

Жоба

Қазақстан Республикасы
Индустрия және
инфрақұрылымдық
даму министрі
2019 жылғы «29» тамыздағы
№ 681
бұйрығымен
БЕКІТІЛДІ

**«Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі»
акционерлік қоғамының
Корпоративтік басқару кодексі**

Мазмұны

1-тарау.	Жалпы ережелер	3
2-тарау.	Холдинг туралы ақпарат	7
3-тарау.	Холдингтің корпоративтік басқару қағидаттары	8
	Анықтамасы және қағидаттары	8
4-тарау.	Өкілеттіктерді ажырату қағидаты	9
5-тарау.	Жалғыз акционердің құқықтары мен мүдделерін қорғау қағидаты	14
1-Параграф.	Жалғыз акционердің құқықтарын қамтамасыз ету	14
2-Параграф.	Дивидендтік саясат	16
6-тарау.	Холдингтің Директорлар кеңесі мен Басқарманы тиімді басқару қағидаты	17
1-Параграф.	Тиімді Директорлар кеңесі	17
2-Параграф.	Директорлар кеңесі мүшелеріне сыйақы беру	23
3-Параграф.	Директорлар кеңесінің комитеттері	24
4-Параграф.	Стратегиялық жоспарлау жөніндегі комитет	25
5-Параграф.	Аудит жөніндегі комитет	26
6-Параграф.	Кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитет	26
7-Параграф.	Директорлар кеңесінің қызметін ұйымдастыру	27
8-Параграф.	Директорлар кеңесінің қызметін бағалау	29
9-Параграф.	Холдингтің Корпоративтік хатшысы	30
10-Параграф.	Холдинг Омбудсмені	33
11-Параграф.	Холдингтің Директорлар кеңесі жанындағы Ішкі аудит қызметі	34
12-Параграф	Басқарма	36
13-Параграф	Холдинг Басқармасының мүшелерін бағалау және сыйақы беру	38
7-тарау.	Тұрақты даму қағидаты	39
8-тарау.	Тәуекелдерді басқару қағидаты, ішкі бақылау және ішкі аудит	46
1-Параграф.	Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау	46
2-Параграф.	Ішкі аудит	50
9-тарау.	Корпоративтік қайшылықтар мен мүдделер қайшылығын реттеу қағидаты	52
1-Параграф.	Корпоративтік қайшылықтарды реттеу	52
2-Параграф.	Мүдделер қайшылығын реттеу	54
10-тарау.	Холдингтің қызметі туралы ақпаратты ашудың ашықтығы мен объективтілігі қағидаттары	54
11-тарау.	Еншілес ұйымдармен өзара іс-қимыл	57
12-тарау.	Іскер серіктестермен өзара іс-қимыл	58
13-тарау.	Қорытынды ережелер	58

1-тарау. Жалпы ережелер

1. «Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамының (бұдан әрі - Холдинг) корпоративтік басқару кодексі (бұдан әрі –Кодекс) Холдинг ішіндегі және басқа да мүдделі тараптармен қарым-қатынастарда тиімділікті, транспаренттілікті, есеп берушілікті, іскерлік этиканың жоғары деңгейін қамтамасыз ету үшін өз қызметі процесінде Холдинг ұстанатын қағидалар мен ұсынымдар жиынтығы болып табылады.

Кодекс Холдингтің корпоративтік басқаруының Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының тиісті стандарттарына сәйкестігін қамтамасыз ету мақсатында әзірленді.

Холдинг осы Кодексті дауыс беретін акциялардың немесе қатысу үлестерінің (еншілес ұйымдардың) елу пайыздан астамы тікелей немесе жанама Холдингке тиесілі ұйымдарда енгізуді қамтамасыз етеді.

Жауапкершілігі шектеулі серіктестік ұйымдық-құқықтық нысанындағы Холдингтің еншілес ұйымы осы Кодекстің «Жауапкершілігі шектеулі және қосымша жауапкершілігі бар серіктестіктер туралы» Қазақстан Республикасының Заңына қайшы келмейтін бөлігінде ережелерін ұстану ұсынылады.

2. Осы Кодекстің мақсаттары Холдингте және оның еншілес ұйымдарында корпоративтік басқаруды жетілдіру, басқарудың ашықтығы мен тиімділігін қамтамасыз ету, Холдинг пен оның еншілес ұйымдарының тиісті корпоративтік басқару стандарттарын ұстануға бейілділігін растау болып табылады.

Атап айтқанда:

1) Холдингті және еншілес ұйымдарды басқару заңдылық қағидатын және жауапкершіліктің тиісті деңгейін сақтай отырып, Холдингтің құндылығын және Жалғыз акционер үшін өзге де пайданы барынша арттыру үшін өкілеттіктерді, есеп берушілікті және тиімділікті нақты ажырату арқылы жүзеге асырылады;

2) ақпаратты ашу, ашықтық, оның ішінде мұқият бағалау, Холдингке мемлекеттік қатысуды ақтайтын мақсаттарды ашу және мерзімді қайта қарау қамтамасыз етіледі;

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

4) Холдинг пен қалың жұртшылықтың ең жоғары мүдделеріне негізделген шешімдерден өзгеше шешімдерге әкелуі мүмкін мүдделер қайшылығының туындау тәуекелін азайту.

3. Осы Кодекс Қазақстан Республикасында және әлемде дамып келе жатқан корпоративтік басқару тәжірибесін ескере отырып, заңнаманың ережелеріне сәйкес әзірленді¹.

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

4. Холдинг және еншілес ұйымдар өз қызметінде Кодекстің ережелерін қатаң сақтауға міндетті. Сәйкес келмеген жағдайда жылдық есепте ережелердің әрқайсысының сақталмау себептері туралы түсіндірмелерді көрсету, корпоративтік басқаруға мерзім сайын (екі жылда кемінде бір рет) бағалау (қажет болған жағдайда тәуелсіз бағалау) жүргізу және тиісті нәтижелерді Холдингтің және еншілес ұйымның интернет ресурсында орналастыру.

Бұл тармақтың күші «Коммерциялық емес ұйымдар туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес құрылған мемлекет қатысатын коммерциялық емес акционерлік қоғамдарға қолданылмайды.

5. Холдингтің лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері осы Кодексте көзделген міндеттемелерді, оның ішінде Холдингпен тиісті шарттар негізінде өзіне қабылдайды және оның ережелерін Холдингте және оның еншілес ұйымдарымен өзара қарым-қатынастарда сақтауға міндеттенеді.

6. Холдингтің осы Кодексті орындауын бақылау Холдингтің Директорлар кеңесіне жүктеледі. Корпоративтік хатшы мониторинг жүргізеді және Холдингтің Директорлар кеңесі мен атқарушы органына осы Кодексті тиісінше сақтау мәселелері бойынша кеңес береді, сондай-ақ жыл сайынғы негізде оның қағидаттары мен ережелерін сақтау/сақтамау туралы есеп дайындайды. Кейіннен осы есеп Директорлар кеңесінің тиісті комитетінің қарауына шығарылады, Директорлар кеңесі бекітеді және Холдингтің жылдық есебінің құрамына енгізіледі.

7. Осы Кодекстің ережелерін сақтамау жағдайлары Холдингте және оның еншілес ұйымдарында корпоративтік басқаруды одан әрі жетілдіруге бағытталған тиісті шешімдер қабылдай отырып, Директорлар кеңесінің тиісті комитеті мен Директорлар кеңесінің отырыстарында қаралады.

8. Осы Кодексте мынадай негізгі ұғымдар пайдаланылады:

1) Жалғыз акционер – Қазақстан Республикасының Үкіметі немесе ол айқындаған Холдинг акцияларының мемлекеттік пакетін иелену және пайдалану құқығын жүзеге асыратын тиісті саланың уәкілетті органы;

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

3) еншілес ұйым – жарғылық капиталға қатысудың басым үлесінің немесе олардың арасында жасалған шарттың болуы негізінде немесе өзгеше түрде шешімдерін Холдинг айқындауы мүмкін заңды тұлға;

4) мүдделі тараптар – заңнама нормаларына, жасалған шарттарға (келісімшарттарға) немесе жанама түрде (жанама түрде) байланысты Холдингтің және/немесе оның еншілес ұйымының қызметіне, олардың өнімдеріне немесе қызметтеріне және осыған байланысты іс-әрекеттерге әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жеке тұлғалар, заңды тұлғалар, жеке немесе заңды тұлғалар топтары; мүдделі тараптардың негізгі өкілдері акционерлер, қызметкерлер, клиенттер, жеткізушілер, мемлекеттік органдар, еншілес ұйымдар, облигациялар ұстаушылар, кредиторлар, инвесторлар, қоғамдық

ұйымдар, Холдингтің және/немесе оның еншілес ұйымдарының қызметі жүзеге асырылатын өңірлердің халқы болып табылады;

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

6) корпоративтік оқиғалар – Холдингтің қызметіне елеулі ықпал ететін, «Акционерлік қоғамдар туралы», «Бухгалтерлік есеп пен қаржылық есептілік туралы» және «Бағалы қағаздар рыногы туралы» Қазақстан Республикасының заңдарында, сондай-ақ Холдингтің жарғысында айқындалған Холдингтің Жалғыз акционері мен инвесторларының мүдделерін қозғайтын оқиғалар;

7) корпоративтік қайшылық – мыналар арасындағы келіспеушіліктер немесе дау: Жалғыз акционер мен Холдингтің немесе оның еншілес ұйымының органдары; Холдингтің немесе оның еншілес ұйымының органдары; директорлар кеңесінің және атқарушы органның мүшелері, Ішкі аудит қызметінің басшысы, корпоративтік хатшы арасындағы;

8) қызметтің негізгі көрсеткіштері (индикаторлары) (бұдан әрі – ҚНК) – Холдинг немесе оның еншілес ұйымы, Холдингтің немесе оның еншілес ұйымының лауазымды тұлғаларының, Холдингтің немесе оның еншілес ұйымының қызметкерлерінің қызметінің тиімділігін бағалауға мүмкіндік беретін көрсеткіштер. ҚНК Холдинг немесе оның еншілес ұйымы үшін Холдингтің немесе оның еншілес ұйымының Даму стратегиясында және/немесе Даму жоспарында бекітілетін немесе Холдингтің немесе оның еншілес ұйымының әрбір қызметкері үшін сараланып бекітілетін және жоспарланатын және есептік кезеңдер үшін олардың қызметінің нәтижелеріне сәйкес келетін сандық мәні бар;

9) тәуелсіз директор – Холдингтің аффилирленген тұлғасы болып табылмайтын және Директорлар кеңесіне сайланар алдындағы үш жыл ішінде аффилирленген тұлға болып табылмаған (оның Холдингтің тәуелсіз директоры лауазымында болған жағдайды қоспағанда) Холдингтің аффилирленген тұлғаларына қатысты аффилирленген тұлға болып табылмайтын; осы Холдингтің немесе оның еншілес ұйымының – Холдингтің аффилирленген тұлғаларының лауазымды тұлғаларына бағыныштылықпен байланысты емес және ол Директорлар кеңесіне сайланар алдындағы үш жыл ішінде осы тұлғаларға бағыныштылықпен байланысты емес; мемлекеттік қызметші болып табылмайтын; Холдинг органдарының отырыстарында акционердің өкілі болып табылмайтын және ол Директорлар кеңесіне сайланар алдындағы үш жыл ішінде ондай өкіл болып табылмаған; аудиторлық ұйымның құрамында жұмыс істейтін аудитор ретінде Холдингтің аудитіне қатыспайтын және ол Директорлар кеңесіне сайланар алдындағы үш жыл ішінде осындай аудитке қатыспаған Директорлар кеңесінің мүшесі;

10) омбудсмен – Холдингтің немесе оның еншілес ұйымының директорлар кеңесі тағайындайтын, рөлі Холдингтің немесе оның еншілес ұйымының өзіне жүгінген қызметкерлеріне консультация беруге және еңбек дауларын, қайшылықтарды, әлеуметтік-еңбек сипатындағы проблемалық мәселелерді

шешуге жәрдем көрсетуге, сондай-ақ Холдинг немесе оның еншілес ұйымы қызметкерлерінің іскерлік этика қағидаттарын сақтауына негізделетін тұлға;

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

12) даму жоспары – Холдинг немесе оның еншілес ұйымы қызметінің негізгі бағыттарын, қаржы-шаруашылық қызметінің көрсеткіштерін және қызметінің негізгі көрсеткіштерін бес жылдық кезеңге айқындайтын, Директорлар кеңесі бекітетін құжат;

13) басқарма – Холдингтің және/немесе еншілес ұйымның атқарушы органы алқалы түрде немесе атқарушы органның функцияларын жеке-дара жүзеге асыратын тұлға;

14) директорлар кеңесі – «Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасының Заңымен және/немесе Холдинг жарғысымен Жалғыз акционердің айрықша құзыретіне жатқызылған мәселелерді шешуді қоспағанда, оның қызметіне жалпы басшылықты жүзеге асыратын Холдингтегі басқару органы;

15) даму стратегиясы – Қазақстан Республикасы Үкіметінің қаулысымен бекітілетін, Холдингтің миссиясын, болжамын, стратегиялық мақсаттарын, міндеттері мен қызметінің негізгі көрсеткіштерін онжылдық кезеңге айқындайтын және негіздейтін құжат;

16) тұрақты даму – бұл Холдинг пен оның еншілес ұйымдары өз қызметінің қоршаған ортаға, экономикаға, қоғамға әсерін басқаратын және мүдделі тараптардың мүдделерін сақтауды ескере отырып, шешімдер қабылдайтын даму. Тұрақты даму болашақ ұрпақты өз қажеттіліктерін қанағаттандыру мүмкіндігінен айырмай, қазіргі ұрпақтың қажеттіліктеріне жауап беруі тиіс;

17) фидуциарлық міндеттемелер – өзінің кәсіби қызметін басқа тұлғаның пайдасына жүзеге асыратын қандай да бір тұлға өзіне қабылдайтын міндеттемелер. Екі негізгі фидуциарлық міндеттер бар: адалдық және ақылдылық. Адалдық міндеті мүдделер қайшылығы жағдайында осы міндеттің субъектісі тек қана Холдинг мүддесінде әрекет етуге тиіс дегенде көрінеді. Өз кезегінде, ақылдылықтың міндеті әдетте осындай жағдайда талап етілетін дағдыларды, білім мен іскерлікті қолдануда көрінеді.

Холдингке қатысты фидуциарлық міндеттемелермен байланысты субъектілерге Холдингтің басқару органдарының мүшелері, оның қызметкерлері, Жалғыз акционер, сондай-ақ өзге де мүдделі тараптар жатады. Мысалы, Холдингтің басқару органдарының мүшелері, оның қызметкерлері, сондай-ақ Жалғыз акционер Холдингтің бизнес-мүмкіндіктерін тек қана өз мүддесінде пайдалануға құқылы емес. Керісі Холдингке қатысты адалдық міндетін бұзуды білдіретін болады;

18) Холдинг – өз қызметін Қазақстан Республикасының Конституциясына, Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексіне, «Мемлекеттік мүлік туралы», «Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасының заңдарына (бұдан әрі – Заң) және Қазақстан Республикасының өзге де

нормативтік құқықтық актілеріне, сондай-ақ Жарғыға сәйкес жүзеге асыратын және ұлттық басқарушы холдинг мәртебесіне ие заңды тұлға.

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

9. Осы Кодексте қолданылатын, бірақ айқындалмаған терминдер Қазақстан Республикасының заңнамасында, Холдингтің Жарғысында пайдаланылатын мағынада пайдаланылады.

9-1. Холдинг үш жылда кемінде бір рет корпоративтік басқаруды тәуелсіз бағалауды жүргізеді, оның нәтижелерін Холдингтің интернет-ресурсында орналастырады.

2-тарау. Холдинг туралы ақпарат

10. Холдинг «Даму институттарын, қаржы ұйымдарын басқару жүйесін оңтайландыру және ұлттық экономиканы дамыту жөніндегі кейбір шаралар туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2013 жылғы 22 мамырдағы № 571 Жарлығына сәйкес және «Даму институттарын, қаржы ұйымдарын басқару жүйесін оңтайландыру және ұлттық экономиканы дамыту жөніндегі кейбір шаралар туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2013 жылғы 22 мамырдағы № 571 Жарлығын іске асыру жөніндегі шаралар туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2013 жылғы 25 мамырдағы №516 қаулысына сәйкес құрылды.

Холдингті құрудың мақсаты экономиканы дамытуға және әртараптандыруға жәрдемдесу, инвестицияларды (оның ішінде ұлттық инвесторларды) тарту, кластерлерді дамыту және олардың қызметінің ашықтығы мен тиімділігін арттыруға бағытталған оның еншілес және тәуелді ұйымдарында (сенімгерлік басқаруға берілген ұйымдарда) корпоративтік басқару жүйесін жетілдіру болып табылады.

Холдингтің Жалғыз акционері Қазақстан Республикасының Үкіметі немесе ол айқындаған Холдинг акцияларының мемлекеттік пакетін иелену және пайдалану құқығын жүзеге асыратын тиісті саланың уәкілетті органы болып табылады.

Холдингтің миссиясы мемлекеттік саясатты іске асыру, әлеуметтік-бағытталған міндеттерді шешу және «Қазақстан – 2050» Стратегиясында қойылған мақсаттарға қол жеткізу мақсатында Қазақстанның тұрақты экономикалық дамуына жәрдемдесу болып табылады.

Холдингтің болжамы – корпоративтік басқарудың озық стандарттарына сәйкес келетін және Қазақстан экономикасын әртараптандыру, инновацияларды қолдау, экспортты дамыту, еңбек өнімділігін ұлғайту

жолымен тұрақты дамыту жөніндегі міндеттерді іске асыруды қамтамасыз ететін Қазақстан Республикасы Үкіметінің негізгі институты.

Холдингтің қызметі шаруашылық дербестік негізінде жүзеге асырылады. Холдингтің қызметін қаржыландыру жарғылық капитал қаражаты, акцияларының пакеттері (қатысу үлестері) меншік құқығымен Холдингке тиесілі ұлттық даму институттарынан, ұлттық компаниялардан және өзге де заңды тұлғалардан алынатын дивидендтер және Қазақстан Республикасының заңнамасында тыйым салынбаған өзге де кірістер есебінен жүзеге асырылады.

Холдинг өз қызметінің алдына мынадай құндылықтарды қояды:

- 1) жауапкершілік: ниет пен әрекет үшін;
- 2) кәсіпқойлық: кәсіби қызметтің міндеттерін орындауға жоғары дайындық;
- 3) команда: бірлескен қызметтен жоғары нәтижелерге қол жеткізу үшін ынтымақтастық;
- 4) адалдық: Холдинг ішіндегі және өз серіктестеріне адалдық;
- 5) әлеуметтік жауапкершілік: Холдинг қызметінің қоғамдық саланың мүдделі тараптарына ықпалы үшін жауапкершілік.

3-тарау. Холдингтің корпоративтік басқару қағидаттары

Анықтамасы және қағидаттары

11. Корпоративтік басқару дегенде Холдингтің қызметін басқаруды және бақылауды қамтамасыз ететін және Жалғыз акционер, Директорлар кеңесі, Басқарма, Холдингтің өзге де органдары мен Жалғыз акционердің мүддесінде мүдделі тұлғалар арасындағы қатынастарды, сондай-ақ Холдингтің еншілес ұйымдармен өзара іс-қимылын қамтитын процестердің жиынтығы түсініледі. Корпоративтік басқару сондай-ақ Холдингтің құрылымын анықтайды, оның көмегімен қызметтің мақсаттары, осы мақсаттарға қол жеткізу тәсілдері, сондай-ақ қызмет нәтижелеріне мониторинг және бағалау белгіленеді.

12. Холдинг корпоративтік басқаруды Холдинг және оның еншілес ұйымдары қызметінің тиімділігін арттыру, транспаренттілік пен есеп берушілікті қамтамасыз ету, оның беделін нығайту және олардың капиталды тартуға арналған шығындарды азайту құралы ретінде қарастырады. Холдинг корпоративтік басқарудың тиісті жүйесін Қазақстан Республикасындағы заңнаманың үстемдігін қамтамасыз етуге өз үлесі және Холдингтің заманауи экономикадағы және жалпы қоғамдағы орнын айқындайтын фактор ретінде қарастырады. Корпоративтік басқару жүйесі Холдинг органдары, лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері арасындағы өкілеттіктер мен жауапкершілікті нақты ажыратуды көздейді.

13. Холдингтің корпоративтік басқаруы әділдік, адалдық, жауапкершілік, ашықтық, кәсіпқойлық және құзыреттілік негізінде құрылады. Корпоративтік басқарудың тиімді құрылымы Холдинг қызметіне мүдделі барлық

тұлғалардың құқықтары мен мүдделерін құрметтеуді көздейді және Холдингтің табысты қызметіне ықпал етеді. Корпоративтік басқаруды Холдинг өз қызметін жүзеге асыратын нарықта негізсіз артықшылықтар жасау және бәсекелестікті бұрмалау мақсатында қолдануға болмайды.

14. Осы Кодекстің негіз қалаушы қағидаттары:

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

15. Холдингтің корпоративтік басқару құрылымы шеңберінде Холдинг органдары арасындағы міндеттерді бөлуді нақты айқындау, корпоративтік басқару процестерінің жүйелілігі мен дәйектілігін қамтамасыз ету ұсынылады.

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

4-тарау. Өкілеттіктерді ажырату қағидаты

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

18. Мемлекеттік орган Холдингтің Жалғыз акционері ретіндегі өз өкілеттіктерін және Холдингтің мүдделеріне де, Жалғыз акционердің мүдделеріне де ықпал етпейтін мүдделер қайшылығын болдырмау мақсатында² мемлекеттік функцияларды орындауға байланысты өкілеттіктерді шектейді. Мемлекеттік орган Холдинг пен оның еншілес ұйымдары қызметінің рентабельділігін қамтамасыз ету және Холдинг пен оның еншілес ұйымдары қатысатын мемлекеттік және үкіметтік бағдарламаларды іске асыру мақсатында Холдингтің Жалғыз акционерінің функцияларын жүзеге асырады.

19. Холдинг және оның еншілес ұйымдары өз қызметін өзінің негізгі (бейінді) қызметі шеңберінде жүзеге асырады.

² «Әкімшілік рәсімдер туралы» Қазақстан Республикасының 2000 жылғы 27 қарашадағы № 107 Заңының 9-2-бабы.

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

20. Холдингте және оның еншілес ұйымдарында активтердің оңтайлы құрылымын құру керек, олар өз активтерінің құрылымын және олардың ұйымдық-құқықтық нысандарын барынша жеңілдетуге ұмтылуы тиіс.

Жаңа ұйымдарды құру кезінде басым ұйымдық-құқықтық нысан жауапкершілігі шектеулі серіктестік болып табылады.

Инвестициялық жобаларды және әлеуметтік-экономикалық міндеттерді іске асыруға бюджеттен тыс инвестицияларды тарту жөніндегі қаржылық операцияларды іске асыру жолымен мемлекет активтерінің ұлғаюы мүмкін өндірістік-қаржы компаниялары акционерлік қоғам нысанында құрылады.

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

21. Мемлекеттік орган Жалғыз акционер ретінде Қазақстан Республикасының заңнамалық актілерінде көзделген Жалғыз акционердің өкілеттіктерін іске асыру және Холдингтің Директорлар кеңесінде өкілдік ету арқылы ғана Холдингті басқаруға қатысады.

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

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

Холдинг және оның еншілес ұйымдары Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларды қоспағанда, жалпы заңдарды, салық нормалары мен ережелерін қолданудан босатылмайды.

24. Холдингтің және оның еншілес ұйымдарының экономикалық қызметі борыштық және үлестік қаржыларға қатысты нарықтың шарттарына жауап беруі тиіс, атап айтқанда:

1) Холдингтің және оның еншілес ұйымдарының нарықтың барлық қатысушыларымен (оның ішінде қаржы және қаржылық емес ұйымдармен) қарым-қатынасы, Холдинг пен оның еншілес ұйымдарының негізгі міндеттерінің бірі Қазақстан Республикасының қандай да бір салаларын дамыту жөніндегі мемлекеттік саясатты іске асыру немесе іске асыруға

жәрдемдесу болып табылатын жағдайларды қоспағанда, тек қана коммерциялық негізде негізделуге тиіс;

2) мемлекеттік қаржыландыру көздеріне қол жеткізудің шектеулі болуына байланысты Холдинг мемлекеттік қаражаттың бір бөлігін алмастыру мақсатында қаржыландырудың балама көздерін қарауға ұмтылады;

3) Холдингтің қаржы-шаруашылық қызметінен оның рентабельділігі талап етіледі.

25. Холдинг сатып алуға тапсырыс беруші ретінде қатысқан кезде, қолданылған рәсімдер бәсекеге қабілетті, ашық (құпиялылық қағидатын ескере отырып) болуға және кемсітпейтін сипатта болуға тиіс.

26. Жалғыз акционер және Холдинг, оның еншілес ұйымдары арасындағы өзара қарым-қатынастар (өзара іс-қимыл) тиісті корпоративтік басқару қағидаттарына сәйкес Директорлар кеңесі және/немесе Холдинг Басқармасы арқылы жүзеге асырылады. Директорлар кеңесі төрағасының және Басқарма төрағасының рөлі мен функциялары Холдинг құжаттарында нақты ажыратылып, бекітілген.

Сонымен қатар, Холдинг мемлекеттік органға Қазақстан Республикасының заңнамалық актілеріне және Холдинг жарғысына сәйкес Холдингтің қызметі туралы барлық қажетті ақпаратты Жалғыз акционер және Холдингтің Директорлар кеңесі ретінде ашады және Холдинг пен ұйымдар қызметінің барлық мүдделі тұлғалар алдында ашықтығын қамтамасыз етеді.

27. Холдингтің корпоративтік басқару жүйесі мыналардың арасындағы өзара қарым-қатынасты көздейді:

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

Корпоративтік басқару жүйесі, оның ішінде мыналарды қамтамасыз етеді:

1) мәселелерді қарау және шешімдер қабылдау тәртібінің иерархиясын сақтау;

2) органдар, лауазымды тұлғалар және қызметкерлер арасындағы өкілеттіктер мен жауапкершілікті айқын ажырату;

3) Холдинг және оның еншілес ұйымдары органдарының шешімдерді уақтылы және сапалы қабылдауы;

4) Холдинг және оның еншілес ұйымдары қызметіндегі процестердің тиімділігі;

5) заңнамаға, осы Кодекске және Холдингтің және оның еншілес ұйымдарының ішкі құжаттарына сәйкестігі.

Холдинг және оның еншілес ұйымдары органдар (егер мұндай ережелер Холдинг жарғысында көзделмеген жағдайда) мен құрылымдық бөлімшелер туралы ережелерді, сондай-ақ тиісті позициялар үшін лауазымдық нұсқаулықтарды бекітеді. Осы құжаттардың ережелерін сақтау корпоративтік басқару процестерінің жүйелілігі мен реттілігін қамтамасыз етеді.

28. Холдинг акционердің (қатысушының) функцияларын іске асыру арқылы, сондай-ақ олардың Директорлар кеңесі (Байқау кеңесі) арқылы еншілес ұйымдардың жарғыларында, осы Кодексте және Қазақстан Республикасының заңнамасында айқындалған тәртіппен оның еншілес ұйымдарын басқаруға қатысады.

Еншілес ұйымдардың Директорлар кеңестері (байқау кеңестері) еншілес ұйымдардың жарғысында белгіленген өз құзыреті шеңберінде шешімдер қабылдауда толық дербестікке ие болады.

Холдинг жыл сайын еншілес ұйымдардың директорлар кеңесінің төрағасына және еншілес ұйымдардың Директорлар кеңесіндегі (Байқау кеңесіндегі) Холдингтің өкілдеріне Жалғыз акционердің алдағы қаржы жылына күтуін жібереді.

29. Еншілес ұйымдардың тұрақты дамуын қамтамасыз ету мақсатында Холдинг оның еншілес ұйымдары үшін бірыңғай саясатты, әдістемелік ұсынымдар мен корпоративтік стандарттарды қалыптастырады және бекітеді.

Еншілес ұйымда тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және ішкі аудит саласында Холдинг бекіткен корпоративтік стандарттарды қолдану туралы шешімді еншілес ұйымның директорлар кеңесі аталған стандарттардың оның қызметінің ерекшелігіне сәйкестігін қамтамасыз етуді ескере отырып қабылдайды.

Холдингтің және еншілес ұйымдардың атқарушы органдары Холдингтің және еншілес ұйымдардың Директорлар кеңестері бекіткен Холдингтің және еншілес ұйымдардың стратегиялары мен даму жоспарларының орындалуын қамтамасыз етеді.

30. Холдинг және оның еншілес ұйымдары Холдинг пен оның еншілес ұйымдарының даму стратегиялары мен жоспарларының жеткілікті кеудемсоқтығы пен шынайылығын қамтамасыз ету үшін ынтымақтастық рухында өзара іс-қимыл жасау ұсынылады.

Холдинг Басқармасы стратегия және тұрақты даму мәселелері бойынша еншілес ұйымдармен тұрақты диалогты қолдап отыруы керек. Бұл ретте Холдинг оның еншілес ұйымдарының атқарушы органы жауапты еншілес ұйымдардың операциялық (ағымдағы) қызметіне араласуға жол бермейді. Холдинг Басқармасы еншілес ұйымдардың директорлар кеңестеріне бекіту үшін жіберілетін еншілес ұйымдардың даму жоспарларының Холдингтің стратегиясына және/немесе даму жоспарына сәйкестігін қамтамасыз етеді.

Холдинг, еншілес ұйымдар және олардың лауазымды тұлғалары тиісінше Холдинг және оның еншілес ұйымдары қызметінің рентабельділігіне қол жеткізу және қабылданатын шешімдер мен іс-әрекеттер/әрекетсіздік үшін Қазақстан Республикасының заңнамасында және ішкі құжаттарда белгіленген тәртіппен жауапты болады.

31. Қазақстан экономикасының тұрақты дамуына жәрдемдесу жөніндегі өз миссиясын іске асыру шеңберінде Холдинг шешетін негізгі міндеттер:

- 1) Экономиканың шикізаттық емес салаларын дамыту;
- 2) Кәсіпкерлікті дамыту (экономиканың жеке секторын дамыту);

- 3) Экономиканың урбанизациясын қолдау;
- 4) Шикізаттық емес өнімнің экспортын қолдау;
- 5) Инновацияларды дамыту.

Барлық қабылданатын шешімдер мен іс-қимылдар даму стратегиясына және/немесе даму жоспарына сәйкес келуі тиіс.

Холдинг алдына қойылған міндеттерге қол жеткізу мақсатында Холдинг қызметінің негізгі көрсеткіштері (ҚНК) енгізілетін даму стратегиясын және/немесе даму жоспарын әзірлейді.

Холдинг және оның атқарушы органы қызметінің тиімділігін бағалаудың негізгі элементі ҚНК жүйесі болып табылады.

Жыл сайынғы негізде Холдинг Басқармасы мүшелерінің ҚНК-ға қол жеткізуін бағалау жүзеге асырылады. Бұл бағалау атқарушы органдардың басшысы мен мүшелерінің сыйақысына әсер етеді, оларды қайта сайлаған кезде назарға алынады, сондай-ақ оларды атқарып отырған лауазымынан мерзімінен бұрын шеттету үшін негіз болуы мүмкін.

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

- 1) Холдинг еншілес ұйымдардың тиісті даму стратегияларын онжылдық кезеңге және нысаналы ҚНК қамтитын даму жоспарларын бес жылдық кезеңге келіседі, олар еншілес ұйымдардың директорлар кеңестерінің/байқау кеңестерінің қарауына шығарылады;

- 2) еншілес ұйымдардың даму стратегиялары мен даму жоспарларын еншілес ұйымдардың директорлар кеңесі/байқау кеңесі бекітеді.

Холдинг және оның еншілес ұйымдары акцияларының бақылау пакеті (қатысу үлестері) Холдингке тиесілі оның еншілес ұйымдарының даму стратегияларын және/немесе даму жоспарларын әзірлеудің, бекітудің, сондай-ақ олардың іске асырылуын мониторингілеу мен бағалаудың бірыңғай ережелерін басшылыққа алады.

Холдинг Басқармасы даму стратегиясының, даму жоспарының және Холдингтің ҚНК орындалуына мониторинг жүргізеді.

32. Холдингтің Директорлар кеңесі Холдингтің басқару тиімділігін, тұрақты дамуын және қызметінің рентабельділігін қамтамасыз етеді. Холдинг тобындағы тиімді басқару нәтижелері операциялық тиімділікті арттыру, есептілік сапасын жақсарту, корпоративтік мәдениет пен этиканың жақсартылған стандарттары, ашықтық пен айқындылық, тәуекелдерді төмендету, ішкі бақылаудың тиісті жүйесі болып табылады.

Холдингтегі корпоративтік басқару жүйесі мыналарды қамтамасыз етеді:

- 1) топта нақты басқару жүйесінің, өкілеттіктер мен шешімдер қабылдау процесінің болуы, функциялар мен процестердің қайталануының болмауы;

- 2) бірыңғай стандарттар, саясат пен процестер, оның ішінде жоспарлауға, мониторингке және бақылауға, нәтижелілікті бағалауға және түзету іс-қимылдарын қолдануға бірыңғай тәсілдерді айқындау бөлігінде;

- 3) топ қызметіне қатысты сапалы ақпаратқа қол жеткізу;

4) топтың тәуекелдерін тиісінше басқару.

33. Холдинг сондай-ақ кейбір функцияларды орталықтандырылған басқаруды (жоспарлау, қазынашылық, мемлекеттік органдармен өзара іс-қимыл, тәуекелдерді басқару, ақпараттық технологиялар, құқықтық қамтамасыз ету, ішкі аудит және басқалар) қамтитын еншілес ұйымдарды басқарудың басқа да ықтимал тетіктерін қабылдайды.

Холдинг пен еншілес ұйымдардағы корпоративтік басқару жүйесі және шешімдер қабылдау процесі Холдингтің және еншілес ұйымдардың Жарғысында және басқа да ішкі құжаттарында регламенттеледі.

5-тарау. Жалғыз акционердің құқықтары мен мүдделерін қорғау қағидаты

34. Жалғыз акционердің құқықтарын сақтау Холдингке және оның еншілес ұйымдарына инвестициялар тарту үшін негізгі шарт болып табылады. Осыған байланысты Холдингте және оның еншілес ұйымдарында корпоративтік басқару Жалғыз акционердің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғауды, құрметтеуді қамтамасыз етуге негізделеді және Холдингтің тиімді қызметіне ықпал етуге және қызметтің рентабельділігіне қол жеткізуге бағытталған.

1-Параграф. Жалғыз акционердің құқықтарын қамтамасыз ету

35. Холдинг белгіленген тәртіппен Жалғыз акционердің құқықтарын іске асыруды қамтамасыз етеді, оның ішінде:

акцияларды иелену, пайдалану және билік ету құқығы;

«Акционерлік қоғамдар туралы», «Мемлекеттік мүлік туралы» Қазақстан Республикасының заңдарында және/немесе Холдингтің жарғысында көзделген тәртіппен Холдингті басқаруға қатысу және Директорлар кеңесін сайлау құқығы;

Холдинг пайдасының үлесін (дивидендтерді) алу құқығы;

Холдинг таратылған кезде оның активтеріндегі үлесті алу құқығы;

Холдингтің қызметі туралы ақпарат алу, оның ішінде Жалғыз акционер немесе Холдингтің жарғысында айқындалған тәртіппен Холдингтің қаржылық есептілігімен танысу құқығы;

Холдинг пен оның еншілес ұйымдарына оның қызметіне қатысты жазбаша сұрау салулармен жүгіну және Холдингтің жарғысында белгіленген мерзімде дәлелді және толық жауап алу құқығы;

Холдингтің тіркеушісінен немесе номиналды ұстаушыдан оның бағалы қағаздарға меншік құқығын растайтын үзінді көшірме алу құқығы;

Холдинг органдары қабылдаған шешімдерге сот тәртібімен дау айту құқығы;

«Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 63 және 74-баптарында көзделген жағдайларда, Холдингтің лауазымды тұлғаларының Холдингке келтірген залалдарды өтеуі және Холдингтің лауазымды тұлғаларының және/немесе олардың аффилиирленген тұлғаларының ірі мәмілелер және/немесе жасалуында мүдделілік бар мәмілелер жасасу (жасасуға ұсыныс жасау) туралы шешімдер қабылдау нәтижесінде өздері алған пайданы (табысты) Холдингке қайтаруы туралы талаппен өз атынан сот органдарына жүгінуге құқығы;

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

«Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасының Заңында көзделген тәртіппен Холдинг акцияларының санын өзгерту немесе олардың түрін өзгерту туралы шешім қабылдау құқығы.

36. Холдингте Қазақстан Республикасының заңнамасымен және Холдингтің Жарғысымен Жалғыз акционердің құзыретіне жатқызылған мәселелер бойынша шешімдерді Жалғыз акционер жеке-дара қабылдайды және жазбаша түрде ресімделуге тиіс.

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

37. Холдинг Жалғыз акционердің назарына Жарғыда және Холдингтің ішкі құжаттарында көзделген тәртіппен Жалғыз акционердің мүдделерін қозғайтын өз қызметі туралы ақпаратты уақтылы және толық көлемде жеткізеді.

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

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

Сенімді тұлға ретінде әрекет ететін институционалдық инвесторлар өздері жүзеге асырған инвестицияларға қатысты меншік құқығына әсер етуі мүмкін елеулі мүдделер қайшылығын қалай шешетіні туралы хабарлайды.

Холдинг жасалуында мүдделілік бар мәмілелер санын шектеуге ұмтылады. Мұндай мәмілелер жасалған жағдайда Холдинг заңнамада, Жарғыда және Холдингтің ішкі құжаттарында көзделген ақпаратты ашады.

2-Параграф. Дивидендтік саясат

39. Жалғыз акционердің дивидендтерді төлеу шарттары мен тәртібіне қатысты ақпаратқа қолжетімділігі болуы тиіс, сондай-ақ дивидендтерді төлеу кезінде Холдингтің қаржылық жағдайы туралы шынайы ақпаратпен қамтамасыз етілуі тиіс. Осы мақсатта Жалғыз акционер дивидендтік саясатты бекітеді.

Дивидендтік саясат Жалғыз акционерге Холдингтің және/немесе оның еншілес ұйымының өткен қаржы жылындағы таза табысын бөлу туралы ұсыныстарды дайындау кезінде Директорлар кеңесі (байқау кеңесі және/немесе атқарушы орган) басшылыққа алатын қағидаттарды айқындайды. Дивидендтік саясат мынадай қағидаттарға негізделеді:

- 1) Жалғыз акционердің мүдделерін сақтау;
- 2) Холдинг және еншілес ұйымдар қызметінің рентабельділігін қамтамасыз ету;
- 3) Холдингтің және еншілес ұйымдардың қаржылық тұрақтылығын қамтамасыз ету;
- 4) Холдингтің қаражаты есебінен іске асырылатын инвестициялық жобаларды қаржыландыруды қоса алғанда, Холдингтің және еншілес ұйымдардың қызметін қаржыландыруды қамтамасыз ету;
- 5) дивидендтердің мөлшерін анықтау тетігінің ашықтығы;
- 6) Жалғыз акционердің қысқа мерзімді (табыс алу) және ұзақ мерзімді (Холдингті дамыту) мүдделерінің теңгерімділігі.

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

Сондай-ақ, дивидендтік саясат дивидендтерді төлеуге бағытталған Холдингтің таза пайдасының ең төменгі үлесін анықтау тәртібін белгілейді.

40. Дивидендтердің мөлшерін есептеу Қазақстан Республикасының бухгалтерлік есеп пен қаржылық есептілік туралы заңнамасының және халықаралық қаржылық есептілік стандарттарының талаптарына сәйкес жасалған, Холдингтің жылдық аудиттелген қаржылық есептілігінде көрсетілген Холдингтің таза табысының сомасы негізге алына отырып жүргізіледі. Бұл ретте дивидендтерді төлеу мөлшері Қазақстан Республикасының заңнамасын ескере отырып айқындалады.

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

Дивидендтерді төлеу туралы шешім қабылдау үшін Холдингтің Директорлар кеңесі (оның еншілес ұйымының Директорлар кеңесі / Байқау кеңесі) Жалғыз акционердің (оның еншілес ұйымының Директорлар кеңесінің / Жалғыз қатысушысының) қарауына өткен қаржы жылындағы таза табысты бөлу және Холдингтің (оның еншілес ұйымының) бір жай акциясына шаққандағы бір жыл ішіндегі дивидендтің мөлшері туралы ұсыныстар береді.

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

Холдингтің еншілес ұйымында дауыс беретін акциялардың (қатысу үлестерінің) елу және одан да көп пайызы тиесілі немесе ұйыммен және/немесе өзге акционерлермен (қатысушылармен) жасалған келісімдерге байланысты шешімдерді айқындауға құқығы бар акционер (қатысушы) болған жағдайда, қаржы қаражатын осындай акционердің (қатысушының) пайдасына қайта бөлу дивидендтік төлемдер арқылы жүзеге асырылады.

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

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

6-тарау. Холдингтің Директорлар кеңесі мен Басқарманы тиімді басқару қағидаты

1-Параграф. Тиімді Директорлар кеңесі

41. Директорлар кеңесі Холдингтің стратегиялық басқаруын және Басқарма қызметін бақылауды қамтамасыз ететін басқару органы болып табылады.

Директорлар кеңесі Жалғыз акционер алдында өз қызметінің толық ашықтығын, сондай-ақ осы Кодекстің барлық ережелерін енгізуді қамтамасыз етеді.

Директорлар кеңесі өз функцияларын Қазақстан Республикасының заңнамасына, Холдингтің Жарғысына, осы Кодекске, Директорлар кеңесі туралы ережеге және Холдингтің өзге де ішкі құжаттарына сәйкес жүзеге

асырады. Бұл ретте, Директорлар кеңесі мыналарға қатысты мәселелерге ерекше көңіл бөледі:

- 1) Даму стратегиясын анықтауға (бағыттары мен нәтижелері);
- 2) Даму стратегиясында және/немесе Даму жоспарында белгіленетін ҚНҚ қойылуына және мониторингінге;
- 3) тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және ішкі аудит жүйесінің тиімді жұмыс істеуін ұйымдастыруға және қадағалауға;
- 4) Директорлар кеңесінің құзыреті шеңберінде ірі инвестициялық жобаларды және басқа да негізгі стратегиялық жобаларды тиімді іске асыруды бекітуге және мониторингілеуге;
- 5) атқарушы органның басшысы мен мүшелерін сайлауға (қайта сайлауға), сыйақы беруге, сабақтастықты жоспарлауға және қызметін қадағалауға;
- 6) корпоративтік басқаруға;
- 7) Холдингте осы Кодекстің ережелерін және Холдингтің іскерлік этика саласындағы корпоративтік стандарттарын (іскерлік этика кодексін) сақтауға.

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

1) өз өкілеттігі шегінде әрекет ету – Директорлар кеңесінің мүшелері «Акционерлік қоғамдар туралы» және «Мемлекеттік мүлік туралы» Қазақстан Республикасының заңдарында, сондай-ақ Холдингтің жарғысында бекітілген өз өкілеттіктері шегінде шешімдер қабылдайды және әрекет етеді;

2) Директорлар кеңесінің, оның комитеттерінің отырыстарына қатысу және оларға дайындалу үшін жеткілікті уақыт бөлу;

3) Холдинг қызметінің рентабельділігіне және тұрақты дамуына қол жеткізуге ықпал ету – Директорлар кеңесінің мүшелері Холдинг мүддесінде әрекет етеді; Директорлар кеңесі мүшелерінің шешімдері мен іс-қимылдарының әсері мынадай мәселелер арқылы айқындалуы мүмкін: ұзақ мерзімді кезеңде шешімнің/әрекеттің салдары қандай; ұйым қызметінің қоғамға және қоршаған ортаға әсері қандай; Холдингтің беделіне және іскерлік этиканың жоғары стандарттарына әсері; мүдделі тараптардың мүдделеріне әсері (осы мәселелер тізбесі ең аз қажетті, бірақ толық емес болып табылады)

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

5) мүдделер қайшылығына жол бермеу – Директорлар кеңесінің мүшелері өздерінің жеке мүдделілігі олардың Директорлар кеңесі мүшесінің міндеттерін тиісінше орындауына әсер етуі мүмкін жағдайлардың туындауына жол бермейді; шешімдерді бейтарап қабылдауға әсер ететін немесе ықтимал әсер етуі мүмкін мүдделер қайшылықтарымен жағдайлар туындаған жағдайда Директорлар кеңесінің мүшелері бұл туралы Директорлар кеңесінің төрағасын алдын ала хабардар етуге және осындай шешімдерді талқылауға және қабылдауға қатыспауға тиіс; осы талап Директорлар кеңесі мүшесінің

міндеттерін тиісінше орындауға тікелей немесе жанама әсер етуі мүмкін Директорлар кеңесінің мүшесінің басқа да әрекеттеріне қатысты;

б) тиісті орындылықпен, ептілікпен және сақтықпен әрекет ету – Директорлар кеңесінің мүшелеріне Директорлар кеңесінің құзыреті және заңнама, корпоративтік басқару, тәуекелдерді басқару, қаржы және аудит, тұрақты даму, Холдинг қызметінің саласы мен ерекшелігін білу сияқты бағыттарды қоса алғанда, Директорлар кеңесі мен комитеттерде өз міндеттерін орындау бөлігінде өз білімін тұрақты негізде арттыру ұсынылады; Холдинг қызметінің өзекті мәселелерін түсіну мақсатында, Директорлар кеңесінің мүшелері Холдингтің негізгі объектілеріне тұрақты түрде барады және қызметкерлермен кездесулер өткізеді.

43. Директорлар кеңесінің өз қызметін қамтамасыз ету, өз функциялары мен міндеттерін орындау, оның ішінде Холдинг қызметінің стратегиялық бағыттарын айқындау, нақты міндеттер мен нақты, өлшенетін (цифрланған) ҚНҚ қою және Холдинг Басқармасының Холдингтің операциялық (ағымдағы) қызметі, оның ішінде қойылған міндеттерді нақты орындау және белгіленген ҚНҚ-ге қол жеткізу үшін жауапкершілігі анық бөлінуі және Холдингтің тиісті ішкі құжаттарында бекітілуі тиіс.

Директорлар кеңесінің мүшелері фидуциарлық міндеттер мен қабылданатын шешімдерді, өз қызметінің тиімділігін, әрекетін және/немесе әрекетсіздігін қоса алғанда, өз міндеттерінің орындалуына дербес жауапты болады. Әр түрлі пікірлер болған жағдайда Директорлар кеңесінің Төрағасы Холдингтің мүдделеріне жауап беретін шешім қабылдау үшін Директорлар кеңесінің жекелеген мүшелері айтқан барлық қолайлы нұсқалар мен ұсыныстарды қарауды қамтамасыз етеді.

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

Холдингтің Жалғыз акционері даму стратегиясы мәселелерін, Холдинг Басқармасының бірінші басшысын сайлау және Холдингтің рентабельділігіне және тұрақты дамуына әсер ететін басқа да аспектілерді талқылау үшін Директорлар кеңесінің Төрағасымен және мүшелерімен қосымша отырыстар өткізе алады. Мұндай отырыстар алдын ала жоспарланады және бекітілген рәсімдерге сәйкес өткізіледі.

44. Директорлар кеңесі мен оның комитеттерінде Холдинг мүддесінде және Жалғыз акционердің мүдделерін және тұрақты даму қағидаттарын сақтауды ескере отырып, тәуелсіз, объективті және тиімді шешімдер қабылдауды қамтамасыз ететін дағдылар, тәжірибе мен білім балансын сақтау керек.

45. Жалғыз акционер Директорлар кеңесінің мүшелерін құзыреттілігін, дағдыларын, жетістіктерін, іскерлік беделі мен кандидаттардың кәсіби тәжірибесін ескере отырып, айқын және ашық

рәсімдер негізінде сайлайды. Директорлар кеңесінің жекелеген мүшелерін немесе оның толық құрамын жаңа мерзімге қайта сайлаған кезде олардың Холдингінің Директорлар кеңесі қызметінің тиімділігіне қосқан үлесі назарға алынады.

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

Бірде-бір адам өзінің тағайындалуына, сайлануына және қайта сайлануына байланысты шешімдер қабылдауға қатыспауы тиіс.

Директорлар кеңесінің құрамына кандидаттарды іріктеу кезінде мыналар назарға алынады:

- 1) басшылық лауазымдарда жұмыс тәжірибесі;
- 2) Директорлар кеңесінің мүшесі ретінде жұмыс тәжірибесі;
- 3) жұмыс өтілі;
- 4) халықаралық сертификаттардың болуын қоса алғанда, білімі, мамандығы;
- 5) бағыттар мен салалар бойынша құзыреттердің болуы (салалар активтер портфеліне байланысты өзгеруі мүмкін);
- 6) іскерлік бедел;
- 7) тікелей немесе әлеуетті мүдделер қайшылығының болуы.

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

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

Директорлар кеңесінің мүшесі лауазымына мынадай тұлға сайлана алмайды:

- 1) заңда белгіленген тәртіппен өтелмеген немесе алынбаған соттылығы бар;
- 2) белгіленген тәртіппен банкрот деп танылған басқа заңды тұлғаны мәжбүрлеп тарату немесе акцияларды мәжбүрлеп сатып алу немесе консервациялау туралы шешім қабылданғанға дейін бір жылдан аспайтын кезеңде бұрын басқа заңды тұлғаның Директорлар кеңесінің Төрағасы, Басқарма Төрағасы, Басқарма Төрағасының Орынбасары, бас бухгалтері болған. Аталған талап белгіленген тәртіппен банкрот деп танылған басқа заңды тұлғаны мәжбүрлеп тарату немесе акцияларын мәжбүрлеп сатып алу немесе консервациялау туралы шешім қабылданған күннен кейін бес жыл ішінде қолданылады.

46. Директорлар кеңесінің құрамында тәуелсіз директорлардың қатысуы міндетті. Директорлар кеңесі мүшелерінің саны кемінде үш адамнан тұруы тиіс. Холдингтің Директорлар кеңесі мүшелері санының кемінде үштен бірі тәуелсіз директорлар болуы тиіс. Сонымен қатар, тәуелсіз директорлардың саны қабылданатын шешімдердің тәуелсіздігін қамтамасыз ету үшін жеткілікті болуы тиіс. Холдингтің Директорлар кеңесінің құрамындағы тәуелсіз директорлардың ұсынылатын саны Директорлар кеңесі мүшелерінің жалпы санының елу пайызын құрайды.

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

Директорлар кеңесінің құрамына қатарынан алты жылдан артық мерзімге сайланудың кез келген мерзімі (мысалы, екі үш жылдық мерзім) Директорлар кеңесінің құрамын сапалы жаңарту қажеттілігін ескере отырып, ерекше қарауға жатады.

Бір тұлғаға қатарынан тоғыз жылдан астам Директорлар кеңесіне тәуелсіз директор ретінде сайланбау ұсынылады. Айрықша жағдайларда тоғыз жылдан астам мерзімге сайлануға жол беріледі, бұл ретте осы тәуелсіз директорды Директорлар кеңесіне сайлау Директорлар кеңесінің осы мүшесін сайлау қажеттігі және осы фактінің шешім қабылдаудың тәуелсіздігіне әсері егжей-тегжейлі түсіндіріле отырып жүзеге асырылады.

Директорлар кеңесінің тәуелсіз мүшелері объективті пайымдауды жүзеге асыруға қауіп төндіруі мүмкін қандай да бір материалдық мүдделерден немесе Холдингпен қарым-қатынастардан, оның басқаруынан немесе меншігінен бос болуға тиіс.

Тәуелсіз директор болып Жалғыз акционердің, атқарушы органның және өзге де мүдделі тараптардың ықпалынан бос тәуелсіз және объективті шешімдер қабылдау үшін жеткілікті кәсіпқойлық пен дербестікке ие тұлға танылады.

Тәуелсіз директорларға қойылатын талаптар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес белгіленеді.

Тәуелсіз директорлар мүдделер қайшылығы болуы мүмкін мәселелерді талқылауға белсенді қатысады (қаржылық және қаржылық емес есептілікті дайындау, мүдделілігі бар мәмілелерді жасау, Басқарма құрамына кандидаттарды ұсыну, Басқарма мүшелеріне сыйақы белгілеу). Тәуелсіз директорларды аудит, тағайындау және сыйақы мәселелері бойынша Директорлар кеңесінің негізгі комитеттерінің төрағалары сайлайды, басқа комитеттерде оларды төраға ретінде сайлау ұсынылады.

Тәуелсіз директор тәуелсіздік мәртебесінің ықтимал жоғалуын қадағалайды және осындай жағдайлар болған жағдайда Директорлар кеңесінің Төрағасын алдын ала хабардар етуге тиіс. Директорлар кеңесі мүшесінің тәуелсіздігіне әсер ететін мән-жайлар болған жағдайда, Директорлар кеңесінің Төрағасы осы ақпаратты тиісті шешім қабылдау үшін Жалғыз акционердің назарына дереу жеткізеді.

47. Тәуелсіз директорлар мен Холдинг арасындағы қатынастар Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарын, осы Кодекстің ережелерін және Холдингтің ішкі құжаттарын ескере отырып, шарттармен ресімделеді.

Шарттарда тараптардың құқықтарын, міндеттерін, жауапкершілігін және басқа да маңызды шарттарды, сондай-ақ Директорлар кеңесінің тәуелсіз директорларының осы Кодекстің ережелерін сақтау жөніндегі міндеттемелерін көрсету, оның ішінде оларға жүктелген функцияларды орындау үшін жеткілікті уақыт мөлшерін бөлу, Директорлар кеңесі белгілеген мерзімге Холдинг туралы ішкі ақпаратты жарияламау туралы және тәуелсіз директорлардың мәртебесі мен функцияларына қойылатын талаптарға негізделген қосымша міндеттемелер (тәуелсіздікті жоғалту туралы уақтылы мәлімдеме бөлігінде және басқалар).

Шарттарда Директорлар кеңесі мүшелерінің жекелеген міндеттерді орындау мерзімдері белгіленуі мүмкін.

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

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

Бірінші рет сайланған Директорлар кеңесінің мүшелері лауазымға тағайындалғаннан кейін лауазымға енгізу бағдарламасынан өтеді. Лауазымға енгізу процесінде Директорлар кеңесінің мүшелері өзінің құқықтары мен міндеттерімен, Холдинг пен оның еншілес ұйымдарының қызметінің негізгі аспектілерімен және құжаттарымен, оның ішінде ең үлкен тәуекелдермен байланысты құжаттармен танысады.

48. Директорлар кеңесінің Төрағасы Директорлар кеңесіне жалпы басшылық жасауға жауап береді, Директорлар кеңесінің оның негізгі функцияларын толық және тиімді іске асыруын және Директорлар кеңесінің мүшелері, Жалғыз акционер және Холдинг Басқармасы арасында сындарлы диалог құруды қамтамасыз етеді.

Директорлар кеңесінің Төрағасы қызметтің рентабельділігіне қол жеткізуге және Холдингтің тұрақты дамуына бағытталған, ішкі және сыртқы сын-қатерлерге уақтылы және тиісті кәсіби деңгейде жауап бере алатын кәсіби мамандардың бірыңғай тобын құруға ұмтылуы керек.

Холдингтің Директорлар кеңесі Төрағасының және Басқарма Төрағасының рөлі мен функцияларын Холдингтің ішкі құжаттарында нақты бөлу және бекіту қажет. Басқарма Төрағасы Холдингтің Директорлар кеңесінің Төрағасы болып сайлана алмайды.

Директорлар кеңесі Төрағасының негізгі функциялары:

1) Директорлар кеңесінің отырыстарын жоспарлау және күн тәртібін қалыптастыру;

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

3) Директорлар кеңесінің назарын стратегиялық мәселелерді қарауға және Директорлар кеңесінің қарауына жататын ағымдағы (операциялық) сипаттағы мәселелерді барынша азайтуға шоғырландыруды қамтамасыз ету;

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

5) Директорлар кеңесі мен Жалғыз акционердің қабылдаған шешімдерінің тиісінше орындалуын мониторингілеу мен қадағалауды қамтамасыз ету;

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

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

2-Параграф. Директорлар кеңесі мүшелеріне сыйақы беру

49. Директорлар кеңесі мүшелерінің сыйақы деңгейін Холдингті табысты басқару үшін талап етілетін осындай деңгейдегі Директорлар кеңесінің әрбір мүшесін тарту және уәждеу үшін жеткілікті мөлшерде белгілеу ұсынылады. Холдингтің Директорлар кеңесінің Кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитеті тәуелсіз директорларға кандидаттардың сыйақы мөлшері бойынша ұсыныстар енгізеді.

Бірде-бір тұлға өз сыйақысына байланысты шешімдер қабылдауға қатыспауы тиіс.

Сыйақы Директорлар кеңесі мүшесінің бүкіл Директорлар кеңесінің және Холдинг қызметінің тиімділігін арттыруға күтілетін үлесін әділ көрсетуі тиіс.

Директорлар кеңесі мүшесінің сыйақы мөлшерін белгілеу кезінде Директорлар кеңесі мүшелерінің міндеттері, Холдинг қызметінің ауқымы, даму стратегиясымен айқындалатын ұзақ мерзімді мақсаттар мен міндеттер, Директорлар кеңесі қарайтын мәселелердің күрделілігі және қажет болған жағдайда жеке сектордың ұқсас компанияларындағы сыйақы деңгейі (бенчмаркинг, сыйақыларды шолу) назарға алынады.

Директорлар кеңесінің мүшелеріне тіркелген жылдық сыйақы, сондай-ақ Директорлар кеңесінің комитеттеріне қатысқаны және төрағалық еткені үшін қосымша сыйақы төленеді. Директорлар кеңесі мүшесінің сыйақысында Холдинг қызметінің нәтижелеріне байланысты опциондар немесе басқа да элементтер қамтылмауы тиіс.

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

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

3-Параграф. Директорлар кеңесінің комитеттері

50. Холдингтің Директорлар кеңесінің жанында аудит және тәуекелдерді басқару, стратегиялық жоспарлау, кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі мәселелерді қарау құзыретіне кіретін комитеттер құрылды. Инвестициялық шешімдерді қабылдаудың тиімділігін арттыру мақсатында Стратегиялық жоспарлау жөніндегі комитет алдын ала стратегиялық инвестициялық жобаларды қарайды. Стратегиялық инвестициялық жоба ұғымы Холдингтің ішкі құжаттарында айқындалған.

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

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

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

Комитеттің жұмысын ұйымдастыру үшін комитет немесе Директорлар кеңесі корпоративтік хатшы қызметінің қызметкерлері қатарынан комитет хатшысын тағайындайды. Комитет хатшысы комитет отырыстарын дайындауды, отырыстарға материалдарды жинауды және жүйелеуді, комитет мүшелеріне және шақырылған тұлғаларға комитет отырыстарын өткізу туралы хабарламаларды уақтылы жіберуді, отырыстардың күн тәртібін, күн тәртібіндегі мәселелер бойынша материалдарды, отырыстарды хаттамалауды, комитет шешімдерінің жобаларын дайындауды, сондай-ақ барлық тиісті материалдарды кейіннен сақтауды қамтамасыз етеді.

51. Директорлар кеңесі комитеттер құру туралы шешім қабылдайды, комитеттердің құрамын, мерзімі мен өкілеттіктерін айқындайды.

Комитеттер комитетте жұмыс істеу үшін қажетті кәсіби білімі, біліктілігі мен дағдысы бар Директорлар кеңесінің мүшелерінен тұрады. Комитеттер

құрамын қалыптастыру кезінде әлеуетті мүдделер қайшылығының болуы назарға алынады. Комитеттер Төрағалары кәсіби құзыреттермен қатар ұйымдастырушылық және көшбасшылық қасиеттерге, комитет қызметін тиімді ұйымдастыру үшін жақсы коммуникативтік дағдыларға ие болуы керек.

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

Комитеттер қаралатын мәселелердің тізбесі мен отырыстарды өткізу күнін көрсете отырып, Директорлар кеңесінің жұмыс жоспарымен келісілетін өз жұмысының жоспарын бекітеді (күнтізбелік жыл басталғанға дейін ұсынылады). Комитеттер отырыстарын өткізу кезеңділігі жылына кемінде төрт отырысты құрайды. Комитеттердің отырыстары хаттама ресімделе отырып, бетпе-бет нысанда өткізіледі. Қолайлы жағдай жасау және комитеттердің отырыстарын өткізуге арналған шығындарды қысқарту мақсатында, техникалық байланыс құралдары арқылы комитет мүшелерінің қатысуына жол беріледі.

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

4-Параграф. Стратегиялық жоспарлау жөніндегі комитет

52. Стратегиялық жоспарлау жөніндегі комитеттің Төрағасы Директорлар кеңесінің бірінші отырыстарының бірінде Директорлар Кеңесінің өз өкілеттіктерін орындау мерзіміне Директорлар кеңесінің тәуелсіз мүшелері қатарынан сайланады. Сайлау туралы шешім Директорлар кеңесі мүшелерінің жалпы санының жай көпшілік дауысымен қабылданады.

Қажет болған жағдайда стратегиялық жоспарлау жөніндегі комитеттің құрамына тиісті тәжірибесі мен құзыреті бар сарапшылар тартылуы мүмкін. Директорлар кеңесінің мүшелері болып табылмайтын комитет мүшелерін Комитет Төрағасының ұсынуы бойынша Директорлар кеңесі тағайындайды.

Стратегиялық жоспарлау жөніндегі комитеттің негізгі функциялары Холдингтің Директорлар кеңесіне Холдинг қызметінің, оның рентабельді қызметінің және орнықты дамуының тиімділігін арттыруға ықпал ететін іс-шараларды әзірлеу жөніндегі мәселелерді қоса алғанда, Холдинг қызметінің басым бағыттарын және оның даму стратегиясын әзірлеу мәселелері бойынша ұсынымдар әзірлеу және ұсыну болып табылады. Комитеттің егжей-тегжейлі мақсаттары мен міндеттері комитет туралы ережеде көзделген.

5-Параграф. Аудит жөніндегі комитет

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

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

Тәуелсіз болып табылмайтын Директорлар кеңесінің мүшесі, егер Директорлар кеңесі ерекшелік ретінде осы тұлғаның аудит жөніндегі комитетке мүшелігі Жалғыз акционер мен Холдингтің мүддесінде қажет деп шешсе, комитет құрамына сайлана алады. Осы тағайындау туындаған кезде Директорлар кеңесіне осы тұлғаның тәуелділік сипатын ашып, осындай шешімді негіздеу қажет.

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

54. Кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитеттің құрамына объективті және тәуелсіз шешімдерді әзірлеу және мүдделі тұлғалардың (Жалғыз акционердің өкілдері, басқарма басшысы, қызметкерлер және өзге де тұлғалар) комитет мүшелерінің пайымдауына әсерін болдырмау мақсатында тәуелсіз директорлардың көпшілігі кіреді.

Комитет мүшелерінің персоналды басқару және оның қызметін бағалау саласында, сондай-ақ корпоративтік басқару саласында қажетті білімі мен практикалық тәжірибесі болуы тиіс. Комитет Төрағасы тәуелсіз директор болып табылады.

Кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитет Директорлар кеңесінің мүшелігіне кандидаттарды іріктеу критерийлерін, топ-менеджерлердің кандидатураларын айқындайды, Холдингтің осы тұлғаларға сыйақы беру саласындағы саясатын әзірлейді, Директорлар кеңесі мүшелерінің және топ-менеджерлердің қызметіне тұрақты баға береді.

Комитеттің негізгі функциялары тағайындау (сайлау), уәждемелік ҚНҚ қою, қызметті бағалау, Басқарма Төрағасы мен мүшелерінің сыйақылары мен сабақтастығын жоспарлау мәселелерін, Корпоративтік хатшыны тағайындау және сыйақы беру мәселелері, сондай-ақ Жалғыз акционер осындай өкілеттіктерді берген жағдайда, Директорлар кеңесінің құрамына қатысты көрсетілген мәселелерді қарауға қатысу мәселелерін қамтиды. Бұл жағдайда

Кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитет мүшелеріне мүдделер қайшылығы бар жағдайдың туындауына жол бермеу және өзінің тағайындалу және/немесе сыйақы беру мәселелерін қарау кезінде қатыспау ұсынылады.

7-Параграф. Директорлар кеңесінің қызметін ұйымдастыру

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

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

56. Директорлар кеңесінің отырыстары қаралатын мәселелердің тізбесі мен күнін көрсете отырып, отырыстарды өткізу кестесін қамтитын күнтізбелік жыл басталғанға дейін Директорлар кеңесі бекітетін жұмыс жоспарына сәйкес өткізіледі. Директорлар кеңесі мен оның комитеттерінің отырыстарын өткізу бетпе-бет немесе сырттай дауыс беру нысандары арқылы жүзеге асырылады, бұл ретте дауыс беру нысаны сырттай болып табылатын отырыстардың санын азайту қажет. Маңызды және стратегиялық сипаттағы мәселелер бойынша шешімдерді қарау және қабылдау Директорлар кеңесінің дауыс беру нысаны бетпе-бет болып табылатын отырыстарында ғана жүзеге асырылады.

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

Директорлар кеңесінің отырыстарын өткізудің ұсынылатын мерзімділігі жылына кемінде алты отырысты құрайды. Мұқият және толыққанды талқылауды және уақтылы және сапалы шешімдерді қабылдауды қамтамасыз ету үшін жыл бойы қарауға жоспарланған мәселелер санын біркелкі бөлу ұсынылады.

57. Директорлар кеңесінің отырыстарына материалдар, егер Холдингтің Жарғысында өзге мерзімдер белгіленбесе, кемінде 10 күнтізбелік күннен кешіктірмей алдын ала жіберіледі.

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

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

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

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

3) Директорлар кеңесінде, әсіресе маңызды және күрделі мәселелер үшін талқылауға бөлінетін уақыт;

4) мәселелерді уақтылы қарау;

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

Келесі факторлар Директорлар кеңесі шешімдерінің сапасына теріс әсер етуі мүмкін:

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

2) тәуекелдерге формальды қатынас;

3) жеке мүдделерді қудалау және төмен этикалық стандарттар;

4) Директорлар кеңесінің отырысында нақты және белсенді талқылаусыз формальды шешім қабылдау;

5) ымырасыз позиция (икемділіктің болмауы) немесе дамуға ұмтылыстың болмауы (ағымдағы жағдаймен үлес қосу);

6) әлсіз ұйымдық мәдениет;

7) ақпараттың және/немесе талдаудың жеткіліксіздігі.

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

59. Директорлар кеңесінің әрбір мүшесі директорлар кеңесінің және құрамына кіретін комитеттің отырыстарына қатысады. Осы нормадан ауытқуға Директорлар кеңесі туралы ережеде айтылған ерекше жағдайларда жол беріледі.

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

60. Холдингтің Директорлар кеңесінің отырысында шешімдер, егер Қазақстан Республикасының заңнамасында, Холдингтің Жарғысында немесе Директорлар кеңесінің отырыстарын шақыру және өткізу тәртібін айқындайтын оның ішкі құжаттарында өзгеше көзделмесе, отырысқа қатысатын Директорлар кеңесі мүшелерінің көпшілік даусымен қабылданады.

Холдингтің Директорлар кеңесінің отырысында мәселелерді шешу кезінде Холдингтің Директорлар кеңесінің әрбір мүшесі бір дауысқа ие болады. Қазақстан Республикасының заңнамасында немесе Холдингтің Жарғысында көзделген жағдайларды қоспағанда, Холдингтің Директорлар

кеңесі мүшесінің дауыс беру құқығын өзге тұлғаға, оның ішінде Холдингтің Директорлар кеңесінің басқа мүшесіне беруге жол берілмейді.

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

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

62. *ҚР Индустрия және инфрақұрылымдық даму министрлігінің __ жылғы __ №__ бұйрығына сәйкес алынып тасталды.*

63. Директорлар кеңесі бұрын қабылданған шешімдерге тексеру жүргізе алады. Шешімнің өзі де, оны қабылдау процесі де талдауға жатады. Директорлар кеңесі өз қызметіне бағалау жүргізген кезде бұрын қабылданған шешімдерге тексеру жүргізу ұсынылады.

8-Параграф Директорлар кеңесінің қызметін бағалау

64. Директорлар кеңесі, комитеттер және Директорлар кеңесінің мүшелері Холдингтің Директорлар кеңесінің Төрағасы тиісті бағалау жүргізуге бастамашылық жасаған жағдайда, жыл сайынғы негізде бағаланады. Бұл ретте бағалау үш жылда кемінде бір рет тәуелсіз кәсіби ұйымды тарта отырып жүргізіледі.

Холдингтің еншілес ұйымдарында Директорлар кеңесі, комитеттер және Директорлар кеңесінің мүшелері олардың ішкі құжаттарына сәйкес жыл сайынғы негізде бағаланады.

Бағалау Директорлар кеңесінің және оның әрбір мүшесінің Холдинг дамуының стратегиялық міндеттеріне қол жеткізудегі үлесін айқындауға, сондай-ақ бағыттарды анықтауға және жақсарту үшін шаралар ұсынуға мүмкіндік береді. Бағалау нәтижелері Директорлар кеңесі мүшелерінің өкілеттігін қайта сайлау немесе мерзімінен бұрын тоқтату кезінде назарға алынады.

Бағалау Директорлар кеңесінің және оның жеке мүшелерінің кәсібилігін арттырудың негізгі құралдарының бірі болып табылады. Бағалау тәуелсіз директорлар үшін де, Жалғыз акционердің өкілдері үшін де міндетті.

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

Директорлар кеңесінің, оның комитеттерінің және Директорлар кеңесі мүшелерінің қызметіне бағалау жүргізу процесін, мерзімі мен тәртібін Холдингтің ішкі құжаттарында нақты регламенттеу керек.

65. Бағалау келесі мәселелерді қамтиды, бірақ оларды қараумен шектелмейді:

- 1) Холдинг алдында тұрған міндеттер мәнмәтінде Директорлар кеңесі құрамының оңтайлылығы (дағдылар, тәжірибе теңгерімі, құрамның әртүрлілігі, объективтілігі);
- 2) Холдингтің болжамын, стратегиясын, негізгі міндеттерін, проблемалары мен құндылықтарын түсінудің айқындығы;
- 3) сабақтастық және даму жоспарлары;
- 4) Директорлар кеңесінің бірыңғай орган ретінде жұмыс істеуі, Директорлар кеңесінің және Басқарма басшысының Холдинг қызметіндегі рөлі;
- 5) Директорлар кеңесінің Жалғыз акционермен, Басқармамен және Холдингтің лауазымды тұлғаларымен өзара іс-қимылының тиімділігі;
- 6) Директорлар кеңесі мүшелерінің әрқайсысының тиімділігі;
- 7) Директорлар кеңесі комитеттері қызметінің тиімділігі және олардың Директорлар кеңесімен, Басқарма мүшелерімен өзара іс-қимылы;
- 8) Директорлар кеңесіне ұсынылатын ақпарат пен құжаттардың сапасы;
- 9) Директорлар кеңесіндегі, комитеттердегі талқылаулардың сапасы;
- 10) корпоративтік хатшы қызметінің тиімділігі;
- 11) үдерістер мен құзыреттерді түсінудегі айқындық;
- 12) тәуекелдерді анықтау және бағалау процесі;
- 13) Жалғыз акционермен және өзге де мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасау.

66. Бағалау тәсілдері өзін-өзі бағалау немесе бағалау сапасын арттыру үшін тәуелсіз консультантты тарту болып табылады. Тәуелсіз сыртқы кеңесші кемінде үш жылда бір рет тартылады.

Бағалау нәтижелері Директорлар кеңесінің барлық құрамын немесе оның жекелеген мүшесін қайта сайлау, Директорлар кеңесінің құрамын және Директорлар кеңесінің мүшелеріне сыйақы мөлшерін қайта қарау үшін негіз бола алады. Директорлар кеңесінің жекелеген мүшелері қызметінің нәтижелерінде елеулі кемшіліктер болған жағдайда, Директорлар кеңесінің Төрағасы Жалғыз акционермен консультациялар өткізеді.

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

67. Жалғыз акционер Директорлар кеңесіне бағалауды дербес немесе тәуелсіз консультантты тарта отырып жүргізе алады. Директорлар кеңесі дербес жүргізген бағалау нәтижелері, Холдинг қызметінің нәтижелері, ҚНК орындалуы және өзге де факторлар назарға алынады.

9-Параграф Холдингтің корпоративтік хатшысы

68. Директорлар кеңесінің қызметін тиімді ұйымдастыру және Басқарманың Жалғыз акционермен, Директорлар кеңесімен өзара іс-қимыл жасау мақсатында Корпоративтік хатшы тағайындалады.

Директорлар кеңесі Корпоративтік хатшыны тағайындау туралы шешім қабылдайды, оның өкілеттік мерзімін, қызметі мен қызмет тәртібін, лауазымдық жалақысының мөлшерін және сыйақы шарттарын айқындайды, Корпоративтік хатшы қызметін (хатшылықты) құру туралы шешім қабылдайды (қажет болған жағдайда) және көрсетілген қызметтің бюджетін айқындайды. Корпоративтік хатшы Холдингтің Директорлар кеңесіне есеп береді және Холдинг Басқармасынан тәуелсіз. Корпоративтік хатшының негізгі міндеттері Директорлар кеңесі, Жалғыз акционер тарапынан корпоративтік шешімдерді уақтылы және сапалы қабылдауға жәрдемдесуді, Директорлар кеңесінің мүшелері үшін олардың қызметінің барлық мәселелері бойынша кеңесшінің рөлін орындауды және осы Кодекстің ережелерін қолдануды, сондай-ақ осы Кодекстің іске асырылуын мониторингілеуді және Холдингке және еншілес ұйымдарға корпоративтік басқаруды жетілдіруге қатысуды қамтиды. Корпоративтік хатшы сондай-ақ осы Кодекстің қағидаттары мен ережелерін сақтау туралы есепті дайындауды жүзеге асырады, ол Холдингтің жылдық есебінің құрамына енгізіледі. Осы есепте тиісті түсініктемелерді келтіре отырып, Кодекстің сақталмаған қағидаттары мен ережелерінің тізбесін көрсету керек.

69. Корпоративтік хатшының негізгі функциялары келесілерді қамтиды, бірақ олармен шектелмейді.

Директорлар кеңесінің қызметін қамтамасыз ету бөлігінде:

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

2) Директорлар кеңесінің және оның комитеттерінің отырыстарын өткізуді ұйымдастыру;

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

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

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

6) Директорлар кеңесінің жаңадан сайланған мүшелерін қызметке енгізуді ұйымдастыру;

7) Директорлар кеңесінің мүшелерін оқытуды және сарапшыларды тартуды ұйымдастыру;

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

70. Жалғыз акционермен өзара іс-қимылды қамтамасыз ету бөлігінде Корпоративтік хатшы Жалғыз акционердің шешімдерінің орындалуына

тоқсан сайын мониторинг жүргізуді және Жалғыз акционердің сауалдарына уақтылы негізде ақпарат беруді қамтамасыз етеді.

Корпоративтік басқарудың тиісті практикасын енгізу бөлігінде Корпоративтік хатшы мыналарды қамтамасыз етеді:

1) осы Кодекстің қағидаттары мен ережелерін іске асыру мен сақтау мониторингі;

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

3) өз функцияларын орындау шеңберінде заңнамамен, Жарғымен және Холдингтің басқа да құжаттарымен бекітілген корпоративтік басқару нормалары бөлігінде бұзушылықтарды анықтау;

4) корпоративтік басқару мәселелері бойынша Холдинг акционерлеріне, лауазымды тұлғаларына, қызметкерлеріне консультация беру;

5) корпоративтік басқару саласындағы үздік әлемдік практиканың мониторингі және Холдингте корпоративтік басқару практикасын жетілдіру жөнінде ұсыныстар енгізу.

71. Мүдделер қайшылығымен жағдай туындаған жағдайда, Корпоративтік хатшы осы ақпаратты Директорлар кеңесі Төрағасының назарына жеткізеді.

72. Өз міндеттерін орындау үшін Корпоративтік хатшы білімі, тәжірибесі мен біліктілігі, адал іскерлік беделі бар. Холдингтің мөлшеріне және оның қызметінің ауқымына қарай Корпоративтік хатшы қызметі құрылуы мүмкін.

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

Директорлар кеңесінің отырыстарын дайындау және өткізу тиімділігін арттыру мақсатында Директорлар кеңесінің мүшелеріне ұсынылған материалдардың толықтығы мен пайдалылығы мезгіл сайын талқыланады. Осы талқылаулардың нәтижелері Корпоративтік хатшы қызметінің тиімділігін бағалау үшін негіз болады.

Холдингте Корпоративтік хатшыға қатысты лауазымға енгізу және сабақтастықты жоспарлау бағдарламасы әзірленуде. Корпоративтік хатшыны тағайындау Холдингтің ішкі құжаттарында бекітілген ашық және айқын рәсімдер негізінде жүзеге асырылады.

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

73. Корпоративтік хатшыға өз функцияларын орындау үшін мынадай өкілеттіктер беріледі:

1) Холдинг органдарынан, лауазымды тұлғаларынан және қызметкерлерінен Директорлар кеңесінің отырыстарында және Жалғыз

акционердің шешімдерін қабылдау үшін қажетті құжаттар мен ақпаратты сұрату және алу;

2) Директорлар кеңесінің отырыстарын ұйымдастыру бойынша шаралар қабылдау;

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

Холдинг Басқармасы Корпоративтік хатшыға өз өкілеттіктерін орындау кезінде жан-жақты жәрдем көрсетеді.

74. Холдингтің Директорлар кеңесінің шешімі бойынша Холдингтің корпоративтік хатшысының міндеттері Холдингтің қызметкері болып табылмайтын және еңбек қатынастары қолданылмайтын және сыйақы төленбейтін Қазақстан Республикасының Премьер-Министрі Кеңесінің Басшысына жүктелуі мүмкін. Бұл ретте Қазақстан Республикасының Премьер-Министрі Кеңесінің Басшысы Холдингті басқаруға қатыспайды.

10-Параграф Холдинг Омбудсмені

75. Іскерлік этика қағидаттарын сақтау, Холдингте туындайтын әлеуметтік-еңбек дауларын оңтайлы реттеу мақсатында Холдинг қызметкерлері арасынан Омбудсмен тағайындалады.

Омбудсмен лауазымына кандидат мінсіз іскерлік беделге, жоғары мәртебеге, сондай-ақ әділ шешімдер қабылдау қабілетіне ие болу керек.

Омбудсмен Холдингтің Директорлар кеңесінің шешімімен тағайындалады және әр екі жыл сайын қайта сайлануға жатады. Омбудсменнің рөлі өзіне жүгінген қызметкерлерге, еңбек дауларының, жанжалдың қатысушыларына консультация беру және Қазақстан Республикасы заңнамасының нормаларын сақтауды (оның ішінде, қажет болған жағдайда құпиялықты сақтауды) ескере отырып, өзара қолайлы, сындарлы және іске асырылатын шешімдерді әзірлеуге жәрдемдесу, қызметкерлердің де, Холдингтің де проблемалық әлеуметтік-еңбек мәселелерін шешуге жәрдем көрсету болып табылады.

Омбудсмен жүйелік сипаттағы және тиісті шешімдер (кешенді шаралар) қабылдауды талап ететін өзі анықтаған проблемалық мәселелерді Холдингтің тиісті органдары мен лауазымды тұлғаларының қарауына шығарады, оларды шешу үшін сындарлы ұсыныстар енгізеді.

Омбудсмен жылына кемінде бір рет, оның қызметінің нәтижелерін бағалайтын Кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитетке және Холдингтің Директорлар кеңесінің Аудит жөніндегі комитетіне жүргізілген жұмыс нәтижелері туралы есеп береді.

Холдингтің Директорлар кеңесі Омбудсмен қызметінің нәтижелерін бағалайды және Омбудсмен лауазымын атқаратын тұлғаның өкілеттігін ұзарту немесе тоқтату туралы шешім қабылдайды.

11-Параграф. Холдингтің Директорлар кеңесі жанындағы Ішкі аудит қызметі

76. Холдингтің жұмысын жетілдіруге бағытталған тәуелсіз және объективті кепілдіктер мен консультациялар беру жөніндегі қызмет ретінде ішкі аудитті жүзеге асыру үшін Ішкі аудит қызметі құрылды және жұмыс істейді. Ішкі аудит тәуекелдерді басқару, бақылау және корпоративтік басқару процестерінің тиімділігін бағалау мен арттыруға жүйеленген және дәйекті тәсілді пайдалана отырып, қойылған мақсаттарға қол жеткізуге көмектеседі.

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

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

Ішкі аудит қызметі тікелей Холдингтің Директорлар кеңесіне бағынады және Холдинг Басқармасынан тәуелсіз болып табылады. Ішкі аудит қызметінің міндеттері мен функциялары, оның құқықтары мен жауапкершілігі Холдингтің Директорлар кеңесі бекітетін Ішкі аудит қызметі туралы ережемен айқындалады.

Ішкі аудит қызметінің негізгі міндеттері Холдингтегі ішкі бақылау, тәуекелдерді басқару және корпоративтік басқару жүйелерінің сапасын бағалауды және осы жүйелердің жеткіліктілігі мен тиімділігі туралы ақпаратты Директорлар кеңесінің назарына жеткізуді қамтиды. Ішкі аудит қызметінің негізгі міндеті Холдинг қызметінің нәтижелерін жақсартуға жәрдемдесу болып табылады.

77. Ішкі аудит қызметі туралы ережеде мыналар айқындалады және бекітіледі:

1) халықаралық Ішкі аудиторлар институты (The Institute of Internal Auditors) қабылдаған қағидааттар мен ережелерге адалдық;

2) Холдингтің ішкі аудитінің мәртебесі, мақсаттары мен міндеттері;

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

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

5) ішкі аудиттің қызметінің көлемі мен мазмұны;

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

7) Ішкі аудит қызметінің Холдингтің Директорлар кеңесімен және Басқармасымен өзара іс-қимыл жасау және Аудит жөніндегі комитетке және Холдингтің Директорлар кеңесіне есеп беру тәртібі.

Ішкі аудит қызметі туралы ережеде сондай-ақ мынадай міндеттер мен функциялар көзделеді:

1) тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және корпоративтік басқару жүйелерін жетілдіру бойынша рәсімдер мен іс-шаралардың орындалуын әзірлеуге және мониторингілеуге Холдингтің Басқармасы мен қызметкерлеріне жәрдемдесу;

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

3) меншікті қызметтері/ішкі аудит функциялары жоқ еншілес ұйымдардың ішкі аудитін белгіленген тәртіп шеңберінде жүргізу, сондай-ақ Холдингтің Директорлар кеңесіне қажетті ақпаратты жинау және ұсыну мәселелері бойынша және тұтастай алғанда еншілес ұйымдардың ішкі аудит қызметтерінің қызметін дамыту/жетілдіру мәселелері бойынша еншілес ұйымдардың ішкі аудит қызметтерімен өзара іс-қимыл жасау шарттары мен тәртібі;

4) Директорлар кеңесіне және Аудит жөніндегі комитетке ішкі аудит қызметі қызметінің нәтижелері және аудиторлық (жылдық) жоспарды орындау (оның ішінде елеулі тәуекелдер, кемшіліктер, анықталған кемшіліктерді жою жөніндегі іс-шаралардың орындалу нәтижелері мен тиімділігі, тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және корпоративтік басқару жүйесінің нақты жай-күйін, сенімділігі мен тиімділігін бағалау нәтижелері туралы ақпаратты қамтитын) туралы мерзімді есептерді дайындау және ұсыну;

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

6) сыртқы аудитордың ұсынымдарының орындалуына мониторингті жүзеге асыру;

7) Директорлар кеңесі бекіткен ішкі бақылауды ұйымдастыру және жетілдіру, тәуекелдерді басқару, корпоративтік басқару және ішкі аудитті ұйымдастыру мәселелері бойынша, сондай-ақ Ішкі аудит қызметінің құзыретіне кіретін өзге де мәселелер бойынша жұмыстар жоспарының шеңберінде консультациялар беру.

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

12-Параграф. Басқарма

79. Холдингтің ағымдағы қызметін басқаруды Басқарма жүзеге асырады. Басқарма Төрағасы мен мүшелері жоғары кәсіби және жеке қасиеттерге, адал іскерлік беделге ие және этикалық стандарттарды ұстанады. Басқарма Төрағасы жоғары ұйымдастырушылық қабілеттерге ие, Жалғыз акционермен белсенді өзара іс-қимылда жұмыс істейді және Директорлар кеңесімен, қызметкерлермен және басқа да мүдделі тараптармен сындарлы диалог құрады.

80. Басқарма Директорлар кеңесіне есеп береді және Холдингтің күнделікті қызметіне басшылықты жүзеге асырады, даму стратегиясын және/немесе даму жоспарын және Директорлар кеңесі мен Жалғыз акционер қабылдаған шешімдерді іске асыруға жауапты болады.

81. Директорлар кеңесі Басқарма мүшелерін (Басқарма Төрағасын қоспағанда) сайлайды, өкілеттік мерзімін, лауазымдық жалақысының мөлшерін, олардың еңбегіне ақы төлеу және сыйлықақы беру шарттарын айқындайды. Басқарма құрамына кандидаттарды іздеу және іріктеу, олардың сыйақысын анықтау процесінде Холдингтің Директорлар кеңесінің Кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитеті маңызды рөл атқарады.

Директорлар кеңесінің Кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитетінің қарауына Басқарма құрамына сайлауға кандидаттар бойынша ұсыныстарды Басқарма Төрағасы енгізеді. Басқарма басшысының Басқарма құрамына сол бір бос лауазымға екінші рет ұсынған кандидатты Директорлар кеңесі қабылдамаған жағдайда, осы бос лауазымға кандидат бойынша ұсыныс енгізу құқығы Директорлар кеңесіне ауысады.

Директорлар кеңесі кез келген уақытта Басқарма мүшелерінің (Басқарма Төрағасын қоспағанда) өкілеттігін тоқтата алады.

Холдингтің Басқарма мүшелерін үш жылға дейінгі мерзімге сайлау ұсынылады. Басқарма Төрағасы мен мүшелерінің өкілеттік мерзімдері жалпы Басқарманың өкілеттік мерзімімен сәйкес келеді.

Холдинг Басқармасының мүшелерін тағайындау және сыйақы беру процестерінің ашықтығын арттыру үшін Директорлар кеңесіне Холдинг Басқармасы мүшелерін тағайындау, сыйақы беру, бағалау және сабақтастық жөніндегі ережелерді бекіту және қатаң сақтау ұсынылады.

82. Басқарма Директорлар кеңесінің басшылығымен Холдингтің даму стратегиясын және/немесе даму жоспарын әзірлейді.

Басқарма мыналарды қамтамасыз етеді:

1) Қазақстан Республикасы заңнамасының нормаларына, Холдингтің Жарғысы мен ішкі құжаттарына, Жалғыз акционердің, Директорлар кеңесінің шешімдеріне сәйкес қызметті жүзеге асыруды;

2) тәуекелдерді тиісінше басқаруды және ішкі бақылауды;

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

4) Холдинг қызметкерлерінің еңбек қауіпсіздігін;

5) Холдинг қызметкерлерінің мүдделілігі мен адалдығы атмосферасын құруды, корпоративтік мәдениетті дамытуды.

Директорлар кеңесі Холдинг Басқармасының қызметіне бақылауды жүзеге асырады. Бақылау Басқарманың Директорлар кеңесіне тұрақты есеп беру және Басқарманың орта мерзімді даму жоспарларын орындау және жылына кемінде бір рет қол жеткізілген нәтижелер мәселелері бойынша тыңдау арқылы іске асырылуы мүмкін.

83. Басқарма бетпе-бет отырыстар өткізеді және даму стратегиясын және/немесе даму жоспарын, Жалғыз акционердің, Директорлар кеңесінің және операциялық қызметтің шешімдерін іске асыру мәселелерін талқылайды. Басқарма отырыстары тұрақты негізде өткізіледі. Сырттай отырыстарды өткізу жағдайлары шектеулі және Холдингтің Жарғысы мен ішкі құжаттарында айқындалған.

Басқарма күнтізбелік жыл басталғанға дейін мәселелер тізбесімен бірге алдағы жылға арналған жұмыс жоспарын қалыптастырады. Басқарма мүшелері тиісті сападағы қарауға арналған материалдармен алдын ала қамтамасыз етіледі. Даму стратегиясы және/немесе даму жоспарлары, инвестициялық жобалар, тәуекелдерді басқару сияқты мәселелерді қарау кезінде бірнеше отырыс өткізуге жол беріледі.

Әрбір мәселені қарау кезінде жеке талқылау шешім қабылдауға/қабылданбауға және олардың Холдингтің рентабельды қызметіне әсеріне байланысты тәуекелдерге арналады.

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

84. Басқарма Төрағасы мен мүшелері мүдделер қайшылығы бар жағдайдың туындауына жол бермейді. Мүдделер қайшылығы туындаған кезде олар бұл туралы Директорлар кеңесін немесе Басқарма Төрағасын алдын ала хабардар етеді, мұны жазбаша түрде тіркеу және мәселе бойынша шешім қабылдауға қатыспау қажеттігі туралы хабарлайды.

85. Басқарма Төрағасы мен мүшелері Директорлар кеңесінің мақұлдауымен ғана басқа ұйымдарда қызмет атқара алады. Басқарма Төрағасы басқа заңды тұлғаның басқарма басшысы қызметін атқармайды.

86. Басқарма Холдингтің оңтайлы ұйымдық құрылымын құруды қамтамасыз етеді.

Ұйымдық құрылымы мыналарға бағытталуы тиіс:

- 1) шешім қабылдаудың тиімділігіне;
- 2) Холдингтің өнімділігін арттыруға;
- 3) шешім қабылдаудың жеделдігіне;
- 4) ұйымдастырушылық икемділікке.

Холдингтің бос орындарына кандидаттарды іріктеу ашық және айқын конкурстық рәсімдер негізінде жүзеге асырылады. Холдинг қызметкерлерін мансаптық жылжыту, материалдық ынталандыру меритократия қағидаттарына сәйкес білім деңгейін, құзыретін, жұмыс тәжірибесін және қойылған міндеттерге қол жеткізуді ескере отырып жүзеге асырылады.

Холдингте кадр резерві қызметкерлерінің пулы құрылады, одан кейіннен орта және жоғары менеджменттің басшылық лауазымдарына тағайындау жүргізілуі мүмкін. Қызметкерлер жыл сайынғы негізде қызметтің тиімділігін кешенді бағалаудан өтеді.

Кадрларды іріктеу рәсімдері мынадай талаптар бойынша іске асырылады:

Холдингтің және еншілес ұйымдардың ішкі ресурстарын дамытуға артықшылық беру, ал мұндай мүмкіндік болмаған кезде – кәсіпқойлық пен құзыреттілік талаптарына жауап беретін бәсекелестікті арттыруға және лайықты үміткерлерді іріктеуге ықпал ететін мүмкіндіктер теңдігінің принципін қамтамасыз ете отырып, адамдардың кең тобы үшін лауазымдарға орналасу үшін ашықтық және шектеулердің болмауы;

кадрларды бейтарап таңдау және протекционизмнің, қабылдаудың патронаждық жүйесінің толық болмауы (адалдық, этникалық тиістілік, туыстық байланыстар және жеке достық қағидаты бойынша);

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

13-Параграф. Холдинг Басқармасының мүшелерін бағалау және сыйақы беру

87. Басқарма Төрағасы мен мүшелерін Директорлар кеңесі бағалайды. Бағалаудың негізгі өлшемі қойылған ҚНҚ қол жеткізу болып табылады.

Басқарма Төрағасы мен мүшелерінің уәждемелік ҚНҚ Холдингтің Директорлар кеңесі бекітеді. Басқарма мүшелерінің уәждемелік ҚНҚ бөлігінде ұсыныстарды Директорлар кеңесінің қарауына Басқарма Төрағасы енгізеді.

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

Басқарма Төрағасы мен мүшелерінің еңбекақысы тұрақты және ауыспалы бөліктен құралады. Лауазымдық жалақы белгілеу кезінде орындалатын міндеттердің күрделілігі, қызметкердің дербес құзыреті және оның нарықтағы бәсекеге қабілеттілігі, осы тұлғаның Холдингтің дамуына енгізетін үлесі, ұқсас компаниялардағы лауазымдық жалақы деңгейі, Холдингтегі экономикалық жағдай назарға алынады.

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

7-тарау. Тұрақты даму қағидаты

88. Холдинг және оның еншілес ұйымдары мүдделі тараптар мүдделерінің теңгерімін сақтай отырып, ұзақ мерзімді кезеңде тұрақты

дамуды қамтамасыз ету үшін экономикаға, экологияға және қоғамға өз ықпалының маңыздылығын сезінеді. Мүдделі тараптармен жауапты, ойластырылған және ұтымды өзара іс-қимыл жасау тәсілі Холдинг пен оның еншілес ұйымдарының тұрақты дамуына ықпал ететін болады.

89. Холдинг және оның еншілес ұйымдары қызметтің рентабельділігіне ұмтылуға тиіс, тұрақтыдамуды қамтамасыз етежі, мүдделі тараптар мүдделерінің теңгерімін сақтайды.

Холдинг және оның еншілес ұйымдары өз қызметін жүзеге асыру барысында мүдделі тараптарға әсер етеді немесе мүдделі тараптардың әсерін сезінеді. Тұрақты даму саласындағы қызмет үздік халықаралық стандарттарға сәйкес келеді.

Мүдделі тараптар Холдинг пен оның еншілес ұйымдарының қызметіне, атап айтқанда рентабельділікке, тұрақты дамуға, беделге және имиджге қол жеткізуге, тәуекелдерді құруға немесе төмендетуге оң да, теріс те әсер ете алады. Холдинг және оның еншілес ұйымдары мүдделі тараптармен тиісті өзара іс-қимылға маңызды мән береді.

90. Холдинг және оның еншілес ұйымдары мүдделі тараптарды айқындау және олармен өзара іс-қимыл жасау кезінде мүдделі тараптармен айқындау мен өзара іс-қимылдың халықаралық стандарттарын пайдаланады.

Мүдделі тараптардың тізбесі мыналарды қамтиды, бірақ шектелмейді:

Мүдделі тараптар	Қосылатын үлес, әсер	Күту, қызығушылық
Жалғыз акционерді қоса алғанда, инвесторлар, халықаралық қаржы институттары	Қаржы ресурстары (меншікті капитал, қарыз қаражаты)	Салынған инвестициялардың рентабельділігі, дивидендтерді, негізгі борышты және сыйақыны уақтылы төлеу
Қызметкерлер, лауазымды тұлғалар	Адам ресурстары, адалдық	Жоғары жалақы, жақсы еңбек жағдайы, кәсіби даму
Кәсіптік одақтар	Әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз етуге, еңбек қатынастарын реттеуге және қайшылықтарды шешуге жәрдемдесу	Қызметкерлердің құқықтарын сақтау, жақсы еңбек жағдайлары
Клиенттер	Ұйымның қызметтерін сатып алу жолымен қаржы ресурстары	Қолайлы баға бойынша жоғары сапалы қызмет көрсету
Жеткізушілер	Құнды жасау үшін ресурстарды (тауарларды, жұмыстарды және қызметтерді) жеткізу	Сенімді өткізу нарығы, тұрақты төлеуге қабілетті сатып алушы
Жергілікті қоғамдастықтар, қызметті жүзеге асыру орындарындағы халық, қоғамдық ұйымдар	Қызметті жүзеге асыру орындарында қолдау көрсету; жергілікті биліктің адалдығы және қолдауы; ізгі қарым-қатынас; ынтымақтастық	Қосымша жұмыс орындарын құру, өңірді дамыту
Үкімет, мемлекеттік органдар, Парламент	Мемлекеттік реттеу, ҰҚ және РБ-дан бөлінген қаражатты қайтару	Салықтар, әлеуметтік міндеттерді шешу

Холдинг және оның еншілес ұйымдары мүдделі тараптармен диалогты және ұзақ мерзімді ынтымақтастықты жолға қою жөнінде шаралар қабылдайды.

91. Холдинг және оның еншілес ұйымдары тәуекелдерді ескере отырып және тәуелділікті (тікелей немесе жанама), міндеттемелерді, жағдайды (жоғары тәуекел аймақтарына ерекше назар аудара отырып), әсер етуді және әртүрлі перспективаларды ескере отырып саралай отырып, мүдделі тараптардың картасын жасайды.

Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл әдістері мынадай нысандардан тұрады, бірақ олармен шектелмейді:

Өзара әрекеттесу деңгейі	Өзара әрекеттесу әдістері
Кеңестер: екі жақты өзара әрекеттесу; мүдделі тараптар Қоғам мен ұйымдардың сұрақтарына жауап береді	Сауалнамалар; фокус-топтар; мүдделі тараптармен кездесулер; жария кездесулер; семинарлар; коммуникация құралдары арқылы кері байланыс беру; консультативтік кеңестер
Келіссөздер	Әлеуметтік әріптестік қағидаттары негізінде ұжымдық келіссөздер
Тартылу: Екі жақты немесе көп жақты өзара әрекеттесу; барлық тараптардан тәжірибе мен білімді арттыру, мүдделі тараптар мен ұйымдар тәуелсіз әрекет етеді	Көпжақты форумдар; консультациялық панельдер; консенсуска қол жеткізу процесі; бірлескен шешім қабылдау процесі; фокус-топтар; кері байланысты ұсыну схемалары
Ынтымақтастық: Екі жақты немесе көп жақты өзара әрекеттесу; тәжірибе мен білімді бірлесіп өсіру, шешімдер мен шаралар қабылдау	Бірлескен жобалар; бірлескен кәсіпорындар; әріптестік; мүдделі тараптардың бірлескен бастамалары
Өкілеттіктерді ұсыну мүдделі тараптар (егер қолданылса) басқаруға қатысады	Мүдделі тараптармен өзара әрекеттесу мәселелерін басқаруға, стратегияға және операциялық қызметке ықпалдастыру

92. Холдинг және оның еншілес ұйымдары ұзақ мерзімді кезеңде тұрақты даму үшін өзінің экономикалық, экологиялық және әлеуметтік мақсаттарының келісімділігін қамтамасыз етеді. Холдингте және еншілес ұйымдарда тұрақты даму үш құрамдас бөліктен тұрады: экономикалық, экологиялық және әлеуметтік.

Экономикалық құрамдауыш Холдинг пен оның еншілес ұйымдарының қызметін олардың қызметінің рентабельдігіне, акционерлер мен инвесторлардың мүдделерін қамтамасыз етуге, процестердің тиімділігін арттыруға, жетілдірілген технологияларды құру мен дамытудағы инвестициялардың өсуіне, еңбек өнімділігін арттыруға бағыттайды.

Экологиялық құрамдас бөлік биологиялық және физикалық табиғи жүйелерге әсер етуді барынша азайтуға, шектеулі ресурстарды оңтайлы пайдалануға, экологиялық, энергия және материал сақтау технологияларын қолдануға ықпал етеді.

Әлеуметтік құрамдас бөлік әлеуметтік жауапкершілік қағидаттарына бағытталған, оларға өзгелердің қатарында еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету және қызметкерлердің денсаулығын сақтау, әділ сыйақы және қызметкерлердің құқықтарын сақтау, персоналдың жеке дамуы, қызметкерлер үшін әлеуметтік бағдарламаларды іске асыру, жаңа жұмыс орындарын құру,

демеушілік және қайырымдылық, экологиялық және білім беру акцияларын өткізу кіреді.

Холдинг және оның еншілес ұйымдары осы үш аспектілер бойынша өз қызметі мен тәуекелдеріне талдау жүргізеді, сондай-ақ өз қызметі нәтижелерінің мүдделі тараптарға теріс әсерін болдырмауға немесе төмендетуге ұмтылады.

Холдинг және оның еншілес ұйымдары осы үш аспектілер бойынша өз қызметі мен тәуекелдеріне талдау жүргізеді, сондай-ақ өз қызметі нәтижелерінің мүдделі тараптарға теріс әсерін тигізбеуге немесе төмендетуге ұмтылады:

Санаты	Аспекттері
Экономикалық	Экономикалық нәтижелілік; нарықтарға қатысу; тікелей емес экономикалық әсер ету; сатып алу практикасы
Экологиялық	Материалдар; энергия; су; биоәртүрлілік; шығарындылар; төгінділер мен қалдықтар; өнімдер мен қызметтер; талаптарға сәйкестігі; көлік; жалпы ақпарат; жеткізушілерді экологиялық бағалау; экологиялық проблемаларға шағым беру тетіктері
Әлеуметтік	Еңбек қатынастары практикасы мен лайықты еңбек, оның ішінде жұмыспен қамтуды, денсаулық және жұмыс орнындағы қауіпсіздікті, оқыту және білім беруді, қызметкерлер мен басшылықтың өзара қарым-қатынастарын, алуан түрлілік және тең мүмкіндіктерді, әйелдер мен ерлер үшін тең сыйақыны, жеткізушілердің еңбек қатынастары практикасын бағалауды, еңбек қатынастары практикасына шағым беру тетіктерін қамтиды.
	Адам құқықтары, оның ішінде инвестицияларды, кемсітушілікке жол бермеуді, қауымдастық бостандығын және ұжымдық келіссөздер жүргізуді, балалар еңбегін, мәжбүрлі немесе міндетті еңбекті, қауіпсіздікті қамтамасыз ету тәжірибесін, байырғы және саны аз халықтардың құқықтарын, жеткізушілердің адам құқықтарын сақтауын бағалауды, адам құқықтарын бұзуға шағым беру тетіктерін қамтиды.
	Қоғам, оның ішінде, жергілікті қоғамдастықтарды, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылды, мемлекеттік саясатты, бәсекелестікке кедергі жасамауды, талаптарға сәйкестігін, жеткізушілердің қоғамға әсерін бағалауды, қоғамға әсер етуге шағым беру тетіктерін қамтиды
	Өнім үшін жауапкершілік, оның ішінде тұтынушының денсаулығы мен қауіпсіздігін, өнімдер мен қызметтерді таңбалауды, маркетингтік коммуникацияларды, тұтынушының жеке өміріне қол сұғылмауын, талаптарға сәйкестігін қамтиды

93. Тұрақты даму саласындағы қағидаттар ашықтық, есептілік, айқындылық, этикалық мінез-құлық, мүдделі тараптардың мүдделерін сақтау, заңдылық, адам құқықтарын сақтау, сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік, мүдделер қайшылығына жол бермеу болып табылады.

Қағидаттар деп мыналарды түсіну қажет:

1) ашықтық – біз кездесулерге, талқылауларға және диалогқа ашықпыз; біз өзара мүдделерді есепке алуға, Холдингтің, оның еншілес ұйымдарының және мүдделі тараптардың мүдделері арасындағы құқықтар мен теңгерімді сақтауға негізделген мүдделі тараптармен ұзақ мерзімді ынтымақтастық құруға ұмтыламыз;

2) есеп берушілік – біз экономикаға, қоршаған ортаға және қоғамға әсер ету үшін өзіміздің есеп берушілігімізді түсінеміз; біз акционерлер мен инвесторлар алдындағы Холдинг пен оның еншілес ұйымдары қызметінің ұзақ мерзімді кезеңдегі рентабельділігі үшін өз жауапкершілігімізді түсінеміз; біз ресурстарға (энергияны, шикізатты, суды қоса алғанда) ұқыпты қарау, шығарындыларды, қалдықтарды біртіндеп азайту және өнімділігі жоғары, энергия және ресурс үнемдейтін технологияларды енгізу жолымен өз қызметінің қоршаған ортаға және қоғамға теріс әсерін азайтуға ұмтыламыз; біз салықтар мен мемлекеттік бюджетке заңнамада көзделген өзге алымдарды төлейміз; біз өз даму стратегиямыздың және мүмкіндіктеріміздің шеңберінде жұмыс орындарын сақтаймыз және құрамыз; біз өз даму стратегиямыздың шеңберінде және қолда бар қаржы мүмкіндіктерінің шегінде қызмет атқаратын жердің дамуына жәрдемдесуге тырысамыз; біз ойластырылған және ақылға қонымды шешім қабылдаймыз және лауазымды тұлғалар деңгейінен бастап және қызметкерлермен аяқтай отырып, әрбір деңгейде іс-әрекет жасаймыз; біз ресурстарды ұқыпты және жауапкершілікпен пайдалануға, еңбек өнімділігін арттыруға бағытталған инновациялық технологияларды енгізуге ұмтыламыз; біздің өнімдеріміз, тауарлар мен қызметтеріміз заңнамада белгіленген тұтынушылардың денсаулығы мен қауіпсіздігі стандарттарына сәйкес келуі тиіс және тиісті сапада болуы тиіс; біздің өз клиенттерімізді қадірлейміз;

3) айқындық – біздің шешімдеріміз бен іс-әрекеттеріміз мүдделі тараптар үшін айқын және ашық болуға тиіс. Біз құпия ақпаратты қорғау жөніндегі нормаларды ескере отырып, заңнамада және біздің құжаттармен қарастырылған ақпаратты уақтылы ашамыз;

4) этикалық мінез-құлық – біздің шешімдеріміз бен іс-әрекеттеріміздің негізінде құрмет, адалдық, ашықтық, командалық рух пен сенім, адалдық және әділдік сияқты құндылықтарымыз жатыр;

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

6) заңдылық – біздің шешімдеріміз, іс-әрекеттеріміз және мінез-құлқымыз Қазақстан Республикасының заңнамасына және Холдинг органдарының шешімдеріне сәйкес келеді;

7) адам құқықтарын сақтау – Біз Қазақстан Республикасының Конституциясында, Қазақстан Республикасының заңдарында және халықаралық құжаттарда көзделген адам құқықтарын сақтаймыз және сақтауға ықпал етеміз; біз балалар еңбегін пайдалануға үзілді-кесілді жол бермейміз және тыйым саламыз; біздің қызметкерлер – біздің басты құндылығымыз бен негізгі ресурсымыз, олардың кәсібилігі мен қауіпсіздігі деңгейіне біздің қызметіміздің нәтижелері тікелей тәуелді болады. Сондықтан біз еңбек нарығынан кәсіби кандидаттарды ашық және айқын негізде тартамыз және меритократия қағидаты негізінде өз қызметкерлерімізді дамытамыз; біздің қызметкерлеріміздің қауіпсіздігі мен еңбегін қорғауды қамтамасыз етеміз; сауықтыру бағдарламаларын жүргіземіз және қызметкерлерге

әлеуметтік қолдау көрсетеміз; қызметкерлерді ынталандыру мен дамытудың тиімді жүйесін жасаймыз; корпоративтік мәдениетті дамытамыз;

8) сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік – сыбайлас жемқорлық біздің акционерлеріміз, инвесторлар, өзге де мүдделі тараптар және тұтастай қоғам үшін біздің ұйымдар құратын құнды жояды; біз барлық мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасай отырып, оның кез келген көріністерінде сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілікті жариялаймыз. Сыбайлас жемқорлық істеріне тартылған лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер жұмыстан босатылуға және заңдарда көзделген тәртіппен жауапқа тартылуға тиіс; Холдингтегі және оның еншілес ұйымдарындағы ішкі бақылау жүйелері оның ішінде сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтарға жол бермеуге, олардың алдын алуға және оларды анықтауға бағытталған шараларды қамтиды; Холдинг пен еншілес ұйымдар сыбайлас жемқорлыққа қарсы күресте олардың хабардар болуын арттыру үшін мүдделі тараптармен диалогты дамытуы тиіс;

9) мүдделер қайшылығына жол бермеу – мүдделер қайшылығына байланысты елеулі бұзушылықтар Холдинг пен оның еншілес ұйымдарының беделіне нұқсан келтіруі және Жалғыз акционердің және өзге де мүдделі тараптардың тарапынан оларға деген сенімге нұқсан келтіруі мүмкін; лауазымды тұлғаның немесе қызметкердің жеке мүдделері өздерінің лауазымдық, функционалдық міндеттерін әділ орындауына ықпал етпеуі тиіс; серіктестермен қатынастарда Холдинг және оның еншілес ұйымдары тараптар бір-біріне қатысты барынша адал, әділ және бейілді әрекет етуге міндетті болатын фидуциарлық қатынастарды орнатуға және сақтауға сене отырып, мүдделер қайшылығын ескертуге, анықтауға және болдырмауға шаралар қабылдайды;

10) жеке мысал – әрқайсымыз күн сайын өз іс-әрекеттерімізде, мінез-құлқымызда және шешімдер қабылдау кезінде тұрақты даму қағидаттарын енгізуге ықпал етеміз; басқару позицияларын атқаратын лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер өздерінің жеке үлгісімен тұрақты даму қағидаттарын енгізуге уәждеуі тиіс.

94. Холдингте және оның еншілес ұйымдарында тұрақты даму саласындағы басқару жүйесі құрылады, ол мынадай элементтерді қамтиды, бірақ олармен шектелмейді:

1) Директорлар кеңесі, Басқарма және қызметкерлер деңгейінде тұраты даму қағидаттарына бейімділік;

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

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

4) мүдделі тараптардың картасын жасау;

5) тәуекелдерді басқаруды, жоспарлауды, адам ресурстарын басқаруды, инвестицияларды, есептілікті, операциялық қызметті және басқаларды қоса алғанда, тұрақты дамуды түйінді процестерге, сондай-ақ даму стратегиясы мен шешімдер қабылдау процестеріне интеграциялау;

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

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

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

Холдингтің және оның еншілес ұйымдарының Директорлар кеңесі мен Басқармасы тұрақты даму саласында тиісті жүйені қалыптастыруды және оны енгізуді қамтамасыз етеді.

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

95. Холдинг және оның еншілес ұйымдары тұрақты даму саласындағы іс-шаралар жоспарларын мыналар арқылы әзірлейді:

1) үш негізгі сала бойынша ағымдағы жағдайды талдау: экономикалық, экологиялық және әлеуметтік; осы талдауды жүргізу кезінде ақпараттың шынайылығы, уақтылығы және сапасы маңызды болып табылады;

2) тұрақты даму саласындағы тәуекелдерді айқындау; тәуекелдер тұрақты дамудың үш бағытына сәйкес бөлінеді, сондай-ақ аралас бағыттарға әсер етуі және басқа да тәуекелдерді қамтуы мүмкін. Тәуекелдерді айқындау үшін Холдинг пен оның еншілес ұйымдарына ішкі және сыртқы әсер ету факторларына талдау жүргізіледі;

3) мүдделі тараптарды айқындау және олардың қызметіне әсері;

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

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

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

7) қалыптастырылған жоспарды іске асыру;

8) тұрақты мониторинг және тұрақты есептілік;

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

Тұрақты дамуды мыналарға интеграциялау ұсынылады:

1) басқару жүйесіне;

2) даму стратегиясына;

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

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

Холдингтің Директорлар кеңесі стратегиялық басшылықты және тұрақты дамудың енгізілуіне бақылауды жүзеге асырады. Холдинг Басқармасы тиісті іс-шаралар жоспарын қалыптастырады.

Тұрақты даму мәселелерін дайындау мақсатында комитет құрылады немесе осы функциялар Холдингтің Директорлар кеңесі жанындағы жұмыс істеп тұрған комитеттердің бірінің құзырет шеңберіне тұрақты даму мәселелері беріледі.

Холдингте және оның еншілес ұйымдарында тұрақты негізде оқыту және біліктілікті арттыру бағдарламалары жүргізіледі. Оқыту тұрақты дамуды енгізуде тұрақты элемент болып табылады. Холдингтің және оның еншілес ұйымдарының лауазымды тұлғалары қызметті жүргізу және міндеттерді орындау кезінде мәдениетті, мінез-құлықты өзгерту және тұрақты даму принциптерін түсіну және ұстанушылық негізінде қызметкерлердің тұрақты дамуға тартылуына ықпал етеді. Холдингте жыл сайынғы негізде қызметкерлердің тартылуы мен қанағаттануы бойынша зерттеулер жүргізіледі.

97. Тұрақты даму қағидаттарын енгізуден түсетін пайда мыналарды қамтиды:

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

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

3) тиімділікті арттыру – өнімділігі жоғары және ресурстық тиімді технологияларды енгізу инновациялық өнімдер мен қызметтерді құруға мүмкіндік береді, бұл ретте өзінің бәсекеге қабілеттілігі мен тиімділігін арттырады;

4) беделін нығайту – корпоративтік имиджді жақсарту тұрақты даму саласындағы қызметтің ең айқын нәтижесі болып табылады, бұл брендтің құндылығын арттырады және сенімді қалыптастырады, сондай-ақ іскерлік серіктестермен өзара іс-қимыл сапасына оң әсер етеді;

5) ішкі және сыртқы мүдделі тараптар тарапынан адалдықты арттыру – қолайлы еңбек жағдайларын, кәсіби және мансаптық өсу үшін мүмкіндіктерді жасау перспективалы білікті мамандарды тартуға және ұстап тұруға мүмкіндік береді; мүдделі тараптармен тиімді диалог құру Холдинг және оның еншілес ұйымдары қызметінің айналасында оң ортаны қалыптастыруға ықпал етеді, бұл клиенттер, Жалғыз акционер, инвесторлар, мемлекеттік органдар,

жергілікті халық, қоғамдық ұйымдар тарапынан түсіністік пен қолдау есебінен қызметтің тиімділігін арттыруға ықпал етеді.

98. Холдинг пен еншілес ұйымдар әріптестермен тиісті келісімшарттарға (келісімдерге, шарттарға) тұрақты даму қағидаттары мен стандарттарын енгізуді және сақтауды талқылайды.

Егер Холдинг және/немесе оның еншілес ұйымы серіктестердің экономикаға, экологияға және қоғамға теріс әсер етуіне байланысты тәуекелді анықтаса, онда Холдинг және/немесе оның еншілес ұйымы мұндай әсерді тоқтатуға немесе оның алдын алуға бағытталған шараларды қабылдайды.

Серіктес тұрақты даму қағидаттары мен стандарттарын қабылдамаған немесе тиісінше орындамаған жағдайда, осы әріптестің Холдинг және/немесе оның еншілес ұйымы үшін маңыздылығын және оған ықпал ету шаралары мен оны ауыстыру мүмкіндігі бар-жоғын назарға алған жөн.

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

1-Параграф. Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау

99. Холдингте Холдингтің өзінің стратегиялық және операциялық мақсаттарына қол жеткізуіне ақылға қонымды сенімді қамтамасыз етуге бағытталған және Холдингтің Директорлар кеңесі мен Басқармасы мыналарды қамтамасыз ету үшін құрған ұйымдастыру саясаттарының, рәсімдерінің, мінез-құлық нормалары мен іс-қимылдарының, басқару әдістері мен тетіктерінің жиынтығын білдіретін тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылаудың тиімді жұмыс істейтін жүйесі жұмыс істейді:

1) Холдинг қызметінің рентабельділігі, стратегиялық мақсаттар мен оларға ілесіп жүретін тәуекелдердің арасындағы оңтайлы теңгерім;

Холдинг қызметінің рентабельділігі, стратегиялық мақсаттар мен оларға ілесіп жүретін тәуекелдер арасындағы оңтайлы балансты;

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

3) Холдинг активтерінің сақталуын және ресурстарын тиімді пайдалануды;

4) қаржылық және басқарушылық есептіліктің толықтығын, сенімділігі мен дұрыстығын;

5) Қазақстан Республикасы заңнамасының және Холдингтің ішкі құжаттарының талаптарын сақтауды;

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

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

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

Тәуекелдерді басқарудың және ішкі бақылаудың тиімді жүйесін ұйымдастырудың қағидаттары мен тәсілдері мыналарды көздейді:

1) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің мақсаттары мен міндеттерін айқындауды;

2) шешімдерді қабылдаудың барлық деңгейлерін қамти отырып және тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін әзірлеу, бекіту, қолдану және бағалау процесінде тиісті деңгейдің рөлін ескере отырып, тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің ұйымдық құрылымын;

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

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

Холдингтің ішкі нормативтік құжаттарында шоғырландырылған негізде тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің тиімді жұмыс істеуін ұйымдастыру және қамтамасыз ету бойынша Холдингтің Директорлар кеңесі мен Басқармасының жауапкершілігі бекітіледі.

101. Холдингтің әрбір лауазымды тұлғасы шешім қабылдау кезінде тәуекелдерді тиісінше қарауды қамтамасыз етеді.

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

Басқарма:

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

2) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің құрылуы мен тиімді жұмыс істеуін оған бекітілген тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау қағидаттары мен рәсімдерін практикалық іске асыру және үздіксіз жүзеге асыру жолымен қамтамасыз етеді;

3) Директорлар кеңесінің шешімдерін және тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін ұйымдастыру саласындағы Аудит жөніндегі комитеттің 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 үдерістері мен рәсімдерін жетілдіруді қамтамасыз етеді.

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

Құрылымдық бөлімшелердің басшылары өздерінің функционалдық міндеттеріне сәйкес Холдинг қызметінің өздеріне сеніп тапсырылған функционалдық салаларында тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін әзірлеу, құжаттау, енгізу, мониторингілеу және дамыту үшін жауапты болады.

102. Холдингтегі тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің ұйымдық құрылымы тәуекелдерді басқару және бақылау мәселелеріне жауапты құрылымдық бөлімшенің болуын көздейді, оның міндеттеріне мыналар жатады:

- 1) тәуекелдерді басқару және бақылау процестерін жалпы үйлестіру;
- 2) тәуекелдерді басқару және бақылау саласындағы әдістемелік құжаттарды әзірлеу және тәуекелдерді сәйкестендіру, құжаттандыру, бақылау рәсімдерін енгізу, мониторингілеу және жетілдіру, тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін жетілдіру жөніндегі іс-шаралар жоспарлары мен тәуекелдерге ден қою жөніндегі іс-шаралар жоспарларын, олардың орындалуы жөніндегі есептерді қалыптастыру процесінде бизнес-процестердің иелері мен қызметкерлерге әдістемелік қолдау көрсету;
- 3) тәуекелдерді басқару және 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 тәуекелдерді басқару процесіне жедел бақылауды жүзеге асыру;
- 7) тәуекелдерді басқару жүйесінің мәртебесі, бар қауіп-қатерлер және олардың алдын алу/жою бойынша ұсыныстар туралы Холдингтің Директорлар кеңесін және/немесе Басқармасын хабардар ету және дайындау.

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

103. Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесі барлық елеулі тәуекелдерді сәйкестендіру, бағалау және мониторинг рәсімін, сондай-ақ

тәуекелдер деңгейін төмендету бойынша уақтылы және барабар шараларды қабылдауды көздейді.

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

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

Маңызды оқиғалар туындаған жағдайда негізгі тәуекелдер бойынша төзімділік деңгейлері қайта қаралады. Күнделікті қызметте тәуекелдерді шектейтін лимиттер белгіленеді.

Холдингте тән тәуекелдерді тұтас және анық түсіну үшін кем дегенде жыл сайынғы негізде тәуекелдерді сәйкестендіру және бағалау жүргізіледі, олар Директорлар кеңесі бекітетін тәуекелдер тіркелімінде, тәуекелдер картасында, тәуекелдерге ден қою жөніндегі іс-шаралар жоспарында (процестерді, азайту стратегиясын жақсарту) көрсетіледі.

Директорлар кеңесі тәуекелдер тіркелімін және картасын қараған кезде оларға стратегиялық міндеттерді іске асыруға шын мәнінде әсер етуі мүмкін тәуекелдерді енгізуді, ал тәуекелдерге ден қою жөніндегі іс-шаралар жоспарын қараған кезде іс-шаралардың пайдалылығына көз жеткізуді қамтамасыз етеді. Холдингтің Директорлар кеңесі мен Басқармасы Холдингтің стратегиясы мен даму жоспарына әсер ету тұрғысынан негізгі тәуекелдер, оларды талдау туралы ақпаратты үнемі алады.

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

104. Холдингтің және оның еншілес ұйымдарының қызметкерлері жыл сайын, сондай-ақ жұмысқа қабылдау кезінде қабылданған тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесімен танысу үшін оқытудан/кіріспе нұсқамадан өтеді. Осындай оқыту нәтижелері бойынша білімді тестілеу жүргізіледі.

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

Тәуекелдерді басқару және бақылау жүйесі шеңберінде Холдингте Директорлар кеңесін (Аудит жөніндегі комитетті) және ішкі аудит бөлімшесін Холдингтің кез келген қызметкері мен лауазымды тұлғасы Қазақстан Республикасының заңнамасын, ішкі рәсімдерді, Іскерлік этика кодексін бұзу фактілері туралы хабардар етудің қауіпсіз, құпиялы және қолжетімді тәсілі (жедел желісі) ұйымдастырылған.

2-Параграф. Ішкі аудит

105. Холдингте тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің және корпоративтік басқару практикасының сенімділігі мен тиімділігін жүйелі тәуелсіз бағалау үшін Ішкі аудит қызметі құрылды.

Холдинг тобына кіретін еншілес ұйымдарда сондай-ақ жекелеген органдар – ішкі аудит қызметтері құрылады. Жауапкершілігі шектеулі серіктестік нысанындағы еншілес ұйымдарда ішкі аудит функциялары Бақылау кеңесіне функционалдық есеп беретін Тексеру комиссиясына/тексерушіге жүктеледі; бұл ретте Тексеру комиссиясының/тексерушінің мақсаттары, функциялары мен міндеттері, олардың ұйым органдарымен өзара іс-қимыл жасау тәртібі осы Кодексте жазылған Ішкі аудит қызметіне қолданылатын қағидаттар ескеріле отырып белгіленеді.

106. Ішкі аудит қызметі өз қызметін Холдингтің Директорлар кеңесі бекітетін тәуекелге бағдарланған (жылдық) аудиторлық жұмыс жоспары негізінде жүзеге асырады. Аудиторлық есептердің нәтижелері, түйінді табулар мен тиісті ұсынымдар тоқсан сайын Директорлар кеңесінің қарауына шығарылады.

Ішкі аудит қызметінің басшысы Холдингте қабылданған тәуекелдерді басқару тұжырымдамасын назарға алады, сондай-ақ Холдинг Басқармасымен және Аудит жөніндегі комитетімен консультациялардан кейін қалыптасқан тәуекелдер туралы өз пайымдауларын қолданады.

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

Ішкі бақылау жүйесінің тиімділігін бағалау мыналарды қамтиды:

1) бизнес-процестер, жобалар мен құрылымдық бөлімшелер мақсаттарының Холдинг мақсаттарына сәйкестігіне талдау жүргізуді, бизнес-процестердің (қызметтің) және ақпараттық жүйелердің сенімділігі мен тұтастығын, оның ішінде құқыққа қарсы іс-қимыл, теріс пайдалану мен сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл рәсімдерінің сенімділігінің қамтамасыз етілуін тексеруді;

2) бухгалтерлік (қаржылық), статистикалық, басқарушылық және өзге де есептіліктің дұрыстығының қамтамасыз етілуін тексеруді, бизнес-процестер мен құрылымдық бөлімшелер қызметінің нәтижелерін қойылған мақсаттарға сәйкестігін анықтауды;

3) қойылған мақсаттарды орындау (қол жеткізу) дәрежесін талдау үшін Холдинг Басқармасы белгілеген өлшемдердің барабарлығын айқындауды;

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

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

6) ресурстарды пайдаланудың тиімділігі мен орындылығын тексеруді;

7) Холдинг активтерінің сақталуының қамтамасыз етілуін тексеруді;

8) Қазақстан Республикасы заңнамасының, Жарғының және Холдингтің ішкі құжаттарының талаптарының сақталуын тексеруді.

Тәуекелдерді басқару жүйесінің тиімділігін бағалау мыналарды қамтиды:

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

2) атқарушы органның тәуекелдерді басқарудың барлық деңгейлерінде оның толық анықтауын және оны бағалауының дұрыстығын тексеруді;

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

4) іске асырылған тәуекелдер туралы ақпаратқа талдау жүргізуді (ішкі аудиторлық тексеру нәтижелері бойынша анықталған бұзушылықтар, қойылған мақсаттарға қол жеткізбеу фактілері, сот талқылаулары фактілері).

Корпоративтік басқаруды бағалау мыналарды тексеруді қамтиды:

1) Холдингтің этикалық қағидаттары мен корпоративтік құндылықтарының сақталуын;

2) мақсаттарды қою, оларға қол жеткізуді мониторингілеу және бақылау тәртібін;

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

4) Жалғыз акционердің, оның ішінде еншілес ұйымдардың құқықтарын және мүдделі тараптармен өзара қарым-қатынастардың тиімділігін қамтамасыз етуді;

5) Холдингтің және оның еншілес ұйымдарының қызметі туралы ақпаратты ашу рәсімдерін.

108. Холдинг тәуелсіз аудиторды тарту арқылы қаржылық есептіліктің жыл сайынғы аудитін жүргізеді, ол мүдделі тараптарға қаржылық есептіліктің дұрыстығы және оның Халықаралық қаржылық есептілік стандартының талаптарына сәйкестігі туралы объективті пікір береді.

Сыртқы аудиторды таңдау конкурс негізінде жүзеге асырылады. Іріктеу кезінде Холдингтің Директорлар кеңесінің Аудит жөніндегі комитетінің пікірі ескеріледі, ол конкурс өткізу мақсатында әзірленген біліктілік талаптарын және/немесе техникалық ерекшеліктерді келіседі.

109. Тартылатын сыртқы аудитор Холдингке сыртқы аудитордың тәуелсіздігіне қауіп төндіруі мүмкін консультациялық қызметтерді көрсетпеуге тиіс. Егер Басқарма мүшесі, басқарушы директор немесе Холдингтің бас бухгалтері лауазымына сыртқы аудитордың қызметкері ретінде Холдингтің міндетті аудитіне қатысатын немесе Холдингтің міндетті аудитіне оны Холдингке тағайындау (сайлау) күнінің алдындағы екі жыл ішінде сыртқы аудитордың қызметкері ретінде қатысқан тұлғаны тағайындау (сайлау) көзделетін жағдайда, мүдделер қайшылығын болдырмау мақсатында оны тағайындау (сайлау) туралы мәселені одан әрі қарау үшін болжамды кандидат бойынша Холдингтің Директорлар кеңесінің Аудит жөніндегі комитетінің алдын ала мақұлдауын алу талап етіледі.

110. Мүдделі тараптар мынадай критерийлерге сәйкес келетін сыртқы аудиторды тарту арқылы Холдингтің қаржылық есептілігінің дұрыстығына сенімді болуы тиіс: аудиторлық ұйым мамандарының біліктілігінің жоғары деңгейі; айтарлықтай жұмыс тәжірибесі және оң беделі (қазақстандық нарықта да, халықаралық нарықта да (қажет болған жағдайда); салада тәжірибесінің болуы; аудиторлық ұйымның халықаралық аудит стандарттарын, Қазақстан Республикасының аудиторлық қызмет саласындағы заңнамасын, Халықаралық бухгалтерлер федерациясының Кәсіби бухгалтерлерінің этика кодексін сақтауы; қаржылық есептілікті дайындау процесі бойынша ішкі бақылауды жетілдіру бойынша кемшіліктерді анықтау және ұсынымдарды ұсыну бойынша жұмыстың тиімділігі.

111. Холдинг аудитті жүзеге асыру тәртібін және сыртқы аудитормен өзара қарым-қатынасты, оның ішінде сыртқы аудиторды таңдау процесін, конкурстық комиссияның өкілеттіктері мен функцияларын, аудиторлық ұйымның қаржылық есептілік және өзге де ақпарат аудитіне байланысты емес консультациялық қызметтер көрсету мәселелерін, аудиторлық ұйымдарды және аудиторлық ұйымның аға персоналын ротациялау мәселелерін, аудиторлық ұйымның бұрынғы қызметкерлерін жұмысқа қабылдау мәселелерін реттейтін құжаттарды бекітеді.

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

9-тарау. Корпоративтік қайшылықтарды және мүдделер қайшылығын реттеу қағидаты

1-Параграф. Корпоративтік қайшылықтарды реттеу

112. Директорлар кеңесінің және Холдинг Басқармасының мүшелері, Холдинг қызметкерлері өздерінің кәсіби функцияларын акционерлер мен

Холдинг мүддесінде қайшылықтардан аулақ адал және ақылға қонымды түрде орындайды.

Корпоративтік қайшылықтар болған (туындаған) жағдайда, қатысушылар Холдинг пен мүдделі тараптардың мүдделерін тиімді қорғауды қамтамасыз ету мақсатында келіссөздер жолымен оларды шешу жолдарын іздестіреді. Бұл ретте Холдингтің лауазымды тұлғалары Корпоративтік хатшыға және/немесе Омбудсменге қайшылықтың болуы (туындауы) туралы уақтылы хабарлайды.

Корпоративтік қайшылықтардың алдын алу және реттеу жөніндегі жұмыстың тиімділігі мұндай қайшылықтарды толық және тез арада анықтауды және Холдингтің барлық органдарының іс-қимылын үйлестіруді болжайды.

113. Корпоративтік хатшының және/немесе Омбудсменнің жәрдемдесуімен корпоративтік қайшылықтарды Холдингтің Директорлар кеңесінің Төрағасы қарайды. Директорлар кеңесінің Төрағасы корпоративтік қайшылыққа тартылған жағдайда, мұндай жағдайларды Кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитет қарайды.

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

114. Корпоративтік қайшылықты бағалаудың объективтілігін қамтамасыз ету және оны тиімді реттеу үшін жағдай жасау мақсатында, қайшылық мүдделерін қозғайтын немесе қозғауы мүмкін тұлғалар оны реттеуге қатыспайды.

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

115. Директорлар кеңесі корпоративтік қайшылықтарды реттеу саясаты мен ережелерін бекітеді және мезгіл сайын қайта қарайды, бұл ретте олардың шешімі Холдинг пен Жалғыз акционердің мүдделеріне жауап беретін болады.

116. Директорлар кеңесі өз құзыретіне жататын мәселелер бойынша корпоративтік қайшылықтарды реттеуді жүзеге асырады. Бұл жағдайда Корпоративтік хатшыға және/немесе Омбудсменге Директорлар кеңесінің корпоративтік қайшылықтың мәні туралы барынша ықтимал хабардар болуын қамтамасыз ету жөніндегі міндет және корпоративтік қайшылықты шешудегі делдалдың рөлі жүктеледі.

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

Директорлар кеңесі Басқарма құзыретіне жататын жекелеген

корпоративтік қайшылықтарды қарайды (мысалы, егер қайшылық мәні осы органның іс-әрекеттері (әрекетсіздігі) болып табылған жағдайда).

2-Параграф. Мүдделер қайшылығын реттеу

117. Мүдделер қайшылығы Холдинг қызметкерінің жеке мүдделілігі лауазымдық міндеттерді әділ атқаруға әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдай ретінде айқындалады.

118. Холдинг қызметкерлері өзіне (немесе өзімен байланысты тұлғаларға) қатысты да, басқаларға қатысты да мүдделер қайшылығы туындауы мүмкін жағдайға жол бермейді.

Холдинг Директорлар кеңесінің өз міндеттерін объективті орындауына кедергі келтіретін мүдделер қайшылығын болдырмау және Холдингтің Директорлар кеңесінің процестеріне саяси араласуды шектеу үшін оларды болдырмау және реттеу жөніндегі тетіктерді енгізеді.

119. Мүдделер қайшылығын болдырмаудың негізгі қағидаттары, оларды анықтау, бағалау және шешу тәсілдері Директорлар кеңесі бекітетін Холдингтің Іскерлік этика кодексінде бекітіледі.

10-тарау. Холдингтің қызметі туралы ақпаратты ашудың ашықтығы мен объективтілігі қағидаттары

120. Мүдделі тараптардың мүдделерін сақтау мақсатында Холдинг Қазақстан Республикасының заңнамасында және Холдингтің ішкі құжаттарында көзделген ақпаратты, сондай-ақ қаржылық жай-күйін, қызмет нәтижелерін, меншік пен басқару құрылымын қоса алғанда, өз қызметінің барлық маңызды аспектілері туралы ақпаратты уақтылы және дұрыс ашады.

121. Холдингте ақпаратты ашу жүйелілігін қамтамасыз ету үшін ақпаратты ашу және қорғау қағидаттары мен тәсілдерін, мүдделі тұлғаларға ашылатын ақпарат тізбесін, ақпаратты ашу мерзімдерін, тәртібін, тәсілін, нысанын, функциялары мен міндеттерін көрсете отырып, жауапты лауазымды тұлғалар мен қызметкерлерді, сондай-ақ ақпаратты ашу процестерін реттейтін басқа да ережелерді айқындайтын ішкі құжаттар бекітіледі.

Коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын ақпаратты қорғау мақсатында Холдинг Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес ақпаратты қол жеткізу санаттарына жатқызу тәртібін, ақпаратты сақтау және пайдалану шарттарын айқындайды. Холдинг коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын ақпаратқа еркін қол жеткізуге құқығы бар тұлғалар тобын айқындайды және оның құпиялылығын қорғау шараларын қабылдайды.

122. Интернет-ресурс құрылымдалған, навигацияны пайдалану үшін ыңғайлы болып табылады және Холдинг қызметін түсіну үшін мүдделі тұлғаларға жеткілікті ақпаратты қамтиды. Ақпарат интернет-ресурстың жеке тақырыптық бөлімдерінде орналасуы ұсынылады.

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

123. Холдингтің интернет-ресурсы келесі ақпаратты қамтиды:

1) миссия, негізгі міндеттер, қызметтің мақсаттары мен түрлері, меншікті капиталдың мөлшері, активтердің мөлшері, таза табысы мен персоналдың саны туралы ақпаратты қоса алғанда, Холдинг туралы жалпы ақпаратты;

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

3) органдардың, комитеттердің, корпоративтік хатшының қызметін реттейтін Холдингтің Жарғысы мен ішкі құжаттары;

4) этикалық қағидаттар туралы;

5) тәуекелдерді басқару туралы;

6) дивидендтік саясат туралы;

7) мынадай мәліметтерді қоса алғанда, Директорлар кеңесінің мүшелері туралы: фотосуреті (Директорлар кеңесі мүшесінің келісімі бойынша), тегі, аты, әкесінің аты, туған күні, азаматтығы, Директорлар кеңесі мүшесінің мәртебесі (тәуелсіз директор, Жалғыз акционердің өкілі), Директорлар кеңесі мүшесінің функцияларын көрсету, оның ішінде Директорлар кеңесі комитеттеріне мүшелік немесе Директорлар кеңесі Төрағасының функцияларын орындау, білімі, оның ішінде негізгі және қосымша білімі (білім беру мекемесінің атауы, бітірген жылы, біліктілігі, алынған дәрежесі), соңғы бес жылдағы жұмыс тәжірибесі, негізгі жұмыс орны және қазіргі уақытта атқаратын басқа да лауазымдары, кәсіби біліктілігі, Директорлар кеңесіне алғаш рет сайлану күні және қазіргі Директорлар кеңесіне сайлану күні, аффилиирленген ұйымдардың тиесілі акцияларының саны мен үлесі;

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

9) қаржылық есептілік туралы;

10) жылдық есептер;

11) сыртқы аудитор туралы;

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

13) мынадай мәліметтерді қоса алғанда, жарғылық капиталдың құрылымы туралы: шығарылған акциялардың (қатысу үлестерінің) саны мен

номиналдық құны, акциялармен берілетін құқықтардың сипаттамасы, жарияланған, бірақ орналастырылмаған акциялардың саны мен номиналдық құны, Жалғыз акционер туралы мәліметтер, оларға тиесілі жай акциялардың (қатысу үлестерінің) саны мен үлесі, меншік құқықтарына билік ету тәртібі;

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

15) корпоративтік оқиғалардың жылдық күнтізбесі туралы;

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

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

18) тұрақты даму саласындағы қызмет туралы;

19) бекітілген дивидендтердің мөлшері туралы;

20) жаңалықтар мен баспасөз релиздері туралы.

124. Холдинг осы Кодекстің ережелеріне және ақпаратты ашудың үздік тәжірибесіне сәйкес жылдық есепті дайындайды. Жылдық есепті Директорлар кеңесі бекітеді.

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

Жылдық есеп дайындалады және Холдингтің Директорлар кеңесі бекіткеннен кейін интернет-ресурста орналастырылады.

125. Жылдық есептің мазмұнына қойылатын талаптар кемінде келесі ақпараттың болуын болжайды:

1) Холдингтің Директорлар кеңесі Төрағасының үндеуі;

2) Басқарма Төрағасының үндеуі;

3) Холдинг туралы: жалпы мәліметтер; мынадай мәліметтерді қоса алғанда, жарғылық капиталдың құрылымы туралы: шығарылған акциялардың (қатысу үлестерінің) саны мен номиналдық құны, акциялармен берілетін құқықтардың сипаттамасы, жарияланған, бірақ орналастырылмаған акциялардың саны мен номиналдық құны, Жалғыз акционер туралы мәліметтер, оған тиесілі жай акциялардың саны, меншік құқықтарына билік ету тәртібі; миссия; даму стратегиясы, оны іске асыру нәтижелері; нарыққа шолу және нарықтағы жағдай;

4) есепті жылдағы қаржылық және операциялық қызметтің нәтижелері: қойылған міндеттерге қатысты қызметті шолу және талдау; қызметтің операциялық және қаржылық көрсеткіштері; негізгі елеулі оқиғалар мен жетістіктер; елеулі мәмілелер туралы ақпарат; мемлекеттен алынатын/алынған кепілдіктерді және Холдинг өзіне қабылдаған мемлекет пен қоғам алдындағы кез келген міндеттемелерді қоса алғанда, кез келген қаржылық қолдау (егер ХҚЕС сәйкес ашылмаса);

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

6) болашақ кезеңдерге арналған мақсаттар мен жоспарлар;

7) тәуекелдің негізгі факторлары және тәуекелдерді басқару жүйесі;

8) корпоративтік басқару: корпоративтік басқару құрылымы; акционерлердің құрамы және иелік ету құрылымы; біліктілігін, іріктеу процесін қоса алғанда, Директорлар кеңесінің құрамы, оның ішінде тәуелсіз директорлар туралы олардың тәуелсіздігін айқындау критерийлерін көрсете отырып; директорлар кеңесі мен оның комитеттерінің есепті кезеңдегі қызметінің қорытындылары, елеулі оқиғалар, қаралған мәселелер, отырыстар саны, отырыстар нысаны, қатысуы көрсетілетін қызметі туралы есеп; корпоративтік басқару практикасының осы Кодекстің қағидаттарына сәйкестігі туралы ақпарат, ал ол сәйкес келмеген жағдайда, қағидаттардың әрқайсысының сақталмағандығының себептері туралы түсініктемелер; Холдинг Басқармасының құрамы; Басқарма қызметі туралы есеп; лауазымды тұлғаларға сыйақы беру саясаты;

9) тұрақты даму;

10) аудитордың қорытындысы және ескертпелері бар қаржылық есептілік;

11) талдамалық көрсеткіштерде және жылдық есепке енгізілетін деректерде алдыңғы кезеңге қатысты салыстырмалы талдау мен қол жеткізілген прогресті (регресс) көрсеткен жөн (өткен жылдық есепте көрсетілген ұқсас көрсеткіштердің мәндерімен салыстыру). Көрсеткіштерді ұқсас салада әрекет ететін халықаралық деңгейдегі компаниялармен салыстыру мақсатында, салалық бенчмаркинг-талдау жүргізуге мүмкіндік беретін қызмет көрсеткіштерін жариялау ұсынылады.

11-тарау. Еншілес ұйымдармен өзара іс-қимыл

126. Холдинг қызметін жүзеге асыру процесінде Жалғыз акционердің Холдинг менеджментіне деген сенімі ғана емес, сондай-ақ серіктестердің және басқа да мүдделі тұлғалардың сенімі үлкен рөл атқарады. Осыған байланысты, Холдингтің корпоративтік мінез-құлық қағидаттарын қалыптастыру кезінде корпоративтік басқарудың тиімді тетіктеріне негізделген оның еншілес ұйымдарымен тұрақты, теңдестірілген қарым-қатынастарды қолдау маңызды кезең болып табылады.

127. Жалғыз акционер ретінде өз құқықтарын іске асыру мақсатында Холдинг заңнаманың талаптарына, Жарғыға, осы Кодекске және Холдингтің ішкі құжаттарына, еншілес ұйымдардың жарғыларына сәйкес еншілес ұйымдармен өзара қарым-қатынасты жүзеге асырады.

128. Холдингтің еншілес ұйымдармен өзара іс-қимылының негізгі мақсаттары:

1) еншілес ұйымдардың тұрақты дамуын, қаржылық тұрақтылығын, тиімді

басқарылуын қамтамасыз ету;

2) Холдингтің Жалғыз акционерінің құқықтары мен мүдделерін қорғауды қамтамасыз ету;

3) Жалғыз акционер, Холдингтің, сондай-ақ еншілес ұйымдардың лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері арасындағы қатынастарды үйлестіру, олардың арасында және көрсетілген топтардың ішінде қайшылықтардың туындауының алдын алу жөнінде жүйелі шаралар қабылдау;

4) Холдингтің және еншілес ұйымдардың үйлестірілген және тиімді стратегиясы мен инвестициялық саясатын әзірлеу және іске асыру.

129. Холдинг еншілес ұйымдардың операциялық қызметіне араласпауға ұмтылады.

130. Холдинг ережелері толық көлемде және Кодекске барынша сәйкес келетін өзінің еншілес ұйымдарының корпоративтік басқару кодексін заңнамада белгіленген тәртіппен әзірлеу және бекіту жөнінде шаралар қабылдайтын болады.

12-тарау. Іскер серіктестермен өзара іс-қимыл

131. Холдинг өзара пайда, құрмет, сенім, адалдық және әділдік негізінде іскер әріптестермен (клиенттер, инвесторлар, рейтингтік агенттіктер, консалтингтік компаниялар және т.б.) өзара іс-қимыл жасайды. Холдинг заңды қызметпен айналысатын сенімді іскер серіктестермен ғана жұмыс жүргізеді.

132. Холдинг қызметтерді/тауарларды жеткізушілерді заңнамаға және Холдингтің ішкі құжаттарына сәйкес басым түрде конкурстық негізде таңдайды.

133. Холдинг іскерлік серіктестер алдындағы өзінің келісімшарттық міндеттемелерін адал орындайды және олардан да соны талап етеді.

134. Қызмет процесінде туындайтын дауларды Холдинг келіссөздер жүргізе отырып және өзара қолайлы ымыраға келуге ұмтыла отырып, әрдайым құқықтық жолмен шешеді.

13-тарау. Қорытынды ережелер

135. Осы Кодекс бекітілген сәттен бастап күшіне енеді.

136. Холдинг өз қызметінде осы Кодекстің ережелерін енгізуге ұмтылады.

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

138. Осы Кодексте айтылмаған мәселелер Қазақстан Республикасының заңнамасымен, Холдингтің Жарғысымен және ішкі құжаттарымен реттеледі.

139. Холдинг осы Кодекстің ережелерін бейімдеуге және қолдануға бағытталған Холдингтің қосымша ішкі құжаттарын әзірлеуі және қабылдауы мүмкін.