланады.

182. Қоғамда тәуекелдерді басқару саласында ашық қағидаттар мен тәсілдер, қызметкерлер мен лауазымды тұлғаларды тәуекелдерді басқару жүйесі туралы оқыту тәжірибесі, сондай-ақ құжаттау және ақпаратты лауазымды тұлғалардың назарына уақтылы жеткізу процесі енгізілуде.

183. Қоғам және ұйым қызметкерлері жыл сайын, сондай-ақ жұмысқа қабылдау кезінде қабылданған тәуекелдерді басқару жүйесімен танысу үшін оқудан/кіріспе нұсқамадан өтеді.

Осындай оқыту нәтижелері бойынша білім тестілеуі өткізіледі.

184. Тәуекелдерді басқару жүйесі шеңберінде қоғамның кез келген қызметкері мен лауазымды адамының Қазақстан Республикасының заңнамасын, ішкі рәсімдерді, Іскерлік әдеп кодексін бұзу фактілері туралы Директорлар кеңесін, аудит жөніндегі комитетті және ішкі аудит бөлімшесін хабардар етудің қауіпсіз, құпия және қолжетімді тәсілі ұйымдастырылады.

## **Параграф 21. Ішкі бақылау және аудит**

185. Қоғамда тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің сенімділігі мен тиімділігін және корпоративтік басқару тәжірибесін жүйелі тәуелсіз бағалау үшін ішкі аудит қызметі құрылады.

186. Қоғамның құрамына кіретін акционерлік қоғам нысанындағы ұйымдарда жеке құрылымдық бөлімше – Ішкі аудит қызметі құрылады.

187. Ішкі аудит қызметі өз қызметін Қоғамның Директорлар кеңесі бекітетін тәуекелге бағдарланған жылдық аудиторлық жоспар негізінде жүзеге асырады.



188. Аудиторлық есептердің нәтижелері, негізгі анықтаулар және тиісті ұсынымдар тоқсан сайын Директорлар кеңесінің қарауына шығарылады.

189. Ішкі аудит қызметі өз қызметін жүзеге асыру кезінде ішкі бақылау жүйесінің және тәуекелдерді басқару жүйесінің тиімділігін бағалауды, ішкі аудит саласындағы қызметтің жалпы қабылданған стандарттарын және корпоративтік стандарттарды қолдана отырып, корпоративтік басқаруды бағалауды 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-қимылдарға, теріс пайдалану мен сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл рәсімдерінің сенімділігін тексеру;

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

3) қойылған мақсаттардың орындалу (қол жеткізу) дәрежесін талдау үшін Қоғам Басқармасы белгілеген критерийлердің барабарлығын айқындау;

4) қойылған мақсаттарға қол жеткізуге мүмкіндік бермейтін (мүмкіндік 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, Қоғамның Жарғысы мен ішкі құжаттары талаптарының 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-әдіснамалық қамтамасыз ету, тәуекелдерді басқару жүйесі шеңберінде құрылымдық бөлімшелердің өзара іс-қимылы, есептілік);

2) атқарушы органның оны 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 тексерулердің нәтижелері бойынша анықталған бұзушылықтар, қойылған мақсаттарға қол жеткізбеу фактілері, сот талқылаулары фактілері) туралы ақпаратқа талдау.

Корпоративтік басқаруды бағалау тексеруді қамтиды:

1) Қоғамның этикалық қағидаттары мен корпоративтік құндылықтарын сақтау;

2) мақсаттар қою, оларға қол жеткізуді мониторингтеу және бақылау тәртібі;

3) мүдделі тараптармен өзара іс-қимылды қоса алғанда, басқарудың барлық деңгейлеріндегі нормативтік қамтамасыз ету деңгейі және ақпараттық өзара іс-қимыл рәсімдері (оның ішінде ішкі бақылау және тәуекелдерді басқару мәселелері бойынша) ;

4) Жалғыз акционердің, оның ішінде бақылауындағы ұйымдардың құқықтарын және мүдделі тараптармен өзара қарым-қатынастың тиімділігін қамтамасыз ету;

5) Қоғамның және оның бақылауындағы ұйымдардың қызметі туралы ақпаратты ашу рәсімдері.

190. Қоғам тәуелсіз аудиторды тарту арқылы қаржылық есептіліктің жыл сайынғы аудитін жүргізеді, ол мүдделі тараптарға қаржылық есептіліктің дұрыстығы және оның халықаралық қаржылық есептілік стандартының талаптарына сәйкестігі туралы объективті пікір ұсынады.

191. Сыртқы аудиторды таңдау Қазақстан Республикасының Мемлекеттік сатып алу туралы заңнамасына сәйкес жүзеге асырылады.

192. Тартылатын сыртқы аудитор Қоғамға сыртқы аудитордың тәуелсіздігіне қауіп төндіруі мүмкін консультациялық қызметтер көрсетпейді, аудиторлық команданың бұрынғы мүшелерін аудиторлық ұйымнан жұмыстан шығарылғаннан кейін екі жылдан ерте басшы лауазымдарға қабылдау жағдайларын қолданбайды.

Қоғам тартылатын сыртқы аудитор туралы егжей-тегжейлі ақпараттың ашылуын қамтамасыз етеді.

Қоғамда сыртқы аудиторды таңдау және өзара әрекеттесу мәселелері реттеледі.

193. Мүдделі тараптар Қоғамның қаржылық есептілігінің дұрыстығына мынадай критерийлерге сәйкес келетін сыртқы аудиторды тарту арқылы куәландырылады:

аудиторлық ұйым мамандары біліктілігінің жоғары деңгейі; елеулі жұмыс тәжірибесі мен оң беделі (қазақстандық және халықаралық нарықта (қажет болған жағдайда));

салада тәжірибенің болуы;

аудиторлық ұйымның Аудиттің халықаралық стандарттарын, Қазақстан Республикасының аудиторлық қызмет саласындағы заңнамасын, Халықаралық бухгалтерлер федерациясының кәсіби бухгалтерлер этикасы кодексін сақтауы;

кемшіліктерді анықтау және қаржылық есептілікті дайындау процесі бойынша ішкі бақылауды жетілдіру жөнінде ұсынымдар беру жөніндегі жұмыстың тиімділігі.

## **Параграф 22. Корпоративтік қақтығыстарды реттеу**

194. Қоғамның Директорлар кеңесі мен Басқарма мүшелері, Қоғам қызметкерлері өздерінің кәсіби функцияларын жанжалдардан аулақ бола отырып, акционерлер мен Қоғамның мүддесі үшін адал және парасатты орындайды.

Корпоративтік жанжалдар болған (туындаған) жағдайда қатысушылар Қоғам мен мүдделі тараптардың мүдделерін тиімді қорғауды қамтамасыз ету мақсатында оларды келіссөздер арқылы шешу жолдарын табады.

Қоғамның лауазымды адамдары Корпоративтік хатшыға жанжалдың болуы (туындауы) туралы уақтылы хабарлайды.

Корпоративтік жанжалдардың алдын алу және оларды реттеу жөніндегі жұмыстың тиімділігі осындай қақтығыстарды толық және жедел анықтауды және Қоғамның барлық органдарының іс-қимылын үйлестіруді көздейді.

195. Корпоративтік қақтығыстарды Корпоративтік хатшының көмегімен Қоғамның Директорлар кеңесінің төрағасы қарайды. Директорлар кеңесінің төрағасы корпоративтік жанжалға тартылған жағдайда, мұндай жағдайларды кадрлар және сыйақылар жөніндегі комитет қарайды.

196. Жалғыз акционер Қоғамның операциялық қызметіне мемлекеттік органдардың араласуын болдырмау, сондай-ақ Директорлар кеңесінің қабылданатын шешімдер үшін жауапкершілігін арттыру мақсатында мемлекеттік органдардың өкілдері болып табылатын Директорлар кеңесінің мүшелерін сайлаудан аулақ болғаны жөн.

197. Корпоративтік жанжалды бағалаудың объективтілігін қамтамасыз ету және оны тиімді реттеу үшін жағдайлар жасау мақсатында мүдделері қақтығысты қозғайтын немесе қозғауы мүмкін адамдар оны реттеуге қатыспайды.

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

198. Директорлар кеңесі корпоративтік жанжалдарды реттеу саясаты мен ережелерін әзірлейді және оларды шешу Қоғам мен акционерлердің мүдделеріне сай келетін мерзімді түрде қайта қарайды.

199. Директорлар кеңесі өз құзыретіне жататын мәселелер бойынша корпоративтік жанжалдарды реттеуді жүзеге асырады. Бұл жағдайда Корпоративтік хатшыға Директорлар кеңесінің корпоративтік жанжалдың мәні және корпоративтік жанжалды шешудегі делдалдың рөлі туралы ықтимал хабардар болуын қамтамасыз ету міндеті жүктеледі.

200. 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.

201. Директорлар кеңесі Басқарма құзыретіне жататын жекелеген корпоративтік жанжалдарды қарайды.

### **Параграф 23. Мүдделер қақтығысын реттеу**

202. Мүдделер қақтығысы дегеніміз - Қоғам қызметкерінің жеке қызығушылығы қызметтік міндеттерін бейтарап орындауға әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдай.

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

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

204. Мүдделер қақтығысын болдырмаудың негізгі қағидаттары, оларды анықтау, бағалау және шешу тәсілдері Директорлар кеңесі бекітетін Қоғамның іскерлік этика кодексінде бекітіледі.

### **Параграф 24. Қоғам қызметі туралы ақпаратты ашудың ашықтығы мен объективтілігі қағидаты**

205. Мүдделі тараптардың мүдделерін сақтау мақсатында Қоғам Қазақстан Республикасының заңнамасында және Қоғамның ішкі құжаттарында көзделген ақпаратты, сондай-ақ қаржылық жай-күйін, қызметінің нәтижелерін, меншік және басқару құрылымын қоса алғанда, қызмет туралы ақпаратты уақтылы және анық ашады.

206. Қоғамда ақпаратты ашу мен қорғаудың қағидаттары мен тәсілдерін айқындайтын ішкі құжаттар, мүдделі тұлғаларға ашылатын ақпарат тізбесі, ақпаратты ашудың мерзімдері, тәртібі, тәсілі, нысаны, функциялары мен міндеттері көрсетіле отырып, жауапты лауазымды адамдар мен қызметкерлер, сондай-ақ ақпаратты ашу процестерін реттейтін басқа да ережелер бекітіледі.

Қоғам Қазақстан Республикасының заңнамасына және Қоғамның Жарғысына сәйкес ақпаратты қолжетімділік санаттарына жатқызу тәртібін, ақпаратты сақтау және пайдалану шарттарын айқындайды.

Қоғам коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын ақпаратқа еркін қол жеткізу құқығы бар адамдар тобын айқындайды және оның құпиялылығын қорғауға шаралар қолданады.

207. Қоғам жылдық есепті осы Кодекстің ережелеріне және ақпаратты ашу тәжірибесіне сәйкес дайындайды.

Жылдық есепті Директорлар кеңесі бекітеді.

208. Жылдық есеп құрылымдалған құжат болып табылады және қазақ және орыс тілдерінде жарияланады.

209. Жылдық есептің мазмұнына қойылатын талаптар мынадай ақпараттың болуын көздейді:

1) Қоғамның директорлар Кеңесі төрағасының үндеуі;

2) Басқарма басшысының үндеуі;

3) Қоғам туралы: жалпы мәліметтер; мынадай мәліметтерді қоса алғанда, жарғылық капиталдың құрылымы туралы: шығарылған акциялардың (қатысу үлестерінің) саны мен номиналдық құны, акциялар беретін құқықтардың сипаттамасы, жарияланған, бірақ орналастырылмаған акциялардың саны мен номиналдық құны, акционерлердің (қатысушылардың) құрамы және оларға тиесілі жай акциялардың (қатысу үлестерінің) саны мен үлесі, 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 қызметті шолу және талдау; қызметтің операциялық және қаржылық көрсеткіштері; негізгі елеулі оқиғалар мен жетістіктер; Елеулі мәмілелер туралы ақпарат; мемлекеттен алынатын/алынған кепілдіктерді және қоғам өзіне қабылдаған мемлекет пен қоғам алдындағы кез келген міндеттемелерді қоса алғанда, кез келген қаржылық қолдау (Егер ХҚЕС-ке сәйкес ашылмаса);

5) барлық деңгейдегі еншілес/тәуелді ұйымдарды қоса алғанда, активтердің құрылымы, олардың қаржылық және өндірістік қызметінің шолуы, негізгі қорытындылары;

6) болашақ кезеңдерге арналған мақсаттар мен жоспарлар;

7) тәуекелдің негізгі факторлары және тәуекелдерді басқару жүйесі;

8) корпоративтік басқару: корпоративтік басқару құрылымы; акционерлердің құрамы және иелену құрылымы; біліктілігін, іріктеу процесін қоса алғанда, Директорлар кеңесінің құрамы, оның ішінде тәуелсіз директорлардың тәуелсіздігін айқындау өлшемшарттары көрсетіле отырып, олар туралы; Директорлар кеңесінің және оның комитеттерінің қызметі туралы есеп; корпоративтік басқару тәжірибесінің осы Кодекстің қағидаттарына сәйкестігі туралы ақпарат, ал ол сәйкес келмеген кезде әрбір қағидаттың сақталмау себептері туралы түсіндірме; Қоғам Басқармасының құрамы; Басқарманың қызметі туралы есеп; лауазымды тұлғаларды марапаттау саясаты;

9) орнықты даму (орнықты даму саласындағы жеке есепті дайындаған жағдайда, осы есепке сілтеме ұсынылуы мүмкін);

10) аудитордың қорытындысы және ескертпелері бар қаржылық есептілік;

11) Талдамалық көрсеткіштер мен жылдық есепке енгізілетін деректерде салыстырмалы талдау және алдыңғы кезеңге қатысты қол жеткізілген прогресс

(регресс) (өткен жылдық есепте көрсетілген ұқсас көрсеткіштердің мәндерімен салыстыру) көрсетіледі. Ұқсас салада жұмыс істейтін халықаралық деңгейдегі компаниялармен көрсеткіштерді салыстыру мақсатында салалық бенчмаркинг-талдау жүргізуге мүмкіндік беретін қызмет көрсеткіштері жарияланады.

«Республикалық ғарыштық  
байланыс орталығы» АҚ  
Корпоративтік басқару  
кодексіне 1-қосымша

**Мүдделі тараптарды айқындау мен олардың өзара іс-қимылының  
халықаралық стандарттары**

Мүдделі тараптар	Енгізілген үлес, әсер	Күту, қызығушылық
Акционерлерді қоса алғанда, инвесторлар, екінші деңгейдегі банктер	Қаржы ресурстары (меншікті капитал, қарыз қаражаты)	Салынған инвестициялардың рентабельділігі, дивидендтерді, негізгі борышты және сыйақыны уақтылы төлеу
Қызметкерлер, лауазымды тұлғалар	Адами ресурстар, адалдық	Жоғары жалақы, жақсы еңбек жағдайлары, кәсіби даму
Кәсіптік одақтар	Әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз етуге, еңбек қатынастарын реттеуге және жанжалдарды шешуге жәрдемдесу	Қызметкерлердің құқықтарын сақтау, жақсы еңбек жағдайлары
Клиентьер	Ұйымның өнімдерін (тауарлар мен қызметтерді) сатып алу жолымен қаржы ресурстары	Жоғары сапалы, қауіпсіз тауарлар мен қызметтерді қолайлы баға бойынша алу
Жеткізушілер	Құнды жасау үшін ресурстарды (тауарларды, жұмыстарды және қызметтерді) жеткізу	Сенімді өткізу нарығы, тұрақты төлемге қабілетті сатып алушы
Жергілікті қоғамдастықтар, қызметін жүзеге асыратын орындардағы халық, қоғамдық ұйымдар	Қызметті жүзеге асыратын орындарда қолдау; жергілікті биліктің бейілділігі мен қолдауы; ықыласты қарым-қатынас; ынтымақтастық	Қосымша жұмыс орындарын құру, өңірді дамыту

Үкімет, мемлекеттік органдар, Парламент	Мемлекеттік реттеу	Салықтар, әлеуметтік міндеттерді шешу
---	--------------------	---------------------------------------



«Республикалық ғарыштық байланыс орталығы» АҚ  
Корпоративтік басқару  
кодексіне 2-қосымша

### Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасау әдістері

Өзара әрекеттесу деңгейі	Өзара әрекеттесу әдістері
Консультациялар: екі жақты өзара іс-қимыл; мүдделі тараптар қоғам мен ұйымдардың сұрақтарына жауап береді	Сауалнамалар; фокус-топтар; мүдделі тараптармен кездесулер; көпшілік кездесулер; семинарлар; коммуникация құралдары арқылы кері байланыс беру; консультативтік кеңестер
Келіссөздер	Әлеуметтік әріптестік қағидаттары негізіндегі Ұжымдық келіссөздер
Қатысу: екіжақты немесе көпжақты өзара іс-қимыл; барлық тараптардан тәжірибе мен білімді арттыру, мүдделі тараптар мен ұйымдар тәуелсіз әрекет етеді	Көпжақты форумдар; консультациялық панельдер; консенсусқа қол жеткізу процесі; бірлесіп шешімдер қабылдау процесі; фокус-топтар; кері байланысты ұсыну схемалары
Бінтымақтастық: екіжақты немесе көпжақты өзара іс-қимыл; 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 іс-қимыл мәселелерін басқаруға, стратегияға және операциялық қызметке интеграциялау

### Орнықты дамудың санаттары мен аспектілерінің сыныптамасы

Санаты	Аспекттілер
Экономикалық	Экономикалық нәтижелілік; нарықтарға қатысу; тікелей емес экономикалық әсерлер; сатып алу тәжірибесі
Экологиялық	Материалдар; энергия; су; биоалуантүрлілік; шығарындылар; төгінділер мен қалдықтар; өнімдер мен қызметтер; талаптарға сәйкестік; Көлік; жалпы ақпарат; жеткізушілерді экологиялық бағалау; экологиялық проблемаларға шағым беру тетіктері
Әлеуметтік	Еңбек қатынастары тәжірибесі және лайықты еңбек, оның ішінде жеткізушілерді, еңбек қатынастары тәжірибесіне шағым беру тетіктерін қамтиды
	Адам құқықтарына, соның ішінде инвестициялар, кемсітушілікке жол бермеу, қауымдастық бостандығы және Ұжымдық келіссөздер, балалар еңбегі, мәжбүрлі немесе міндетті еңбек, қауіпсіздік тәжірибесі, байырғы және аз халықтардың құқықтары, жеткізушілердің адам құқықтарын сақтауын бағалау, адам құқықтарының бұзылуына шағым беру тетіктері кіреді
	Қоғам, оның ішінде, жергілікті қоғамдастықтарды, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылды, мемлекеттік саясатты, бәсекелестікке кедергі келтірмеуді, талаптарға сәйкестікті, өнім берушілердің Қоғамға ықпалын бағалауды, Қоғамға әсер етуіне шағым беру тетіктерін қамтиды
	Өнім үшін жауапкершілік, оның ішінде тұтынушының денсаулығы мен қауіпсіздігін, өнімдер мен қызметтерді таңбалауды, маркетингтік коммуникацияларды, тұтынушының жеке өміріне қол сұғылмаушылықты, талаптарға сәйкестікті қамтиды