

"Қазақтелеком" АҚ
акционерлердің кезектен тыс
жалпы жиналысының 2025
жылғы 10 желтоқсандағы № 85
шешіміне қосымша

«Қазақтелеком» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі

Мазмұны

1-тарау. Жалпы ережелер

2-тарау. Үкімет қордың акционері ретінде.

3-тарау. Қордың, Қоғамның және ұйымдардың өзара іс-қимылы. Қордың ұлттық басқарушы холдинг ретіндегі рөлі.

4-тарау. Акционерлердің (қатысушылардың) құқықтары және акционерлерге (қатысушыларға) әділ қарым-қатынас

5-тарау. Директорлар кеңесі мен атқарушы органның тиімділігі

6-тарау. Тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау, аудит, **комплаенс және омбудсмен.**

7-тарау. Қор қызметінің айшықтығы

1-тарау. Жалпы ережелер

1. Осы "Қазақтелеком" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі (бұдан әрі-кодекс) Қазақстан Республикасының заңнамасына, Қазақстанда және әлемде дамып келе жатқан корпоративтік басқару тәжірибесін ескере отырып, "Самұрық – Қазына "ұлттық әл-ауқат қоры" акционерлік қоғамының (бұдан әрі-қор) ішкі құжаттарына сәйкес әзірленді. Осы Кодекстің ережелері Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген ерекшеліктер ескеріле отырып қолданылады.

Осы Кодекстің мақсаттары Қорда және ұйымдарда корпоративтік басқаруды жетілдіру, басқарудың ашықтығын қамтамасыз ету, қор мен ұйымдардың тиісті корпоративтік басқару стандарттарын ұстануға бейілділігін растау болып табылады.

3. Осы кодексте мынадай негізгі ұғымдар пайдаланылады:

1) акционер (қатысушы) – акцияның меншік иесі болып табылатын тұлға;

2) акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысы – ұйымның жоғары органы;

3) компаниялар - дауыс беретін акцияларының (қатысу үлестерінің) елу пайыздан астамы меншік немесе сенімгерлік басқару құқығымен қорға тиесілі ұлттық даму институттары, ұлттық компаниялар және басқа да заңды тұлғалар;

4) корпоративтік жанжал - мыналар: Қордың немесе ұйымның акционерлері мен органдары; Қордың немесе ұйымның органдары; директорлар кеңесінің және атқарушы органның мүшелері, Ішкі аудит қызметінің басшысы, Корпоративтік хатшы, комплаенс-қызметтің басшысы, омбудсмен арасындағы келіспеушіліктер немесе дау;

5) корпоративтік оқиғалар – эмитенттің қызметіне елеулі әсер ететін, бағалы қағаздарды ұстаушылар мен эмитент инвесторларының мүдделерін қозғайтын, "Бағалы қағаздар рыногы туралы" Қазақстан Республикасы Заңының (бұдан әрі- БҚР туралы Заң)102-бабында айқындалған оқиғалар;

б) қор – ұлттық басқарушы холдинг;

7) қызметтің негізгі көрсеткіштері (индикаторлары) (бұдан әрі – ҚНҚ) – қордың немесе ұйымның қызметінің тиімділік деңгейін сипаттайтын, олардың қызметінің жалпы тиімділігін, сондай-ақ қордың немесе ұйымның басшы қызметкерлерінің тиімділігін бағалауға мүмкіндік беретін көрсеткіштер (ҚНҚ-лар қордың немесе ұйымның іс-шаралар жоспарының құрамында бекітілетін және олардың жоспарланған және есепті кезеңдердегі қызмет нәтижелеріне сәйкес келетін сандық мәнге ие);

8) қордың, ұйымның лауазымды тұлғасы – Директорлар кеңесінің, атқарушы органының мүшесі немесе атқарушы органның функцияларын жеке жүзеге асыратын тұлға;

9) мүдделі тараптар – қордың және/немесе ұйымның қызметіне, олардың өнімдеріне немесе қызметтеріне және олармен байланысты әрекеттерге заңнама нормалары, жасалған шарттар (келісімшарттар) немесе жанама (тікелей емес) жолдармен ықпал ететін немесе ықпал ететін жеке тұлғалар, заңды тұлғалар, жеке немесе заңды тұлғалар топтары; бұл анықтама қор мен ұйыммен таныс немесе олар туралы пікір білдіретін барлық адамдарға қолданылмайды; мүдделі тараптардың негізгі өкілдері – акционерлер, қызметкерлер, клиенттер, жеткізушілер, мемлекеттік органдар, еншілес ұйымдар, облигация ұстаушылар, кредиторлар, инвесторлар, қоғамдық ұйымдар, қордың немесе ұйымдардың қызметі жүзеге асырылатын аймақтардың халқы;

10) омбудсмен – қордың Директорлар кеңесі тағайындаған тұлға, оның рөлі – қор мен ұйымдардың қызметкерлеріне кеңес беру, еңбек дауларын, жанжалдарды, әлеуметтік-еңбек сипатындағы проблемалық мәселелерді шешуге көмек көрсету, сондай-ақ қор мен ұйымдардың қызметкерлері тарапынан іскерлік этика принциптерін сақтауды қамтамасыз ету;

11) тұрақты даму – қор мен ұйымдардың өз қызметінің қоршаған ортаға, экономикаға, қоғамға әсерін басқаратын және мүдделі тараптардың мүдделерін ескере отырып шешім қабылдайтын дамуы;

12) тәуелсіз директор – Директорлар кеңесінің мүшесі, ол осы акционерлік қоғамның аффилирленген тұлғасы болып табылмайды және оны Директорлар кеңесіне сайланғанға дейінгі үш жыл ішінде аффилирленген тұлға болмаған (осы акционерлік қоғамның тәуелсіз директоры лауазымында болған жағдайды қоспағанда), осы акционерлік қоғамның аффилирленген тұлғаларына қатысты аффилирленген тұлға болып табылмайды; осы акционерлік қоғамның лауазымды тұлғаларымен немесе осы акционерлік қоғамның аффилирленген ұйымдарымен бағыныстылық қарым-қатынаста болмаған және Директорлар кеңесіне сайланғанға дейінгі үш жыл ішінде бұл тұлғалармен бағыныстылық қарым-қатынаста болмаған; мемлекеттік қызметші болып табылмайды; осы акционерлік қоғамның органдарының отырыстарында акционердің өкілі болып табылмайды және Директорлар кеңесіне сайланғанға дейінгі үш жыл ішінде өкілі болмаған; аудиторлық ұйымның құрамында жұмыс істейтін аудитор ретінде осы акционерлік қоғамның аудитіне қатыспаған және Директорлар кеңесіне сайланғанға дейінгі үш жыл ішінде мұндай аудитке қатыспаған, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген өзге де талаптарға сәйкес келетін тұлға.

13) ұйымдар – заңды тұлғалар, олардың дауыс беретін акцияларының (қатысу үлестерінің) елу пайыздан астамы тікелей немесе жанама түрде қорға меншік құқығымен немесе сенімгерлік басқаруымен тиесілі;

14) холдингілік компания – басқа ұйымдардың акцияларына (қатысу үлестеріне) тікелей немесе жанама түрде иелік ететін, бұл ұйымдар қабылдайтын шешімдерге әсер ету мүмкіндігі бар компания;

15) іс-шаралар жоспары – Директорлар кеңесі бекітетін, қордың немесе ұйымның бес жылдық кезеңге арналған қызметінің негізгі бағыттары мен қызметінің негізгі көрсеткіштерін айқындайтын құжат.

4. Осы кодекстің қолданыс аясы қорға және қор тобына кіретін ұйымдарға таралады. Басқа акционерлері (қатысушылары) бар ұйымдар үшін кодексті акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысында бекіту ұсынылады. Холдингілік компаниялар өздерінің тобында осы кодекстің енгізілуін қамтамасыз етеді.

5. Ұйымдар осы кодекстің Қазақстан Республикасының «Жауапкершілігі шектеулі және қосымша жауапкершілігі бар серіктестіктер туралы» (бұдан әрі – Серіктестіктер туралы заң), «Акционерлік қоғамдар туралы» (бұдан әрі – Акционерлік қоғамдар туралы заң), «Мемлекеттік ұлттық әл-ауқат қоры туралы» (бұдан әрі – Қор туралы Заң) және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарына қайшы келмейтін бөлігіндегі ережелерін басшылыққа алады.

6. Қор мен ұйымдар осы кодекстің ережелерін сақтайды, сәйкес келмеген жағдайда жылдық есепте әрбір ережені сақтамау себептері туралы түсініктемелерді көрсетеді. Егер кодекс ережелеріне сәйкес келмеу алты айдан астам уақытқа созылса, ұйым қорды хабардар етеді және себептері туралы тиісті

түсініктеме береді. Осы кодексті қор мен ұйымдардың орындауын бақылау қор мен ұйымдардың директорлар кеңестеріне жүктеледі. Корпоративтік хатшылар осы кодекстің тиісті түрде сақталуы мәселелері бойынша қор мен ұйымдардың директорлар кеңестері мен атқарушы органын бақылайды және кеңес береді, сондай-ақ жыл сайын оның қағидаттары мен ережелерін сақтау/сақтамау туралы есеп дайындайды. Кейіннен бұл есеп Директорлар кеңесінің тиісті комитеттерінің қарауына шығарылады, Директорлар кеңесі бекітеді және қордың немесе ұйымның жылдық есебінің құрамына енгізіледі.

7. Қор мен ұйымдардың құжаттары мен процестері осы кодекстің ережелеріне сәйкес жаңартылуы тиіс.

8. Осы кодекстің ережелерін сақтамау жағдайлары тиісті комитеттер мен директорлар кеңестерінің отырыстарында мұқият қаралады, қор мен ұйымдардағы корпоративтік басқаруды одан әрі жетілдіруге бағытталған тиісті шешімдер қабылданады.

9. Осы кодекстің нормалары Қазақстан Республикасы заңнамасының, қазақстандық және халықаралық тәжірибенің, корпоративтік басқару стандарттарының өзгеруін ескере отырып қайта қаралуға жатады.

2-тарау. Қордың акционері ретіндегі үкімет

10. Қазақстан Республикасының Үкіметі – қордың жалғыз акционері (бұдан әрі – Үкімет) қордың жалғыз акционері ретіндегі өз өкілеттіктерін және мемлекеттік реттеуге байланысты өкілеттіктерін бөледі. Үкімет қорды және ұйымдарды басқаруға тек Қор туралы заңда және қордың Жарғысында көзделген қордың жалғыз акционері ретіндегі өкілеттіктерін жүзеге асыру және қордың Директорлар кеңесінде өкілдік ету арқылы қатысады. Үкімет пен қордың өзара іс-қимылының негізгі қағидаттары мен мәселелері Өзара іс-қимыл туралы келісімде реттелген. Үкіметке акционер ретінде осы кодекстің 3-тарауының «Акционерлердің (қатысушылардың) құқықтары және акционерлерге (қатысушыларға) әділ қарау» қағидаттары Қор туралы заңға қайшы келмейтін бөлігінде қолданылады.

11. Үкімет пен қордың, ұйымдардың арасындағы өзара қарым-қатынастар (өзара іс-қимыл) тиісті корпоративтік басқару қағидаттарына сәйкес қордың Директорлар кеңесі арқылы жүзеге асырылады.

12. Қор басқармасы, қор басқармасының төрағасы, ұйымдардың органдары өздерінің құзыреті шегінде шешім қабылдау және кез келген әрекеттерді жүзеге асыру кезінде толық дербес және тәуелсіз болып табылады.

Қазақстан Республикасының заңдарында көзделмеген жағдайда, мемлекеттік органдардың ұйымдардың жедел (ағымдағы) қызметіне араласуы орын алса, ұйымдар мұндай жағдай туралы қорға дереу хабарлайды.

Қор мұндай ақпаратты мерзімді түрде Директорлар кеңесінің назарына жеткізеді, ол қажет болған жағдайда, жалғыз акционер ретіндегі Үкіметке мұндай жағдайлардың алдын алу туралы ұсыныстар енгізеді.

13. Мемлекеттік бағдарламалық құжаттардың, іс-шаралар жоспарларының және нормативтік құқықтық актілердің жобаларында қордың және/або ұйымдардың қызметіне әсер ететін мақсатты көрсеткіштер, іс-шаралар және/немесе өзге де ережелер белгіленген жағдайда, ондай жобалар әзірлеуші мемлекеттік органмен Қазақстан Республикасы Үкіметінің Регламентінде көзделген мерзімдерде қордың жазбаша ұстанымын алу үшін жіберіледі, ол жоба Үкіметке енгізілген кезде жобаға қоса беріледі.

14. Қазақстан Республикасының Үкіметі (Премьер-Министрі) немесе мемлекеттік органдары қордың және/немесе ұйымдардың қызметіне қатысты мәселелерді қарау үшін консультативтік-кеңесші органдарды немесе жұмыс топтарын құрған кезде, қордың және/немесе ұйымдардың өкілдері қормен келісім бойынша жұмыс тобының құрамына енгізіледі.

15. Қор Үкіметке акционер ретінде және қордың Директорлар кеңесіне Қазақстан Республикасының заңнамалық актілеріне, қордың Жарғысына, Өзара іс-қимыл туралы келісімге сәйкес қордың қызметі туралы барлық қажетті ақпаратты жариялайды және қор мен ұйымдардың қызметінің ашықтығын қамтамасыз етеді.

Мәселенің мәніне байланысты Үкімет ұйымдардың қызметі туралы мәселелерді тек олардың өкілдерін қордың Директорлар кеңесіне шақыру арқылы тыңдайды.

Қордың Басқармасы тоқсанына кемінде бір рет, қорға меншік құқығында немесе сенімгерлік басқаруында елу пайыздан астам дауыс беретін акциялары (қатысу үлестері) тиесілі ұйымдармен бірлескен қызметтің шоғырландырылған нәтижелерін Директорлар кеңесінің қарауына шығару арқылы есеп береді. Қордың Директорлар кеңесіне ұсынылатын ақпараттың тізбесі Өзара іс-қимыл туралы келісіммен, Қордың Директорлар кеңесі туралы ережемен, қордың ішкі құжаттарымен, сондай-ақ Қордың Директорлар кеңесінің шешімдерімен реттеледі.

Қор мемлекеттік органдарға Қазақстан Республикасының заңдарында, Қазақстан Республикасы Президентінің актілерінде, Үкіметтің актілерінде және/немесе қордың интернет-ресурсында мемлекеттік органдарға қажетті есептілікті орналастыру қағидаларында, сондай-ақ мемлекеттік жоспарлау жөніндегі орталық уәкілетті орган бекітетін есептілікті орналастырудың тізбесінде, нысандарында және мерзімділігінде тікелей көзделген жағдайларда есептілік ұсынады.

16. Қордың немесе ұйымның инвестициялық қызметі қордың немесе ұйымның даму жоспарына сәйкес нарықтық қағидағтар негізінде жүзеге асырылады және құндылықтың өсуіне және активтердің онтайлы құрылымына бағытталған.

17. Таза табыстың жалғыз акционер ретіндегі Үкіметтің пайдасына бөлінуі формальды және ашық дивидендтік саясат негізінде дивидендтер түрінде жүзеге

асырылады.

18. Қордың немесе ұйымның аз рентабельді және әлеуметтік маңызы бар жобаларды іске асыру жағдайлары қордың немесе ұйымның жылдық есебінде осындай жобаларды қаржыландыру көздерін көрсете отырып, ашылуға тиіс.

19. Бір акционердің шешімімен және оның белгілейтін тәртібімен қор жыл сайын "Қазақстан халқына" қоғамдық қорына жататын коммерциялық емес ұйымға қордың таза табысының кемінде жеті пайызы мөлшерінде қаражат бөледі.

3-тарау. Қор мен ұйымдардың өзара әрекеттесуі. Қордың ұлттық басқарушы холдинг ретіндегі рөлі

20. Қор өзінің компанияларына қатысты ұлттық басқарушы холдинг ретінде стратегиялық холдинг рөлін атқарады. Корпоративтік басқарудың негізіне тиімділік, жеделдік және ашықтық кіреді.

21. Қор мен компанияларда активтердің оңтайлы құрылымы құрылуы тиіс. Қор мен компаниялар өз активтерінің құрылымын және олардың ұйымдастырушылық-құқықтық нысандарын барынша жеңілдетуге ұмтылуы тиіс.

Ұйымдар өз қызметін негізгі (бейіндік) қызметі шеңберінде жүзеге асырады. Жаңа қызмет түрлерін жүзеге асыруға осы нарықта бәсекелестік болмаған немесе қордың және ұйымның қатысуы шағын және орта бизнестің дамуына ықпал ететін жағдайда жол беріледі.

22. Қор мен ұйымның корпоративтік басқару жүйесі қор мен ұйымның қызметін басқару мен бақылауды қамтамасыз ететін процестердің жиынтығын, сондай-ақ атқарушы орган, Директорлар кеңесі, акционерлер мен мүдделі тараптар арасындағы өзара қарым-қатынас жүйесін білдіреді және ұзақ мерзімді құнды өсіруге және тұрақты дамуға бағытталған. Директорлар кеңесі мерзімді түрде аталған өзара қарым-қатынас жүйесінің тиімділігін арттыру мәселелерін қарайды. Органдардың құзыреті және шешім қабылдау тәртібі ұйымның жарғысында нақты анықталған және бекітілген.

Корпоративтік басқару жүйесі мыналар арасындағы өзара қатынастарды көздейді:

- 1) акционерлер (қатысушылар);
- 2) директорлар кеңесі (байқау кеңесі);
- 3) атқарушы орган;
- 4) мүдделі тараптар;
- 5) Жарғыға сәйкес анықталатын өзге органдар.

Корпоративтік басқару жүйесі, соның ішінде мыналарды қамтамасыз етуі тиіс:

- 1) мәселелерді қарау және шешім қабылдау тәртібінің иерархиясын сақтау;

- 2) органдар, лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер арасындағы өкілеттіктер мен жауапкершілікті нақты бөлу;
- 3) қор мен ұйым органдарының шешімдерді уақтылы және сапалы қабылдауы;
- 4) қор мен ұйымның қызметіндегі процестердің тиімділігі;
- 5) заңнамаға, осы кодекске және қор мен ұйымның ішкі құжаттарына сәйкестігі.

23. Қор мен ұйымдарда органдар мен құрылымдық бөлімшелер туралы ережелер, сондай-ақ тиісті лауазымдар үшін лауазымдық нұсқаулықтар бекітілген. Осы құжаттардың ережелерін сақтау корпоративтік басқару процестерінің жүйелілігі мен дәйектілігін қамтамасыз етеді.

24. Қор акционер (қатысушы) функцияларын жүзеге асыру арқылы, сондай-ақ компанияның жарғысы мен осы кодексте белгіленген тәртіппен Директорлар кеңесі арқылы басқаруға қатысады.

Компанияның Директорлар кеңесі компания жарғысында белгіленген өз құзыреті шеңберінде шешім қабылдауда толық дербестікке ие.

Қордың жекелеген мәселелер бойынша ұстанымы компанияның Директорлар кеңесіндегі қор өкілдері арқылы жеткізіледі.

25. Қор Қор туралы Заңға сәйкес компанияларға қатысты бірыңғай саясатты қалыптастырады, ұйымдар үшін әдістемелік ұсынымдар мен корпоративтік стандарттарды бекітеді. Бұл бағыттарға адами ресурстарды басқару, ақпараттық технологиялар, инвестициялар, инновациялар, тәуекелдер, корпоративтік басқару, жоспарлау, экономика және қаржы мәселелері және басқалары кіреді. Холдингілік компаниялар қордың корпоративтік стандарттарымен қамтылмаған немесе қордың саясаты мен корпоративтік стандарттарын толықтыратын/нақтылайтын бағыттар бойынша өз тобы үшін бірыңғай саясатты бекіте алады. Қор бекіткен ішкі аудит және ішкі бақылау жүйесі саласындағы корпоративтік стандарттарды Қоғамда қолдану туралы шешімді ұйымның Директорлар кеңесі аталған стандарттардың ұйым қызметінің ерекшелігіне сәйкестігін қамтамасыз етуді ескере отырып қабылдайды.

26. Қор мен компаниялардың атқарушы органдары компаниялардың Директорлар кеңесіне бекітуге жіберілетін, сондай-ақ қордың даму жоспары мен іс-шара жоспарына сәйкестігін қамтамасыз ету үшін ынтымақтастық рухында өзара әрекеттеседі. Қордың атқарушы органы компаниялардың атқарушы органдарымен стратегия және тұрақты даму мәселелері бойынша тұрақты диалог жүргізеді. Бұл ретте қор компанияның атқарушы органы жауапты болатын кадрлық шешімдерді, сатып алуды жүзеге асыруды және өндірістік процестерді қоса алғанда, компаниялардың жедел (күнделікті) қызметіне Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген жағдайларды, сондай-ақ даму жоспарында белгіленген ҚНК-нің орындалмауына әкеп соғатын жағдайлар болған кезде араласуға жол бермейді.

27. Қор ұйымы үшін активтердің оңтайлы құрылымын қамтамасыз ету ұсынылады. Холдингілік компанияда бас компания акционерлік қоғам нысанында құрылуы мүмкін. Қалған ұйымдарды жауапкершілігі шектеулі серіктестік ұйымдастыру-құқықтық нысанында құру ұсынылады. Акционерлік қоғам нысанында құрылған ұйымдарда экономикалық, құқықтық және өзге де аспектілерді ескере отырып және қор тобының мүдделерін қамтамасыз ете отырып, жауапкершілігі шектеулі серіктестік нысанына қайта ұйымдастыру мүмкіндігін қарастыру ұсынылады.

Жаңа ұйымдарды акционерлік қоғам нысанында құру ұйым акцияларын болашақта қор нарығында сату жоспарланған жағдайлар сияқты ерекше жағдайларда ғана рұқсат етіледі.

Жауапкершілігі шектеулі серіктестік нысанында ұйым құру кезінде қатысушылар құрылатын ұйымның ауқымы мен қызметінің ерекшелігіне байланысты байқау кеңестерін құру қажеттілігі және оның құрамына тәуелсіз мүшелерді сайлаудың орындылығы туралы дербес шешім қабылдайды.

Активтер портфелін басқару, оның ішінде жаңа активтерді сатып алу кезіндегі қатысу үлесін және/немесе ұйымдардың акцияларын сатуды анықтау қордың даму жоспарында және қордың директорлар кеңесі бекіткен қордың инвестициялық саясатында белгіленген стратегиялық міндеттерге сәйкес жүзеге асырылады.

28. Компанияның таза пайдасын бөлу және дивидендтерді төлеу Қоғамның дивидендтік саясатына сәйкес жүзеге асырылады, оны Қоғамның акционерлерінің жалпы жиналысы қордың дивидендтік саясаты негізінде бекітеді. Алынған пайданы тиімді бөлу мақсатында Қоғамда дивидендтер мөлшерін анықтау және төлеудің айқын және ашық механизмі анықталған.

29. Ұйымды басқару ұйымның жарғысында айқындалған құзыреттер мен тәртіпке сәйкес ұйымның органдары арқылы жүзеге асырылады.

Бұл қағида бірнеше акционерлері (қатысушылары) бар ұйымдарға да қолданылады.

30. Қордың активтер портфелін және ұйымдардағы акциялар (қатысу үлестері) пакетін басқару қордың даму жоспары аясында айқындалады.

Даму жоспарын әзірлеу және іске асыруға байланысты мәселелер Директорлар кеңесі белгілеген мерзімділікпен, бірақ жылына кемінде бір рет, тек Директорлар кеңесінің отырыстарында қаралады. Директорлар кеңесі ішкі және сыртқы нарық конъюнктурасындағы, форс-мажорлық жағдайлардағы өзгерістерді ерте анықтау және уақтылы әрекет ету жүйесін енгізеді.

Қордың және ұйымдардың органдары, лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері даму жоспары мен жарғыға сәйкес әрекет етеді және шешім қабылдайды. Даму жоспары он жылдық кезеңге арналған көзқарасты, миссияны, мақсаттарды, міндеттерді, стратегиялық бағыттарды және қызметтің негізгі көрсеткіштерін айқындайтын ұзақ мерзімді құжат болып табылады.

31. Холдингілік компанияның даму жоспары оның тобына кіретін ұйымдардың мақсаттарын, міндеттерін және даму бағыттарын қамтуы тиіс. Акциялары қор биржаларында тізімделген холдингілік топ ұйымдарында, сондай-ақ бірлескен кәсіпорындар нысанында құрылған холдингілік топ ұйымдарында жеке даму жоспарлары қабылданады. Аталған ұйымдарда даму жоспарын әзірлеу кезінде ұйымдардың жарғыларының ережелері басшылыққа алынуы және басқа акционерлермен (қатысушылармен) консультациялар жүргізілуі тиіс.

Даму жоспары шеңберінде Директорлар кеңесі келесі критерийлерге сай келуі тиіс ұзақ мерзімді мақсаттарды айқындайды: нақты, өлшемді, қол жетімді, өзекті, белгіленген мерзімдері бар болуы керек. Стратегиялық мақсаттарға қол жеткізуді бағалау ұзақ мерзімді КНҚ арқылы анықталады. Жекелеген қызмет бағыттарын (мысалы, инвестициялық, инновациялық, ақпараттық технологиялар, адам ресурстарын басқару) даму жоспарына енгізу ұсынылады.

32. Даму жоспарын әзірлеу және іске асыруды бақылау процесінде Директорлар кеңесі мен атқарушы орган стратегиялық сессиялар өткізеді, олар барысында негізгі қызмет бағыттары, міндеттер, проблемалық мәселелер, тәуекелдер, түзету шаралары талқыланады. Даму жоспарын әзірлеу кезінде негізгі мүдделі тараптармен, атап айтқанда, ірі акционерлермен, негізгі бизнес-серіктестермен, мүдделі мемлекеттік органдармен консультациялар жүргізіледі. Даму жоспары тұрақты даму бөлігінде мақсаттарды, міндеттерді және көрсеткіштерді көздейді.

33. Қор, ұйымдар және олардың лауазымды тұлғалары, тиісінше, қор мен ұйымдардың ұзақ мерзімді құнын өсіруге және тұрақты дамуына, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңнамасында және ішкі құжаттарында белгіленген тәртіппен қабылданатын шешімдер мен әрекеттер/әрекетсіздіктер үшін жауапты болады.

Қор мен ұйымдардың, атқарушы органның қызметін бағалаудың негізгі элементі КНҚ жүйесі болып табылады. Қор Директорлар кеңесіндегі өз өкілдері арқылы компанияларға КНҚ бойынша өз күтулерін жолдайды. Компания КНҚ - сының тізбесі мен мақсатты мәндері компанияның Директорлар кеңесімен бекітіледі.

Компания КНҚ -ға қол жеткізу мақсатында тиісті даму жоспарларын әзірлейді.

34. Жыл сайын қордың және ұйымдардың тиімділігін даму жоспарымен салыстыра бағалау жүргізіледі. Бұл бағалау басшының және атқарушы органдар мүшелерінің сыйақысына әсер етеді, оларды қайта сайлау кезінде ескеріледі, сондай-ақ оларды мерзімінен бұрын қызметінен босатуға негіз болады.

Даму жоспарында белгіленген мақсаттар мен міндеттерге қол жеткізуді бағалау мақсатында компанияларға келесі процестер арқылы КНҚ белгіленеді:

1) Қор директорлар кеңестеріндегі өз өкілдеріне жоспарланған кезеңге арналған компаниялардың мақсатты КНҚ туралы өз күтулерін жолдайды, олар компаниялардың директорлар кеңестерінің қарауына шығарылады;

2) Компанияның директорлар кеңесі қарап, талқылағаннан кейін КНҚ тізбесі мен мақсатты мәндері бекітіледі, олар тиісті даму жоспарларын әзірлеу үшін компанияның атқарушы органына жеткізіледі;

3) Мақұлданған КНҚ қол жеткізу мақсатында компания қордың тиісті құжаттарында белгіленген тәртіппен бес жылдық мерзімге даму жоспарын әзірлейді;

4) Компанияның даму жоспарының жобасы компанияның атқарушы органы мақұлдағаннан кейін қордың жоспарлау, мониторинг және қызметті бағалау ақпараттық жүйесіне енгізіліп, компанияның директорлар кеңесінің қарауына және бекітуіне жіберіледі;

5) Компанияның даму жоспары компанияның директорлар кеңесімен бекітіледі және бекітілген даму жоспарының нұсқасы да қордың жоспарлау, мониторинг және қызметті бағалау ақпараттық жүйесіне енгізіледі.

Компаниялардың даму жоспарларына бастапқы бекітуден кейін өзгерістер енгізуге, қордың тиісті құжаттарында белгіленген тәртіппен жол беріледі. Компанияның даму жоспарының жобасы мен бекітілген даму жоспарына өзгерістер енгізу жобасы қормен келісілмейді.

35. Компанияның атқарушы органы даму жоспарының орындалуын және компанияның КНҚ-сін мониторингілейді, мониторинг нәтижелері мен даму жоспарының орындалуы туралы есептер қордың жоспарлау, мониторинг және қызметті бағалау ақпараттық жүйесіне қордың тиісті құжаттарында белгіленген тәртіппен енгізіледі.

36. Холдингілік компанияның директорлар кеңесі өзінің тобына кіретін барлық заңды тұлғаларда басқарудың тиімділігін, ұзақ мерзімді құндылықтың өсуін және тұрақты дамуын қамтамасыз етеді. Холдингілік компания тобындағы тиімді басқарудың нәтижелері – операциялық тиімділіктің артуы, есептілік сапасының жақсаруы, корпоративтік мәдениет пен этика стандарттарының жетілдірілуі, ашықтық пен айқындықтың жоғарылауы, тәуекелдердің азаюы, тиісті ішкі бақылау жүйесі.

Холдингілік компаниялар өз тобында басқару жүйелерін енгізеді, олардың жұмыс істеуін қамтамасыз етеді және үнемі жетілдіреді.

Холдингілік компанияның директорлар кеңесі – бұл акционерлер алдында бүкіл топты тиімді басқару және оның жұмыс істеуі үшін жауапты орган, және топты басқаруға қатысты шешімдерді қабылдайды.

37. Холдингілік компаниядағы корпоративтік басқару жүйесі мыналарды қамтамасыз етуі тиіс:

- 1) топтағы айқын басқару жүйесінің, өкілеттіктер мен шешім қабылдау процестерінің нақты бөлінгендігінің, функциялар мен процестердің қайталанбауының болуын;
- 2) жоспарлауға, мониторинг пен бақылауға, нәтижелілікті бағалауға және түзету шараларын қолдануға бірыңғай тәсілдерді айқындау бөлігіндегілерді қоса алғанда, бірыңғай стандарттардың, саясаттардың және процестердің болуын;
- 3) топтың қызметіне қатысты сапалы ақпаратқа қолжетімділікті;
- 4) топтың тәуекелдерін тиісті басқаруды;
- 5) Қазақстан Республикасының заңнамасында және қор мен холдингтік компанияның құжаттарында белгіленген талаптардың сақталуын қамтамасыз етуді;
- б) мүдделі тараптармен өзара іс-қимылды үйлестіруді.

38. Холдингілік компанияның топты басқаруының басқа да ықтимал тетіктеріне кейбір функцияларды орталықтандыру (жоспарлау, қазынашылық, бухгалтерлік есеп, ақпараттық технологиялар, құқықтық қамтамасыз ету, ішкі аудит және басқалар) жатады.

Холдингілік компания топта холдингілік компания жүзеге асыратын басқару мен олардың қызметін жүзеге асыру үшін ұйымдарға жедел шешімдер қабылдауда дербестік беру арасындағы тепе-теңдікті қамтамасыз етуі тиіс.

4-тарау. Акционерлердің (қатысушылардың) құқықтары және акционерлерге (қатысушыларға) әділ қарау

39. Акционерлердің (қатысушылардың) құқықтарын сақтау қорға және ұйымға инвестиция тартудың негізгі шарты болып табылады. Ұйым акционерлердің (қатысушылардың) құқықтарын жүзеге асыруды қамтамасыз етуге тиіс.

40. Акционерлердің (қатысушылардың) құқықтары, міндеттері және құзыреті қолданыстағы заңнамаға, құрылтай құжаттарына сәйкес айқындалады және соларда бекітіледі. Акционерлердің (қатысушылардың) құқықтарына мыналар кіреді, бірақ олармен шектелмейді: Қазақстан Республикасының заңнамасында, Ұйымның Жарлығында және ішкі құжаттарында белгіленген тәртіппен ақпаратты ашу саласында шешім қабылдау үшін жеткілікті ақпаратты уақтылы алу; акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысына қатысу және өз құзыретіне жататын мәселелер бойынша дауыс беру; Директорлар кеңесінің (қадағалау кеңесінің және атқарушы органның) сандық құрамын, өкілеттік мерзімін айқындауға қатысу, оның мүшелерін сайлау және олардың өкілеттіктерін тоқтату, сондай-ақ сыйақы мөлшерін және төлеу шарттарын айқындау; акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысының шешімімен айқындалатын мөлшерде және мерзімде, айқын және ашық дивидендтік саясат негізінде дивидендтер алу.

41. Акционер (қатысушы) ұйымның құпиялылық және ақпаратты ашу талаптарын ескере отырып, тиісті шешім қабылдау үшін қажетті ұйым туралы

ақпаратты алу мүмкіндігіне ие.

Ұйымның қызметі туралы ақпаратты ашу инвесторлардың ұйымның жарғылық капиталына қатысу немесе ұйымның акционерлерінен (қатысушыларынан) шығу туралы негізделген шешім қабылдауына ықпал етуге тиіс.

42. Ұйым өз қызметі туралы акционерлерге (қатысушыларға) олардың мүдделеріне қатысты ақпаратты Қазақстан Республикасының заңнамасында, Жарлықта, сондай-ақ ұйымның басқа да ішкі құжаттарында көзделген тәртіппен хабарлайды. Акционерлерге (қатысушыларға) ақпаратты ашу тәртібі мен арналары ақпараттық саясатта немесе ұйым туралы ақпаратты ашу мәселелерін реттейтін басқа да құжатта айқындалған. Акциялары қор биржасында котировкаланатын ұйымдар қосымша ақпаратты листинг ережелеріне сәйкес ашады.

Ұйым акционерлерге (қатысушыларға) және инвесторларға Үкіметпен және мемлекеттік органдармен кез келген ынтымақтастық нысандары мен шарттары, келісімдері, серіктестіктері туралы ақпаратты ашуға міндетті.

43. Акционерлер (қатысушылар) ұйымды басқаруға қатысу құқықтарын акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналыстарына қатысу арқылы жүзеге асырады. Акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналыстары жылдық және кезектен тыс болып бөлінеді.

Бір акционері (қатысушысы) бар ұйымдарда акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысы өткізілмейді. Қазақстан Республикасының заңнамасы мен ұйым Жарлығына сәйкес акционерлердің жалпы жиналысының құзыретіне жатқызылған мәселелер бойынша шешімдерді мұндай акционер жеке қабылдайды және жазбаша ресімдеуге жатады.

44. Акционер (қатысушы) жылдық қызмет қорытындыларын шығару және өз құзыретіне жататын мәселелер бойынша шешімдер қабылдау үшін Директорлар кеңесімен және атқарушы органмен (қадағалау кеңесі және/ауатқарушы орган) отырыстар (бұдан әрі – Директорлар кеңесінің тыңдауы) өткізеді. Акционер (қатысушы) сондай-ақ жыл ішінде Директорлар кеңесінің (қадағалау кеңесінің және/ауатқарушы органының) төрағасымен өз құзыреті шеңберінде ұйым қызметі мәселелерін талқылау үшін тұрақты кездесулер өткізеді.

Акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысын өткізу күні мен уақыты оған қатысуға құқығы бар адамдардың ең көп санының немесе бірауызды шешімдерді талап ететін мәселелер бойынша барлық адамдардың қатысуына мүмкіндік беретіндей етіп белгіленеді.

45. Акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысы өткізілгенге дейін (Директорлар кеңесінің тыңдауына дейін) акционерлерге (қатысушыларға) ұсынылатын ақпарат пен материалдар, сондай-ақ оны ұсыну тәртібі талқыланатын мәселелердің мәні туралы барынша толық түсінік беруді, талқылауға шығарылатын нақты тұжырымдалған сұрақтардың толық тізімін, шешімді

қабылдаумен (қабылдамаумен) байланысты тәуекелдерді, қызықтыратын сұрақтарға жауап алуды және күн тәртібіндегі мәселелер бойынша негізделген шешімдер қабылдау мүмкіндігін қамтамасыз етеді.

Күн тәртібіндегі мәселелер барынша нақты және оларды әртүрлі түсіндіру мүмкіндігін жояды. Күн тәртібінен «әр түрлі», «басқа», «өзге» және т.б. сияқты тұжырымдамалармен мәселелер алынып тасталады. Акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысында ұйым әрбір жеке мәселе бойынша жеке шешім ұсынуы тиіс. Акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысының күн тәртібіне ұсыныстар енгізу, сондай-ақ акционерлердің (қатысушылардың) кезектен тыс жалпы жиналысын шақыруды талап ету құқықтары оларды нақты негіздеген кезде оңай жүзеге асады.

46. Акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысына дайындық кезеңінде (Директорлар кеңесінің тыңдауына дейін) ұйым акционерлерге (қатысушыларға) күн тәртібі мен материалдар бойынша сұрақтар қою мүмкіндігін қамтамасыз ететін қажетті ұйымдастырушылық және техникалық жағдайларды жасауы тиіс. Ұйымда акционерлермен (қатысушылармен) және инвесторлармен өзара іс-қимыл жасау бойынша лауазымды тұлғалардың, корпоративтік хатшының немесе оның функцияларын жүзеге асыратын тұлғаның және ұйым қызметкерлерінің өкілеттіктері, сондай-ақ олардың сұрауларына жауап беру тәртібі бекітіледі.

47. Корпоративтік хатшы немесе оның функцияларын атқаратын тұлға акционерлерден (қатысушылардан) келіп түсетін сұрақтарды бақылап отырады және акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысын өткізу рәсімі бөлігінде жауаптар береді, Қазақстан Республикасының заңнамасы мен ұйымның құжаттарының акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысына қатысу және дауыс беру тәртібі бөлігіндегі ережелерін, сондай-ақ ұйымның ішкі құжаттарында белгіленген жағдайда басқа да мәселелер бойынша түсіндіреді.

48. Акциялары қор биржасында котировкаланатын ұйымдарда инвесторлармен байланысты үзбей, акционерлердің сұрақтарына уақтылы және сапалы жауап беруді қамтамасыз ету мақсатында инвесторлармен жұмыс жөніндегі арнайы бөлімдер құру ұсынылады.

49. Барлық акционерлерге (қатысушыларға) ұйымның қызметі туралы ақпаратты бір мезгілде ұсыну мақсатында, оларға тең қарым-қатынас жасауды қамтамасыз ету үшін акционерлер (қатысушылар) қаржылық есептілік депозитарийінің интернет-ресурсында ақпаратты жариялайды.

Ақпаратты жариялау талаптары ұйымға артық әкімшілік жүктеме немесе негізсіз шығындарды жүктемеуі тиіс.

50. Акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысының күн тәртібі бойынша тиісті материалдарды, құпия ақпаратты қорғауды қамтамасыз етуді ескере отырып, ұйымның интернет-ресурсында акционерлермен (қатысушылармен) және инвесторлармен өзара іс-қимыл жасауға жауапты тұлғалардың (телефон, электронды пошта мекенжайы) байланыс ақпаратын

көрсете отырып орналастыру ұсынылады.

Акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысында дауыс беру процесі ұйымның Жарғысының ережелерін ескере отырып, дауыс берудің барлық мүмкін болатын тәсілдерін пайдалану арқылы акционер (қатысушы) үшін барынша қарапайым және ыңғайлы болуы тиіс.

51. Акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысын өткізу тәртібі барлық акционерлерге (қатысушыларға) акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысына қатысу құқықтарын жүзеге асыру үшін тең мүмкіндік береді. Акционер (қатысушы) жеке өткізілетін акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысында жеке немесе жеке қатыспай (акционердің (қатысушының) өз өкіліне берген сенімхаты бойынша) дауыс бере алады. Қазақстан Республикасының заңнамасына немесе шартқа сәйкес сенімхатсыз әрекет етуге немесе оның мүдделерін білдіруге құқығы бар тұлға үшін акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысына қатысу және қаралатын мәселелер бойынша дауыс беру үшін сенімхат талап етілмейді.

52. Ұйымда акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысының жұмыс регламенті әзірленеді, онда акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысын өткізу тәртібі айқындалады, күн тәртібіндегі мәселелерді тиісті түрде талқылау және шешім қабылдау, лауазымды тұлғалардың сөз сөйлеуі және өзге де мәселелер қарастырылады.

Ұйымның акционерлерінің (қатысушыларының) жалпы жиналысының маңыздылығы, ұйымды басқаруға қатысатын барлық лауазымды тұлғалардың міндетті түрде қатысуын (шақырылған жағдайда) талап етеді.

Тіркеу уақыты барлық акционерлердің (олардың өкілдерінің) тіркелуіне жеткілікті болуы тиіс, бұл ретте тіркеуден өтпеген акционерлер кворумды анықтау кезінде есепке алынбайды және дауыс беруге қатыса алмайды.

Дауыстарды жинау және санау рәсімі барынша қарапайым және ашық болуы тиіс, акционерлер дауыс беру нәтижелерін бұрмалау мүмкіндігінің жоқтығына сенімді болуы керек. Ұйым дауыстардың дұрыс берілуін және тіркелуін қамтамасыз етуі тиіс.

53. Акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысының төрағасы жиналыс барысында акционерлерге (қатысушыларға) сұрақтарына жауап алуға ұмтылуы тиіс. Сұрақтардың күрделілігіне байланысты оларға дереу жауап беру мүмкін болмаған жағдайда, оларға жауап берген тұлға (тұлғалар) акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысы аяқталғаннан кейін мүмкіндігінше қысқа мерзімде жазбаша жауаптар ұсынады.

54. Институционалдық инвесторлар ұйымдардың акцияларын (қатысу үлестерін) сатып алған жағдайда, ұйымдардың тұрақтылығы мен сенімділігін қамтамасыз ету мақсатында, сенім білдірілген тұлға ретінде әрекет ететін институционалдық инвесторлар өздерінің корпоративтік басқару саясатын және инвестициялық қызметті жүзеге асыру ережелерін, соның ішінде инвестор

компаниясындағы шешім қабылдаудың қолданыстағы рәсімдерін ашуы тиіс.

Сенім білдірілген тұлға ретінде әрекет ететін институционалдық инвесторлар, олар жүзеге асырған инвестицияларға қатысты меншік құқықтарына әсер етуі мүмкін елеулі мүдделер қақтығыстарын қалай шешетіндіктері туралы хабарлауы тиіс.

Институционалдық инвестор ретінде Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес инвестициялар жүзеге асыру мақсатында қаражат тартатын заңды тұлға, мысалы, халықтың, компаниялардың немесе кәсіпорындардың бос қаражатын жинақтап, кейіннен әртүрлі қаржы құралдарына (сақтандыру және зейнетақы қорлары, инвестициялық компаниялар) инвестициялайтын ірі қаржы ұйымдары түсініледі.

55. Ұйымдарда акционерлердің (жалғыз акционердің)/қатысушылардың (жалғыз қатысушының) жалпы жиналысы бекітетін Директорлар кеңесін (қадағалау кеңесі және/немесе атқарушы орган) сайлау және сыйақы белгілеудің ашық тәртібі белгіленген.

56. Акционерлер (қатысушылар) дивидендтер төлеу шарттары мен тәртібі туралы ақпаратқа қол жеткізе алады, сондай-ақ дивидендтер төлеу кезінде ұйымның қаржылық жағдайы туралы сенімді ақпаратпен қамтамасыз етіледі. Осы мақсаттарда акционерлердің (жалғыз акционердің)/қатысушылардың (жалғыз қатысушының) жалпы жиналысы барлық акционерлер/қатысушылар үшін қолжетімділікті қамтамасыз ете отырып, дивидендтік саясатты бекітеді. Холдингілік компанияда топ үшін бірыңғай дивидендтік саясат құрылады, ол топ құрамында бірнеше акционері/қатысушысы бар ұйымдардың болу ерекшеліктерін ескере отырып әзірленеді. Бірнеше акционері (қатысушысы) бар ұйымдарда басқаша шешім қабылданады.

57. Ұйымда бірнеше акционер (қатысушы) болған жағдайда, оның ішінде шағын акционерлер (қатысушылар) бар болса, корпоративтік басқару жүйесі барлық акционерлерге (қатысушыларға) әділ қарым-қатынасты және олардың құқықтарын жүзеге асыруды қамтамасыз етуі тиіс, бұл ұйым Жарлығында бекітілуі керек.

Барлық акционерлерге (қатысушыларға) тең және әділ қарым-қатынасты қамтамасыз ету ұйымның беделіне, оның инвестициялық тартымдылығына әсер етеді және ұйымның құнының өсуіне ықпал етеді.

Акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналыстарын өткізу тәртібі мен рәсімдері барлық акционерлерге (қатысушыларға) тең қарым-қатынасты қамтамасыз етуі тиіс. Корпоративтік рәсімдер дауыс беру рәсімін негізсіз күрделендірмеуі немесе шығындармен ауыртпауға тиіс.

Егер ұйымда дауыс беретін акциялардың (қатысу үлестерінің) елу және одан көп пайызы тиесілі акционер (қатысушы) болса немесе ұйыммен және/немесе басқа акционерлермен (қатысушылармен) жасалған келісімдерге байланысты шешімдерді анықтауға құқығы болса, ондай акционерге (қатысушыға) қаржылық

қаражатты қайта бөлу дивидендік төлемдер арқылы жүзеге асырылуы тиіс. Егер дауыс беретін акциялардың (қатысу үлестерінің) елу және одан көп пайызы тиесілі акционерге (қатысушыға) ұйым қаражатын қайта бөлудің басқа да тетіктері болса, олар ұйым құжаттарымен бекітіліп, барлық акционерлерге жария етілуі тиіс.

5-тарау. Директорлар кеңесі мен атқарушы органның тиімділігі

58. Директорлар кеңесі – акционерлердің жалпы жиналысына есеп беретін басқару органы, ұйымға стратегиялық басшылықты жүзеге асырады және атқарушы органның қызметін бақылайды, сондай-ақ осы кодекстің барлық ережелерін енгізеді.

Атқарушы орган Директорлар кеңесіне есеп береді, ұйымның күнделікті қызметін басқарады және оның даму жоспарына, іс-шаралар жоспарына және акционерлердің жалпы жиналысы мен Директорлар кеңесі қабылдаған шешімдерге сәйкестігін қамтамасыз етеді.

Директорлар кеңесі мен атқарушы орган ынтымақтастық рухында өзара әрекет етеді, ұйымның мүддесінде әрекет етеді және тұрақты даму қағидаттары мен барлық акционерлерге әділ қарым-қатынас негізінде шешімдер қабылдайды.

Директорлар кеңесі мен атқарушы орган қордың немесе ұйымның ұзақ мерзімді құндылығының өсуін және тұрақты дамуын қамтамасыз етеді.

59. Директорлар кеңесі ұйымды басқаруға және атқарушы органның қызметін бақылауға жеткілікті өкілеттіктерге ие, өз функцияларын Жарғыға сәйкес орындайды және келесі мәселелерге ерекше назар аударады:

1) ESG мақсаттарын дамыту және интеграциялау жоспарын айқындау (бағыттар мен нәтижелер);

2) Іс-шаралар жоспарының негізгі көрсеткіштерін белгілеу және мониторингі;

3) Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің тиімді жұмыс істеуін ұйымдастыру және қадағалау;

4) Директорлар кеңесінің құзыреті шеңберінде ірі инвестициялық жобалардың және басқа да маңызды стратегиялық жобалардың тиімді іске асырылуын бекіту және мониторингі;

5) Атқарушы орган басшысы мен мүшелерін сайлау, сыйақы төлеу, ізбасарлықты жоспарлау және олардың қызметін қадағалау;

6) Корпоративтік басқару және этика;

7) Осы кодекстің және қордың корпоративтік стандарттарының ережелерін ұйымда орындау.

60. Директорлар кеңесінің мүшелері өз міндеттерін тиісінше орындайды, ұйымның ұзақ мерзімді құндылығының өсуін және тұрақты дамуын қамтамасыз етеді. Ұйымның директорлар кеңесі акционерлер алдында есеп береді. Бұл есептілік акционерлердің жалпы жиналысы тетігі арқылы жүзеге асырылады.

Директорлар кеңесінің мүшелері өз функционалдық міндеттерін орындайды және өз қызметінде келесі қағидаттарды ұстанады:

1) Өз өкілеттіктері шеңберінде әрекет ету – Директорлар кеңесінің мүшелері Жарғыда бекітілген өз өкілеттіктері шеңберінде шешімдер қабылдайды және әрекет етеді;

2) Директорлар кеңесінің отырыстарына, оның комитеттеріне қатысуға және оларға дайындыққа жеткілікті уақыт бөлу – Директорлар кеңесінің мүшесінің бір мезгілде төрттен астам заңды тұлғаның директорлар кеңесінің мүшесі лауазымын атқаруына жол берілмейді, директорлар кеңесінің төрағасы лауазымын бір мезгілде тек екі заңды тұлғада ғана атқаруға болады (директорлар кеңесінің мүшесінің басқа заңды тұлғаларда лауазымдарды атқаруына директорлар кеңесінің келісімін алғаннан кейін жол беріледі);

3) Ұйымның ұзақ мерзімді құндылығы мен тұрақты дамуының өсуіне ықпал ету – Директорлар кеңесінің мүшелері ұйымның мүддесінде, барлық акционерлерге әділ қарым-қатынасты және тұрақты даму қағидаттарын ескере отырып әрекет етеді; Директорлар кеңесі мүшелерінің шешімдері мен әрекеттерінің әсерін келесі сұрақтар арқылы анықтауға болады: шешімнің/әрекеттің ұзақ мерзімді салдары қандай; ұйымның қызметінің қоғам мен қоршаған ортаға әсері қандай; барлық акционерлерге әділ қарым-қатынас қамтамасыз етіле ме; ұйымның беделіне және жоғары іскерлік этика стандарттарына әсері; мүдделі тараптардың мүдделеріне әсері (бұл сұрақтар тізімі минималды қажетті, бірақ толық емес);

4) Іскерлік этиканың жоғары стандарттарын қолдау – Директорлар кеңесінің мүшелері өз әрекеттерінде, шешімдерінде және мінез-құлқында іскерлік этиканың жоғары стандарттарына сәйкес келеді және қор мен ұйым қызметкерлері үшін үлгі (образец) болып табылады;

5) Мүдделер қақтығысын болдырмау – Директорлар кеңесінің мүшесі оның жеке мүддесінің Директорлар кеңесі мүшесі ретіндегі міндеттерін тиісті түрде орындауына әсер етуі мүмкін жағдайлардың туындауына жол бермейді; егер шешім қабылдаудағы бейтараптыққа әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін мүдделер қақтығысы жағдайлары туындаса, Директорлар кеңесінің мүшелері бұл туралы Директорлар кеңесінің төрағасына алдын ала хабарлайды және мұндай шешімдерді талқылауға және қабылдауға қатыспайды; бұл талап Директорлар кеңесі мүшесінің міндеттерін тиісті түрде орындауына тікелей немесе жанама әсер ететін басқа да әрекеттеріне (мысалы, Директорлар кеңесі мүшесінің басқа заңды тұлғалардың қызметіне қатысуы, серіктестер мен бәсекелестерден акцияларды/үлестерді және басқа да мүліктерді сатып алуы, ақпарат пен мүмкіндіктерге қол жеткізуі) де қолданылады;

6) Тиісті ақылмен, шеберлікпен және сақтықпен әрекет ету – Директорлар кеңесінің мүшелеріне Директорлар кеңесінің құзыреттілігі және Директорлар кеңесі мен комитеттердегі өз міндеттерін орындау бойынша білімдерін үнемі арттыру ұсынылады, бұл заңнама, корпоративтік басқару,

тәуекелдерді басқару, қаржы және аудит, тұрақты даму, сала туралы білім және ұйымның қызметінің ерекшеліктері сияқты бағыттарды қамтиды; ұйымның қызметінің өзекті мәселелерін түсіну мақсатында Директорлар кеңесінің мүшелері ұйымның негізгі нысандарын үнемі аралап, қызметкерлермен кездесулер өткізеді.

61. Директорлар кеңесінің мүшелері Директорлар кеңесі мүшесі ретіндегі міндеттерін орындағаны үшін, соның ішінде акционер(лер) алдындағы фидуциарлық міндеттер мен қабылданған шешімдер, өз қызметінің тиімділігі, әрекеттері және/немесе әрекетсіздігі үшін жеке жауаптылық атқарады. Әртүрлі пікірлер болған жағдайда, Директорлар кеңесінің төрағасы ұйымның мүдделеріне сәйкес келетін шешім қабылдау үшін Директорлар кеңесінің жекелеген мүшелері айтқан барлық қолайлы нұсқалар мен ұсыныстарды қарауды қамтамасыз етеді.

62. Директорлар кеңесі ұйымның қызмет нәтижелері үшін акционерлерге есеп береді. Акционерлердің (қатысушылардың) жыл сайынғы жалпы жиналысында (тыңдауында) Директорлар кеңесінің төрағасы акционерлерге (қатысушыларға) Директорлар кеңесінің есебін ұсынады, онда есепті кезеңдегі Директорлар кеңесі мен оның комитеттерінің қызмет қорытындылары, ұйымның ұзақ мерзімді құндылығын арттыру және тұрақты дамуы үшін Директорлар кеңесі қабылдаған шаралар, негізгі тәуекел факторлары, қаралған елеулі оқиғалар, қаралған мәселелер, отырыстардың саны, отырыстардың нысаны, қатысушылар және басқа да маңызды ақпараттар көрсетіледі – Директорлар кеңесінің есебі ұйымның жылдық есебінің құрамына енгізіледі.

Директорлар кеңесі жыл сайын осы кодекстің нормаларын сақтау туралы акционерлерге есеп береді.

Қосымша, ірі акционерлер (жалғыз акционер) даму жоспары мәселелерін, атқарушы органның бірінші басшысын сайлауды және ұйымның ұзақ мерзімді құндылығының өсуі мен тұрақты дамуына әсер ететін басқа да аспектілерді талқылау үшін Директорлар кеңесінің төрағасымен және мүшелерімен отырыстар өткізеді. Мұндай отырыстар алдын ала жоспарланады және бекітілген рәсімдерге сәйкес өткізіледі.

63. Директорлар кеңесінде және оның комитеттерінде ұйымның мүддесі үшін және барлық акционерлерге әділ қарым-қатынасты ескере отырып, тәуелсіз, объективті және тиімді шешімдер қабылдауды қамтамасыз ететін дағдылар, тәжірибе және білім балансы сақталады.

64. Директорлар кеңесінің құрамында ESG қағидаттарына сәйкес ұзақ мерзімді құндылықты арттыру үшін тұлғалық ерекшеліктер, жас және гендерлік құрам бойынша жеткілікті әртүрлілікті қамтамасыз ету ұсынылады. Директорлар кеңесінің құрамындағы әйелдердің ұсынылатын саны Директорлар кеңесі мүшелерінің жалпы санының кемінде отыз пайызын құрайды.

65. Директорлар кеңесінің құрамына қабылданатын шешімдердің тәуелсіздігін және барлық акционерлерге әділ қарым-қатынасты қамтамасыз ету үшін жеткілікті мөлшерде тәуелсіз директорлар кіреді. Компанияның Директорлар кеңесі құрамындағы тәуелсіз директорлардың ұсынылатын саны

Директорлар кеңесі мүшелерінің жалпы санының алпыс пайызына дейін құрайды.

65-1. Қордың, компаниялар мен ұйымдардың тәуелсіз директорларын іздеу және іріктеу процесі конкурстық негізде жүзеге асырылады. Қордың тәуелсіз директорларын іріктеу тәртібі қордың Директорлар кеңесімен бекітіледі. Компаниялар мен ұйымдардың тәуелсіз директорларын іріктеу тәртібі қордың басқармасымен бекітіледі.

66. Директорлар кеңесінің тәуелсіз директорлар арасынан аға тәуелсіз директорды сайлауы ұсынылады. Аға тәуелсіз директордың негізгі функцияларына мыналар кіреді:

1) Директорлар кеңесінің төрағасына кеңесші ретінде әрекет ету және оның белгілеген мақсаттарын жеткізуде қолдау көрсету;

2) Директорлар кеңесінің төрағасының қызметін бағалау;

3) Директорлар кеңесінің төрағасының алмасуын жоспарлау;

4) Акционерлер, атқарушы орган, Директорлар кеңесінің төрағасы және басқа директорлар арасында келіспеушіліктер туындаған жағдайда, келіспеушіліктерді шешуде делдал ретінде әрекет ету.

67. Акционерлердің жалпы жиналысы Директорлар кеңесінің мүшелерін кандидаттардың құзыреттілігін, дағдыларын, жетістіктерін, іскерлік беделін және кәсіби тәжірибесін ескере отырып, айқын және ашық рәсімдер негізінде сайлайды. Директорлар кеңесінің жекелеген мүшелері немесе бүкіл құрамы жаңа мерзімге қайта сайланған кезде, олардың ұйымның Директорлар кеңесінің тиімділігіне қосқан үлесі ескеріледі.

68. Барлық дауыс беретін акциялары қорға тиесілі компанияларда Директорлар кеңесінің мүшелерін сайлау процесіне қатысты келесі ерекшеліктер бар:

1) Директорлар кеңесінің төрағасы жалғыз акционердің шешімімен сайланады;

2) Компаниялардың тәуелсіз директорларын іздеу және іріктеу процесі конкурстық негізде жүзеге асырылады. Компаниялардың тәуелсіз директорларын іріктеу тәртібі қордың басқармасымен бекітіледі.

69. Директорлар кеңесі мүшелерінің өкілеттік мерзімі бүкіл Директорлар кеңесінің өкілеттік мерзімімен сәйкес келеді және акционерлердің жалпы жиналысы Директорлар кеңесінің жаңа құрамын сайлау туралы шешім қабылдаған сәтте аяқталады.

Директорлар кеңесінің мүшелері үш жылға дейінгі мерзімге сайланады, бұдан кейін қызмет нәтижелері қанағаттанарлық болған жағдайда, тағы үш жылға дейінгі мерзімге қайта сайлануы мүмкін.

Директорлар кеңесінің құрамына қатарынан алты жылдан астам мерзімге (мысалы, екі үш жылдық мерзімге) сайлану кез келген жағдайда, Директорлар кеңесінің құрамын сапалы жаңарту қажеттілігін ескере отырып, ерекше қарауға жатады.

Тәуелсіз директор Директорлар кеңесіне қатарынан тоғыз жылдан астам мерзімге сайлана алмайды. Ерекше жағдайларда тоғыз жылға дейінгі мерзімге сайлауға жол беріледі. Тәуелсіз директорды Директорлар кеңесіне сайлау жыл сайын жүргізілуі тиіс, бұл ретте аталған Директорлар кеңесі мүшесін сайлау қажеттілігі мен бұл фактордың шешім қабылдаудағы тәуелсіздікке әсері туралы егжей-тегжейлі түсіндірме берілуі керек.

Ешбір тұлға өзінің тағайындалуына, сайлануына және қайта сайлануына қатысты шешімдер қабылдауға қатыспауы тиіс.

70. Директорлар кеңесінің құрамына Директорлар кеңесінің өз функцияларын орындауға, ұйымның ұзақ мерзімді құндылығының өсуін және тұрақты дамуын қамтамасыз етуге қажетті білімі, дағдылары мен тәжірибесі бар, сондай-ақ мінсіз іскерлік және жеке беделі бар тұлғалар кіруі тиіс.

70-1. Директорлар кеңесінің мүшесі лауазымына мынадай тұлға сайланбайды:

- 1) заңда белгіленген тәртіппен өтелмеген немесе алынбаған соттылығы бар;
- 2) бұрын басқа заңды тұлғаның Директорлар кеңесінің төрағасы, атқарушы органының басшысы, басшының орынбасары, бас бухгалтер қызметін атқарған, егер бұл лауазымдарды атқару мерзімі заңда белгіленген тәртіппен банкрот деп танылған басқа заңды тұлғаны мәжбүрлеп тарату немесе акцияларды мәжбүрлеп сатып алу немесе консервациялау туралы шешім қабылданғанға дейінгі бір жылдан аспайтын кезеңді қамтыса (аталған талап мәжбүрлеп тарату немесе акцияларды мәжбүрлеп сатып алу немесе консервациялау туралы шешім қабылданған күннен бастап бес жыл ішінде қолданылады);
- 3) сыбайлас жемқорлық қылмысын жасаған.

71. Директорлар кеңесінің құрамына кандидаттарды іріктеу кезінде мыналар ескеріледі:

- 1) басшылық лауазымдардағы жұмыс тәжірибесі;
- 2) Директорлар кеңесінің мүшесі ретіндегі жұмыс тәжірибесі;
- 3) жұмыс стажы;
- 4) білімі, мамандығы, халықаралық сертификаттардың болуын қоса алғанда;
- 5) бағыттар мен салалар бойынша құзыреттіліктердің болуы (салалар активтер портфеліне байланысты өзгеруі мүмкін);

6) іскерлік беделі;

7) ұйымның Директорлар кеңесіне сайланған жағдайда тікелей немесе әлеуетті мүдделер қақтығысының болуы.

Қордың Директорлар кеңесінің құрамына кандидаттарға қойылатын талаптар қордың Директорлар кеңесі бекітетін ішкі құжатпен айқындалады. Компаниялар мен ұйымдардың Директорлар кеңесінің құрамына кандидаттарға қойылатын талаптар қордың басқармасы бекітетін ішкі құжатпен айқындалады.

72. Директорлар кеңесінің сандық құрамы қызмет ауқымын, бизнестің қажеттіліктерін, ағымдағы міндеттерді, даму жоспарын және қаржылық мүмкіндіктерді ескере отырып, жеке белгіленеді. Директорлар кеңесі мүшелерінің саны қажетті мөлшерде комитеттер құруға мүмкіндік беруі тиіс. Компанияларда Директорлар кеңесінің сандық құрамы 7-ден 11 адамға дейін болады.

73. Директорлар кеңесінің құрамы теңгерімді, яғни ұйымның мүддесіне шешім қабылдауды және акционерлерге әділ қарым-қатынасты ескере отырып, Директорлар кеңесі мүшелерінің (акционерлердің өкілдері, тәуелсіз директорлар, атқарушы орган басшысы) үйлесімін білдіреді.

Директорлар кеңесі мүшелерін іріктеудің ашық процесі қордың Директорлар кеңесін (компаниялардың директорлар кеңестеріне қатысты) және ұйымды тарта отырып қамтамасыз етіледі. Кандидаттарды іздеу және сайлау объективті критерийлер бойынша және Директорлар кеңесі құрамының әртүрлілігін қажет етуді ескере отырып жүргізіледі.

Іздеу және іріктеу процесі Директорлар кеңесінің толық өкілеттік мерзімі және жеке мүшелердің өкілеттік мерзімі аяқталғанға дейін жүргізіледі.

Қордың, компаниялар мен ұйымдардың тәуелсіз директорларын іздеу және іріктеу процесі конкурстық негізде жүзеге асырылады. Қордың тәуелсіз директорларын іріктеу тәртібін қордың Директорлар кеңесі бекітеді. Компаниялар мен ұйымдардың тәуелсіз директорларын іріктеу тәртібін қордың басқармасы бекітеді.

74. Директорлар кеңесінің бүкіл құрамын немесе жекелеген мүшелерін сайлау туралы мәселе, белгіленген тәртіппен, ірі акционер (қатысушы) немесе тағайындаулар және сыйақылар комитеті арқылы ұйымның Директорлар кеңесіне бастамашылық етуі мүмкін.

Директорлар кеңесі мүшелерінің бағыттар мен салалар бойынша құзыреттіліктерінің мысалдары

Өлшемдер	Қажетті білім	Директор	Директор
		X	Y

Құзіреттілік	Стратегия		
	Тәуекел мен аудит		
	Құқықтану		
	Корпоративтік басқару		
	Инвестициялар		
	Экономика және қаржы		
	Адами ресурстарды басқару		
	Инновациялар		
Сала	Телекоммуникация		
	Мұнай мен газ		
	Энергетика		
	Көлік		
	Тау металлургиясы		
	Көлік құрылысы		
	Жылжымайтын мүлік		

75. Акцияларының 100% қолында тұрған компанияларда Директорлар кеңесінің мүшесін іздеу және сайлау процесі келесідей жүзеге асырылады.

Қор компанияның Директорлар кеңесінің төрағасымен, компанияның Директорлар кеңесінің Тағайындау және сыйақы комитетінің төрағасымен бірлесіп:

1) дайындық және жоспарлауды жүзеге асырады: компанияның міндеттерін ескере отырып, Директорлар кеңесіне қажетті құзыреттіліктер мен дағдылар жиынтығын талдау және анықтау;

2) кандидаттарды іздеу арнасын анықтайды – өз бетінше немесе рекрутингтік ұйымды тарта отырып;

3) кандидаттарды іздеуді жүзеге асырады;

4) кандидаттарды іріктеуді жүзеге асырады: бағалау, сұхбат және кандидаттар бойынша ұсыныстар дайындау (компаниялардың Директорлар кеңесінің мүшелігіне кандидаттар қордың Директорлар кеңесінің Тағайындау және сыйақы комитетінің кем дегенде бір мүшесімен талқыланады);

5) жалғыз акционер шешім қабылдайды;

6) компанияның интернет-ресурсында, баспасөз хабарламасында ақпаратты жариялайды.

Бұл ретте компаниялардың тәуелсіз директорларын іздеу және іріктеу процесі конкурстық негізде жүзеге асырылады. Компаниялардың тәуелсіз директорларын іріктеу тәртібі қордың басқармасымен бекітіледі.

Холдингілік компаниялар өз тобында осыған ұқсас процесті қолданады.

Бірнеше акционері бар ұйымдарда Директорлар кеңесінің мүшелері мен Директорлар кеңесінің төрағасын сайлау процесі "Акционерлік қоғамдар туралы заң" және ұйымның Жарғысымен белгіленген тәртіппен жүзеге асырылады.

Ұйымдарда Директорлар кеңесінің Тағайындау және сыйақы комитетін құру ұсынылады, ол Директорлар кеңесінің құрамына, қажетті дағдылар мен құзыреттіліктерге және Директорлар кеңесінің мүшелігіне кандидаттарды анықтауға қатысады.

76. Директорлар кеңесінің құрамына тәуелсіз директорлар сайланады. Тәуелсіз директор деп жекелеген акционерлердің, атқарушы органның және басқа да мүдделі тараптардың ықпалынан еркін, тәуелсіз және объективті шешімдер қабылдауға жеткілікті кәсібилігі мен дербестігі бар тұлға танылады.

77. Тәуелсіз директордың тәуелсіздігіне нұқсан келтіруі мүмкін келесі жағдайларды ескеру ұсынылады:

1) соңғы үш жыл ішінде компанияның немесе топтың қызметкері болып табылады немесе болған;

2) соңғы үш жыл ішінде компаниямен тікелей немесе серіктес, акционер, директор немесе органның бас менеджері ретінде материалдық іскерлік қарым-қатынаста болған немесе сондай қарым-қатынастарды компаниямен жүргізген;

3) директорлық сыйақыдан басқа компаниядан қосымша сыйақы алған немесе алып отырған, компанияның акциялары бойынша опционға немесе нәтижелерге байланысты төлем жоспарына қатысатын немесе компанияның зейнетақы жоспарына қатысушы болып табылатын;

4) басқа компанияларға немесе органдарға қатысу арқылы директорлар кеңестерінің мүшесі болып табылады немесе басқа директорлармен байланысы бар;

5) ірі акционерді білдіреді;

6) алғаш рет тағайындалған сәттен бастап директорлар кеңесінде тоғыз жылдан астам жұмыс істеген.

Осы немесе басқа да тиісті жағдайлар қолданылған жағдайда және директорлар кеңесі тәуелсіз директордың тәуелсіз екеніне сенімді болса, нақты түсіндірме беріледі.

78. Тәуелсіз директорлар мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін мәселелерді талқылауға белсенді қатысуы тиіс (қаржылық және қаржылық емес есептілікті дайындау, мүдделілік туындаған мәмілелерді жасау, атқарушы орган құрамына кандидаттарды ұсыну, атқарушы орган мүшелерінің сыйақысын белгілеу). Тәуелсіз директорлар Директорлар кеңесінің негізгі комитеттерінің – аудит, тағайындаулар және сыйақылар жөніндегі комитеттерінің төрағалары болып сайланады.

Тәуелсіз директор тәуелсіздік мәртебесінен айырылуы мүмкін жағдайларды

қадағалайды және мұндай жағдайлар туындаған кезде Директорлар кеңесінің төрағасына алдын ала хабарлайды. Директорлар кеңесі мүшесінің тәуелсіздігіне әсер ететін мән-жайлар болған жағдайда, Директорлар кеңесінің төрағасы тиісті шешім қабылдау үшін бұл ақпаратты акционерлердің назарына дереу жеткізеді.

Қор мен ұйымдар Директорлар кеңесі мүшелерінің лауазымды тұлғалардың ауысу жоспарларының болуын қамтамасыз етуі қажет, бұл қызметтің үздіксіздігін және Директорлар кеңесі құрамының прогрессивті жаңаруын қолдауға бағытталған.

79. Директорлар кеңесі жаңадан сайланған Директорлар кеңесі мүшелеріне арналған лауазымға кірісу бағдарламасын және әрбір Директорлар кеңесі мүшесіне арналған кәсіби даму бағдарламасын бекітеді. Корпоративтік хатшы бұл бағдарламаның жүзеге асырылуын қамтамасыз етеді.

Лауазымға кірісу процесінде Директорлар кеңесі мүшелері өздерінің құқықтары мен міндеттерімен, қор мен ұйымның қызметінің негізгі аспектілерімен және құжаттарымен, соның ішінде ең үлкен тәуекелдерге қатысты құжаттармен танысады.

80. Директорлар кеңесінің төрағасы Директорлар кеңесіне жалпы басшылық етуге, Директорлар кеңесінің негізгі функцияларын толық және тиімді жүзеге асыруын және Директорлар кеңесі мүшелері, ірі акционерлер мен атқарушы орган арасында конструктивті диалог орнатуын қамтамасыз етеді.

Директорлар кеңесінің төрағасы ұйымның ұзақ мерзімді құнын арттыруға және тұрақты дамуына бағытталған, ішкі және сыртқы шақыруларға уақтылы және тиісті кәсіби деңгейде жауап бере алатын кәсіпқойлардың біртұтас командасын құруға ұмтылады.

Директорлар кеңесінің төрағасы рөлін атқару үшін кәсіби біліктілік пен тәжірибеден басқа, көшбасшылық, ынталандыру қабілеті, әртүрлі көзқарастар мен тәсілдерді түсіну, жанжалды жағдайларды шешу дағдылары сияқты арнайы дағдылардың болуы қажет.

81. Директорлар кеңесінің төрағасы мен ұйымның атқарушы органы басшысының рөлдері мен функциялары нақты бөлінген және Жарлықта бекітілген. Атқарушы орган басшысы Директорлар кеңесінің төрағасы болып сайланбайды.

Директорлар кеңесі төрағасының негізгі функцияларына мыналар жатады:

- 1) Директорлар кеңесі отырыстарын жоспарлау және күн тәртібін қалыптастыру;
- 2) Шешім қабылдау үшін Директорлар кеңесі мүшелерінің толық және өзекті ақпаратты уақтылы алуын қамтамасыз ету;
- 3) Директорлар кеңесінің стратегиялық мәселелерді қарауға бағытталуын және Директорлар кеңесі қарайтын ағымдағы (операциялық) сипаттағы мәселелерді барынша азайтуды қамтамасыз ету;

4) Талқылауларға жеткілікті уақыт бөлу, күн тәртібіндегі мәселелерді жан-жақты және терең қарастыру, ашық талқылауларды ынталандыру, келісілген шешімдерге қол жеткізу арқылы Директорлар кеңесі отырыстарын барынша нәтижелі өткізуді қамтамасыз ету;

5) Акционерлермен тиісті коммуникацияны және өзара іс-қимылды құру, оның ішінде негізгі стратегиялық шешімдерді қабылдау кезінде ірі акционерлермен консультациялар ұйымдастыру;

6) Директорлар кеңесі мен акционерлердің жалпы жиналысы (жалғыз акционер) қабылдаған шешімдердің тиісті орындалуын бақылауды және қадағалауды қамтамасыз ету;

7) Корпоративтік жанжалдар туындаған жағдайда оларды шешу және олардың ұйым қызметіне теріс әсерін барынша азайту шараларын қабылдау және мұндай жағдайларды өз күшімен шешу мүмкін болмаған жағдайда ірі акционерлерді (жалғыз акционерді) уақтылы хабардар ету.

82. Директорлар кеңесінің төрағасы қор басқармасының төрағасы бола алмайды.

Директорлар кеңесі қордың Жарғысына сәйкес өз құзыреті шегінде қор мен ұйымдарға қатысты мәселелерді қарайды, сондай-ақ Үкіметтің жалғыз акционер ретіндегі құзыретіне жататын барлық мәселелерді алдын ала қарайды.

Ұйымдардың директорлар кеңестерін ұйымдардың акционерлерінің жалпы жиналысы (жалғыз акционер) сайлайды.

83. Директорлар кеңесі мүшелерінің сыйақы деңгейі ұйымды табысты басқару үшін қажетті деңгейдегі әрбір директорлар кеңесі мүшесін тартуға, сақтап қалуға және ынталандыруға жеткілікті. Бұл ретте аталған тұлғаның Директорлар кеңесінің құрамына қатысуынан ұйымға күтілетін оң әсер ескеріледі. Ұйымның Директорлар кеңесінің Тағайындау және сыйақылар комитеті тәуелсіз директорлар кандидаттарының сыйақы мөлшері бойынша ұсыныстар енгізеді.

Ұйымның директорлар кеңесі мүшесіне сыйақы белгілеу қор әзірлейтін әдістемеге сәйкес жүзеге асырылады.

Бұл ретте аталған тұлғаның Директорлар кеңесінің құрамына қатысуынан ұйымға күтілетін оң әсер ескеріледі. Бірнеше акционері бар ұйымдарда директорлар кеңесі мүшелерінің сыйақысына қатысты тиісті ережелер қор әдістемесі негізінде әзірленіп, акционерлердің жалпы жиналысында бекітіледі. Ұйымның Директорлар кеңесінің Тағайындау және сыйақылар комитеті тәуелсіз директорлар кандидаттарының сыйақы мөлшері бойынша ұсыныстар енгізеді.

Төраға мен Директорлар кеңесінің барлық мүшелерінің сыйақы деңгейлері лауазымдық міндеттер мен уақытты шығындауды қамтиды.

Ешкім өзінің сыйақысына қатысты шешімдер қабылдауға қатыспауы керек.

Сыйақы Директорлар кеңесінің жалпы тиімділігін және ұйымның қызметін

арттыруға Директорлар кеңесі мүшесінің күтілетін үлесін әділ көрсететіндей болуы тиіс. Сыйақы мөлшерін белгілеу кезінде Директорлар кеңесі мүшелерінің міндеттері, ұйым қызметінің ауқымы, даму жоспарында айқындалған ұзақ мерзімді мақсаттар мен міндеттер, Директорлар кеңесі қарайтын мәселелердің күрделілігі, ұқсас компаниялардағы сыйақы деңгейі (бенчмаркинг, сыйақы шолуы) ескеріледі.

84. Директорлар кеңесі мүшелеріне, әдетте, жылдық тұрақты сыйақы, сондай-ақ Директорлар кеңесінің төрағалығы, Директорлар кеңесі комитеттеріне қатысу және олардың төрағалығы үшін қосымша сыйақы төленеді. Директорлар кеңесі мүшесінің сыйақысы ұйымның қызмет нәтижелерімен байланысты опциондарды немесе басқа да элементтерді қамтымауы тиіс.

Ұйымның акционерлерінің жалпы жиналысы (жалғыз акционері) ұйымның Директорлар кеңесі мүшесіне (-леріне) сыйақы мен шығыстарды өтеу мөлшерін және шарттарын айқындайды.

Мемлекеттік қызметші болып табылатын қордың Директорлар кеңесі мүшелері Директорлар кеңесі мен оның комитеттеріндегі мүшелігі үшін бөлек сыйақы алмайды.

85. Мәселелерді тереңірек және сапалы пысықтау үшін Директорлар кеңесі жанында аудит, тағайындаулар мен сыйақылар, стратегия, арнайы комитет бойынша тұрақты жұмыс істейтін комитеттер құрылады. Директорлар кеңесінің қалауы бойынша басқа да комитеттер құрылуы мүмкін. Стратегия комитеті мемлекеттік жоспарлау жөніндегі орталық уәкілетті органның бірінші басшысы басқаратын стратегиялық жоспарлау мәселелерін қарайды.

Қор Директорлар кеңесі комитеттерінің қызметі Директорлар кеңесінің құзыретіне кіретін мәселелерді терең және мұқият қарастыруға, сондай-ақ қабылданатын шешімдердің сапасын арттыруға ықпал етеді, әсіресе аудит, тәуекелдерді басқару, қор мен ұйымдардың сатып алу рәсімдерін тиісті және тиімді жүзеге асыру, Директорлар кеңесі мен атқарушы орган мүшелерін тағайындау және сыйақы төлеу, тұрақты даму, соның ішінде өндірістік қауіпсіздік және қоршаған ортаны қорғау сияқты бағыттар бойынша. Комитеттердің болуы Директорлар кеңесі мүшелерін Директорлар кеңесінің құзыреті шеңберінде қабылданған шешімдер үшін жауапкершіліктен босатпайды.

Комитеттер Директорлар кеңесі отырысында қарау алдында ең маңызды мәселелер аясы бойынша егжей-тегжейлі талдау жүргізу және ұсыныстар әзірлеу үшін құрылады. Комитеттер қарайтын мәселелер бойынша түпкілікті шешімді Директорлар кеңесі қабылдайды.

Директорлар кеңесі комитеттер құру туралы шешім қабылдайды, олардың жеке және сандық құрамын, төрағаларын, өкілеттік мерзімін, сондай-ақ функциялары мен жұмыс тәртібін айқындайды.

86. Комитеттердің құрамына қор Директорлар кеңесінің мүшелері және нақты комитетте жұмыс істеу үшін қажетті кәсіби білімі бар сарапшылар кіреді.

87. Қордың мамандандырылған комитеті Қор туралы Заңға сәйкес, қор тобына кіретін ұйымдардың экономиканың дамуына немесе экономиканың жекелеген саласына әсерін кешенді және объективті талдауды жүзеге асырады. Мамандандырылған комитеттің дауыс беру құқығы бар сарапшы – тұрақты мүшесі Қазақстан Республикасының Жоғары аудиторлық палатасының өкілі болып табылады.

Қор мен ұйымдардың республикалық бюджеттен, Қазақстан Республикасының Ұлттық қорынан бөлінген қаражатты қаржылық-экономикалық негіздемеге сәйкес пайдалануын бақылау, бюджеттік инвестициялардың тиімділігін бағалау Қазақстан Республикасының Жоғары аудиторлық палатасының құзыретіне жатады.

Қор Директорлар кеңесінің қалған комитеттерінің құрамында тәуелсіз директорлар басым көпшілікті құрайды.

88. Комитеттер комитетте жұмыс істеу үшін қажетті кәсіби білімі, құзыреттілігі және дағдылары бар Директорлар кеңесі мүшелерінің қатарынан құрылады. Комитеттердің құрамын қалыптастыру кезінде мүдделердің ықтимал қақтығыстарының болуы ескерілуі тиіс. Комитет төрағалары кәсіби құзыреттіліктерімен қатар, комитет қызметін тиімді ұйымдастыру үшін ұйымдастырушылық және көшбасшылық қасиеттерге, жақсы коммуникативтік дағдыларға ие.

Директорлар кеңестері жанынан аудит, тәуекелдерді басқару, тағайындаулар және сыйақылар бойынша мәселелерді қарау құзыретіне кіретін комитеттер құрылады.

89. Операциялары апаттар мен техногендік катастрофалар тәуекелімен байланысты ұйымдарда (мысалы, өнеркәсіптік компаниялар, авиация және теміржол тасымалы) өндірістік қауіпсіздік комитеттері құрылады. Инвестициялық шешімдерді қабылдау тиімділігін арттыру мақсатында Директорлар кеңесі жанындағы комитеттердің бірінің құзыретіне ұйымның инвестициялық қызметіне байланысты мәселелерді, оларды қарау Директорлар кеңесінің құзыретіне кіретіндей етіп енгізу ұсынылады. Директорлар кеңесінің құрамына, мөлшеріне және ағымдағы міндеттеріне байланысты стратегия, инвестициялар және басқа да мәселелер бойынша комитеттердің қызметінің өзге бағыттары қарастырылған. Комитет құрамына кемінде 3 адам кіреді.

90. Аудит комитетінің құрамына тәуелсіз директорлар кіреді. Комитет білікті сарапшыны тартқан жағдайда, бұл тұлғаның дауыс беру құқығы болмауы тиіс. Сарапшыны тарту туралы шешімді Аудит комитеті қабылдайды және оны тарту мәселесі қызметінің тиімділігі мен тәуелсіздігі тұрғысынан жыл сайын

қаралуы тиіс.

Аудит комитетінің мүшелері бухгалтерлік есеп және аудит, тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау салаларында терең білімге және практикалық тәжірибеге ие болуға міндетті. Аудит комитетінің негізгі функциялары ішкі және сыртқы аудит, қаржылық есептілік, ішкі бақылау және тәуекелдерді басқару, Қазақстан Республикасының заңнамасына, ішкі құжаттарға сәйкестік және Директорлар кеңесінің тапсырмасы бойынша басқа да мәселелерді қамтиды.

91. Тағайындаулар және сыйақылар комитетінің құрамына тәуелсіз директорлардың көпшілігі кіреді. Бұл шешімдердің объективті және тәуелсіз болуын қамтамасыз ету және мүдделі тұлғалардың (акционерлердің өкілдері, атқарушы орган басшысы, қызметкерлер және басқа да тұлғалар) комитет мүшелерінің пікірлеріне ықпал етуіне жол бермеу мақсатында қабылданған.

Бұл комитет мүшелері адам ресурстарын басқару және оның қызметін бағалау салаларында, сондай-ақ корпоративтік басқару саласында терең білімге және практикалық тәжірибеге ие болуға міндетті.

Комитет төрағасы Директорлар кеңесінің төрағасы болып табылады.

Комитеттің негізгі функцияларына атқарушы орган басшысы мен мүшелерін тағайындау, мотивациялық тиімділік көрсеткіштерін (КНК) белгілеу, қызметін бағалау, сыйақы беру және алмастыруды жоспарлау мәселелері, корпоративтік хатшыны тағайындау және сыйақы беру мәселелері, сондай-ақ акционерлердің жалпы жиналысы (жалғыз акционер) тарапынан мұндай өкілеттіктер берілген жағдайларда Директорлар кеңесінің құрамына қатысты аталған мәселелерді қарауға қатысу кіреді. Бұл жағдайда Тағайындаулар және сыйақылар комитетінің мүшелері мүдделер қақтығысы жағдайының туындауына жол бермейді және өздерін тағайындау және/немесе сыйақы беру мәселелерін қарауға қатыспайды.

Тағайындау және сыйақылар комитеті персоналды сыйақылау саясатын және оған қатысты саясаттарды талдайды, сондай-ақ атқарушы директордың сыйақылау саясатын айқындау кезінде ескере отырып, ынталандыру және сыйақылау шараларын келіседі.

92. Комитеттердің отырыстарына тек комитет мүшелері ғана қатысады. Басқа тұлғалардың қатысуына комитеттің шақыруы бойынша ғана жол беріледі. Қажет болған жағдайда комитеттер сарапшылар мен консультанттарды тартады.

93. Комитеттердің функциялары, өкілеттіктері, құрамы және қызметін ұйымдастыру процесі тиісті ережелерде реттелген және Директорлар кеңесімен бекітілген. Комитеттер өз жұмыс жоспарын (күнтізбелік жыл басталғанға дейін бекіту ұсынылады) бекітеді, ол қаралатын мәселелер тізімі мен отырыстарды өткізу күндерін көрсете отырып, Директорлар кеңесінің жұмыс жоспарымен келісіледі.

94. Комитеттердің отырыстарын өткізу мерзімділігі жылына кемінде 4 отырысты құрайды. Комитеттердің отырыстары хаттама ресімделе отырып, офлайн форматта өткізіледі. Комитеттердің отырыстарын өткізуге қолайлы

жағдай жасау және шығындарды азайту мақсатында комитет мүшелерінің байланыс құралдары арқылы қатысуына жол беріледі.

95. Комитет төрағалары комитеттің қызметі туралы есеп дайындайды және жылдық қызмет қорытындылары бойынша Директорлар кеңесіне жеке отырыста есеп береді. Директорлар кеңесінің төрағасы жыл ішінде комитеттерден өз қызметі туралы ақпарат беруді талап етуге құқылы.

96. Директорлар кеңесі отырыстарын дайындау және өткізу оның қызметінің максималды тиімділігіне ықпал етеді. Өз міндеттерін орындау үшін Директорлар кеңесі мүшелері толық, өзекті және уақтылы ақпаратқа қол жеткізе алады.

97. Директорлар кеңесі өз функцияларын тиімді орындау үшін тұрақты отырыстар өткізеді. Директорлар кеңесі мен оның комитеттері отырыстарын өткізу бетпе-бет немесе сырттай дауыс беру арқылы жүзеге асырылады, бұл ретте сырттай дауыс беру отырыстарының саны барынша азайтылуы тиіс. Маңызды және стратегиялық сипаттағы мәселелерді қарау және шешім қабылдау тек бетпе-бет дауыс беру арқылы Директорлар кеңесі отырыстарында жүзеге асырылады.

98. Директорлар кеңесі мен оның комитеттері отырыстары корпоративтік хатшымен тиісті түрде хатталады, онда талқылаулардың қорытындылары мен қабылданған шешімдер толық көрсетіледі.

Директорлар кеңесі отырыстары күнтізбелік жыл басталғанға дейін бекітілетін, қаралатын мәселелер тізімін және күндері көрсетілген отырыстар кестесін қамтитын жұмыс жоспарына сәйкес өткізіледі.

99. Директорлар кеңесі отырыстарын өткізудің ұсынылатын жиілігі жылына 8-ден 12 отырысқа дейін құрайды. Мұқият және толық талқылауды қамтамасыз ету және уақтылы және сапалы шешімдер қабылдау үшін жыл бойы қарауға жоспарланған мәселелер санын тең бөлу ұсынылады.

Директорлар кеңесі Директорлар кеңесі отырыстарын дайындау және өткізу бойынша ұйым құжаттарында белгіленген рәсімдерді сақтауға тиіс.

Директорлар кеңесі отырыстарына арналған материалдар алдын ала жіберіледі – кемінде 7 күнтізбелік күн бұрын, ал ұйым Жарлығымен айқындалатын аса маңызды мәселелер бойынша – Жарлықта өзге мерзімдер белгіленбесе, кемінде 15 жұмыс күні бұрын жіберіледі. Маңызды мәселелер тізіміне даму жоспары, іс-шаралар жоспары, басшы мен атқарушы орган мүшелеріне арналған мотивациялық КНҚ, жылдық есеп және басқа да заңды тұлғаларды құруға қатысу кіреді, бірақ олармен шектелмейді.

Материалдары мерзімінде ұсынылмаған мәселелер Директорлар кеңесі отырысының күн тәртібіне енгізілмейді. Мерзімдерді бұза отырып күн тәртібіне мәселелер енгізілген жағдайда, Директорлар кеңесі төрағасына бұл қажеттіліктің толық негіздемесі ұсынылады.

101. Директорлар кеңесі толық, сенімді және сапалы ақпарат негізінде шешім қабылдайды. Директорлар кеңесінің тиімді және уақтылы шешімдер қабылдауы үшін келесі факторлардың сақталуын қамтамасыз ету қажет:

1) Директорлар кеңесіне ұсынылатын материалдардың, ақпараттардың, құжаттардың жоғары сапасы, қажет болған жағдайда ағылшын тіліне аудармасымен қоса;

2) Қажет болған жағдайда сарапшылардың (ішкі және сыртқы) пікірін алу (сарапшыларды тарту Директорлар кеңесінің қабылданған шешім үшін жауапкершілігін жоймайтынын ескеру қажет);

3) Директорлар кеңесі отырыстарындағы талқылауларға бөлінетін уақыт, әсіресе маңызды және күрделі мәселелер үшін;

4) Мәселелерді уақтылы қарау;

5) Шешімдерде одан әрі іс-қимыл жоспары, мерзімдері және жауапты тұлғалар бекітілген.

Директорлар кеңесі шешімдерінің сапасына келесі факторлар теріс әсер етеді:

1) бір немесе бірнеше директордың отырыста басымдық танытуы, бұл басқа директорлардың талқылауларға толыққанды қатысуын шектейді;

2) тәуекелдерге формальды қарау;

3) жеке мүдделерді көздеу және төмен этикалық стандарттар;

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

5) табандылық ұстанымы (икемділіктің жоқтығы) немесе дамуға ұмтылыстың болмауы (ағымдағы жағдайға қанағаттану);

6) әлсіз ұйымдастырушылық мәдениет;

7) ақпараттың және/немесе талдаудың жеткіліксіздігі.

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

102. Директорлар кеңесі мен оның комитеттерінің отырыстарын өткізу сырттай немесе қашықтан дауыс беру арқылы жүзеге асырылады (сырттай дауыс беру формасын таңдау себептерімен негізделеді), сырттай дауыс беру отырыстарының саны барынша азайтылуы тиіс. Қызметтің стратегиялық мәселелері бойынша қарау және шешім қабылдау тек Директорлар кеңесінің сырттай дауыс беру отырыстарында жүзеге асырылады.

Ерекше жағдайларда Директорлар кеңесі мен оның комитеттерінің отырыстарын екі форманы біріктіруге болады. Бұл Директорлар кеңесінің мүшелерінің бірі немесе бірнешеуі Директорлар кеңесінің отырысына жеке қатыса алмаған жағдайларға қатысты.

103. Директорлар кеңесінің отырысын өткізу үшін кворум оның мүшелерінің

жалпы санының кемінде жартысын құрайды және қарастырылатын мәселелерді талқылауға және дауыс беруге қатысатын, байланыс құралдарын (бейнеконференция сеансы, телефон конференцбайланысы және т.б. режимде) пайдаланатын Директорлар кеңесі мүшелері, немесе олардың жазбаша білдірілген дауыстары болған жағдайда анықталады.

Директорлар кеңесінің мүшесі, директорлар кеңесінің қарауына шығарылған мәселеге қатысты мүдделі болған жағдайда, бұл мәселені талқылауға және дауыс беруге қатыспайды, бұл туралы директорлар кеңесі отырысының хаттамасында тиісті жазба жасалады.

104. Ұйымның бұрынғы директорлар кеңесі мүшелерінің директорлар кеңесі құрамындағы қызметі тоқтатылғаннан кейін ішкі (қызметтік) ақпаратты жарияламау мерзімі кемінде 5 жылды құрайды.

Директорлар кеңесіне бұрын қабылданған шешімдерді қайта қарау ұсынылады. Шешімнің өзі де, оны қабылдау процесі де талдауға жатады. Директорлар кеңесі өз қызметін бағалаған кезде бұрын қабылданған шешімдерді қайта қарау ұсынылады.

105. Директорлар кеңесі, комитеттері және Директорлар кеңесінің мүшелері ұйымның Директорлар кеңесі бекіткен құрылымдалған процестің аясында жыл сайын бағаланады. Бұл процесс қордың әдістемесіне сәйкес келеді. Бұл ретте кемінде үш жылда бір рет бағалау тәуелсіз кәсіби ұйымды тарта отырып жүргізіледі. Бағалау әдістері – өзін-өзі бағалау немесе бағалау сапасын арттыру үшін тәуелсіз кеңесшіні тарту. Акционерлердің жалпы жиналысымен (жалғыз акционермен) немесе директорлар кеңесінің/қадағалаушы кеңесінің төрағасымен келісім бойынша, бағалау үш жылда бір рет тәуелсіз кәсіби ұйымды тарта отырып жүргізілуі мүмкін.

Бағалау Директорлар кеңесінің және оның әрбір мүшесінің ұйымның ұзақ мерзімді құндылығының өсуіне және тұрақты дамуына қосқан үлесін анықтауға, сондай-ақ жақсарту бағыттарын айқындап, шаралар ұсынуға мүмкіндік беруі тиіс. Бағалау нәтижелері Директорлар кеңесі мүшелерін қайта сайлау немесе өкілеттіктерін мерзімінен бұрын тоқтату кезінде ескеріледі.

106. Бағалау – Директорлар кеңесінің және оның жеке мүшелерінің кәсібилігін арттырудың негізгі құралдарының бірі болып табылады. Бағалауды жүргізу тәуелсіз директорларға да, акционерлердің өкілдеріне де міндетті.

Бағалауды жүргізу тұрақтылық, кешенділік, үздіксіздік, шынайылық, құпиялылық сияқты критерийлерге сәйкес келуі тиіс.

Директорлар кеңесінің, оның комитеттерінің және Директорлар кеңесі мүшелерінің қызметін бағалау процесі, мерзімдері мен тәртібі ұйымның ішкі құжаттарында нақты реттелген. Төраға мен Директорлар кеңесі мүшелері бағалауды жүргізу бойынша оқытылады.

107. Бағалау келесі мәселелерді қарастыруды қамтиды, бірақ олармен шектелмейді:

1) Ұйым алдында тұрған міндеттер аясында Директорлар кеңесі құрамының оңтайлылығы (дағдылардың, тәжірибенің, құрамның әралуандығының, объективтіліктің теңгерімі);

2) Ұйымның көзқарасын, стратегиясын, негізгі міндеттерін, проблемалары мен құндылықтарын айқын түсіну;

3) Мұрагерлік және даму жоспарлары;

4) Директорлар кеңесінің біртұтас орган ретінде жұмыс істеуі, Директорлар кеңесі мен атқарушы орган басшысының рөлдері;

5) Директорлар кеңесіндегі, Директорлар кеңесінің ұйымның органдарымен және лауазымды тұлғаларымен өзара іс-қимылының тиімділігі;

6) Директорлар кеңесі мүшелерінің әрқайсысының тиімділігі;

7) Директорлар кеңесі комитеттерінің қызметінің тиімділігі және олардың Директорлар кеңесімен, атқарушы орган мүшелерімен өзара іс-қимылы;

8) Директорлар кеңесіне ұсынылатын ақпарат пен құжаттардың сапасы;

9) Директорлар кеңесіндегі, комитеттердегі талқылаулардың сапасы;

10) Корпоративтік хатшының қызметінің тиімділігі;

11) Процестер мен құзыреттерді түсінудегі айқындық;

12) Тәуекелдерді анықтау және бағалау процесі;

13) Акционерлермен және басқа да мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл.

108. Бағалау жыл сайын міндетті түрде Директорлар кеңесімен жүргізіледі. Бағалау әдістері - өзін-өзі бағалау немесе бағалау сапасын арттыру үшін тәуелсіз кеңесшіні тарту. Тәуелсіз сыртқы кеңесші кем дегенде үш жылда бір рет тартылады.

Директорлар кеңесін, оның комитеттерін және Директорлар кеңесі мүшелерін бағалау, Директорлар кеңесі мүшелеріне кері байланыс беру және жақсарту бойынша кейінгі шараларды әзірлеу Директорлар кеңесінің төрағасының басшылығымен жүзеге асырылады. Бағалау нәтижелері Директорлар кеңесінің жеке отырысында талқыланады, оның нәтижелері бойынша Директорлар кеңесіне тұтастай және оның әрбір мүшесіне жеке даму бағдарламасы әзірленеді.

109. Директорлар кеңесінің төрағасы бағалау процесінің барлық кезеңдері мен оның нәтижелері бойынша шаралар қабылдауға жауапты.

Бағалау процесіндегі негізгі рөлдер келесідей бөлінеді:

1) Директорлар кеңесінің төрағасы бағалау процесін басқарады, Директорлар кеңесінің барлық құрамына және оның әрбір мүшесіне кері байланыс береді, бағалау нәтижелері туралы жалғыз акционерге (ірі

акционерлерге) хабарлайды және жақсарту шараларын талқылайды, сондай-ақ бағалау қорытындылары бойынша іс-қимыл жоспарының орындалуын бақылайды;

2) Тағайындаулар және сыйақылар комитетінің төрағасы Директорлар кеңесінің төрағасын бағалау процесін қамтамасыз етеді;

3) Комитеттердің төрағалары өздері басқаратын комитеттердің жұмыс тиімділігін бағалау процесін қамтамасыз етеді;

4) Тәуелсіз кеңесші (тартылған жағдайда) модератор және методолог рөлін атқарады, бағалау процесін ұйымдастырады және үйлестіреді;

5) Директорлар кеңесінің мүшелері белсенді қатысуды, ашықтықты, адалдықты және белсенділікті қамтамасыз етеді.

Бағалау нәтижелері Директорлар кеңесінің толық құрамын немесе оның жеке мүшесін қайта сайлауға, Директорлар кеңесінің құрамын және Директорлар кеңесі мүшелерінің сыйақы мөлшерін қайта қарауға негіз болады. Директорлар кеңесі мүшелерінің қызмет нәтижелерінде елеулі кемшіліктер болған жағдайда, Директорлар кеңесінің төрағасы ірі акционерлермен (жалғыз акционермен) кеңеседі.

Директорлар кеңесі жыл сайынғы есепте Директорлар кеңесінің бағалауы қалай жүргізілгенін және нәтижелері бойынша қабылданған шараларды көрсетеді. Тәуелсіз консультант тартылған жағдайда, олардың соңғы үш жыл ішінде қорға және ұйымдарға басқа да консультациялық қызметтер көрсеткені көрсетіледі.

Жалғыз акционер Директорлар кеңесін өз бетінше немесе тәуелсіз консультантты тарта отырып, өзі бағалай алады. Директорлар кеңесінің өз бетінше жүргізген бағалауының нәтижелері, ұйымның қызмет нәтижелері және басқа да факторлар ескеріледі.

110. Директорлар кеңесінің қызметін тиімді ұйымдастыру және Директорлар кеңесінің, атқарушы органның акционерлермен өзара іс-қимылын қамтамасыз ету мақсатында Директорлар кеңесі корпоративтік хатшыны тағайындайды.

Директорлар кеңесі корпоративтік хатшыны тағайындау және оның өкілеттіктерін мерзімінен бұрын тоқтату туралы шешім қабылдайды, корпоративтік хатшының өкілеттілік мерзімін, корпоративтік хатшыға қойылатын талаптарды, функциялары мен қызмет тәртібін, лауазымдық жалақы мөлшерін және сыйақы шарттарын айқындайды, корпоративтік хатшы қызметінің (хатшылығының) құрылуы туралы шешім қабылдайды. Корпоративтік хатшы қордың Директорлар кеңесіне есеп береді және қордың атқарушы органынан тәуелсіз болады. Корпоративтік хатшының негізгі міндеттеріне Директорлар кеңесінің, жалғыз акционердің корпоративтік шешімдерді уақтылы және сапалы қабылдауына жәрдемдесу, Директорлар кеңесі мүшелеріне олардың қызметінің барлық мәселелері бойынша және осы кодекстің ережелерін қолдану бойынша кеңесші рөлін атқару, сондай-ақ осы кодекстің іске асырылуын мониторингілеу және қор мен ұйымдарда корпоративтік басқаруды жетілдіруге қатысу кіреді.

Корпоративтік хатшы сондай-ақ осы кодекстің қағидаттары мен ережелерінің сақталуы туралы есепті дайындайды, ол қордың жылдық есебінің құрамына енгізіледі. Бұл есепте кодекстің сақталмайтын қағидаттары мен ережелерінің тізбесі, тиісті түсіндірмелерімен бірге беріледі.

Бағалы қағаздар нарығында айналыста жүретін акциялары бар компаниялар мен ұйымдарда корпоративтік хатшы тағайындалады. Корпоративтік хатшыны тағайындау Директорлар кеңесінің ерекше құзыретіне жатады. Жауапкершілігі шектеулі серіктестік нысанында құрылған ұйымдарда корпоративтік хатшыны тағайындау туралы шешімді қадағалаушы кеңес өз қалауы бойынша қабылдайды.

111. Корпоративтік хатшының негізгі міндеті – Директорлар кеңесі мен акционерлердің жалпы жиналысының (жалғыз акционердің) корпоративтік шешімдерді уақтылы және сапалы қабылдауын қамтамасыз ету, Директорлар кеңесі мен атқарушы органның акционерлермен (жалғыз акционермен) тиімді өзара іс-қимылын қамтамасыз ету. Сонымен қатар, корпоративтік хатшының функцияларына корпоративтік басқарудың тиісті практикасына бақылау жасау кіреді.

Корпоративтік хатшының негізгі функциялары мыналарды қамтиды, бірақ олармен шектелмейді:

Директорлар кеңесінің қызметін қамтамасыз ету бөлігінде:

- 1) Директорлар кеңесінің төрағасына жұмыс жоспарын және отырыс күн тәртібін қалыптастыруға көмек көрсету;
- 2) Директорлар кеңесі мен оның комитеттерінің отырыстарын ұйымдастыру;
- 3) Директорлар кеңесі мүшелерінің күн тәртібіндегі мәселелер бойынша және Директорлар кеңесінің құзыреті шеңберінде шешім қабылдау үшін қажетті өзекті және уақтылы ақпарат алуын қамтамасыз ету;
- 4) Директорлар кеңесі мен комитеттерінің отырыстарын хаттау, хаттамаларды, стенограммаларды, аудио-видео жазбаларды, Директорлар кеңесі мен комитеттерінің отырыс материалдарын сақтауды қамтамасыз ету;
- 5) Директорлар кеңесі мүшелеріне Қазақстан Республикасының заңнамасы, Жарғы, осы кодекс, ішкі құжаттар бойынша кеңес беру, болып жатқан өзгерістерді мониторингілеуді жүзеге асыру және Директорлар кеңесі мүшелерін уақтылы хабардар ету;
- 6) Жаңадан сайланған Директорлар кеңесі мүшелерін қызметке кірістіруді ұйымдастыру;
- 7) Директорлар кеңесі мүшелерін оқытуды және сарапшыларды тартуды ұйымдастыру;
- 8) Директорлар кеңесі мүшелерінің акционерлермен, атқарушы органмен өзара іс-қимылын ұйымдастыру.

Акционерлермен (жалғыз акционермен) өзара іс-қимылды қамтамасыз ету бөлігінде:

- 1) Акционерлердің жалпы жиналыстарын өткізуді ұйымдастыру;
- 2) Тиісті шешімдер қабылдау үшін акционерлердің жалпы жиналысының/жалғыз акционердің қарауына шығарылатын мәселелер бойынша материалдарды уақтылы жіберу;
- 3) Акционерлердің жалпы жиналысының хаттамасын жүргізу, акционерлердің жалпы жиналысының (жалғыз акционердің шешімдерінің) хаттамаларын, стенограммаларын, отырыс материалдарын сақтауды қамтамасыз ету;
- 4) Акционерлердің сұрауларына уақтылы ақпарат беруді бақылауды қоса алғанда, ұйымның акционерлермен тиісті өзара іс-қимылын қамтамасыз ету.

Корпоративтік басқарудың тиісті практикасын енгізу бөлігінде:

- 1) Осы кодекстің қағидаттары мен ережелерінің іске асырылуы мен сақталуын мониторингілеу;
- 2) Осы кодекстің қағидаттары мен ережелерінің сақталуы туралы есеп дайындау;
- 3) Өз функцияларын орындау шеңберінде заңнамада, Жарлықта және ұйымның басқа да құжаттарында бекітілген корпоративтік басқару нормалары бөлігінде бұзушылықтарды анықтау;
- 4) Акционерлерге, лауазымды тұлғаларға, ұйым қызметкерлеріне ұйымның корпоративтік басқару мәселелері бойынша консультация беру;
- 5) Корпоративтік басқару саласындағы үздік әлемдік тәжірибені мониторингілеу және ұйымда корпоративтік басқару практикасын жетілдіру бойынша ұсыныстар енгізу.

Корпоративтік хатшыға басқа міндеттерді жүктеу корпоративтік хатшының ағымдағы жүктемесін ескере отырып жүзеге асырылуы тиіс. Жаңа міндеттерді жүктеу осы кодексте көрсетілген функцияларды сапасыз орындауға ықпал етпеуі керек. Жаңа функциялар басқа құрылымдық бөлімшелер мен лауазымды тұлғалардың функцияларын қайталамауы керек. Қайталану жағдайында мұндай функцияларды орындаушыны қайта қарау қажет.

112. Өз міндеттерін кәсіби түрде орындау үшін корпоративтік хатшы білімге, тәжірибеге және біліктілікке, мінсіз іскерлік беделге ие болуы және Директорлар кеңесі мен акционерлердің сеніміне ие болуы тиіс. Ұйымның көлемі мен қызметінің ауқымына байланысты корпоративтік хатшы қызметі құрылады.

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

114. Директорлар кеңесі отырыстарын дайындау мен өткізудің тиімділігін арттыру мақсатында Директорлар кеңесі мүшелеріне ұсынылған материалдардың толықтығы мен пайдалылығын мерзімді түрде талқылау ұсынылады. Бұл талқылаулардың нәтижелері корпоративтік хатшының қызметінің тиімділігін бағалауға негіз болады.

115. Ұйымда корпоративтік хатшыға қатысты лауазымға кірісу және сабақтастықты жоспарлау бағдарламасы әзірленеді. Корпоративтік хатшыны іздеу және тағайындау ұйымның ішкі құжаттарында бекітілген ашық және айқын рәсімдер негізінде жүзеге асырылады.

116. Корпоративтік хатшы өз қызметін Директорлар кеңесі бекітетін, функциялары, құқықтары мен міндеттері, ұйым органдарымен өзара іс-қимыл тәртібі, біліктілік талаптары және басқа да ақпараттар көрсетілген ереже негізінде жүзеге асырады.

Ұйым органдары арасындағы тиімді өзара іс-қимыл мен ақпарат алмасуды қамтамасыз ету мақсатында корпоративтік хатшы жемісті өзара қарым-қатынастар орната білуге ие және жанжалды жағдайларды шешу бойынша дағдыларға ие. Мүдделер қақтығысы жағдайлары туындаған кезде, корпоративтік хатшы бұл ақпаратты Директорлар кеңесінің төрағасына хабарлайды.

117. Өз функцияларын орындау үшін корпоративтік хатшы келесі өкілеттіктермен қамтамасыз етілген:

1) Директорлар кеңесі мен акционерлердің жалпы жиналыстарында (жалғыз акционердің) шешім қабылдау үшін қажетті құжаттар мен ақпаратты органдардан, лауазымды тұлғалардан және ұйым қызметкерлерінен сұрау және алу;

2) Директорлар кеңесі мен акционерлердің жалпы жиналыстарын ұйымдастыру, қабылданған шешімдер туралы ақпаратты ұйым лауазымды тұлғаларына жеткізу, сондай-ақ олардың орындалуын кейіннен бақылау бойынша шаралар қабылдау;

3) Директорлар кеңесінің төрағасымен және мүшелерімен, атқарушы органның бірінші басшысымен және мүшелерімен, ұйым қызметкерлерімен, акционерлермен тікелей өзара іс-қимыл жасау.

Ұйымның атқарушы органы корпоративтік хатшыға өз өкілеттіктерін орындау кезінде жан-жақты көмек көрсетеді.

118. Ұйым бюджетіне Директорлар кеңесі мен корпоративтік хатшының қызметін қамтамасыз етуге арналған шығыстар баптары, соның ішінде отырыстар өтетін жерге барумен, тұрумен және жүктелген міндеттерді орындау аясындағы басқа да сапарлармен байланысты шығыстар кіреді. Директорлар кеңесі мүшелерін оқыту мен дамытуға және Директорлар кеңесі мен оның комитеттеріне сыртқы кеңесшілер мен сарапшыларды тартуға қаражат қарастыру ұсынылады. Директорлар кеңесі мен корпоративтік хатшының қызметін қамтамасыз етуге арналған шығыстар бюджетін қалыптастыру және оны ұйымның тиісті құрылымдық бөлімшесіне бағыттау корпоративтік хатшы жүзеге асырады.

Қор мен ұйымның корпоративтік хатшылары осы кодекстің ережелері мен оларды қолдану бойынша түсіндірмелер береді.

119. Компанияларда алқалы атқарушы орган құрылады, ал қалған ұйымдарда, сондай-ақ бірлескен кәсіпорын құрылған жағдайда, акционерлердің (қатысушылардың) қалауы бойынша ол алқалы немесе жеке болуы мүмкін. Атқарушы органның басшысы мен мүшелері жоғары кәсіби және жеке қасиеттерге ие болуы, сондай-ақ мінсіз іскерлік беделге ие болып, жоғары этикалық стандарттарды ұстануы міндетті.

Атқарушы орган директорлар кеңесіне есеп береді және ұйымның күнделікті қызметін басқарады, даму жоспарын, іс-шаралар жоспарын және директорлар кеңесі мен акционерлердің жалпы жиналысы қабылдаған шешімдерді іске асыруға жауапты.

120. Директорлар кеңесі атқарушы органның басшысын және мүшелерін сайлайды, өкілеттік мерзімдерін, лауазымдық жалақы мөлшерін, еңбекақы төлеу шарттарын айқындайды. Атқарушы орган мүшелеріне кандидаттарды іздеу және іріктеу процесінде, олардың сыйақысын айқындауда ұйымның директорлар кеңесінің Тағайындаулар және сыйақылар комитеті негізгі рөл атқарады. Қордың және ұйымдардың алқалы атқарушы органдарындағы әйелдердің ұсынылатын саны алқалы атқарушы орган мүшелерінің жалпы санының кемінде отыз пайызын құрайды.

121. Алқалы атқарушы орган мүшелігіне сайлауға кандидаттар бойынша ұсыныстарды директорлар кеңесінің Тағайындаулар және сыйақылар комитетінің қарауына атқарушы органның басшысы енгізеді. Егер директорлар кеңесі атқарушы орган басшысы ұсынған кандидатты бірдей бос лауазымға екінші рет қабылдасамаса, бұл бос лауазымға кандидат ұсыну құқығы директорлар кеңесіне өтеді.

122. Акцияларының (қатысу үлестерінің) 100 пайызы қорға тиесілі компанияларда атқарушы орган басшысы лауазымына кандидат қордың басқармасымен алдын ала келісіледі. Директорлар кеңесі атқарушы орган басшысының және мүшелерінің өкілеттіктерін кез келген уақытта тоқтата алады. Ұйымның атқарушы органының басшысын және мүшелерін үш жылға дейінгі мерзімге сайлау ұсынылады. Атқарушы орган басшысының және мүшелерінің өкілеттік мерзімдері атқарушы органның жалпы өкілеттік мерзімімен сәйкес келеді.

123. Компанияның бірінші басшысы лауазымына кандидат Қазақстан Республикасының Премьер-Министрімен тағайындауға (сайлауға) ұсынылады (ұсынылады), Қазақстан Республикасы Президентінің актісімен белгіленген тәртіпке сәйкес Әкімшілік басшысымен келісіледі. Атқарушы орган басшысын іздеу және сайлау тәртібі қордың ішкі құжаттарына сәйкес жүргізіледі.

124. Атқарушы органның басшысы мен мүшелерін Директорлар кеңесі бағалайды. Бағалаудың негізгі өлшемі – белгіленген КНҚ-терге қол жеткізу болып табылады.

Атқарушы орган басшысы мен мүшелерінің мотивациялық КНҚ -терін Директорлар кеңесі бекітеді.

Атқарушы орган мүшелерінің мотивациялық КНҚ-теріне қатысты ұсыныстарды атқарушы орган басшысы Директорлар кеңесінің қарауына енгізеді.

Бағалау нәтижелері сыйақы мөлшеріне, ынталандыруға, қайта сайлануға (тағайындауға) немесе өкілеттікті мерзімінен бұрын тоқтатуға әсер етеді.

125. Атқарушы орган отырыстар өткізіп, даму жоспарын іске асыру, акционерлердің жалпы жиналысы (жалғыз акционер), Директорлар кеңесі шешімдері және операциялық қызмет мәселелерін талқылайды. Өндірістік қауіпсіздік мәселелеріне ерекше назар аударылады. Атқарушы орган отырыстарын тұрақты негізде өткізу ұсынылады. Сырттай отырыстар өткізу жағдайлары шектелуі және ұйым құжаттарында анықталуы тиіс.

126. Атқарушы орган келесі жылға арналған жұмыс жоспарын күнтізбелік жыл басталғанға дейін мәселелер тізімімен қалыптастырады. Атқарушы орган мүшелері қарауға арналған материалдарды уақтылы және тиісті сапада алуы тиіс. Стратегия және даму жоспарлары, инвестициялық жобалар, тәуекелдерді басқару сияқты маңызды және күрделі мәселелерді қарау кезінде бірнеше отырыс өткізілуі мүмкін. Мұндай мәселелерді ұйым қызметінің ауқымы мен ерекшеліктерін ескере отырып, мұқият дайындау мақсатында арнайы комитеттер, жобалық және/немесе жұмыс топтарын құру ұсынылады. Аталған органдардың құқықтары, міндеттері, құзыреті және жауапкершілігі ұйымның ішкі құжаттарында бекітілген.

127. Әрбір мәселені қарау кезінде шешім қабылдау/қабылдамаумен байланысты тәуекелдерге және олардың ұйымның құны мен тұрақты дамуына әсеріне арналған жеке талқылау жүргізіледі.

Атқарушы органның бастамасымен Директорлар кеңесі мен акционерлердің жалпы жиналысының (жалғыз акционердің) қарауына енгізілетін барлық мәселелер алдын ала атқарушы органмен қаралып, мақұлданады.

128. Атқарушы органның басшысы мен мүшелері жыл сайын кем дегенде бір рет еңбек ұжымымен кездеседі, егер басқа өңірлерде филиалдар мен топтық ұйымдар болса, ондай объектілерге барады, кездесулер, бейнеконференциялар өткізеді.

Атқарушы органның басшысы мен мүшелері этикалық мінез-құлықтың жоғары стандарттарын көрсетеді және ұйым қызметкерлері үшін үлгі болып табылады.

Атқарушы органның басшысы мен мүшелері мүдделер қақтығысы жағдайларының туындауына жол бермейді. Мүдделер қақтығысы туындаған жағдайда, олар бұл туралы Директорлар кеңесіне немесе атқарушы орган басшысына алдын ала хабарлайды, бұл туралы жазбаша тіркейді және мәселе бойынша шешім қабылдауға қатыспайды.

129. Атқарушы органның мүшесі басқа ұйымдарда тек Директорлар кеңесінің келісімімен ғана жұмыс істей алады. Атқарушы органның басшысы

немесе атқарушы орган функцияларын біржақты жүзеге асыратын тұлға басқа заңды тұлғаның атқарушы органының басшысы немесе атқарушы орган функцияларын біржақты жүзеге асыратын тұлға лауазымын атқаруға негіздері жоқ.

130. Ұйымда атқарушы органның сабақтастығын жоспарлау қамтамасыз етілуі тиіс. Атқарушы орган мүшелерін қайта сайлау тетігі мен мерзімдері олардың қызметінің негізгі көрсеткіштерін орындамаған жағдайда лауазымнан мерзімінен бұрын босату мүмкіндігін қарастыра отырып, ұзақ мерзімді нәтижелерге қол жеткізуге ынталандыруы тиіс.

Атқарушы органның басшысы мен/немесе құрамы ауысқан жағдайда, атқарушы орган құрамында сабақтастық қағидатын сақтау ұсынылады, бұл ретте атқарушы органның жекелеген мүшелерін қайта сайлау мәселесін қарау кезінде олардың басқаратын бағыттары бойынша қызмет нәтижелерін ескеру қажет. Директорлар кеңесінің төрағасы ауысқан жағдайда, Директорлар кеңесі құрамында сабақтастықты қамтамасыз ету ұсынылады.

131. Атқарушы орган оңтайлы ұйымдастыру құрылымын құруды қамтамасыз етеді.

Ұйымдастыру құрылымы мыналарға бағытталған:

- 1) шешім қабылдаудың тиімділігі;
- 2) өнімділікті арттыру;
- 3) шешім қабылдаудағы жеделдік;
- 4) ұйымдастырушылық икемділік.

Ұйымдардың бос лауазымдарына кандидаттарды іріктеу ашық және айқын конкурстық рәсімдер негізінде жүзеге асырылады. Ұйымдарда кадр резервінің қызметкерлер пулы бар, одан кейін орта және жоғары менеджменттің басшылық лауазымдарына тағайындаулар жүргізілуі мүмкін. Қызметкерлер жыл сайын бағаланады.

132. Атқарушы орган мүшелері тарапынан іскерлік этика кодексі нормаларын бұзушылық жағдайлары атқарушы орган басшысымен Директорлар кеңесінің назарына жеткізіледі.

Іскерлік этика кодексі нормаларын бұзған атқарушы орган мүшесі басқа кез келген ұйымның атқарушы органының мүшесі бола алмайды.

133. Корпоративтік жанжалдар туындаған жағдайда, қатысушылар ұйымның және мүдделі тараптардың мүдделерін тиімді қорғауды қамтамасыз ету мақсатында келіссөздер арқылы оларды шешу жолдарын іздейді.

Корпоративтік жанжалдарды алдын алу және реттеу жұмыстарының тиімділігі, ең алдымен, мұндай жанжалдарды барынша толық және тез анықтауды және ұйымның барлық органдарының әрекеттерін нақты үйлестіруді талап етеді. Корпоративтік хатшының көмегімен корпоративтік жанжалдарды ұйымның

Директорлар кеңесінің төрағасы қарайды. Директорлар кеңесінің төрағасы корпоративтік жанжалға тартылған жағдайда, мұндай жағдайларды Тағайындаулар және сыйақылар комитеті қарайды.

6-тарау. Тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау, аудит, комплаенс және омбудсмен

134. Қорда және ұйымдарда тиімді жұмыс істейтін тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесі құрылуы тиіс. Бұл жүйе қордың және ұйымдардың стратегиялық және операциялық мақсаттарына қол жеткізуге деген сенімділікті қамтамасыз етуге бағытталады және Қордың және ұйымдардың Директорлар кеңесі мен атқарушы органы құратын ұйымдастырушылық саясаттардың, процедуралардың, мінез-құлық нормалары мен әрекеттерінің, басқару әдістері мен тетіктерінің жиынтығы болып табылады. Бұл жүйе келесілерді қамтамасыз ету үшін жасалады:

1) ұйымның құнының өсуі, пайдалылығы және олармен байланысты тәуекелдер арасындағы оңтайлы теңгерімді;

2) қаржылық-шаруашылық қызметтің тиімділігін және компанияның қаржылық тұрақтылығына қол жеткізуді;

3) активтердің сақталуын және компания ресурстарын тиімді пайдалануды;

4) қаржылық және басқарушылық есептіліктің толықтығын, сенімділігін және дәйектілігін;

5) Қазақстан Республикасының заңнамасы мен ішкі құжаттарының талаптарын сақтауды;

6) алаяқтықты болдырмау және негізгі және қосалқы бизнес-процестердің тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз ету және қызмет нәтижелерін талдау үшін тиісті ішкі бақылауды.

Директорлар кеңесі мен атқарушы орган қорда және ұйымдарда тиісті тәуекелдерді басқару мәдениетін енгізуді қамтамасыз етеді. Қорда және ұйымдарда тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін енгізу мен жұмыс істеуі үздік тәжірибелерге негізделген нақты нормативтік базаға ие болуы тиіс.

135. Қордың және ұйымдардың директорлар кеңесі тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін ұйымдастырудың принциптері мен тәсілдерін осы жүйенің міндеттеріне сәйкес және қордың тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласындағы үздік жұмыс тәжірибелері мен әдістемелерін ескере отырып айқындайды.

Директорлар кеңесі тәуекелдерді басқару және ішкі бақылаудың тиімді жүйесін ұйымдастырудың принциптері мен тәсілдерін айқындайтын, компанияның тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласындағы үздік жұмыс тәжірибелеріне деген ұмтылысын көрсететін ішкі құжаттарды бекітеді (COSO

ішкі бақылау жүйесін құрудың интеграцияланған тұжырымдамасы, Трейдүэй комиссиясының демеуші ұйымдары комитетінің (The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) «Ұйымдардың тәуекелдерді басқаруы. Интеграцияланған модель» тұжырымдамасы (COSO), ISO 31000 «Тәуекелдерді басқару. Принциптер мен басшылық нұсқаулар» халықаралық стандарты, ISO 31010 «Тәуекелдерді басқару. Тәуекелдерді бағалау әдістері» халықаралық стандарты және т.б.).

136. Қорда және ұйымдарда тәуекелдерді басқару және ішкі бақылаудың тиімді жүйесін ұйымдастыру, басқарушылық жүйені құруға бағытталған, ол қызметкерлер, менеджмент, компания органдары шешім қабылдаған кезде тәуекелдер деңгейінің ақылға қонымдылығы мен қабылданатындығын нақты түсінуді қамтамасыз ете алады, тәуекелдерге жылдам жауап береді, негізгі және қосалқы бизнес-процестер мен күнделікті операцияларды бақылайды, сондай-ақ кез келген елеулі кемшіліктер мен жақсартуға болатын салалар туралы тиісті деңгейдегі басшылықты дереу хабардар етеді.

Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылаудың тиімді жүйесін ұйымдастырудың принциптері мен тәсілдері мыналарды көздейді:

1) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің мақсаты мен міндеттерін айқындау;

2) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің ұйымдастырушылық құрылымы, ол шешім қабылдаудың барлық деңгейлерін қамтиды және тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылау жүйесін әзірлеу, бекіту, қолдану және бағалау процесінде тиісті деңгейдің рөлін ескереді;

3) тәуекелдерді басқару процесін ұйымдастыруға қойылатын негізгі талаптар (тәуекелге деген ұстанымды айқындау тәсілдері, тәуекелдерді анықтау және бағалау тәртібі, әрекет ету әдістерін анықтау және мониторинг жүргізу);

4) ішкі бақылау жүйесін ұйымдастыруға және бақылау процедураларын жүргізуге қойылатын талаптар (ішкі бақылау жүйесінің негізгі салалары мен компоненттерінің сипаттамасы, тиімділікті бағалау тәртібі және ішкі бақылау саласындағы есептілік).

Қордың және ұйымдардың ішкі құжаттарында компания органдарының, тексеру комиссиясының, ішкі аудит бөлімшелерінің және компанияның өзге де бөлімшелерінің рөлі мен міндеттері, жауапкершілігі, сондай-ақ тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін ұйымдастыру және жұмыс істеу аясындағы өзара іс-қимыл тәртібі ресімделуі тиіс.

Ұйымдардың директорлар кеңестері тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласындағы ішкі құжаттарды бекіту кезінде, тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау мәселелерін реттейтін қордың нормативтік құжаттарын басшылыққа алады.

Қордың және холдингілік компаниялардың ішкі нормативтік құжаттарында директорлар кеңестері мен атқарушы органдардың шоғырландырылған негізде

тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің тиімді жұмыс істеуін ұйымдастыру және қамтамасыз ету жөніндегі жауапкершілігі бекітілуі тиіс.

137. Қордың және ұйымдардың атқарушы органдары тәуекелдерді басқарудың және ішкі бақылаудың тиімді жүйесін құруды және оның жұмыс істеуін қамтамасыз етеді. Тәуекелдерді басқару процесі жоспарлау (даму жоспары және іс-шаралар жоспарлары, жылдық бюджет) және ұйымның қызмет нәтижелерін бағалау (басқару есептілігі) процестерімен интеграцияланған.

Қордың немесе ұйымның әрбір лауазымды тұлғасы шешім қабылдау кезінде тәуекелдерді тиісті түрде қарастыруды қамтамасыз етеді.

Қордың немесе ұйымның атқарушы органы тиісті біліктілік пен тәжірибесі бар қызметкерлермен тәуекелдерді басқару рәсімдерін енгізуді қамтамасыз етеді.

Атқарушы орган:

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

2) Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін құруды және тиімді жұмыс істеуін тәуекелдерді басқару және ішкі бақылаудың өзіне бекітілген қағидаттары мен рәсімдерін практикалық іске асыру және үздіксіз жүзеге асыру арқылы қамтамасыз етеді;

3) Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін ұйымдастыру саласындағы Директорлар кеңесінің шешімдері мен Аудит комитетінің ұсынымдарын орындауға жауапты;

4) Ішкі құжаттардың талаптарына сәйкес тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін мониторингілейді;

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

138. Ішкі бақылау қағидаттарын іске асыру және тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылау жүйесінің тиімділігін қамтамасыз ету мақсатында атқарушы орган тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылаудың нақты рәсімдері бойынша өкілеттіктерді, міндеттерді және жауапкершілікті келесі деңгейдегі басшыларға және/ақ құрылымдық бөлімшелердің басшыларына/бизнес-процестер иелеріне бөліп береді.

Құрылымдық бөлімшелердің басшылары/бизнес-процестер иелері өздерінің функционалдық міндеттеріне сәйкес компания қызметінің сеніп тапсырылған функционалдық салаларында тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылау жүйесін әзірлеуге, құжаттандыруға, енгізуге, мониторингілеуге және дамытуға жауапты.

Қордағы және ұйымдардағы (қызметтің ауқымы мен ерекшелігіне байланысты) тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылау жүйесінің ұйымдастырушылық құрылымы тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылау жүйесінің

жұмыс істеуіне жауапты құрылымдық бөлімшенің (құрылымдық бөлімшелердің) болуын көздеуі тиіс, оның міндеттеріне мыналар жатады:

- 1) тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылау процестерін жалпы үйлестіру;
- 2) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласында әдістемелік құжаттарды әзірлеу және бизнес-процестер иелері мен қызметкерлерге тәуекелдерді анықтау, құжаттау, бақылау процедураларын енгізу, мониторингілеу және жетілдіру, тәуекелдерге жауап беру іс-шаралары жоспарларын қалыптастыру процесінде әдістемелік қолдау көрсету;
- 3) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласында қызметкерлерді оқытуды ұйымдастыру;
- 4) тәуекелдер бойынша жиынтық есептілікті қалыптастыру, Директорлар кеңесі мен атқарушы органға тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласындағы ішкі құжаттарда көзделген мәселелер бойынша ақпарат беру;
- 5) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін жетілдіру бойынша іс-шараларды жүргізу.

139. Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау функциясын басқаратын басшының тәуекел иесі болмауы ұсынылады, бұл оның тәуелсіздігі мен объективтілігін қамтамасыз етеді. Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау функцияларын экономикалық жоспарлау, корпоративтік қаржыландыру, казначейлік, инвестициялық қызмет, ішкі аудитпен байланысты функциялармен біріктіруге тыйым салынады. Басқа функциялармен біріктіру елеулі мүдделер қақтығысы туындамаған жағдайда рұқсат етіледі.

Қордың және ұйымдардың тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесі атқарушы орган жүргізетін, барлық елеулі тәуекелдерді анықтау, бағалау және мониторингілеу процедураларының міндеттілігін, сондай-ақ стратегиялық мақсаттарға жетуге, операциялық міндеттерді орындауға және компанияның беделіне теріс әсер етуі мүмкін тәуекелдер деңгейін төмендету бойынша уақтылы және адекватты шаралар қабылдауды көздейтін жоғары тәуекел-менеджмент мәдениетіне негізделеді.

140. Тәуекелдерді басқару рәсімдері жаңа тәуекелдерге жедел жауап беруді, оларды нақты анықтауды және тәуекел иелерін белгілеуді қамтамасыз етуге міндетті. Қордың және ұйымдардың бәсекелестік немесе экономикалық ортасында кез келген күтпеген өзгерістер туындаған жағдайда, тәуекелдер картасын және оның тәуекелге деген ұмтылысқа сәйкестігін шұғыл түрде қайта бағалау жүргізіледі.

141. Қордың және ұйымдардың тән тәуекелдерін тұтас және айқын түсіну үшін тәуекелдерді анықтау және бағалау жүйелі түрде жүргізіледі, бұл тәуекелдерді тіркеу/картасында, Директорлар кеңесі бекіткен тәуекелдерге жауап беру іс-шаралары жоспарында (процестерді жақсарту, ықтималдықты азайту

стратегиялары) көрсетіледі.

Жүргізілетін тәуекелдерді бағалау, тәуекелдердің бекітілген тәуекелге деген ұмтылысқа сәйкестігін және тәуекелдердің қор мен ұйымның даму жоспарын іске асыруға әсерін бағалауға мүмкіндік береді, бұл өлшемді көрсеткіштерге әкеледі.

142. Қордың және ұйымдардың қызметкерлері күнделікті тәуекелдермен жұмыс істейді, оларды басқарады және өз функционалдық міндеттері аясында олардың ықтимал әсерін бақылайды.

143. Тәуекелдер туралы ақпарат басқару есебінің құрамдас бөлігі болуы тиіс. Директорлар кеңесі мен атқарушы орган компанияның стратегиясы мен бизнес-жоспарларына әсер ету тұрғысынан талдау жасалған негізгі тәуекелдер туралы ақпаратты жүйелі түрде алуы қажет.

Тоқсан сайынғы шоғырландырылған тәуекелдер туралы есептерді бекіту Директорлар кеңесінің құзыретіне жатады.

144. Қорда және ұйымдарда тұрақты даму келесілерге интеграциялануы тиіс:

1) басқару жүйесіне (тұрақты даму саласындағы басқару жүйесінде тұрақты даму принциптерін, стандарттарын және тиісті саясаттар мен жоспарларды іске асыруда әрбір орган мен барлық қызметкерлердің рөлдері, құзыреттері, жауапкершілігі нақты айқындалып, бекітілген);

2) даму жоспарына (Environmental, Social, and Corporate Governance (бұдан әрі – ESG) мақсаттарын интеграциялау арқылы);

3) тәуекелдерді басқару жүйесіне (қор мен ұйымдар климаттың өзгеруіне байланысты экологиялық және климаттық тәуекелдерді басқару практикаларын жетілдіреді);

4) инвестициялық шешімдер қабылдау процесіне (қордың қызмет нәтижелері мен инвестициялардың тиімділігіне жоғары ықтималдықпен әсер етуі мүмкін инвестициялық тәуекелдер мен мүмкіндіктерді анықтау үшін маңызды ESG факторларын талдау және ESG тәуекелдерін бағалау практикасын интеграциялау қажет);

5) басшы органдар мен менеджменттің сыйақы жүйесі (қор және ұйымдар ESG саласындағы мақсаттарды әзірлеп, жариялайды, ESG нысаналы көрсеткіштері басшылардың жұмыс тиімділігін бағалау үшін қолданылады);

6) жоспарлауды (ұзақ мерзімді, орта мерзімді (5 жылдық жоспар) және қысқа мерзімді (жылдық бюджет) кезеңдерді), есептілікті, адам ресурстарын басқаруды, операциялық қызметті және басқаларды қамтитын негізгі процестер, сондай-ақ басқарудың барлық деңгейлеріндегі шешім қабылдау процестері;

7) мүдделі тараптармен жүйелі өзара іс-қимыл жүйесі, бұл маңызды және сенімді ақпарат беруді, екіжақты диалог мүмкіндігін қамтамасыз етуді, портфельдік компаниялардың қызметімен байланысты экологиялық қауіптер мен тәуекелдер туралы хабардар етуді, шағымдарды қабылдаудың икемді тетігін

әзірлеуді білдіреді.

Холдингілік компаниялар өз тобы үшін мүдделі тараптардың шоғырландырылған картасына ие және мұндай тараптармен өзара іс-қимыл жоспарын құрайды.

Қор мен ұйымдардың директорлар кеңесі мен атқарушы органы тұрақты даму саласындағы тиісті жүйені қалыптастыруды және оны енгізуді қамтамасыз етеді.

Қор мен ұйымдар халықаралық стандарттар мен үздік тәжірибелерді ескере отырып, тұрақты даму саласындағы іс-шаралар жоспарларын әзірлейді.

Директорлар кеңесі тұрақты даму саласындағы жүйені енгізуді стратегиялық басқарады және бақылайды. Атқарушы орган тиісті жоспарды құрып, оны Директорлар кеңесінің қарауына ұсынады.

145. Тұрақты даму саласындағы мәселелерді мұқият дайындау мақсатында қордың Директорлар кеңесі жанындағы комитет құру немесе қолданыстағы комитеттердің бірінің құзыретіне ESG саласындағы мәселелерді жүктеу ұсынылады.

Директорлар кеңесінің аудит комитеті тұрақты даму саласындағы тәуекелдерді, қаржылық емес ақпараттың сапасын және есептілікті бақылайды.

Барлық деңгейдегі барлық қызметкерлер мен лауазымды тұлғалар тұрақты дамуға үлес қосады, жеке мінез-құлқымен және тиісті саясаттар мен стандарттарды сақтау арқылы тұрақты даму қағидаттары мен іс-шараларын енгізеді.

Қор мен ұйымдар серіктестермен қарым-қатынаста тұрақты даму қағидаттарын қабылдау және сақтау бойынша шаралар қабылдауы тиіс.

146. Қор мен ұйымдарда үш негізгі бағыт бойынша бақылау рәсімдерін әзірлеу, бекіту, ресімдеу және құжаттандыру жүзеге асырылады: операциялық қызмет, қаржылық есептілікті дайындау және Қазақстан Республикасының заңнамасы мен ішкі құжаттарының талаптарын сақтау.

Бақылау рәсімдері – бұл компанияның мақсаттарын, міндеттерін және жоспарларын орындауды тиімді ішкі бақылауды қамтамасыз етуге, стандартты емес операцияларды анықтауға және жүзеге асыруға, сондай-ақ лауазымды тұлғалар мен компания қызметкерлері тарапынан болатын тәуекелдер мен ықтимал заңсыз әрекеттерді ескертуге, шектеуге және болдырмауға арналған іс-шаралар мен әрекеттердің құжатпен бекітілген жүйесі болып табылады.

Бақылау рәсімдері басқарудың барлық деңгейлерінде жүзеге асырылуы және қор мен ұйымдардың барлық қызметкерлері мен органдарымен сақталуы тиіс.

Бақылау процедуралары үш негізгі бағытты қамтиды: операциялық қызмет, қаржылық есептілікті дайындау, Қазақстан Республикасының заңнамасы мен ішкі құжаттарының талаптарын сақтау және келесілерге бағытталған:

- 1) ықтимал тәуекелдердің туындау ықтималдығын азайту;
- 2) қателіктердің туындауын болдырмау және/немесе олар туындағаннан кейін анықтау;
- 3) қайталанатын және артық операцияларды анықтау және жою;
- 4) кемшіліктер мен жақсартуға болатын салаларды анықтау;
- 5) ішкі бақылау жүйесін одан әрі жетілдіру.

147. Қор мен ұйымдардың директорлар кеңесі, тәуекелдерді басқару және ішкі бақылаудың қолданыстағы жүйесі Директорлар кеңесі белгілеген қағидаттар мен оны ұйымдастыру тәсілдеріне сәйкес келетініне және тиімді жұмыс істейтініне көз жеткізу үшін тиісті шаралар қабылдауы қажет. Тәуекелдер туралы есептер Директорлар кеңесі отырыстарына тоқсанына кем дегенде бір рет шығарылып, толық көлемде тиісті түрде талқылануы тиіс.

148. Директорлар кеңесі, Аудит комитетімен бірлесіп, тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің тиімділігін бағалау үшін жауапты болып табылады, ішкі аудит бөлімі немесе сыртқы сарапшы, Аудит комитеті және атқарушы орган ұсынған ақпарат пен кепілдіктерді тиісті және мұқият талдағаннан кейін оның тиімділігі туралы өз пікірін қалыптастырады.

149. Директорлар кеңесі, тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін ұйымдастыру, жұмыс істеуі және тиімділігі мәселелерін үнемі қарастырып отыруы және қажет болған жағдайда оны жақсарту бойынша ұсыныстар беруі тиіс.

Бақылау процедураларын енгізу бизнес-процестер бойынша блок-схемаларды әзірлеуді/жаңартуды, процестік деңгейдегі тәуекелдер мен бақылау процедураларын көрсетуді, бизнес-процестер бойынша тәуекелдер мен бақылаулар матрицасын әзірлеуді/жаңартуды, бақылау процедураларын тестілеуді және олардың тиімділігін бағалауды, ішкі бақылау жүйесін одан әрі жетілдіру бойынша іс-шаралар жоспарын қалыптастыруды қамтиды.

Бақылау процедураларын бекіту жауапкершілігі тиісті бақылау процедуралары белгіленетін тәуекелдің сипаты мен маңыздылығына байланысты бекітіледі.

150. Қорда және ұйымдарда тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және корпоративтік басқару жүйелерін жетілдіруге бағытталған тәуелсіз және объективті кепілдіктер мен кеңестер беру үшін Ішкі аудит қызметі (бұдан әрі – ІАҚ) құрылуы тиіс.

Қордың Директорлар кеңесі ІАҚ-ның сандық құрамын, өкілеттік мерзімін айқындайды, оның басшысын тағайындайды, сондай-ақ оның өкілеттіктерін мерзімінен бұрын тоқтатады, оның жұмыс тәртібін, ІАҚ қызметкерлерінің еңбекақы төлеу және сыйақы мөлшері мен шарттарын айқындайды.

ІАҚ тікелей қордың Директорлар кеңесіне бағынады және қордың атқарушы органынан тәуелсіз болып табылады.

ІАҚ-ның негізгі міндеттеріне қордағы ішкі бақылау және тәуекелдерді басқару жүйесінің сапасын бағалау және осы жүйенің жеткіліктілігі мен тиімділігі туралы ақпаратты Директорлар кеңесінің назарына жеткізу кіреді. ІАҚ-ның негізгі мақсаты қордың қызмет нәтижелерін жақсартуға ықпал ету болып табылады.

151. Қорда басқарма нысанындағы алқалы атқарушы орган құрылады. Басқарма Директорлар кеңесіне есеп береді және өз қызметін қор жарғысында белгіленген құзыреттілік шеңберінде жүзеге асырады. Қордың Директорлар кеңесі қор басқармасының қызметінің тиімділігін, соның ішінде жалғыз акционер мен Қордың Директорлар кеңесінің шешімдерін орындауды бақылайды.

Акционер ретінде Үкімет қор басқармасының төрағасын тағайындайды және мерзімінен бұрын қызметінен босатады. Қор басқармасының мүшелерін қордың Директорлар кеңесі сайлайды. Қор басқармасының құрамына сайлауға кандидаттар туралы ұсыныстарды қор басқармасының төрағасы Қордың Директорлар кеңесінің қарауына енгізеді.

152. Қорда және ұйымдарда ішкі аудит жеке құрылымдық бөлімше – ІАБ құру арқылы жүзеге асырылады (жауапкершілігі шектеулі серіктестік нысанындағы ұйымдарда ішкі аудит функциялары бақылаушы кеңеске функционалдық жағынан есеп беретін тексеру комиссиясына/тексерушіге жүктеледі; бұл ретте тексеру комиссиясының/тексерушінің мақсаттары, функциялары мен міндеттері, ұйым органдарымен өзара іс-қимыл тәртібі осы кодексте баяндалған қағидаттарды ескере отырып, ІАБ-ға қолданылатындай етіп белгіленуі тиіс).

Компанияның ішкі құжаты ІАБ туралы ережені, оның мақсаттарын, өкілеттіктерін, жауапкершілігін айқындайды және бекітеді:

1) ішкі аудит саласындағы халықаралық институттар белгілеген ішкі аудиторлардың қағидаттарына, этика кодексіне және стандарттарына адалдық;

2) компанияның ішкі аудитінің мәртебесі, мақсаттары, міндеттері және жауапкершілігі;

3) ІАБ-ның мақсаттары мен міндеттеріне қол жеткізу және ІАБ-ның өз функциялары мен міндеттерін тиімді орындауы үшін ІАБ-ның тәуелсіздігін, объективтілігін және кәсібилігін қамтамасыз ету шарттары;

**4) басшы мен ІА қызметкерлеріне қойылатын біліктілік талаптары, оның ішінде кәсіби білім мен дағдылар, жұмыс тәжірибесі, басшылық қызмет тәжірибесі (басшылар үшін) талаптары, сондай-ақ халықаралық сертификаттармен расталған қосымша арнайы даярлық талаптары (ішкі аудиторларға тиісті кәсіби сертификаттар мен біліктіліктерді алу арқылы өз кәсібилігін көрсету ұсынылады);

5) ішкі аудит қызметінің көлемі мен мазмұны;

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

7) ІА-ның Директорлар кеңесімен және атқарушы органмен өзара іс-қимыл жасау және Аудит комитеті мен Директорлар кеңесіне есеп беру тәртібі.

153. Ішкі аудиттің тәуелсіздігі мен объективтілігін қамтамасыз ету үшін ІА Директорлар кеңесіне ұйымдастырушылық тұрғыдан бағынуы және функционалдық жағынан есеп беруі тиіс, бұл кеңес ІА қызметінің жоспарлары мен стратегиясын бекіту туралы шешімдер қабылдайды, ІА қызметкерлерінің сандық құрамын, мөлшерін және еңбекақы мен сыйақы шарттарын айқындайды.

ІА-ның Директорлар кеңесіне ұйымдастырушылық бағынуы және функционалдық есеп беруі мынаны білдіреді:

1) Директорлар кеңесінің (Аудит комитетінің алдын ала қарауынан кейін) ішкі аудит саласындағы ережелерді және басқа да саясаттарды бекітуі, олар ішкі аудит бөлімінің (ІАБ) мақсаттарын, міндеттерін, функцияларын және қызмет тәртібін реттейді;

2) Директорлар кеңесінің (Аудит комитетінің алдын ала қарауынан кейін) тәуекелге бағытталған жылдық аудит жоспарын бекітуі;

3) Директорлар кеңесіне (Аудит комитетінің алдын ала қарауынан кейін) жылдық аудит жоспарының орындалуы туралы тоқсандық және жылдық есептерді, сондай-ақ ішкі аудит қызметі туралы өзге де ақпаратты ұсынуы;

4) Директорлар кеңесінің (Аудит комитетінің алдын ала қарауынан кейін) ішкі аудит бөлімінің басшысы мен қызметкерлерін тағайындау, қызметінен босату, сыйақы төлеу туралы шешімдерді бекітуі;

5) Директорлар кеңесінің (Аудит комитетінің) ІАБ өкілеттіктеріне елеулі шектеулерді немесе ішкі аудитті жүзеге асыруға теріс әсер етуі мүмкін өзге де шектеулерді қарауы.

154. ІАБ Директорлар кеңесі бекіткен тәуекелге бағытталған жылдық аудит жоспары негізінде өз қызметін жүзеге асырады. Аудит есептерінің нәтижелері мен негізгі анықталған кемшіліктер, аудит ұсынымдарының орындалуын бақылау тоқсан сайын Директорлар кеңесінің қарауына шығарылады.

Директорлар кеңесі ІАБ есептерін уақтылы қарауды, аудит ұсынымдарын уақтылы орындауды бақылауды қамтамасыз етеді.

155. Ішкі аудит қызметінің басшысы (ІАҚБ) сапаны қамтамасыз ету және арттыру бағдарламасын әзірлейді және қолдайды, бұл бағдарлама ішкі аудиттің барлық қызмет түрлерін қамтиды және ІАҚБ қызметін міндетті түрде ішкі және сыртқы бағалауды көздейді.

Ұйымдардағы ІАҚБ басшысы аудит қызметінің қызметін реттейтін ішкі құжаттарды қордың ішкі аудит саласындағы корпоративтік стандарттары негізінде әзірлеуі және оларды Аудит комитеті мен Директорлар кеңесінің

қарауына және бекітуіне ұсынуы тиіс.

ІАҚБ қызметінің, оның басшысы мен қызметкерлерінің тиімділігін бағалауды Директорлар кеңесі ІАҚБ есептерін қарау, жылдық аудит жоспарының орындалу мерзімдерін сақтау және есептілікті ұсыну, есептердің ІАҚБ стандарттары мен ішкі нормативтік құжаттарының талаптарына сәйкестігін бағалау негізінде жүзеге асырады.

Сапаны қамтамасыз ету және арттыру бағдарламасы ІАҚБ қызметінің халықаралық ішкі аудит стандарттарына сәйкестігін бағалау мақсатында әзірленеді және жүзеге асырылады. Бұл бағдарлама аясында мерзімді ішкі және сыртқы бағалауды (стандарттарға, ішкі аудиторлардың этика кодексіне сәйкестігін бағалау), сондай-ақ ішкі аудиттің тиімділігі мен нәтижелілігін бағалауды және қызметті жетілдіру мүмкіндіктерін анықтауды көздейді.

156. Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес, қорда және қор тобындағы барлық компанияларда комплаенс-қызмет жұмыс істейді. Оның міндеті – компанияның маңызды комплаенс және сыбайлас жемқорлық тәуекелдері тиісті түрде басқарылатынына сенімділік беретін тиімді комплаенс жүйесін құру.

Комплаенс-қызмет Қазақстан Республикасының сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнамасын сақтауды, комплаенс мәселелері бойынша саясаттарды қабылдауды, сондай-ақ заңнамаға және үздік халықаралық тәжірибелерге сәйкес ашықтық пен сенімділік қағидаттарына негізделген ішкі корпоративтік мәдениетті қалыптастыруды қамтамасыз етуге бағытталған.

Комплаенс-қызметтің қызметі компанияның ішкі құжаттарымен реттеледі.

Комплаенс-қызмет компанияның басқару жүйесінде тәуелсіздікке ие болуы тиіс. Компанияда Комплаенс-қызмет тікелей компанияның Директорлар кеңесіне бағынады. Тиімді жұмыс істеу үшін Комплаенс-қызмет жеткілікті өкілеттіктер мен ресурстарға ие болуы, сондай-ақ компанияның басқару органымен үнемі өзара іс-қимыл жасап, оған мерзімді түрде есеп беріп отыруы қажет. Атқарушы орган комплаенс-қызметтің тәуелсіздігін қолдайды және міндеттерді орындауына кедергі келтірмейді.

Комплаенс-қызметтің басшысы тиісті тәжірибеге ие және жоғары буын басшысы болып табылады. Компанияда басқа лауазымды атқарумен байланысты мүдделер қақтығысын болдырмау қажет.

157. Қор іскерлік этика, омбудсмен қызметі, болжамды бұзушылықтар туралы хабарлаудың тиімді жүйесі стандарттарын әзірлейді. Қордың және ұйымдардың Директорлар кеңестері бұл стандарттарды енгізуді және олардың сақталуын қамтамасыз етеді.

158. Іскерлік этика принциптерін және қор мен ұйымдарда туындайтын әлеуметтік-еңбек дауларын оңтайлы реттеу мақсатында омбудсмен тағайындалады.

Омбудсмен лауазымына кандидаттың бекзат іскерлік беделі, жоғары беделі

болуы және бейтарап шешімдер қабылдау қабілеті болуы тиіс.

Омбудсмен қордың Директорлар кеңесінің шешімімен тағайындалады және әр екі жыл сайын қайта сайлануға жатады. Омбудсменнің рөлі – өзіне жүгінген қызметкерлерге, еңбек дауларына, жанжалдарға қатысушыларға кеңес беру, оларға Қазақстан Республикасы заңнамасының нормаларын сақтай отырып (қажет болған жағдайда құпиялылықты сақтауды қоса алғанда), өзара қолайлы, конструктивті және жүзеге асырылатын шешімді әзірлеуге көмек көрсету, сондай-ақ қызметкерлердің де, қор мен ұйымның да проблемалық әлеуметтік-еңбек мәселелерін шешуге жәрдемдесу, және қор мен ұйым қызметкерлерінің іскерлік этика принциптерін сақтау болып табылады.

Омбудсмен өзі анықтаған жүйелі сипаттағы және тиісті шешімдерді (кешенді шараларды) қабылдауды талап ететін проблемалық мәселелерді қордың және/або ұйымдардың тиісті органдары мен лауазымды тұлғаларының қарауына шығарады, оларды шешу үшін конструктивті ұсыныстар жасайды.

Омбудсмен жылына кемінде бір рет қор Директорлар кеңесінің Тағайындаулар және сыйақылар комитетіне және Аудит комитетіне атқарылған жұмыстың нәтижелері туралы есеп береді, олар оның қызметінің нәтижелерін бағалайды.

Қор Директорлар кеңесі омбудсменнің қызметінің нәтижелерін бағалайды және қолданыстағы омбудсменнің өкілеттігін ұзарту немесе омбудсмен лауазымын атқаратын тұлғаның өкілеттігін тоқтату және жаңа омбудсменді сайлау туралы шешім қабылдау арқылы омбудсменді қайта сайлайды.

Омбудсменнің жұмыс орны, еңбек жағдайлары қор басқармасының шешімімен айқындалады, еңбек ақы шарттары және сыйақы мәселелерінен басқа. Еңбек ақы шарттары және сыйақы мәселелері қор Директорлар кеңесінің шешімімен бекітілетін ішкі нормативтік құжатпен айқындалады.

Жұмыс орны, жағдайлары қор басқармасының шешімімен айқындалады, еңбек ақы шарттары мен сыйақы мәселелерінен басқа. Еңбек ақы шарттары мен сыйақы мәселелері қор директорлар кеңесінің шешімімен бекітілетін ішкі нормативтік құжатпен айқындалады.

Қор және ұйымдар жоғары этикалық стандарттарды ұстануға және осы стандарттарды қор мен ұйымдардың барлық қызметкерлері мен серіктестерінің тұрақты қолданылуын қамтамасыз ету үшін қажетті рәсімдерді енгізуге міндетті.

Болжамды бұзушылықтар туралы хабарламалар ІАҚ немесе қордың немесе ұйымның директорлар кеңесіне жіберілуі тиіс. Атқарушы орган және оның қауіпсіздік қызметін қоса алғанда, барлық құрылымдық бөлімшелері ІАҚ-ға немесе директорлар кеңесіне болжамды бұзушылықтар туралы хабарламаларды

беруге кедергі жасамауы керек.

7-тарау. Қор қызметінің ашықтығы

159. Мүдделі тараптардың мүдделерін сақтау мақсатында қор және ұйымдар өз қызметінің барлық маңызды аспектілері, соның ішінде қаржылық жағдайы, қызмет нәтижелері, меншік және басқару құрылымы туралы ақпаратты уақтылы және сенімді түрде жариялайды.

160. Қор және ұйымдар Қазақстан Республикасының заңнамасында және ішкі құжаттарында көзделген ақпаратты уақтылы жариялайды. Ақпаратты жариялаудың жүйелілігін қамтамасыз ету үшін қорда және ұйымдарда мүдделі тұлғаларға жарияланатын ақпарат тізбесін, ақпаратты жариялау мерзімдерін, тәртібін, әдісін, нысанын, функциялары мен міндеттері көрсетілген жауапты лауазымды тұлғалар мен қызметкерлерді айқындайтын ішкі құжаттар бекітілуі тиіс, сондай-ақ ақпаратты жариялау процестерін реттейтін басқа да ережелер болуы керек. Қор және ұйымдар ақпаратты қолжетімділік санаттарына жатқызу тәртібін, ақпаратты сақтау және пайдалану шарттарын, соның ішінде коммерциялық және қызметтік құпия болып табылатын ақпаратқа еркін қолжетімділігі бар тұлғалар шеңберін айқындайды және оның құпиялылығын қорғау шараларын қабылдайды.

Қорлар мен ұйымдар өз қызметі туралы ақпаратты Қазақстан Республикасының заңнамасына, осы кодекске және ішкі құжаттарға сәйкес мүдделі тараптарға уақтылы ашады.

161. Акционерлерге (қатысушыларға) ашылатын ақпараттардың тізбесі ҚР Бағалы қағаздар нарығы туралы Заңның 102-бабында, шаруашылық серіктестіктер туралы заңдарда, жарғылық құжаттарда және заңды тұлғаның ішкі құжаттарында, сондай-ақ осы кодекстің «Ашықтық» бөлімінде келтірілген.

Акционерлер (қатысушылар) мен инвесторлар ұйымның қызметі туралы ақпаратты мынадай жолдармен алады:

1) Жылдық есеп, оның ішінде Директорлар кеңесінің есебі және аудиттелген жылдық қаржылық есептілік (осы тармақтың нормалары аудиттелген есептілік бөлігінде Қазақстан Республикасының заңнамасында және/ӘС ұйымның ішкі құжаттарында жылдық қаржылық есептілікті жүргізу көзделген жағдайда қолданылады);

2) Ұйымның интернет-ресурсы, онда ұйымның қызметі туралы өзекті ақпаратты көрсететін акционерлер (қатысушылар) мен инвесторларға арналған бөлім бар;

3) Қаржылық есептілік депозитарийінің, қор биржасының интернет-ресурсы, онда ҚР РҚБ туралы Заңның 102-бабының 2-тармағында көзделген ақпарат бар;

4) Қазақстан Республикасының заңнамасында, ұйымның құрылтай және

ішкі құжаттарында белгіленген тәртіппен ұйымға сұрау салуды жіберу арқылы ақпарат пен құжаттарды алу мүмкіндігі;

5) Ұйым таратқан баспасөз хабарламалары мен өзге де ақпараттық материалдар;

6) Ұйым өткізетін брифингтер;

7) Ұйымның ішкі құжаттарына сәйкес өзге де тәсілдер.

162. Акционердің (қатысушының) талабы бойынша ұйым Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген құжаттардың көшірмелерін, Қазақстан Республикасының заңнамасында және ұйымның ішкі құжаттарында белгіленген қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпия/ақпаратты ашуға қойылатын шектеулерді ескере отырып, ұсынады. Ұйымның құжаттардың көшірмелерін ұсыну үшін алатын ақысы ұйыммен белгіленеді және оларды дайындауға, қажет болған жағдайда акционерге (қатысушыға) жеткізуге кететін шығындардың құнынан аспауы тиіс.

163. Акционер (қатысушы) ұйымға оның қызметі туралы жазбаша сұраулармен жүгіне алады және сұрау ұйымға түскен күннен бастап 30 (отыз) күнтізбелік күн ішінде немесе Жарғымен, ұйымның ішкі құжаттарымен белгіленген өзге мерзімде негізделген жауаптар ала алады.

Акционердің (қатысушының) талабы бойынша ұйым құжаттардың көшірмелерін "Акционерлік қоғамдар туралы" Заңның 80-бабында көзделген тәртіппен ұсынады.

Коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын ақпаратты қорғау мақсатында қор және ұйымдар Қазақстан Республикасының заңнамасына және Жарғыға сәйкес ақпаратты қолжетімділік санаттарына жатқызу тәртібін, ақпаратты сақтау және пайдалану шарттарын белгілейді. Қор және ұйымдар коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын ақпаратқа еркін қолжетімділігі бар тұлғалардың тізбесін белгілейді және оның құпиялылығын қорғау шараларын қабылдайды. Коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын ақпаратты заңсыз әдістермен алған, жариялаған немесе пайдаланған тұлғалар келтірілген залалды өтеуге міндетті және Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауаптылықта болады.

164. Акциялары қор биржасында сатылатын ұйымдарда акционерлермен және инвесторлармен байланыс жөніндегі құрылымдық бөлімшені (немесе құрылымдық бөлімшеге функцияларды бекітуді) құру ұсынылады. Бұл бөлімшенің құзыретіне ұйымның интернет-ресурсында орналастырылатын ақпаратты жинау, талдау және дайындау кіреді. Бұл бөлімшенің басшысы ретінде қаржы саласында практикалық жұмыс тәжірибесі бар, ұйым жұмыс істейтін саланың ерекшеліктерін жақсы түсінетін тұлғаны тағайындау ұсынылады.

Акциялары қор биржасында сатылатын ұйымдар акционерлерге де, эмитенттерге де акциялардың негізгі пакеттерін 3%-дан астам мөлшерде сатып алған немесе иеліктен шығарған кезде хабарлауға міндетті (хабарлауға жататын

мүдделер акцияларға және ұқсас экономикалық әсері бар қаржы құралдарына тікелей және жанама иелікті қамтиды).

165. Сыртқы аудиторды таңдау конкурстық негізде жүзеге асырылады. Директорлар кеңесінің Аудит комитеті іріктеу процесінде маңызды рөл атқарады. Тарттырылатын сыртқы аудитор қорға және ұйымға сыртқы аудитордың тәуелсіздігіне қауіп төндіретін консультациялық қызметтерді көрсетпейді, аудиторлық ұйымнан жұмыстан шыққаннан кейін екі жыл өтпей жатып аудиторлық топтың бұрынғы мүшелерін басшылық қызметтерге қабылдау жағдайлары қолданылмайды. Қор және ұйымдар тарттырылатын сыртқы аудитор туралы толық ақпаратты жариялайды. Қорда және ұйымдарда сыртқы аудиторды таңдау және өзара іс-қимыл мәселелері регламенттелген.

Қорлар мен ұйымдар сыртқы аудитормен өзара қарым-қатынастарды реттейтін құжаттарды бекітеді, соның ішінде сыртқы аудиторды таңдау процесі, конкурстық комиссияның өкілеттіктері мен функциялары, аудиторлық ұйымның қаржылық есептілік пен басқа да ақпараттарға аудит жүргізумен байланысты емес консультациялық қызметтер көрсету мәселелері, аудиторлық ұйымдар мен аудиторлық ұйымның жоғары лауазымды қызметкерлерінің ротациясы мәселелері, аудиторлық ұйымның бұрынғы қызметкерлерін жұмысқа қабылдау мәселелері.

Егер аудиторлық ұйым қорға және ұйымға 5 жылдан астам қатарынан аудиторлық қызмет көрсетсе, қаржылық есептілікке аудит жүргізуге жауапты серіктестер мен жоғары лауазымды қызметкерлердің ротациясы бес жылда кем дегенде бір рет жүзеге асырылуы тиіс.

Аудиторлық ұйымнан босатылғаннан кейін екі жыл өтпей жатып, оның бұрынғы мүшелерін Директорлар кеңесінің, атқарушы органының, ІАҚ-ның құрамына енгізу немесе бас бухгалтер, қаржы директоры лауазымдарына қабылдау жағдайларына жол берілмеуі тиіс.

Аудиторлық ұйымның тәуелсіздік тәуекелдерін бағалау және қаржылық есептілік пен басқа да ақпараттарға аудит жүргізудің ықтимал сапасын бағалау үшін аудиторлық ұйымға төленетін сыйақы туралы ақпаратты, соның ішінде аудиторлық қызметтер мен қаржылық есептілікке және басқа да ақпараттарға аудит жүргізумен байланысты емес қызметтер үшін бөлек ақпаратты ашу қажет. Ақпаратты іздеуді жеңілдету мақсатында ол ұйымның интернет-ресурсында және жылдық есебінде ашылуы тиіс.

Ұйым Директорлар кеңесінің аудит комитеті аудит процесі аясында сыртқы аудитормен үнемі (аудиторлық қорытынды берілгенге дейін кемінде үш рет) кездесулер өткізеді.

Сыртқы аудитор аудит мәселелерін талқылау үшін Аудит комитетіне қол жеткізе алады. Аудит комитеті болмаған жағдайда, сыртқы аудитор Директорлар кеңесімен және оның төрағасымен тікелей өзара әрекеттеседі.

Сыртқы аудитор Аудит комитетіне аудиттің барысы мен нәтижелері туралы ақпарат ұсынады; тәуелсіздіктің сақталуын, ұйымда қаржылық мүдделердің

жоқтығын, сыртқы аудитордың жалпы сыйақы сомасына қаржылық тәуелділігіне елеулі ықпал етудің жоқтығын растайды.

166. Қорлар, акциялары қор биржасында сатылатын компаниялар мен ұйымдар осы кодекстің ережелеріне және ақпаратты ашудың үздік тәжірибелеріне сәйкес жылдық есеп дайындауы тиіс.

Жылдық есепті Директорлар кеңесі бекітеді.

Жақсы құрылымдалған, көзбен көруге ыңғайлы, сондай-ақ қазақ, орыс және ағылшын тілдерінде жарияланған жылдық есеп мүдделі тараптар үшін негізгі ақпарат көздерінің бірі болып табылады.

Жылдық есеп акционерлердің (қатысушылардың) жылдық жалпы жиналысы өткізілгенге дейін интернет-ресурста дайындалып, орналастырылады. Жылдық есепті бекітуді Директорлар кеңесі (қадағалаушы кеңес) жүзеге асырады.

Жылдық есептің мазмұнына қойылатын талаптар ең аз дегенде келесі ақпараттардың болуын көздейді:

- 1) Директорлар кеңесі (бақылаушы кеңес) төрағасының үндеуі;
- 2) Атқарушы орган басшысының үндеуі;
- 3) Қор немесе ұйым туралы ақпарат: жалпы мәліметтер; жарғылық капиталдың құрылымы туралы ақпарат, соның ішінде келесі мәліметтер: шығарылған акциялардың (қатысу үлестерінің) саны және номиналдық құны, акциялар беретін құқықтардың сипаттамасы, жарияланған, бірақ орналастырылмаған акциялардың саны және номиналдық құны, акционерлердің (қатысушылардың) құрамы және оларға тиесілі жай акциялардың (қатысу үлестерінің) саны, үлесі, меншік құқықтарын пайдалану тәртібі; миссиясы; даму жоспары, оны іске асыру нәтижелері; нарық шолуы және нарықтағы жағдайы;
- 4) Есепті жылдағы қаржылық және операциялық қызмет нәтижелері: қойылған міндеттерге қатысты қызметті шолу және талдау; қызметтің операциялық және қаржылық көрсеткіштері; негізгі маңызды оқиғалар мен жетістіктер; маңызды мәмілелер туралы ақпарат; мемлекеттен алынған/алатын кез келген қаржылық қолдау, соның ішінде кепілдіктер, және қор немесе ұйым тарапынан мемлекет пен қоғам алдында қабылданған кез келген міндеттемелер (егер ХҚЕС сәйкес ашылмаса);
- 5) Активтер құрылымы, оның ішінде барлық деңгейдегі еншілес/тәуелді ұйымдар, шолу, олардың қаржылық және өндірістік қызметінің негізгі нәтижелері;
- 6) Болашақ кезеңдерге арналған мақсаттар мен жоспарлар;
- 7) Негізгі тәуекел факторлары және тәуекелдерді басқару жүйесі;

8) Корпоративтік басқару: корпоративтік басқару құрылымы; акционерлердің (қатысушылардың) құрамы және меншік құрылымы; Директорлар кеңесінің (қадағалаушы кеңестің) құрамы, оның ішінде біліктілігі, іріктеу процесі, соның ішінде тәуелсіз директорлар туралы, олардың тәуелсіздігін анықтау критерийлерін көрсете отырып; Директорлар кеңесінің (қадағалаушы кеңестің) және оның комитеттерінің қызметі туралы есеп; корпоративтік басқару практикасының осы кодекстің қағидаларына сәйкестігі туралы ақпарат, ал сәйкес келмеген жағдайда әрбір қағидатты орындамау себептері туралы түсіндірмелер; атқарушы органның құрамы; атқарушы органның қызметі туралы есеп; лауазымды тұлғаларға сыйақы төлеу саясаты;

9) Тұрақты даму (тұрақты даму саласында жеке есеп дайындалған жағдайда, осы есепке сілтеме беруге болады);

10) Аудитордың қорытындысы және ескертулері бар қаржылық есептілік;

11) Жылдық есепке енгізілетін аналитикалық көрсеткіштер мен деректер, олар алдыңғы кезеңмен салыстырғандағы салыстырмалы талдауды және қол жеткізілген прогресті (регресті) көрсетеді (көрсеткіштерді өткен жылдық есепте көрсетілген ұқсас көрсеткіштермен салыстыру) (көрсеткіштерді ұқсас салаларда жұмыс істейтін халықаралық деңгейдегі компаниялармен салыстыру мақсатында, салалық бенчмаркинг-талдау жүргізуге мүмкіндік беретін қызмет көрсеткіштерін жариялау ұсынылады);

12) Басқарылатын қор биржаларының талаптарына сәйкес ақпарат.

Холдингілік компанияда бүкіл топ бойынша шоғырландырылған негізде жылдық есепті дайындауға рұқсат етіледі. Холдингілік компанияның ұйымы жеке жылдық есепті дайындау туралы шешім қабылдауы мүмкін.

167. Қор және компаниялар жыл сайын өз қызметінің айқындылығы мен ашықтығын қамтамасыз ету мақсатында, қызметтік, коммерциялық және заңмен қорғалатын өзге де құпияларды қорғауды ескере отырып, халықаралық мойындалған стандарттарға сәйкес дайындалған тұрақты даму саласындағы есептілікті жариялайды. Тұрақты даму саласындағы есептілікті Директорлар кеңесі бекітеді.

Мүдделі тараптарға ақпаратты ашу әдістері мүдделі тараптармен кездесулер, бұқаралық ақпарат құралдарын пайдалану (жарияланымдар, сұхбаттар), интернет-ресурс, байланыс құралдары арқылы кері байланыс беру, консультативтік комитеттер мен кеңестер, сұрауларға жауаптар беру және басқалар болуы мүмкін.

Жария есептілік ақпараттың уақтылылығын, толықтығын, жүйелілігін, дәйектілігін, салыстырмалылығын, сенімділігін қамтамасыз етуі тиіс, сондай-ақ кем дегенде соңғы 4 жылдағы деректер негізінде тәуекелдерді азайту және мүмкіндіктерді пайдалану тиімділігін бағалауға мүмкіндік беруі керек. Қор компаниялары жетекші климаттық бағдарламалар бойынша есептілік практикасын дамытуы тиіс. Акциялары қор биржасында котировкаланатын, сондай-ақ ESG рейтингтеріне қатысатын ұйымдарда есептілік көрсеткіштері 3-ші тараппен тәуелсіз растаудан (верификациядан) өтеді.

Қорда және ұйымдарда тұрақты даму саласындағы ақпаратты мүдделі тараптарға ашуды бақылау және оны интернет-ресурста өзекті күйде ұстау жүзеге асырылады.

168. Интернет-ресурс жақсы құрылымдалған, навигациялауға ыңғайлы және қор мен ұйымдардың қызметін түсіну үшін мүдделі тұлғаларға қажетті ақпаратты қамтиды.

Қорда және ұйымдарда интернет-ресурста орналастырылған ақпараттың толықтығы мен өзектілігін, сондай-ақ мемлекеттік, орыс, ағылшын тілдеріндегі интернет-ресурстың нұсқаларында орналастырылған ақпараттың сәйкестігін үнемі бақылау жүзеге асырылады. Осы мақсаттарда интернет-ресурстағы ақпараттың толықтығы мен өзектілігіне жауапты тұлғалар (құрылымдық бөлімше) бекітіледі.

Интернет-ресурс кем дегенде келесі ақпаратты қамтуы тиіс:

1) қор немесе ұйым туралы жалпы ақпарат, соның ішінде миссия, негізгі міндеттер, мақсаттар және қызмет түрлері, меншікті капиталдың мөлшері, активтердің мөлшері, таза табыс және персонал саны туралы ақпарат;

2) даму жоспары туралы ақпарат (кем дегенде, стратегиялық мақсаттар); қызметтің басым бағыттары;

3) жарғы және органдардың, комитеттердің, корпоративтік хатшының қызметін реттейтін ішкі құжаттар;

4) әдеп қағидаттары туралы ақпарат;

5) тәуекелдерді басқару туралы ақпарат;

6) дивидендтік саясат;

7) Директорлар кеңесінің мүшелері туралы ақпарат, оның ішінде келесі мәліметтер: фотосурет (Директорлар кеңесінің мүшесімен келісім бойынша), тегі, аты, әкесінің аты, туған күні, азаматтығы, Директорлар кеңесі мүшесінің мәртебесі (тәуелсіз директор, акционер өкілі), Директорлар кеңесі мүшесінің функцияларын көрсету, оның ішінде Директорлар кеңесі комитеттеріне мүшелік немесе Директорлар кеңесі төрағасының функцияларын орындау, білімі, оның ішінде негізгі және қосымша (білім беру мекемесінің атауы, бітірген жылы, біліктілігі, алған дәрежесі), соңғы бес жылдағы жұмыс тәжірибесі, негізгі жұмыс орны және қазіргі уақытта атқаратын басқа лауазымдары, кәсіби біліктілігі, Директорлар кеңесіне бірінші сайланған күні және қазіргі Директорлар кеңесіне сайланған күні, аффилирленген компаниялардың тиесілі акцияларының саны мен үлесі, тәуелсіз директорлардың критерийлері;

8) басқарма мүшелері туралы ақпарат, оның ішінде келесі мәліметтер: фотосурет, тегі, аты, әкесінің аты, туған күні, азаматтығы, лауазымы және орындайтын функциялары, білімі, оның ішінде негізгі және қосымша (білім беру мекемесінің атауы, бітірген жылы, біліктілігі, алған дәрежесі), соңғы бес жылдағы жұмыс тәжірибесі, кәсіби біліктілігі, қоса атқаратын лауазымдары,

аффилиирленген компаниялардың тиесілі акцияларының саны мен үлесі;

9) қаржылық есептілік;

10) жылдық есептер;

11) сыртқы аудитор туралы ақпарат;

12) сатып алу қызметі туралы ақпарат, оның ішінде ережелер, хабарландырулар және сатып алу нәтижелері;

13) жарғылық капитал құрылымы туралы ақпарат, оның ішінде келесі мәліметтер: шығарылған акциялардың (қатысу үлестерінің) саны мен номиналды құны, акциялар беретін құқықтардың сипаттамасы, жарияланған, бірақ орналастырылмаған акциялардың саны мен номиналды құны, акционерлердің (қатысушылардың) құрамы, оларға тиесілі жай акциялардың (қатысу үлестерінің) саны мен үлесі, меншік құқықтарын басқару тәртібі;

14) активтер құрылымы туралы ақпарат, оның ішінде қызмет саласын қысқаша көрсете отырып, барлық деңгейдегі аффилиирленген компаниялар туралы ақпарат;

15) корпоративтік оқиғалардың жылдық күнтізбесі;

16) мүдделілік туындаған мәмілелер туралы ақпарат, соның ішінде мәміле тараптары туралы мәліметтер, мәміленің елеулі шарттары (мәміле нысаны, мәміле бағасы), мәмілені мақұлдау туралы шешім қабылдаған орган туралы мәліметтер;

17) ірі мәмілелер туралы ақпарат, соның ішінде мәміле тараптары туралы мәліметтер, мәміленің елеулі шарттары (мәміле нысаны, мәміле бағасы), мәмілені мақұлдау туралы шешім қабылдаған орган туралы мәліметтер;

18) тұрақты даму саласындағы қызмет туралы ақпарат;

19) бекітілген дивидендтер мөлшері туралы ақпарат;

20) жаңалықтар мен баспасөз хабарламалары.

Холдингілік компанияда оның тобындағы барлық ұйымдар үшін бір интернет-ресурс болуына жол беріледі. Холдингілік компанияның ұйымы өзінің интернет-ресурсына ие болу туралы шешім қабылдауы мүмкін.