

## **"Самұрық-Қазына" ұлттық әл-ауқат қоры" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексін бекіту туралы**

Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2012 жылғы 5 қарашадағы № 1403 Қаулысы.

"Ұлттық әл-ауқат қоры туралы" Қазақстан Республикасының 2012 жылғы 1 ақпандағы Заңының 7-бабы 2-тармағының 15) тармақшасына сәйкес Қазақстан Республикасының Үкіметі **ҚАУЛЫ ЕТЕДІ:**

1. Қоса беріліп отырған "Самұрық-Қазына" ұлттық әл-ауқат қоры" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі бекітілсін.

2. Осы қаулы қол қойылған күнінен бастап қолданысқа енгізіледі.

Қазақстан Республикасының

Премьер-Министрі

С. Ахметов

Қазақстан Республикасы

Үкіметінің

2012 жылғы 5 қарашадағы

№ 1403 қаулысымен

бекітілген

## **"Самұрық-Қазына" ұлттық әл-ауқат қоры" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі**

**Ескерту. Кодекс жаңа редакцияда - ҚР Үкіметінің 15.04.2015 № 239 қаулысымен.**

### **МАЗМҰНЫ**

#### **Кіріспе**

1-бөлім. "Самұрық-Қазына" ұлттық әл-ауқат қоры" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару қағидаттары

1-тарау. Үкімет Қордың акционері ретінде

2-тарау. Қор мен ұйымдардың өзара іс-қимылы. Қордың ұлттық басқарушы холдинг ретіндегі рөлі

3-тарау. Орнықты даму

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

5-тарау. Директорлар кеңесінің және атқарушы органның тиімділігі

6-тарау. Тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және аудит

7-тарау. Ашықтық

2-бөлім. "Самұрық-Қазына" ұлттық әл-ауқат қоры" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару қағидаттарына аннотациялар

1-тарау. Үкімет Қордың акционері ретінде

2-тарау. Қор мен ұйымдардың өзара іс-қимылы. Қордың ұлттық басқарушы холдинг ретіндегі рөлі

3-тарау. Орнықты даму

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 және аудит

7-тарау. Ашықтық

## **Кіріспе**

1. Осы "Самұрық-Қазына" ұлттық әл-ауқат қоры" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі (бұдан әрі - Кодекс) "Самұрық- Қазына" ұлттық әл-ауқат қоры" акционерлік қоғамына (бұдан әрі - Қор) және дауыс беретін акцияларының (қатысу үлестерінің) елу пайызынан астамы тікелей немесе жанама түрде Қорға тиесілі ұйымдарда (бұдан әрі - ұйымдар) қолданылады. Басқа акционерлері (қатысушылары) бар ұйымдар үшін осы Кодексті акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысында бекіту ұсынылады. Холдингтік компаниялар осы Кодексті өз тобына енгізуді қамтамасыз етуге тиіс.

2. Осы Кодекстің мақсаты Қорда және ұйымдарда корпоративтік басқаруды жетілдіру, басқарудың ашықтығын қамтамасыз ету, Қордың және ұйымдардың тиісті корпоративтік басқару стандарттарын басшылыққа алуға бейілділігін растау болып табылады. Кодекс екі бөліктен: негізгі қағидаттар мен аннотациялардан - негізгі қағидаттарды іске асыруға арналған қағидалар мен түсініктерден тұрады.

3. Осы Кодекс Қазақстанда және әлемде дамып келе жатқан корпоративтік басқару практикасы ескеріле отырып, Қазақстан Республикасының заңнамасына, Қордың ішкі құжаттарына, Қордың Директорлар кеңесінің шешімімен (2014 жылғы 17 қыркүйектегі № 113 хаттама) бекітілген Қордың Трансформациялау бағдарламасына сәйкес әзірленді . Осы Кодекстің ережелері Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген ерекшеліктер ескеріле отырып қолданылады.

4. Жауапкершілігі шектеулі серіктестік ұйымдық-құқықтық нысанындағы заңды тұлғалар осы Кодекстің "Жауапкершілігі шектеулі және қосымша жауапкершілігі бар серіктестіктер туралы" Қазақстан Республикасының Заңына қайшы келмейтін бөлігіндегі ережелерді басшылыққа алуға тиіс.

5. Осы Кодекстің алғашқы екі тарауы өзіндік сипатқа ие және онда Қорды басқарудың, Қор мен Қазақстан Республикасының Үкіметі арасындағы өзара іс-қимылдың және Қор мен ұйымдардағы корпоративтік басқарудың ерекшеліктері сипатталады. Кодекстің кейінгі тарауларын Қор және ұйымдар алғашқы екі тарауда

сипатталған ерекшеліктерді, сондай-ақ Қазақстан Республикасы заңнамасының ережелерін ескере отырып қолданады.

6. Қор және ұйымдар осы Кодекстің ережелерін сақтауға, сәйкес келмеген жағдайда жылдық есепте ережелердің әрқайсысының сақталмауы себептері туралы түсініктерді көрсетуге тиіс. Директорлар кеңесі жекелеген себептер бойынша осы Кодекстің жекелеген ережелерінің қолданылмайтыны немесе оларды сақтаудың мүмкін еместігі туралы қорытынды жасай алады. Егер Кодекстің ережелеріне сәйкессіздік алты айдан астам уақытқа созылса, ұйым Қорды хабардар етуге және себептерге тиісті түсінік беруге тиіс. Қордың және ұйымдардың осы Кодексті орындауын бақылау Қордың және ұйымдардың тиісті Директорлар кеңестеріне жүктеледі. Корпоративтік хатшылар мониторинг жүргізеді және Қордың және ұйымдардың Директорлар кеңестері мен атқарушы органына осы Кодекстің тиісінше сақталуы мәселелері бойынша консультация береді, сондай-ақ жыл сайынғы негізде оның қағидаттары мен ережелерінің сақталуы/сақталмауы туралы есеп дайындайды. Кейіннен осы есеп Директорлар кеңесінің тиісті комитеттерінің қарауына шығарылады, Директорлар кеңесі бекітеді және Қордың немесе ұйымның жылдық есебінің құрамына енгізіледі.

7. Қордың және ұйымдардың жылдық есебінде осы Кодекс ережелерінің сақталмау фактілері мен себептері туралы ақпараттың міндетті түрде ашылуы, сондай-ақ орнықты даму саласындағы есептілікті жариялау туралы талаптар 2017 жылғы 1 қаңтардан бастап қолданылады.

8. Қордың және ұйымдардың құжаттары мен процестері осы Кодекстің ережелеріне сәйкес өзектілендірілуге тиіс.

9. Осы Кодекс ережелерінің сақталмауы жағдайлары Қорда және ұйымдарда корпоративтік басқаруды одан әрі жетілдіруге бағытталған тиісті шешімдер қабылдана отырып, тиісті комитеттер мен Директорлар кеңестерінің отырыстарында мұқият қаралуға тиіс.

10. Қор корпоративтік басқаруды диагностикалау әдістемесін қосымша енгізетін болады, ол арқылы Қорды және ұйымдарды корпоративтік басқару практикасының осы Кодекстің ережелеріне сәйкестігі бағаланатын болады. Осы Кодекстің нормалары Қазақстан Республикасы заңнамасының, қазақстандық және халықаралық практиканың, корпоративтік басқару стандарттарының өзгерістері ескеріле отырып, қайта қаралуға тиіс.

11. Қордың және ұйымның корпоративтік хатшылары осы Кодекстің ережелеріне және оларды қолдануға қатысты түсініктер береді.

12. Осы Кодексте мынадай негізгі ұғымдар:

1) акционер (қатысушы) - ұйым акцияларының (қатысу үлесінің) иесі болып табылатын тұлға;

2) лауазымды тұлға - Директорлар кеңесінің, атқарушы органның мүшесі немесе атқарушы органның функцияларын жеке-дара жүзеге асыратын тұлға;

3) мүдделі тараптар - заңнаманың нормаларына, жасалған шарттарға ( келісімшарттарға) байланысты немесе жанама (қосалқы) түрде Қордың және/немесе ұйымның қызметіне, олардың өнімдеріне немесе қызметтеріне және осымен байланысты әрекеттерге әсер ететін немесе олардың әсерін бастан кешіруі мүмкін жеке тұлғалар, заңды тұлғалар, жеке немесе заңды тұлғалардың топтары; бұл анықтама Қормен және ұйыммен таныс болуы немесе олар туралы пікір білдіруі мүмкін барлық тұлғаларға қолданылмайды; акционерлер, қызметкерлер, клиенттер, өнім берушілер, мемлекеттік органдар, еншілес ұйымдар, облигацияларды ұстаушылар, кредиторлар, инвесторлар, қоғамдық ұйымдар, Қордың немесе ұйымның қызметі жүзеге асырылатын өңірлердің халқы мүдделі тараптардың негізгі өкілдері болып табылады;

4) компаниялар - ұлттық компаниялар және дауыс беретін акцияларының (қатысу үлестерінің) елу пайызынан астамы тікелей Қорға тиесілі басқа да заңды тұлғалар;

5) корпоративтік оқиғалар - "Акционерлік қоғамдар туралы" Қазақстан Республикасы Заңының 79-бабында айқындалған акционерлік қоғамның қызметіне елеулі әсер ететін, акционерлік қоғамның акционерлері мен инвесторларының мүдделерін қозғайтын оқиғалар;

6) корпоративтік қақтығыс - мыналардың: акционерлер мен Қор немесе ұйым органдарының; Қор немесе ұйым органдарының; Директорлар кеңесі және атқарушы орган мүшелерінің, ішкі аудит қызметі басшысының, корпоративтік хатшының арасындағы келіспеушіліктер немесе дау;

7) қызметтің негізгі көрсеткіштері (индикаторлары) (бұдан әрі - ҚНК) - Қордың немесе ұйымның қызметі тиімділігінің деңгейін сипаттайтын, олардың, сондай-ақ Қор немесе ұйымның басшы қызметкерлерінің тұтас қызметінің тиімділігін бағалауға мүмкіндік беретін қызметтің негізгі көрсеткіштері. ҚНК-нің Қордың немесе ұйымның даму жоспарының құрамында бекітілетін және олардың жоспарлы және есепті кезең ішіндегі қызметінің нәтижелеріне сәйкес келетін сандық мәні болады;

8) тәуелсіз директор - жекелеген акционерлердің, атқарушы органның және өзге де мүдделі тараптардың ықпалынан еркін, тәуелсіз және объективті шешімдер қабылдау үшін жеткілікті кәсібилікті және дербестікті иеленетін Директорлар кеңесінің мүшесі. Тәуелсіз директорларға қойылатын талаптар "Акционерлік қоғамдар туралы" Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес белгіленеді және Қордың немесе ұйымның жарғысында бекітіледі;

9) акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысы - ұйымның жоғарғы органы. Акционерлердің жалпы жиналысын өткізу тәртібі Қазақстан Республикасының заңнамасында, ұйымның жарғысында айқындалады және осы Кодекстің 4-бөлімінде сипатталады;

10) омбудсмен - Қордың Директорлар кеңесі тағайындайтын, рөлі өзіне өтініш жасаған Қордың және ұйымдардың қызметкерлеріне консультация беру және еңбек дауларын, қақтығыстарды, әлеуметтік-еңбек сипатындағы проблемалық мәселелерді

шешуге, сондай-ақ Қор және ұйым қызметкерлерінің іскерлік этика қағидаттарын сақтауына жәрдем көрсету болып табылатын тұлға;

11) ұйымдар - дауыс беретін акцияларының (қатысу үлестерінің) елу пайызынан астамы тікелей немесе жанама түрде, меншік немесе сенімгерлікпен басқару құқығында Қорға тиесілі заңды тұлғалар;

12) әріптестер - өнім берушілер және мердігерлер, бірлескен жобалардағы әріптестер;

13) даму жоспары - Қор немесе ұйым қызметінің негізгі бағыттарын және олардың қызметінің бес жылдық кезеңге арналған негізгі көрсеткіштерін айқындайтын, Директорлар кеңесі бекітетін құжат;

14) Үкімет - Қазақстан Республикасының Үкіметі, Қордың жалғыз акционері;

15) орнықты даму - бұл Қор және ұйым өз қызметінің қоршаған ортаға, экономикаға, қоғамға әсерін басқаратын және мүдделі тараптардың мүдделерін сақтауды ескере отырып шешім қабылдайтын даму;

16) Қор - "Самұрық-Қазына" ұлттық әл-ауқат қоры" акционерлік қоғамы;

17) холдингтік компания - басқа ұйымдардағы акциялар (қатысу үлестері) оған тікелей немесе жанама түрде тиесілі болатын және осы ұйымдар қабылдайтын шешімдерге ықпал ету мүмкіндігі бар компания.

## **1-бөлім. "Самұрық-Қазына" ұлттық әл-ауқат қоры" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару қағидаттары**

### **1-тарау. Үкімет Қордың акционері ретінде**

1. Қазақстан Республикасының Үкіметі (бұдан әрі - Үкімет) Қордың жалғыз акционері ретіндегі өз өкілеттіктерінің және мемлекеттік реттеумен байланысты өкілеттіктерінің аражігін ажыратады. Үкімет Қордың және ұйымдардың ұзақ мерзімді құнын (құндылығын) ұлғайту және Қордың және ұйымдардың активтерін тиімді басқару арқылы Қазақстан Республикасының ұлттық әл-ауқатын арттыру мақсатында Қорды басқарады.

2. Қазақстан Республикасының Үкіметі Қордың жалғыз акционері болып табылады.

Қордың және ұйымдардың негізгі стратегиялық міндеті - бұл Қордың және ұйымдардың ұзақ мерзімді құнының өсуі және орнықты дамуы, ол Қордың және компаниялардың даму стратегиясында көрініс табады. Барлық қабылданатын шешімдер мен іс-қимылдар даму стратегиясына сәйкес келуге тиіс.

Қорда және компанияларда активтердің оңтайлы құрылымы құрылуға тиіс. Қор және компаниялар өз активтерінің және олардың ұйымдық-құқықтық нысандарының құрылымын барынша оңайлатуға ұмтылуға тиіс.

Ұйымдар өз қызметін өзінің негізгі (бейіндік) қызметінің шеңберінде жүзеге асырады. Қызметтің жаңа түрлерін жүзеге асыруға осы нарықта бәсекелестіктің

болмауы немесе Қордың және ұйымдардың қатысуы шағын және орта бизнестің дамуына ықпал етуі шартымен жол беріледі.

Қордың ұйымдарында акциялардың (қатысу үлестерінің) бақылау пакетінің болуы және сақталуы ұсынылады.

3. Үкімет "Ұлттық әл-ауқат қоры туралы" Қазақстан Республикасының Заңында және Қордың жарғысында көзделген Қордың жалғыз акционерінің және Қордың Директорлар кеңесіндегі өкілдіктің өкілеттіктерін іске асыру арқылы ғана Қорды және ұйымдарды басқаруға қатысады. Үкімет пен Қордың өзара іс-қимылының негізгі қағидаттары және мәселелері Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2012 жылғы 14 желтоқсандағы № 1599 қаулысымен мақұлданған Қазақстан Республикасының Үкіметі мен Қордың арасындағы өзара іс-қимыл туралы келісімде регламенттелген (бұдан әрі - Өзара іс-қимыл туралы келісім). Акционер ретіндегі Үкіметке қатысты осы Кодекстің "Акционерлердің (қатысушылардың) құқықтары және акционерлерге (қатысушыларға) әділ қарым-қатынас" деген 4-тарауының "Ұлттық әл-ауқат қоры туралы" Қазақстан Республикасының Заңына қайшы келмейтін бөлігіндегі қағидаттары қолданылады.

4. Елді тұрақты әлеуметтік-экономикалық дамыту, экономиканың орнықтылығын қамтамасыз ету және ықтимал қолайсыз сыртқы факторлардың әсерінен қорғау мақсатында Қорды басқару мәселелері Қазақстан Республикасының Президенті басқаратын Қорды басқару жөніндегі кеңестің (бұдан әрі - ҚБК) отырыстарында қаралады. ҚБК өз қызметін Қазақстан Республикасы Президентінің 2010 жылғы 6 желтоқсандағы № 1116 Жарлығымен бекітілген ережеге сәйкес жүзеге асырады.

5. Үкімет Қорға және ұйымдарға толық операциялық дербестік береді және заңдарда, Қазақстан Республикасы Президентінің актілері мен тапсырмаларында көзделген жағдайларды қоспағанда, Үкіметтің және мемлекеттік органдардың тарапынан Қордың және ұйымдардың жедел (ағымдағы) және инвестициялық қызметіне араласуға жол бермейді.

Қордың басқармасы, Қор басқармасының төрағасы, ұйымдардың органдары өз құзыретінің шегінде шешімдер қабылдау және кез келген іс-қимылды жүзеге асыру кезінде толық дербес және тәуелсіз.

6. Үкімет пен Қордың, ұйымдардың арасындағы өзара қарым-қатынастар (өзара іс-қимыл) тиісті корпоративтік басқару қағидаттарына сәйкес Қордың Директорлар кеңесі арқылы жүзеге асырылады. Қордың Директорлар кеңесі төрағасының және басқарма төрағасының рөлі мен функцияларының аражігі айқын ажыратылған және Қордың құжаттарында бекітілген.

Қордың Директорлар кеңесінің құрамы және құзыреті "Ұлттық әл-ауқат қоры туралы" Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес айқындалады. Директорлар кеңесінің құрамы Үкімет мүшелерінің, Қор басқармасы төрағасының, тәуелсіз директорлардың және өзге де тұлғалардың қатарынан қалыптастырылады. Қордың Директорлар кеңесінің сандық құрамы Қордың жарғысында белгіленеді, бұл ретте

тәуелсіз директорлардың саны Директорлар кеңесі сандық құрамының бестен екісінен кем болмауға тиіс. Тәуелсіз директорларды қоса алғанда, Директорлар кеңесінің мүшелеріне қатысты осы Кодекстің "Директорлар кеңесі мен атқарушы органның тиімділігі" деген 5-тарауының "Ұлттық әл-ауқат қоры туралы" Қазақстан Республикасының Заңына және Қордың жарғысына қайшы келмейтін бөлігіндегі талаптары қабылданады.

Қазақстан Республикасының Премьер-Министрі лауазымы бойынша Қордың Директорлар кеңесінің төрағасы болып табылады.

Қор Директорлар кеңесінің мемлекеттік қызметшілер болып табылатын мүшелері Директорлар кеңесіндегі және оның комитеттеріндегі мүшелігі үшін жеке сыйақы алмайды.

Үкімет мүшелері және өзге де мемлекеттік қызметшілер (мемлекеттік органдардың өкілдері) ұйымдар Директорлар кеңесінің құрамдарына кірмейді.

Қор Директорлар кеңесін акционер ретінде Үкімет сайлайды. Ұйымдардың Директорлар кеңестерін ұйымдар акционерлерінің (жалғыз акционер) жалпы жиналысы сайлайды.

Директорлар кеңесінің төрағасы бір мезгілде Қордың басқарма төрағасы бола алмайды.

Директорлар кеңесі Қордың жарғысына сәйкес өз құзыретінің шегінде Қорға және ұйымдарға қатысты мәселелерді қарайды, сондай-ақ жалғыз акционер ретіндегі Үкімет құзыретінің барлық мәселелерін алдын ала қарайды.

7. Қор "Акционерлік қоғамдар туралы" Қазақстан Республикасының Заңына, Қордың жарғысына, Өзара іс-қимыл туралы келісімге сәйкес акционер ретіндегі Үкіметке және Қордың Директорлар кеңесіне Қордың қызметі туралы барлық қажетті ақпаратты ашады және Қор және ұйымдар қызметінің ашықтығын қамтамасыз етеді.

8. Қордың немесе ұйымның инвестициялық қызметі Қордың немесе ұйымның стратегиясына сәйкес нарықтық қағидаттарда жүзеге асырылады және құнның өсуіне және активтердің оңтайлы құрылымына бағытталады. Жалғыз акционер ретіндегі Үкіметтің пайдасына таза кірісті бөлу формальдандырылған және ашық дивидендтік саясат негізінде дивидендтер нысанында жүзеге асырылады.

Қордың немесе ұйымдардың рентабельділігі төмен және әлеуметтік маңызы бар жобаларды іске асыруы жағдайлары Қордың немесе ұйымның жылдық есебінде осындай жобаларды қаржыландыру көздері көрсетіле отырып ашылуға тиіс.

9. Қордың Директорлар кеңесі, Қордың басқармасы, Қордың Директорлар кеңесінің комитеттері, Қордың корпоративтік хатшысы және ішкі аудит қызметі (бұдан әрі - ІАҚ) өз қызметін "Директорлар кеңесі мен атқарушы органның тиімділігі" деген 5-тараудың және "Тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және аудит" деген 6-тараудың "Ұлттық әл-ауқат қоры туралы" Қазақстан Республикасының Заңына қайшы келмейтін бөлігіндегі қағидаттарға сәйкес жүзеге асырады.

10. Мәселелерді неғұрлым тереңірек және сапалы пысықтау үшін Қордың Директорлар кеңесінің жанынан: аудит, тағайындау және сыйақы комитеттері, мамандандырылған комитет құрылады. Өзге комитеттер Қордың Директорлар кеңесінің қалауы бойынша құрылуы мүмкін.

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

Комитеттердің құрамына Қордың Директорлар кеңесінің мүшелері және нақты комитетте жұмыс істеу үшін қажетті кәсіптік білімі бар сарапшылар кіреді.

Қордың немесе ұйымның Аудит комитеті тәуелсіз директорлардан ғана тұрады. Комитет білікті сарапшы тартқан жағдайда, осы тұлғаның дауыс беру құқығы болмауға тиіс. Сарапшы тарту туралы шешімді аудит жөніндегі комитет қабылдайды және оны тарту мәселесі жыл сайын қызметінің тиімділігі және тәуелсіздігі мәніне қаралуға тиіс. Қордың мамандандырылған комитеті Қордың тобына кіретін ұйымдар қызметінің " Ұлттық әл-ауқат қоры туралы" Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес экономиканы немесе экономиканың жеке алынған саласын дамытуға әсерін кешенді және объективті түрде талдауды жүзеге асырады. Республикалық бюджеттің атқарылуын бақылау жөніндегі есеп комитетінің өкілі Мамандандырылған комитеттің тұрақты мүшесі - дауыс беру құқығы бар сарапшы болып табылады.

Қордың және ұйымдардың оларға бөлінген республикалық бюджет, Қазақстан Республикасы Ұлттық қорының қаражатын қаржы-экономикалық негіздемеге сәйкес пайдалануын бақылау, бюджеттік инвестициялардың тиімділігін бағалау Республикалық бюджеттің атқарылуын бақылау жөніндегі есеп комитетінің құзыретіне жатады.

Қордың Директорлар кеңесінің қалған комитеттерінің құрамдарындағы көпшілікті тәуелсіз директорлар құрайды.

11. Қорда корпоративтік хатшы тағайындалады. Директорлар кеңесі корпоративтік хатшы тағайындау туралы шешім қабылдайды, оның өкілеттілік мерзімін, функциялары мен қызмет тәртібін айқындайды. Корпоративтік хатшының негізгі міндеттері Директорлар кеңесінің, жалғыз акционердің тарапынан корпоративтік шешімдердің уақтылы және сапалы қабылдануына жәрдемдесуді, Директорлар кеңесінің мүшелері үшін олардың қызметінің барлық мәселелері және осы Кодекстің ережелерін қолдану бойынша кеңесші рөлін орындауды, сондай-ақ осы Кодекстің іске асырылуының мониторингін және Қордағы және ұйымдардағы корпоративтік басқаруды жетілдіруге қатысуды қамтиды.

12. Қорда ІАҚ құрылады. Қордың Директорлар кеңесі сандық құрамын, өкілеттілік мерзімін айқындайды, оның басшысын тағайындайды, сондай-ақ оның өкілеттіктерін



мерзімінен бұрын тоқтатады, оның жұмыс тәртібін, ІАҚ қызметкерлеріне жалақының және сыйақының мөлшерін және төлеу шарттарын, сондай-ақ ІАҚ бюджетін белгілейді.

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

ІАҚ негізгі міндеттері Қордың ішкі бақылау және тәуекелдерді басқару жүйесінің сапасын бағалауды және осы жүйенің жеткіліктілігі мен тиімділігі туралы ақпаратты Директорлар кеңесінің назарына жеткізуді қамтиды. ІАҚ-тың негізгі міндеті Қор қызметінің нәтижелерін жақсартуға жәрдемдесу болып табылады.

13. Қорда басқарма нысанында алқалы атқарушы орган құрылады. Басқарма Директорлар кеңесіне есеп береді және өз қызметін Қордың жарғысында айқындалған құзыреттердің шегінде орындайды. Қордың Директорлар кеңесі жалғыз акционердің және Қордың Директорлар кеңесінің шешімдерін орындауды қоса алғанда, Қор басқармасы қызметінің тиімділігін бақылауды жүзеге асырады.

Үкімет акционер ретінде Қор басқармасының төрағасын лауазымға тағайындайды және мерзімінен бұрын босатады. Қор басқармасының мүшелерін Қордың Директорлар кеңесі сайлайды. Қор басқармасының құрамына сайлануға үміткерлер бойынша ұсыныстарды Қордың Директорлар кеңесінің қарауына Қор басқармасының төрағасы енгізеді.

14. Қор және ұйымдар жоғары этикалық стандарттарды ұстануға және осы стандарттарды барлық қызметкерлердің және Қор мен ұйымдар әріптестерінің тұрақты қолдануын қамтамасыз етуге арналған қажетті рәсімдерді енгізуге тиіс.

Болжанатын бұзушылықтар туралы хабарламалар тікелей ІАҚ немесе Қордың немесе ұйымның Директорлар кеңесіне жолдануға тиіс. Атқарушы орган және қауіпсіздік қызметін қоса алғанда, оның барлық құрылымдық бөлімшелері болжанатын бұзушылықтар туралы хабарламаларды ІАҚ немесе Директорлар кеңесіне беруге кедергі келтірмеуге тиіс.

15. Іскерлік этика қағидаттарын сақтау және Қор мен ұйымдарда туындайтын әлеуметтік-еңбек дауларын оңтайлы реттеу мақсатында омбудсмен тағайындалады.

Омбудсмен лауазымына үміткерде мінсіз іскерлік қадір-қасиет, жоғары бедел болуға және ол әділетті шешімдер қабылдау қабілетіне ие болуға тиіс.

Омбудсмен Қордың Директорлар кеңесінің шешімімен тағайындалады және әрбір екі жыл сайын қайта сайлануға тиіс. Омбудсменнің рөлі өзіне жүгінген қызметкерлерге, еңбек дауларына, шиеленістерге қатысушыларға консультация беру және Қазақстан Республикасының заңнамасы нормаларының сақталуын (оның ішінде қажет болған кезде құпиялылықтың сақталуын) ескере отырып, оларға өзара қолайлы, сындарлы және іске асырылатын шешім әзірлеуге жәрдем көрсетуден, қызметкерлердің де, Қор

мен ұйымның да проблемалық әлеуметтік-еңбек мәселелерін шешуге, сондай-ақ Қор және ұйымдар қызметкерлерінің іскерлік этика қағидаттарын сақтауына жәрдем көрсетуден тұрады.

Омбудсмен өзі анықтаған жүйелі сипатты иеленетін және тиісті шешімдер қабылдауды талап ететін проблемалық мәселелерді (кешенді шараларды) тиісті органдардың және Қор және/немесе ұйымдардың лауазымды тұлғаларының қарауына шығарады, оларды шешуге арналған сындарлы ұсыныстар береді.

Омбудсмен жылына кемінде бір рет өзінің қызмет нәтижелерін бағалайтын Қордың Директорлар кеңесінің Тағайындау және сыйақы комитетіне және Аудит комитетіне жүргізілген жұмысының нәтижелері туралы есеп береді.

Қордың Директорлар кеңесі омбудсмен қызметінің нәтижелерін бағалайды және омбудсмен лауазымын иеленетін тұлғаның өкілеттіктерін ұзарту немесе тоқтату туралы шешім қабылдайды.

Омбудсменнің жұмыс атқару орны, еңбек жағдайлары Қор басқармасының шешімімен айқындалады.

## **2-тарау. Қор мен ұйымдардың өзара іс-қимылы. Қордың ұлттық басқарушы холдинг ретіндегі рөлі**

1. Қордағы және ұйымдардағы корпоративтік басқару жүйесі олардың қызметін тиісті басқаруды және бақылауды қамтамасыз етеді және ұзақ мерзімді құнды арттыруға және орнықты дамуға бағытталады. Қор ұлттық басқарушы холдинг ретінде өз компанияларына қатысты стратегиялық холдинг рөлін атқарады. Корпоративтік басқару негізінде тиімділік, жеделділік және ашықтық болуға тиіс.

2. Қордың және ұйымдардың корпоративтік басқару жүйесі Қордың және ұйымдардың қызметін басқаруды және бақылауды қамтамасыз ететін процестердің жиынтығын, сондай-ақ атқарушы органның, Директорлар кеңесінің, акционерлердің және мүдделі тараптардың арасындағы өзара қарым-қатынастар жүйесін білдіреді. Органдардың құзыреттері және шешімдер қабылдау тәртібі жарғыда нақты айқындалуға және бекітілуге тиіс.

3. Қор акционердің (қатысушының) функцияларын іске асыру жолымен, сондай-ақ Директорлар кеңесі арқылы компаниялардың жарғыларында және осы Кодексте айқындалған тәртіппен компанияларды басқаруға қатысады.

Қор жыл сайын компанияның Директорлар кеңесінің төрағасына және Директорлар кеңесіндегі Қордың өкілдеріне алдағы қаржы жылына акционердің күтетіндерін жолдайды.

Қор акционерлердің жалпы жиналысы форматында барлық дауыс беретін акциялары Қорға тиесілі компаниялар Директорлар кеңесінің мүшелерімен отырыстар өткізеді.

Компаниялардың Директорлар кеңестері компаниялардың жарғысында белгіленген өз құзыретінің шеңберінде шешім қабылдауда толық дербестікке ие болады.

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

"Ұлттық әл-ауқат қоры туралы" Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес барлық дауыс беретін акциялары Қордың меншігіндегі компанияның жарғысында "Акционерлік қоғамдар туралы" Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес акционерлердің жалпы жиналысының және Директорлар кеңесінің ерекше құзыретіне кіретін мәселелер осындай компанияның тиісінше Директорлар кеңесінің және атқарушы органның құзыретіне жатқызылуы мүмкін. Осындай жағдайларда құзыретті төмен тұрған органға берген орган берілген құзыреттердің іске асырылуына мониторингті жүзеге асыруға тиіс.

4. Қор компаниялармен жүргізілген талқылауларды ескере отырып, компаниялар үшін бірыңғай саясат қалыптастырады, ұйымдарға арналған әдістемелік ұсынымдарды және корпоративтік стандарттарды бекітеді.

Ұйымда Қор бекіткен ішкі аудит саласындағы корпоративтік стандарттарды және ішкі бақылау жүйесін қолдану туралы шешімді көрсетілген стандарттардың ұйым қызметінің ерекшелігіне сәйкестігінің қамтамасыз етілуін ескере отырып, ұйымның Директорлар кеңесі қабылдайды.

5. Қордың және компаниялардың атқарушы органдары компаниялардың Директорлар кеңестеріне бекіту үшін жіберілетін компаниялардың даму жоспарларының жеткілікті жоғары мақсаттылығын және шынайылығын, сондай-ақ олардың Қордың стратегиясы мен даму жоспарына сәйкестігін қамтамасыз ету үшін ынтымақтастық рухында өзара іс-қимыл жасауға тиіс.

Қордың атқарушы органы компанияның атқарушы органымен стратегия және орнықты даму мәселелері бойынша тұрақты диалог жүргізуге тиіс. Бұл ретте Қор даму жоспарында белгіленген ҚНҚ орындалмауына әкеп соқтыратын мән-жайлар болатын жағдайларды қоспағанда, компанияның атқарушы органы жауапты болатын компанияның жедел (ағымдағы) қызметіне араласуға жол бермейді.

6. Таза кірісті акционер ретінде Қордың пайдасына бөлу формальдандырылған және ашық дивидендтік саясаттың негізінде дивидендтер нысанында жүзеге асырылады.

7. Ұйымдарды басқаруды ұйымдардың органдары ұйымның жарғысында айқындалған құзыреттерге және тәртіпке сәйкес жүзеге асырады. Осы қағидат бірнеше акционерлері (қатысушылары) бар ұйымдарға да қолданылады.

8. Қор, ұйымдар және олардың лауазымды тұлғалары Қордың және ұйымдардың ұзақ мерзімді құнын арттыру және олардың орнықты дамуы, тиісінше қабылданатын шешімдер және әрекет/әрекетсіздік үшін Қазақстан Республикасының заңнамасында және ішкі құжаттарда белгіленген тәртіппен жауаптылықта болады.

Қор және ұйымдар, атқарушы орган қызметінің тиімділігін бағалаудың негізгі элементі ҚНК жүйесі болып табылады. Қор Директорлар кеңесіндегі өзінің өкілдері арқылы компанияларға ҚНК бойынша өз күтулерін жолдайды. Компанияның ҚНК тізбесі мен нысаналы мәндерін компанияның Директорлар кеңесі бекітеді.

ҚНК қол жеткізу мақсатында компаниялар тиісті даму жоспарларын әзірлейді.

Қордың және ұйымдардың ҚНК қол жеткізуін бағалау бекітілген даму жоспарымен салыстыру бойынша жыл сайынғы негізде жүзеге асырылады. Осы бағалау атқарушы органдар басшысының және мүшелерінің сыйақысына әсер етеді, оларды қайта сайлау кезінде назарға алынады, сондай-ақ оларды атқаратын лауазымынан мерзімінен бұрын шеттету үшін негіз болып табылады.

9. Холдингтік компанияның Директорлар кеңесі өзінің тобына кіретін барлық заңды тұлғалардағы басқару тиімділігін, ұзақ мерзімді құнның өсімін және орнықты дамуын қамтамасыз етуге тиіс. Операциялық тиімділікті арттыру, есептіліктің сапасын жақсарту, корпоративтік мәдениет пен этиканың жақсартылған стандарттары, жан-жақты ашықтық және айқындық, тәуекелдердің азаюы, ішкі бақылаудың тиісті жүйесі холдингтік компанияның тобындағы тиімді басқару нәтижелеріне айналуға тиіс.

### **3-тарау. Орнықты даму**

1. Қор және ұйымдар өзінің экономикаға, экологияға және қоғамға әсерінің маңызын сезінеді және ұзақ мерзімді құнды арттыруға ұмтыла отырып, мүдделі тараптардың мүдделер теңгерімін сақтай отырып, ұзақ мерзімді кезеңде өзінің орнықты дамуын қамтамасыз етуге тиіс. Мүдделі тараптармен жауапты, ойластырылған және ұтымды өзара іс-қимыл жасау тәсілі Қордың және ұйымдардың орнықты дамуына ықпал ететін болады.

"Орнықты даму - болашақ ұрпақтың өз қажеттіліктерін қанағаттандыру мүмкіндігінен айырмастан, қазіргі ұрпақтың қажеттіліктеріне жауап беретін даму". (Қоршаған орта және даму мәселелері жөніндегі дүниежүзілік комиссияның "Біздің ортақ болашағымыз" атты баяндамасы, 1987 жылғы 4 тамыз).

"Жаһандық дағдарыстың жалғасуының әсерінен әлемде болып жатқан өзгерістер бізді үрейлендірмейді. Біз оларға дайынбыз. Біздің ендігі міндетіміз - егемендік жылдары қол жеткізгеннің барлығын сақтай отырып, ХХІ ғасырда орнықты дамуды жалғастыру". (Қазақстан Республикасының Президенті Н.Назарбаевтың "Қазақстан - 2050" стратегиясы" атты Қазақстан халқына Жолдауы, 2012 жылғы 12 желтоқсан).

2. Қор және ұйымдар бұл ретте өзінің орнықты дамуын қамтамасыз ете отырып, ұзақ мерзімді құнды арттыруға тырысуға тиіс және мүдделі тараптардың мүдделер теңгерімін сақтауға тиіс. Орнықты даму саласындағы қызмет халықаралық озық стандарттарға сәйкес келуге тиіс.

3. Қор және ұйымдар ұзақ мерзімді кезеңде, оның ішінде акционерлер мен инвесторлар үшін ұзақ мерзімді құнның артуын да қамтитын орнықты даму үшін өзінің экономикалық, экологиялық және әлеуметтік мақсаттарын келісуді қамтамасыз етуге тиіс. Қордағы және ұйымдардағы орнықты даму үш: экономикалық, экологиялық және әлеуметтік құрауыштардан тұрады.

Экономикалық құрауыш Қордың және ұйымдардың қызметін ұзақ мерзімді құнды арттыруға, акционерлер мен инвесторлардың мүдделерін қамтамасыз етуге, процестердің тиімділігін арттыруға, неғұрлым жетілдірілген технологиялар құруға және оларды дамытуға инвестицияларды көбейтуге, еңбек өнімділігін арттыруға бағыттауға тиіс.

Экологиялық құрауыш биологиялық және физикалық табиғи жүйелерге әсердің азаюын, шектеулі ресурстарды оңтайлы пайдалануды, экологиялық, энергия және материалдық-үнемдеу технологияларын қолдануды, экологиялық жағынан қолайлы өнімнің жасалуын, қалдықтарды азайтуды, қайта өңдеуді және жоюды қамтамасыз етуге тиіс.

Орнықты дамудың әлеуметтік құрауышы әлеуметтік жауапкершілік қағидаттарына бағдарланған, ол өзгелермен бірге: еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз етуді және қызметкерлердің денсаулығын сақтауды, қызметкерлерге әділ сыйақы беруді және олардың құқықтарын құрметтеуді, персоналды жеке дамытуды, персоналға арналған әлеуметтік бағдарламаларды іске асыруды, жаңа жұмыс орындарын құруды, демеушілік пен қайырымдылықты, экологиялық және білім беру акцияларын өткізуді қамтиды.

Қор және ұйымдар осы үш аспект бойынша өз қызметіне және тәуекелдерге талдау жүргізуі, сондай-ақ өз қызметі нәтижелерінің мүдделі тараптарға теріс әсерін болдырмауға немесе оны азайтуға ұмтылуы тиіс.

4. Ашықтық, есеп берушілік, айқындық, этикалық мінез-құлық, мүдделі тараптардың мүдделерін құрметтеу, заңдылық, адам құқықтарын сақтау, сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік, мүдделер қақтығысына жол бермеу, жеке басының үлгісі орнықты даму саласындағы қағидаттар болып табылады.

5. Қорда және ұйымдарда орнықты даму саласындағы басқару жүйесі құрылуға тиіс, ол мынадай элементтерді қамтиды, бірақ олармен шектелмейді:

1) Директорлар кеңесінің, атқарушы органның және қызметкерлердің деңгейінде орнықты даму қағидаттарына бейілділік;

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

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

4) мүдделі тараптардың картасын жасау;

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

6) тәуекелдерді басқаруды, жоспарлауды, адами ресурстарды басқаруды, инвестицияларды, есептілікті, операциялық қызметті және басқаларды қоса алғанда, негізгі процестерге, сондай-ақ даму стратегиясына және шешімдер қабылдау процестеріне орнықты дамуды интеграциялау;

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

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

Қордың және ұйымның Директорлар кеңесі мен атқарушы органы орнықты даму және оны енгізу саласында лайықты жүйе қалыптастыруды қамтамасыз етуге тиіс.

Барлық қызметкерлер мен барлық деңгейлердегі лауазымды тұлғалар орнықты дамуға үлес қосады.

Холдингтік компаниялар бүкіл топ бойынша орнықты даму қағидаттарының енгізілуі үшін жауап береді.

6. Қор және компаниялар қызметтік, коммерциялық және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын ақпаратты қорғауды қамтамасыз етуді ескере отырып, өз қызметінің мүдделі тараптар үшін айқындығы мен ашықтығын қамтамасыз ету мақсатында орнықты даму саласындағы есептілікті жыл сайын жариялайды.

7. Қор және ұйымдар әріптестердің орнықты даму қағидаттарын қолдануын көтермелеуге және ықпал етуге ұмтылуы тиіс.

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

1. Акционерлердің (қатысушылардың) құқықтарын сақтау Қорға және ұйымға инвестициялар тарту үшін негізгі шарт болып табылады. Ұйым акционерлердің (қатысушылардың) құқықтарын іске асыруды қамтамасыз етуге тиіс. Ұйымда бірнеше акционер (қатысушы) болған кезде олардың әрқайсысына әділ қарым-қатынас қамтамасыз етілуі тиіс.

2. Акционерлердің (қатысушылардың) құқықтары, міндеттері мен құзыреттері қолданыстағы заңнамаға, құрылтай құжаттарға сәйкес айқындалады және оларда бекітіледі. Акционерлердің (қатысушылардың) құқықтары Қазақстан Республикасының заңнамасында, ұйымның жарғысында және ақпаратты ашу саласындағы ішкі құжаттарында белгіленген тәртіппен шешім қабылдау үшін жеткілікті ақпаратты уақтылы алуды; акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысына қатысуды және өз құзыретінің мәселелері бойынша дауыс беруді; Директорлар кеңесінің (

қадағалау кеңесінің және атқарушы органның) сандық құрамын, өкілеттілік мерзімін айқындауға, оның мүшелерін сайлауға және олардың өкілеттіктерін тоқтатуға, сондай-ақ сыйақы мөлшері мен оны төлеу шарттарын айқындауға қатысуды; айқын және ашық дивидендтік саясаттың негізінде акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысының шешімімен айқындалатын мөлшерде және мерзімде дивидендтер алуды қамтиды, бірақ олармен шектелмейді.

3. Ұйымда миноритарлық акционерлерді (қатысушыларды) қоса алғанда, бірнеше акционер (қатысушы) болған жағдайда, корпоративтік басқару жүйесі барлық акционерлерге (қатысушыларға) әділ қарым-қатынасты қамтамасыз етуге және олардың құқықтарын іске асыруға тиіс, ол ұйымның жарғысында бекітілуге тиіс.

## **5-тарау. Директорлар кеңесінің және атқарушы органның тиімділігі**

1. Директорлар кеңесі акционерлердің жалпы жиналысына есеп беретін, ұйымға стратегиялық басшылықты және атқарушы органның қызметін бақылауды қамтамасыз ететін басқару органы болып табылады. Директорлар кеңесі осы Кодекстің барлық ережелерінің енгізілуін қамтамасыз етеді.

Атқарушы орган Директорлар кеңесіне есеп береді, ұйымның күнделікті қызметіне басшылықты жүзеге асырады және оның стратегияға, даму жоспарына және акционерлердің жалпы жиналысы мен Директорлар кеңесі қабылдаған шешімдерге сәйкестігін қамтамасыз етеді.

Директорлар кеңесі мен атқарушы орган ынтымақтастық рухында өзара іс-қимыл жасауға, ұйымның мүдделерінде әрекет етуге және орнықты даму қағидаттарының және барлық акционерлерге әділ қарым-қатынас негізінде шешім қабылдауға тиіс.

Директорлар кеңесі мен атқарушы орган Қордың немесе ұйымның ұзақ мерзімді құнын арттыруды және олардың орнықты дамуын қамтамасыз етуге тиіс.

2. Директорлар кеңесіне ұйымды басқару және атқарушы органның қызметін бақылау үшін жеткілікті өкілеттіктер берілуге тиіс. Директорлар кеңесі өз функцияларын жарғыға сәйкес орындайды және мынадай мәселелерге:

1) даму стратегиясын айқындауға (бағыттар және нәтижелер);

2) даму жоспары қызметінің негізгі көрсеткіштерін қоюға және оны мониторингтеуге;

3) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің тиімді жұмыс істеуін ұйымдастыруға және оны қадағалауға;

4) Директорлар кеңесі құзыретінің шеңберінде ірі инвестициялық жобаларды және басқа да негізгі стратегиялық жобаларды бекітуге және олардың тиімді іске асырылуының мониторингіне;

5) атқарушы орган басшысын және мүшелерін сайлауға, оларға сыйақы беруге, олардың сабақтастығын жоспарлауға және қызметін қадағалауға;

6) корпоративтік басқаруға және этикаға;

7) ұйымда осы Кодекс ережелерінің және Қордың іскерлік этика саласындағы корпоративтік стандарттарының (Іскерлік этика кодексінің) сақталуына ерекше назар аударады.

3. Директорлар кеңесінің мүшелері өздерінің міндеттерін тиісінше орындауға және ұйымның ұзақ мерзімді құнын арттыруды және орнықты дамуды қамтамасыз етуге тиіс. Ұйымның Директорлар кеңесі акционерлерге есеп береді. Бұл есептілік акционерлердің жалпы жиналысы тетігі арқылы іске асырылады.

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

5. Директорлар кеңесінің құрамында тәжірибесі, жеке басының сипаттамалары және гендерлік құрамы бойынша әртүрлілікті қамтамасыз ету қажет. Директорлар кеңесінің құрамына қабылданатын шешімдердің тәуелсіздігін және барлық акционерлерге әділ қарым-қатынасты қамтамасыз ету үшін жеткілікті санда тәуелсіз директорлар кіруге тиіс. Компанияның Директорлар кеңесінің құрамындағы тәуелсіз директорлардың ұсынылатын саны Директорлар кеңесінің мүшелері жалпы санының елу пайызына дейінгі шаманы құрайды.

6. Акционерлердің жалпы жиналысы үміткерлердің құзыретін, дағдыларын, жетістіктерін, іскерлік беделі мен кәсіби тәжірибесін ескере отырып, айқын және ашық рәсімдердің негізінде Директорлар кеңесінің мүшелерін сайлайды. Директорлар кеңесінің жекелеген мүшелерін немесе оның толық құрамын жаңа мерзімге қайта сайлау кезінде олардың ұйымның Директорлар кеңесі қызметінің тиімділігіне қосқан үлесі назарға алынады.

Барлық дауыс беретін акциялары Қорға тиесілі компанияларда Директорлар кеңесінің мүшелерін сайлау процесіне қатысты мынадай ерекшеліктер бар:

1) Директорлар кеңесінің төрағасы жалғыз акционердің шешімімен сайланады; егер Директорлар кеңесінің төрағасы Қор өкілдерінің қатарынан сайланған жағдайда, Директорлар кеңесі тәуелсіз директорлардың арасынан аға тәуелсіз директорды сайлайды;

2) Директорлар кеңесінің құрамына үміткерлерді іздестіру және іріктеу процесін Қор компанияның Директорлар кеңесі төрағасымен және Директорлар кеңесі Тағайындау және сыйақы комитетінің төрағасымен бірлесіп жүзеге асырады.

Бірнеше акционерлері бар ұйымдарда Директорлар кеңесінің мүшелерін және Директорлар кеңесінің төрағасын сайлау процесі "Акционерлік қоғамдар туралы" Қазақстан Республикасының Заңында және ұйымның жарғысында айқындалған тәртіппен жүзеге асырылады. Көрсетілген ұйымдарда Директорлар кеңесінің құрамын, қажетті дағдылар мен құзыреттерді және Директорлар кеңесінің құрамына үміткерлерді



анықтауға ұйым Директорлар кеңесінің Тағайындау және сыйақы комитетін тарту ұсынылады.

Ұйымның Директорлар кеңесінің құрамында Үкімет мүшелерінің, мемлекеттік органдар лауазымды тұлғаларының қатысуына жол берілмейді.

Директорлар кеңесі мүшелерінің өкілеттілік мерзімі бүкіл Директорлар кеңесінің өкілеттіктері мерзіміне сәйкес келеді және акционерлердің жалпы жиналысы Директорлар кеңесінің жаңа құрамын сайлау бойынша шешім қабылдаған сәтте аяқталады.

Директорлар кеңесінің мүшелері үш жылға дейінгі мерзімге сайланады, кейіннен қызметінің қанағаттанарлық нәтижелері жағдайында тағы да үш жыл мерзімге қайта сайлануы мүмкін.

Директорлар кеңесінің құрамына қатарынан алты жылдан астам мерзімге (мысалы, үш жылдық екі мерзім) сайланудың кез келген мерзімі Директорлар кеңесінің құрамын сапалық жағынан жаңарту қажеттілігі ескеріле отырып, ерекше қаралуға тиіс.

Тәуелсіз директор Директорлар кеңесіне қатарынан тоғыз жылдан астам сайлана алмайды. Ерекше жағдайларда тоғыз жылдан астам мерзімге сайлауға жол беріледі, тәуелсіз директорды Директорлар кеңесіне сайлау Директорлар кеңесінің осы мүшесін сайлаудың қажеттілігін және осы фактордың шешімдер қабылдау тәуелсіздігіне әсерін егжей-тегжейлі түсіндірумен жыл сайын жүргізілуге тиіс.

Өзінің тағайындалуымен, сайлануымен және қайта сайлануымен байланысты шешімдер қабылдауға бір де бір тұлға қатыспауға тиіс.

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

8. Директорлар кеңесінің төрағасы Директорлар кеңесіне жалпы басшылық ету үшін жауап береді, Директорлар кеңесінің негізгі функцияларының толық және тиімді іске асырылуын, Директорлар кеңесі мүшелерінің, ірі акционерлер мен атқарушы органның арасында сындарлы диалогтың құрылуын қамтамасыз етеді.

9. Директорлар кеңесі төрағасының және атқарушы орган басшысының рөлі мен функцияларының аражігі нақты ажыратылуға және ұйымның жарғысында, Директорлар кеңесі және атқарушы орган туралы ережелерде бекітілуге тиіс.

10. Директорлар кеңесінің мүшелеріне сыйақының деңгейі ұйымды табысты басқару үшін талап етілетін Директорлар кеңесінің осындай деңгейдегі әрбір мүшесін тарту, ұстау және уәждеу үшін жеткілікті болуға тиіс. Ұйымның Директорлар кеңесінің мүшесіне сыйақы белгілеу Қор әзірлейтін әдіснамаға сәйкес жүзеге асырылады, бұл ретте осы тұлғаның Директорлар кеңесінің құрамына қатысуынан ұйым үшін күтілетін жағымды әсер назарға алынуға тиіс. Бірнеше акционері бар ұйымдарда Директорлар кеңесінің мүшелеріне сыйақы берудің тиісті қағидалары Қор әдіснамасының негізінде

әзірленеді және ол акционерлердің жалпы жиналысында бекітіледі. Ұйымның Директорлар кеңесінің Тағайындау және сыйақы комитеті тәуелсіз директорларға үміткерлерге берілетін сыйақы мөлшері бойынша ұсыныс енгізеді.

Өзінің сыйақысына байланысты шешімдер қабылдауға бір де бір тұлға қатыспауға тиіс.

11. Директорлар кеңесінің комитеттері Директорлар кеңесінің құзыретіне кіретін мәселелерді жан-жақты және мұқият қарауға және аудит, тәуекелдерді басқару, Қордың және ұйымдардың тауарларды, жұмыстарды және көрсетілетін қызметтерді сатып алу қағидаларын тиісінше және тиімді қолдану, Директорлар кеңесі мен атқарушы органның мүшелерін тағайындау және сыйақы беру, орнықты даму, оның ішінде еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі және қоршаған ортаны қорғау сияқты бағыттар бойынша қабылданатын шешімдердің сапасын арттыруға ықпал етеді. Комитеттердің болуы Директорлар кеңесінің мүшелерін Директорлар кеңесінің құзыреті шеңберінде шешімдер қабылдау жауапкершілігінен босатпайды.

12. Директорлар кеңесінің отырыстарын дайындау және өткізу оның қызметінің барынша нәтижелі болуына ықпал етуге тиіс. Директорлар кеңесінің мүшелері өз міндеттерін орындау үшін толық, өзекті және уақтылы ақпаратқа қолжетімділікке ие болуға тиіс.

Директорлар кеңесі өз функцияларын тиімді орындау үшін үнемі отырыстар өткізеді. Директорлар кеңесінің отырыстары күнтізбелік жылдың басына дейін бекітілетін жұмыс жоспарына сәйкес өткізіледі. Директорлар кеңесінің және оның комитеттерінің отырыстарын өткізу бетпе-бет немесе сырттай дауыс беру нысандары арқылы жүзеге асырылады, бұл ретте сырттай дауыс беру нысанындағы отырыстардың саны барынша аз болуға тиіс. Маңызды және стратегиялық сипаттағы мәселелерді қарау және олар бойынша шешімдер қабылдау Директорлар кеңесінің бетпе-бет дауыс беру нысанындағы отырыстарында ғана жүзеге асырылады. Ерекше жағдайларда Директорлар кеңесінің және оның комитеттері отырысының екі нысанын да үйлестіруге болады.

Директорлар кеңесінің және оның комитеттерінің отырыстарына корпоративтік хатшы талқылау және қабылданған шешімдердің қорытындыларын толық көлемде көрсете отырып, тиісті түрде хаттама жүргізеді.

13. Директорлар кеңесі, Директорлар кеңесінің комитеттері және мүшелері ұйымның Директорлар кеңесі бекіткен құрылымдалған процесс шеңберінде жыл сайынғы негізде бағалануға тиіс. Осы процесс Қордың әдіснамасына сәйкес келуге тиіс. Бұл ретте үш жылда кемінде бір рет бағалау тәуелсіз кәсіби ұйымды тарта отырып жүргізіледі.

14. Бағалау Директорлар кеңесінің және оның мүшелерінің әрқайсысының ұйымның ұзақ мерзімді құнының өсуіне және орнықты дамуына үлесін айқындауға, сондай-ақ бағыттарын анықтауға және жақсартуға арналған шараларды ұсынуға

мүмкіндік беруге тиіс. Директорлар кеңесінің мүшелерін қайта сайлау немесе олардың өкілеттіктерін мерзімінен бұрын тоқтату кезінде бағалау нәтижелері назарға алынады.

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

Директорлар кеңесі корпоративтік хатшыны тағайындау туралы шешім қабылдайды, оның өкілеттілік мерзімін, функцияларын және қызмет тәртібін, лауазымдық жалақысының мөлшерін және сыйақы төлеу шарттарын белгілейді, корпоративтік хатшы қызметін (хатшылығын) құру туралы шешім қабылдайды және көрсетілген қызметтің бюджетін айқындайды. Корпоративтік хатшы Қордың Директорлар кеңесіне есеп береді және Қордың атқарушы органынан тәуелсіз болады. Корпоративтік хатшының негізгі міндеттері Директорлар кеңесі, жалғыз акционер тарапынан корпоративтік шешімдерді уақтылы және сапалы қабылдауға жәрдемдесуді, Директорлар кеңесінің мүшелері үшін олардың қызметінің барлық мәселелері және осы Кодекс ережелерінің қолданылуы бойынша кеңесші рөлін орындауды, сондай-ақ осы Кодекстің іске асырылуына мониторингін және Қор мен ұйымдарда корпоративтік басқаруды жетілдіруге қатысуды қамтиды. Корпоративтік хатшы сондай-ақ Қордың жылдық есебінің құрамына енгізілетін осы Кодекстің қағидаттары мен ережелерінің сақталуы туралы есеп дайындауды жүзеге асырады. Осы есеп тиісті түсініктер келтіріле отырып, Кодекстің сақталмай отырған қағидаттары мен ережелерінің тізбесін қамтуға тиіс.

16. Компанияларда алқалы атқарушы орган қойылады, қалған ұйымдарда, сондай-ақ компания - бірлескен кәсіпорын құрылған жағдайда акционерлердің (қатысушылардың) қалауы бойынша ол алқалы немесе жеке-дара болуы мүмкін. Атқарушы органның басшысы және мүшелері жоғары кәсіби және жеке басы сипаттамаларына ие болуға, сондай-ақ мінсіз іскерлік беделді иеленуге және жоғары этикалық стандарттарды ұстануға тиіс.

17. Атқарушы орган Директорлар кеңесіне есеп береді және ұйымның күнделікті қызметіне басшылықты жүзеге асырады, стратегияның, даму жоспарының және Директорлар кеңесі және акционерлердің жалпы жиналысы қабылдаған шешімдердің іске асырылуы үшін жауапты болады.

18. Директорлар кеңесі атқарушы органның басшысын және мүшелерін сайлайды, өкілеттілік мерзімін, лауазымдық жалақысының мөлшерін, еңбекақы төлеу шарттарына айқындайды. Атқарушы органның құрамына үміткерлер іздестіру мен таңдау, олардың сыйақысын белгілеу процесіндегі негізгі рөлді ұйымның Директорлар кеңесінің Тағайындау және сыйақы комитеті атқарады.

Алқалы атқарушы органның құрамына сайлауға үміткерлер бойынша ұсыныстарды Директорлар кеңесі Тағайындау және сыйақы комитетінің қарауына атқарушы органның басшысы енгізеді. Директорлар кеңесі атқарушы органның басшысы ұсынған

үміткерді қабылдамаған жағдайда, атқарушы органдағы сол лауазымға екінші рет ұсыныс енгізу құқығы Директорлар кеңесіне өтеді.

Акцияларының (қатысу үлестерінің) 100 %-ы Қорға тиесілі компанияларда атқарушы органның басшысы лауазымына үміткер Қор басқармасымен алдын ала келісіледі.

Директорлар кеңесі кез келген уақытта атқарушы орган басшысының және мүшелерінің өкілеттіктерін тоқтата алады.

Ұйымның атқарушы органының басшысын және мүшелерін үш жылға дейінгі мерзімге сайлау ұсынылады. Атқарушы орган басшысының және мүшелерінің өкілеттілік мерзімі жалпы атқарушы органның өкілеттілік мерзіміне сәйкес келеді.

19. Компанияның бірінші басшысының лауазымына үміткер компания Қазақстан Республикасы Президентінің Жарлығымен бекітілген тиісті тізімге енгізілген жағдайда, Қазақстан Республикасының Президентімен немесе оның Әкімшілігімен келісіледі.

Мұндай жағдайда компанияларда атқарушы органның басшысын іздестірудің және сайлаудың мынадай тәртібі бар:

1) компанияның Директорлар кеңесінің Тағайындау және сыйақы комитеті атқарушы орган басшысының лауазымына үміткерлер үшін құзыреттер мен дағдыларға қойылатын талаптарды, үміткерлерді іздестіру тәсілдерін (өз бетінше немесе рекрутингтік ұйымды тарту арқылы) айқындайды;

2) компанияның Директорлар кеңесінің Тағайындау және сыйақы комитеті үміткерлер іздестіруді және іріктеуді жүзеге асырады, сұхбат жүргізеді және үміткерлердің рангқа бөлінген қысқаша тізімін жасайды;

3) Қор басқармасы атқарушы орган басшысының лауазымына үміткерді келіседі және оны үміткерлердің рангқа бөлінген тізімімен бірге Қордың Директорлар кеңесінің Тағайындау және сыйақы комитетіне жібереді;

4) Қордың Директорлар кеңесінің Тағайындау және сыйақы комитеті оны қарайды және Қордың Директорлар кеңесі төрағасының (Қазақстан Республикасы Премьер-Министрінің) қол қоюымен кандидатураны үміткерлердің рангқа бөлінген тізімімен бірге Қазақстан Республикасының Президентіне жібереді;

5) Қазақстан Республикасының Президенті немесе Қазақстан Республикасының Президенті Әкімшілігінің Басшысы келіскен үміткерді компанияның Директорлар кеңесі компанияның атқарушы органының басшысы лауазымына тағайындайды.

20. Атқарушы органның басшысы және мүшелерін Директорлар кеңесі бағалайды. Бағаның негізгі өлшемі қойылған ҚНҚ қол жеткізу болып табылады.

Атқарушы орган басшысының және мүшелерінің уәжделген ҚНҚ Директорлар кеңесі бекітеді.

Атқарушы орган мүшелерінің уәжделген ҚНҚ бөлігіндегі ұсыныстарды Директорлар кеңесінің қарауына атқарушы органның басшысы енгізеді.

Бағалау нәтижелері сыйақының мөлшеріне, көтермелеуге, қайта сайлауға (тағайындауға) немесе өкілеттіктерін мерзімінен бұрын тоқтатуға әсер етеді.

21. Атқарушы орган мүшелерінің тарапынан Іскерлік этика кодексінің нормаларын бұзу жағдайларын атқарушы органның басшысы Директорлар кеңесінің назарына жеткізуге тиіс.

Атқарушы органның Іскерлік этика кодексінің нормаларын бұзуға жол берген мүшесі кез келген басқа ұйымның атқарушы органының мүшесі бола алмайды.

22. Корпоративтік қақтығыстар туындаған жағдайда қатысушылар ұйымның және мүдделі тараптардың мүдделерін тиімді қорғауды қамтамасыз ету мақсатында оларды келіссөздер арқылы шешу жолдарын іздестіреді.

Корпоративтік қақтығыстардың алдын алу және оларды реттеу жөніндегі жұмыстың тиімділігі, ең алдымен, осындай қақтығыстарды толық және жедел анықтауды, ұйымның барлық органдарының іс-қимылын дәл үйлестіруді болжайды.

Корпоративтік қақтығыстарды корпоративтік хатшының жәрдемі кезінде ұйымның Директорлар кеңесінің төрағасы қарайды. Директорлар кеңесінің төрағасы корпоративтік қақтығысқа тартылған жағдайда, мұндай жағдайларды Тағайындау және сыйақы комитеті қарайды.

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

1. Қорда және ұйымдарда Қордың және ұйымдардың өздерінің стратегиялық және операциялық мақсаттарына қол жеткізуге ақылға қонымды сенімділігін қамтамасыз етуге бағытталған және ұйымдастыру саясаттарының, рәсімдердің, мінез-құлық нормалары мен әрекеттердің, Қордың және ұйымдардың Директорлар кеңесі мен атқарушы органы құратын басқару әдістері мен тетіктерінің жиынтығын білдіретін тәуекелдерді басқарудың және ішкі бақылаудың тиімді жұмыс істейтін мыналарды:

1) ұйым құнының, кірістілігінің артуы мен олармен бірге жүретін тәуекелдердің арасындағы оңтайлы теңгерімді;

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

3) активтердің сақталуын және компания ресурстарын тиімді пайдалануды;

4) қаржылық және басқару есептілігінің толықтығын, сенімділігін және дұрыстығын;

5) Қазақстан Республикасы заңнамасының және ішкі құжаттар талаптарының сақталуын;

6) алаяқтықтың алдын алу мен негізгі және қосалқы бизнес-процестердің жұмыс істеуін тиімді қолдауды және қызмет нәтижелерін талдауды қамтамасыз ету үшін тиісті ішкі бақылауды қамтамасыз етуге арналған жүйесі құрылуға тиіс.

Директорлар кеңесі және атқарушы орган қорда және ұйымдарда тәуекелдерді лайықты басқару мәдениетінің енгізілуін қамтамасыз етуге тиіс. Қорда және ұйымдарда тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін енгізу және оның жұмыс істеуі озық практикаларға (COSO) және Қордың әдіснамасына (саясаттарына) негізделген айқын нормативтік базаны иеленуге тиіс.

2. Қордың және ұйымдардың Директорлар кеңесі тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін ұйымдастыру қағидаттары мен оларға қойылатын талаптарды, осы жүйенің міндеттерін негізге ала отырып және озық жұмыс практикасы мен тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласындағы Қордың әдіснамасын ескере отырып белгілеуге тиіс.

3. Қордың және ұйымдардың атқарушы органдары тәуекелдерді басқарудың және ішкі бақылаудың тиімді жүйесін құруды және қолдауды қамтамасыз етуге тиіс. Тәуекелдерді басқару процесі жоспарлау (стратегия және даму жоспарлары, жылдық бюджет) және ұйым қызметінің нәтижелерін бағалау (басқару есептілігі) процестерімен біріктірілуге тиіс.

Қордың немесе ұйымның әрбір лауазымды тұлғасы шешімдер қабылдау кезінде тәуекелдердің тиісінше қаралуын қамтамасыз етеді.

Қордың немесе ұйымның атқарушы органы тиісті біліктілігі және тәжірибесі бар қызметкерлердің тәуекелдерді басқару рәсімдерін енгізуін қамтамасыз етуге тиіс.

4. Қордың және ұйымдардың тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесі атқарушы орган жүргізетін, барлық бар тәуекелдерді сәйкестендіру, бағалау және мониторингілеу рәсімдерінің міндеттілігін, сондай-ақ стратегиялық мақсаттарға қол жеткізуге, операциялық міндеттерді іске асыруға және компанияның беделіне теріс әсер етуі мүмкін тәуекелдер деңгейін азайту бойынша уақтылы және барабар шаралар қабылдауды көздейтін тәуекел-менеджменттің жоғары мәдениетіне негізделуге тиіс.

Тәуекелдерді басқару жөніндегі рәсімдер жаңа тәуекелдерге жедел ден қоюды, оларды нақты сәйкестендіруді және тәуекел иелерін айқындауды қамтамасыз етуге тиіс. Қордың және ұйымдардың бәсекелестік немесе экономикалық ортасында кез келген күтпеген өзгерістер болған жағдайда тәуекелдер карталарын және оның тәуекел-тәбетке сәйкестігін жедел қайта бағалау жүзеге асырылуға тиіс.

5. Қорда және ұйымдарда бақылау рәсімдерін төмендегідей үш негізгі сала бойынша әзірлеу, бекіту, нысандандыру және құжаттандыру жүзеге асырылуға тиіс: операциялық қызмет, қаржылық есептілікті дайындау және Қазақстан Республикасы заңнамасының және ішкі құжаттардың талаптарын сақтау.

6. Қорда және ұйымдарда тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласындағы ашық қағидаттар және тәсілдер, қызметкерлерді және лауазымды тұлғаларды тәуекелдерді басқару жүйесі туралы оқыту практикасы, сондай-ақ сәйкестендіру, құжаттандыру және қажетті ақпаратты лауазымды тұлғалардың назарына уақтылы жеткізу процесі енгізілуге тиіс.

7. Қордың және ұйымдардың Директорлар кеңесіне тәуекелдерді басқарудың және ішкі бақылаудың қолданыстағы жүйесі Директорлар кеңесі айқындаған қағидаттарға және оны ұйымдастыру тәсілдеріне сәйкестігіне және оның тиімді жұмыс істейтіндігіне көз жеткізу үшін тиісті шаралар қабылдау қажет. Тәуекелдер бойынша есептер Директорлар кеңесінің отырысына кемінде тоқсанына бір рет шығарылуға және тиісті түрде толық көлемде талқылануға тиіс.

8. Қорда және ұйымдарда тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау және корпоративтік басқару практикасы жүйесінің сенімділігі мен тиімділігін жүйелі түрде тәуелсіз бағалау үшін ІАҚ құрылуға тиіс.

9. Қордағы және ұйымдардағы ішкі аудит жеке құрылымдық бөлімше - ІАҚ құру арқылы жүзеге асырылуға тиіс (жауапкершілігі шектеулі серіктестіктер нысанындағы ұйымдарда ішкі аудит функциялары Қадағалау кеңесіне функционалды түрде есеп беретін ревизиялық комиссияға/ревизорға жүктелуге тиіс; бұл ретте ревизиялық комиссиясын/ревизордың мақсаттары, функциялары және міндеттері, оның ұйым органдарымен өзара іс-қимыл жасау тәртібі осы Кодексте ішкі аудит қызметіне қатысты жазылған қағидаттар ескеріле отырып белгіленуге тиіс). ІАҚ мақсаттары, өкілеттіктері және жауапкершілігі, біліктілік талаптары (ішкі аудиторлардың кәсібилігіне қойылатын талаптар) компанияның ішкі құжатында (ІАҚ туралы ереже) анықталуға тиіс. ІАҚ туралы ереже Ішкі аудит халықаралық кәсіптік стандарттардың және Қордың ішкі аудит саласындағы корпоративтік стандарттарының талаптары ескеріле отырып әзірленуге және бекітілуге тиіс. Ұйымдардың Директорлар кеңесінің міндеті ІАҚ туралы ереженің ұйымдар бизнесінің бейіндік қажеттіліктеріне толық сәйкестігін қамтамасыз ету болып табылады.

10. Ішкі аудиттің тәуелсіздігін және объективтілігін қамтамасыз ету үшін ІАҚ ұйымдық тұрғыдан Директорлар кеңесіне бағынуға және функционалды есеп беруге тиіс. Директорлар кеңесі ІАҚ жоспарлары мен қызмет стратегиясын, ІАҚ бюджетін бекіту бойынша шешім қабылдайды, оның сандық құрамын, ІАҚ қызметкерлері еңбекақысының және сыйақысының мөлшері мен төлеу шарттарын айқындайды.

11. Ұйымдардағы ІАҚ басшысы Қордың ішкі аудит саласындағы корпоративтік стандарттарының негізінде бөлімшенің қызметін реттейтін ішкі құжаттарды әзірлеуге және оларды Аудит комитетінің және Директорлар кеңесінің қарауын және бекітуін қамтамасыз етуге тиіс.

12. ІАҚ өз қызметін Директорлар кеңесі бекіткен тәуекелге бағдарланған жылдық аудиторлық жоспардың негізінде жүзеге асырады. Аудиторлық есептердің нәтижелері және негізгі анықтаулар тоқсан сайын Директорлар кеңесінің қарауына шығарылады.

13. ІАҚ өз қызметін жүзеге асыру кезінде ішкі бақылау жүйесінің және тәуекелдерді басқару жүйесінің тиімділігін бағалауды, ішкі аудит саласындағы қызметтің жалпыға бірдей қабылданған стандарттарын және корпоративтік стандарттарды және корпоративтік басқаруды бағалау саласындағы Қордың ұсынымдарын қолдана отырып,

корпоративтік басқаруды бағалауды, ішкі бақылау мен тәуекелдерді басқару жүйесінің тиімділігін бағалауды жүргізуге тиіс.

14. ІАҚ басшысы ішкі аудит қызметінің барлық түрлерін қамтитын және ІАҚ қызметіне ішкі және сырттай бағалауды міндетті түрде жүргізуді көздейтін кепілдік беру және сапаны арттыру бағдарламасын әзірлеуге және қолдауға тиіс.

ІАҚ, оның басшысының және қызметкерлері жұмысының тиімділігін бағалауды ІАҚ есептерін қарау, жылдық аудиторлық жоспардың орындалуы мерзімінің сақталуы және есептіліктің берілуі, ІАҚ стандарттарының және ішкі нормативтік құжаттарының талаптарына есептің сәйкестігі негізінде Директорлар кеңесі жүзеге асырады.

## **7-тарау. Ашықтық**

1. Мүдделі тараптардың мүдделерін сақтау мақсатында Қор және ұйымдар қаржылық жағдайды, қызмет нәтижелерін, меншік құрылымын және басқаруды қоса алғанда, өз қызметінің барлық маңызды аспектілері туралы ақпаратты уақтылы және сенімді ашады.

2. Қор және ұйымдар Қазақстан Республикасының заңнамасында және ішкі құжаттарда көзделген ақпаратты уақтылы ашады. Қорда және ұйымдарда ақпаратты ашуға және қорғауға арналған қағидаттар мен тәсілдерді айқындайтын ішкі құжаттар, сондай-ақ мүдделі тараптарға ашылатын ақпараттың тізбесі бекітілуге тиіс. Қор және ұйымдар ақпаратты қолжетімділік санатына жатқызу тәртібін, ақпаратты сақтау және пайдалану шарттарын, оның ішінде коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын ақпаратқа еркін қол жеткізу құқығын иеленетін және оның құпиялылығын қорғау шараларын қабылдайтын тұлғалар тобын айқындайды.

3. Қор, компания және акциялары немесе облигациялары қор биржасында саудаланатын ұйымдар Қаржылық есептіліктің халықаралық стандарттарына (бұдан әрі - ҚЕХС) сәйкес дайындалған аудиттелген жылдық қаржылық есептілігін, сондай-ақ ҚЕХС сәйкес дайындалған, есепті кезеңнің бірінші тоқсаны үшін, жартыжылдығы үшін және алғашқы тоғыз айы үшін қаржылық есептілігін өзінің интернет-ресурсына уақтылы орналастыруға тиіс. Қаржылық есептіліктің негізгі нысандарынан басқа Қордың, компаниялардың және акциялары немесе облигациялары қор биржасында саудаланатын ұйымдардың қаржылық жағдайы туралы қосымша ақпаратты ашу ұсынылады.

4. Қор және ұйымдар тараптық тұлға ретінде мүдделі тараптарға қаржылық есептіліктің дұрыстығы және оның ҚЕХС талаптарына сәйкестігі туралы объективті пікір беретін тәуелсіз және білікті аудиторды тарту арқылы жыл сайынғы қаржылық есептілік аудитін жүргізуге тиіс. Егер жылдың қаржылық есептілік аудитін жүргізу Қазақстан Республикасының заңнамасында және/немесе ұйымның ішкі құжаттарында көзделсе, жылдық аудит бөлігіндегі нормалар қолданылады.



5. Қор, компаниялар және акциялары немесе облигациялары қор биржасында саудаланатын ұйымдар жылдық есепті осы Кодекстің ережелеріне және ақпаратты ашудың озық практикасына сәйкес дайындауға тиіс. жылдық есепті Директорлар кеңесі бекітеді.

6. Интернет-ресурс жақсы құрылымдалған, навигация үшін қолайлы болуға және мүдделі тұлғаларға Қордың және ұйымдардың қызметін түсіну үшін қажетті ақпаратты қамтуға тиіс.

## **2-бөлім. "Самұрық-Қазына" ұлттық әл-ауқат қоры" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару қағидаттарына аннотациялар**

### **1-тарау. Үкімет Қордың акционері ретінде**

1. Үкімет Қордың жалғыз акционері ретіндегі өз өкілеттіктерінің және мемлекеттік реттеумен байланысты өкілеттіктерінің аражігін ажыратады. Үкімет Қордың және ұйымдардың ұзақ мерзімді құнын (құндылығын) ұлғайту және Қор мен ұйымдардың активтерін тиімді басқару арқылы Қазақстан Республикасының ұлттық әл-ауқатын арттыру мақсатында Қорды басқарады.

2. Қазақстан Республикасының Үкіметі Қордың жалғыз акционері болып табылады.

Қордың және ұйымдардың негізгі стратегиялық міндеті - бұл Қордың және ұйымдардың ұзақ мерзімді құнының өсуі және орнықты дамуы, ол Қордың және компаниялардың даму стратегиясында көрініс табады. Барлық қабылданатын шешімдер мен әрекеттер даму стратегиясына сәйкес келуге тиіс.

Қорда және компанияларда активтердің оңтайлы құрылымы құрылуға тиіс. Қор және компаниялар өз активтерінің және олардың ұйымдық-құқықтық нысандарының құрылымын барынша оңайлатуға ұмтылуға тиіс.

Ұйымдар өз қызметін өзінің негізгі (бейіндік) қызметінің шеңберінде жүзеге асырады. Қызметтің жаңа түрлерін жүзеге асыруға осы нарықта бәсекелестіктің болмауы немесе Қордың және ұйымдардың қатысуы шағын және орта бизнестің дамуына ықпал етуі шартымен жол беріледі.

Қордың ұйымдарында акциялардың (қатысу үлестерінің) бақылау пакетінің болуы және сақталуы ұсынылады.

Қордың және ұйымдардың органдары, лауазымды тұлғалары даму стратегиясына және жарғыға сәйкес әрекет етуге және шешімдер қабылдауға тиіс. Даму стратегиясы он жылдық кезеңге арналған пайымдауды, миссияны, мақсаттарды, міндеттерді, стратегиялық бағыттар мен қызметтің негізгі көрсеткіштерін айқындайтын ұзақ мерзімді құжатты білдіреді. Компаниялар Қордың даму стратегиясы негізінде он жыл мерзімге арналған даму стратегиясын бекітеді.

Холдингтік компанияның даму стратегиясы оның тобына кіретін ұйымдардың мақсаттарын, міндеттерін және даму бағыттарын қамтуға тиіс. Акцияларына қор

биржаларында баға белгіленетін холдингтік топ ұйымдарында, сондай-ақ бірлескен кәсіпорындар нысанында құрылған холдингтік топ ұйымдарында жеке даму стратегиялары қабылдануы мүмкін. Көрсетілген ұйымдарда даму стратегиясын әзірлеу кезінде ұйымдар жарғыларының ережелерін басшылыққа алу және басқа акционерлермен (қатысушылармен) консультациялар жүргізу қажет.

Даму стратегиясының шеңберінде Директорлар кеңесі мынадай: нақты, өлшемді, қолжетімді, өзекті, қол жеткізудің берілген мерзімдері бар болу өлшемдеріне жауап беруге тиіс ұзақ мерзімді мақсаттарды айқындайды. Стратегиялық мақсаттарға қол жеткізуді бағалау ұзақ мерзімді ҚНҚ арқылы айқындалады. Қызметтің жекелеген бағыттарын (мысалы, инвестициялық, инновациялық, ақпараттық технологиялар, адам ресурстарын басқару) даму стратегиясына енгізу ұсынылады.

Стратегияны әзірлеу және оның іске асырылуын мониторингілеу процесінде Директорлар кеңесі және атқарушы орган стратегиялық сессиялар өткізеді, олардың барысында қызметтің негізгі бағыттары, міндеттері, тәуекелдің проблемалық мәселелері, түзету шаралары талқыланады.

Стратегияны әзірлеу кезінде негізгі мүдделі тұлғалармен, атап айтқанда, ірі акционерлермен, негізгі бизнес-әріптестермен, мүдделі мемлекеттік органдармен консультациялар өткізіледі.

Стратегияда орнықты даму бөлігіндегі мақсаттар, міндеттер және көрсеткіштер көзделуге тиіс.

Стратегияны әзірлеумен және іске асырумен байланысты мәселелер Директорлар кеңесі айқындайтын кезеңділікпен, бірақ кемінде жылына бір рет, Директорлар кеңестерінің бетбе-бет отырыстарында ғана қаралуға тиіс. Директорлар кеңесі ішкі және сыртқы нарық конъюнктурасының өзгерістерін, форс-мажорлық жағдайларды ерте анықтау және оларға уақтылы ден қою жүйесін енгізуге тиіс.

Даму стратегиясында айқындалған стратегиялық мақсаттар мен міндеттердің негізінде даму жоспарлары әзірленеді.

Қордың ұйымдары үшін активтердің оңтайлы құрылымын қамтамасыз ету ұсынылады. Холдингтік компанияда негізгі компания акционерлік қоғам нысанында құрылуы мүмкін. Қалған ұйымдарды жауапкершілігі шектеулі серіктестіктер нысанында құру ұсынылады. Акционерлік қоғам нысанында құрылып қойған ұйымдарды экономикалық, құқықтық және өзге де аспектілерді және Қор тобы мүдделерінің қамтамасыз етілуін ескере отырып, жауапкершілігі шектеулі серіктестіктер нысанына қайта ұйымдастыру мүмкіндігін қарастыру ұсынылады.

Жаңа ұйымдарды құру кезінде ең қолайлы ұйымдық-құқықтық нысан жауапкершілігі шектеулі серіктестік болып табылады. Жаңа ұйымдарды акционерлік қоғам нысанында құруға ұйымның акцияларын кейіннен қор нарығында сатудың жоспарланатыны сияқты ерекше жағдайларда жол беріледі.

Ұйымды жауапкершілігі шектеулі серіктестік нысанында құру кезінде қатысушылар қадағалау кеңестерін құрудың қажеттілігі және құрылатын ұйымның ауқымына және қызметінің ерекшелігіне қарай оның құрамына тәуелсіз мүшелерді сайлаудың орындылығы туралы шешімді өз бетінше қабылдайды.

Ұйымдардың жаңа активтерін сатып алу және/немесе олардың акцияларын сату жағдайында, акциялардың (қатысу үлестерінің) бақылау пакетін сақтап қалу ұсынылады. Бұл ретте, берілген инвестициялаудың берілген шегі бар портфельдік инвестицияларды жүзеге асыру негізгі қызметі болып табылатын ұйымдар үшін акциялардың (қатысу үлестерінің) миноритарлық пакеттерін сатып алуға және акциялардың (қатысу үлестерінің) бүкіл пакетін сатуға жол беріледі.

3. Үкімет "Ұлттық әл-ауқат қоры туралы" Қазақстан Республикасының Заңында және Қордың жарғысында көзделген Қордың жалғыз акционерінің және Қордың Директорлар кеңесіндегі өкілдіктің өкілеттіктерін іске асыру арқылы ғана Қорды және ұйымдарды басқаруға қатысады. Үкімет пен Қордың өзара іс-қимылының негізгі қағидаттары және мәселелері Өзара іс-қимыл туралы келісімде регламенттелген. Акционер ретіндегі Үкіметке қатысты осы Кодекстің "Акционерлердің (қатысушылардың) құқықтары және акционерлерге (қатысушыларға) әділ қарым-қатынас" деген 4-тарауының "Ұлттық әл-ауқат қоры туралы" Қазақстан Республикасының Заңына қайшы келмейтін бөлігіндегі қағидаттары қолданылады.

4. Елді тұрақты әлеуметтік-экономикалық дамыту, экономиканың орнықтылығын қамтамасыз ету және ықтимал қолайсыз сыртқы факторлардың әсерінен қорғау мақсатында Қорды басқару мәселелері Қазақстан Республикасының Президенті басқаратын ҚБК отырыстарында қаралады. ҚБК өз қызметін Қазақстан Республикасы Президентінің 2010 жылғы 6 желтоқсандағы № 1116 Жарлығымен бекітілген ережеге сәйкес жүзеге асырады.

Қазақстан Республикасының Тұңғыш Президенті - Елбасы ҚБК төрағасы болып табылады. ҚБК құрамы және оның ережесі Қазақстан Республикасы Президентінің Жарлығымен бекітіледі.

ҚБК Қор және ұйымдар қызметінің мәселелерін тыңдайды және ҚБК туралы ережеге сәйкес мынадай функцияларды жүзеге асырады:

1) Қор қызметінің бәсекеге қабілеттілігін және тиімділігін арттыру бойынша ұсыныстар әзірлеу;

2) Қордың даму стратегиясын мақұлдау;

3) Қазақстан экономикасын әртараптандыру және жаңғыртудың мемлекеттік бағдарламасына Қордың қатысуы жөніндегі ұсыныстарды қарау және әзірлеу;

4) Қор өз қызметін жүзеге асыратын экономиканың басым секторлары бойынша ұсыныстар әзірлеу.

Ескерту. 4-тармақтың орыс тіліндегі мәтініне өзгерістер енгізілді, қазақ тіліндегі мәтін өзгермейді - ҚР Үкіметінің 08.06.2017 № 350 қаулысымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

5. Үкімет Қорға және ұйымдарға толық операциялық дербестік береді және заңдарда, Қазақстан Республикасы Президентінің актілері мен тапсырмаларында көзделген жағдайларды қоспағанда, Үкіметтің және мемлекеттік органдардың тарапынан Қордың және ұйымдардың жедел (ағымдағы) және инвестициялық қызметіне араласуға жол бермейді.

Қордың басқармасы, Қор басқармасының төрағасы, ұйымдардың органдары өз құзыретінің шегінде шешімдер қабылдау және кез келген әрекеттерді жүзеге асыру кезінде толық дербес және тәуелсіз.

Мемлекеттік органдардың тарапынан ұйымдардың жедел (ағымдағы) қызметіне Қазақстан Республикасының заңдарында көзделмеген араласу болған жағдайда, ұйымдар Қорды осындай мән-жай туралы дереу хабардар етуге тиіс.

Қор осындай ақпаратты қажет болған кезде осындай жағдайларға жол бермеу жөніндегі ұсыныстарды жалғыз акционер ретіндегі Үкіметтің қарауына шығаратын Директорлар кеңесінің назарына жеткізіп отырады.

Қордың және/немесе ұйымдардың қызметі қозғалатын мемлекеттік бағдарламалық құжаттардың, іс-шаралар жоспарларының және нормативтік құқықтық актілердің жобаларында нысаналы көрсеткіштер, іс-шаралар және/немесе өзге де ережелер белгіленген жағдайда, онда осындай жобаларды әзірлеуші мемлекеттік орган Қазақстан Республикасы Үкіметінің Регламентінде көзделген мерзімде Үкіметке енгізу кезінде жобаға қоса берілетін Қордың жазбаша ұстанымын алу үшін жолдайды.

Үкімет (Премьер-Министр) немесе мемлекеттік органдар Қордың және/немесе ұйымдардың қызметіне қатысты мәселелерді қарау жөніндегі консультациялық-кеңесші органдарды немесе жұмыс топтарын құруы кезінде Қордың және/немесе ұйымдардың өкілдері Қормен келісім бойынша жұмыс тобының құрамына енгізіледі.

6. Үкімет пен Қордың, ұйымдардың арасындағы өзара қарым-қатынастар (өзара іс-қимыл) тиісті корпоративтік басқару қағидаттарына сәйкес Қордың Директорлар кеңесі арқылы жүзеге асырылады. Қордың Директорлар кеңесі төрағасының және басқарма төрағасының рөлі мен функцияларының аражігі айқын ажыратылған және Қордың құжаттарында бекітілген.

Қордың Директорлар кеңесінің құрамы және құзыреті "Ұлттық әл-ауқат қоры туралы" Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес айқындалады. Директорлар кеңесінің құрамы Үкімет мүшелерінің, Қор басқармасы төрағасының, тәуелсіз директорлардың және өзге де тұлғалардың қатарынан қалыптастырылады. Қордың Директорлар кеңесінің сандық құрамы Қордың жарғысында айқындалады, бұл ретте тәуелсіз директорлардың саны Директорлар кеңесі сандық құрамының бестен екісінен

кем болмауға тиіс. Тәуелсіз директорларды қоса алғанда, Директорлар кеңесінің мүшелеріне қатысты осы Кодекстің "Директорлар кеңесі мен атқарушы органның тиімділігі" деген 5-бөлімінің "Ұлттық әл-ауқат қоры туралы" Қазақстан Республикасының Заңына және Қордың жарғысына қайшы келмейтін бөлігіндегі талаптары қабылданады.

Қазақстан Республикасының Премьер-Министрі лауазымы бойынша Қордың Директорлар кеңесінің төрағасы болып табылады.

Қордың Директорлар кеңесінің мемлекеттік қызметшілер болып табылатын мүшелері Директорлар кеңесіндегі және оның комитеттеріндегі мүшелігі үшін жеке сыйақы алмайды.

Үкімет мүшелері және өзге де мемлекеттік қызметшілер (мемлекеттік органдардың өкілдері) ұйымдардың Директорлар кеңестерінің құрамдарына кірмейді.

Қордың Директорлар кеңесін акционер ретінде Үкімет сайлайды. ұйымдардың Директорлар кеңестерін ұйым акционерлерінің (жалғыз акционер) жалпы жиналысы сайлайды.

Қордың Директорлар кеңесінің төрағасы бір мезгілде басқарма төрағасы бола алмайды.

Директорлар кеңесі Қордың жарғысына сәйкес өз құзыретінің шегінде Қорға және ұйымдарға қатысы бар мәселелерді қарайды, сондай-ақ жалғыз акционер ретіндегі Үкімет құзыретінің барлық мәселелерін алдын ала қарайды.

7. Қор "Акционерлік қоғамдар туралы" Қазақстан Республикасының Заңына, Қордың жарғысына, Өзара іс-қимыл туралы келісімге сәйкес акционер ретіндегі Үкіметке және Қордың Директорлар кеңесіне Қордың қызметі туралы барлық қажетті ақпаратты ашады және Қор мен ұйымдар қызметінің ашықтығын қамтамасыз етеді.

Үкімет ұйымдарды олардың қызметі мәселелері бойынша олардың өкілдерін Қордың Директорлар кеңесіне шақыру арқылы ғана тыңдай алады.

Қор басқармасы кемінде тоқсанына бір рет Директорлар кеңесінің қарауына Қордың дауыс беретін акцияларының (қатысу үлестерінің) елу пайызынан астамы меншік немесе сенімгерлікпен басқару құқығында Қорға тиесілі ұйымдармен шоғырландырылған қызмет нәтижелерін шығару жолымен есеп береді. Қордың Директорлар кеңесіне берілетін ақпараттың тізбесі Өзара іс-қимыл туралы келісіммен, "Қордың Директорлар кеңесі туралы" ережемен, Қордың ішкі құжаттарымен, сондай-ақ Қордың Директорлар кеңесінің шешімдерімен регламенттеледі.

Егер бұл Қазақстан Республикасының заңдарында, Қазақстан Республикасы Президентінің, Үкіметтің актілерінде және/немесе мемлекеттік органдарға қажетті есептілікті Қордың интернет ресурсына орналастыру қағидаларында, Үкімет бекітетін есептіліктің тізбесінде, нысандарында және орналастыру кезеңділігінде тікелей көзделген жағдайда, Қор есептілікті мемлекеттік органдарға ұсынады.

8. Қордың немесе ұйымның инвестициялық қызметі Қордың немесе ұйымның стратегиясына сәйкес нарықтық қағидаттарда жүзеге асырылады және құнның өсуіне және активтердің оңтайлы құрылымына бағытталады.

Жалғыз акционер ретіндегі Үкіметтің пайдасына таза кірісті бөлу нысандандырылған және ашық дивидендтік саясат негізінде дивидендтер нысанында жүзеге асырылады.

Қордың немесе ұйымдардың рентабельділігі төмен және әлеуметтік маңызы бар жобаларды іске асыруы жағдайлары Қордың немесе ұйымның жылдық есебінде осындай жобаларды қаржыландыру көздері көрсетіле отырып ашылуға тиіс.

Қордың және ұйымдардың инвестициялық қызметі даму стратегиясын іске асыру шеңберінде жүзеге асырылуға және активтердің құнын және оңтайлы құрылымын арттыруға бағытталуға тиіс. Инвестициялық қызметке ұйымдастырудың бірыңғай тәсілдері Қордың инвестициялық қызмет мәселелерін реттейтін ішкі құжаттарында айқындалады.

9. Қордың Директорлар кеңесі, Қордың басқармасы, Қордың Директорлар кеңесінің комитеттері, Қордың корпоративтік хатшысы және ІАҚ өз қызметін "Директорлар кеңесі мен атқарушы органның тиімділігі" деген 5-тараудың және "Тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және аудит" деген 6-тараудың "Ұлттық әл-ауқат қоры туралы" Қазақстан Республикасының Заңына қайшы келмейтін бөлігіндегі қағидаттарына сәйкес жүзеге асырады.

10. Мәселелерді неғұрлым тереңірек және сапалы пысықтау үшін, Қордың Директорлар кеңесінің жанынан: аудит, тағайындау және сыйақы комитеттері, мамандандырылған комитет құрылады. Өзге комитеттер Қордың Директорлар кеңесінің қалауы бойынша құрылуы мүмкін.

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

Комитеттердің құрамына Қордың Директорлар кеңесінің мүшелері және нақты комитетте жұмыс істеу үшін қажетті кәсіптік білімі бар сарапшылар кіреді.

Қордың немесе ұйымның Аудит комитеті тәуелсіз директорлардан ғана тұрады. Комитет білікті сарапшы тартқан жағдайда, осы тұлғаның дауыс беру құқығы болмауға тиіс. Сарапшы тарту туралы шешімді Аудит комитеті қабылдайды және оны тарту мәселесі жыл сайын қызметінің тиімділігі және тәуелсіздігі мәніне қаралуға тиіс. Қордың Мамандандырылған комитеті Қордың тобына кіретін ұйымдар қызметінің "Ұлттық әл-ауқат қоры туралы" Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес экономиканы немесе экономиканың жеке алынған саласын дамытуға әсерін кешенді және объективті түрде талдауды жүзеге асырады. Республикалық бюджеттің атқарылуын бақылау жөніндегі есеп комитетінің өкілі Мамандандырылған комитеттің тұрақты мүшесі - дауыс беру құқығы бар сарапшы болып табылады.

Қордың және ұйымдардың оларға бөлінген республикалық бюджет, Қазақстан Республикасының Ұлттық қоры қаражатын қаржылық-экономикалық негіздемеге сәйкес пайдалануын бақылау, бюджеттік инвестициялардың тиімділігін бағалау Республикалық бюджеттің атқарылуын бақылау жөніндегі есеп комитетінің құзыретіне жатады.

Қордың Директорлар кеңесінің қалған комитеттерінің құрамдарындағы көпшілікті тәуелсіз директорлар құрайды.

Мамандандырылған комитет өз жұмысын Қордың Директорлар кеңесі бекіткен, " Ұлттық әл-ауқат қоры туралы" Қазақстан Республикасының Заңына және Қордың Жарғысына сәйкес әзірленген ережеге сәйкес жүзеге асырады.

Мамандандырылған комитеттің құрамын, өкілеттілік мерзімін айқындау, оның Төрағасын және мүшелерін сайлау, сондай-ақ олардың өкілеттіктерін мерзімінен бұрын тоқтату Қордың Директорлар кеңесінің құзыретіне жатады. Мамандандырылған комитеттің төрағасы Қордың Директорлар кеңесі мүшелерінің арасынан сайланады. Қор басқармасының төрағасы Комитеттің төрағасы бола алмайды. Қордың Мамандандырылған комитетіне мынадай функциялар беріледі:

1) Есеп комитетінің Қордың тобына кіретін ұйымдарға талдау жүргізу туралы ұсынысын қарайды, кейіннен мәселелерді белгіленген тәртіппен Қордың Директорлар кеңесіне береді;

2) Қор тобына кіретін ұйымдардың қаржы-шаруашылық қызметін зерттейді және оған кешенді баға береді;

3) таңдау нәтижелерін Қордың Директорлар кеңесіне және Есеп комитетіне береді.

11. Қорда корпоративтік хатшы тағайындалады. Директорлар кеңесі корпоративтік хатшыны тағайындау туралы шешім қабылдайды, оның өкілеттілік мерзімін, функциялары мен қызмет тәртібін айқындайды. Корпоративтік хатшының негізгі міндеттері Директорлар кеңесінің, жалғыз акционердің тарапынан корпоративтік шешімдердің уақтылы және сапалы қабылдануына жәрдем көрсетуді, Директорлар кеңесінің мүшелері үшін олардың қызметінің барлық мәселелері және осы Кодекстің ережелерін қолдану бойынша кеңесші рөлін орындауды, сондай-ақ осы Кодекстің іске асырылуының мониторингін және Қор мен ұйымдардағы корпоративтік басқаруды жетілдіруге қатысуды қамтиды.

12. Қорда ІАҚ құрылады. Қордың Директорлар кеңесі сандық құрамын, өкілеттілік мерзімін айқындайды, оның басшысын тағайындайды, сондай-ақ оның өкілеттіктерін мерзімінен бұрын тоқтатады, оның жұмыс тәртібін, ІАҚ қызметкерлеріне жалақының және сыйақының мөлшерін және төлеу шарттарын, сондай-ақ ІАҚ бюджетін белгілейді

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

ІАҚ негізгі міндеттері Қордың ішкі бақылау және тәуекелдерді басқару жүйесінің сапасын бағалауды және осы жүйенің жеткіліктілігі мен тиімділігі туралы ақпаратты Директорлар кеңесінің назарына жеткізуді қамтиды. ІАҚ-тың негізгі міндеті Қор қызметінің нәтижелерін жақсартуға жәрдемдесу болып табылады.

13. Қорда басқарма нысанында алқалы атқарушы орган құрылады. Басқарма Директорлар кеңесіне есеп береді және өз қызметін Қордың жарғысында белгіленген құзыреттердің шегінде орындайды. Қордың Директорлар кеңесі жалғыз акционердің және Қордың Директорлар кеңесінің шешімдерін орындауды қоса алғанда, Қор басқармасы қызметінің тиімділігін бақылауды жүзеге асырады.

Үкімет акционер ретінде Қор басқармасының төрағасын лауазымға тағайындайды және мерзімінен бұрын босатады. Қор басқармасының мүшелерін Қордың Директорлар кеңесі сайлайды. Қор басқармасының құрамына сайлануға үміткерлер бойынша ұсыныстарды Қордың Директорлар кеңесінің қарауына Қор басқармасының төрағасы енгізеді.

14. Қор және ұйымдар жоғары этикалық стандарттарды ұстануға және осы стандарттарды барлық қызметкерлердің және Қор мен ұйымдар әріптестерінің тұрақты қолдануын қамтамасыз етуге арналған қажетті рәсімдерді енгізуге тиіс.

Болжанатын бұзушылықтар туралы хабарламалар тікелей ІАҚ немесе Қордың немесе ұйымның Директорлар кеңесіне жолдануға тиіс. Атқарушы орган және қауіпсіздік қызметін қоса алғанда, оның барлық құрылымдық бөлімшелері болжанатын бұзушылықтар туралы хабарламаларды ІАҚ немесе Директорлар кеңесіне беруге кедергі келтірмеуге тиіс.

Қор іскерлік этика, омбудсмен қызметінің стандарттарын, болжанатын бұзушылықтар туралы хабарламаның тиімді жүйесін әзірлейді. Қордың және ұйымдардың Директорлар кеңесі осы стандарттарды енгізуді және олардың сақталуын қамтамасыз етеді. Қордың және ұйымдардың барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері іскерлік этика кодексімен танысу туралы өтінішке қол қоюға және Кодекс туралы өз білімін тұрақты түрде растап отыруға тиіс. Қорда және ұйымдарда іскерлік этика кодексін, омбудсменнің рөлін түсінуге және болжанатын бұзушылықтар туралы хабарлама жүйесінің қолжетімділігіне бағытталған лауазымды тұлғалар мен қызметкерлерді оқыту тұрақты негізде жүргізілуге тиіс.

15. Іскерлік этика қағидаттарын сақтау және Қор мен ұйымдарда туындайтын әлеуметтік-еңбек дауларын оңтайлы реттеу мақсатында омбудсмен тағайындалады.

Омбудсмен лауазымына үміткерде мінсіз іскерлік қадір-қасиет, жоғары бедел болуға және ол әділетті шешімдер қабылдау қабілетіне ие болуға тиіс.

Омбудсмен Қордың Директорлар кеңесінің шешімімен тағайындалады және әрбір екі жыл сайын қайта сайлануға тиіс. Омбудсменнің рөлі өзіне жүгінген қызметкерлерге, еңбек дауларына, қақтығыстарға қатысушыларға консультация беру және оларға Қазақстан Республикасының заңнамасы нормаларының сақталуын (оның ішінде қажет



болған кезде құпиялылықтың сақталуын) ескере отырып, өзара қолайлы, сындарлы және іске асырылатын шешім әзірлеуге жәрдем көрсетуден, қызметкерлердің де, Қордың және ұйымның да проблемалық әлеуметтік-еңбек мәселелерін шешуге, сондай-ақ Қор және ұйымдар қызметкерлерінің іскерлік этика қағидаттарын сақтауына жәрдем көрсетуден тұрады.

Омбудсмен өзі анықтаған жүйелі сипатты иеленетін және тиісті шешімдер (кешенді шараларды) қабылдауды талап ететін проблемалық мәселелерді тиісті органдардың және Қор және/немесе ұйымдардың лауазымды тұлғаларының қарауына шығарады, оларды шешу үшін сындарлы ұсыныстар береді.

Омбудсмен жылына кемінде бір рет өзінің қызмет нәтижелерін бағалайтын Қордың Директорлар кеңесінің Тағайындау және сыйақы комитетіне және Аудит комитетіне жүргізілген жұмысының нәтижелері туралы есеп береді.

Қордың Директорлар кеңесі омбудсмен қызметінің нәтижелерін бағалайды және омбудсмен лауазымына иеленетін тұлғаның өкілеттіктерін ұзарту немесе тоқтату туралы шешім қабылдайды.

Омбудсменнің жұмыс атқару орны, еңбек жағдайлары Қор басқармасының шешімімен айқындалады.

## **2-тарау. Қор мен ұйымдардың өзара іс-қимылы. Қордың ұлттық басқарушы холдинг ретіндегі рөлі**

1. Қордағы және ұйымдардағы корпоративтік басқару жүйесі олардың қызметін тиісті басқаруды және бақылауды қамтамасыз етеді және ұзақ мерзімді құнды арттыруға және орнықты дамуға бағытталады. Қор ұлттық басқарушы холдинг ретінде өз компанияларына қатысты стратегиялық холдинг рөлін атқарады. Корпоративтік басқару негізінде тиімділік, жеделділік және ашықтық болуға тиіс.

2. Қордың және ұйымдардың корпоративтік басқару жүйесі Қордың және ұйымдардың қызметін басқаруды және бақылауды қамтамасыз ететін процестердің жиынтығын, сондай-ақ атқарушы органның, Директорлар кеңесінің, акционерлердің және мүдделі тараптардың арасындағы өзара қатынастар жүйесін білдіреді. Органдардың құзыреттері және шешімдер қабылдау тәртібі жарғыда нақты айқындалуға және бекітілуге тиіс.

Корпоративтік басқару жүйесі мыналардың:

- 1) акционерлердің (қатысушылардың);
- 2) Директорлар кеңесінің (қадағалау кеңесінің);
- 3) атқарушы органның;
- 4) мүдделі тараптардың;

5) жарғыға сәйкес айқындалатын өзге де органдардың арасындағы өзара қарым-қатынастарды көздейді.

Корпоративтік басқару жүйесі оның ішінде:

- 1) мәселелерді қарау және шешімдер қабылдау тәртібі иерархиясының сақталуын;
- 2) органдардың, лауазымды тұлғалардың және қызметкерлердің арасындағы өкілеттіктер мен жауапкершіліктің аражігін нақты ажыратуды;
- 3) Қор және ұйымдар органдарының шешімдерді уақтылы және сапалы қабылдауын ;
- 4) Қордың және ұйымдардың қызметіндегі процестердің тиімділігін;
- 5) заңнамаға, осы Кодекске және Қор мен ұйымдардың ішкі құжаттарына сәйкестікті қамтамасыз етуге тиіс.

Қорда және ұйымдарда органдар және құрылымдық бөлімшелер туралы ережелер, сондай-ақ тиісті позицияларға арналған лауазымдық нұсқаулықтар бекітілуге тиіс. Осы құжаттардың ережелерінің сақталуы корпоративтік басқару процестерінің жүйелілігі мен дәйектілігін қамтамасыз етеді.

3. Қор акционердің (қатысушының) функцияларын іске асыру жолымен, сондай-ақ Директорлар кеңесі арқылы компаниялардың жарғыларында және осы Кодексте белгіленген тәртіппен компанияларды басқаруға қатысады.

Қор жыл сайын компанияның Директорлар кеңесінің төрағасына және Директорлар кеңесіндегі Қордың өкілдеріне алдағы қаржы жылына акционердің күтетіндерін жолдайды.

Қор акционерлердің жалпы жиналысы форматында барлық дауыс беретін акциялары Қорға тиесілі компаниялардың Директорлар кеңесінің мүшелерімен отырыстар өткізеді.

Компаниялардың Директорлар кеңестері компаниялардың жарғысында белгіленген өз құзыретінің шеңберінде шешім қабылдауда толық дербестікке ие болады.

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

"Ұлттық әл-ауқат қоры туралы" Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес барлық дауыс беретін акциялары Қордың меншігіндегі компанияның жарғысында "Акционерлік қоғамдар туралы" Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес акционерлердің жалпы жиналысының және Директорлар кеңесінің ерекше құзыретіне кіретін мәселелер осындай компанияның тиісінше Директорлар кеңесінің және атқарушы органның құзыретіне жатқызылуы мүмкін. Осындай жағдайларда құзыретті төмен тұрған органға берген орган берілген құзыреттердің іске асырылуына мониторингті жүзеге асыруға тиіс.

Ұйымдарды басқару жөніндегі Қордың қызметі Қазақстан Республикасының "Акционерлік қоғамдар туралы", "Ұлттық әл-ауқат қоры туралы" заңдары мен еншілес және тәуелді ұйымдарды басқаруды реттейтін ішкі құжаттарға сәйкес жүзеге асырылады.

4. Қор компаниялармен жүргізілген талқылауларды ескере отырып, компаниялар үшін бірыңғай саясат қалыптастырады, ұйымдарға арналған әдістемелік ұсынымдарды және корпоративтік стандарттарды бекітеді.

Ұйымда Қор бекіткен ішкі аудит саласындағы корпоративтік стандарттарды және ішкі бақылау жүйесін қолдану туралы шешімді көрсетілген стандарттардың ұйым қызметінің ерекшелігіне сәйкестігінің қамтамасыз етілуін ескере отырып, ұйымның Директорлар кеңесі қабылдайды.

Қор "Ұлттық әл-ауқат қоры туралы" Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес компанияларға қатысты бірыңғай саясатты қалыптастырады, ұйымдарға арналған әдістемелік ұсынымдар мен корпоративтік стандарттарды бекітеді. Осындай бағыттар адам ресурстарын, ақпараттық технологияларды, инвестицияларды, инновацияларды басқару, тәуекелдерді басқару, корпоративтік басқару, жоспарлау, экономика мен қаржы және өзге де мәселелерді қамтиды. Холдингтік компаниялар өз тобы үшін Қордың корпоративтік стандарттарымен жабылмаған немесе Қордың саясатын және корпоративтік стандарттарын толықтыратын/нақтылайтын бағыттар бойынша бірыңғай саясаттарды бекітуі мүмкін.

5. Қордың және компаниялардың атқарушы органдары компаниялардың Директорлар кеңестеріне бекіту үшін жіберілетін компаниялардың даму жоспарларының жеткілікті жоғары мақсаттылығын және шынайылығын, сондай-ақ олардың Қор стратегиясы мен даму жоспарына сәйкестігін қамтамасыз ету үшін ынтымақтастық рухында өзара іс-қимыл жасауға тиіс.

Қордың атқарушы органы компанияның атқарушы органымен стратегия және орнықты даму мәселелері бойынша тұрақты диалог ұстауға тиіс. Бұл ретте Қор даму жоспарында белгіленген ҚНҚ орындалмауына әкеп соқтыратын мән-жайлар болатын жағдайларды қоспағанда, компанияның атқарушы органы жауапты болатын компанияның жедел (ағымдағы) қызметіне араласуға жол бермейді.

6. Таза кірісті акционер ретінде Қордың пайдасына бөлу нысандандырылған және ашық дивидендтік саясаттың негізінде дивидендтер нысанында жүзеге асырылады.

7. Ұйымдарды басқаруды ұйымдардың органдары ұйымның жарғысында айқындалған құзыреттерге және тәртіпке сәйкес жүзеге асырады. Осы қағидат бірнеше акционерлері (қатысушылары) бар ұйымдарға да қолданылады.

8. Қор, ұйымдар және олардың лауазымды тұлғалары Қордың және ұйымдардың ұзақ мерзімді құнын арттыру және олардың орнықты дамуы, тиісінше қабылданатын шешімдер және әрекет/әрекетсіздік үшін Қазақстан Республикасының заңнамасында және ішкі құжаттарда белгіленген тәртіппен жауаптылықта болады.

Қор және ұйымдар, атқарушы орган қызметінің тиімділігін бағалаудың негізгі элементі ҚНҚ жүйесі болып табылады. Қор Директорлар кеңесіндегі өзінің өкілдері арқылы компанияларға ҚНҚ бойынша өз күтулерін жолдайды. Компанияның ҚНҚ тізбесі мен нысаналы мәндерін компанияның Директорлар кеңесі бекітеді.

Компаниялар ҚНК қол жеткізу мақсатында тиісті даму жоспарларын әзірлейді.

Қордың және ұйымдардың ҚНК қол жеткізуін бағалау бекітілген даму жоспарымен салыстыру бойынша жыл сайынғы негізде жүзеге асырылады. Осы бағалау атқарушы органдар басшысының және мүшелерінің сыйақысына әсер етеді, оларды қайта сайлау кезінде қабылданады, сондай-ақ оларды атқаратын лауазымынан мерзімінен бұрын шеттету үшін негіз болып табылады.

Даму стратегиясында белгіленген мақсаттар мен міндеттерге қол жеткізуді бағалау мақсатында компанияларға мынадай процестер арқылы ҚНК белгіленеді:

1) Қор Директорлар кеңестеріндегі өзінің өкілдеріне компаниялардың жоспарлы кезеңге арналған нысаналы ҚНК бойынша өз күтетіндерін жолдайды, олар компаниялардың Директорлар кеңестерінің қарауына шығарылады;

2) компанияның Директорлар кеңесі қарауының және талқылауының қорытындылары бойынша ҚНК тізбесі және нысаналы мәндері бекітіледі, олар тиісті даму жоспарларын әзірлеу үшін компанияның атқарушы органына жеткізіледі.

3) мақұлданған ҚНК қол жеткізу мақсатында компания Қордың тиісті құжаттарында айқындалған тәртіппен бес жыл кезеңге арналған даму жоспарын әзірлейді;

4) компанияның даму жоспарының жобасы компанияның атқарушы органының мақұлдауын алғаннан кейін Қордың қызметті жоспарлау, мониторингілеу және бағалау жөніндегі ақпараттық жүйесіне енгізіледі және компанияның Директорлар кеңесінің қарауына және бекітуіне жіберіледі;

5) компанияның даму жоспарын компанияның Директорлар кеңесі бекітеді және даму жоспарының бекітілген нұсқасы да Қордың қызметті жоспарлау, мониторингілеу және бағалау жөніндегі ақпараттық жүйесіне енгізіледі.

Компаниялардың даму жоспарларын бастапқы бекіткеннен кейін Қордың тиісті құжаттарында айқындалған тәртіппен оларды түзетуге жол беріледі. Компанияның даму жоспарының жобасы және компанияның бекітілген даму жоспарының түзетілген жобасы Қормен келісілмейді.

Компанияның атқарушы органы компанияның даму жоспарының және ҚНК орындалуына мониторинг жүргізеді, мониторинг нәтижелері және даму жоспарының орындалуы тур алы есептер Қордың тиісті құжаттарында айқындалған тәртіппен Қордың қызметті жоспарлау, мониторингілеу және бағалау жөніндегі ақпараттық жүйесіне енгізіледі.

9. Холдингтік компанияның Директорлар кеңесі өзінің тобына кіретін барлық заңды тұлғалардағы басқару тиімділігін, ұзақ мерзімді құнның өсімін және орнықты дамуын қамтамасыз етуге тиіс. Операциялық тиімділікті арттыру, есептіліктің сапасын жақсарту, корпоративтік мәдениет пен этиканың жақсартылған стандарттары, жан-жақты ашықтық және айқындық, тәуекелдердің азаюы, ішкі бақылаудың тиісті жүйесі холдингтік компанияның тобындағы тиімді басқару нәтижелеріне айналуға тиіс.

Холдингітік компаниялар өз тобында басқару жүйесін енгізуге, оны жұмыс жағдайында ұстауға және тұрақты түрде жақсартып отыруға тиіс.

Холдингітік компанияның Директорлар кеңесі барлық топты тиімді басқару және оның жұмыс істеуі үшін акционерлердің алдында жауапты орган болып табылады және топты басқарумен байланысты шешімдер қабылдайды.

Холдингітік компаниядағы корпоративтік басқару жүйесі:

1) топта нақты басқару жүйесінің, аражігі ажыратылған өкілеттіліктердің және шешімдер қабылдау процесінің болуы, функциялар мен процестерді қайталаудың болмауын;

2) бірыңғай стандарттарды, саясат пен процестерді, оның ішінде жоспарлауға, мониторингіге және бақылауға, нәтижелілікті бағалауға және түзету іс-әрекеттерін қолдануға бірыңғай тәсілдерді айқындау бөлігіндегілерді;

3) топтың қызметіне қатысты сапалы ақпаратқа қолжетімділікті;

4) топ тәуекелдерін тиімді басқаруды;

5) Қазақстан Республикасының заңнамасында және Қор мен холдингітік компанияның құжаттарында белгіленген талаптарға сәйкестікті қамтамасыз етуді;

6) мүдделі тараптармен өзара іс-қимылды үйлестіруді қамтамасыз етуге тиіс.

Холдингітік компанияның тобын басқарудың басқа да ықтимал тетіктері кейбір функцияларды (жоспарлау, қазынашылық, бухгалтерлік есеп, ақпараттық технологиялар, құқықтық қамтамасыз ету, ішкі аудит және басқалары) орталықтандыруды қамтиды.

Холдингітік компания топта холдингітік компания жүзеге асыратын басқару мен ұйымдар өз қызметін жүзеге асыру үшін жедел шешімдер қабылдауда оларға дербестік берудің арасындағы теңгерімді қамтамасыз етуге тиіс.

Холдингітік компаниядағы корпоративтік басқару жүйесі және шешімдер қабылдау процесі холдингітік компанияның да, сондай-ақ оның тобына кіретін ұйымдардың да жарғысында және құжаттарында нақты белгіленуге және регламенттелуге тиіс.

### **3-тарау. Орнықты даму**

1. Қор және ұйымдар өзінің экономикаға, экологияға және қоғамға әсерінің маңызын сезінеді және ұзақ мерзімді құнды арттыруға ұмтыла отырып, мүдделі тараптардың мүдделер теңгерімін сақтай отырып, ұзақ мерзімді кезеңде өзінің орнықты дамуын қамтамасыз етуге тиіс. Мүдделі тараптармен жауапты, ойластырылған және ұтымды өзара іс-қимыл жасау тәсілі Қордың және ұйымдардың орнықты дамуына ықпал ететін болады.

"Орнықты даму - болашақ ұрпақтың өз қажеттіліктерін қанағаттандыру мүмкіндігінен айырмастан, қазіргі ұрпақтың қажеттіліктеріне жауап беретін даму".

Қоршаған орта және даму мәселелері жөніндегі дүниежүзілік комиссияның "Біздің ортақ болашағымыз" атты баяндамасы, 1987 жылғы 4 тамыз.

"Жаһандық дағдарыстың жалғасуының әсерінен әлемде болып жатқан өзгерістер бізді үрейлендірмейді. Біз оларға дайынбыз. Біздің ендігі міндетіміз - егемендік жылдары қол жеткізгеннің барлығын сақтай отырып, ХХІ ғасырда орнықты дамуды жалғастыру". (Қазақстан Республикасының Президенті Н. Назарбаевтың "Қазақстан - 2050" стратегиясы" атты Қазақстан халқына Жолдауы, 2012 жылғы 12 желтоқсан).

2. Қор және ұйымдар бұл ретте өзінің орнықты дамуын қамтамасыз ете отырып, ұзақ мерзімді құнды арттыруға тырысуға тиіс және мүдделі тараптардың мүдделер теңгерімін сақтауға тиіс. Орнықты даму саласындағы қызмет халықаралық озық стандарттарға сәйкес келуге тиіс.

Қор және ұйымдар өз қызметін жүзеге асыру барысында мүдделі тараптарға әсер етеді немесе олардың әсерін сезінеді.

Мүдделі тараптар Қордың және ұйымдардың қызметіне жағымды да, сонымен қатар жағымсыз да әсер етеді, атап айтқанда, құнның өсуіне, орнықты дамуға, беделі мен имиджіне, тәуекелдерді тудыруға немесе азайтуға әсер етеді. Қорға және ұйымдарға мүдделі тараптармен тиісті өзара іс-қимыл жасауға маңызды мән беру қажет.

Қорға және ұйымдарға мүдделі тараптарды айқындау және олармен іс-қимыл жасау кезінде мүдделі тараптарды айқындаудың және олармен іс-қимыл жасаудың халықаралық стандарттарын пайдалану ұсынылады (АА 1000 стандарты есептілік қағидаттарының стандарты (Accountability Principles Standard 2008), АА 1000 "Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасау стандарты" 2011 (АА 2011 Stakeholder Engagement Standard 2011), ISO 26000 Әлеуметтік жауапкершілік жөніндегі нұсқаулық (Guidance on Social Responsibility), GRI (Global Reporting Initiative) және басқалар).

Мүдделі тараптардың тізбесі мыналарды қамтиды, бірақ олармен шектелмейді:

Мүдделі тараптар	Қосатын үлес, әсер	Нәтиже, мүдде
Акционерлерді қоса алғанда, инвесторлар, екінші деңгейдегі банктер	Қаржы ресурстары (меншікті капитал, қарыз қаражаты)	Салынған инвестициялардың рентабельділігі, дивидендтердің, негізгі борыштың және сыйақының уақтылы төленуі
Қызметкерлер, лауазымды тұлғалар	Адам ресурстары, ниеттестік	Жоғары жалақы, жақсы еңбек жағдайлары, кәсіби даму
Кәсіптік одақтар	Әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз етуге, еңбек қатынастарын реттеуге және қақтығыстарды шешуге жәрдемдесу	Қызметкерлер құқықтарының сақталуы, жақсы еңбек жағдайлары
Клиенттер	Ұйымның өнімін (тауарлары мен көрсетілетін қызметтерін) сатып алу жолымен қаржы ресурстары	Жоғары сапалы, қауіпсіз тауарлар мен көрсетілетін қызметтерді қолайлы бағада алу
Өнім берушілер	Құн жасау үшін ресурстар (тауарлар, жұмыстар және көрсетілетін қызметтер) беру	Сенімді өткізу нарығы, тұрақты төлем қабілеті бар сатып алушы

Жергілікті қоғамдастықтар, қызмет жүзеге асырылатын орындардағы халық, Қоғамдық ұйымдар	Қызмет жүзеге асырылатын орындардағы қолдау Жергілікті биліктерге ниеттестік және оларды қолдау, Ықыласты қарым-қатынас Ынтымақтастық	Қосымша жұмыс орындарының құрылуы, өңірдің дамуы
Үкімет, мемлекеттік органдар, Парламент	Мемлекеттік реттеу	Салықтар, әлеуметтік міндеттердің шешілуі

Қор және ұйымдар диалогты және ұзақ мерзімді ынтымақтастықты жолға қою жөнінде шаралар қабылдауға және мүдделі тараптармен арадағы қарым-қатынастарды басқаруға тиіс.

Қор және ұйымдар тәуекелдерді ескере отырып және тәуелділікті (тікелей немесе жанама), міндеттемелерді, ахуалды (жоғары тәуекел аймағына ерекше назар аударумен), ықпалды, әртүрлі (әр алуан) перспективаларды ескеріп саралай отырып мүдделі тараптардың картасын жасайды.

Холдингтік компанияларда мүдделі тараптардың өз тобына арналған шоғырландырылған картасы болуға тиіс және олар осындай тараптармен өзара іс-қимыл жасаудың тиісті жоспарын жасауы қажет.

Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасау әдістері мынадай нысандарды қамтиды, бірақ олармен шектелмейді (АА 1000 "Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасау стандарты" 2011 (АА 2011 Stakeholder Engagement Standard 2011):

Өзара іс-қимыл деңгейі	Өзара іс-қимыл әдістері
Консультациялар: екі жақты өзара іс-қимыл; мүдделі тараптар Қордың және ұйымдардың сұрақтарына жауап береді	Сауалнамалар фокус - топтар мүдделі тараптармен кездесулер Жария кездесулер Семинарлар Коммуникация құралдары арқылы кері байланысты ұсыну Консультациялық кеңестер
Келіссөздер	Әлеуметтік әріптестік қағидаттарының негізіндегі ұжымдық келіссөздер
Тартылу Екі жақты немесе көп жақты өзара іс-қимыл; барлық тараптардан тәжірибені және білімді арттыру, мүдделі тараптар және ұйымдар тәуелсіз әрекет етеді	Көп жақты форумдар Консультациялық панельдер ымыраға қол жеткізу үдерісі Шешімдерді бірлесіп қабылдау үдерісі Топ фокусы Кері байланысты ұсынудың схемалары
Ынтымақтастық Екі жақты немесе көп жақты өзара іс-қимыл; тәжірибе мен білімді бірлесіп арттыру, шешімдер және шаралар қабылдау	Бірлескен жобалар Бірлескен кәсіпорындар әріптестік мүдделі тараптардың бірлескен бастамалары
Өкілеттіктер беру мүдделі тараптар (егер қолданылса) басқаруға қатысады	Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасау мәселелерін басқаруға, стратегияға және операциялық қызметке біріктіру

3. Қор және ұйымдар ұзақ мерзімді кезеңде, оның ішінде акционерлер мен инвесторлар үшін ұзақ мерзімді құнның артуын да қамтитын орнықты даму үшін өзінің экономикалық, экологиялық және әлеуметтік мақсаттарын келісуді қамтамасыз етуге

тиіс. Қордағы және ұйымдардағы орнықты даму үш: экономикалық, экологиялық және әлеуметтік құрауыштардан тұрады.

Экономикалық құрауыш Қордың және ұйымдардың қызметін ұзақ мерзімді құнды арттыруға, акционерлер мен инвесторлардың мүдделерін қамтамасыз етуге, процестердің тиімділігін арттыруға, неғұрлым жетілдірілген технологиялар құруға және оларды дамытуға инвестицияларды көбейтуге, еңбек өнімділігін арттыруға бағыттауға тиіс.

Экологиялық құрауыш биологиялық және физикалық табиғи жүйелерге әсердің азаюын, шектеулі ресурстарды оңтайлы пайдалануды, экологиялық, энергия және материалдық-үнемдеу технологияларын қолдануды, экологиялық жағынан қолайлы өнімнің жасалуын, қалдықтарды азайтуды, қайта өңдеуді және жоюды қамтамасыз етуге тиіс.

Орнықты дамудың әлеуметтік құрауышы әлеуметтік жауапкершілік қағидаттарына бағдарланған, ол өзгелермен бірге: еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз етуді және қызметкерлердің денсаулығын сақтауды, қызметкерлерге әділ сыйақы беруді және олардың құқықтарын құрметтеуді, персоналды жеке дамытуды, персоналға арналған әлеуметтік бағдарламаларды іске асыруды, жаңа жұмыс орындарын құруды, демеушілік пен қайырымдылықты, экологиялық және білім беру акцияларын өткізуді қамтиды.

Қор және ұйымдар осы үш аспект бойынша өз қызметіне және тәуекелдерге талдау жүргізуі, сондай-ақ өз қызметі нәтижелерінің мүдделі тараптарға теріс әсерін болдырмауға немесе оны азайтуға ұмтылуы тиіс.

GRI 4 халықаралық стандарттары орнықты дамудың мынадай жіктемесін және аспектілерін келтіреді:

Санаттар	Аспектiлер
Экономикалық	Экономикалық нәтижелiлiк Нарықтарға қатысу Тiкелей емес экономикалық әсер Сатып алу практикалары Материалдар Энергия Су
Экологиялық	Биоәртүрлiлiк Шығарындылар Тасталымдар және қалдықтар Өнiм және көрсетiлетiн қызметтер Талаптарға сәйкестiк Көлiк Жалпы ақпарат Өнiм берушiлердi экологиялық бағалау Экологиялық проблемаларға шағым беру тетiктерi
	Еңбек қатынастары мен лайықты еңбек практикасы, оның iшiнде, жұмыспен қамтылуды, денсаулық пен жұмыс орнындағы қауiпсiздiктi, оқыту мен бiлiм алуды, қызметкерлер мен



Әлеуметтік	басшылықтың өзара қарым-қатынасын, әртүрлілік пен тең мүмкіндіктерді, әйелдер мен ерлер үшін тең сыйақыны, өнім берушілердің еңбек қатынастары практикасын бағалауды, еңбек қатынастары практикасына шағым беру тетіктерін қамтиды
	Адам құқықтары, оның ішінде, инвестицияларды, кемсітушілікке жол бермеуді, қауымдастық және ұжымдық келіссөздер жүргізу еркіндігін, балалар еңбегін, мәжбүрлі немесе міндетті еңбекті, қауіпсіздікті қамтамасыз ету практикасын, тұрғылықты және саны аз халықтардың құқықтарын, өнім берушілердің адам құқықтарын сақтауын бағалауды, адам құқықтарының бұзылуына шағым беру тетіктерін қамтиды
	Қоғам, оның ішінде, жергілікті қоғамдастықтарды, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылды, мемлекеттік саясатты, бәсекелестікке кедергі келтірмеуді, талаптарға сәйкестікті, өнім берушілердің қоғамға әсер етуін бағалауды, қоғамға әсер етуге шағым беру тетіктерін қамтиды
	Өнім үшін жауапкершілік, оның ішінде, тұтынушының денсаулығы мен қауіпсіздігін, өнімдер мен көрсетілетін қызметтерді таңбалауды, маркетингтік коммуникацияларды, тұтынушының жеке өміріне қол сұғылмаушылықты, талаптарға сәйкестікті қамтиды

4. Ашықтық, есеп берушілік, айқындық, этикалық мінез-құлық, мүдделі тараптардың мүдделерін құрметтеу, заңдылық, адам құқықтарын сақтау, сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік, мүдделер қақтығысына жол бермеу, жеке басының үлгісі орнықты даму саласындағы қағидаттар болып табылады.

Қағидаттарды ашу:

1) ашықтық - біз кездесулер, талқылаулар және диалог үшін ашықпыз; біз мүдделі тараптармен өзара мүдделерді ескеруге, Қордың, ұйымның және мүдделі тараптар құқықтарының және олардың мүдделері арасындағы теңгерімнің сақталуына негізделген ұзақ мерзімді ынтымақтастық орнатуға ұмтыламыз;

2) есеп берушілік - біз экономикаға, қоршаған ортаға және қоғамға әсеріміз үшін есеп беретіндігімізді сезінеміз; біз Қордың және ұйымдардың ұзақ мерзімді кезеңде ұзақ мерзімді құнының артуы және орнықты дамуы үшін акционерлер мен инвесторлардың алдындағы өзіміздің жауапкершілігімізді сезінеміз; біз ресурстарды (энергияны, шикізатты, суды қоса алғанда) ұқыпты пайдалану, шығарылымдарды, қалдықтарды дәйекті түрде азайту және өнімділігі жоғары энергия және ресурс үнемдейтін технологияларды енгізу жолымен өз қызметіміздің қоршаған ортаға және қоғамға теріс әсерін азайтуға ұмтыламыз; біз мемлекеттік бюджетке салықтарды және заңнамада көзделген өзге де алымдарды төлейміз; біз өзіміздің даму стратегиямыз бен мүмкіндіктеріміздің шеңберінде жұмыс орындарын сақтаймыз және оларды құрамыз; біз өз стратегиямыздың шеңберінде және қолда бар қаржылық мүмкіндіктеріміздің шегінде қызметімізді жүзеге асыратын жерді дамытуға жәрдем көрсетуге ұмтыламыз; біз шешімдерді ойластырып және ақылға қонымды етіп қабылдаймыз және әрекеттерді лауазымды тұлғалар деңгейінен бастап қызметкерлерге дейінгі әрбір деңгейде жасаймыз; біз ресурстарды ұқыпты және жауапты пайдалануға, еңбек өнімділігін арттыруға бағытталған инновациялық технологияларды енгізуге ұмтыламыз; біздің

өнімдеріміз, тауарларымыз бен көрсетілетін қызметтеріміз тұтынушылардың денсаулығы мен қауіпсіздігінің заңнамада белгіленген стандарттарына сәйкес келуге және лайықты сапада болуға тиіс. Біз клиенттерімізді құрметтейміз;

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

4) этикалық мінез-құлық - біздің шешімдеріміз бен әрекеттеріміздің негізіне құрмет, адалдық, ашықтық, командалық рух және сенім, ақ ниеттілік және әділдік сияқты құндылықтар жатады;

5) құрмет - біз заңнамадан, жасалған шарттардан туындайтын немесе жанама түрде іскерлік өзара қарым-қатынастар шеңберінде мүдделі тараптардың құқықтары мен мүдделерін құрметтейміз;

6) заңдылық - біздің шешімдеріміз, әрекеттеріміз бен мінез-құлқымыз Қазақстан Республикасының заңнамасына және ұйымдар органдарының шешімдеріне сәйкес келеді;

7) адам құқықтарын сақтау - біз Қазақстан Республикасының Конституциясында және Адам құқықтары туралы жалпыға бірдей декларация сияқты халықаралық құжаттарда көзделген адам құқықтарын сақтаймыз және олардың сақталуына ықпал етеміз; біз балалар еңбегін пайдалануды үзілді-кесілді қабылдамаймыз және оған тыйым саламыз; біздің қызметкерлер - біздің басты құндылығымыз және негізгі ресурсымыз; олардың кәсібилік және қауіпсіздік деңгейіне біздің қызметіміздің нәтижелері және инвесторлар үшін жасалатын құн тікелей тәуелді болады. Сондықтан біз еңбек нарығынан кәсіби үміткерлерді ашық және жария негізде тартамыз және өз қызметкерлерімізді меритократия қағидаты негізінде дамытамыз; қызметкерлеріміздің қауіпсіздігін және еңбегінің қорғалуын қамтамасыз етеміз; сауықтыру бағдарламаларын өткіземіз және қызметкерлерге әлеуметтік қолдау көрсетеміз; қызметкерлерді уәждеу мен дамытудың тиімді жүйесін жасаймыз; корпоративтік мәдениетті дамытамыз;

8) сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік - сыбайлас жемқорлық біздің акционерлеріміз, инвесторларымыз, өзге де мүдделі тараптар және тұтастай қоғам үшін біздің ұйымдарымыз жасайтын құнды бұзады. Біз барлық мүдделі тұлғалармен өзара іс-қимыл жасай отырып, кез келген көріністердегі сыбайлас жемқорлыққа төзбейтіндігімізді жариялаймыз. Сыбайлас жемқорлық істеріне тартылған лауазымды тұлғалар және қызметкерлер заңдарда көзделген тәртіппен жұмыстан босатылуға және жауапкершілікке тартылуға тиіс; Қордағы және ұйымдардағы ішкі бақылау жүйелері оның ішінде, сыбайлас жемқорлықпен байланысты құқық бұзушылықтарға жол

бермеуге, олардың алдын алуға және анықтауға бағытталған шараларды қамтуға тиіс; ұйымдар мүдделі тұлғалардың сыбайлас жемқорлыққа қарсы күресте хабардар болуын арттыру үшін олармен диалогты дамытуы қажет;

9) мүдделер қақтығысына жол бермеу - мүдделер қақтығысымен байланысты елеулі бұзушылықтар Қордың және ұйымдардың беделіне нұқсан келтіруі және акционерлер мен өзге де мүдделі тұлғалардың тарапынан оларға деген сенімді жоюы мүмкін. Лауазымды тұлғаның немесе қызметкердің жеке басының мүдделері олардың өздерінің лауазымдық, функционалдық міндеттерін мінсіз орындауына әсер етпеуге тиіс; Қор және ұйымдар әріптестермен қатынастарда тараптар бір-біріне қатысты барынша адал, ақ ниетпен, әділ және ниеттес тұрғыда әрекет етуге міндетті өзара сенімге негізделген қатынас орнатуды және оны сақтауды мақсат ете отырып, мүдделер қақтығысының алдын алу, оны анықтау және жою шараларын қабылдайды;

10) жеке басының үлгісі - біздің әрқайсымыз өзіміздің күнделікті әрекеттерімізбен, мінез-құлқымызбен және шешімдер қабылдау кезінде орнықты даму қағидаттарын енгізуге ықпал етеміз. Басқару позицияларын иеленетін лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер өз жеке басының үлгісімен орнықты даму қағидаттарын енгізуге уәждеуі тиіс.

5. Қорда және ұйымдарда орнықты даму саласындағы басқару жүйесі құрылуға тиіс , ол мынадай элементтерді қамтиды, бірақ олармен шектелмейді:

1) Директорлар кеңесінің, атқарушы органның және қызметкерлердің деңгейінде орнықты даму қағидаттарына бейілділік;

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

3) әлеуметтік, экономикалық және экологиялық салаларда орнықты даму аясындағы тәуекелдерді айқындау;

4) мүдделі тараптардың картасын жасау;

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

6) тәуекелдерді басқаруды, жоспарлауды, адами ресурстарды басқаруды, инвестицияларды, есептілікті, операциялық қызметті және басқаларды қоса алғанда, негізгі процестерге, сондай-ақ даму стратегиясына және шешімдер қабылдау процестеріне орнықты дамуды интеграциялау;

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

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

Қордың және ұйымның Директорлар кеңесі мен атқарушы органы орнықты даму және оны енгізу саласында лайықты жүйе қалыптастыруды қамтамасыз етуге тиіс.

Барлық қызметкерлер мен барлық деңгейлердегі лауазымды тұлғалар орнықты дамуға үлес қосады.

Холдингтік компаниялар барлық топ бойынша орнықты даму қағидаттарының енгізілуі үшін жауап береді.

Қор және ұйымдар орнықты даму саласындағы іс-шаралар жоспарын мыналар арқылы әзірлейді:

1) экономикалық, экологиялық және әлеуметтік сияқты негізгі үш сала бойынша ағымдағы жағдайға мұқият, терең және ойластырылған талдау жасау, осы талдауды жасау кезінде ақпараттың сенімділігі, уақтылылығы және сапасы маңызды болып табылады;

2) орнықты даму саласындағы тәуекелдерді айқындау; тәуекелдер орнықты дамудың үш бағытына сәйкес бөлінеді, сондай-ақ аралас бағыттарға әсер етуі және басқа тәуекелдерді қамтуы мүмкін. Тәуекелдерді айқындау үшін Қорға және ұйымдарға әсердің ішкі де, сонымен бірге сыртқы да факторларына талдау жүргізіледі;

3) мүдделі тараптарды және олардың қызметке әсерін айқындау;

4) мақсаттарды, сондай-ақ мүмкіндігінше нысаналы көрсеткіштерді, ұйымның қызметін үш құрауыш бойынша жақсарту және жетілдіру жөніндегі іс-шараларды, жауапты тұлғаларды, қажетті ресурстар мен орындау мерзімдерін айқындау;

5) мақсаттардың, іс-шаралардың іске асырылуын, нысаналы көрсеткіштерге қол жеткізу іс-шараларын тұрақты мониторингілеу және бағалау;

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

7) қалыптастырылған жоспарды іске асыру;

8) тұрақты мониторинг және жүйелі есептілік;

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

Орнықты даму саласындағы іс-шаралар жоспарын әзірлеу кезінде халықаралық декларациялар мен стандарттарды ескеру ұсынылады (Көпұлтты кәсіпорындар үшін ЭЫДҰ басшы қағидаттары (OECD Guidelines for Multinational Enterprises), UN Guiding Principles on Business and Human Rights, ISO 26000 халықаралық стандартының әлеуметтік жауапкершілігі жөніндегі нұсқаулық (ISO 26000 Guidance on Social Responsibility), IFC Sustainability Framework, 1992 жылғы 3-14 маусымда Рио-де-Жанейродағы БҰҰ Конференциясында қабылданған Қоршаған орта және даму жөніндегі декларация, БҰҰ Жаһандық шарты (UN Global Compact Principles) және басқалар).

Орнықты даму мыналарға:

1) басқару жүйесіне;

2) даму стратегиясына;

3) тәуекелдерді басқаруды, жоспарлауды (ұзақ мерзімді (стратегия), орта мерзімді (5 жылдық даму жоспары) және қысқа мерзімді (жылдық бюджет) кезеңдер), есептілікті, тәуекелдерді басқаруды, адам ресурстарын басқаруды, инвестицияларды, операциялық қызметті және басқаларды қоса алғанда, негізгі процестерге, сондай-ақ органдардан (акционерлердің жалпы жиналысы (жалғыз акционер), Директорлар кеңесі, атқарушы орган) бастап қатардағы қызметкерлерге дейінгі барлық деңгейлерде шешімдер қабылдау процестеріне интеграциялануға тиіс.

Орнықты даму саласындағы басқару жүйесінде әрбір органның және барлық қызметкерлердің орнықты даму саласындағы қағидаттарды, стандарттарды және тиісті саясаттар мен жоспарларды іске асырудағы рөлі, құзыреті, жауапкершілігі нақты айқындалуға және белгіленуге тиіс.

Директорлар кеңесі орнықты дамудың енгізілуіне стратегиялық басшылықты және бақылауды жүзеге асырады. Атқарушы орган тиісті іс-шаралар жоспарын қалыптастырады және оны Директорлар кеңесінің қарауына енгізеді.

Орнықты даму мәселелерін мұқият дайындау мақсатында комитет құру немесе Қордың және ұйымның Директорлар кеңесінің жанында жұмыс істейтін комитеттердің бірінің құзыреттері шеңберіне орнықты даму мәселелерін беру ұсынылады. Мысалы, Денсаулық сақтау, қоршаған орта және қауіпсіздік техникасы комитеті сондай болуы мүмкін.

Директорлар кеңесінің Аудит комитеті орнықты даму саласындағы тәуекелдерді, қаржылық емес ақпарат пен есептіліктің сапасын бақылауды жүзеге асырады.

Атқарушы орган Қорда және ұйымда қағидаттарды, саясаттарды, стандарттар мен іс-шаралар жоспарын тиісті іске асыруды және енгізуді жүзеге асырады. Осы мақсаттарға басқарушы лауазымдағы қызметкерді (қызметкерлерді) белгілеу қажет, ол орнықты даму саласындағы іс-шараларға бастамашылық жасау, оларды үйлестіру және іске асыру үшін жауап береді.

Барлық қызметкерлер, әрқайсысы өз деңгейінде жеке мінез-құлқы және тиісті саясаттар мен стандарттарды сақтау арқылы орнықты даму саласындағы қағидаттар мен іс-шараларды енгізеді.

Қорда және ұйымда орнықты даму мәселелері бойынша оқыту мен біліктілікті арттырудың арнайы бағдарламалары енгізілуге тиіс. Оқу орнықты дамуды енгізуде тұрақты элементке айналуға тиіс. Қордың және ұйымның лауазымды тұлғалары қызметті жүргізу және міндеттерді орындау кезінде орнықты даму қағидаттарын түсіну мен оған бейілділік және мәдениеті мен мінез-құлқын өзгерту негізінде қызметкерлердің тартылуына ықпал етуге тиіс.

Орнықты даму қағидаттарын енгізуден болатын тиімділіктер мыналарды қамтиды:

1) инвестициялар тарту - әлемдік практикада инвесторлар инвестициялық тартымдылықты айқындау кезінде орнықты даму саласындағы тиімділікті ескереді;

2) басқарушылық тиімділікті арттыру және тәуекелдерді азайту - басқарушылық шешімдерді қабылдау процесінде экологиялық және әлеуметтік аспектілерді интеграциялау жоспарлау шегін кеңейтуге және тәуекелдер мен мүмкіндіктердің неғұрлым жан-жақты спектрін ескеруге мүмкіндік береді, бұл бизнесті орнықты дамыту үшін алғышарттар жасайды;

3) тиімділікті арттыру - өнімділігі жоғары және тиімді ресурсты технологияларды енгізу инновациялық өнімдер мен көрсетілетін қызметтер құруға мүмкіндік береді, бұл ретте оның бәсекеге қабілеттілігі мен тиімділігі ұлғаяды;

4) беделді нығайту - корпоративтік имиджді жақсарту орнықты даму саласындағы қызметтің барынша айқын нәтижесі болып табылады, ол брендтің құндылығын арттырады және сенім кредитін қалыптастырады, сондай-ақ іскер әріптестермен өзара іс-қимылдың сапасына оң әсер етеді;

5) ішкі және сыртқы мүдделі тараптардың жағынан ниеттестікті арттыру - еңбектің тартымды жағдайларын, кәсіптік және мансаптық өсу үшін мүмкіндіктер жасау перспективалы білікті мамандарды тартуға және ұстауға мүмкіндік береді; мүдделі тараптармен тиімді диалог құру Қор және ұйымдар қызметінің айналасында оң ортаны қалыптастыруға ықпал етеді, ол клиенттердің, акционерлердің, инвесторлардың, мемлекеттік органдардың, жергілікті халықтың, қоғамдық ұйымдардың тарапынан түсіністік пен қолдау есебінен оның бизнесінің тиімділігін арттыруға ықпал етеді.

6. Қор және компаниялар қызметтік, коммерциялық және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын ақпаратты қорғауды қамтамасыз етуді ескере отырып, өз қызметінің мүдделі тараптар үшін айқындығы мен ашықтығын қамтамасыз ету мақсатында орнықты даму саласындағы есептілікті жыл сайын жариялайды.

Қор және ұйымдар мүдделі тараптар үшін өз қызметінің айқындығын және ашықтығын қамтамасыз етеді.

Мүдделі тараптармен кездесулер, БАҚ (жарияланымдар, сұхбат), интернет-ресурсты пайдалану, коммуникация құралдары, консультациялық комитеттер мен кеңестер арқылы кері байланыс беру, сұрау салуларға жауаптар беру және өзгелер. Мүдделі тараптарға ақпаратты ашу әдістері болуы мүмкін.

Қор, компания және акцияларына қор биржасында баға белгіленетін ұйымдар қызметтік, коммерциялық және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын ақпараттың қорғалуын ескере отырып, орнықты даму туралы есептілікті жыл сайын әзірлейді және жариялайды.

Орнықты даму туралы есептілік - бұл қызметтің экономикалық, әлеуметтік және экологиялық аспектілерін басқару саласындағы қызметтің нәтижелерін жария таныстыру, сондай-ақ мүдделі тараптардың мүдделеріне әсер ету.

Орнықты даму жөніндегі ақпарат жеке есеп нысанында ұсынылуы немесе интеграцияланған есептің құрамына енгізілуі мүмкін. Холдингтік компаниялардың

өзінің тобына кіретін ұйымдар үшін бірыңғай шоғырландырылған есеп дайындауына жол беріледі.

Орнықты даму жөніндегі ақпарат интеграцияланған есеп нысанында дайындалған жағдайда, ол:

1) қызметтің негізгі түрлері бойынша елеулі қаржылық-экономикалық және өндірістік нәтижелерді, сондай-ақ оның экономикалық, экологиялық және әлеуметтік әсерін;

2) қызметтің әлеуметтік, экономикалық және экологиялық саласын басқару тәсілдерін;

3) қысқа, орта және ұзақ мерзімді перспективаға арналған стратегияны және жоспарларды көрсетуге тиіс.

Орнықты даму жөніндегі есепті дайындау кезінде Интеграцияланған есептіліктің халықаралық стандарттары (IIRC), орнықты даму саласындағы есептілік жөніндегі нұсқаулық Global Reporting Initiative (GRI); AA1000 Institute of Social and Ethical Accountability сериясының стандарттары сияқты жалпыға бірдей танылған халықаралық стандарттарды басшылыққа алу қажет.

Орнықты даму жөніндегі есепті Директорлар кеңесі бекітеді және ол корпоративтік интернет-ресурсқа орналастыру және/немесе қағаз тасығышта беру арқылы мүдделі тараптардың назарына жеткізіледі.

Орнықты даму саясатын мүдделі тараптардың назарына жеткізу мақсатында Қордың және ұйымдардың интернет-ресурсы қызметтің осы саласына арналған жеке бөлімді қамтуы ұсынылады.

7. Қор және ұйымдар әріптестердің орнықты даму қағидаттарын қолдануын көтермелеуге және ықпал етуге ұмтылуға тиіс.

Қор және ұйымдар әріптестермен өзара қарым-қатынастарда орнықты даму қағидаттарын қабылдауы және оларды сақтау жөніндегі шараларды қабылдауы қажет.

Қор және ұйымдар орнықты даму қағидаттары мен стандарттарын әріптестермен жасалатын тиісті келісімшарттарға (келісімдерге, шарттарға) енгізуі және олардың сақталуын талқылауы қажет. Әріптестермен орнықты даму қағидаттары мен стандарттарын енгізу жөніндегі кешенді шараларды қабылдау ұсынылады.

Егер Қор және ұйымдар әріптестердің экономикаға, экологияға және қоғамға теріс әсер етуімен байланысты тәуекелді анықтаса, онда Қор және ұйымдар ондай әсерді тоқтатуға немесе оның алдын алуға бағытталған шаралар қабылдауға тиіс.

Әріптес орнықты даму қағидаттарын және стандарттарын қабылдамаған немесе тиісті түрде орындамаған жағдайда, Қор және ұйымдар үшін осы әріптестің қаншалықты маңызды болып табылатындығын және оған әсер ету шараларының және оны ауыстыру мүмкіндігінің бар-жоқтығын назарға алу қажет.

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

1. Акционерлердің (қатысушылардың) құқықтарын сақтау Қорға және ұйымға инвестициялар тарту үшін негізгі шарт болып табылады. Ұйым акционерлердің (қатысушылардың) құқықтарын іске асыруды қамтамасыз етуге тиіс. Ұйымда бірнеше акционер (қатысушы) болған кезде олардың әрқайсысына әділ қарым-қатынас қамтамасыз етілуге тиіс.

2. Акционерлердің (қатысушылардың) құқықтары, міндеттері мен құзыреттері қолданыстағы заңнамаға, құрылтай құжаттарға сәйкес айқындалады және оларда бекітіледі. Акционерлердің (қатысушылардың) құқықтары Қазақстан Республикасының заңнамасында, ұйымның жарғысында және ақпаратты ашу саласындағы ішкі құжаттарында белгіленген тәртіппен шешім қабылдау үшін жеткілікті ақпаратты уақтылы алуды; акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысына қатысуды және өз құзыретінің мәселелері бойынша дауыс беруді; Директорлар кеңесінің (қадағалау кеңесінің және атқарушы органның) сандық құрамын, өкілеттілік мерзімін айқындауға, оның мүшелерін сайлауға және олардың өкілеттіктерін тоқтатуға, сондай-ақ сыйақы мөлшері мен оны төлеу шарттарын айқындауға қатысуды; айқын және ашық дивидендтік саясаттың негізінде акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысының шешімімен айқындалатын мөлшерде және мерзімде дивидендтер алуды қамтиды, бірақ олармен шектелмейді.

Акционердің (қатысушының) ұйым ақпаратының құпиялылығы және оны ашу талаптарын ескере отырып, тиісті шешім қабылдау үшін қажетті ұйым туралы ақпарат алу мүмкіндігі болуға тиіс.

Ұйымның қызметі туралы ақпаратты ашу инвесторлар тарапынан ұйымның жарғылық капиталына қатысу туралы немесе ұйым акционерлерінің (қатысушыларының) құрамынан шығу туралы негізді шешім қабылдауға жәрдемдесуге тиіс.

Ұйым Қазақстан Республикасының заңнамасында, ұйымның жарғысында, сондай-ақ басқа да ішкі құжаттарында көзделген тәртіппен акционерлердің (қатысушылардың) мүдделерін қозғайтын өз қызметі туралы ақпаратты өз акционерлерінің (қатысушыларының) назарына жеткізеді. Акционердің (қатысушының) ақпаратты ашу тәртібі және арналары ақпараттық саясатта немесе ұйым туралы ақпаратты ашу мәселелерін регламенттейтін өзге де құжатта айқындалуға тиіс. Акцияларына қор биржасында баға белгіленетін ұйым Листингілік қағидаларға сәйкес ақпаратты қосымша ашады.

Акционер (қатысушы) ашатын ақпараттың тізбесі "Акционерлік қоғамдар туралы" Қазақстан Республикасы Заңының 79-бабында, Қазақстан Республикасының "Шаруашылық серіктестіктері туралы", "Жауапкершілігі шектеулі және қосымша



жауапкершілігі бар серіктестіктер туралы" заңдарында, заңды тұлғалардың құрылтай құжаттарында және ішкі құжаттарында және осы Кодекстің "Ашықтық" деген бөлімінде келтірілген.

Акционерлер (қатысушылар) және инвесторлар ұйымның қызметі туралы ақпаратты мыналар арқылы алады:

1) Директорлар кеңесінің есебін және аудиттелген жылдық қаржылық есептілікті қамтитын жылдық есеп (егер жылдық қаржылық есептілікке аудит жүргізу Қазақстан Республикасының заңнамасында және/немесе ұйымның ішкі құжаттарында көзделсе, осы тармақтың нормалары аудиттелген есептілік бөлігінде қолданылады);

2) ұйымның қызметі туралы өзекті ақпараты бар акционерлерге (қатысушыларға) және инвесторларға арналған бөлімі бар ұйымның интернет-ресурсы;

3) Қазақстан Республикасының заңнамасында, ұйымның құрылтай және ішкі құжаттарында белгіленген тәртіппен ұйымға сұраулар жіберу арқылы ақпараттар мен құжаттар алу мүмкіндігі;

4) баспасөз релиздері және ұйым тарататын өзге де ақпараттық материалдар;

5) ұйым өткізетін брифингтер;

6) ұйымның ішкі құжаттарына сәйкес өзге де тәсілдер.

Ұйым акционерінің (қатысушысының) талабы бойынша қызметтік, коммерциялық немесе Қазақстан Республикасының заңнамасында және ұйымның ішкі құжаттарында айқындалатын, өзге заңмен қорғалатын құпияны/ақпаратты ашу бойынша шектеулер ескеріле отырып, Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген құжаттардың көшірмелері беріледі. Құжаттардың көшірмелерін бергені үшін ұйым өндіріп алатын ақыны ұйым белгілейді және оларды дайындау және қажеттілік болған кезде, акционерге (қатысушыға) жеткізу шығыстарының құнынан аспайды.

Акционер (қатысушы) оның қызметі туралы жазбаша сұраныспен ұйымға өтініш жасауға және ұйымға сұрау түскен күннен бастап күнтізбелік 30 (отыз) күн ішінде не ұйымның жарғысында, ішкі құжаттарында көзделген өзге мерзімде уәждеделген жауаптар алуға құқығы бар.

Акционердің (қатысушының) талабы бойынша ұйым "Акционерлік қоғамдар туралы" Қазақстан Республикасы Заңының 80-бабында көзделген тәртіппен "Акционерлік қоғамдар туралы" Қазақстан Республикасының Заңында көзделген құжаттардың көшірмелерін беруге міндетті.

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

Ұйымдарда жалғыз акционермен (қатысушымен) акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналыстары өткізілмейді. Қазақстан Республикасының заңнамасымен және ұйымның жарғысымен акционерлердің жалпы жиналыстарының

құзыретіне жатқызылған мәселелер бойынша шешімдерді осындай акционер жалғыз қабылдайды және жазбаша нысанда ресімдеуге жатады.

Жалғыз акционер (қатысушы) жыл қызметінің қорытындыларын шығару және өз құзыретіне кіретін мәселелер бойынша шешімдер қабылдау үшін Директорлар кеңесімен және атқарушы органмен (қадағалаушы кеңес және/немесе атқарушы орган) отырыс өткізе алады (бұдан әрі - Директорлар кеңесін тыңдау). Жалғыз акционер (қатысушы) өз құзыреті шеңберінде ұйым қызметінің мәселелерін талқылау үшін Директорлар кеңесінің төрағасымен (қадағалаушы кеңес және/немесе атқарушы орган) жыл бойы тұрақты түрде кездесулер де өткізе алады.

Акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысын өткізу тәртібі "Акционерлік қоғамдар туралы" Қазақстан Республикасының Заңына ("Жауапкершілігі шектеулі және қосымша жауапкершілігі бар серіктестіктер туралы" Қазақстан Республикасының Заңына), жарғыға және ұйымның ішкі қызметін реттейтін ұйымның өзге де ішкі құжаттарына не акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысының шешіміне сәйкес айқындалады. Акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысын өткізу күні мен уақыты жиналысқа қатысуға құқығы бар адамдардың біршамасы не шешімдерді бір ауыздан қабылдауды талап ететін мәселелерге қатысты барлық адамдар қатыса алатындай қолайлы уақытқа белгіленеді.

Акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысында ұйымның қызметіне және оны басқаруға өзгерістерді қарау және қабылдау процесі мынадай өзгерістердің негіздемесі бойынша материалдар берумен қамтамасыз етіледі. Осы материалдарды алудың немесе олармен танысудың барынша қарапайым және ауыртпалық салмайтын тәртібі белгіленуі қажет.

Акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысы өткізілгенге дейін акционерлерге (қатысушыларға) берілетін ақпараттар мен материалдар/Директорлар кеңесін тыңдау, сондай-ақ оны беру тәртібі талқылауға шығарылатын мәселелердің нақты құрылған мәселелерінің толық тізбесі бар талқыланатын мәселелердің мәні, шешім қабылдауға (қабылдамауға) байланысты кездесетін тәуекелдер туралы барынша толық пайымдауды, қызықтыратын сұрақтарға жауаптар алуды және күн тәртібіндегі мәселелер бойынша негіздемелі шешімдер қабылдау мүмкіндігін қамтамасыз етуі қажет

Акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысының күн тәртібіне Директорлар кеңесінің/қадағалау кеңесінің мүшелерін сайлау туралы мәселені қосу жағдайында, заңнаманың, Жарғының және ұйымның ішкі құжаттарының талаптарына сәйкес осы лауазымға үміткерлер туралы толық ақпарат берілуі қажет. Күн тәртібінің мәселелері барынша нақты болуы және оларды әртүрлі түсіндіру мүмкіндігі болмауы қажет. Күн тәртібінен "әртүрлі", "өзге", "басқалар" және т.б. тұжырымдар қолданылған мәселелер алынып тасталады. Акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысында ұйым әрбір жеке мәселе бойынша жеке шешім ұсынуы қажет.

Акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысының күн тәртібіне белгіленген тәртіппен ұсыныстар енгізу, сондай-ақ акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысын кезектен тыс шақыруын талап ету тур алы акционерлердің құқықтары нақты негізделген жағдайда жеңіл іске асырылатын болуы қажет.

Акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысына/Директорлар кеңесін тыңдауға дайындық кезеңінде ұйым акционерлерге (қатысушыларға) күн тәртібі және материалдар бойынша сұрақтар қою мүмкіндігін қамтамасыз ететін қажетті ұйымдық және техникалық жағдайлар жасағаны жөн. Ұйымға лауазымды тұлғалардың, корпоративтік хатшының (немесе оның функциясын жүзеге асыратын адамның) және ұйым қызметкерлерінің акционерлермен (қатысушылармен) және инвесторлармен өзара іс-қимылы, сондай-ақ олардың сұрауларына жауаптар беру тәртібі бойынша өкілеттіктері бекітілуі қажет.

Корпоративтік хатшы (немесе оның функциясын жүзеге асыратын адам) акционерлерден (қатысушылардан) түскен сұрақтардың мониторингін жүзеге асырады және акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысын өткізу рәсімдерінің бөлігінде жауаптар береді, акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысына қатысу және онда дауыс беру тәртібі бөлігінде, сондай-ақ егер ұйымның ішкі құжаттарында бұлар айқындалған болса, басқа да мәселелер бойынша Қазақстан Республикасы заңнамасының және ұйымның құжаттарының ережелерін түсіндіреді.

Қор биржасында акцияларының бағасы белгіленетін ұйымдарда инвесторлармен байланысты қолдау, акционерлердің сұрақтарына уақтылы және сапалы жауаптар берілуін қамтамасыз ету үшін инвесторлармен жұмыс жөніндегі арнайы бөлімдер құру ұсынылады.

Акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысын шақырту туралы ақпараттандыру тәсілдері Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес барлық акционерлердің (қатысушылардың) уақтылы хабарлануын қамтамасыз етуі қажет. Қажеттілік болған кезде хабарландырудың өзі қайталанады, сонымен қатар хабарландырудың әртүрлі тәсілдері, оның ішінде ұйымның корпоративтік интернет — ресурсы пайдаланылады. Ұйымның қызметі туралы барлық акционерлерге (қатысушыларға) бір мезгілде ақпарат беру мақсатында оларға тең қатынасты қамтамасыз ету үшін акционерлер (қатысушылар) бұқаралық ақпарат құралын айқындайды.

Акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысын дайындау кезінде таратылатын ақпараттық материалдар күн тәртібіне қарай жүйеге келтірілуі қажет.

Ақпаратты ашу бойынша талап ұйымға артық әкімшілік ауыртпалық немесе ақталмаған шығыстар жүктемеуі қажет.

Құпия ақпаратты қорғауды қамтамасыз ету ескерілген, акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысының күн тәртібі бойынша тиісті материалдарды акционерлермен (қатысушылармен) және инвестормен (телефоны, электрондық

почтасының мекенжайы) өзара іс-қимылға жауапты адамдардың нақты ақпараты көрсетілген ұйымның интернет-ресурсына орналастыру ұсынылады.

Акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысында дауыс беру процесі ұйым жарғысының ережелері ескерілген дауыс берудің барлық ықтимал тәсілдерін пайдалана отырып, акционер (қатысушы) үшін барынша қарапайым және қолайлы болуы қажет.

Акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысын өткізу тәртібі барлық акционерлерді (қатысушыларды) акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысына қатысу құқықтарын іске асырудың тең мүмкіндіктерін қамтамасыз етеді. Акционер (қатысушы) бетпе-бет, жеке немесе жеке өзі қатыспайтын тәртіппен (өзінің өкіліне акционердің (қатысушының) өзі берген сенімхат бойынша) өткізілетін акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысында дауыс бере алады. Қазақстан Республикасының заңнамасына немесе шартқа сәйкес акционер атынан сенімхатсыз әрекет жасау немесе оның мүддесін білдіру құқығы бар адамдар үшін акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысына қатысуға сенімхат және қаралатын мәселелер бойынша дауыс беру талап етілмейді.

Ұйымда акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысының жұмыс регламенті әзірленуі қажет, онда күн тәртібінің мәселелерін тиісті дәрежеде талқылау және шешімдер қабылдау мүмкіндігін, лауазымды тұлғалардың сөздері және өзге де мәселелерді көздейтін акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысын өткізу тәртібі айқындалады.

Ұйым акционерлерінің (қатысушыларының) жалпы жиналысының маңыздылығы ұйымды басқаруға қатысушы барлық лауазымды тұлғалардың міндетті түрде қатысуын (шақырылған жағдайда) болжайды.

Тіркеу уақыты барлық акционерлер (қатысушылар) тіркеле алатындай жеткілікті болуы қажет, бұл ретте тіркеуден өтпеген акционерлер кворум анықтаған кезде ескерілмейді және дауыс беруге қатысуға құқығы жоқ.

Дауыстарды жинау және есептеу рәсімі барынша қарапайым әрі ашық болуы қажет, акционерлер дауыс беру қорытындыларын қандай-да бір бұрмалау мүмкіндігінің болмауына сенімді болуы қажет. Ұйым дауыс берілуін және тиісті дәрежеде тіркелуін қамтамасыз етуі қажет.

Акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысының төрағасы акционерлердің (қатысушылардың) тікелей отырыс барысында сұрақтарға жауаптар алуына тырысуы қажет. Егер мәселелердің күрделілігі оларға бірден жауап беруге мүмкіндік бермеген жағдайда, сұрақ берген адамға (адамдарға) акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысы аяқталғаннан кейін қысқа мерзімде қойылған сұрақтарға жазбаша жауаптар беріледі.

Институционалдық инвесторлар ұйымдардан акциялар (қатысу үлестерін) сатып алған жағдайда, ұйымның тұрақтылығын және орнықтылығын қамтамасыз ету мақсатында, сенімді тұлға ретінде әрекет жасайтын институционалдық инвесторлар

өздерінің корпоративтік басқару саясатын және инвесторлар компаниясында шешімдер қабылдаудың қолданыстағы рәсімдерін қоса алғанда, инвестициялық қызметті жүзеге асыру регламентін ашулары қажет.

Сенімді тұлға ретінде әрекет жасайтын институционалдық инвесторлар өздері жүзеге асырған инвестицияларға қатысты меншік құқығына әсер етуі мүмкін елеулі мүдделер қақтығысын қалайша шешетіні туралы хабарлауы қажет.

Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес инвестицияларды жүзеге асыру мақсатында қаражат тартқан заңды тұлға институционалдық инвестор болып түсініледі, мысалы, халықтың бос қаражатын жинайтын ірі қаржылық ұйымдар, әртүрлі қаржылық құралдарға кейіннен инвестиция беретін компаниялар немесе кәсіпорындар (сақтандыру және зейнетақы қорлары, инвестициялық компаниялар).

Ұйымдарда акционерлердің жалпы жиналысы (жалғыз акционер) /қатысушы (жалғыз қатысушы) бекітетін Директорлар кеңесінің (қадағалау кеңесінің және/немесе атқарушы органның) құрамын сайлау және олардың сыйақысын белгілеудің ашық тәртібі айқындалуы қажет. Директорлар кеңесін (қадағалау кеңесінің және/немесе атқарушы органның) құрамын сайлау Қазақстан Республикасының заңнамасында, жарғыда және ұйымның ішкі құжаттарында және осы Кодексте айқындалған тәртіппен жүзеге асырылады.

Сайлау, қайта сайлау, сандық құрамы, өкілеттіктер мерзімі, өкілеттіктерді тоқтату, сыйақы төлеу мөлшері мен талабы және директорларды бағалау мәселелері осы Кодекстің 5-тарауында реттеледі.

Ұйымда алынған пайданы тиімді бөлу мақсатында дивидендтердің мөлшерін айқындау мен төлеудің айқын және ашық тетігі анықталуы қажет.

Акционерлердің (қатысушылардың) дивидендтерді төлеу шарттары мен тәртібіне қатысты ақпаратқа қолжетімділігі болуы қажет, сондай-ақ дивидендтер төлеу кезінде ұйымның қаржылық жағдайы туралы дұрыс ақпаратпен қамтамасыз етілуі қажет. Осы мақсаттарда акционерлердің (жалғыз акционер)/қатысушылардың (жалғыз қатысушы) жалпы жиналысы барлық акционерлер/қатысушылар үшін қолжетімділікті қамтамасыз ете отырып, дивиденд саясатын бекітуі қажет. Холдингтік компанияда ұйымдар тобының құрылымында бірнеше акционерлердің/қатысушылардың болуы ерекшелігін ескере отырып әзірленетін топқа арналған бірыңғай дивиденд саясаты болуы қажет. Бірнеше акционерлері (қатысушылары) бар ұйымдарда акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысы бекітетін өзге дивиденд саясаты қабылдануы мүмкін.

Елу пайыздан астам акциялары (қатысу үлестері) меншік немесе сенімгерлік басқару құқығында Қорға тиесілі компаниялардың таза пайдасын бөлу және дивидендтер төлеуі Қордың дивиденд саясатына сәйкес жүзеге асырылады.

Дивиденд саясаты қағидаттарды айқындайды, оны өткен қаржылық жылға ұйымның таза кірісін бөлу туралы акционерлерге (қатысушыларға) ұсыныстар

дайындау кезінде Директорлар кеңесі (қадағалау кеңесі және/немесе атқарушы орган) басшылыққа алады. Дивиденд саясаты мынадай қағидаттарға негізделеді:

- 1) акционерлердің (қатысушылардың) мүдделерін сақтау;
- 2) ұйымның ұзақ мерзімді құнын ұлғайту;
- 3) ұйымның қаржылық тұрақтылығын қамтамасыз ету;
- 4) ұйымның қаражаты есебінен іске асырылатын инвестициялық жобаларды қаржыландыруды қоса алғанда, ұйымның қызметін қаржыландыруды қамтамасыз ету;
- 5) дивидендтердің мөлшерін айқындау тетігінің ашықтығы;
- 6) акционерлердің (қатысушылардың) қысқа мерзімді (кірістер алу) және ұзақ мерзімді (ұйымды дамыту) мүдделерінің теңгерімділігі.

Бухгалтерлік есеп және қаржылық есептілік және қаржылық есептіліктің халықаралық стандарттары туралы Қазақстан Республикасы заңнамаларының талаптарына сәйкес жасалған ұйымның жылдық аудиттелген қаржылық есептілігінде көрсетілген ұйымның таза кірісі сомасын ескере отырып, дивидендтер мөлшерін есептеу жүргізіледі. Токсан немесе жартыжылдық қорытындылары бойынша жай акциялар бойынша дивидендтер төлеу немесе өткен жылдардың бөлінбеген пайдасын бөлу жағдайында, сондай-ақ жекелеген жағдайларда, дивидендтер мөлшерін тиісті кезеңдерге пайданы бөлу тәртібін бекіту туралы мәселені қарау кезінде ерекше тәртіппен акционерлердің жалпы жиналысы (жалғыз акционер) айқындауы мүмкін.

Директорлар кеңесі (қадағалау кеңесі немесе атқарушы орган) дивидендтер төлеу туралы шешім қабылдау үшін өткен қаржылық жылға ұйымның таза кірісін бөлу және ұйымның бір жай акциясына есептегенде бір жылға дивиденд мөлшері туралы ұсыныстарды акционерлердің жалпы жиналысының (жалғыз акционердің) / қатысушының (жалғыз қатысушының) қарауына ұсынады.

Дивидендтер акционерлердің жалпы жиналысының (жалғыз акционердің) / қатысушылардың (жалғыз қатысушының) шешімімен белгіленген мерзімде төленеді.

3. Ұйымда миноритарлық акционерлерді (қатысушыларды) қоса алғанда, бірнеше акционер (қатысушы) болған жағдайда, корпоративтік басқару жүйесі барлық акционерлерге (қатысушыларға) әділ қарым-қатынасты қамтамасыз етуге және олардың құқықтарын іске асыруға тиіс, ол ұйымның жарғысында бекітілуге тиіс.

Барлық акционерлерге (қатысушыларға) тең және әділ қарым- қатынастарды қамтамасыз ету ұйымның беделіне, оның инвестициялық тартымдылығына әсер етеді және ұйым құнының өсуіне мүмкіндік береді.

Акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жиналысын өткізу тәртібі мен рәсімдері барлық акционерлерге (қатысушыларға) тең қарым-қатынасты қамтамасыз етуі қажет. Корпоративтік рәсімдер дауыс беру рәсімдерін негізсіз күрделендірмеуі немесе шығыстармен ауыртпалық салмауы қажет.

Ұйымда елу және одан көп пайыз дауыс беретін акциялары (қатысу үлестері) бар немесе ұйыммен және/немесе өзге де акционерлермен (қатысушылармен) жасалған

келісімдер күшінде шешімдер қабылдау құқығы бар акционері (қатысушысы) болған жағдайда, осындай акционердің (қатысушының) пайдасына қаржы қаражатын қайта бөлу дивидендік төлемдер арқылы жүзеге асырылуы қажет. Елу және одан көп пайыз дауыс беретін акциялары (қатысу үлестері) тиесілі акционердің (қатысушының) пайдасына ұйымның қаражатын қайта бөлудің басқа тетіктері болған жағдайда, олар ұйымның ішкі құжаттарымен бекітілуі және барлық акционерлерге ашылған болуы қажет.

Ұйым ынтымақтастықтың кез келген нысандары мен талаптары, келісімдер, Үкіметпен және мемлекеттік органдармен әріптестік туралы ақпаратты акционерлерге (қатысушыларға) және инвесторларға ашуы қажет.

## **5-тарау. Директорлар кеңесінің және атқарушы органның тиімділігі**

1. Директорлар кеңесі акционерлердің жалпы жиналысына есеп беретін, ұйымға стратегиялық басшылықты және атқарушы органның қызметін бақылауды қамтамасыз ететін басқару органы болып табылады. Директорлар кеңесі осы Кодекстің барлық ережелерінің енгізілуін қамтамасыз етеді.

Атқарушы орган Директорлар кеңесіне есеп береді, ұйымның күнделікті қызметіне басшылықты жүзеге асырады және оның стратегияға, даму жоспарына және акционерлердің жалпы жиналысы мен Директорлар кеңесі қабылдаған шешімдерге сәйкестігін қамтамасыз етеді.

Директорлар кеңесі мен атқарушы орган ынтымақтастық рухында өзара іс-қимыл жасауға, ұйымның мүдделерінде әрекет етуге және орнықты даму қағидаттарының және барлық акционерлерге әділ қарым-қатынас негізінде шешім қабылдауға тиіс.

Директорлар кеңесі мен атқарушы орган қордың немесе ұйымның Ұзақ мерзімді құнын арттыруды және олардың орнықты дамуын қамтамасыз етуге тиіс.

2. Директорлар кеңесіне ұйымды басқару және атқарушы органның қызметін бақылау үшін жеткілікті өкілеттіктер берілуге тиіс. Директорлар кеңесі өз функцияларын жарғыға сәйкес орындайды және мынадай мәселелерге:

- 1) даму стратегиясын айқындауға (бағыттар және нәтижелер);
- 2) даму жоспары қызметінің негізгі көрсеткіштерін қоюға және оны мониторингілеуге;
- 3) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің тиімді жұмыс істеуін ұйымдастыруға және оны қадағалауға;
- 4) Директорлар кеңесі құзыретінің шеңберінде ірі инвестициялық жобаларды және басқа да негізгі стратегиялық жобаларды бекітуге және олардың тиімді іске асырылуының мониторингіне;
- 5) атқарушы орган басшысын және мүшелерін сайлауға, оларға сыйақы беруге, олардың сабақтастығын жоспарлауға және қызметін қадағалауға;

6) корпоративтік басқаруға және этикаға;

7) ұйымда осы Кодекс ережелерінің және Қордың іскерлік этика саласындағы корпоративтік стандарттарының (Іскерлік этика кодексінің) сақталуына ерекше назар аударады.

3. Директорлар кеңесінің мүшелері өздерінің міндеттерін тиісінше орындауға және ұйымның ұзақ мерзімді құнын арттыруды және орнықты дамуды қамтамасыз етуге тиіс. Ұйымның Директорлар кеңесі акционерлерге есеп береді. Бұл есептілік акционерлердің жалпы жиналысы тетігі арқылы іске асырылады.

Директорлар кеңесінің мүшелері өздерінің функционалдық міндеттерін орындауы қажет және өз қызметінде мынадай қағидаттарды ұстануы қажет:

1) өз өкілеттіктері шегінде әрекет ету - Директорлар кеңесінің мүшелері шешімдер қабылдайды және жарғыда бекітілген өз өкілеттіктері шегінде әрекет жасайды;

2) Директорлар кеңесінің, оның комитеттерінің отырыстарына қатысу және оларға дайындалу үшін жеткілікті уақыт бөледі - Директорлар кеңесі мүшесінің төрттен астам заңды тұлғаларда Директорлар кеңесінің мүшесі лауазымын қатар атқаруына болмайды, екі заңды тұлғада ғана Директорлар кеңесінің төрағасы лауазымын қатар атқаруға болады. Директорлар кеңесінің мақұлдауын алғаннан кейін Директорлар кеңесі мүшесінің өзге де заңды тұлғаларда лауазымдар атқаруына болады;

3) ұйымның ұзақ мерзімді құнын өсіруге және орнықты дамуына мүмкіндік беру - Директорлар кеңесінің мүшелері ұйымның мүдделерінде және барлық акционерлерге әділ қарым-қатынасты және орнықты даму қағидаттарын ескере отырып, әрекет етуі қажет; Директорлар кеңесі мүшелерінің шешімдері мен әрекетінің ықпалын мынадай сұрақтар арқылы айқындауға болады: ұзақ мерзімді кезеңдегі шешімнің/әрекеттің салдары қандай; ұйым қызметінің қоғамға және қоршаған ортаға ықпалы қандай; барлық акционерлерге әділ қарым-қатынас қамтамасыз етілетін бола ма; ұйым беделіне ықпалы және іскерлік этиканың жоғары стандарттары; мүдделі тараптардың мүдделеріне ықпалы (сұрақтардың осы тізбесінің қажеттілігі шамалы болып табылады, бірақ толық емес);

4) іскерлік этиканың жоғары стандарттарын қолдау - Директорлар кеңесінің мүшелері өздерінің іс-қимылдарында, шешімдерінде және тәртібінде іскерлік этиканың жоғары стандарттарына сәйкес келуі және Қор мен ұйым қызметкерлеріне үлгі болуы қажет;

5) мүдделер қақтығысына жол бермеу - Директорлар кеңесінің мүшесі өзінің жеке мүдделілігі оның Директорлар кеңесінің мүшесі міндеттерін тиісті дәрежеде орындауына әсер ететін оқиғалардың туындауына жол бермеуі қажет; шешімдерді әділ қабылдауға әсер ететін немесе ықтимал әсер ететін мүдделер қақтығысымен байланысты ахуалдар пайда болған жағдайда, Директорлар кеңесінің мүшелері бұл туралы Директорлар кеңесінің төрағасына алдын ала хабарлауы және осындай шешімдерді талқылауға және қабылдауға қатыспауы қажет; осы талап Директорлар



кеңесі мүшесінің міндеттерін тиісті дәрежеде орындауына тікелей немесе жанама әсер етуі мүмкін Директорлар кеңесі мүшесінің басқа іс-әрекеттеріне де қатысты (мысалы, Директорлар кеңесі мүшесінің басқа заңды тұлғалардың қызметіне қатысуы, әріптестерден және бәсекелестерден акциялар/қатысу үлестерін және өзге мүлік сатып алуы, ақпаратқа және мүмкіндіктерге қолжетімділік);

б) барынша парасатты, білгірлікпен және байқампаздықпен әрекет жасау - Директорлар кеңесінің мүшелеріне тұрақты негізде Директорлар кеңесінің құзыреті бөлігінде өздерінің білімін арттыру және заңнама, корпоративтік басқару, тәуекелдерді басқару, қаржы және аудит, орнықты даму, ұйым қызметінің саласын және ерекшелігін білу сияқты бағыттарды қоса алғанда, Директорлар кеңесінде және комитеттерде өздерінің міндеттерін орындау ұсынылады; ұйым қызметінің өзекті мәселелерін түсіну мақсатында Директорлар кеңесінің мүшелері ұйымның негізгі объектілеріне үнемі баруы және қызметкерлермен кездесулер өткізуі қажет.

Директорлар кеңесінің мүшелері акционер (акционерлер) алдындағы фидуциарлық міндеттерді және қабылданатын шешімдерді, өз қызметінің тиімділігін, әрекетін және/немесе әрекетсіздігін қоса алғанда, Директорлар кеңесі мүшесінің міндеттерін орындауға дербес жауапкершілікте болады. Әртүрлі пікірлер болған кезде Директорлар кеңесінің төрағасы ұйымның мүдделеріне жауап беретін шешім қабылдау үшін Директорлар кеңесінің жекелеген мүшелері білдіретін ұсыныстардың және барлық қолайлы нұсқалардың қаралуын қамтамасыз етуі қажет.

Директорлар кеңесі ұйым қызметінің қорытындылары үшін акционерлер алдында есепті. Акционерлердің жыл сайынғы жалпы жиналысында (тыңдауда) Директорлар кеңесінің төрағасы акционерлерге (қатысушыларға) мыналарды ұсынады:

1) есепті кезеңге Директорлар кеңесі мен оның комитеттерінің қызмет қорытындылары, ұйымның ұзақ мерзімді құнын өсіру және орнықты даму бойынша Директорлар кеңесі қабылдайтын шаралар, негізгі тәуекел факторлары, маңызды оқиғалар, қаралған мәселелер, отырыстардың саны, отырыстардың нысаны, бару, сондай-ақ басқа да маңызды ақпарат көрсетілетін Директорлар кеңесінің есебі. Директорлар есебі ұйымның жылдық есебінің құрамына қосылады;

2) акционердің (қатысушының) (компаниялар үшін) күтулерін іске асыру туралы есеп.

Директорлар кеңесі жыл сайын акционерлер алдында осы Кодекс нормаларының сақталуы туралы есеп береді.

Қосымша ірі акционерлер (жалғыз акционер) даму стратегиясы, атқарушы органның бірінші басшысын сайлау мәселелерін және ұйымның ұзақ мерзімді құнын өсіруге және орнықты дамуға ықпал ететін басқа да аспектілерді талқылау үшін Директорлар кеңесінің төрағасы және оның мүшелерімен отырыс өткізе алады. Осындай отырыс алдын ала жоспарланады және бекітілген рәсімдерге сәйкес өткізіледі

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

5. Директорлар кеңесінің құрамында тәжірибесі, жеке басының сипаттамалары және гендерлік құрамы бойынша әртүрлілікті қамтамасыз ету қажет. Директорлар кеңесінің құрамына қабылданатын шешімдердің тәуелсіздігін және барлық акционерлерге әділ қарым-қатынасты қамтамасыз ету үшін жеткілікті санда тәуелсіз директорлар кіруге тиіс. Компания Директорлар кеңесінің құрамындағы тәуелсіз директорлардың ұсынылатын саны Директорлар кеңесі мүшелерінің жалпы санының елу пайызына дейінгі шаманы құрайды.

6. Акционерлердің жалпы жиналысы үміткерлердің құзыретін, дағдыларын, жетістіктерін, іскерлік беделі мен кәсіби тәжірибесін ескере отырып, айқын және ашық рәсімдердің негізінде Директорлар кеңесінің мүшелерін сайлайды. Директорлар кеңесінің жекелеген мүшелерін немесе оның толық құрамын жаңа мерзімге қайта сайлау кезінде олардың ұйымның Директорлар кеңесі қызметінің тиімділігіне қосқан үлесі назарға алынады.

Барлық дауыс беретін акциялары Қорға тиесілі компанияларда Директорлар кеңесінің мүшелерін сайлау процесіне қатысты мынадай ерекшеліктер бар:

1) Директорлар кеңесінің төрағасы жалғыз акционердің шешімімен сайланады; егер Директорлар кеңесінің төрағасы Қор өкілдерінің қатарынан сайланған жағдайда, Директорлар кеңесі тәуелсіз директорлардың арасынан аға тәуелсіз директорды сайлайды;

2) Директорлар кеңесінің құрамына үміткерлерді іздестіру және іріктеу процесін Қор компанияның Директорлар кеңесі төрағасымен және компанияның Директорлар кеңесі Тағайындау және сыйақы комитетінің төрағасымен бірлесіп жүзеге асырады.

Бірнеше акционерлері бар ұйымдарда Директорлар кеңесінің мүшелерін және Директорлар кеңесінің төрағасын сайлау процесі "Акционерлік қоғамдар туралы" Қазақстан Республикасының Заңында және ұйымның жарғысында айқындалған тәртіппен жүзеге асырылады. Көрсетілген ұйымдарда Директорлар кеңесінің құрамын, қажетті дағдылар мен құзыреттерді және Директорлар кеңесінің құрамына үміткерлерді анықтауға ұйым Директорлар кеңесінің Тағайындау және сыйақы комитетін тарту ұсынылады.

Ұйымның Директорлар кеңесінің құрамында Үкімет мүшелерінің, мемлекеттік органдар лауазымды тұлғаларының қатысуына жол берілмейді.

Директорлар кеңесі мүшелерінің өкілеттілік мерзімі бүкіл Директорлар кеңесінің өкілеттіктері мерзіміне сәйкес келеді және акционерлердің жалпы жиналысы Директорлар кеңесінің жаңа құрамын сайлау бойынша шешім қабылдаған сәтте аяқталады.

Директорлар кеңесінің мүшелері үш жылға дейінгі мерзімге сайланады, кейіннен қызметінің қанағаттанарлық нәтижелері жағдайында тағы да үш жыл мерзімге қайта сайлануы мүмкін.

Директорлар кеңесінің құрамына қатарынан алты жылдан астам мерзімге (мысалы, үш жылдық екі мерзім) сайланудың кез келген мерзімі Директорлар кеңесінің құрамын сапалық жағынан жаңарту қажеттілігі ескеріле отырып ерекше қаралуға тиіс.

Тәуелсіз директор Директорлар кеңесіне қатарынан тоғыз жылдан астам сайлана алмайды. Ерекше жағдайларда тоғыз жылдан астам мерзімге сайлауға жол беріледі, тәуелсіз директорды Директорлар кеңесіне сайлау Директорлар кеңесінің осы мүшесін сайлаудың қажеттілігін және осы фактордың шешімдер қабылдау тәуелсіздігіне әсерін егжей-тегжейлі түсіндірумен жыл сайын жүргізілуге тиіс.

Өзінің тағайындалуымен, сайлануымен және қайта сайлануымен байланысты шешімдер қабылдауға бір де бір тұлға қатыспауға тиіс.

Директорлар кеңесінің өз функцияларын орындауына және ұйымның ұзақ мерзімді құнын өсіруді және орнықты дамуды қамтамасыз ету үшін қажетті білімі, дағдысы және тәжірибесі бар, сондай-ақ мінсіз іскерлік және жеке беделі бар адамдар Директорлар кеңесінің құрамына кіреді.

Директорлар кеңесінің құрамына үміткерлерді іріктеу кезінде мыналар назарға алынады:

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

## **Бағыттар мен салалар бойынша Директорлар кеңесі мүшелерінің құзыретінің үлгісі**

Критерий	Қажетті білім	Директор X	Директор Y
Құзырет	Стратегия		
	Тәуекелдер және аудит		
	Құқықтану		
	Корпоративтік басқару		
	Инвестициялар		
	Экономика және қаржы		
	Адами ресурстарды басқару		

	Инновациялар		
Сала	Телекоммуникациялар		
	Мұнай және газ		
	Энергетика		
	Көлік		
	Тау-кен металлургиясы		
	Машина жасау		
	Жылжымайтын мүлік		

Қызмет ауқымын, бизнестің қажеттілігін, ағымдағы міндеттерді, даму стратегиясы мен қаржылық мүмкіндіктерді ескере отырып, Директорлар кеңесі құрамының саны дербес белгіленеді. Директорлар кеңесі мүшелерінің саны комитеттердің қажетті санын құруға мүмкіндік беруі қажет. Компанияларда Директорлар кеңесінің сандық құрамы 7 -11 адамды құрайды.

Директорлар кеңесінің сандық құрамы теңгерімделген болуы қажет, ол ұйымның мүдделерінде шешімдер қабылдауды қамтамасыз ететін және акционерлерге әділ қарым-қатынасты ескере отырып, Директорлар кеңесі мүшелерінің үйлесімін ( акционерлердің өкілдері, тәуелсіз директорлар, атқарушы органның басшысы) білдіреді. Ұйымның Директорлар кеңесінің құрамына Үкімет мүшелерінің, мемлекеттік органдардың лауазымды тұлғаларының қатысуына болмайды.

Директорлар кеңесінің мүшелерін іріктеу процесі ашық болуы және Қор ( компаниялардың Директорлар кеңестеріне қатысты) мен ұйымның Директорлар кеңесін тарта отырып, өткізілуі қажет. Объективті өлшемдер бойынша және Директорлар кеңесі құрамының қажетті әртүрлілігін ескере отырып, үміткерлерді іздеу және сайлау өткізіледі.

Директорлар кеңесінің барлық құрамы өкілеттіктерінің және жеке мүшелерінің өкілеттіктерінің толық мерзімі өткенге дейін іздеу және іріктеу процесі өткізілуі қажет.

Директорлар кеңесінің барлық құрамын немесе жекелеген мүшелерін сайлау туралы мәселеге ірі акционер (қатысушы) немесе ұйымның Директорлар кеңесі арқылы Тағайындау және сыйақы комитеті белгіленген тәртіппен бастамашылық жасай алады.

100% акциясы Қорға тиесілі компанияларда Директорлар кеңесінің мүшелерін іздеудің және сайлаудың мынадай процесі бар:

1) Қор компанияның Директорлар кеңесінің төрағасымен, компанияның Директорлар кеңесінің Тағайындау және сыйақы комитетінің төрағасымен бірлесіп - дайындық пен жоспарлауды өткізеді: компаниялардың міндеттерін ескере отырып, Директорлар кеңесіндегі қажетті құзыреттер мен дағды жиынын талдау және айқындау ;

2) дербес немесе рекрутингтік ұйымды тарта отырып, үміткерлерді іздеу арнасын айқындайды;

3) үміткерлерді іздеуді жүзеге асырады;

4) үміткерлерді іріктеуді жүргізеді: үміткерлер бойынша бағалау, сұхбат және ұсыныстар дайындау (компаниялардың Директорлар кеңесінің мүшесіне үміткерлер Қордың Директорлар кеңесінің Тағайындау мен сыйақы комитетінің кемінде бір мүшесімен талқыланады);

5) жалғыз акционердің шешім қабылдауы;

б) компанияның интернет-ресурсында ақпарат жариялау, баспасөз релизі.

Холдингтік компаниялар өз тобында ұқсас процесті пайдаланады.

Бірнеше акционерлері бар ұйымдарда Директорлар кеңесінің мүшелерін және Директорлар кеңесінің төрағасын сайлау процесі "Акционерлік қоғамдар туралы" Қазақстан Республикасының Заңында және ұйымның жарғысында айқындалған тәртіппен жүзеге асырылады. Көрсетілген ұйымдарда Директорлар кеңесінің құрамын, қажетті дағдысы мен құзыретін айқындауға ұйымның Директорлар кеңесінің Тағайындау мен сыйақы комитетін және Директорлар кеңесінің құрамына үміткерлерді тарту ұсынылады.

Директорлар кеңесінің құрамына тәуелсіз директорлар сайланады. Жеткілікті кәсіби және тәуелсіз әрі объективті шешімдер қабылдауда дербестілікке ие, жекелеген акционерлердің, атқарушы органның және өзге де мүдделі тараптардың ықпалынан еркін адам тәуелсіз директор болып танылады.

Тәуелсіз директорларға қойылатын талалтар Қазақстан Республикасының заңнамасына және ұйымның жарғысына сәйкес белгіленеді.

Тәуелсіз директорлар мүдделер қақтығысы болуы мүмкін мәселелерді (қаржылық және қаржылық емес есептілікті дайындау, оған қатысты мүдделілік бар мәмілелерді жасасу, атқарушы органның құрамына үміткерлерді жылжыту, атқарушы органның мүшелеріне сыйақы белгілеу) талқылауға белсенді түрде қатысуы қажет. Тәуелсіз директорларды Директорлар кеңесінің негізгі - Аудит, Тағайындаулар және сыйақылар комитеттерінің төрағалары сайлайды, басқа комитеттерде төраға ретінде оларды сайлау да ұсынылады.

Тәуелсіз директор тәуелсіздік мәртебесін жоғалту мүмкіндігін қадағалауы және мұндай жағдайлар болған жағдайда, Директорлар кеңесінің төрағасына алдын ала хабарлауы қажет. Директорлар кеңесі мүшесінің тәуелсіздігіне ықпал ететін мән-жайлар болған жағдайда, Директорлар кеңесінің төрағасы дереу осы ақпаратты тиісті шешім қабылдау үшін акционерлердің назарына жеткізеді.

Қор мен ұйым қызметтің үздіксіздігін қолдау және Директорлар кеңесінің құрамын прогрессивті жаңарту үшін Директорлар кеңесі мүшелерінің сабақтастық жоспарларының болуын қамтамасыз етуі қажет.

7. Директорлар кеңесі Директорлар кеңесіне жаңадан сайланған мүшелер үшін лауазымға кіріспе бағдарламасын және Директорлар кеңесінің әрбір мүшесі үшін

кәсіби даму бағдарламасын бекітеді. Корпоративтік хатшы осы бағдарламаның іске асырылуын қамтамасыз етеді.

Бірінші рет сайланған Директорлар кеңесінің мүшелері тағайындалғаннан кейін лауазымға кіріспе бағдарламасынан өтеді. Лауазымға кіріспе процесінде Директорлар кеңесінің мүшелері өздерінің құқықтары мен міндеттерімен, Қор мен ұйымның, оның ішінде біршама тәуекелдерге байланысты қызметтің негізгі аспектілерімен және құжаттармен танысады.

8. Директорлар кеңесінің төрағасы Директорлар кеңесіне жалпы басшылық үшін жауап береді, Директорлар кеңесінің негізгі функцияларының толық және тиімді іске асырылуын және Директорлар кеңесі мүшелерінің, ірі акционерлер мен атқарушы органның арасында сындарлы диалогтың құрылуын қамтамасыз етеді.

9. Директорлар кеңесі төрағасының және атқарушы орган басшысының рөлі мен функцияларының аражігі нақты ажыратылуға және ұйымның жарғысында, Директорлар кеңесі және атқарушы орган туралы ережелерде бекітілуге тиіс.

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

Директорлар кеңесі төрағасының рөлін орындау үшін кәсіби біліктілік пен тәжірибеден басқа, көшбасшылық, уәждей білу, әртүрлі көзқарастар мен тәсілдерді түсіне алу, қақтығысты жағдайларды шешу дағдысына ие болу сияқты арнайы дағдылары болуы қажет.

Директорлар кеңесі төрағасының және ұйымның атқарушы органы басшысының рөлі мен функциясы жарғыда нақты бөлініп, бекітілуі қажет. атқарушы органның басшысын Директорлар кеңесінің төрағасы сайлай алмайды.

Директорлар кеңесі төрағасының негізгі функциялары мыналарды қамтиды:

- 1) Директорлар кеңесінің отырыстарын жоспарлау және күн тәртібін қалыптастыру;
- 2) Директорлар кеңесі мүшелерінің шешімдер қабылдауы үшін толық әрі өзекті ақпаратты уақтылы алуын қамтамасыз ету;
- 3) Директорлар кеңесінің назарын стратегиялық мәселелерді қарауға аударуды және Директорлар кеңесінің қарауына жататын ағымдағы (операциялық) сипаттағы мәселелерді азайтуды қамтамасыз ету;
- 4) күн тәртібіндегі мәселелерді талқылау, жан-жақты және терең қарау, ашық талқылауларды ынталандыру, келісілген шешімдерге қол жеткізу үшін жеткілікті уақыт бөлу арқылы Директорлар кеңесінің отырыстарын өткізудің барынша нәтижелі болуын қамтамасыз ету;
- 5) негізгі стратегиялық шешімдерді қабылдау кезінде ірі акционерлермен консультацияларды ұйымдастыруды қамтитын акционерлермен тиісті дәрежедегі коммуникация мен өзара іс-қимылды құру;

6) Директорлар кеңесінің және акционерлердің жалпы жиналысының (жалғыз акционердің) қабылдаған шешімдерінің тиісті дәрежеде орындалуына мониторинг пен қадағалауды қамтамасыз ету;

7) корпоративтік қақтығыстар туындаған жағдайда, оларды шешу және олардың ұйым қызметіне жағымсыз әсерін азайту жөнінде шаралар қабылдайды және мұндай жағдайды өз күшімен шешу мүмкіндігі болмаған жағдайда, ірі акционерлерді (жалғыз акционерді) уақтылы хабарландырады.

Аға тәуелсіз директордың негізгі функциялары мыналарды қамтиды:

1) Директорлар кеңесі төрағасының кеңесшісі болады және ол айқындайтын мақсаттарды жеткізуде оған қолдау көрсетеді;

2) Директорлар кеңесі төрағасының қызметін бағалау;

3) Директорлар кеңесі төрағасының сабақтастығын жоспарлау;

4) акционерлер, атқарушы орган, Директорлар кеңесінің төрағасы және басқа директорлар арасында келіспеушіліктер туындаған жағдайда, келіспеушіліктерді шешуде делдал болады.

10. Директорлар кеңесінің мүшелеріне сыйақының деңгейі ұйымды табысты басқару үшін талап етілетін Директорлар кеңесінің осындай деңгейдегі әрбір мүшесін тарту, ұстау және уәждеу үшін жеткілікті болуға тиіс. Ұйымның Директорлар кеңесінің мүшесіне сыйақы белгілеу Қор әзірлейтін әдіснамаға сәйкес жүзеге асырылады, бұл ретте осы тұлғаның Директорлар кеңесінің құрамына қатысуынан ұйымның үшін күтілетін жағымды әсер назарға алынуға тиіс. Бірнеше акционері бар ұйымдарда Директорлар кеңесінің мүшелеріне сыйақы берудің тиісті қағидалары Қор әдіснамасының негізінде әзірленеді және ол акционерлердің жалпы жиналысында бекітіледі. Ұйым Директорлар кеңесінің Тағайындау және сыйақы комитеті тәуелсіз директорларға үміткерлерге берілетін сыйақы мөлшері бойынша ұсыныс енгізеді.

Өзінің сыйақысына байланысты шешімдер қабылдауға бір де бір тұлға қатыспауға тиіс.

Сыйақы бүкіл Директорлар кеңесінің және ұйым қызметінің тиімділігін арттыруға Директорлар кеңесі мүшесінен күтілетін үлесті әділ көрсетуі қажет.

Сыйақы мөлшерін белгілеу кезінде Директорлар кеңесі мүшелерінің міндеттері, ұйымның қызмет ауқымы, даму стратегиясында айқындалатын ұзақ мерзімді мақсаттар мен міндеттер, Директорлар кеңесі қарайтын мәселелердің күрделілігі, ұқсас компаниялардағы сыйақы деңгейі (бенчмаркинг, сыйақыларды шолу) назарға алынады.

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

Ұйымның Директорлар кеңесінің мүшесіне сыйақы белгілеу Қор әзірлейтін әдіснамаға сәйкес жүзеге асырылады, бұл ретте Директорлар кеңесінің құрамына осы адамның қатысуынан ұйым үшін күтілетін оң нәтиже назарға алынуы қажет. Көрсетілген әдіснама Қордың Директорлар кеңесінің Тағайындаулар және сыйақылар комитетінің кемінде бір мүшесімен талқыланады.

Бірнеше акционерлері бар ұйымдарда Директорлар кеңесі мүшелерінің тиісті сыйақы қағидалары Қордың әдіснамасы негізінде әзірленеді және акционерлердің жалпы жиналысы бекітеді.

Ұйым акционерлерінің жалпы жиналысы (жалғыз акционер) ұйымның Директорлар кеңесінің мүшесіне (леріне) сыйақы төлеу және шығыстарды өтеу мөлшері мен шарттарын айқындайды.

11. Директорлар кеңесінің комитеттері Директорлар кеңесінің құзыретіне кіретін мәселелерді жан-жақты және мұқият қарауға және аудит, тәуекелдерді басқару, Қордың және ұйымдардың тауарларды, жұмыстарды және көрсетілетін қызметтерді сатып алу қағидаларын тиісінше және тиімді қолдану, Директорлар кеңесі мен атқарушы органның мүшелерін тағайындау және сыйақы беру, орнықты даму, оның ішінде еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі және қоршаған ортаны қорғау сияқты бағыттар бойынша қабылданатын шешімдердің сапасын арттыруға ықпал етеді. Комитеттердің болуы Директорлар кеңесінің мүшелерін Директорлар кеңесінің құзыреті шеңберінде шешімдер қабылдау жауапкершілігінен босатпайды.

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

Директорлар кеңесі комитеттерді құру туралы шешім қабылдайды, Комитеттердің құрамын, мерзімін және өкілеттігін айқындайды.

Комитеттер комитет жұмысы үшін қажетті кәсіби білімі, құзыреті және дағдысы бар Директорлар кеңесінің мүшелері қатарынан құрылады. Әлеуетті мүдделер қақтығысының болуы комитеттердің құрамдарын қалыптастыру кезінде назарға алынуы қажет. Комитеттер төрағаларының кәсіби құзыреттерімен қатар ұйымдастыру және көшбасшылық сапасы, комитет қызметін тиімді ұйымдастыру үшін жақсы коммуникативтік дағдысы болуы қажет.

Директорлар кеңесінің жанынан құзыретіне аудит, тәуекелдерді басқару, тағайындаулар және сыйақылар жөніндегі мәселелерді қарау кіретін комитеттер құрылады. Операциялары технологиялық апаттар тәуекеліне байланысты ұйымдарда (мысалы, өнеркәсіп компаниялары, әуе және теміржол тасымалдары) қоршаған орта қауіпсіздігі және оны қорғау комитеттері құрылуы қажет. Инвестициялық шешімдер қабылдаудың тиімділігін арттыру мақсатында Директорлар кеңесінің жанындағы комитеттердің бірінің құзыретіне қаралуы Директорлар кеңесінің құзыретіне кіретін



ұйымның инвестициялық қызметіне байланысты мәселелерді қосу ұсынылады. Директорлар кеңесінің құрамына, мөлшеріне және ағымдағы міндеттеріне қарай стратегия, инвестициялар және өзге мәселелер бойынша комитеттер қызметінің өзге бағыттары көзделуі мүмкін. Комитеттің құрамы кемінде 3 адамды қамтуы қажет.

Аудит комитетінің құрамына тәуелсіз директорлар кіреді. Аудит комитеті мүшелерінің бухгалтерлік есеп және аудит, тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау саласында терең білімі және практикалық тәжірибесі болуы қажет. Аудит комитетінің төрағасы тәуелсіз директор болып табылады. Аудит комитетінің базалық функциялары ішкі және сыртқы аудит, қаржылық есептілік, ішкі бақылау және тәуекелдерді басқару, Қазақстан Республикасының заңнамасын, ішкі құжаттарын сақтау мәселелерін және Директорлар кеңесінің тапсырмасы бойынша өзге де мәселелерді қамтиды.

Тағайындау және сыйақы комитетінің құрамына объективті және тәуелсіз шешімдерді әзірлеу және комитет мүшелерінің пайымдауына мүдделі тұлғалардың (акционерлердің өкілдері, атқарушы органның басшысы, қызметкерлер және өзге де тұлғалар) ықпалын болдырмау мақсатында тәуелсіз директорлардың көпшілігі кіреді.

Комитет мүшелерінің персоналды басқару және оның қызметін бағалау саласында, сондай-ақ корпоративтік басқару саласында терең білімі және практикалық тәжірибесі болуы қажет. Комитеттің төрағасы тәуелсіз директор болып табылады. Комитеттің базалық функциялары тағайындау, уәждемелі ҚНҚ қою, қызметті бағалау, сыйақы және атқарушы органның басшысы мен мүшелерінің сабақтастығын жоспарлау мәселелерін, корпоративтік хатшыны тағайындау және сыйақы беру, сондай-ақ акционерлердің жалпы жиналысына (жалғыз акционерге) мұндай өкілеттіктер берілген жағдайда, Директорлар кеңесінің құрамына қатысты көрсетілген мәселелерді қарауға қатысу мәселелерін қамтиды. Бұл жағдайда, Тағайындау және сыйақы комитетінің мүшелері мүдделер қақтығысы бар ахуалдың пайда болуына жол бермеуі және жеке тағайындаулар және/немесе сыйақы мәселелерін қарау кезінде қатыспауы қажет.

Комитеттердің отырыстарына комитеттердің мүшелері ғана қатысады. Комитеттің шақыруы бойынша ғана қалған адамдар қатыса алады. Қажеттілік болған кезде комитеттер сарапшылар мен консультанттарды тарта алады.

Комитеттердің функциялары, өкілеттігі, құрамы және қызметін ұйымдастыру процесі тиісті ережелерде регламенттелуі және оны Директорлар кеңесі бекітуі қажет. Комитеттер өздерінің жұмыс жоспарын бекітеді (күнтізбелік жыл басталғанға дейін ұсынылады), ол қаралатын мәселелер тізбесі және отырыстардың өткізілу күні көрсетіле отырып, Директорлар кеңесінің жұмыс жоспарымен келісіледі. Комитеттердің отырыстарды өткізу кезеңділігі жылына кемінде 4 отырысты құрайды. Комитеттердің отырысы хаттама ресімдей отырып, ішкі нысанда өткізіледі. Қолайлы жағдайлар жасау және комитеттердің отырыстарын өткізу шығындарын қысқарту мақсатында техникалық байланыс қызметі арқылы комитеттер мүшелерінің қатысуына жол беріледі.

Комитеттердің төрағалары комитеттің қызметі туралы есеп дайындайды және жеке отырыста бір жылға қызмет қорытындылары туралы Директорлар кеңесінің алдында есеп береді. Директорлар кеңесінің төрағасы комитеттерден бір жыл ішіндегі өз қызметі туралы ақпарат беруді талал етуге құқығы бар.

11. Директорлар кеңесінің отырыстарын дайындау және өткізу оның қызметінің барынша нәтижелі болуына ықпал етуге тиіс. Директорлар кеңесінің мүшелері өз міндеттерін орындау үшін толық, өзекті және уақтылы ақпаратқа қолжетімділікке ие болуға тиіс.

Директорлар кеңесі өз функцияларын тиімді орындау үшін тұрақты отырыстар өткізеді. Директорлар кеңесінің отырыстары күнтізбелік жылдың басына дейін бекітілетін жұмыс жоспарына сәйкес өткізіледі. Директорлар кеңесінің және оның комитеттерінің отырыстарын өткізу бетпе-бет немесе сырттай дауыс беру нысандары арқылы жүзеге асырылады, бұл ретте сырттай дауыс беру нысанындағы отырыстардың саны барынша аз болуға тиіс. Маңызды және стратегиялық сипаттағы мәселелерді қарау және олар бойынша шешімдер қабылдау Директорлар кеңесінің бетпе-бет дауыс беру нысанындағы отырыстарында ғана жүзеге асырылады. Ерекше жағдайларда Директорлар кеңесінің және оның комитеттері отырысының екі нысанын да үйлестіруге болады.

Директорлар кеңесінің және оның комитеттерінің отырыстарына корпоративтік хатшы талқылау және қабылданған шешімдердің қорытындыларын толық көлемде көрсете отырып, тиісті түрде хаттама жасайды.

Директорлар кеңесінің отырысы күнтізбелік жыл басталғанға дейін бекітілетін, қаралатын мәселелер тізбесі мен күні көрсетілген отырыстар өткізу кестесін қамтитын жұмыс жоспарына сәйкес жүргізіледі. Директорлар кеңесінің отырыстарын өткізудің ұсынылған кезеңділігі жылына 8-12 отырысты құрайды. Мұқият әрі толыққанды талқылану және уақтылы әрі сапалы шешімдер қабылдауды қамтамасыз ету үшін жыл бойы қарауға жоспарланған мәселелердің санын тең бөлу ұсынылады.

Директорлар кеңесі ұйымның құжаттарында белгіленген Директорлар кеңесінің отырыстарын дайындау және өткізу бойынша рәсімдерді сақтауы қажет.

Директорлар кеңесінің отырыстарына материалдар, егер өзге мерзімдер жарғыда белгіленбеген болса, алдын ала - кемінде 7 күнтізбелік күн бұрын, ал ұйымның жарғысында айқындалатын біршама маңызды мәселелер бойынша - кемінде 15 жұмыс күн бұрын жіберіледі. Маңызды мәселелер тізбесі даму стратегиясын, даму жоспарын, атқарушы органның басшылары мен мүшелері үшін уәждемелі ҚНҚ, жылдық есепті және басқа заңды тұлғаларды құруға қатысуды қамтиды, бірақ бұлармен шектелмейді.

Директорлар кеңесі отырысының күн тәртібіне мерзімі бұзылған мәселелер, материалдар қосылмайды. Мерзімі бұзылған мәселелер күн тәртібіне қосылған жағдайда, Директорлар кеңесінің төрағасына осы қажеттілікке толық негіздеме беріледі.

Директорлар кеңесі толық, дұрыс және сапалы ақпарат негізінде шешім қабылдауы қажет. Директорлар кеңесі тиімді әрі уақтылы шешімдер қабылдауы үшін мынадай факторлардың сақталуын қамтамасыз ету қажет:

1) Директорлар кеңесіне берілетін материалдардың, ақпараттардың, құжаттардың жоғары сапалылығы, оның ішінде қажеттілік болған кезде ағылшын тіліне аудару;

2) қажеттілік болған кезде сарапшылардың (ішкі және сыртқы) пікірлерін алу, сарапшыларды тарту қабылданған шешім үшін Директорлар кеңесін жауапкершіліктен босатпайтынын ескеру қажет;

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

4) мәселелерді уақтылы қарау;

5) шешімдерде одан әрі іс-қимылдардың жоспары, мерзімі және жауапты тұлғалар бекітілуі қажет.

Мынадай факторлар Директорлар кеңесі шешімдерінің сапасына теріс әсер етуі мүмкін:

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

2) тәуекелдерге формальді қатынас;

3) жеке мүдделерге қысым көрсету және төмен этикалық стандарттар;

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

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

6) әлсіз ұйымдық мәдениет;

7) ақпараттың және/немесе талдаудың жеткіліксіздігі.

Директорлар кеңесінің мүшелері күн тәртібіне шешім қабылдау үшін қажетті мәселелер бойынша қосымша ақпарат сұратуы мүмкін.

Директорлар кеңесінің және оның комитеттерінің отырыстарын өткізу бетпе-бет немесе сырттай дауыс беру нысандары арқылы жүзеге асырылуы мүмкін (сырттай дауыс беру нысанын таңдау себебінің негіздемесімен), сырттай дауыс беру нысанындағы отырыстардың саны азайтылуы тиіс. Қызметтің стратегиялық мәселелерін қарау және олар бойынша шешімдер қабылдау бетпе-бет дауыс беру нысанымен Директорлар кеңесінің отырыстарында ғана жүзеге асырылады.

Ерекше жағдайларда Директорлар кеңесінің және оның комитеттерінің екі нысанды отырысының үйлесімі болуы мүмкін. Бұл Директорлар кеңесінің бір немесе бірнеше мүшелері Директорлар кеңесінің отырысына жеке қатысу мүмкіндігі болмаған жағдайдағы ахуалға қатысты. Директорлар кеңесінің отырысын өткізу үшін кворум оның мүшелерінің кемінде жартысын құрайды және техникалық байланыс құралдарын пайдалана отырып (бейнеконференция, телефон конференцбайланысы сеансы

режимінде және басқалар) не жазбаша нысанда жазылған олардың дауыстары болған кезде қаралатын мәселелерді талқылауға және дауыс беруге қатысатын Директорлар кеңесінің мүшелерін ескере отырып, айқындалады.

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

Директорлар кеңесінің бұрынғы мүшелерінің ұйымның ішкі (қызметтік) ақпаратын таратпауы бойынша ескіру мерзімі олардың Директорлар кеңесінің құрамындағы қызметі аяқталғаннан кейін кемінде 5 жылды құрайды.

Директорлар кеңесіне бұрын қабылданған шешімдерге ревизия жүргізу ұсынылады. Талдауға шешімнің өзі, сонымен қатар оны қабылдау процесі жатады. Директорлар кеңесі өз қызметіне бағалау жүргізу кезінде бұрын қабылданған шешімдерге ревизия жүргізу ұсынылады.

13. Директорлар кеңесі, Директорлар кеңесінің комитеттері және мүшелері ұйымның Директорлар кеңесі бекіткен құрылымдалған процестің шеңберінде жыл сайынғы негізде бағалануға тиіс. Осы процесс Қордың әдіснамасына сәйкес келуге тиіс. Бұл ретте үш жылда кемінде бір рет бағалау тәуелсіз кәсіподақ ұйымы тартыла отырып жүргізіледі.

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

Директорлар кеңесінің және оның жеке мүшелерінің кәсібилігін арттырудың негізгі құралдарының бірі бағалау болып табылады. Бағалау жүргізу тәуелсіз директорлар үшін де, сонымен қатар акционерлердің өкілдері үшін де міндетті.

Бағалау жүргізу жүйелілік, кешенділік, үздіксіздік, шынайылық, құпиялылық сияқты өлшемдерге сәйкес келуі қажет.

Директорлар кеңесінің, оның комитеттерінің және Директорлар кеңесі мүшелерінің қызметіне бағалау жүргізу процесі, мерзімі және тәртібі ұйымның ішкі құжаттарында нақты регламенттелуі қажет. Директорлар кеңесінің төрағасы мен мүшелері бағалау жүргізу бойынша оқудан өтуі қажет.

Бағалау мынадай мәселелерді қарауды қамтиды, бірақ мұнымен шектелмейді:

1) ұйым алдында тұрған міндеттер контекстінде Директорлар кеңесі құрамының онтайлылығы (дағды, тәжірибе теңгерімі, құрамның әртүрлілігі, объективтілігі);

2) ұйым пайымын, стратегиясын, негізгі міндеттерін, проблемалары мен құндылықтарын түсіну анықтығы;

3) сабақтастық және даму жоспарлары;

4) бірыңғай орган ретінде Директорлар кеңесінің жұмыс істеуі, Директорлар кеңесінің және атқарушы орган басшысының рольдері;

5) Директорлар кеңесінің, Директорлар кеңесінің ұйым органдарымен және лауазымды тұлғаларымен өзара іс-қимыл тиімділігі;

6) Директорлар кеңесі мүшелерінің әрқайсысының тиімділігі;

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

8) Директорлар кеңесіне берілетін ақпараттар мен құжаттардың сапасы;

9) Директорлар кеңесіндегі, комитеттердегі талқылаулар саны;

10) корпоративтік хатшы қызметінің тиімділігі;

11) процестер мен құзыретті түсінудегі анықтық;

12) тәуекелдерді анықтау және бағалау процесі;

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

Бағалауды Директорлар кеңесі міндетті тәртіппен жыл сайынғы негізде жүргізеді. Бағалау тәсілдері өзін-өзі бағалау немесе бағалау сапасын арттыру үшін тәуелсіз консультантты тарту болып табылады. Тәуелсіз сыртқы консультант үш жылда кемінде бір рет тартылады.

Директорлар кеңесін, оның комитеттерін және Директорлар кеңесінің мүшелерін бағалауды, Директорлар кеңесінің мүшелеріне кері байланыс ұсынуды және жақсартулар бойынша жүйелі шаралар әзірлеуді Директорлар кеңесі төрағасының басшылығы жүзеге асырады. Бағалау қорытындылары Директорлар кеңесінің жеке отырысында талқыланады, оның қорытындылары бойынша Директорлар кеңесіне жалпы және оның мүшелерінің әрқайсысына жеке-дара даму бағдарламасы әзірленеді.

Директорлар кеңесінің төрағасы барлық бағалау жүргізу және оның қорытындылары бойынша шаралар қабылдау процесіне жауапкершілікте болады. Бағалау процесіндегі негізгі рольдер былайша бөлінеді:

1) Директорлар кеңесінің төрағасы бағалау процесін басқарады, Директорлар кеңесінің барлық құрамына және оның әрбір мүшесіне кері байланыс ұсынады, бағалау қорытындылары туралы жалғыз акционерді (ірі акционерлерді) хабарландырады және жақсартулар бойынша шараларды талқылайды, сондай-ақ бағалау қорытындылары бойынша Іс-қимылдар жоспарының орындалуын бақылайды;

2) Тағайындау және сыйақы комитетінің төрағасы Директорлар кеңесінің төрағасын бағалау процесін қамтамасыз етеді;

3) Комитеттердің төрағалары өздері басқаратын комитеттер жұмысының тиімділігін бағалау процесін қамтамасыз етеді;

4) тәуелсіз консультант (тартылған жағдайда) модератордың және әдіснамашының рөлін атқарады, бағалау процесін ұйымдастырады және үйлестіреді;

5) Директорлар кеңесінің мүшелері белсенді қатысуды, ашықтықты, шындықты және тартымдылықты қамтамасыз етеді.

Бағалау қорытындылары барлық Директорлар кеңесінің құрамын немесе Директорлар кеңесінің жекелеген мүшесін қайта сайлау, Директорлар кеңесінің құрамын және Директорлар кеңесінің мүшелеріне сыйақы мөлшерін қайта қарау үшін негіз болып табылады. Директорлар кеңесінің жекелеген мүшелерінің қызмет нәтижелерінде біршама кемшіліктер болған жағдайда, Директорлар кеңесінің төрағасы ірі акционерлермен (жалғыз акционермен) консультациялар өткізуі қажет.

Директорлар кеңесі жыл сайынғы жылдық есебінде Директорлар кеңесін бағалау қалайша өткізілгенін және қорытындылар бойынша қабылданған шараларды көрсетеді. Тәуелсіз консультант тартылған жағдайда, оларға соңғы үш жыл ішінде Қорға және ұйымдарға өзге де консультациялық қызметтер көрсетілгені айтылады.

Жалғыз акционер Директорлар кеңесіне дербес немесе тәуелсіз консультантты тарта отырып, жеке бағалау жүргізуі мүмкін. Директорлар кеңесі дербес жүргізген бағалау қорытындылары, ұйым қызметінің қорытындылары, акционердің күтулерін орындау және өзге де факторлар назарға алынады.

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

Директорлар кеңесі корпоративтік хатшыны тағайындау туралы шешім қабылдайды, оның өкілеттілік мерзімін, функцияларын және қызмет тәртібін, лауазымдық жалақысының мөлшерін және сыйақы төлеу шарттарын белгілейді, корпоративтік хатшы қызметін (хатшылығын) құру туралы шешім қабылдайды және көрсетілген қызметтің бюджетін айқындайды. Корпоративтік хатшы Қордың Директорлар кеңесіне есеп береді және Қордың атқарушы органынан тәуелсіз болады. Корпоративтік хатшының негізгі міндеттері Директорлар кеңесі, жалғыз акционер тарапынан корпоративтік шешімдерді уақтылы және сапалы қабылдауға жәрдемдесуді, Директорлар кеңесінің мүшелері үшін олардың қызметінің барлық мәселелері және осы Кодекс ережелерінің қолданылуы бойынша кеңесші рөлін орындауды, сондай-ақ осы Кодекстің іске асырылуына мониторингін және Қор мен ұйымдарда корпоративтік басқаруды жетілдіруге қатысуды қамтиды. Корпоративтік хатшы сондай-ақ Қордың жылдық есебінің құрамына енгізілетін осы Кодекстің қағидаттары мен ережелерінің сақталуы туралы есеп дайындауды жүзеге асырады. Осы есеп тиісті түсініктер келтіріле отырып, Кодекстің сақталмай отырған қағидаттары мен ережелерінің тізбесін қамтуға тиіс.

Акциялары бағалы қағаздар нарығында айналымда жүрген компанияларда, сондай-ақ ұйымдарда корпоративтік хатшы тағайындалады. Корпоративтік хатшы тағайындау Директорлар кеңесінің ерекше құзыретіне кіреді. Жауапкершілігі шектеулі серіктестік нысанында құрылған ұйымдарда корпоративтік хатшыны тағайындау туралы шешім қадағалау кеңесінің қарауы бойынша қабылданады.

Корпоративтік хатшының негізгі міндеті Директорлар кеңесінің және акционерлердің жалпы жиналысының (жалғыз акционердің) тарапынан корпоративтік шешімдерді уақтылы және сапалы қабылдауды қамтамасыз етуден, Директорлар кеңесінің, атқарушы органның акционерлермен (жалғыз акционермен) тиімді іс-қимылын қамтамасыз етуден тұрады. Бұдан басқа, корпоративтік хатшының функциясы корпоративтік басқару практикасын тиісті дәрежеде қадағалауды қамтиды.

Корпоративтік хатшының негізгі функциялары мыналарды қамтиды, бірақ бұлармен шектелмейді.

Директорлар кеңесінің қызметін қамтамасыз ету бөлігінде:

- 1) Директорлар кеңесінің төрағасына жұмыс жоспарын және отырыстардың күн тәртібін қалыптастыруда көмек көрсету;
- 2) Директорлар кеңесінің және оның комитеттерінің отырыстарын өткізуді ұйымдастыру;
- 3) Директорлар кеңесі мүшелерінің күн тәртібіндегі және Директорлар кеңесінің құзыреті шеңберіндегі мәселелер бойынша шешімдер қабылдау үшін қажет өзекті және уақтылы ақпаратты алуын қамтамасыз ету;
- 4) Директорлар кеңесінің және комитеттерінің отырыстарына хаттама жасау, хаттамалардың, стенограммалардың, аудио-бейне жазбалардың, Директорлар кеңесі мен комитеттер отырыстарының материалдарын сақтауды қамтамасыз ету;
- 5) Қазақстан Республикасының заңнамасы, жарғы, осы Кодекс, ішкі құжаттар мәселелері бойынша Директорлар кеңесінің мүшелеріне консультациялар беру, болып жатқан өзгерістерге мониторингін жүзеге асырады және Директорлар кеңесінің мүшелерін уақтылы хабарлайды;
- 6) Директорлар кеңесінің жаңадан сайланған мүшелерінің лауазымға кірісуін ұйымдастыру;
- 7) Директорлар кеңесі мүшелерінің оқуын және сарапшылар тартуды ұйымдастыру;
- 8) Директорлар кеңесі мүшелерінің акционерлермен, атқарушы органмен өзара іс-қимылын ұйымдастыру.

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

- 1) акционерлердің жалпы жиналысын өткізуді ұйымдастыру;
- 2) тиісті шешімдер қабылдау үшін акционерлердің жалпы жиналысының/жалғыз акционердің қарауына шығарылатын мәселелер бойынша материалдарды уақтылы жіберу;
- 3) акционерлердің жалпы жиналысына хаттама жасау, акционерлердің жалпы жиналысы отырыстарының (жалғыз акционер шешімдерінің) хаттамаларын, стенограммаларын, материалдарын сақтауды қамтамасыз ету;
- 4) акционерлердің сұрауларына уақтылы негізде ақпарат беруге бақылауды қоса алғанда, ұйымның акционерлермен тиісті дәрежедегі іс-қимылын қамтамасыз ету.

Корпоративтік басқарудың тиісті дәрежедегі практикасын енгізу бөлігінде:

1) осы Кодекстің қағидаттары мен ережелерінің іске асырылуы мен сақталуын мониторингілеу;

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

3) өздерінің функцияларын орындау шеңберінде заңнамада, жарғыда және ұйымның басқа құжаттарында бекітілген корпоративтік басқару нормаларының бөлігінде бұзушылықтарды анықтау;

4) ұйымның корпоративтік басқару мәселелері бойынша акционерлерге, ұйымның лауазымды тұлғаларына, қызметкерлеріне консультация беру;

5) корпоративтік басқару саласындағы үздік әлемдік практикаға мониторинг жүргізу және ұйымда корпоративтік басқару практикасын жетілдіру жөнінде ұсыныстар енгізу.

Корпоративтік хатшыға өзге де міндеттерді жүктеу корпоративтік хатшының ағымдағы жүктемесін ескере отырып жүзеге асырылады. Жаңа міндеттерді жүктеу осы Кодексте айтылған функцияларды сапасыз орындауға мүмкіндік бермеуі қажет. Жаңа функциялар өзге құрылымдық бөлімшелердің және лауазымды тұлғалардың функцияларын қайталамауы қажет. Қайталау болған жағдайда, мұндай функцияларды орындаушысын қайта қарау қажет.

Корпоративтік хатшының өз міндеттерін кәсіби орындау үшін білімге, тәжірибеге және біліктілікке, мінсіз іскерлік беделге және Директорлар кеңесі мен акционерлердің сеніміне ие болуы қажет. Ұйымның мөлшері мен оның қызмет ауқымына қарай корпоративтік хатшы қызметі құрылуы мүмкін.

Жоғары заңгерлік немесе экономикалық білімі, кемінде 5 жылдық жұмыс тәжірибесі және корпоративтік басқару және корпоративтік құқық саласында практикалық білімі бар адам корпоративтік хатшы лауазымына тағайындалады.

Директорлар кеңесінің отырыстарын дайындау және өткізу тиімділігін арттыру мақсатында Директорлар кеңесінің мүшелеріне берілген материалдардың толықтығы және пайдалылығы мерзімді түрде талқылануы ұсынылады. Осы талқылаулардың қорытындылары корпоративтік хатшы қызметінің тиімділігін бағалау үшін негіз болады.

Корпоративтік хатшыға қатысты ұйымда лауазымға кіріспе және сабақтастықты жоспарлау бағдарламасы әзірленеді. Корпоративтік хатшыны іздеу және тағайындау ұйымның ішкі құжаттарында бекітілген ашық және анық рәсімдер негізінде жүзеге асырылады.

Корпоративтік хатшы Директорлар кеңесі бекітетін ережелер негізінде өз қызметін жүзеге асырады, онда функциялары, құқықтары мен міндеттері, ұйымның органдарымен өзара іс-қимыл тәртібі, біліктілік талаптары мен басқа да ақпараттар көрсетіледі.

Ұйымның органдары арасында тиімді өзара іс-қимылды және ақпарат ағынын қамтамасыз ету мақсатында корпоративтік хатшы жемісті өзара қарым-қатынас жасай



алуы және қақтығысты жағдайларды шешу бойынша дағдыға ие болуы қажет. Мүдделер қақтығысына байланысты ахуал пайда болған жағдайда, корпоративтік хатшы осы ақпаратты Директорлар кеңесі төрағасының назарына жеткізуі қажет.

Корпоративтік хатшыға өз функцияларын орындау үшін мынадай:

1) ұйымның органдарынан, лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінен Директорлар кеңесінің отырыстарында және акционерлердің (жалғыз акционердің) жалпы жиналыстарында шешімдер қабылдау үшін қажетті құжаттар мен ақпаратты сұрату және алу;

2) Директорлар кеңесінің отырыстары және акционерлердің жалпы жиналыстарын ұйымдастыру бойынша, ұйымның лауазымды тұлғаларына қабылданған шешімдер туралы ақпарат жеткізу, сондай-ақ олардың орындалуын кейіннен бақылау бойынша шаралар қабылдау;

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

Ұйымның атқарушы органы корпоративтік хатшыға өзінің өкілеттіктерін орындау кезінде жан-жақты жәрдем көрсетеді.

Ұйымның бюджеті Директорлар кеңесінің және корпоративтік хатшының қызметін қамтамасыз етуге арналған шығыстар, оның ішінде отырыстар өткізілетін орындарға баруға, тұруға және жүктелген міндеттерін орындау шеңберінде өзге жолсапарларына байланысты шығыстар баптарын қамтуы қажет. Директорлар кеңесінің мүшелерін оқытуға және дамытуға және Директорлар кеңесінің және оның комитеттерінің сыртқы консультанттар мен сарапшыларды тартуына қаражатты көздеу ұсынылады. Директорлар кеңесінің және корпоративтік хатшының қызметін қамтамасыз ету үшін шығыстар бюджетін қалыптастыруды және оны ұйымның тиісті құрылымдық бөлімшесіне жіберуді корпоративтік хатшы жүзеге асырады.

16. Компанияларда алқалы атқарушы орган құрылады, қалған ұйымдарда, сондай-ақ компания - бірлескен кәсіпорын құрылған жағдайда акционерлердің (қатысушылардың) қалауы бойынша ол алқалы немесе жеке-дара болуы мүмкін. Атқарушы органның басшысы және мүшелері жоғары кәсіби және жеке басы сипаттамаларына ие болуға, сондай-ақ мінсіз іскерлік беделді иеленуге және жоғары этикалық стандарттарды ұстануға тиіс.

17. Атқарушы орган Директорлар кеңесіне есеп береді және ұйымның күнделікті қызметіне басшылықты жүзеге асырады, стратегияның, даму жоспарының және Директорлар кеңесі және акционерлердің жалпы жиналысы қабылдаған шешімдердің іске асырылуы үшін жауапты болады.

18. Директорлар кеңесі атқарушы органның басшысын және мүшелерін сайлайды, өкілеттілік мерзімін, лауазымдық жалақысының мөлшерін, еңбекақы төлеу шарттарын айқындайды. Атқарушы органның құрамына үміткерлер іздестіру мен таңдау, олардың

сыйақысын белгілеу процесіндегі негізгі рөлді ұйымның Директорлар кеңесінің Тағайындау және сыйақы комитеті атқарады.

Алқалы атқарушы органның құрамына сайлауға үміткерлер бойынша ұсыныстарды Директорлар кеңесі Тағайындау және сыйақы комитетінің қарауына атқарушы органның басшысы енгізеді. Директорлар кеңесі атқарушы органның басшысы ұсынған үміткерді қабылдамаған жағдайда, атқарушы органдағы сол лауазымға екінші рет ұсыныс енгізу құқығы Директорлар кеңесіне өтеді.

Акцияларының (қатысу үлестерінің) 100 %-ы Қорға тиесілі компанияларда атқарушы органның басшысы лауазымына үміткер Қор басқармасымен алдын ала келісіледі.

Директорлар кеңесі кез келген уақытта атқарушы орган басшысының және мүшелерінің өкілеттіктерін тоқтата алады.

Ұйымның атқарушы органының басшысын және мүшелерін үш жылға дейінгі мерзімге сайлау ұсынылады. Атқарушы орган басшысының және мүшелерінің өкілеттілік мерзімі жалпы атқарушы органның өкілеттілік мерзіміне сәйкес келеді.

19. Компанияның бірінші басшысының лауазымына үміткер компания Қазақстан Республикасы Президентінің Жарлығымен бекітілген тиісті тізімге енгізілген жағдайда, Қазақстан Республикасының Президентімен немесе оның Әкімшілігімен келісіледі.

Мұндай жағдайда компанияларда атқарушы органның басшысын іздестірудің және сайлаудың мынадай тәртібі бар:

1) компанияның Директорлар кеңесінің Тағайындау және сыйақы комитеті атқарушы орган басшысының лауазымына үміткерлер үшін құзыреттер мен дағдыларға қойылатын талаптарды, үміткерлерді іздестіру тәсілдерін (өз бетінше немесе рекрутингтік ұйымды тарту арқылы) айқындайды;

2) компанияның Директорлар кеңесінің Тағайындау және сыйақы комитеті үміткерлер іздестіруді және іріктеуді жүзеге асырады, сұхбат жүргізеді және үміткерлердің рангқа бөлінген қысқаша тізімін жасайды;

3) Қор басқармасы атқарушы орган басшысының лауазымына үміткерді келіседі және оны үміткерлердің рангқа бөлінген тізімімен бірге Қордың Директорлар кеңесінің Тағайындау және сыйақы комитетіне жібереді;

4) Қордың Директорлар кеңесінің Тағайындау және сыйақы комитеті оны қарайды және Қордың Директорлар кеңесі төрағасының (Қазақстан Республикасы Премьер-Министрінің) қолтаңбасымен кандидатураны үміткерлердің рангқа бөлінген тізімімен бірге Қазақстан Республикасының Президентіне жібереді;

5) Қазақстан Республикасының Президенті немесе Қазақстан Республикасының Президенті Әкімшілігінің Басшысы келіскен үміткерді компанияның Директорлар кеңесі компанияның атқарушы органының басшысы лауазымына тағайындайды.

Атқарушы орган ұйымның ұзақ мерзімді құнын өсіру және орнықты даму мақсатында жыл сайынғы негізде ұйымды басқаруды (операциялық басқару) қамтамасыз етеді.

Атқарушы орган акционерлерге және Директорлар кеңесіне есеп береді.

Директорлар кеңесінің басшылығымен атқарушы орган ұйымның даму стратегиясын әзірлейді.

Атқарушы орган:

1) Қазақстан Республикасының заңнама нормаларына, ұйымның жарғысы мен ішкі құжаттарына, акционерлердің жалпы жиналысының, Директорлар кеңесінің шешімдеріне сәйкес қызметті жүзеге асыруды;

2) тәуекелдерді тиісті дәрежеде басқаруды және ішкі бақылауды;

3) акционерлердің (жалғыз акционердің) жалпы жиналысының, Директорлар кеңесінің шешімдерін іске асыру үшін ресурстар бөлуді;

4) ұйым қызметкерлерінің еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз етуді;

5) ұйым қызметкерлерінің мүдделілік және адалдық атмосферасын құруды, корпоративтік мәдениетті дамытуды қамтамасыз етуі қажет.

Директорлар кеңесі ұйымның атқарушы органының қызметіне бақылауды жүзеге асырады. Атқарушы органның Директорлар кеңесіне орта мерзімді даму жоспарларының орындалуы және қол жеткізілген нәтижелер мәселелері бойынша тоқсанына кемінде бір рет тұрақты есептілік беруі арқылы бақылау іске асырылуы мүмкін. Атқарушы орган жұмысының қанағаттанғысыз нәтижелері алынған жағдайда, Директорлар кеңесі атқарушы орган басшысының және/немесе оның мүшелерінің өкілеттігін мерзімінен бұрын тоқтата алады.

Атқарушы органның басшысы мен оның мүшелерінің өз функцияларын орындауы үшін қажет жеткілікті білімі, дағдысы және тәжірибесі болуы, сондай-ақ мінсіз іскерлік және жеке беделі болуы қажет.

Атқарушы органның басшысында, осы тармақта белгіленген талаптардан басқа, күшті жеке басының көшбасшылық сипаттамасы болуы, мүдделілік пен тартымдылық атмосферасын құруы, жоғары дәрежеде ұйымдастыру қабілетінің болуы, акционерлермен, Директорлар кеңесімен, қызметкерлермен және басқа да мүдделі тараптармен белсенді түрде өзара іс-қимылда жұмыс істеуі және олармен сындарлы диалог құруы қажет.

Ұйымда тағайындау және сыйақы процестерінің ашық болуын арттыру үшін Директорлар кеңесі тағайындаулар, сыйақылар, бағалау және сабақтастық жөніндегі қағидаларды бекітуі және оны қатаң сақтауы қажет.

Атқарушы органның басшысы мен мүшелеріне еңбекақы төлеу тұрақты және ауыспалы бөліктерден құралады. Лауазымдық жалақыны белгілеген кезде орындалатын міндеттердің күрделілігі, қызметкердің дербес құзыреті және оның нарықтағы бәсекеге қабілеттілігі, осы адамның ұйымды дамытуға қосатын үлесі, ұқсас

компаниялардағы лауазымдық жалақылардың деңгейі, ұйымдағы экономикалық ахуал назарға алынады. Атқарушы орган мүшелерінің, басқарудың орта буын басшыларының және ұйым қызметкерлерінің арасында еңбекақы төлеудегі айырмашылықты назарға алған жөн.

Еңбекақының (сыйақы) ауыспалы бөлігі орта мерзімді мақсаттар мен міндеттерді орындауға байланысты және күнтізбелік жыл басталғанға дейін айқындалуы қажет.

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

20. Атқарушы органның басшысы және мүшелерін Директорлар кеңесі бағалайды. Бағаның негізгі өлшемі қойылған ҚНҚ қол жеткізу болып табылады.

Атқарушы орган басшысының және мүшелерінің уәжделген ҚНҚ Директорлар кеңесі бекітеді.

Атқарушы орган мүшелерінің уәжделген ҚНҚ бөлігіндегі ұсыныстарды Директорлар кеңесінің қарауына атқарушы органның басшысы енгізеді.

Бағалау нәтижелері сыйақының мөлшеріне, көтермелеуге, қайта сайлауға (тағайындауға) немесе өкілеттіктерін мерзімінен бұрын тоқтатуға әсер етеді.

Атқарушы орган ішкі отырыстар өткізуі және даму стратегиясын іске асыру мәселелерін, акционерлердің (жалғыз акционердің) жалпы жиналысының, Директорлар кеңесінің шешімдерін және операциялық қызметті талқылауы қажет. Еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы мәселелеріне ерекше назар аударылуы қажет. Атқарушы органның отырысын тұрақты негізде өткізу ұсынылады. Сырттай отырыстар өткізу жағдайлары шектеулі және ұйымның құжаттарында айқындалуы қажет.

Атқарушы орган күнтізбелік жыл басталғанға дейін мәселелердің тізбесі бар алдағы жылға арналған жұмыс жоспарын қалыптастыруы қажет. Атқарушы органның мүшелері қарауға материалдарды алдын ала алуы және олар тиісті дәрежеде сапалы болуы қажет. Стратегия және даму жоспарлары, инвестициялық жобалар, тәуекелдерді басқару сияқты маңызды және күрделі мәселелерді қарау кезінде бірнеше отырыстар өткізілуі мүмкін. Ұйым қызметінің ауқымын және ерекшелігін ескере отырып, осындай мәселелерді мұқият дайындау мақсатында ерекше міндеттерді шешумен жұмыс істейтін арнайы комитеттер, жобалау және/немесе жұмыс топтарын құру ұсынылады. Көрсетілген органдардың құқықтары, міндеттері, құзыреті және жауапкершілігі ұйымның ішкі құжаттарында бекітілуі қажет.

Әрбір мәселені қарау кезінде шешім қабылдауға/қабылдамауға байланысты тәуекелдерге және олардың ұйымның құнына және орнықты дамуына ықпалына жеке талқылау арналуы қажет.

Атқарушы органның бастамасы бойынша Директорлар кеңесінің және акционерлердің (жалғыз акционердің) жалпы жиналысының қарауына шығарылған барлық мәселелер алдын ала қаралуы және атқарушы орган мақұлдауы қажет.

Атқарушы органның басшысы мен мүшелері еңбек ұжымымен кездесуі қажет, басқа өңірлерде топтың филиалдары мен ұйымдары болған жағдайда жылына кемінде бір рет осындай объектілерге баруы, кездесулер, бейнеконференциялар өткізуі қажет.

Атқарушы органның басшысы мен мүшелері жоғары этикалық тәртіп стандарттарын көрсетуі және ұйым қызметкерлеріне үлгі болуы қажет.

Атқарушы органның басшысы мен мүшелері мүдделер қақтығысымен ахуалдың туындауына жол бермеуі қажет. Мүдделер қақтығысы туындаған жағдайда, олар бұл туралы Директорлар кеңесіне не атқарушы органның басшысына алдын ала хабарлауы, бұны жазбаша тіркеуі және мәселе бойынша шешім қабылдауға қатыспауы қажет.

Атқарушы органның басшысы мен мүшелері Директорлар кеңесінің мақұлдауымен ғана басқа ұйымдарда лауазым атқара алады. Атқарушы органның басшысы не атқарушы органның функцияларын жеке-дара жүзеге асыратын адам атқарушы орган басшысының не басқа заңды тұлғаның атқарушы органының функцияларын жеке-дара жүзеге асыратын адам лауазымын атқаруға құқығы жоқ.

Ұйымда атқарушы органның сабақтастығын жоспарлау қамтамасыз етілуі қажет. Атқарушы орган мүшелерін қайта сайлау тетігі мен мерзімдері негізгі қызмет көрсеткіштері орындалмаған жағдайда, лауазымнан мерзімінен бұрын босату мүмкіндігін көздей отырып ұзақ мерзімді нәтижелерге қол жеткізуге оларды уәждеуі қажет.

Атқарушы органның басшысы және/немесе құрамы ауысқан жағдайда, атқарушы орган құрамында сабақтастық қағидатын сақтауды қамтамасыз ету ұсынылады. Бұл ретте, атқарушы органның жекелеген мүшелерін қайта сайлау туралы мәселені қарау жағдайында, олардың жетекшілік ететін бағыттары бойынша қызмет қорытындыларын назарға алу қажет.

Директорлар кеңесінің төрағасы ауысқан жағдайда, Директорлар кеңесінің құрамында сабақтастықты қамтамасыз ету ұсынылады.

Атқарушы орган оңтайлы ұйымдық құрылым жасауды қамтамасыз етуі қажет.

Ұйымдық құрылым мыналарға бағытталуы қажет:

- 1) шешімдерді қабылдау тиімділігі;
- 2) өнімділіктің ұлғаюы;
- 3) шешімдер қабылдаудың жеделдігі;
- 4) ұйымдық икемділік.

Ұйымның бос позицияларына үміткерлерді іріктеу ашық және айқын конкурстық рәсімдер негізінде жүзеге асырылуы қажет. Ұйымдарда Кадрлық резерв қызметкерлерінің пулы бар, одан кейіннен орта және жоғары менеджменттің басшы лауазымдарына тағайындаулар жүргізілуі мүмкін. Қызметкерлер жыл сайынғы негізде бағалаудан өтеді.

21. Атқарушы орган мүшелерінің тарапынан Іскерлік этика кодексінің нормаларын бұзу жағдайларын атқарушы органның басшысы Директорлар кеңесінің назарына жеткізуге тиіс.

Атқарушы органның Іскерлік этика кодексінің нормаларын бұзуға жол берген мүшесі кез келген басқа ұйымның атқарушы органының мүшесі бола алмайды.

22. Корпоративтік қақтығыстар туындаған жағдайда қатысушылар ұйымның және мүдделі тараптардың мүдделерін тиімді қорғауды қамтамасыз ету мақсатында оларды келіссөздер арқылы шешу жолдарын іздестіреді.

Корпоративтік қақтығыстардың алдын алу және оларды реттеу жөніндегі жұмыстың тиімділігі, ең алдымен, осындай қақтығыстарды толық және жедел анықтауды, ұйымның барлық органдарының іс-қимылын дәл үйлестіруді болжайды.

Корпоративтік қақтығыстарды корпоративтік хатшының жәрдемі кезінде ұйымның Директорлар кеңесінің төрағасы қарайды. Директорлар кеңесінің төрағасы корпоративтік қақтығысқа тартылған жағдайда, мұндай жағдайларды Тағайындау және сыйақы комитеті қарайды.

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

1. Қорда және ұйымдарда Қордың және ұйымдардың өздерінің стратегиялық және операциялық мақсаттарына қол жеткізуге ақылға қонымды сенімділігін қамтамасыз етуге бағытталған және ұйымдастыру саясаттарының, рәсімдердің, мінез-құлық нормалары мен әрекеттердің, Қордың және ұйымдардың Директорлар кеңесі мен атқарушы органы құратын басқару әдістері мен тетіктерінің жиынтығын білдіретін тәуекелдерді басқарудың және ішкі бақылаудың тиімді жұмыс істейтін мыналарды:

1) ұйым құнының, кірістілігінің артуы мен олармен бірге жүретін тәуекелдердің арасындағы оңтайлы теңгерімді;

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

3) активтердің сақталуын және компания ресурстарын тиімді пайдалануды;

4) қаржылық және басқару есептілігінің толықтығын, сенімділігін және дұрыстығын;

5) Қазақстан Республикасы заңнамасының және ішкі құжаттар талаптарының сақталуын;

6) алаяқтықтың алдын алу мен негізгі және қосалқы бизнес-процестердің жұмыс істеуін тиімді қолдауды және қызмет нәтижелерін талдауды қамтамасыз ету үшін тиісті ішкі бақылауды қамтамасыз етуге арналған жүйесі құрылуға тиіс.

Директорлар кеңесі және атқарушы орган Қорда және ұйымдарда тәуекелдерді лайықты басқару мәдениетінің енгізілуін қамтамасыз етуге тиіс. Қорда және ұйымдарда тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін енгізу және оның жұмыс

істеуі озық практикаларға (COSO) және Қордың әдіснамасына (саясаттарына) негізделген айқын нормативтік базаны иеленуге тиіс.

2. Қордың және ұйымдардың Директорлар кеңесі тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін ұйымдастыру қағидаттары мен оларға қойылатын талаптарды, осы жүйенің міндеттерін негізге ала отырып және озық жұмыс практикасы мен тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласындағы Қордың әдіснамасын ескере отырып белгілеуге тиіс.

Директорлар кеңесі тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласындағы компанияның үздік жұмыс практикаларына (COSO ішкі бақылау жүйесін құрудың интеграцияланған тұжырымдамасы, Трэдвэй (The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) комиссиясының Демеушілік ұйымдар комитетінің "Ұйымның тәуекелдерін басқару. Интеграцияланған модель" (COSO) тұжырымдамасы, Халықаралық стандарт ИСО 31000 "Тәуекел менеджменті. Қағидаттар және басшы нұсқамалар", Халықаралық стандарт ИСО 31010 "Тәуекел менеджменті. Тәуекелдерді бағалау техникасы" халықаралық стандарты және басқалар) бейімделуін көрсететін тәуекелдерді басқарудың және ішкі бақылаудың тиімді жүйесін ұйымдастыру қағидаттары мен тәсілдерін айқындайтын ішкі құжаттарды бекітуі қажет.

Қорда және ұйымда тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылаудың тиімді жүйесін ұйымдастыру шешімдер қабылдаған кезде қызметкерлердің, менеджменттің, компания органдарының тәуекелдер деңгейінің пайымдылығы және қолайлылығының нақты түсінігін қамтамасыз етуге, тәуекелге жылдам ден қоюға, негізгі және көмекші бизнес процестерге және күн сайынғы операцияларға бақылауды жүзеге асыруға, сондай-ақ кез келген елеулі кемшіліктер мен жақсартуға арналған салалар туралы тиісті деңгейдегі басшылықты дереу хабардар етуді жүзеге асыруға қабілетті басқару жүйесін құруға бағытталған.

Тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылаудың тиімді жүйесін ұйымдастыру қағидаттары мен тәсілдері мыналарды көздеуі қажет:

1) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйелерінің мақсаттары мен міндеттерін айқындау;

2) шешімдер қабылдаудың барлық деңгейлері қамтылған және тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылау жүйелерін әзірлеу, бекіту, қолдану және бағалау процесінде тиісті деңгейдегі рөл ескерілген тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйелерінің ұйымдық құрылымы;

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

4) ішкі бақылау жүйесін ұйымдастыруға және бақылау рәсімдерін өткізуге қойылатын талаптар (ішкі бақылау жүйесінің негізгі салаларының және негізгі

құрамдауыштарының сипаттамасы, ішкі бақылау саласындағы тиімділікті бағалау және есептілік тәртібі және басқалар).

Қордың және ұйымның ішкі құжаттарында компанияның, ревизия комиссиясының, ішкі аудит бөлімшесінің және компанияның өзге де бөлімшелерінің рөлі мен міндеттері, жауапкершілігі, сондай-ақ тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін ұйымдастыру және оның жұмыс істеуі шеңберінде олардың өзара іс-қимыл тәртібі нысандандырылуы қажет.

Ұйымның Директорлар кеңесі тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласындағы ішкі құжаттарды бекіткен кезде Қор қабылдаған тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау мәселелерін регламенттейтін нормативтік құжаттарды басшылыққа алады.

Қордың және холдингтік компаниялардың ішкі нормативтік құжаттарында шоғырландырылған негізде тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін ұйымдастыру және тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз ету бойынша Директорлар кеңесінің және атқарушы органның жауапкершілігі бекітілуі қажет.

3. Қордың және ұйымдардың атқарушы органдары тәуекелдерді басқарудың және ішкі бақылаудың тиімді жүйесін құруды және қолдауды қамтамасыз етуге тиіс. Тәуекелдерді басқару процесі жоспарлау (стратегия және даму жоспарлары, жылдық бюджет) және ұйым қызметінің нәтижелерін бағалау (басқару есептілігі) процестерімен біріктірілуіне тиіс.

Қордың немесе ұйымның әрбір лауазымды тұлғасы шешімдер қабылдау кезінде тәуекелдердің тиісінше қаралуын қамтамасыз етеді.

Қордың немесе ұйымның атқарушы органы тиісті біліктілігі және тәжірибесі бар қызметкерлердің тәуекелдерді басқару рәсімдерін енгізуін қамтамасыз етуге тиіс.

Атқарушы орган:

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

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

3) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін ұйымдастыру саласында Директорлар кеңесінің шешімдерін және Аудит комитетінің ұсынымдарын орындауға жауап береді;

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

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



Ішкі бақылау қағидаттарын іске асыру және тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылау жүйесінің тиімділігін қамтамасыз ету мақсатында атқарушы орган төменде келтірілген деңгейлердегі басшылардың және/немесе құрылымдық бөлімшелердің басшылары/бизнес-процестердің иеленушілері арасында тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылаудың нақты рәсімдері үшін өкілеттіктерді, міндеттерді және жауапкершілікті бөледі.

Құрылымдық бөлімшелердің басшылары/бизнес-процесс иеленушілері өздерінің функционалдық міндеттеріне сәйкес компания қызметінің функционалдық салаларында оларға тапсырылған тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін әзірлеу, құжаттандыру, енгізу, мониторингілеу және дамыту үшін жауапкершілікте болады.

Қорда және ұйымдарда тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің ұйымдық құрылымы (қызмет ауқымы мен ерекшелігіне қарай) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау мәселелеріне жауапты құрылымдық бөлімшенің (құрылымдық бөлімшелердің) болуын көздеуі қажет, олардың міндеттеріне:

- 1) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау процестерін жалпы үйлестіру;
- 2) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласында әдістемелік құжаттарды әзірлеу және сәйкестендіру, тәуекелдерді құжаттандыру, бақылау рәсімдерін енгізу, мониторингілеу және жетілдіру, тәуекелдерге ден қою жөніндегі іс-шаралар жоспарларын және тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылау жүйесін жетілдіру жөніндегі іс-шаралар жоспарларын, олардың орындалуы бойынша есептерді қалыптастыру процесінде бизнес процесс иеленушілеріне және қызметкерлерге әдіснамалық қолдау көрсету;
- 3) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласында қызметкерлерді оқытуды ұйымдастыру;
- 4) тәуекелдер портфелін талдау және тиісті тәуекелдерді басқаруға қатысты ден қою және ресурстарды қайта бөлу стратегиясы бойынша ұсыныстар әзірлеу;
- 5) тәуекелдер бойынша жиынтық есептілікті қалыптастыру;
- 6) құрылымдық бөлімшелердің және белгіленген тәртіппен еншілес ұйымдардың тәуекелдерді басқару процесіне жедел бақылауды жүзеге асыру;
- 7) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласындағы ішкі құжаттарда көзделген мәселелер бойынша Директорлар кеңесін және атқарушы органды дайындау және ақпараттандыру;
- 8) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласында еншілес ұйымдарға әдістемелік және практикалық көмек көрсету жатады.

Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау функциясына жетекшілік ететін басшы тәуекел иесі болып табылмауы ұсынылады, ол оның тәуелсіздігін және объективтілігін қамтамасыз етеді. Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жөніндегі функцияларды экономикалық жоспарлауға, корпоративтік қаржыландыруға, қазынашылыққа,

инвестициялық шешімдер қабылдауға байланысты функциялармен бірге қоса атқаруға тыйым салынады. Егер елеулі мүдделер қақтығысы туындамаған жағдайда, басқа функциялармен бірге қоса атқаруға болады.

4. Қордың және ұйымдардың тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесі атқарушы орган жүргізетін, барлық бар тәуекелдерді сәйкестендіру, бағалау және мониторингілеу рәсімдерінің міндеттілігін, сондай-ақ стратегиялық мақсаттарға қол жеткізуге, операциялық міндеттерді іске асыруға және компанияның беделіне теріс әсер етуі мүмкін тәуекелдер деңгейін азайту жөніндегі уақтылы және барабар шаралар қабылдауды көздейтін тәуекел-менеджменттің жоғары мәдениетіне негізделуге тиіс.

Тәуекелдерді басқару жөніндегі рәсімдер жаңа тәуекелдерге жедел ден қоюды, оларды дәл сәйкестендіруді және тәуекел иелерін айқындауды қамтамасыз етуге тиіс. Қордың және ұйымдардың бәсекелестік немесе экономикалық ортасында кез келген күтпеген өзгерістер болған жағдайда тәуекелдер карталарын және оның тәуекел-тәбетке сәйкестігін жедел қайта бағалау жүзеге асырылуға тиіс.

Директорлар кеңесі негізгі тәуекелдерге қатысты тәуекелге жалпы тәбет деңгейін және толеранттылық деңгейін бекітуі қажет, олар компанияның ішкі құжаттарымен бекітілуі тиіс.

Тәуекел-тәбетті, оның ішінде өзгені бекіткен кезде, компанияның қаржылық қорытындыларына (мысалы, жылдық пайда) шығынның (тәуекел-тәбет мөлшеріне тең) әсері деңгейін талдау қажет.

Негізгі тәуекелдер бойынша толеранттылық деңгейлері елеулі оқиғалар туындаған жағдайда қайта қаралады. Бұдан басқа, күнделікті қызметте тәуекелдерді шектейтін лимиттер белгіленуі қажет.

Қорда және ұйымдарда тән тәуекелдерді толық әрі анық түсіну үшін жыл сайынғы негізде тәуекелдерді сәйкестендіру және бағалау өткізілуі қажет, ол тәуекелдер тізілімінде, тәуекелдер картасында, Директорлар кеңесі бекітетін тәуекелдерге ден қою жөніндегі іс-шаралар жоспарында (процестерді, азайту стратегиясын жақсарту) көрсетілуі қажет.

Жүзеге асырылатын тәуекелдерді бағалау өлшенетін көрсеткіштерге сәйкес келуі қажет, ол тәуекелдердің бекітілген тәуекел-тәбетке сәйкестігін және Қор мен ұйымның даму стратегиясын іске асыруға тәуекелдердің ықпалын бағалауға мүмкіндік береді.

Директорлар кеңесі тәуекелдер тіркелімі мен картасын қараған кезде стратегиялық міндеттерді іске асыруға шын мәнінде әсер етуі мүмкін тәуекелдерді қамтитынына көз жеткізуі қажет, ал тәуекелдерге ден қою жөніндегі іс-шаралар жоспарын қараған кезде іс-шаралардың пайдалылығына көз жеткізуге тиіс.

Қордың және ұйымның қызметкерлері күн сайынғы негізде тәуекелдермен жұмыс істейді, оларды басқарады және өздерінің функционалдық міндеттері саласында олардың ықтимал әсеріне мониторинг жүргізеді.

Тәуекелдер туралы ақпарат басқару есептілігінің негізгі бөлігі болып табылады. Директорлар кеңесі және атқарушы орган негізгі тәуекелдер, компанияның стратегиясы мен бизнес жоспарына әсері жағынан оларды талдау туралы ақпаратты тұрақты түрде алып тұруы қажет.

Тәуекелдер бойынша тоқсан сайынғы шоғырландырылған есептерді бекіту Директорлар кеңесіне бекітілуі қажет.

5. Қорда және ұйымдарда бақылау рәсімдерін төмендегідей үш негізгі сала бойынша әзірлеу, бекіту, нысандандыру және құжаттандыру жүзеге асырылуға тиіс: операциялық қызмет, қаржылық есептілік дайындау және Қазақстан Республикасы заңнамасының және ішкі құжаттардың талаптарын сақтау.

Бақылау рәсімдері компания мақсаттарының, міндеттерінің және жоспарларының орындалуына тиімді ішкі бақылауды қамтамасыз ету, стандартты емес операцияларды анықтау және жасау, сондай-ақ компанияның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері тарапынан тәуекелдердің және ықтимал заңсыз әрекеттердің алдын алу, шектеу және жою жөніндегі іс-шаралардың және іс-қимылдардың құжатты түрде тіркелген жүйесі болып табылады.

Бақылау рәсімдері барлық басқару жүйелерінде жүзеге асырылуы қажет және оны Қор мен ұйымның барлық қызметкерлері мен органдары сақтауы тиіс.

Бақылау рәсімдері үш негізгі саланы қамтуы қажет: операциялық қызмет, қаржылық есептілікті дайындау, Қазақстан Республикасы заңнамасының және ішкі құжаттардың талаптарын сақтау және мыналарға бағытталуы қажет:

- 1) ықтимал тәуекелдердің пайда болу ықтималдығын азайту;
- 2) қателіктердің пайда болуын болдырмау және/немесе олар жасалғаннан кейін қателіктерді айқындау;
- 3) қайталама және артық операцияларды анықтау және жою;
- 4) кемшіліктерді және жақсарту салаларын анықтау;
- 5) ішкі бақылау жүйесін одан әрі жетілдіру.

Бақылау рәсімдерін енгізу процестік деңгей тәуекелдері мен бақылау рәсімдері көрсетілген бизнес-процестер бойынша блок-схемалар әзірлеуді/өзектендіруді, бизнес-процестер тәуекелдері мен бақылаудың матрицаларын әзірлеуді/өзектендіруді, бақылау рәсімдерін тестілеуді және олардың тиімділігін бағалауды, ішкі бақылау жүйесін одан әрі жетілдіру бойынша іс-шаралар жоспарын қалыптастыруды көздейді.

Бақылау рәсімдерін бекітуге жауапкершілік тәуекелдің сипатына және маңыздылығына қарай бекітіледі, оған қатысты тиісті бақылау рәсімдері белгіленеді.

6. Қорда және ұйымдарда тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласындағы ашық қағидаттар және тәсілдер, қызметкерлерді және лауазымды тұлғаларды тәуекелдерді басқару жүйесі туралы оқыту практикасы, сондай-ақ сәйкестендіру, құжаттандыру жасау және қажетті ақпаратты лауазымды тұлғалардың назарына уақтылы жеткізу процесі енгізілуге тиіс.

Тәуекелдерді басқару жүйесі туралы білім тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласында қағидаттар мен тәсілдерді түсінуі қажет, осы салада қабылданған үздік практика туралы түсінігі бар барлық қызметкерлерге және лауазымды тұлғаларға еркін қолжетімді болуы қажет.

Қор мен ұйым қызметкерлері жыл сайын, сондай-ақ жұмысқа қабылданған кезде оқудан/тәуекелдерді басқарудың және ішкі бақылаудың қабылданған жүйесімен танысу үшін кіріспе нұсқаулықтан өтуі қажет. Осындай оқу қорытындылары бойынша білімді тестілеу жүргізілуі қажет.

Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің шеңберінде кез келген қызметкердің және лауазымды тұлғаның Қазақстан Республикасының заңнамасын, ішкі рәсімдерін, іскерлік этика кодексін бұзу фактілері туралы Директорлар кеңесін (Аудит комитетін) және ішкі аудит бөлімшелерін хабардар етудің қауіпсіз, құпия және қолжетімді тәсілі қамтамасыз етілуі қажет.

7. Қордың және ұйымдардың Директорлар кеңесіне тәуекелдерді басқарудың және ішкі бақылаудың қолданыстағы жүйесі Директорлар кеңесі айқындаған қағидаттарға және оны ұйымдастыру тәсілдеріне сәйкестігіне және оның тиімді жұмыс істейтіндігіне көз жеткізу үшін тиісті шаралар қабылдау қажет. Тәуекелдер бойынша есептер Директорлар кеңесінің отырысына кемінде тоқсанына бір рет шығарылуға және тиісті түрде толық көлемде талқылануға тиіс.

Директорлар кеңесі Аудит комитетімен бірлесіп тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің тиімділігіне жыл сайын бағалау жүргізуге жауапкершілікте болады. Директорлар кеңесі ішкі аудит бөлімшесі немесе сыртқы сарапшы, Аудит комитеті және атқарушы орган жеткізген ақпарат есептеріне және кепілдіктеріне негізделген тиісінше және мұқият зерделегеннен кейін оның тиімділігі туралы өзінің жеке пікірін қалыптастыруы қажет.

Директорлар кеңесі жылына кемінде бір рет тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін ұйымдастыру, оның жұмыс істеуі және тиімділігі мәселелерін қарауы тиіс және қажет болған жағдайда оны жақсарту жөніндегі ұсынымдар беруі қажет. Директорлар кеңесінің ішкі бақылау жүйесінің тиімділігі мәселелерін қарау қорытындылары туралы мәлімет акционерлерге (қатысушыларға) жылдық есеп құрамында беріледі.

8. Қорда және ұйымдарда тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау және корпоративтік басқару практикасы жүйесінің сенімділігі мен тиімділігін жүйелі түрде тәуелсіз бағалау үшін ІАҚ құрылуға тиіс.

9. Қордағы және ұйымдардағы ішкі аудит жеке құрылымдық бөлімше - ІАҚ құру арқылы жүзеге асырылуға тиіс (жауапкершілігі шектеулі серіктестіктер нысанындағы ұйымдарда ішкі аудит функциялары Қадағалау кеңесіне функционалды түрде есеп беретін ревизиялық комиссияға/ревизорға жүктелуге тиіс; бұл ретте ревизиялық комиссияның/ревизордың мақсаттары, функциялары және міндеттері, оның ұйым

органдарымен өзара іс-қимыл жасау тәртібі осы Кодексте ІАҚ қатысты жазылған қағидаттар ескеріле отырып белгіленуге тиіс). ІАҚ мақсаттары, өкілеттіктері және жауапкершілігі, біліктілік талаптары (ішкі аудиторлардың кәсібилігіне қойылатын талаптар) компанияның ішкі құжатында (ІАҚ туралы ереже) анықталуға тиіс. ІАҚ туралы ереже Ішкі аудит халықаралық кәсіптік стандарттардың және Қордың ішкі аудит саласындағы корпоративтік стандарттарының талаптары ескеріле отырып әзірленуге және бекітілуге тиіс. Ұйымдардың Директорлар кеңесінің міндеті ІАҚ туралы ереженің ұйымдар бизнесінің бейіндік қажеттіліктеріне толық сәйкестігін қамтамасыз ету болып табылады.

ІАҚ туралы ережеде мыналар айқындалады және бекітіледі:

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

2) компанияның ішкі аудитінің мәртебесі, мақсаттары мен міндеттері;

3) ішкі аудиттің мақсаттары мен міндеттеріне қол жеткізу және ІАҚ өз функциялары мен міндеттерін тиімді орындау үшін ІАҚ тәуелсіздігін, объективтілігін және кәсіпқойлығын қамтамасыз ету талабы;

4) ІАҚ басшысына және қызметкерлеріне қойылатын біліктілік талаптары;

5) ішкі аудит қызметінің көлемі мен мазмұны;

6) тиісті тапсырмаларды орындаған кезде құжаттамаға, қызметкерлерге және материалдық активтерге қол жеткізу құқығы;

7) ІАҚ Директорлар кеңесімен және атқарушы органмен өзара іс-қимыл тәртібі және Аудит комитеті мен Директорлар кеңесіне есептілікті беру тәртібі.

Ұйымдарда ішкі аудит тиімділігін қамтамасыз ету мақсатында Қор ұйымда ІАҚ құру және оның қызмет тәртібі мәселелерін регламенттейтін корпоративтік стандарттар мен әдістемелік ұсынымдарды бекіту арқылы ішкі аудиттің әдіснамалық қамтамасыз етілуін жүзеге асырады.

ІАҚ ұйымы ішкі аудиторлардың өз лауазымдық міндеттерін орындауы үшін қажетті білімге, дағдыға және басқа да құзыреттерге ие болуы қажеттігін көздейтін ішкі аудиторлардың кәсіпқойлығына қойылған стандарттардың талаптарын қатаң сақтауы қажет. Осы мақсатта Қордың корпоративтік стандарттары шеңберінде қызметтің жалпы қағидаттарынан басқа, кәсіби білімі мен дағдысы, жұмыс тәжірибесі, басшы жұмыстардағы тәжірибесі (басшылар үшін) бөлігіндегі талаптарды, сондай-ақ халықаралық сертификаттармен (ішкі аудиторларға өзінің кәсіпқойлығын тиісті кәсіби сертификаттар мен біліктілік алу арқылы өз кәсіпқойлығын көрсету ұсынылады, мысалы "Диплом алған ішкі аудитор" (CertifiedInternalAuditor, CIA) және халықаралық Ішкі аудиторлар институты және басқа кәсіби ұйымдар ұсынған басқа да сертификаттар) расталған қосымша арнайы дайындық бөлігіндегі талаптарды қамтитын ІАҚ басшысына және қызметкерлеріне қойылатын біліктілік талаптары белгіленеді.

10. Ішкі аудиттің тәуелсіздігін және объективтілігін қамтамасыз ету үшін ІАҚ ұйымдық тұрғыдан Директорлар кеңесіне бағынуға және функционалдық есеп беруге тиіс. Директорлар кеңесі ІАҚ жоспарлары мен қызмет стратегиясын, ІАҚ бюджетін бекіту бойынша шешім қабылдайды, оның сандық құрамын, ІАҚ қызметкерлері еңбекақысының және сыйақысының мөлшері мен төлеу шарттарын айқындайды.

ІАҚ-тың Директорлар кеңесіне ұйымдық бағыныстылығы және функционалдық есеп беруі мыналарды білдіреді:

1) Директорлар кеңесінің ІАҚ мақсаттарын, міндеттерін, функциясын және қызмет тәртібін регламенттейтін ережені және ішкі аудит саласындағы басқа саясаттарды бекітуі (Аудит комитеті алдын ала қарайды);

2) Директорлар кеңесінің тәуекелге бағдарланған жылдық аудиторлық жоспарын бекітуі (Аудит комитеті алдын ала қарайды);

3) Директорлар кеңесіне (Аудит комитетіне) жылдық аудиторлық жоспардың орындалуы туралы тоқсан сайынғы және жылдық есепті және ішкі аудит қызметі туралы өзге ақпаратты беруі;

4) Директорлар кеңесінің ішкі аудит бөлімшесінің басшысын және қызметкерлерін тағайындау, лауазымнан босату, сыйақы беру туралы шешімдерді бекітуі (Аудит комитеті алдын ала қарайды);

5) Директорлар кеңесінің (Аудит комитетінің) ІАҚ бюджетін бекітуі;

6) Директорлар кеңесінің (Аудит комитетінің) ІАҚ өкілеттіктерінің біршама шектелуін немесе ішкі аудитті жүзеге асыруға теріс әсер етуі мүмкін өзге де шектеулерді қарауы.

11. Ұйымдардағы ІАҚ басшысы Қордың ішкі аудит саласындағы корпоративтік стандарттарының негізінде бөлімшенің қызметін реттейтін ішкі құжаттарды әзірлеуге және оларды Аудит комитетінің және Директорлар кеңесінің қарауын және бекітуін қамтамасыз етуге тиіс.

ІАҚ қызметін регламенттейтін ішкі құжаттар толық көлемде және Стандарттардың талаптарына сәйкес ішкі аудиттің мақсаттары мен міндеттерін орындауды қамтамасыз етуі қажет.

ІАҚ қызметін реттейтін саясаттар мен рәсімдер ішкі аудит саласындағы Қордың корпоративтік стандарттарының талаптарына қайшы келмеуі қажет.

Егер ішкі аудит саласындағы Қордың корпоративтік стандарттары ұйымның ІАҚ қызметінің жекелеген мәселелерін регламенттемеген жағдайда, тиісті саясаттар мен рәсімдер Стандарттардың талаптарына сәйкес, сондай-ақ ішкі аудитті ұйымдастыру бойынша Қордың ұсынымдары негізінде әзірленуі қажет.

12. ІАҚ өз қызметін Директорлар кеңесі бекіткен тәуекелге бағдарланған жылдық аудиторлық жоспардың негізінде жүзеге асырады. Аудиторлық есептердің нәтижелері және негізгі анықтаулар тоқсан сайын Директорлар кеңесінің қарауына шығарылады.

ІАҚ басшысы ұйымда қабылданған тәуекелдерді басқару тұжырымдамасын назарға алады, сондай-ақ атқарушы органмен және Аудит комитетімен консультациядан кейін қалыптасқан тәуекелдер туралы жеке пікірін қолданады.

ІАҚ жұмыс жоспары кем дегенде жылына бір рет өткізілетін тәуекелдердің нысандандырылған бағасына негізделуі қажет. ІАҚ басшысы ішкі аудиттің пікірлері мен тұжырымдарына қатысты атқарушы органның, Аудит комитеті мен Директорлар кеңесінің және басқа да мүдделі тараптардың болжамын анықтап, ескеруі қажет.

ІАҚ туралы ережеде Комитетке және Директорлар кеңесіне есептілікті беру мерзімі мен тәртібі белгіленуі қажет. ІАҚ тоқсанына кемінде бір рет Директорлар кеңесіне жылдық аудиторлық жоспардың орындалуы туралы, аудиторлық тексерулердің қорытындылары, негізгі табулар мен ұсынылған ұсынымдар туралы есеп береді. Директорлар кеңесі ІАҚ есептерін уақтылы қарауды, ішкі аудиттің мақсаттары мен міндеттеріне аудиторлық ұсынымдардың сәйкестігін бақылауды қамтамасыз етуі қажет.

13. ІАҚ өз қызметін жүзеге асыру кезінде ішкі бақылау жүйесінің және тәуекелдерді басқару жүйесінің тиімділігін бағалауды, ішкі аудит саласындағы қызметтің жалпыға бірдей қабылданған стандарттарын және корпоративтік стандарттарды және корпоративтік басқаруды бағалау саласындағы Қордың ұсынымдарын қолдана отырып, корпоративтік басқаруды бағалауды, ішкі бақылау мен тәуекелдерді басқару жүйесінің тиімділігін бағалауды жүргізуге тиіс.

Ішкі бақылау жүйесінің тиімділігін бағалау мыналарды қамтиды:

1) бизнес-процестердің, жобалардың және құрылымдық бөлімшелердің мақсаттарының ұйым мақсаттарына сәйкес келуіне талдау жүргізу, бизнес-процестердің (қызметтің) және ақпараттық жүйелердің сенімділігі мен толықтығын, оның ішінде заңсыз әрекеттерге, теріс пайдалану және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл рәсімдерінің сенімділігін қамтамасыз етуді тексеру;

2) бухгалтерлік (қаржылық), статистикалық, басқару және өзге есептіліктің дұрыстығын қамтамасыз етуді тексеру, бизнес-процестердің және құрылымдық бөлімшелердің қызмет қорытындылары қойылған мақсаттарға қаншалықты сәйкес келетінін айқындау;

3) қойылған мақсаттардың орындалу (қол жеткізу) деңгейін талдау үшін атқарушы орган белгілеген өлшемдердің барабарлығын айқындау;

4) қойылған мақсаттарға қол жеткізуге мүмкіндік бермеген (бермейтін) ішкі бақылау жүйесінің кемшіліктерін анықтау;

5) басқарудың барлық деңгейлерінде іске асырылатын ішкі бақылау жүйесінің бұзушылықтарын, кемшіліктерін жою және оны жетілдіру жөніндегі іс-шараларды енгізу (іске асыру) қорытындыларын бағалау;

6) ресурстарды пайдалану тиімділігін және орындылығын тексеру;

7) ұйым активтерінің сақталуын қамтамасыз етуді тексеру;

8) заңнама, жарғы және ішкі құжаттар талаптарының сақталуын тексеру.

Тәуекелдерді басқару жүйесінің тиімділігін бағалау мыналарды қамтиды:

1) тәуекелдерді тиімді басқару үшін тәуекелдерді басқару жүйесі элементтерінің жеткілікті әрі толық болуын тексеру (мақсаттар мен міндеттер, инфрақұрылым, процестерді ұйымдастыру, нормативтік-әдіснамалық қамтамасыз ету, тәуекелдерді басқару жүйесінің шеңберінде құрылымдық бөлімшелердің өзара іс-қимылы, есептілік);

2) атқарушы органның барлық басқару деңгейінде тәуекелдердің анықталу толықтығын және бағалау дұрыстығын тексеру;

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

4) іске асырылған тәуекелдер туралы ақпаратқа талдау жүргізу (ішкі аудиторлық тексеру қорытындылары бойынша анықталған бұзушылықтарды, қойылған мақсаттарға қол жеткізбеу фактілері, сот талқылаулары фактілері).

Корпоративтік басқаруды бағалау мыналарды тексеруді қамтиды:

1) ұйымның этикалық қағидаттарын және корпоративтік құндылықтарын сақтауды;

2) мақсаттар қою, мониторинг және оларға қол жеткізілуін бақылау тәртібін;

3) нормативтік қамтамасыз етілу деңгейін және мүдделі тараптармен өзара іс-қимылды қоса алғанда, басқарудың барлық деңгейлерінде ақпараттық өзара іс-қимыл рәсімдерін (оның ішінде ішкі бақылау және тәуекелдерді басқару мәселелері бойынша);

4) акционерлердің, оның ішінде бақылаудағы ұйымдардың құқықтарын қамтамасыз ету және мүдделі тараптармен өзара іс-қимылдардың тиімділігі;

5) ұйымның және оның бақылауындағы құрылымдардың қызметі туралы ақпаратты ашу рәсімдері.

ІАҚ туралы ережеде мынадай міндеттер мен функциялар да көзделуі қажет:

1) атқарушы органға және қызметкерлерге тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау, корпоративтік басқару жүйесін жетілдіру жөніндегі рәсімдер мен іс-шараларды әзірлеуге және олардың орындалуына мониторинг жүргізуде жәрдемдесу;

2) ұйымның сыртқы аудиторымен, сондай-ақ тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және корпоративтік басқару саласында консультация беру қызметтерін көрсететін адамдармен қызметті үйлестіру;

3) белгіленген тәртіп шеңберінде еншілес ұйымдарға ішкі аудит жүргізу;

4) Директорлар кеңесіне және Аудит комитетіне ішкі аудит бөлімшелерінің қызмет қорытындылары және жылдық аудиторлық жоспарды орындауы туралы тоқсан сайынғы және жылдық есептерді дайындауы және беруі (оның ішінде елеулі тәуекелдер, кемшіліктер, қорытындылар және анықталған кемшіліктерді жою



жөніндегі іс-шаралардың орындалу тиімділігі, нақты жағдайды бағалау қорытындылары, тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және корпоративтік басқару жүйелерінің сенімділігі мен тиімділігі туралы ақпаратты қамтиды);

5) атқарушы орган мүшелерінің және оның қызметкерлерінің инсайдерлік ақпаратқа және сыбайлас жемқорлыққа қарсы күреске, этикалық талаптарды сақтауға қатысты Қазақстан Республикасы заңнамасының ережелерін және ішкі құжаттарды сақтауын тексеру;

6) сыртқы аудитордың ұсынымдарын орындауға мониторинг жүзеге асыру;

7) ішкі бақылауды, тәуекелдерді басқаруды, корпоративтік басқаруды ұйымдастыру және ішкі аудит ұйымдастыру мәселелері бойынша (осы салаларда ішкі нормативтік құжаттар мен жобаларды әзірлеу мәселелерін қоса алғанда), сондай-ақ ІАҚ құзыретіне кіретін өзге де мәселелер бойынша Директорлар кеңесі, атқарушы орган, құрылымдық бөлімшелер мен еншілес ұйымдар үшін консультациялар беру;

8) аудит пен ревизияны жоспарлау және өткізу мәселелері бойынша еншілес ұйымдардың бақылау органдарымен өзара іс-қимыл және қызметтер үйлестіру және ІАҚ, еншілес ұйымдардың ревизиялық комиссияларын әдіснамалық қамтамасыз ету.

14. ІАҚ басшысы ішкі аудит қызметінің барлық түрлерін қамтитын және ІАҚ қызметіне ішкі және сырттай бағалауды міндетті түрде жүргізуді көздейтін кепілдік беру және сапаны арттыру бағдарламасын әзірлеуге және қолдауға тиіс.

ІАҚ, оның басшысының және қызметкерлері жұмысының тиімділігін бағалауды ІАҚ есептерін қарау, жылдық аудиторлық жоспардың орындалуы мерзімінің сақталуы және есептіліктің берілуі, ІАҚ стандарттарының және ішкі нормативтік құжаттарының талаптарына есептің сәйкестігі негізінде Директорлар кеңесі жүзеге асырады.

Кепілдіктер және сапаны арттыру бағдарламасы ІАҚ қызметінің халықаралық ішкі аудит стандарттарына сәйкестігін бағалау мақсатында әзірленеді, іске асырылады. Осы бағдарламаның шеңберінде мерзімді ішкі және сыртқы бағалау жүргізу (стандарттарға, Ішкі аудиторлар этикасының кодексіне сәйкестігіне), сондай-ақ ішкі аудиттің тиімділігі мен нәтижелілігін бағалау және қызметті жетілдіру үшін мүмкіндіктерді анықтау көзделеді.

## **7-тарау. Ашықтық**

1. Мүдделі тараптардың мүдделерін сақтау мақсатында Қор және ұйымдар қаржылық жағдайды, қызмет нәтижелерін, меншік құрылымын және басқаруды қоса алғанда, өз қызметінің барлық маңызды аспектілері туралы ақпаратты уақтылы және сенімді ашады.

2. Қор және ұйымдар Қазақстан Республикасының заңнамасында және ішкі құжаттарда көзделген ақпаратты уақтылы ашады. Қорда және ұйымдарда ақпаратты ашуға және қорғауға арналған қағидаттар мен тәсілдерді айқындайтын ішкі құжаттар,

сондай-ақ мүдделі тараптарға ашылатын ақпараттың тізбесі бекітілуге тиіс. Қор және ұйымдар ақпаратты қолжетімділік санатына жатқызу тәртібін, ақпаратты сақтау және пайдалану шарттарын, оның ішінде коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын ақпаратқа еркін қол жеткізу құқығын иеленетін және оның құпиялылығын қорғау шараларын қабылдайтын тұлғалар тобын айқындайды.

Қор мен ұйым Қазақстан Республикасының заңнамасына, осы Кодекске және ішкі құжаттарға сәйкес мүдделі тараптар үшін өз қызметі туралы ақпаратты уақтылы ашуы қажет.

Қорда және ұйымдарда ақпаратты ашу жүйелілігін қамтамасыз ету үшін мүдделі тұлғаларға ашылатын ақпараттың тізбесін, ақпаратты ашу мерзімін, тәртібін, тәсілін, нысанын, функциялары мен міндеттері көрсетілген жауапты лауазымды тұлғалар мен қызметкерлерді, сондай-ақ ақпаратты ашу процесін реттейтін басқа ережелерді айқындайтын ішкі құжаттар бекітілуі қажет.

Коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын ақпаратты қорғау мақсатында Қор мен ұйым Қазақстан Республикасының заңнамасына және жарғыға сәйкес ақпаратты қолжетімділік санаттарына жатқызу тәртібін, ақпаратты сақтау және пайдалану талаптарын айқындайды. Қор және ұйым коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын ақпаратқа еркін қолжетімділік құқығына ие адамдар тобын айқындайды және оның құпиялылығын қорғауға шаралар қабылдайды. Коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын ақпаратты заңсыз әдіспен алған, ашқан немесе пайдаланған адамдар келтірілген шығынды өтеуге міндетті және Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауапкершілікте болады.

Акцияларына қор биржасында баға белгіленетін ұйымдарда құзыретіне ұйымның Интернет-ресурсына орналастырылатын ақпаратты жинау, талдау, дайындау кіретін акционерлермен және инвесторлармен байланыс бойынша құрылымдық бөлімше құру (немесе құрылымдық бөлімшеге функцияларды бекіту) ұсынылады. Қаржы саласында практикалық жұмыс тәжірибесі бар, ұйым жұмыс істейтін саланың ерекшелігін жақсы түсінетін адамды осы бөлімшенің басшысы етіп тағайындау ұсынылады.

Қорда және ұйымда мүдделі тараптарға ақпаратты ашқаны үшін бақылау жүзеге асырылуы қажет.

3. Қор, компания және акциялары немесе облигациялары қор биржасында саудаланатын ұйымдар ҚЕХС сәйкес дайындалған аудиттелген жылдық қаржылық есептілігін, сондай-ақ ҚЕХС сәйкес дайындалған, есепті кезеңнің бірінші тоқсаны үшін , жартыжылдығы үшін және алғашқы тоғыз айы үшін қаржылық есептілігін өзінің интернет-ресурсына уақтылы орналастыруға тиіс. Қаржылық есептіліктің негізгі нысандарынан басқа Қордың, компаниялардың және акциялары немесе облигациялары қор биржасында саудаланатын ұйымдардың қаржылық жағдайы туралы қосымша ақпаратты ашу ұсынылады.

Қаржының есептілік ҚЕХС сәйкес келуі және жиынтық кіріс, бухгалтерлік баланс туралы есепті, ақша қаражатының қозғалысы туралы есепті, капиталдағы өзгерістер туралы есепті қамтуы қажет. Жылдық қаржылық есептілікте, оның ішінде өзгелерде қаржылық есептілікке түсіндіру болуы қажет және оны тәуелсіз аудиторлар растауы қажет.

Қордың, компаниялардың және акциялары қор биржасында сатылатын ұйымдардың қаржылық есептілігі тоқсан сайынғы негізде интернет-ресурста орналастырылуы қажет. Жылдық қаржылық есептілік Қордың, компанияның, акцияларына биржада баға белгіленетін ұйымдардың интернет-ресурсында есептік кезең аяқталған сәттен бастап 120 күн ішінде орналастырылуы қажет, ал жартыжылдыққа, бірінші тоқсанның қорытындылары бойынша және есептік кезеңнің алғашқы тоғыз айына қаржылық есептілік есептік кезең аяқталған сәттен бастап 60 күн ішінде Интернет-ресурсқа орналастырылуы мүмкін.

Қызметтің ашықтығын арттыру және қаржылық есептілікте берілген қорытындыларды түсіндіру мақсатында қаржылық-шаруашылық қызметтің қорытындылары туралы басшылық есебін ашу ұсынылады, мұнда оның ішінде қаржылық-шаруашылық қызмет қорытындыларына әсер еткен сол факторлар мен талаптар қамтылады.

Қаржылық есептілікке қосымша сегменттік талдауды, кірістердің егжей-тегжейлі құрылымын, операциялық және күрделі шығындар құрылымын, активтерді бағалау әдістерінің сипатын, өтімділік көрсеткіштері туралы ақпаратты, сондай-ақ мемлекеттің субсидиялары мен кепілдіктері болған жағдайда, олар туралы ақпаратты көрсету ұсынылады.

4. Қор және ұйымдар тараптық тұлға ретінде мүдделі тараптарға қаржылық есептіліктің дұрыстығы және оның ҚЕХС талаптарына сәйкестігі туралы объективті пікір беретін тәуелсіз және білікті аудиторды тарту арқылы жыл сайынғы қаржылық есептілік аудитін жүргізуге тиіс. Егер жылдық қаржылық есептілік аудитін жүргізу Қазақстан Республикасының заңнамасында және/немесе ұйымның ішкі құжаттарында көзделсе, жылдық аудит бөлігіндегі нормалар қолданылады.

Сыртқы аудиторды таңдау конкурс негізінде жүзеге асырылуы қажет. Іріктеу процесінде Директорлар кеңесінің Аудит комитеті маңызды рөл атқаруы қажет. Тартылатын сыртқы аудитор Қорға және ұйымға сыртқы аудитордың тәуелсіздігіне қауіп болуы мүмкін консультациялық қызметтерді көрсетпеуі қажет, аудиторлық команданың бұрынғы мүшелері аудиторлық ұйымнан босағаннан кейін екі жылдан ерте оларды басшы лауазымдарға жұмысқа қабылдау жағдайы практикада болмауы қажет. Қор мен ұйым тартылатын сыртқы аудитор туралы егжей-тегжейлі ақпаратты ашуы қажет. Қорда және ұйымдарда сыртқы аудиторды таңдау және өзара іс-қимыл жасау жөніндегі мәселелер регламенттелуі қажет.

Мүдделі тараптар мынадай өлшемдерге сәйкес келетін сыртқы аудиторды тарту арқылы Қордың және ұйымның қаржылық есептілігінің дұрыстығына сенімді болуы қажет: аудиторлық ұйым мамандарының жоғары біліктілік деңгейі, қазақстандық, сонымен қатар халықаралық нарықтағы жұмыс тәжірибесі; саланың бизнесін білуі; қазақстандық, сонымен қатар халықаралық нарықтағы оң беделі; Халықаралық Аудит стандарттары аудиторлық ұйымының аудиторлық қызмет саласындағы Қазақстан Республикасының заңнамасын, Халықаралық бухгалтерлер федерациясының кәсіби бухгалтерлерінің этика кодексін сақтауы; кемшіліктерді анықтау және қаржылық есептілікті дайындау процесі бойынша ішкі бақылауларды жетілдіру бойынша ұсынымдарды беру жөніндегі жұмыстардың тиімділігі.

Сыртқы аудитордың тәуелсіздігін айқындау кезінде мынадай негізгі өлшемдерді ескеру қажет: тәуелсіздігіне қауіп төндіретін мән-жайларды анықтау үшін аудиторлық ұйым қабылдайтын шаралардың болуы; аудиторлық ұйым бұрын көрсеткен қызметтердің сипаты; аудиторлық ұйыммен қаржылық немесе іскерлік қатынастардың сипаты; сыртқы аудитордың қызметтерді ұсыну мерзімі және сыртқы аудитордың мерзімді түрде ауысу қажеттілігі; ұйымда мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін басқа ұйымға аудиторлық ұйымның қызметтер көрсетуі.

Сыртқы аудиторды таңдау ашық конкурс негізінде жүзеге асырылуы қажет. Директорлар кеңесінің Аудит комитетінің мүшелері конкурстық комиссияның құрамына қосылуы қажет. Сыртқы аудиторды таңдау рәсімінің ашықтығы мыналар арқылы қамтамасыз етіледі: сыртқы аудиторды таңдау рәсімінің нақты регламенттелуі, Директорлар кеңесінің Аудит комитетінің сыртқы аудиторды таңдау рәсіміне қатысу, аудиторлық ұйымдарға қойылатын талаптардың қолжетімділігі және түсініктілігі, бағалау өлшемдері, ресми конкурстық ұсынысқа қойылатын талаптар.

Сыртқы аудиторды таңдау бойынша комиссия мүшелерінің тәуелсіздігін айқындау кезінде мынадай негізгі өлшемдерді ескеру қажет: сыртқы аудитормен комиссияның әр мүшесінің қаржылық немесе іскерлік қатынастарының сипаты; сыртқы аудитор өкілдерімен комиссияның әр мүшесінің туыстық байланысының сипаты.

Қор және ұйым аудитті жүзеге асыру тәртібін және сыртқы аудитормен өзара қарым-қатынастарын, оның ішінде сыртқы аудиторды таңдау процесін, конкурстық комиссияның өкілеттігі мен функциясын, қаржылық есептіліктің аудитімен және өзге ақпаратпен байланысы жоқ консультациялық көрсетілетін қызметтерді аудиторлық ұйымның көрсету мәселелерін, аудиторлық ұйымдардың және аудиторлық ұйымның аға персоналының ротация мәселелерін, аудиторлық ұйымның бұрынғы қызметкерлерін жұмысқа қабылдау мәселелерін реттейтін құжаттарды бекітуі қажет.

Қор мен ұйым үшін аудиторлық ұйымды таңдау тәртібін регламенттейтін бірыңғай құжатты Қор бекіте алады.

Егер аудиторлық ұйым Қорға және ұйымға қатарынан 5 жылдан астам аудиторлық қызметтер көрсеткен жағдайда, әріптестерді және қаржылық есептіліктің аудитіне

жауапты аға персоналды ротациялау бес жылда кемінде бір рет жүзеге асырылуы қажет

Аудиторлық ұйымның бұрынғы мүшелері аудиторлық ұйымдағы қызметінен босағаннан кейін екі жылдан ерте оларды Директорлар кеңесінің, атқарушы органның, ІАҚ құрамына қосу, бас бухгалтер, қаржы директоры лауазымдарына қабылдау жағдайлары практикада болмауы қажет.

Аудиторлық ұйым тәуелсіздігінің тәуекелдерін бағалау және қаржылық есептілік пен өзге ақпарат аудитін жүргізудің әлеуетті саласын бағалау үшін аудиторлық ұйым төлейтін сыйақы туралы ақпаратты ашу қажет, оның ішінде аудиторлық көрсетілетін қызметтер мен қаржылық есептіліктің және өзге ақпараттың аудитіне байланысы жоқ көрсетілетін қызметтер үшін бөлек. Ақпарат іздеуді жеңілдету мақсатында ол Интернет-ресурста және ұйымның жылдық есебінде ашылуы қажет.

Ұйымның Директорлар кеңесінің Аудит комитеті аудиторлық процесс шеңберінде сыртқы аудитормен тұрақты түрде кездесуі қажет (аудиторлық қорытынды берген сәтке дейін кемінде үш рет).

Сыртқы аудитордың аудит бойынша мәселелерді талқылауы үшін Аудит комитетіне қолжетімділігі болуы қажет. Аудит комитеті болмаған жағдайда, сыртқы аудитор Директорлар кеңесімен және оның төрағасымен тікелей іс-қимыл жасауы қажет.

Сыртқы аудитор Аудит комитетіне аудит барысы және қорытындылары туралы ақпаратты беруі; тәуелсіздіктің сақталуын, ұйымда қаржылық мүдделердің болмауын, жалпы сыйақы сомасының сыртқы аудитордың қаржылық тәуелділігіне біршама әсерінің болмауын растауы қажет.

Қорға және ұйымға қаржылық есептіліктің аудитімен байланысы жоқ консультациялық қызметтерді көрсету бойынша сыртқы аудитордың ниеті болған жағдайда, сыртқы аудитор Аудит комитетінің осындай қызметтерді көрсетуге мақұлдауын алуы қажет.

5. Қор, компаниялар және акциялары немесе облигациялары қор биржасында саудаланатын ұйымдар жылдық есепті осы Кодекстің ережелеріне және ақпаратты ашудың озық практикасына сәйкес дайындауға тиіс. Жылдық есепті Директорлар кеңесі бекітеді.

Жылдық есеп мүдделі тараптар үшін негізгі ақпарат көздерінің бірі болып табылады. Жылдық есеп жақсы құрылымдалуы және қабылдау үшін қарауға ыңғайлы болуы, сондай-ақ мемлекеттік, орыс және ағылшын тілдерінде жариялануы қажет.

Жылдық есеп акционерлердің (қатысушылардың) жалпы жылдық жиналысын өткізгенге дейін әзірленуі және интернет-ресурста орналастырылуы қажет. Жылдық есепті бекітуді Директорлар кеңесі (қадағалау кеңесі) жүзеге асырады.

Жылдық есептің мазмұнына қойылатын талаптар мынадай ақпараттың болуын болжайды:

- 1) Директорлар кеңесі (қадағалау кеңесі) төрағасының өтініші;
- 2) атқарушы орган басшысының өтініші;
- 3) Қор немесе ұйым туралы ақпарат: жалпы мәліметтер; мынадай мәліметтерді қоса алғанда, жарғылық капиталдың құрылымы туралы ақпарат: шығарылған акциялардың (қатысу үлестерінің) саны және номиналды құны, акциялар беретін құқықтардың сипаттамасы, жарияланған, бірақ орналастырылмаған акциялардың саны және номиналды құны, акционерлердің (қатысушылардың) құрамы және оларға тиісті жай акциялардың (қатысу үлестерінің) саны және үлесі, меншік құқықтарын иелену тәртібі; миссиясы; даму стратегиясы, оны іске асыру қорытындылары; нарықты шолу және нарықтағы жағдай;
- 4) есепті жылға қаржылық және операциялық қызмет қорытындылары: қойылған міндеттерге қатысты қызметті шолу және талдау; қызметтің операциялық және қаржылық көрсеткіштері; негізгі маңызды оқиғалар мен жетістіктер; маңызды мәмілелер туралы ақпарат; мемлекеттен алынатын/алынған кепілдіктерді және Қор немесе ұйым өзіне қабылдаған мемлекет пен қоғам алдындағы кез келген міндеттемелерді (егер ҚЕХС сәйкес ашылмаса) қоса алғанда, кез келген қаржылық қолдау;
- 5) барлық деңгейдегі еншілес/тәуелді ұйымдарды, шолуды, олардың қаржылық және өндірістік қызметінің негізгі қорытындыларын қоса алғанда, активтердің құрылымы;
  - б) болашақ кезеңдерге арналған мақсаттар мен жоспарлар;
- 7) негізгі тәуекел факторлары мен тәуекелдерді басқару жүйесі;
- 8) корпоративтік басқару: корпоративтік басқарудың құрылымы; акционерлердің (қатысушылардың) құрамы және иелену құрылымы; біліктілігін, іріктеу процесін қоса алғанда, Директорлар кеңесінің (қадағалау кеңесінің) құрамы, оның ішінде олардың тәуелсіздігін айқындау өлшемдері көрсетілген тәуелсіз директорлар туралы; Директорлар кеңесінің (қадағалау кеңесінің) және оның Комитеттерінің қызметі туралы есеп; корпоративтік басқару практикасына осы Кодекс қағидаттарының сәйкестігі туралы ақпарат, ал олардың сәйкессіздігі кезінде қағидаттардың әрқайсысын сақтамау себептері туралы түсінік; атқарушы органның құрамы; атқарушы органның қызметі туралы есеп; лауазымды тұлғалардың сыйақы саясаты;
- 9) орнықты даму (орнықты даму саласында жекелеген есепті дайындау жағдайында, осы есепке сілтеме беруге болады);
- 10) аудитордың қорытындысы және ескертпелері бар қаржылық есептілік.
- 11) талдамалық көрсеткіштер және жылдық есепке қосылатын деректер салыстырмалы талдауды және өткен кезеңге қатысты қол жеткізілген прогресті ( регресті) көрсетуі қажет (өткен жылдық есепте көрсетілген ұқсас көрсеткіштердің

мәндерімен салыстыру). Ұқсас салада әрекет жасайтын халықаралық деңгейдегі компаниялармен көрсеткіштерді салыстыру мақсатында қызмет көрсеткіштерін жариялау ұсынылады, ол салалық бенчмаркинг-талдау жүргізуге мүмкіндік береді.

Холдингтік компанияда барлық топ бойынша шоғырландырылған негізде жылдық есепті дайындауға болады. Холдингтік компанияның ұйымы жеке жылдық есеп дайындау туралы шешім қабылдауға құқылы.

6. Интернет-ресурс жақсы құрылымдалған, навигация үшін қолайлы болуға және мүдделі тұлғаларға Қордың және ұйымдардың қызметін түсіну үшін қажетті ақпаратты қамтуға тиіс.

Интернет-ресурс жақсы құрылымдалған, навигация үшін қолайлы және барлық мүдделі тараптар үшін қолжетімді болуы қажет. Ақпараттың интернет-ресурстың жеке тақырыптың бөлімдерінде орналасуы ұсынылады. Интернет-ресурсты өзектендіру қажеттілікке қарай, бірақ аптасына бір реттен жиі емес жүзеге асырылады.

Қорда және ұйымдарда тұрақты негізде Интернет-ресурста орналастырылған ақпараттың толықтығы мен өзектілігін бақылау, сондай-ақ осы ақпараттың Интернет-ресурста орналастырылған мемлекеттік, орыс, ағылшын нұсқаларына сәйкестігі жүзеге асырылуы қажет. Осы мақсаттарда Интернет-ресурстағы ақпараттың толықтығы мен өзектілігіне жауап беретін жауапты тұлғалар (құрылымдық бөлімше) бекітілуі қажет.

Интернет-ресурста мынадай ақпараттар шамалы болуы қажет:

1) миссиясы, негізгі міндеттері, мақсаттары және қызмет түрлері, меншік капиталының мөлшері, активтерінің мөлшері, таза кірісі және персоналының саны туралы ақпаратты қоса алғанда, Қор немесе ұйым туралы жалпы ақпарат;

2) даму стратегиясы туралы ақпарат (кемінде стратегиялық мақсаттар); қызметтің басым бағыттары;

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

4) этикалық қағидаттар туралы ақпарат;

5) тәуекелдерді басқару туралы ақпарат;

6) дивиденд саясаты;

7) мынадай мәліметтерді қоса алғанда, Директорлар кеңесінің мүшелері туралы ақпарат: фотосуреті (Директорлар кеңесінің мүшесімен келісім бойынша), тегі, аты, әкесінің аты, туған күні, азаматтығы, Директорлар кеңесі мүшесінің мәртебесі (тәуелсіз директор, акционердің өкілі), Директорлар кеңесі мүшесінің, оның ішінде Директорлар кеңесінің комитеттеріндегі мүшелігінің функцияларын көрсету немесе Директорлар кеңесі төрағасының функцияларын орындау, білімі, оның ішінде негізгі және қосымша білімі (білім беретін мекеменің атауы, аяқтаған жылы, біліктілігі, алған дәрежесі), соңғы бес жылдағы жұмыс тәжірибесі, негізгі жұмыс орны және басқа да қазіргі уақытта атқарып отырған лауазымы, кәсіби біліктілігі, Директорлар кеңесіне бірінші

сайланған күні және жұмыс істеп тұрған Директорлар кеңесіне сайланған күні, аффилийрленген компаниялардың тиесілі акцияларының саны және үлесі, тәуелсіз директорлардың өлшемдері;

8) мынадай мәліметтерді қоса алғанда, басқарма мүшелері туралы ақпарат: фотосуреті, тегі, аты, әкесінің аты, туған күні, азаматтығы, лауазымы және атқаратын функциялары, білімі, оның ішінде негізгі және қосымша білімі (білім беретін мекеменің атауы, аяқтаған жылы, біліктілігі, алған дәрежесі), соңғы бес жылдағы жұмыс тәжірибесі, кәсіби біліктілігі, қоса атқаратын лауазымы, аффилийрленген компаниялардың тиесілі акцияларының саны және үлесі;

9) қаржылық есептілік;

10) жылдық есептер;

11) сыртқы аудитор туралы ақпарат;

12) сатып алу қағидаларын, хабарландыруды және оның қорытындыларын қоса алғанда, сатып алу қызметі туралы ақпарат;

13) мынадай мәліметтерді қоса алғанда, жарғылық капитал құрылымы туралы ақпарат: шығарылған акциялардың (қатысу үлестерінің) саны және номиналды құны, акциялар беретін құқықтардың сипаттамасы, жарияланған, бірақ орналастырылмаған акциялардың саны және номиналды құны, акционерлердің (қатысушылардың) құрамы және оларға тиесілі жай акциялардың (қатысу үлестерінің) саны және үлесі, меншік құқықтарына иелік ету тәртібі;

14) қызмет саласы қысқаша көрсетілген барлық деңгейлердегі аффилийрленген компаниялар туралы ақпаратты қоса алғанда, активтердің құрылымы туралы ақпарат;

15) корпоративтік оқиғалардың жылдық күнтізбесі;

16) мәміле тараптары, мәміленің маңызды шарттары (мәміленің мәні, мәміле бағасы), мәмілені мақұлдау туралы шешім қабылдаған орган туралы мәліметтерді қоса алғанда, жасауда мүдделілік бар мәмілелер туралы ақпарат;

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

18) орнықты даму саласындағы қызмет туралы ақпарат;

19) бекітілген дивидендтердің мөлшері туралы ақпарат;

20) жаңалықтар және баспасөз релиздері.

Холдингтік компанияда оның тобының барлық ұйымдарына бір интернет-ресурстың болуына жол беріледі. Холдингтік компанияның ұйымы жеке интернет-ресурсының болуы туралы шешім қабылдауға құқылы.