



БҰЙРЫҚ

22.06.2017 ж. № 258

Астана қаласы

ПРИКАЗ

город Астана

ЖАЛҒЫЗ АКЦИОНЕРДІҢ ШЕШІМІ

**«ҚазАгро» ұлттық басқарушы
холдингі» акционерлік
қоғамының кейбір мәселелері
туралы**

«Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 36-бабы 1-тармағының 1-1) тармақшасына, «ҚазАгро» ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Жарғысы 17-тармағының 2) тармақшасына және «Қол қою құқығын беру туралы» Қазақстан Республикасы Премьер-Министрінің орынбасары - Қазақстан Республикасы Ауыл шаруашылығы министрінің 2017 жылғы 28 сәуірдегі № 186 бұйрығының 1-тармағының б) тармақшасына сәйкес **ШЕШТІМ:**

1. Қоса беріліп отырған «ҚазАгро» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамының Корпоративтік басқару кодексі бекітілсін.

2. «ҚазАгро» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамының Корпоративтік басқару кодексін бекіту туралы» «ҚазАгро» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамының жалғыз акционері – Қазақстан Республикасы Ауыл шаруашылығы министрінің 2010 жылғы 15 сәуірдегі № 265 бұйрығының күші жойылды деп танылсын.

3. «ҚазАгро» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы жалғыз акционерінің осы шешімі қол қойылған күнінен бастап күшіне енеді.

Бірінші вице-министр



Қ. Айтуғанов

«ҚазАгро» ұлттық басқарушы
холдингі» АҚ Жалғыз акционерінің
2017 жылғы «22» маусымдағы
№ 258 шешімімен бекітілген

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

Астана қаласы, 2017 жыл

1-бөлім. Жалпы ережелер

1. «ҚазАгро» холдингі» акционерлік қоғамының Корпоративтік басқару кодексі (бұдан әрі – Кодекс) «ҚазАгро» холдингі» АҚ (бұдан әрі - Холдинг) өзінің қызметінде Холдинг ішіндегі және басқа мүдделі тараптармен қатынастарда тиімділікті, транспаренттілікті, есеп берушілікті, іскерлік этиканың жоғары деңгейін қамтамасыз ету үшін басшылыққа алатын ережелер мен ұсынымдардың жиынтығы болып табылады.

2. Осы Кодекстің мақсаттары Холдингте корпоративтік басқаруды жетілдіру, басқарудың ашықтығы мен тиімділігін қамтамасыз ету, Холдингтің тиісті корпоративтік басқарудың стандарттарына адалдығын растау болып табылады.

Атап айтқанда:

1) Холдингті және оның еншілес ұйымдарын басқару Холдингтің құндылығын және акционерлер үшін басқа да пайданы күшейтетін заңдылық қағидатын сақтаумен және жауапкершіліктің тиісті деңгейімен, өкілеттіктерді, есептілікті және тиімділікті нақты айырумен жүзеге асырылады;

2) ақпаратты ашып көрсетуді, ашықтықты, оның ішінде мұқият бағалау мен ашып көрсетуді және Холдингтегі мемлекеттің қатысуын ақтайтын мақсаттарды мерзімдік қайта қарауды қамтамасыз етіледі;

3) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйелері тиісті түрде қамтамасыз етіледі;

4) Холдингтің және жалпы қоғамдастықтың ең үздік мүдделеріне негізделген шешімдерінен өзгеше шешімдерге алып келуі мүмкін мүдделер қақтығысын жою қамтамасыз етіледі.

3. Осы Кодекс Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес Қазақстанда және әлемдегі дамып келе жатқан корпоративтік басқару практикасын ескере отырып, сондай-ақ Холдингті корпоративтік басқарудың Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының (бұдан әрі - ЭЫДҰ) стандарттарына сәйкестікті қамтамасыз ету мақсатында әзірленді¹.

4. Холдинг өз қызметінде Кодекстің ережелерін қатаң сақтауы тиіс (сәйкес келмеген жағдайда жылдық есепте ережелердің әрқайсысының сақталмауы себептері туралы түсініктерді көрсету), корпоративтік басқаруды мерзімді (кемінде екі жылда бір рет) бағалауды жүргізу (қажет болған жағдайда тәуелсіз бағалауды) және тиісті нәтижелерді Холдингтің интернет-ресурсында орналастыруға міндетті.

5. Холдингтің лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері, оның ішінде Қоғаммен тиісті шарттар негізінде осы Кодексте көзделген міндеттемелерді өзіне қабылдайды және оның ережелерінің Қоғамда және оның еншілес және тәуелді ұйымдармен өзара қарым-қатынастарда сақталуына міндеттенеді.

¹ Мемлекеттік кәсіпорындарды 2015 жылғы 8 шілдедегі корпоративтік басқару жөніндегі ЕЫДҰ басшылық ету қағидаттары. G20/ОЭСР корпоративтік басқару қағидаттары.

6. Холдингінің осы Кодексті орындауын бақылау Холдингінің директорлар кеңестеріне жүктеледі. Корпоративтік хатшы мониторинг жүргізеді және Холдингінің директорлар кеңестері мен атқарушы органына осы Кодекстің тиісінше сақталуы мәселелері бойынша консультация береді, сондай-ақ жыл сайынғы негізде оның қағидаттары мен ережелерінің сақталуы/сақталмауы туралы есеп дайындайды. Кейіннен осы есеп директорлар кеңесінің тиісті комитеттерінің қарауына шығарылады, директорлар кеңесі бекітеді және Холдингінің осындай есебі болған жағдайда жылдық есебінің құрамына енгізіледі.

7. Осы Кодекс ережелерінің сақталмауы жағдайлары Холдингіте корпоративтік басқаруды одан әрі жетілдіруге бағытталған тиісті шешімдер қабылдана отырып, тиісті комитеттер мен директорлар кеңестерінің отырыстарында мұқият қаралады.

8. Осы Кодексте мынадай негізгі ұғымдар пайдаланылады:

1) акционер – Холдингінің жарғылық капиталындағы акцияларының меншік иесі болып табылатын тұлға;

2) акционер (жалғыз акционер) ретінде мемлекеттік органдар – Холдингінің мемлекеттік акциялар пакетін иелену және/немесе пайдалану құқығы берілген орталық атқарушы орган;

3) лауазымды тұлға – директорлар кеңесінің, басқарманың мүшесі немесе атқарушы органның функцияларын жеке-дара жүзеге асыратын тұлға;

4) еншілес ұйым – Холдинг қалыптастырған жарғылық капиталының басым бөлігіне ие болатын, немесе егер олардың арасында жасалған шартқа сәйкес (не өзгеше түрде) Холдинг осы ұйыммен қабылдайтын шешімдерді айқындауға мүмкіндігі бар акционерлік қоғам;

5) тәуелді ұйым – Холдинг оның дауыс беретін акцияларының (қатысу үлестерінің) жиырмадан астам пайызына ие болатын заңды тұлға;

6) мүдделі тараптар – заңнаманың нормаларына, жасалған шарттарға (келісімшарттарға) байланысты немесе жанама (қосалқы) түрде Холдингінің қызметіне, олардың өнімдеріне немесе қызметтеріне және осымен байланысты әрекеттерге ықпал ететін немесе олардың ықпалын бастан кешіруі мүмкін жеке тұлғалар, заңды тұлғалар, жеке немесе заңды тұлғалардың топтары; акционерлер, жұмыскерлер, клиенттер, өнім берушілер, мемлекеттік органдар, еншілес және тәуелді ұйымдар, облигацияларды ұстаушылар, кредиторлар, инвесторлар, қоғамдық ұйымдар, Холдингінің қызметі жүзеге асырылатын өңірлердің халқы мүдделі тараптардың негізгі өкілдері болып табылады;

7) институционалдық инвестор – Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес тартылған ақшаны бағалы қағаздар мен өзге де қаржы құралдарына инвестициялайтын заңды тұлға;

8) корпоративтік оқиғалар – «Акционерлік қоғамдар туралы», «Бухгалтерлік есеп пен қаржылық есептілік туралы» және «Бағалы қағаздар рыногы туралы» Қазақстан Республикасының Заңдарында, сондай-ақ Холдингінің жарғысында айқындалған Холдингінің қызметіне елеулі ықпал

ететін, Холдингтің акционерлері мен инвесторларының мүдделерін қозғайтын оқиғалар;

9) корпоративтік қақтығыс – мыналардың: жалғыз акционер мен Холдингтің басқа органдарының; директорлар кеңесі мүшелерінің арасындағы; басқарманың, директорлар кеңесі мүшелерінің және басқарманың/ішкі аудит қызметі басшысының/ Холдингтің корпоративтік хатшысының арасындағы акционердің мүддесі мен Холдингтің қызметіне кері әсерін тигізетін келіспеушіліктер немесе дау;

10) қызметтің негізгі көрсеткіштері (индикаторлары) (бұдан әрі – ҚНҚ) – Холдингтің, Холдингтің лауазымды тұлғаларының, Холдингтің қызметкерлерінің қызметінің тиімділігін бағалауға мүмкіндік беретін олардың қызметінің тиімділігі деңгейін сипаттайтын көрсеткіштер. ҚНҚ-нің Холдингтің даму стратегиясының және/немесе даму жоспарының құрамында Холдинг үшін бекітілетін не Холдингтің әрбір қызметкерлері үшін сараланып бекітілетін және олардың жоспарлы және есепті кезеңдегі қызметінің нәтижелеріне сәйкес келетін сандық мәні болады;

11) тәуелсіз директор – аталған Холдингтің аффилиирленген тұлғасы болып табылмайтын және өзі директорлар кеңесіне сайланар алдындағы үш жыл ішінде ондай тұлға болмаған (оның осы Холдингтің тәуелсіз директоры қызметінде болған жағдайды қоспағанда), осы Холдингтің аффилиирленген тұлғаларына қатысты аффилиирленген тұлға болып табылмайтын; аталған Холдингтің аффилиирленген тұлғаларының лауазымды тұлғаларына бағынышты емес және директорлар кеңесіне сайланар алдындағы үш жыл ішінде сол тұлғаларға бағынышты болмаған; мемлекеттік қызметші болып табылмайтын; осы Холдингтің органдарының отырысында акционердің өкілі болып табылмайтын және өзі директорлар кеңесіне сайланар алдындағы үш жыл ішінде болмаған; аудиторлық ұйым құрамында жұмыс істейтін аудитор ретінде осы Холдингтің аудитіне қатыспаған және өзі директорлар кеңесіне сайланар алдындағы үш жыл ішінде мұндай аудитке қатыспаған директорлар кеңесінің мүшесі;

12) омбудсмен – Холдингтің директорлар кеңесі тағайындайтын, рөлі өзіне өтініш жасаған қызметкерлерге консультация беру және еңбек дауларын, қақтығыстарды, әлеуметтік-еңбек сипатындағы проблемалық мәселелерді шешуге, сондай-ақ Холдингтің қызметкерлерінің іскерлік әдеп қағидаттарын сақтауына жәрдемдесу болып табылатын тұлға;

13) жалғыз акционер (акционерлердің жалпы жиналысы) – Холдингтің жоғарғы органы. Жалғыз акционермен шешім қабылдау тәртібі заңнамамен және Холдингтің жарғысымен анықталады;

14) әріптестер – өнім берушілер және мердігерлер, бірлескен жобалардағы әріптестер;

15) даму жоспары – Холдингтің қызметінің негізгі бағыттарын, қаржылық-шаруашылық қызметінің көрсеткіштерін және олардың қызметінің

бес жылдық кезеңге арналған негізгі көрсеткіштерін айқындайтын, директорлар кеңесі бекітетін құжат;

16) басқарма – Холдингінің алқалы атқарушы органы;

17) директорлар кеңесі – жалғыз акционер оның мүшелерін сайлау арқылы қалыптасатын, Холдингінің және басқарма қызметіне жалпы басшылық етуге және бақылауға жауап беретін Холдингінің басқару органы;

18) даму стратегиясы – Холдингінің он жылдық кезеңге арналған миссиясын, пайымдауын, стратегиялық мақсаттарын, міндеттерін және қызметінің негізгі көрсеткіштерін айқындайтын және негіздейтін құжат, ол «Мемлекеттік мүлік туралы» Қазақстан Республикасы Заңына сәйкес даму стратегиясын бекітуді Қазақстан Республикасының Үкіметі жүзеге асыратын немесе оның әзірлеуі талап етілмейтін жағдайларды қоспағанда жалғыз акционермен бекітіледі;

19) орнықты даму – бұл Холдинг өз қызметінің қоршаған ортаға, экономикаға, қоғамға әсерін басқаратын және мүдделі тараптардың мүдделерін сақтауды ескере отырып шешім қабылдайтын даму. Орнықты даму болашақ ұрпақтың өз қажеттіліктерін қанағаттандыру мүмкіндігінен айырмасын, қазіргі ұрпақтың қажеттіліктеріне жауап беруге тиіс.

20) фидуциарлық міндеттер – өз кәсіби қызметін басқа тұлғаның пайдасына жүзеге асыратын кез келген тұлғамен өзіне қабылдайтын міндеттер. Екі негізгі фидуциарлық міндеттер бар: адалдық және ақылдылық. Адалдықтың міндеті мүдделер қақтығысы туындаған жағдайда осы міндеттің субъектісі тек қана Холдингінің мүддесінде әрекет жасағанда көрінеді. Өз кезегінде, ақылдылықтың міндеті әдеттегі жағдайда талап етілетін дағдыларды, білімді және ептілікті қолданғанда көрінеді.

Холдингке қатысты фидуциарлық міндеттермен байланысқан субъектілерге директорлар кеңесінің мүшелері, қызметкерлер, акционер, сондай-ақ басқа мүдделі тараптар жатады. Мысалы, директорлар кеңесінің мүшелері, қызметкерлер, сондай-ақ акционер Холдингінің бизнес-мүмкіндіктерін тек қана өз мүддесіне қолдана алмайды. Керісі Холдингке қатысты адалдық міндетті бұзуын білдіреді.

21) директорлар кеңесінің комитеті – ішкі аудит және тәуекелдер; стратегиялық жоспарлау жөніндегі; әлеуметтік мәселелер, кадрлар мен сыйақылар және белгіленген заңнамалық тәртіппен құрылған басқа да Холдингінің директорлар кеңесінің комитеті.

9. Осы Кодексте айқындалмаған, бірақ қолданылатын терминдер заңнамада және жарғыда пайдаланылатын мағынада қолданылады.

2-бөлім. Холдингінің корпоративтік басқару қағидаттары Анықтама және қағидаттар

10. Холдингінің қызметін басқару мен бақылауды жүзеге асыратын және акционерлер, директорлар кеңесі, басқарманың, Холдингінің басқа да органдары және акционердің мүддесіндегі мүдделі тұлғалар арасындағы қатынастарды қамтитын процестердің жиынтығы корпоративтік басқару болып ұғынылады. Корпоративтік басқару сондай-ақ Холдингінің құлылымын айқындайды, оның көмегімен мақсаттар, осы мақсаттарға қол жеткізу тәсілдері, сондай-ақ қызмет нәтижелерін мониторингілеу және бағалау белгілен еді.

11. Холдинг корпоративтік басқаруды Холдингінің және оның еншілес ұйымдарының қызметінің тиімділігін арттыру, транспаренттілікті және есептілікті қамтамасыз ету, оның беделін күшейту және оларға капитал тартуға шығындарды төмендету құралы ретінде қарайды. Холдинг Қазақстан Республикасында заңнаманың үстемдігін қамтамасыз етуге өзінің салымы және қазіргі заманғы экономикада және тұтастай алғанда, қоғамда өзінің орнын анықтайтын фактор ретінде корпоративтік басқарудың тиісті жүйесін қарастырады. Корпоративтік басқару жүйесі Холдингінің органдары, лауазымды тұлғалары және қызметкерлері арасында өкілеттіктерді және жауапкершілікті нақты бөлуді көздейді.

12. Холдингі корпоративтік басқару әділеттілік, жауапкершілік, ашықтық, кәсіпқойлық және құзыреттілік негіздерінде құрылады. Корпоративтік басқарудың тиімді құрылымы Холдингінің қызметінде барлық мүдделі тұлғалардың құқықтары мен мүдделерін құрметтеуді болжайды және Холдингінің табысты қызметіне, соның ішінде Қазақстан Республикасының агроөнеркәсіптік кешенін дамыту үшін оның құндылығының өсуіне, қаржылық тұрақтылық пен пайдалылықты қолдауға ықпалын тигізеді. Корпоративтік басқаруды Холдинг өз қызметін жүзеге асыратын нарықта негізсіз артықшылықтарды құру және бәсекелестікті бұрмалау мақсатында қолданбаған жөн.

13. Осы Кодекстің негізін қалаушы қағидаттар:
өкілеттіктер аражігін ажырату қағидаты;
акционерлердің құқықтары мен мүдделерін қорғау қағидаты;
Холдингінің директорлар кеңесі мен басқарманы тиімді басқару қағидаты;
тұрақты даму қағидаты;
тәуекелдерді басқару қағидаты, ішкі бақылау және аудит;
корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығыстарын реттеу саясаты;
Холдингінің қызметі туралы ақпараттың ашық болу және оны ашып көрсету объективтілігінің қағидаты.

14. Холдингінің корпоративтік басқару жүйесі Холдингінің органдары арасында міндеттерді бөлуді нақты айқындауы, корпоративтік басқару процестерінің жүйелілігі мен дәйектілігін қамтамасыз етуі тиіс.

15. Кодексте айтылған корпоративтік басқару қағидаттарын басшылыққа алу Холдингінің қызметіне объективті талдау жүргізу және талдаушылардан, консультанттардан және қажет болған жағдайда рейтингтік

агенттіктерден тиісті ұсынымдар алу үшін тиімді тәсіл құруға жәрдемдесуге арналады.

3-бөлім. Өкілеттіктердің аражігін ажырату қағидаты

16. Акционердің, жалғыз акционердің, директорлар кеңесінің және басқарманың құзыреттері Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасымен, жарғымен айқындалады және оларда бекітіледі.

17. Мемлекеттік орган акционер ретінде, Холдингтің де, және акционердің де мүдделеріне ықпал етпейтін мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында Холдингтің акционері ретіндегі өз өкілеттіктерін және мемлекеттік функцияларды² орындаумен байланысты өкілеттіктерінің аражігін ажыратады. Мемлекеттік орган Холдингтің акционерінің функциясын тиісті саланың және/немесе өңірдің дамуын ынталандыруды ескере отырып Холдингтің стратегиясын және/немесе даму жоспарын тиімді іске асыру мақсатында жүзеге асырады.

18. Холдинг қызметін өзінің негізгі (бейіндік) қызметінің шеңберінде жүзеге асырады. Қызметтің жаңа түрлерін жүзеге асыруға осы нарықта бәсекелестіктің болмауы немесе Холдингтің қатысуы шағын және орта бизнестің дамуына ықпал етуі және/немесе осы саладағы мемлекеттік саясаттың мақсаттарына сәйкес болуы шартымен жол беріледі.

Бұл ретте акционер ретіндегі мемлекеттік орган нарықта мемлекеттік орган тарапынан жеке реттеушілік жеңілдіктер, немесе Холдингке артықшылықтар құру мақсатымен мемлекеттік саясаттың міндеттерімен үйлеспейтін реттеушілік тосқауылдарды құру жолымен бәсекелестіктің негізсіз бұрмалануын болдырмауы тиіс.

19. Холдинг активтердің оңтайлы құрылымын құрады, өз активтерінің және олардың ұйымдық-құқықтық нысандарының құрылымын барынша оңайлатуға ұмтылады.

20. Мемлекеттік орган акционер ретінде Холдингтің директорлар кеңесіндегі акционердің және өкілдіктің өкілеттіктерін іске асыру арқылы ғана Холдингті басқаруға қатысады.

21. Мемлекеттік орган акционер ретінде Холдингке толық операциялық дербестік береді және Қазақстан Республикасының заңнамаларында, Қазақстан Республикасы Президентінің актілері мен тапсырмаларында көзделген жағдайларды қоспағанда, Холдингтің жедел (ағымдағы) және инвестициялық қызметіне араласуға жол бермейді.

22. Холдинг, акционер және мүдделі тұлғалар арасындағы мәмілелер мен қатынастар Қазақстан Республикасының агроөнеркәсіптік кешенін дамыту жөніндегі мемлекеттік саясаттың міндеттерін іске асыру қажеттігімен

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

байланысты жағдайларды қоспағанда, Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасы шеңберінде қарапайым коммерциялық негізде жүзеге асырылады.

Холдинг Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделмеген жағдайларды қоспағанда жалпы заңдар, салықтық нормалар мен ережелерді қолданудан босатылмайды.

23. Холдингтің экономикалық қызметі қарыздық және үлестік қаржыға қатысты нарықтың талаптарына жауап беруі қажет, атап айтқанда:

1) Холдингтің қатынастары нарықтың барлық қатысушыларымен (оның ішінде қаржылық және қаржылық емес ұйымдармен), Қазақстан Республикасының агроөнеркәсіптік кешенін дамыту жөніндегі мемлекеттік саясаттың міндеттерін іске асыру қажеттігімен байланысты жағдайларды қоспағанда, тек коммерциялық негізде негізделген болуы қажет;

2) Холдингтің шаруашылық қызметі қандайда бір жанама қаржылық қолдаудан пайда алмауы қажет, бұл Қазақстан Республикасының агроөнеркәсіптік кешенін дамыту жөніндегі мемлекеттік саясаттың міндеттерін іске асыру қажеттігімен байланысты жағдайларды қоспағанда, жеке бәсекелестер алдында артықшылықтар береді;

3) Холдингтің шаруашылық қызметінен жұмыс істеу шартын назарға ала отырып, бәсекелес жеке кәсіпорындардан алынған нәтижелерге сәйкес келетін пайда нормасы талап етіледі.

24. Холдинг сатып алуларға тапсырыс беруші ретінде қатысқан кезде қолданатын рәсімдер бәсекеге қабілетті, айқын (күпиялы қағидаты есебімен) және кемсітпеушілік сипатқа ие болуы қажет.

Директорлар кеңесі Холдингке қатысты мәселелерді Холдингтің жарғысына сәйкес өз құзыреті шегінде қарастырады.

Холдинг акционерге және Холдингтің директорлар кеңесіне Қазақстан Республикасының заңнамалық актілеріне және Холдингтің жарғысына сәйкес Холдингтің қызметі туралы барлық қажетті ақпаратты ашады және барлық мүдделі тұлғалар алдында Холдингтің қызметінің ашықтығын қамтамасыз етеді.

Корпоративтік басқару жүйесі жалғыз акционердің, директорлар кеңесінің, басқарманың, мүдделі тараптардың және жарғыға сәйкес айқындалған өзге де органдардың арасындағы өзара қарым-қатынасты көздейді.

Корпоративтік басқару жүйесі, оның ішінде:

мәселелерді қарау және шешімдер қабылдау тәртібі иерархиясының сақталуын;

органдардың, лауазымды тұлғалардың және жұмыскерлердің арасындағы өкілеттіктер мен жауапкершіліктің аражігін нақты ажыратуды;

Холдингтің шешімдерді уақтылы және сапалы қабылдауын;

Холдингтің қызметіндегі процестердің тиімділігін;

заңнамаға, жарғыға, осы Кодекске және Холдингтің ішкі құжаттарына сәйкестікті қамтамасыз етеді.

Холдинг органдар және құрылымдық бөлімшелер туралы ережелерді (егер осындай ережелер Холдингтің жарғысында көзделмесе), сондай-ақ тиісті позицияларға арналған лауазымдық нұсқаулықтарды бекітеді. Осы құжаттардың ережелерінің сақталуы корпоративтік басқару процестерінің жүйелілігі мен дәйектілігін қамтамасыз етеді.

25. Холдинг жалғыз акционердің функцияларын іске асыру арқылы, сондай-ақ директорлар кеңесі арқылы еншілес ұйымдардың жарғыларында және осы Кодексте белгіленген тәртіппен еншілес ұйымдарды басқаруға қатысады.

Холдинг жыл сайын еншілес ұйымның директорлар кеңесінің төрағасына және еншілес ұйымның директорлар кеңесіндегі Холдингтің өкілдеріне алдағы қаржы жылына жалғыз акционердің күтетіндерін жолдайды.

Еншілес ұйымдардың директорлар кеңесі еншілес ұйымдардың жарғысында белгіленген өз құзыретінің шеңберінде шешім қабылдауда толық дербестікке ие болады.

26. Еншілес ұйымдарды тұрақты дамытуды қамтамасыз ету мақсатында еншілес ұйымдар үшін бірыңғай саясат, әдістемелік ұсынымдар мен корпоративтік стандарттарды қалыптастыру және бекіту ұсынылады.

Еншілес ұйымдарда Холдинг бекіткен ішкі аудит саласындағы корпоративтік стандарттарды және ішкі бақылау жүйесін қолдану туралы шешімді көрсетілген стандарттардың еншілес ұйымдардың қызметінің ерекшелігіне сәйкестігінің қамтамасыз етілуін ескере отырып, еншілес ұйымдардың директорлар кеңесі қабылдайды.

27. Холдинг және еншілес ұйымдар ұйымдардың директорлар кеңестеріне бекіту үшін жіберілетін еншілес ұйымдардың даму жоспарларының жеткілікті мақсаттылығын және шынайылығын, сондай-ақ олардың Холдингтің даму стратегиясына және/немесе даму жоспарына сәйкестігін қамтамасыз ету үшін ынтымақтастық рухында өзара іс-қимыл жасайды.

Холдингке еншілес ұйымдардың атқарушы органымен стратегия және орнықты даму мәселелері бойынша тұрақты диалог жүргізу ұсынылады. Бұл ретте, Холдинг еншілес ұйымдардың атқарушы органы жауапты болатын еншілес ұйымдардың жедел (ағымдағы) қызметіне араласуға жол бермейді.

Холдинг және оның лауазымды тұлғалары Холдингтің даму стратегиясын және/немесе даму жоспарын тиімді іске асыруға, оның тұрақты дамуына, қабылданатын шешімдерге және әрекет/әрекетсіздікке Қазақстан Республикасының заңнамасында және ішкі нормативтік құжаттарда белгіленген тәртіппен жауапкершілікте болады.

28. Холдингтің стратегиялық міндеттері оның даму стратегиясымен анықталады. Барлық қабылданатын шешімдер мен іс-қимылдар даму стратегиясына сәйкес келуге тиіс.

Холдингтің және оның атқарушы органының қызметінің тиімділігін бағалаудың негізгі элементі ҚНК жүйесі болып табылады. Акционер

директорлар кеңесіндегі өз өкілдері арқылы (немесе жазбаша хабарламалар арқылы) стратегиялық бағдарлар мен ҚНҚ бойынша өз күтілімдерін жібереді.

Холдинг Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес даму стратегиясын және/немесе даму жоспарын әзірлейді.

Жыл сайынғы негізде Холдингтің ҚНҚ-ге қол жеткізуіне бағалауды жүзеге асырылады. Аталған бағалау басқарманың басшылары және мүшелеріне сыйақы беруге ықпал етеді, оларды қайта сайлау кезінде назарға алынады, сондай-ақ оларды мерзімінен бұрын атқарып отырған лауазымынан шеттетуге негіздеме бола алады.

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

1) Холдинг директорлар кеңестеріндегі өзінің өкілдеріне еншілес ұйымдардың жоспарлы кезеңге арналған нысаналы ҚНҚ бойынша өз күтімдерін жолдайды, олар еншілес ұйымдардың директорлар кеңестерінің қарауына шығарылады;

2) еншілес ұйымдардың директорлар кеңесінің қарауы мен талқылауының қорытындылары бойынша ҚНҚ тізбесі және нысаналы мәндері бекітіледі, олар он жылдық кезеңге тиісті даму стратегиясын және/немесе бес жылдық кезеңге даму жоспарларын әзірлеу үшін еншілес ұйымдардың атқарушы органына жеткізіледі.

3) еншілес ұйымдардың компанияның даму жоспарын еншілес ұйымдардың директорлар кеңесі бекітеді.

Холдингке еншілес ұйымдардың даму жоспарларын стратегиялық жоспарлаудың және мониторингінің, сондай-ақ оларды іске асырудың мониторингілеу және бағалауының бірыңғай ережелерін бекіту ұсынылады.

Холдингтің басқармасы еншілес ұйымдардың даму стратегиясының және/немесе даму жоспарының және ҚНҚ орындалуына мониторинг жүргізеді, мониторинг нәтижелері және даму жоспарының орындалуы туралы есептер Холдингтің тиісті құжаттарында айқындалған тәртіппен Холдингтің қызметті жоспарлау, мониторингілеу және бағалау жөніндегі ақпараттық жүйесіне енгізіледі.

29. Холдингтің директорлар кеңесі Холдингті басқарудың тиімділігін, Холдингтің даму стратегиясының және/немесе даму жоспарының тиімді іске асырылуын, Холдинг компаниясының тобына кіретін барлық еншілес ұйымдардың орнықты дамуын қамтамасыз етеді. Холдинг компаниясының тобындағы тиімді басқарудың нәтижелері операциялық тиімділікті арттыру, есептіліктің сапасын жақсарту, корпоративтік мәдениет пен этиканың жақсартылған стандарттары, жан-жақты ашықтық және айқындық, тәуекелдердің азаюы, ішкі бақылаудың тиісті жүйесі болып табылады.

Холдингтің директорлар кеңесі Холдинг компаниясының барлық тобын тиімді басқару және оның жұмыс істеуі үшін акционерлердің алдында жауапты

орган болып табылады және Холдинг компаниясы тобын басқарумен байланысты шешімдер қабылдайды.

Холдингті корпоративтік басқару жүйесі:

1) Холдинг компаниясы тобында басқару нақты жүйесінің, аражігі ажыратылған өкілеттіліктердің және шешімдер қабылдау процесінің болуын, функциялар мен процестердің қайталануының болмауын;

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

3) Холдинг компаниясы тобының қызметіне қатысты сапалы ақпаратқа қолжетімділікті;

4) Холдинг компаниясы тобының тәуекелдерін тиімді басқаруды қамтамасыз етеді.

Холдингте сонымен бірге кейбір функцияларды орталықтандыруды қамтитын Холдинг компаниясы тобын басқарудың басқа да ықтимал тетіктерін (мысалы: жоспарлау, қазынашылық, бухгалтерлік есеп, ақпараттық технологиялар, құқықтық қамтамасыз ету, ішкі аудит және басқалары) қабылдау ұсынылады.

Холдинг компаниясы тобында корпоративтік басқару жүйесі және шешімдер қабылдау процесі Холдингтің және оның тобына кіретін ұйымдардың да жарғысында және құжаттарында регламенттеледі.

4-бөлім. Акционердің құқықтары мен мүдделерін қорғау қағидаттары

30. Акционердің құқықтарын сақтау Қорға және ұйымға инвестициялар тарту үшін негізгі шарт болып табылады. Осыған байланысты Холдингте және ұйымда корпоративтік басқару акционерлердің (қатысушылардың) құқықтары мен заңды мүдделерін қорғауды және құрметтеуді қамтамасыз етуге негізделген және Холдингтің тиімді қызметіне, оның ішінде Қоғамның және ұйымның ұзақ мерзімді құнының өсуіне, олардың қаржылық тұрақтылығы мен пайдалылығын қолдауға бағытталған.

31. Холдингтің акционерінің тізілімін тәуелсіз тіркеуші жүргізеді. Барлық қажетті техникалық құралдары және мінсіз беделге ие тіркеушіні таңдау және тағайындау Холдингке Холдингтің акциялары мен басқа да бағалы қағаздарына меншік құқығын сенімді және тиімді тіркеуді қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

32. Институционалдық инвесторларды қоса, акционер Холдингтің өкілдерімен акционерлердің негізгі құқықтарын сақтау және Холдингтің корпоративтік басқару саясаты мәселелерін талқылауға қатысады.

1-параграф. Акционердің құқықтарын қамтамасыз ету

33. Холдинг белгіленген тәртіппен акционердің құқықтарын, оның ішінде:

акцияларды иелену, пайдалану және билік ету құқығын;

«Акционерлік қоғамдар туралы», «Мемлекеттік мүлік туралы» Қазақстан Республикасы заңдарымен және/немесе Холдингтің жарғысымен көзделген тәртіпте Холдингті басқаруға қатысу және директорлар кеңесін сайлау құқығын;

Холдингтің пайдасының үлесін (дивидендтерін) алу құқығын;

Холдинг таратылған кезде активтерінде үлесін алу құқығын;

Холдингтің қызметі туралы ақпаратты алуға, оның ішінде Холдингтің жалғыз акционерімен немесе Холдингтің жарғысымен айқындалған тәртіпте Холдингтің қаржылық есептілігімен танысу құқығын;

Холдингке оның қызметіне қатысты жазбаша сұраныспен және Холдингтің жарғысында белгіленген мерзімде дәлелді және толық жауаптар алу құқығын;

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

Холдингтің органдары қабылдаған шешімге сот тәртібімен дау айту құқығын;

«Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 63 және 74-баптарында көзделген жағдайларда, өз атынан сот органдарына Холдингтің лауазымды тұлғаларының Холдингке келтірілген залалдарды Холдингке өтеуі және Холдингтің лауазымды тұлғаларының және/немесе олардың аффилирленген тұлғаларының ірі мәмілелер және (немесе) мүдделілік болуына орай жасалатын мәмілелер жасасу (жасасуға ұсыныс) туралы шешім қабылдау нәтижесінде алған пайданы (табысты) Холдингке қайтаруы туралы талаппен жүгінуге;

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

акционерлердің жалпы жиналысының «Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасы Заңында көзделген тәртіппен Холдингтің акцияларының санын өзгерту немесе олардың түрін өзгерту туралы шешім қабылдауына қатысу құқығын іске асыруды қамтамасыз етеді.

34. Акционер жалғыз акционердің атынан шешім қабылдау арқылы Холдингті басқаруға қатысу бойынша өз құқықтарын іске асырады.

2-параграф. Акционерлердің жалпы жиналысын өткізуді ұйымдастыру

35. Холдингте акционерлердің жалпы жиналысы өткізілмейді. Қазақстан Республикасының заңнамасымен және жарғымен акционерлердің жалпы жиналыстарының құзыретіне жатқызылған мәселелер бойынша шешімдер жалғыз акционермен жекеше қабылданады және жазбаша нысанда ресімдеуге жатады.

Жалғыз акционер жыл қызметінің қорытындыларын шығару және өз құзыретіне кіретін мәселелер бойынша шешімдер қабылдау үшін директорлар кеңесімен және атқарушы органмен отырыс өткізе алады. Жалғыз акционер сондай-ақ өз құзыреті шеңберінде Холдингтің қызметінің мәселелерін талқылау үшін директорлар кеңесінің төрағасымен жыл бойы тұрақты түрде кездесулер де өткізе алады.

3-параграф. Дивидендтік саясат

36. Акционер дивидендтерді төлеу шарттары мен тәртібіне қатысты ақпаратқа қолжетімділігі болуы тиіс, сондай-ақ дивидендтер төлеу кезінде Холдингтің қаржылық жағдайы туралы дұрыс ақпаратпен қамтамасыз етілуі қажет. Осы мақсаттарда жалғыз акционер барлық акционерлер үшін қолжетімділікті қамтамасыз ете отырып, дивидендтік саясатты бекітеді. Холдингте Холдинг компаниясы тобының құрылымында ұйымдар бірнеше акционерлердің/қатысушылардың болуы ерекшелігін ескере отырып әзірленетін Холдинг компаниясы тобына арналған бірыңғай дивидендтік саясатты бекіту ұсыналады.

Дивидендтік саясат қағидаттарды айқындайды, оны өткен қаржылық жылға Холдингтің таза кірісін бөлу туралы акционерлерге ұсыныстар дайындау кезінде директорлар кеңесі басшылыққа алады. Дивидендтік саясат мынадай қағидаттарға негізделеді:

- 1) акционерлердің мүдделерін сақтау;
- 2) Холдингтің стратегиясын және/немесе даму жоспарын іске асыру тиімділігін жоғарылату;
- 3) Холдингтің қаржылық тұрақтылығын қамтамасыз ету;
- 4) Холдингтің қаражаты есебінен іске асырылатын инвестициялық жобаларды қаржыландыруды қоса алғанда, Холдингтің қызметін қаржыландыруды қамтамасыз ету;
- 5) дивидендтердің мөлшерін айқындау тетігінің ашықтығы;
- 6) акционерлердің қысқа мерзімді (кірістер алу) және ұзақ мерзімді (Холдингті дамыту) мүдделерінің теңгерімділігі.

Дивидендтік саясатта таза кірісті бөлу және дивидендтер төлеуге бағытталған оның бөлігін айқындау тәртібі, дивидендтер мөлшерін есептеу

тәртібі, дивидендтер төлеу тәртібі, оның ішінде оларды төлеу мерзімдері, орны және нысаны регламенттеледі. Дивидендтер алу акционерлер үшін күрделі және ауыртпалық салмауы тиіс.

Сондай-ақ дивидендтік саясат дивидендтер төлеуге бағытталған Холдингінің таза пайдасының ең төменгі үлесін айқындау тәртібін белгілейді.

37. Бухгалтерлік есеп және қаржылық есептілік және қаржылық есептіліктің халықаралық стандарттары туралы Қазақстан Республикасы заңнамаларының талаптарына сәйкес жасалған жылдық аудиттелген қаржылық есептілігінде көрсетілген Холдингінің таза кірісі сомасын ескере отырып, дивидендтер мөлшерін есептеу жүргізіледі. Бұл ретте, дивидендтерді төлеу мөлшері Қазақстан Республикасы заңнамасын ескере отырып, айқындалады.

Тоқсан немесе жартыжылдық қорытындылары бойынша жай акциялар бойынша дивидендтер төлеу немесе өткен жылдардың бөлінбеген пайдасын бөлу жағдайында, сондай-ақ жекелеген жағдайларда, дивидендтер мөлшерін тиісті кезеңдерге пайданы бөлу тәртібін бекіту туралы мәселені қарау кезінде ерекше тәртіппен жалғыз акционердің шешімімен айқындалуы мүмкін.

Директорлар кеңесі дивидендтер төлеу туралы шешім қабылдау үшін өткен қаржылық жылға Холдингінің таза кірісін бөлу және бір жай акцияға есептегенде бір жылға дивиденд мөлшері туралы ұсыныстарды жалғыз акционердің қарауына ұсынады.

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

38. Холдингке ынтымақтастықтың кез келген нысандары мен талаптары, келісімдер мен әріптестік туралы ақпаратты акционерлерге және инвесторларға ашу ұсынылады.

5-бөлім. Холдингінің директорлар кеңесін және басқарманы тиімді басқару қағидаты

1-параграф. Тиімді директорлар кеңесі

39. Директорлар кеңесі акционерлердің жалпы жиналысына есеп беретін, Холдингінің стратегиялық басшылықты және басқарма қызметін бақылауды қамтамасыз ететін басқару органы болып табылады.

Директорлар кеңесі акционерлер алдында өз қызметінің толық ашықтығын, сондай-ақ осы Кодекстің барлық ережелерінің енгізілуін қамтамасыз етеді.

40. Директорлар кеңесі өз функцияларын Қазақстан Республикасының заңнамасына, Холдингінің жарғысына, осы Кодекске, директорлар кеңесі туралы ережеге және Холдингінің басқа да ішкі құжаттарына сәйкес жүзеге асырады. Бұл ретте, директорлар кеңесі мынадай мәселелерге:

- 1) даму стратегиясын айқындауға (бағыттар және нәтижелер);
- 2) даму стратегиясы және/немесе даму жоспарында белгіленген ҚҰК-ін қоюға және оны мониторингілеуге;
- 3) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің тиімді жұмыс істеуін ұйымдастыруға және оны қадағалауға;
- 4) директорлар кеңесі құзыретінің шеңберінде ірі инвестициялық жобаларды және басқа да негізгі стратегиялық жобаларды бекітуге және олардың тиімді іске асырылуының мониторингіне;
- 5) атқарушы орган басшысын және мүшелерін сайлауға (қайта сайлауға), оларға сыйақы беруге, олардың сабақтастығын жоспарлауға және қызметін қадағалауға;
- 6) корпоративтік басқаруға және этикаға;
- 7) Холдингте осы Кодекс ережелерінің және Холдингің іскерлік этика саласындағы корпоративтік стандарттарының (Іскерлік этика кодексінің) сақталуына;
- 8) қаржы-шаруашылық қызметіне бақылауды жүзеге асырушы орган ретінде ішкі аудит қызметінің жұмысын ұйымдастыруға ерекше назар аударады.

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

1) өз өкілеттіктері шегінде әрекет ету – директорлар кеңесінің мүшелері шешімдер қабылдайды және «Акционерлік қоғамдар туралы» және «Мемлекеттік мүлік туралы» Қазақстан Республикасы заңдарында, сондай-ақ холдингің жарғысында бекітілген өз өкілеттіктері шегінде әрекет жасайды;

2) директорлар кеңесінің, оның комитеттерінің отырыстарына қатысу және оларға дайындалу үшін жеткілікті уақыт бөледі;

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

4) іскерлік этиканың жоғары стандарттарын қолдау – директорлар кеңесінің мүшелері өздерінің іс-қимылдарында, шешімдерінде және тәртібінде іскерлік этиканың жоғары стандарттарына сәйкес келуі және Холдингің жұмыскерлеріне үлгі болуы қажет;

5) мүдделер қақтығысына жол бермеу – директорлар кеңесінің мүшесі өзінің жеке мүдделілігі оның директорлар кеңесінің мүшесі міндеттерін тиісті дәрежеде орындауына әсер ететін оқиғалардың туындауына жол бермейді; шешімдерді әділ қабылдауға әсер ететін немесе ықтимал әсер ететін мүдделер қақтығысымен байланысты ахуалдар пайда болған жағдайда, директорлар кеңесінің мүшелері бұл туралы директорлар кеңесінің төрағасына алдын ала хабарлауы және осындай шешімдерді талқылауға және қабылдауға қатыспайды; осы талап директорлар кеңесі мүшесінің міндеттерін тиісті дәрежеде орындауына тікелей немесе жанама әсер етуі мүмкін директорлар кеңесі мүшесінің басқа іс-әрекеттеріне де қатысты (мысалы, директорлар кеңесі мүшесінің басқа заңды тұлғалардың қызметіне қатысуы, әріптестерден және бәсекелестерден акциялар/қатысу үлестерін және өзге мүлік сатып алуы, ақпаратқа және мүмкіндіктерге қолжетімділік);

б) барынша парасатты, білгірлікпен және байқампаздықпен әрекет жасау – директорлар кеңесінің мүшелеріне тұрақты негізде директорлар кеңесінің құзыреті бөлігінде өздерінің білімін арттыру және заңнама, корпоративтік басқару, тәуекелдерді басқару, қаржы және аудит, орнықты даму, Холдинг қызметінің саласын және ерекшелігін білу сияқты бағыттарды қоса алғанда, директорлар кеңесінде және комитеттерде өздерінің міндеттерін орындау ұсынылады; Холдинг қызметінің өзекті мәселелерін түсіну мақсатында директорлар кеңесінің мүшелері Холдингтің негізгі объектілеріне үнемі барады және жұмыскерлермен кездесулер өткізеді.

42. Директорлар кеңесінің қызметін қамтамасыз етуге, өз функциялары мен міндеттерін орындауға, оның ішінде (алайда мұнымен шектелмей) Холдинг қызметінің стратегиялық бағыттарын айқындау, айқын міндеттерді және нақты, өлшенетін (цифрланған) ҚНҚ-ні қою бойынша директорлар кеңесі арасындағы жауапкершілік пен Холдингтің операциялық қызметіне, оның ішінде (алайда мұнымен шектелмей) қойылған міндеттерді айқын орындау мен белгіленген ҚНҚ-ге қол жеткізуге Холдинг басқармасының жауапкершілігі айқын бөлінуі және Холдингтің тиісті ішкі құжаттарында бекітілуі қажет.

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

Директорлар кеңесі жыл сайын акционерге мыналарды ұсынады:

1) есепті кезеңге директорлар кеңесі мен оның комитеттерінің қызмет қорытындылары, Холдингтің даму стратегиясын және/немесе жоспарын тиімді іске асыру бойынша директорлар кеңесі қабылдайтын шаралар, негізгі тәуекел факторлары, маңызды оқиғалар, қаралған мәселелер, отырыстардың саны,

отырыстардың нысаны, бару, сондай-ақ басқа да маңызды ақпарат көрсетілетін директорлар кеңесінің есебі Холдингтің жылдық есебінің құрамына кіреді;

2) акционердің күтулерін іске асыру туралы есеп.

Директорлар кеңесі акционердің алдында осы Кодекс нормаларының сақталуы туралы есеп береді. Директорлар кеңесі оған өз міндеттерін объективті орындауға кедергі жасайтын мүдделер қақтығысын болдырмауға және директорлар кеңесі процесстеріне саяси араласуды шектеуге көмектесетін тетіктерді енгізуді қамтамасыз етеді.

43. Директорлар кеңесінде және оның комитеттерінде Холдингтің мүдделерінде және барлық акционерлерге әділ қарым-қатынас және орнықты даму қағидаттары ескеріле отырып, тәуелсіз, объективті және тиімді шешімдердің қабылдануын қамтамасыз ететін дағдылардың, тәжірибе мен білімнің теңгерімін сақтауға тиіс.

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

Директорлар кеңесі мүшелерінің өкілеттілік мерзімі бүкіл директорлар кеңесінің өкілеттіктері мерзіміне сәйкес келеді және жалғыз акционердің директорлар кеңесінің жаңа құрамын сайлау бойынша шешім қабылдаған сәтте аяқталады.

Директорлар кеңесінің мүшелерін үш жылдан аспайтын мерзімге сайлау ұсынылады, кейіннен қызметінің қанағаттанарлық нәтижелер жағдайында егер, заңнамамен өзгеше белгіленбеген болса тағы үш жылға дейінгі мерзімге қайта сайлануы мүмкін. Директорлар кеңесінің құрамына қатарынан алты жылдан астам мерзімге (мысалы, үш жылдық екі мерзім) сайланудың кез келген мерзімі директорлар кеңесінің құрамын сапалық жағынан жанарту қажеттілігі ескеріле отырып ерекше қаралуға тиіс. Бір адам директорлар кеңесіне қатарынан тоғыз жылдан астам (мысалы, үш үшжылдық мерзімге) сайлана алмайды. Ерекше жағдайларда, тоғыз жылдан астам мерзімге сайлауға жол беріледі, бұл ретте директорлар кеңесіне мұндай адамды сайлау директорлар кеңесінің осы мүшесін сайлаудың қажеттілігін және осы фактордың шешімдер қабылдау тәуелсіздігіне әсерін егжей-тегжейлі түсіндірумен жыл сайын немесе акционерлердің жалпы жиналысы (жалғыз акционер) айқындаған өзге де мерзімде өткізіледі.

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

Директорлар кеңесінің құрамына үміткерлерді іріктеу кезінде мыналар назарға алынады:

басшы лауазымдардағы жұмыс тәжірибесі;

директорлар кеңесінің мүшесі ретіндегі жұмыс тәжірибесі;

жұмыс өтілі;

қолда бар халықаралық сертификаттарды қоса алғанда, білімі, мамандығы;

бағыттар мен салалар бойынша құзыретінің болуы (салалар активтердің портфеліне қарай өзгеруі мүмкін);

іскерлік бедел;

тікелей немесе әлеуетті мүдделер қақтығысының болуы.

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

Директорлар кеңесінің құрамы теңгерімделген болуы қажет, ол Холдингтің мүдделерінде шешімдер қабылдауды қамтамасыз ететін және акционерлерге әділ қарым-қатынасты ескере отырып, директорлар кеңесі мүшелерінің үйлесімін (акционерлердің өкілдері, тәуелсіз директорлар, атқарушы органның басшысы) білдіреді.

Директорлар кеңесі мүшесінің лауазымына мына:

заңда белгіленген тәртіппен өтелмеген немесе алынбаған соттылығы бар;

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

45. Директорлар кеңесінің құрамында міндетті түрде тәуелсіз директорлар болуы және қатысуы керек. Директорлар кеңесі мүшелерінің саны кем дегенде үш адамнан тұруы қажет. Холдингтің директорлар кеңесі мүшелері санының кем дегенде үштен бірі тәуелсіз директорлар болуы тиіс. Сонымен қатар, қабылданатын шешімдердің тәуелсіздігін және барлық акционерлерге әділ қарым-қатынасты қамтамасыз ету үшін тәуелсіз директорлардың саны жеткілікті болуы тиіс. Холдингтің директорлар кеңесінің құрамындағы тәуелсіз директорлардың ұсынылатын саны директорлар кеңесі мүшелерінің жалпы санының елу пайызына дейінгі шаманы құрайды.

Директорлар кеңесінің тәуелсіз мүшелері Холдингті басқару немесе оның меншігін объективті ойлауды жүзеге асыруды қауіп-қатерге қоюы мүмкін оның қандай-да бір материалдық мүдделерге немесе қатынастарға байланыссыз болуы тиіс.

Тәуелсіз әрі объективті шешімдер қабылдау үшін жеткілікті кәсіби және дербестілікке ие, жекелеген акционерлердің, атқарушы органның және өзге де

мүдделі тараптардың ықпалынан еркін адам тәуелсіз директор болып танылады.

Тәуелсіз директорларға қойылатын талаптар Қазақстан Республикасының заңнамасына және Холдингтің Жарғысына сәйкес белгіленеді.

Тәуелсіз директорлар мүдделер қақтығысы болуы мүмкін мәселелерді (қаржылық және қаржылық емес есептілікті дайындау, оған қатысты мүдделілік бар мәмілелерді жасасу, басқарма құрамына үміткерлерді жылжыту, басқарма мүшелеріне сыйақы белгілеу) талқылауға белсенді түрде қатысады. Тәуелсіз директорларды директорлар кеңесінің негізгі - аудит, тағайындаулар және сыйақылар комитеттерінің төрағалары сайлайды, басқа комитеттерде оларды сондай-ақ төраға ретінде сайлау ұсынылады.

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

46. Директорлар кеңесінің мүшелері мен Холдингтің арасындағы қатынастар Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарын, осы Кодекстің ережелерін және Холдингтің ішкі құжаттарын ескере отырып шарттармен ресімделеді.

Шарттарда тараптардың құқықтары, міндеттері, жауапкершілігі және басқа да мәнді талаптар, сондай-ақ осы Кодекстің ережелерін сақтау бойынша директордың, оның ішінде оларға жүктелген функцияларды орындау үшін жеткілікті уақыт бөлу, қызметін тоқтатқаннан кейін директорлар кеңесі белгіленген мерзімде Холдинг туралы ішкі ақпаратты жарияламау туралы және тәуелсіз директорлардың мәртебесі мен функцияларына қойылған талаптарға байланысты қосымша міндеттемелер (тәуелсіздігінен айрылу туралы уақтылы өтініші және басқа бөлігінде) көрсетілуі қажет.

Шарттарда директорлар кеңесінің мүшелерінің кейбір міндеттерін орындау мерзімі белгіленуі мүмкін.

Холдингке қызметтің үздіксіздігін қолдау және директорлар кеңесінің құрамын прогрессивті жаңарту үшін директорлар кеңесі мүшелерінің сабақтастық жоспарларының болуын қамтамасыз етуі қажет.

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

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

47. Директорлар кеңесінің төрағасы директорлар кеңесіне жалпы басшылық үшін жауап береді, директорлар кеңесінің негізгі функцияларының толық және тиімді іске асырылуын және Директорлар кеңесі мүшелерінің, акционерлер және Холдингің басқармасы арасында сындарлы диалогтың құрылуын қамтамасыз етеді.

Директорлар кеңесінің төрағасы Холдингің даму стратегиясын және/немесе жоспарын тиімді іске асыруға ниеттенген, ішкі және сыртқы сын-қатерлерге уақтылы және тиісті кәсіби деңгейде ден қоя алатын бірыңғай кәсіпқойлар командасын құруға тырысуы тиіс.

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

Холдингің директорлар кеңесі төрағасының және басқарма төрағасының рөлі мен функциясы Холдингің жарғысында нақты бөлініп, бекітілуі қажет. Басқарма төрағасы Холдингің директорлар кеңесінің төрағасына сайлана алмайды.

Директорлар кеңесі төрағасының негізгі функциялары мыналарды қамтиды:

1) директорлар кеңесінің отырыстарын жоспарлау және күн тәртібін қалыптастыру;

2) директорлар кеңесі мүшелерінің шешімдер қабылдауы үшін толық әрі өзекті ақпаратты уақтылы алуын қамтамасыз ету;

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

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

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

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

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

2-параграф. Директорлар кеңесі мүшелеріне сыйақы беру

48. Директорлар кеңесінің мүшелеріне сыйақының деңгейін Холдингті табысты басқару үшін талап етілетін Директорлар кеңесінің осындай деңгейдегі әрбір мүшесін тарту және уәждеу үшін жеткілікті көлемде бекіту ұсынылады. Холдингтің директорлар кеңесінің әлеуметтік мәселелер, кадр және сыйақы комитеті тәуелсіз директорларға үміткерлерге берілетін сыйақы мөлшері бойынша ұсыныс енгізеді.

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

Сыйақы бүкіл директорлар кеңесінің және Холдинг қызметінің тиімділігін арттыруға директорлар кеңесі мүшесінен күтілетін үлесті әділ көрсетуі қажет.

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

Сыйақы деңгейі сыйақыны шамадан тыс жоғары деңгейде белгілеу салдарынан туындаған қоғам тарапынан әлеуетті жағымсыз реакцияны болдырмау мақсатында теңестірілген және негіздемелі болуы қажет.

Халықаралық алаңда директорлар кеңесінің мүшелері мен атқарушы органға сыйақы беру туралы ақпаратты ашуды жүзеге асыру ұсынылады. Осы шара жақсы практика ретінде қаралады.

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

Бұл ретте, мемлекеттік қызметкерлер болып табылатын директорлар кеңесі мүшелеріне сыйақы төленбейді.

Холдингтің жалғыз акционері Холдингтің директорлар кеңесінің мүшесіне (леріне) сыйақы төлеу және шығыстарды өтеу мөлшері мен шарттарын айқындайды. Бұл ретте, директорларға сыйақы беру шарты олармен жасалатын шарттарда және қажет болған жағдайда, Холдингтің ішкі құжатында көрсетіледі.

3-параграф. Директорлар кеңесі жанындағы комитеттер

49. Директорлар кеңесінің жанынан құзыретіне аудит, стратегиялық жоспарлау, тәуекелдерді басқару, тағайындау және сыйақылар жөніндегі мәселелерді, сондай-ақ Холдингтің ішкі құжаттарымен көзделген өзге де мәселелерді қарау кіретін комитеттер құрылады.

Инвестициялық шешімдер қабылдаудың тиімділігін арттыру мақсатында директорлар кеңесінің жанындағы комитеттердің бірінің құзыретіне қаралуы директорлар кеңесінің құзыретіне кіретін ұйымның инвестициялық қызметіне байланысты мәселелерді қосу ұсынылады. Комитеттің сандық құрамы кемінде 3 адамды құрауы тиіс.

Комитеттердің болуы директорлар кеңесінің мүшелерін директорлар кеңесінің құзыреті шеңберінде шешімдер қабылдау жауапкершілігінен босатпайды.

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

Барлық комитеттердің қызметі директорлар кеңесі бекітетін, комитеттің құрамы, құзыреті, мүшелерін сайлау тәртібі, комитеттердің жұмыс тәртібі туралы, сондай-ақ олардың мүшелерінің құқықтары мен міндеттері туралы ережелері бар ішкі құжаттармен реттеледі. Акционер комитеттер туралы ережелермен танысуға құқылы.

Комитет жұмысын ұйымдастыру үшін комитет немесе директорлар кеңесі корпоративтік хатшы қызметінің жұмыскерлер санынан немесе басқарма төрағасының бұйрығымен Холдингтің қызметкерлері қатарынан комитет хатшысы тағайындалады. Комитет хатшысы комитет отырысын дайындауды, отырысқа материалдарды жинау мен жүйелеуді, комитет мүшелері мен шақырылатын тұлғаларға комитет отырысын өткізу туралы хабарламаны, отырыстың күн тәртібін, күн тәртібі мәселелері бойынша материалдарды уақтылы жіберуді, отырысты хаттамалауды, комитет шешімдерінің жобаларын дайындауды, сондай-ақ барлық тиісті материалдарды кейінгі сақтауды қамтамасыз етеді.

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

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

Комитеттің құрамы Холдингтің директорлар кеңесінің құрамының қатарынан және комитетте жұмыс істеу үшін қажет кәсіби білімі бар дауыс беру құқығы жоқ сарапшылардан құралады. Комитет төрағасы тәуелсіз директорлардың қатарынан сайланады. Комитеттердің отырыстарына комитеттердің мүшелері ғана қатысады. Комитеттің шақыруы бойынша ғана қалған адамдар қатысуы қажет.

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

Комитеттердің төрағалары комитеттің қызметі туралы есеп дайындайды және жеке отырыста бір жылғы қызмет қорытындылары туралы директорлар кеңесінің алдында есеп береді. Директорлар кеңесі жыл ішінде кез келген уақытта комитеттерден ағымдағы қызметі туралы есеп беруді талал етуге құқылы. Осындай есепті дайындау және ұсыну мерзімдерін директорлар кеңесі айқындайды.

4-параграф. Стратегиялық жоспарлау комитеті

51. Стратегиялық жоспарлау комитетінің төрағасы директорлар кеңесі мүшелерінің санынан директорлар кеңесінің алғашқы отырысының бірінде директорлар кеңесінің өз өкілеттіліктерін орындау мерзіміне сайланады. Сайлау туралы шешім Директорлар кеңесі мүшелерінің жалпы санының жай көпшілік дауыс беруімен қабылданады.

Стратегиялық жоспарлау комитеті құрамына қажет болған жағдайда тиісті тәжірибесі және құзыреті бар сарапшылар тартылуы мүмкін.

Стратегиялық жоспарлау комитетінің базалық функциялары Холдинг қызметінің басымдықты бағыттарын және Холдинг қызметінің тиімділігін, оның ұзақ мерзімді құнын арттыруға және тұрақты дамуына ықпал ететін іс-шараларды әзірлеу бойынша мәселелерді қоса алғанда оның даму стратегиясы мәселелері бойынша ұсынымдарды әзірлеу және оларды Холдингтің директорлар кеңесіне ұсыну болып табылады.

5-параграф. Ішкі аудит және тәуекелдер комитеті

52. Ішкі аудит және тәуекелдер комитетінің құрамына бухгалтерлік есеп пен аудит, тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау саласында қажетті білімі және практикалық тәжірибесі бар тәуелсіз директорлар кіреді. Ішкі аудит және

тәуекелдер комитетінің төрағасы тәуелсіз директор болып табылады. Ішкі аудит және тәуекелдер комитетінің базалық 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, ішкі аудит және тәуекелдер комитеті Холдингтің аудиторларына үміткерлерді бағалайды, сондай-ақ аудиторлық ұйымның қорытындысын директорлар кеңесіне және жалғыз акционерге ұсыну алдында оны алдын ала талдайды.

Тәуелсіз болып табылмайтын директорлар кеңесінің мүшесі, егер директорлар кеңесі ішкі аудит және тәуекелдер комитетіне осы тұлғаның мүше болуы акционерлер мен Холдингтің мүддесіне қажет деп шешсе, комитет құрамына сайлануы мүмкін. Осы тағайындау болған кезде директорлар кеңесі осы тұлғаның тәуелділік сипатын ашып көрсетуі және мұндай шешімді негіздеуі қажет.

6-параграф. Әлеуметтік мәселелер, кадр және сыйақы комитеті

70. Әлеуметтік мәселелер, кадр және сыйақы комитетінің құрамына объективті және тәуелсіз шешімдерді әзірлеу және комитет мүшелерінің пайымдауына мүдделі тұлғалардың (акционерлердің өкілдері, басқарма төрағасы, қызметкерлер және өзге де тұлғалар) ықпалын болдырмау мақсатында тәуелсіз директорлардың көпшілігі кіреді.

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

Әлеуметтік мәселелер, кадр және сыйақы комитеті директорлар кеңесі мүшелеріне үміткерлерді, топ-менеджер үміткерлерін таңдау өлшемшарттарын айқындайды, осы тұлғаларға сыйақы беру саласында Холдингтің саясатын әзірлейді, кеңес мүшелері мен топ-менеджерлер қызметіне үнемі бағалауды жүргізеді.

Комитеттің базалық функциялары тағайындау (сайлау), уәждемелі ҚНҚ қою, қызметті бағалау, сыйақы және атқарушы органның басшысы мен мүшелерінің сабақтастығын жоспарлау мәселелерін, корпоративтік хатшыны және ішкі аудит қызметі жұмыскерлерін тағайындау және сыйақы беру, сондай-ақ акционерлердің жалпы жиналысына (жалғыз акционерге) мұндай өкілеттіктер берілген жағдайда, директорлар кеңесінің құрамына қатысты көрсетілген мәселелерді қарауға қатысу мәселелерін қамтиды. Бұл жағдайда, әлеуметтік мәселелер, кадр және сыйақы комитетінің мүшелеріне мүдделер қақтығысы бар ахуалдың пайда болуына жол бермеуі және жеке тағайындаулар және/немесе сыйақы мәселелерін қарау кезінде қатыспауы ұсынылады.

7-параграф. Директорлар кеңесі қызметін ұйымдастыру

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

Директорлар кеңесі Холдингтің ішкі нормативтік құжаттарында белгіленген директорлар кеңесінің отырыстарын дайындау және өткізу бойынша рәсімдерді сақтауы қажет.

55. Директорлар кеңесі өз функцияларын тиімді орындау үшін тұрақты отырыстар өткізеді. Директорлар кеңесінің отырыстары күнтізбелік жылдың басына дейін қаралатын мәселелер тізбесін және күндерін көрсетумен отырыстарды өткізу кестесін қамтитын бекітілетін жұмыс жоспарына сәйкес өткізіледі. Директорлар кеңесінің және оның комитеттерінің отырыстарын өткізу бетпе-бет немесе сырттай дауыс беру нысандары арқылы жүзеге асырылады, бұл ретте сырттай дауыс беру нысанындағы отырыстардың саны барынша аз болуы қажет. Маңызды және стратегиялық сипаттағы мәселелерді қарау және олар бойынша шешімдер қабылдау директорлар кеңесінің бетпе-бет дауыс беру нысанындағы отырыстарында ғана жүзеге асырылады.

Ерекше жағдайларда директорлар кеңесінің және оның комитеттерінің екі нысанды отырысының үйлесімі болуы мүмкін. Бұл директорлар кеңесінің бір немесе бірнеше мүшелері (30% артық емес) директорлар кеңесінің отырысына жеке қатысу мүмкіндігі болмаған жағдайға қатысты. Бұл ретте, директорлар кеңесінің қатыспаған мүшесі техникалық байланыс құралдарын пайдалана отырып қаралатын мәселелерді талқылауға қатыса алады және өз пікірін жазбаша нысанда ұсынады.

Директорлар кеңесінің отырыстарын өткізудің ұсынылған кезеңділігі жылына 6 отырыстан кем еместі құрайды. Мұқият әрі толыққанды талқылау және уақтылы әрі сапалы шешімдер қабылдауды қамтамасыз ету үшін жыл бойы қарауға жоспарланған мәселелердің санын тең бөлу ұсынылады.

56. Директорлар кеңесінің отырыстарына материалдар, егер өзге мерзімдер Холдингтің жарғысында белгіленбеген болса, алдын ала – кемінде күнтізбелік 10 күн бұрын, ал Холдингтің жарғысында айқындалатын біршама маңызды мәселелер бойынша – кемінде 10 жұмыс күн бұрын жіберіледі. Маңызды мәселелер тізбесі даму стратегиясын және/немесе даму жоспарын, басшылар мен басқарма мүшелері үшін уәждемелі ҚНҚ, жылдық есепті және басқа заңды тұлғаларды құруға қатысуды қамтиды, бірақ бұлармен шектелмейді.

Директорлар кеңесі отырысының күн тәртібіне мерзімі бұзылған мәселелер, материалдар қосылмайды. Мерзімі бұзылған мәселелер күн тәртібіне қосылған жағдайда, директорлар кеңесінің төрағасына осы қажеттілікке толық негіздеме беріледі, көрсетілген жағдай Холдингтің корпоративтік хатшы қызметін бағалау кезінде ескеріледі.

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

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

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

әсіресе, маңызды әрі күрделі мәселелер үшін директорлар кеңесіндегі талқылауларға бөлінетін уақыт;

мәселелерді уақтылы қарау;

шешімдерде одан әрі іс-қимылдардың жоспары, мерзімі және жауапты тұлғалар қарастырылады.

Мынадай факторлар директорлар кеңесі шешімдерінің сапасына теріс әсер етуі мүмкін:

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

тәуекелдерге формальді қатынас;

жеке мүдделерге қысым көрсету және төмен этикалық стандарттар;

нақты және белсенді талқылаусыз, директорлар кеңесінің отырысында шешімдерді формальді қабылдау;

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

әлсіз ұйымдық мәдениет;

ақпараттың және/немесе талдаудың жеткіліксіздігі.

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

58. Директорлар кеңесінің әрбір мүшесі өзі құрамына кіретін директорлар кеңесінің және комитеттің отырыстарына қатысуы қажет. Директорлар кеңесі туралы ережеде айтылған ерекше жағдайларда ғана осы нормадан қалыс қалуына болады.

Директорлар кеңесінің отырысын өткізу үшін кворум оның мүшелерінің кемінде жартысын құрайды және техникалық байланыс құралдарын пайдалана отырып (бейнеконференция, телефон конференцбайланысы сеансы режимінде және басқалар) не жазбаша нысанда жазылған олардың дауыстары болған кезде қаралатын мәселелерді талқылауға және дауыс беруге қатысатын директорлар кеңесінің мүшелерін ескере отырып, айқындалады.

59. Егер Қазақстан Республикасы заңнамасында, Холдингтің жарғысында немесе директорлар кеңесі отырысын ұйымдастыру және өткізу тәртібін айқындайтын оның ішкі нормативтік құжаттарымен өзге де жағдайлар көзделмесе, Холдингтің директорлар кеңесінің отырысында шешімдер

отырысқа қатысатын директорлар кеңесі мүшелерінің көпшілік дауыс беруімен қабылданады.

Холдингтің директорлар кеңесі отырысында мәселелерді шешкенде, Холдингтің директорлар кеңесінің әрбір мүшесі бір дауысқа ие. Холдингтің директорлар кеңесі мүшесінің дауыс беру құқығын өзге тұлғаға, оның ішінде Холдингтің директорлар кеңесінің басқа мүшесіне беруге жол берілмейді.

Директорлар кеңесі шешім қабылдау кезінде директорлар кеңесі мүшелері дауыстары тең болған жағдайда, шешуші дауыс беру құқығы директорлар кеңесінің төрағасына беріледі.

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

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

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

8-параграф. Директорлар кеңесінің қызметін бағалау

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

Бағалау директорлар кеңесінің және оның мүшелерінің әрқайсысының стратегияны және/немесе даму жоспарын тиімді іске асыруға, Холдингтің орнықты дамуына үлесін айқындауға, сондай-ақ бағыттарын анықтауға және жақсартуға арналған шараларды ұсынуға мүмкіндік беруге тиіс. Директорлар кеңесінің мүшелерін қайта сайлау немесе олардың өкілеттіктерін мерзімінен бұрын тоқтату кезінде бағалау нәтижелері назарға алынады.

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

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

Директорлар кеңесінің, оның комитеттерінің және директорлар кеңесі мүшелерінің қызметіне бағалау жүргізу процесін, мерзімін және тәртібін Холдингтің ішкі нормативтік құжаттарында нақты регламенттеу қажет.

64. Бағалау мынадай мәселелерді қарауды қамтиды, бірақ мұнымен шектелмейді:

1) Холдинг алдында тұрған міндеттер контекстінде директорлар кеңесі құрамының оңтайлылығы (дағды, тәжірибе теңгерімі, құрамның әртүрлілігі, объективтілігі);

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

3) сабақтастық және даму жоспарлары;

4) бірыңғай орган ретінде директорлар кеңесінің жұмыс істеуі, директорлар кеңесінің және Холдингтің қызметінде басқарма басшысының рөлдері;

5) директорлар кеңесінің Холдингтің жалғыз акционерімен, басқармасымен және лауазымды тұлғаларымен өзара іс-қимыл тиімділігі;

6) директорлар кеңесі мүшелерінің әрқайсысының тиімділігі;

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

8) директорлар кеңесіне берілетін ақпараттар мен құжаттардың сапасы;

9) директорлар кеңесіндегі, комитеттердегі талқылаулар сапасы;

10) корпоративтік хатшы қызметінің тиімділігі;

11) процестер мен құзыретті түсінудегі анықтық;

12) тәуекелдерді анықтау және бағалау процесі;

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

65. Бағалауды директорлар кеңесі міндетті тәртіппен жыл сайынғы негізде әлеуметтік мәселелер, кадрлар және сыйақылар комитетінің тиісті бағалауының есебімен жүргізеді. Бағалау тәсілдері өзін-өзі бағалау немесе бағалау сапасын арттыру үшін тәуелсіз консультантты тарту болып табылады. Тәуелсіз сыртқы консультант үш жылда кемінде бір рет тартылады.

Бағалау нәтижелері барлық директорлар кеңесінің құрамын немесе оның жекелеген мүшесін қайта сайлау, директорлар кеңесінің құрамын және директорлар кеңесінің мүшелеріне сыйақы мөлшерін қайта қарау үшін негіз болып табылады. Директорлар кеңесінің жекелеген мүшелерінің қызмет нәтижелерінде күрделі кемшіліктер болған жағдайда, директорлар кеңесінің төрағасына акционермен консультациялар өткізу ұсынылады.

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

66. Акционер директорлар кеңесіне дербес немесе тәуелсіз консультантты тарта отырып, жеке бағалау жүргізуі мүмкін. Директорлар кеңесі дербес жүргізген бағалау қорытындылары, Холдинг қызметінің қорытындылары, акционердің күтулерін орындау және өзге де факторлар назарға алынады.

9-параграф . Қоғамның корпоративтік хатшысы

67. Директорлар кеңесінің қызметін және директорлар кеңесінің, басқарманың акционерлермен өзара іс-қимылын тиімді ұйымдастыру мақсатында директорлар кеңесі корпоративтік хатшыны тағайындайды.

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

68. Корпоративтік хатшының негізгі функциялары мыналарды қамтиды, бірақ бұлармен шектелмейді.

Директорлар кеңесінің қызметін қамтамасыз ету бөлігінде:

1) директорлар кеңесінің төрағасына жұмыс жоспарын және отырыстардың күн тәртібін қалыптастыруда көмек көрсету;

2) директорлар кеңесінің отырыстарын өткізуді ұйымдастыру;

3) директорлар кеңесі мүшелерінің күн тәртібіндегі және директорлар кеңесінің құзыреті шеңберіндегі мәселелер бойынша шешімдер қабылдау үшін қажет өзекті және уақтылы ақпаратты алуын қамтамасыз ету;

4) директорлар кеңесінің отырыстарына хаттама жасау, хаттамалардың, стенограммалардың, аудио-бейне жазбалардың, директорлар кеңесі отырыстарының материалдарын сақтауды қамтамасыз ету;

5) Қазақстан Республикасының заңнамасы, Холдинг жарғысы, осы Кодекс, ішкі құжаттар мәселелері бойынша директорлар кеңесінің мүшелеріне консультациялар беру, болып жатқан өзгерістерге мониторингін жүзеге асырады және директорлар кеңесінің мүшелерін уақтылы хабарлайды;

6) директорлар кеңесінің жаңадан сайланған мүшелерінің лауазымға кірісуін ұйымдастыру;

7) директорлар кеңесі мүшелерінің оқуын және сарапшылар тартуды ұйымдастыру;

8) директорлар кеңесі мүшелерінің акционерлермен, басқармамен өзара іс-қимылын ұйымдастыру.

69. Акционермен өзара іс-қимылды қамтамасыз ету бөлігінде:

- 1) акционерлердің жалпы жиналысын өткізуді ұйымдастыру;
- 2) тиісті шешімдер қабылдау үшін жалғыз акционердің қарауына шығарылатын мәселелер бойынша материалдарды уақтылы жіберу;
- 3) жалғыз акционер шешімдерінің сақталуын қамтамасыз ету;
- 4) акционердің сұрауларына уақтылы негізде ақпарат беруге бақылауды қоса алғанда, акционермен тиісті дәрежедегі іс-қимылын қамтамасыз ету.

70. Корпоративтік басқарудың тиісті дәрежедегі практикасын енгізу бөлігінде:

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

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

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

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

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

71. Мүдделер қақтығысына байланысты жағдайлар пайда болған жағдайда, корпоративтік хатшы осы ақпаратты директорлар кеңесі төрағасының назарына жеткізеді.

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

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

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

Корпоративтік хатшыға қатысты Холдингіте лауазымға кіріспе және сабақтастықты жоспарлау бағдарламасы әзірленеді. Корпоративтік хатшыны іздестіру және тағайындау Холдингінің ішкі нормативтік құжаттарында бекітілген ашық және анық рәсімдер негізінде жүзеге асырылады.

Корпоративтік хатшы директорлар кеңесі бекітетін ережелер негізінде өз қызметін жүзеге асырады, онда функциялары, құқықтары мен міндеттері,

Холдингтің органдарымен өзара іс-қимыл тәртібі, біліктілік талаптары мен басқа да ақпараттар көрсетіледі.

73. Корпоративтік хатшыға өз функцияларын орындау үшін мынадай:

1) Холдингтің органдарынан, лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінен директорлар кеңесінің отырыстарында және жалғыз акционердің отырыстарында шешімдер қабылдау үшін қажетті құжаттар мен ақпаратты сұрату және алу;

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

3) директорлар кеңесінің төрағасымен және мүшелерімен, басқарма төрағасымен және мүшелерімен, Холдингтің қызметкерлерімен, акционермен тікелей өзара іс-қимыл жасау өкілеттіктері беріледі.

Холдингтің басқармасы корпоративтік хатшыға өзінің өкілеттіктерін орындау кезінде жан-жақты жәрдем көрсетеді.

10-параграф. Қоғамның омбудсменгі

74. Іскерлік этика қағидаттарын сақтау және туындайтын әлеуметтік-еңбек дауларын оңтайлы реттеу мақсатында Холдингте омбудсмен тағайындалады.

Омбудсмен лауазымына үміткердің мінсіз іскерлік қадір-қасиеті, жоғары беделі, сондай-ақ әділетті шешімдер қабылдау қабілеті болуы қажет.

Омбудсмен Холдингтің директорлар кеңесінің шешімімен тағайындалады және әрбір екі жыл сайын қайта сайлануға тиіс. Омбудсменнің рөлі өзіне жүгінген жұмыскерлерге, еңбек дауларына, шиеленістерге қатысушыларға консультация беру және Қазақстан Республикасының заңнамасы нормаларының сақталуын (оның ішінде қажет болған кезде құпиялылықтың сақталуын) ескере отырып, оларға өзара қолайлы, сындарлы және іске асырылатын шешім әзірлеуге жәрдем көрсету, қызметкерлердің де, Холдингтің де проблемалық әлеуметтік-еңбек мәселелерін шешуге жәрдемдесу болып табылады.

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

Омбудсмен жылына кемінде бір рет өзінің қызмет нәтижелерін бағалайтын Холдингтің директорлар кеңесінің әлеуметтік мәселелер, кадр және сыйақы комитетіне және ішкі аудит комитетіне жүргізілген жұмысының нәтижелері туралы есеп береді.

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

Қажет болған кезде омбудсменнің рөлі Холдингтің корпоративтік хатшысына жүктелуі мүмкін.

11- параграф. Холдингтің директорлар кеңесі жанындағы ішкі аудит қызметі

75. Холдингтің қаржылық-шаруашылық қызметін, ішкі аудит және бақылау саласында бағалау, тәуекелдерді басқару, Қазақстан Республикасы заңнамаларын сақтауды бақылауды жүзеге асыру үшін Холдингте ішкі аудит қызметі құрылады. Холдингтің директорлар кеңесі ішкі аудит қызметінің сандық құрамын, оның жұмыскерлерінің өкілеттілік мерзімін айқындайды, оның басшысын тағайындайды, сондай-ақ оның өкілеттігін мерзімінен бұрын тоқтатады, оның жұмыс тәртібін, ішкі аудит жұмыскерлеріне еңбекақы төлеу және сыйақы беру мөлшерін және шартын, сондай-ақ ішкі аудит қызметінің бюджетін айқындайды.

Ішкі аудит қызметінің қызметкерлері Холдингтің басқармасына және директорлар кеңесінің құрамына сайлана алмайды.

Ішкі аудит қызметі Холдингтің директорлар кеңесіне тікелей бағынады және Холдингтің басқармасынан тәуелсіз болып табылады. Ішкі аудит қызметінің міндеттері мен функциялары, оның құқықтары мен жауапкершіліктері Холдингтің директорлар кеңесі бекітетін, ішкі аудит қызметі туралы ережемен айқындалады.

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

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

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

Холдингтің ішкі аудитінің мәртебесі, мақсаттары мен міндеттері;

ішкі аудиттің мақсаттары мен міндеттеріне қол жеткізу және ішкі аудит қызметі өз функциялары мен міндеттерін тиімді орындау үшін ішкі аудит қызметінің тәуелсіздігін, объективтілігін және кәсіпқойлығын қамтамасыз ету талабы;

ішкі аудит қызметінің басшысына және қызметкерлеріне қойылатын біліктілік талаптары;

ішкі аудит қызметінің көлемі мен мазмұны;

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

ішкі аудит қызметі директорлар кеңесімен және Холдингтің басқармасымен өзара іс-қимыл тәртібі және аудит комитеті мен Холдингтің директорлар кеңесіне есептілік беру тәртібі.

Ішкі аудит қызметі туралы ережеде мынадай міндеттер мен функциялар да көзделеді:

Холдингтің басқармасына және қызметкерлеріне тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау, корпоративтік басқару жүйесін жетілдіру жөніндегі рәсімдер мен іс-шараларды әзірлеуге және олардың орындалуына мониторинг жүргізуде жәрдемдесу;

Холдингтің сыртқы аудиторымен, сондай-ақ тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және корпоративтік басқару саласында консультация беру қызметтерін көрсететін адамдармен қызметті үйлестіру;

белгіленген тәртіп шеңберінде Холдингтің ішкі аудитін жүргізу;

директорлар кеңесіне және аудит комитетіне ішкі аудит бөлімшелерінің қызмет қорытындылары және жылдық аудиторлық жоспарды орындауы туралы тоқсан сайынғы және жылдық есептерді дайындауы және беруі (оның ішінде елеулі тәуекелдер, кемшіліктер, қорытындылар және анықталған кемшіліктерді жою жөніндегі іс-шаралардың орындалу тиімділігі, нақты жағдайды бағалау қорытындылары, тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және корпоративтік басқару жүйелерінің сенімділігі мен тиімділігі туралы ақпаратты қамтиды);

Холдингтің басқарма мүшелерінің және оның қызметкерлерінің инсайдерлік ақпаратқа және сыбайлас жемқорлыққа қарсы күреске, этикалық талаптарды сақтауға қатысты Қазақстан Республикасы заңнамасының ережелерін және ішкі құжаттарды сақтауын тексеру;

сыртқы аудитордың ұсынымдарын орындауға мониторингті жүзеге асыру;

77. Ішкі аудит қызметі, оның басшысы мен қызметкерлері жұмысының тиімділігін бағалауды ішкі аудит қызметінің есептерін қарау, жылдық аудиторлық жоспардың орындалуы мерзімінің сақталуы және есептіліктің берілуі, ішкі аудит қызметі стандарттарының және ішкі нормативтік құжаттарының талаптарына есептің сәйкестігі негізінде директорлар кеңесі жүзеге асырады.

12-параграф. Басқарма

78. Холдингте алқалы атқарушы орган – басқарма құрылады. Басқарма басшысы мен мүшелері жоғарғы кәсіби және жеке мінездемелерге ие болуы керек, сондай-ақ мінсіз іскерлік беделі және жоғары этикалық стандарттарды ұстануы қажет. Басқарма басшысының сонымен қатар жоғары дәрежеде ұйымдастыру қабілетінің болуы, акционерлермен, директорлар кеңесімен,

5) Холдинг қызметкерлерінің мүдделілік және адалдық атмосферасын құруды, корпоративтік мәдениетті дамытуды қамтамасыз етеді.

Директорлар кеңесі Холдингтің басқарма қызметіне бақылауды жүзеге асырады. Басқарманың директорлар кеңесіне орта мерзімді даму жоспарларының орындалуы және қол жеткізілген нәтижелер мәселелері бойынша тоқсанына кемінде бір рет тұрақты есептілік беруі арқылы бақылау іске асырылуы мүмкін.

82. Басқарма көзбе-көз отырыстар өткізуі және даму стратегиясын және/немесе даму жоспарын іске асыру мәселелерін, жалғыз акционердің, директорлар кеңесінің шешімдерін және операциялық қызметті талқылауы қажет. Басқарма отырысын тұрақты негізде өткізу ұсынылады. Сырттай отырыстар өткізу жағдайлары шектеулі және Холдингтің ішкі нормативтік құжаттарында айқындалады.

Басқарма күнтізбелік жыл басталғанға дейін мәселелердің тізбесі бар алдағы жылға арналған жұмыс жоспарын қалыптастырады. Басқарма мүшелері қарауға арналған материалдарды тиісті сапада алдын ала қамтамасыз етеді. Даму стратегиясы және/немесе даму жоспарлары, инвестициялық жобалар, тәуекелдерді басқару сияқты маңызды және күрделі мәселелерді қарау кезінде бірнеше отырыстар өткізілуі мүмкін.

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

Басқарманың бастамасы бойынша директорлар кеңесінің және жалғыз акционердің қарауына шығарылған барлық мәселелер алдын ала қаралады және басқармамен мақұлданады.

83. Басқарма төрағасы мен мүшелері мүдделер қақтығысы бар жағдайдың туындауына жол бермейді. Мүдделер қақтығысы туындаған жағдайда, олар бұл туралы директорлар кеңесіне не басқарма басшысына ішкі нормативтік құжаттармен белгіленген тәртіпте алдын ала хабарлайды, бұны жазбаша тіркейді және мәселе бойынша шешім қабылдауға қатыспайды.

84. Басқарма төрағасы мен мүшелері директорлар кеңесінің мақұлдауымен ғана басқа ұйымдарда лауазым атқара алады. Басқарма төрағасы не атқарушы органның функцияларын жеке-дара жүзеге асыратын адам басқарма төрағасының не атқарушы органының, басқа заңды тұлғаның функцияларын жеке-дара жүзеге асыратын адам лауазымын атқаруға құқығы жоқ.

85. Басқарма Холдингтің оңтайлы ұйымдық құрылымын құруды қамтамасыз етеді.

Ұйымдық құрылым мыналарға:

- 1) шешімдерді қабылдау тиімділігіне;
- 2) Холдингтің өнімділігін ұлғайтуға;
- 3) шешімдер қабылдаудың жеделдігіне;
- 4) ұйымдық икемділікке бағытталуы қажет.

Холдингінің Басқарма мүшелерінің бос позицияларына үміткерлерді іріктеу ашық және айқын конкурстық рәсімдер негізінде жүзеге асырылады. Холдингте кадрлық резерв қызметкерлерінің пулы қалыптастырылады, одан кейіннен орта және жоғары менеджменттің басшы лауазымдарына тағайындаулар жүргізілуі мүмкін. Кадр резервіндегі қызметкерлер жыл сайынғы негізде бағалаудан өтеді.

13-параграф. Холдингінің басқарма мүшелерін бағалау және сыйақы беру

86. Басқарма төрағасы мен мүшелерін директорлар кеңесі бағалайды. Бағалаудың негізгі өлшемі қойылған ҚНҚ-ге қол жеткізу болып табылады.

Басқарма төрағасының және мүшелерінің уәжделген ҚНҚ-сін (стратегиялық және жеке) Холдингінің директорлар кеңесі бекітеді. Басқарма мүшелерінің уәжделген ҚНҚ бөлігіндегі ұсыныстарды директорлар кеңесінің қарауына басқарма төрағасы енгізеді.

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

Басқарма төрағасы мен мүшелеріне еңбекақы төлеу тұрақты және ауыспалы бөліктерден құралады. Лауазымдық жалақыны белгілеген кезде орындалатын міндеттердің күрделілігі, қызметкердің дербес құзыреті және оның нарықтағы бәсекеге қабілеттілігі, осы адамның Холдингіті дамытуға қосатын үлесі, ұқсас компаниялардағы лауазымдық жалақылардың деңгейі, Холдингітегі экономикалық ахуал назарға алынады.

Басқарма мүшесімен еңбек шарты мерзімінен бұрын бұзылған жағдайда, сыйақы Холдингінің директорлар кеңесі бекіткен еңбек шартына және ішкі құжаттарға сәйкес төленеді.

6-бөлім. Тұрақты даму қағидаты

87. Холдинг өзінің экономикаға, экологияға және қоғамға әсерінің маңызын сезінеді және ұзақ мерзімді құнды арттыруға ұмтыла отырып, мүдделі тараптардың мүдделер теңгерімін сақтай отырып, ұзақ мерзімді кезеңде өзінің орнықты дамуын қамтамасыз етеді. Мүдделі тараптармен жауапты, ойластырылған және ұтымды өзара іс-қимыл жасау тәсілі Холдингінің орнықты дамуына ықпал ететін болады.

88. Холдинг орнықты дамуын қамтамасыз ете отырып, даму стратегиясын және/немесе даму жоспарын тиімді іске асыруға ұмтылуы тиіс, мүдделі тараптардың мүдделер теңгерімін сақтауы тиіс. Орнықты даму саласындағы қызмет халықаралық озық стандарттарға сәйкес келуі тиіс.

Холдинг өз қызметін жүзеге асыру барысында мүдделі тараптарға ықпал
89. Холдингке мүдделі тараптарды айқындау және олармен өзара іс-қимыл жасау кезінде мүдделі тараптарды айқындаудың және олармен өзара іс-қимыл

жасаудың халықаралық стандарттарын пайдалану ұсынылады (AA 1000 стандарты есептілік қағидаттарының стандарты (Accountability Principles Standard 2008), AA 1000 «Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасау стандарты» 2011 (AA 2011 Stakeholder Engagement Standard 2011), ISO 26000 Әлеуметтік жауапкершілік жөніндегі нұсқаулық (Guidance on Social Responsibility), GRI (Global Reporting Initiative) және басқалар).

Мүдделі тараптардың тізбесі мыналарды қамтиды, бірақ олармен шектелмейді:

Мүдделі тараптар	Қосатын үлес, әсер	Нәтиже, мүдде
Акционерлерді қоса алғанда, инвесторлар, екінші деңгейдегі банктер	Қаржы ресурстары (меншікті капитал, қарыз қаражаты)	Салынған инвестициялардың рентабельділігі, дивидендтердің, негізгі борыштың және сыйақының уақтылы төленуі
Қызметкерлер, лауазымды тұлғалар	Адам ресурстары, ниеттестік	Жоғары жалақы, жақсы еңбек жағдайлары, кәсіби даму
Кәсіптік одақтар	Әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз етуге, еңбек қатынастарын реттеуге және қақтығыстарды шешуге жәрдемдесу	Қызметкерлер құқықтарының сақталуы, жақсы еңбек жағдайлары
Клиенттер	Ұйымның өнімін (тауарлары мен көрсетілетін қызметтерін) сатып алу жолымен қаржы ресурстары	Жоғары сапалы, қауіпсіз тауарлар мен көрсетілетін қызметтерді қолайлы бағада алу
Өнім берушілер	Құн жасау үшін ресурстарды (тауарлар, жұмыстар және көрсетілетін қызметтер) жеткізу	Сенімді өткізу нарығы, тұрақты төлем қабілеті бар сатып алушы
Жергілікті қоғамдастықтар, қызмет жүзеге асырылатын орындардағы халық, қоғамдық ұйымдар	Қызмет жүзеге асырылатын орындардағы қолдау; жергілікті биліктерге ниеттестік және оларды қолдау, ықпалды қарым-қатынас; ынтымақтастық	Қосымша жұмыс орындарының құрылуы, өнімнің дамуы
Үкімет, мемлекеттік органдар, Парламент	Мемлекеттік реттеу	Салықтар, әлеуметтік міндеттерді шешу

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

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

Холдингтің сондай-ақ мүдделі тараптардың өз тобына арналған шоғырландырылған картасы болады және олар осындай тараптармен өзара іс-қимыл жасаудың тиісті жоспарын жасайды.

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

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

91. Холдинг ұзақ мерзімді кезеңде, оның ішінде акционерлер мен инвесторлар үшін даму стратегиясын және/немесе даму жоспарын тиімді іске асыруға орнықты даму үшін өзінің экономикалық, экологиялық және әлеуметтік мақсаттарын келісуді қамтамасыз етеді. Холдингтегі орнықты даму үш: экономикалық, экологиялық және әлеуметтік құрауыштардан тұрады.

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

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

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

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

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

Санаттар	Аспектiлер
Экономикалық	Экономикалық нәтижелілік; нарықтарға қатысу; тікелей емес экономикалық әсер, сатып алу практикалары
Экологиялық	Материалдар; энергия; су; биоәртүрлілік; шығарындылар; тасталымдар және қалдықтар; өнім және көрсетілетін қызметтер; талаптарға сәйкестік; көлік жалпы ақпарат; өнім берушілерді экологиялық бағалау экологиялық проблемаларға шағым беру тетіктері
Әлеуметтік	Еңбек қатынастары мен лайықты еңбек практикасы, оның ішінде, жұмыспен қамтылуды, денсаулық пен жұмыс орнындағы қауіпсіздікті, оқыту мен білім алуды, жұмыскерлер мен басшылықтың өзара қарым-қатынасын, әртүрлілік пен тең мүмкіндіктерді, әйелдер мен ерлер үшін тең сыйақыны, өнім берушілердің еңбек қатынастары практикасын бағалауды, еңбек қатынастары практикасына шағым беру тетіктерін қамтиды
	Адам құқықтары, оның ішінде, инвестицияларды, кемсітушілікке жол бермеуді, қауымдастық және ұжымдық келіссөздер жүргізу еркіндігін, балалар еңбегін, мәжбүрлі немесе міндетті еңбекті, қауіпсіздікті қамтамасыз ету практикасын, тұрғылықты және саны аз халықтардың құқықтарын, өнім берушілердің адам құқықтарын сақтауын бағалауды, адам құқықтарының бұзылуына шағым беру тетіктерін қамтиды
	Холдинг, оның ішінде, жергілікті қоғамдастықтарды, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылды, мемлекеттік саясатты, бәсекелестікке кедергі келтірмеуді, талаптарға сәйкестікті, өнім берушілердің қоғамға әсер етуін бағалауды, қоғамға әсер етуге шағым беру тетіктерін қамтиды
	Өнім үшін жауапкершілік, оның ішінде, тұтынушының денсаулығы мен қауіпсіздігін, өнімдер мен көрсетілетін қызметтерді таңбалауды, маркетингілік коммуникацияларды, тұтынушының жеке өміріне қол сұғылмаушылықты, талаптарға сәйкестікті қамтиды

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

Қағидаттар түсінігіне мыналар жатады:

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

2) есеп берушілік – біз экономикаға, қоршаған ортаға және қоғамға әсеріміз үшін есеп беретіндігімізді сезінеміз; біз Холдингтің ұзақ мерзімді кезеңде ұзақ мерзімді құнының артуы және орнықты дамуы үшін акционерлер мен инвесторлардың алдындағы өзіміздің жауапкершілігімізді сезінеміз; біз

ресурстарды (энергияны, шикізатты, суды қоса алғанда) ұқыпты пайдалану, шығарылымдарды, қалдықтарды дәйекті түрде азайту және өнімділігі жоғары энергия және ресурс үнемдейтін технологияларды енгізу жолымен өз қызметіміздің қоршаған ортаға және қоғамға теріс әсерін азайтуға ұмтыламыз; біз мемлекеттік бюджетке салықтарды және заңнамада көзделген өзге де алымдарды төлейміз; біз өзіміздің даму стратегиямыз бен мүмкіндіктеріміздің шеңберінде жұмыс орындарын сақтаймыз және оларды құрамыз; біз өз стратегиямыздың шеңберінде және қолда бар қаржылық мүмкіндіктеріміздің шегінде қызметімізді жүзеге асыратын жерді дамытуға жәрдем көрсетуге ұмтыламыз; біз шешімдерді ойластырып және ақылға қонымды етіп қабылдаймыз және әрекеттерді лауазымды тұлғалар деңгейінен бастап жұмыскерлерге дейінгі әрбір деңгейде жасаймыз; біз ресурстарды ұқыпты және жауапты пайдалануға, еңбек өнімділігін арттыруға бағытталған инновациялық технологияларды енгізуге ұмтыламыз; біздің өнімдеріміз, тауарларымыз бен көрсетілетін қызметтеріміз тұтынушылардың денсаулығы мен қауіпсіздігінің заңнамада белгіленген стандарттарына сәйкес келуге және лайықты сапада болуға тиіс;

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

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

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

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

7) адам құқықтарын сақтау – біз Қазақстан Республикасының Конституциясында, Қазақстан Республикасының заңдарында және халықаралық құжаттарда көзделген адам құқықтарын сақтаймыз және олардың сақталуына ықпал етеміз; біз балалар еңбегін пайдалануды үзілді-кесілді қабылдамаймыз және оған тыйым саламыз; біздің жұмыскерлер - біздің басты құндылығымыз және негізгі ресурсымыз; олардың кәсібилік және қауіпсіздік деңгейіне біздің қызметіміздің нәтижелері және инвесторлар үшін жасалатын құн тікелей тәуелді болады. Сондықтан біз еңбек нарығынан кәсіби үміткерлерді ашық және жария негізде тартамыз және өз жұмыскерлерімізді меритократия қағидаты негізінде дамытамыз; жұмыскерлеріміздің қауіпсіздігін және еңбегінің қорғалуын қамтамасыз етеміз; сауықтыру бағдарламаларын өткіземіз және жұмыскерлерге әлеуметтік қолдау көрсетеміз; жұмыскерлерді

уәждеу мен дамытудың тиімді жүйесін жасаймыз; корпоративтік мәдениетті дамытамыз;

8) сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік – сыбайлас жемқорлық біздің акционерлеріміз, инвесторларымыз, өзге де мүдделі тараптар және тұтастай қоғам үшін біздің Холдингінің құндылығын бұзады; біз барлық мүдделі тұлғалармен өзара іс-қимыл жасай отырып, кез келген көріністердегі сыбайлас жемқорлыққа төзбейтіндігімізді жариялаймыз. Сыбайлас жемқорлық істеріне тартылған лауазымды тұлғалар және жұмыскерлер заңдарда көзделген тәртіппен жұмыстан босатылуға және жауапкершілікке тартылуға тиіс; Холдингтегі ішкі бақылау жүйелері оның ішінде, сыбайлас жемқорлықпен байланысты құқық бұзушылықтарға жол бермеуге, олардың алдын алуға және анықтауға бағытталған шараларды қамтиды; Холдинг мүдделі тұлғалардың сыбайлас жемқорлыққа қарсы күресте хабардар болуын арттыру үшін олармен диалогты дамытуы қажет;

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

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

93. Холдингте орнықты даму саласындағы басқару жүйесін құру қажет, ол мынадай элементтерді қамтиды, бірақ олармен шектелмейді:

1) директорлар кеңесінің, басқарманың және қызметкерлердің деңгейінде орнықты даму қағидаттарына бейілділік;

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

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

4) мүдделі тараптардың картасын жасау;

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

6) тәуекелдерді басқаруды, жоспарлауды, адами ресурстарды басқаруды, инвестицияларды, есептілікті, операциялық қызметті және басқаларды қоса

алғанда, негізгі процестерге, сондай-ақ даму стратегиясына және шешімдер қабылдау процестеріне орнықты дамуды интеграциялау;

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

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

Холдингтің директорлар кеңесі мен басқармасы орнықты даму және оны енгізу саласында лайықты жүйе қалыптастыруды қамтамасыз етеді.

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

Бұдан басқа, Холинг Холдингтің барлық компаниялары тобы бойынша орнықты даму қағидаттарының енгізілуі үшін жауап береді.

94. Холдинг орнықты даму саласындағы іс-шаралар жоспарын мыналар арқылы әзірлейді:

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

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

мүдделі тараптарды және олардың қызметке әсерін айқындау;

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

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

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

қалыптастырылған жоспарды іске асыру;

тұрақты мониторинг және жүйелі есептілік;

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

Орнықты дамуды мыналарға:

басқару жүйесіне;

даму стратегиясына;

тәуекелдерді басқаруды, жоспарлауды (ұзақ мерзімді (стратегия), орта мерзімді (5 жылдық даму жоспары) және қысқа мерзімді (жылдық бюджет) кезеңдер), есептілікті, тәуекелдерді басқаруды, адам ресурстарын басқаруды,

инвестицияларды, операциялық қызметті және басқаларды қоса алғанда, негізгі процестерге, сондай-ақ органдардан (жалғыз акционер, директорлар кеңесі, атқарушы орган) бастап қатардағы қызметкерлерге дейінгі барлық деңгейлерде шешімдер қабылдау процестеріне интеграциялау ұсынылады.

95. Орнықты даму саласындағы басқару жүйесінде әрбір органның және барлық қызметкерлердің орнықты даму саласындағы қағидаттарды, стандарттарды және тиісті саясаттар мен жоспарларды іске асырудағы рөлі, құзыреті, жауапкершілігі нақты айқындалуы және белгіленуі қажет.

Орнықты даму мәселелерін мұқият дайындау мақсатында комитет құру немесе Холдингтің директорлар кеңесінің жанында жұмыс істейтін комитеттердің бірінің құзыреттері шеңберіне орнықты даму мәселелерін беру ұсынылады. Мысалы, стратегиялық жоспарлау комитеті, әлеуметтік мәселелер, кадрлар және сыйақы комитеті болуы мүмкін.

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

96. Орнықты даму қағидаттарын енгізуден болатын тиімділіктер мыналарды қамтиды:

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

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

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

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

5) ішкі және сыртқы мүдделі тараптардың жағынан ниеттестікті арттыру – еңбектің тартымды жағдайларын, кәсіптік және мансаптық өсу үшін мүмкіндіктер жасау перспективалы білікті мамандарды тартуға және ұстауға мүмкіндік береді; мүдделі тараптармен тиімді диалог құру Холдингтің және еншілес ұйымдардың қызметінің айналасында оң ортаны қалыптастыруға

ықпал етеді, ол клиенттердің, акционерлердің, инвесторлардың, мемлекеттік органдардың, жергілікті халықтың, қоғамдық ұйымдардың тарапынан түсіністік пен қолдау есебінен оның бизнесінің тиімділігін арттыруға ықпал етеді.

97. Орнықты даму жөніндегі ақпарат Холдингтің жылдық есебінің құрамына енгізілуі мүмкін. Холдингте оның тобына кіретін ұйымдар үшін бірыңғай шоғырландырылған есеп дайындауына жол беріледі.

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

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

Әріптес орнықты даму қағидаттарын және стандарттарын қабылдамаған немесе тиісті түрде орындамаған жағдайда, Холдинг үшін осы әріптестің маңыздылығын және оған әсер ету шараларының және оны ауыстыру мүмкіндігінің бар-жоқтығын назарға алу қажет.

7-бөлім. Тәуекелдерді басқару қағидаты, ішкі бақылау және аудит

1-параграф. Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау

99. Холдингте Холдингтің өзінің стратегиялық және операциялық мақсаттарына қол жеткізуге ақылға қонымды сенімділігін қамтамасыз етуге бағытталған және ұйымдастыру саясаттарының, рәсімдердің, мінез-құлық нормалары мен әрекеттердің, Холдингтің директорлар кеңесі мен басқармасы құратын басқару әдістері мен тетіктерінің жиынтығын білдіретін тәуекелдерді басқарудың және ішкі бақылаудың тиімді жұмыс істейтін мыналарды:

1) Холдингтің Қазақстан Республикасының агроөнеркәсіптік кешенін дамыту жөніндегі стратегиялық міндеттерінің, кірістілігінің және олармен бірге жүретін тәуекелдердің арасындағы оңтайлы теңгерімді;

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

3) активтердің сақталуын және Холдинг ресурстарын тиімді пайдалануды;

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

5) Қазақстан Республикасы заңнамасының және Холдингтің ішкі нормативтік құжаттарының талаптарының сақталуын;

6) алаяқтықтың алдын алу мен негізгі және қосалқы бизнес-процестердің жұмыс істеуін тиімді қолдауды және қызмет нәтижелерін талдауды қамтамасыз

ету үшін тиісті ішкі бақылауды қамтамасыз етуге арналған жүйесі құрылуға тиіс.

100. Холдингтің директорлар кеңесі тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін ұйымдастыру қағидаттары мен тәсілдерін айқындайтын, осы жүйенің міндеттерін негізге ала отырып ішкі құжаттарды бекітуі тиіс.

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

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

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

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

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

4) ішкі бақылау жүйесін ұйымдастыруға және бақылау рәсімдерін өткізуге қойылатын талаптарды (ішкі бақылау жүйесінің негізгі салаларының және негізгі құрамдауыштарының сипаттамасы, ішкі бақылау саласындағы тиімділікті бағалау және есептілік 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 жауапкершілігін бекіту қажет.

101. Холдингтің әрбір лауазымды тұлғасы шешімдер қабылдау кезінде тәуекелдердің тиісінше қаралуын қамтамасыз етеді.

Холдингтің басқармасы тиісті біліктілігі және тәжірибесі бар қызметкерлердің тәуекелдерді басқару рәсімдерін енгізуін қамтамасыз етеді.

Басқарма:

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

2) оларға бекітілген тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау қағидаттары мен рәсімдерін практикалық тұрғыда іске асыру және үздіксіз жүзеге асыру

арқылы тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін құруды және оның тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз етеді;

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

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

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

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

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

102. Холдингте тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің ұйымдық құрылымы (қызмет ауқымы мен ерекшелігіне қарай) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау (немесе қажет болған жағдайда осы функциялар ішкі аудит қызметіне жүктелуі мүмкін) мәселелеріне жауапты құрылымдық бөлімшенің болуын көздейді, олардың міндеттеріне:

1) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау процестерін жалпы үйлестіру;

2) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласында әдістемелік құжаттарды әзірлеу және сәйкестендіру, тәуекелдерді құжаттандыру, бақылау рәсімдерін енгізу, мониторингілеу және жетілдіру, тәуекелдерге ден қою жөніндегі іс-шаралар жоспарларын және тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылау жүйесін жетілдіру жөніндегі іс-шаралар жоспарларын, олардың орындалуы бойынша есептерді қалыптастыру процесінде бизнес процесс иеленушілеріне және жұмыскерлерге әдіснамалық қолдау көрсету;

3) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласында қызметкерлерді оқытуды ұйымдастыру;

4) тәуекелдер қоржынын 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 оларды ескерту/нивелирлеу бойынша ұсыныстар, жағдайы туралы Қоғамның директорлар кеңесін және/немесе Холдингтің басқармасын дайындау және ақпараттандыру;

Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау функциясына жетекшілік ететін басшы тәуекел иесі болып табылмауы ұсынылады, ол оның тәуелсіздігін және объективтілігін қамтамасыз етеді. Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жөніндегі функцияларды экономикалық жоспарлауға, корпоративтік қаржыландыруға, қазынашылыққа, инвестициялық шешімдер қабылдауға байланысты функциялармен бірге қоса атқаруға тыйым салынады. Егер елеулі мүдделер қақтығысы туындамаған жағдайда, басқа функциялармен бірге қоса атқаруға болады.

103. Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесі міндетті түрде барлық бар тәуекелдерді сәйкестендіру, бағалау және мониторингілеу рәсімдерін, сондай-ақ тәуекелдер деңгейін азайту жөніндегі уақтылы және барабар шараларды қабылдауды көздеуі тиіс.

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

Директорлар кеңесі негізгі тәуекелдерге қатысты тәуекелге жалпы тәбет деңгейін және толеранттылық деңгейін бекітеді, олар Холдингтің ішкі нормативтік құжаттарымен бекітіледі.

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

Холдингке тән тәуекелдерді толық әрі анық түсіну үшін жыл сайынғы негізде тәуекелдерді сәйкестендіруді және бағалауды өткізген жөн, ол директорлар кеңесімен қаралатын тәуекелдер тізілімінде, тәуекелдер картасында, тәуекелдерге ден қою жөніндегі іс-шаралар жоспарында (процестерді, азайту стратегиясын жақсарту) көрсетіледі.

Директорлар кеңесі тәуекелдер тізілімі мен картасын қараған кезде стратегиялық міндеттерді іске асыруға шын мәнінде әсер етуі мүмкін тәуекелдерді қамтитынына көз жеткізуі қажет, ал тәуекелдерге ден қою жөніндегі іс-шаралар жоспарын қараған кезде іс-шаралардың пайдалылығына көз жеткізуге тиіс. Холдингтің директорлар кеңесі және басқармасы негізгі тәуекелдер, Холдингтің стратегиясы мен бизнес жоспарына әсері тұрғысынан оларды талдау туралы ақпаратты тұрақты түрде алып тұруы қажет.

Тәуекелдер бойынша есептер директорлар кеңесінің отырысына кемінде тоқсанына бір рет шығарылуға және тиісті түрде толық көлемде талқылануы тиіс.

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

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

Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің шеңберінде Холдингтің кез келген қызметкерлерінің және лауазымды тұлғасының Қазақстан Республикасының заңнамасын, ішкі рәсімдерін, Іскерлік этика кодексін бұзу фактілері туралы директорлар кеңесін (директорлар кеңесінің ішкі аудит және тәуекелдер комитетін) және ішкі аудит бөлімшелерін хабардар етудің қауіпсіз, құпия және қолжетімді тәсілі (қызу желі) қамтамасыз етілуі қажет.

2-параграф. Ішкі бақылау және аудит

105. Холдингте тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау және корпоративтік басқару практикасы жүйесінің сенімділігі мен тиімділігін жүйелі түрде тәуелсіз бағалау үшін ішкі аудит қызметі құрылады.

Холдингтің құрамына кіретін ұйымдарда сондай-ақ жеке құрылымдық бөлімше – ішкі аудит қызметтерін құру ұсынылады.

106. Ішкі аудит қызметі өз қызметін Холдингтің директорлар кеңесі бекіткен тәуекелге бағдарланған жылдық аудиторлық жоспардың негізінде жүзеге асырады. Аудиторлық есептердің нәтижелері, негізгі анықтаулар және тиісті ұсынымдар тоқсан сайын директорлар кеңесінің қарауына шығарылады.

Ішкі аудит қызметінің басшысы Холдингте қабылданған тәуекелдерді басқару тұжырымдамасын назарға алады, сондай-ақ Холдингтің басқармасымен және аудит комитетімен консультациядан кейін қалыптасқан тәуекелдер туралы жеке пікірін қолданады.

107. Ішкі аудит қызметі өз қызметін жүзеге асыру кезінде ішкі бақылау жүйесінің және тәуекелдерді басқару жүйесінің тиімділігін бағалауды, ішкі аудит саласындағы қызметтің жалпыға бірдей қабылданған стандарттарын және корпоративтік стандарттарды қолданумен корпоративтік бақылауды бағалауды жүргізеді.

Ішкі бақылау жүйесінің тиімділігін бағалау мыналарды қамтиды:

бизнес-процестердің, жобалардың және құрылымдық бөлімшелердің мақсаттарының Холдинг мақсаттарына сәйкес келуіне талдау жүргізу, бизнес-процестердің (қызметтің) және ақпараттық жүйелердің сенімділігі мен толықтығын, оның ішінде заңсыз әрекеттерге, теріс пайдалану және сыбайлас

жемқорлыққа қарсы іс-қимыл рәсімдерінің сенімділігін қамтамасыз етуді тексеруді;

бухгалтерлік (қаржылық), статистикалық, басқару және өзге есептіліктің дұрыстығын қамтамасыз етуді тексеру, бизнес-процестердің және құрылымдық бөлімшелердің қызмет қорытындыларының қойылған мақсаттарға сәйкестігін анықтауды;

қойылған мақсаттардың орындалу (қол жеткізу) деңгейін талдау үшін Холдингтің басқармасы белгілеген өлшемдердің барабарлығын айқындауды;

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

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

ресурстарды пайдалану тиімділігін және орындылығын тексеруді;

Холдингтің активтерінің сақталуын қамтамасыз етуді тексеруді;

Қазақстан Республикасы заңнамасы, Холдингтің жарғысы және ішкі нормативтік құжаттары талаптарының сақталуын тексеруді.

Тәуекелдерді басқару жүйесінің тиімділігін бағалау мыналарды қамтиды:

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

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

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

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

Корпоративтік басқаруды бағалау мыналарды тексеруді қамтиды:

Холдингтің этикалық қағидаттарын және корпоративтік құндылықтарын сақтауды;

мақсаттар қою, мониторинг және оларға қол жеткізілуін бақылау тәртібін;

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

акционерлердің, оның ішінде бақылаудағы ұйымдардың құқықтарын қамтамасыз ету және мүдделі тараптармен өзара іс-қимылдардың тиімділігі;

Холдингтің қызметі туралы ақпаратты ашу рәсімдері.

108. Холдинг тараптық тұлға ретінде мүдделі тараптарға қаржылық есептіліктің дұрыстығы және оның ҚЕХС талаптарына сәйкестігі туралы объективті пікір беретін тәуелсіз және білікті аудиторды тарту арқылы жыл сайынғы қаржылық есептілік аудитін жүргізеді.

Сыртқы аудиторды таңдау конкурс негізінде жүзеге асырылады. Сыртқы аудиторды таңдау бойынша комиссия мүшелерінің тәуелсіздігін айқындау кезінде мынадай негізгі өлшемдерді ескеру қажет: сыртқы аудитормен комиссияның әр мүшесінің қаржылық немесе іскерлік қатынастарының сипаты; сыртқы аудитор өкілдерімен комиссияның әр мүшесінің туыстық байланысының сипаты.

109. Тартылатын сыртқы аудитор Холдингке сыртқы аудитордың тәуелсіздігіне қауіп болуы мүмкін консультациялық қызметтерді көрсетпеуі қажет, аудиторлық команданың бұрынғы мүшелері аудиторлық ұйымнан босағаннан кейін екі жылдан ерте оларды басшы лауазымдарға жұмысқа қабылдау жағдайы практикада болмауы қажет. Холдинг тартылатын сыртқы аудитор туралы егжей-тегжейлі ақпаратты ашуды қамтамасыз етеді.

110. Мүдделі тараптар мынадай өлшемдерге сәйкес келетін сыртқы аудиторды тарту арқылы Холдингтің қаржылық есептілігінің дұрыстығына сенімді болуы қажет: аудиторлық ұйым мамандарының жоғары біліктілік деңгейі, жұмыстың маңызды тәжірибесі және оң беделі (қазақстандық, сонымен қатар халықаралық нарықта (қажет болған жағдайда); саланың бизнесін білуі; аудиторлық ұйымының аудиторлық қызмет саласындағы халықаралық аудит стандарттарын, Қазақстан Республикасының аудиторлық қызмет саласындағы заңнамасын, Халықаралық бухгалтерлер федерациясының кәсіби бухгалтерлерінің этика кодексін сақтауы; кемшіліктерді анықтау және қаржылық есептілікті дайындау процесі бойынша ішкі бақылауларды жетілдіру бойынша ұсынымдарды беру жөніндегі жұмыстардың тиімділігі.

111. Холдинг аудитті жүзеге асыру тәртібін және сыртқы аудитормен өзара қарым-қатынастарын, оның ішінде сыртқы аудиторды таңдау процесін, конкурстық комиссияның өкілеттігі мен функциясын, қаржылық есептіліктің аудитімен және өзге ақпаратпен байланысы жоқ консультациялық көрсетілетін қызметтерді аудиторлық ұйымның көрсету мәселелерін, аудиторлық ұйымдардың және аудиторлық ұйымның аға персоналының ротация мәселелерін, аудиторлық ұйымның бұрынғы қызметкерлерін жұмысқа қабылдау мәселелерін реттейтін құжаттарды бекітуі қажет.

Егер аудиторлық ұйым Холдингке қатарынан 5 жылдан астам аудиторлық қызметтер көрсеткен жағдайда, әріптестерді және қаржылық есептіліктің аудитіне жауапты аға персоналды ротациялау бес жылда кемінде бір рет жүзеге асырылуы қажет.

8-бөлім. Корпоративтік қақтығыстарды және мүдделер қақтығысын реттеу қағидаты

1-параграф. Корпоративтік қақтығыстарды реттеу

112. Холдингтің директорлар кеңесінің және басқармасының мүшелері, Холдингтің қызметкерлері сияқты, өзінің кәсіби функцияларын акционерлердің және Холдингтің мүдделеріне, қақтығыстарды болдырмай, тиісті қамқорлықпен және сақтықпен адал және саналы атқарады.

Корпоративтік қақтығыстар болған (туындаған) жағдайда қатысушылар Холдингтің және мүдделі тараптардың мүдделерін тиімді қорғауды қамтамасыз ету мақсатында оларды келіссөздер арқылы шешу жолдарын іздестіреді. Бұл ретте, Холдингтің лауазымды тұлғалары қақтығыстың болғаны (туындағаны) туралы корпоративтік хатшыға және/немесе омбудсменге уақтылы хабарлауы тиіс.

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

113. Корпоративтік қақтығыстарды корпоративтік хатшының және/немесе омбудсменнің жәрдемі кезінде ішкі нормативтік құжаттармен белгіленген тәртіпте Холдингтің уәкілетті органы қарайды. Мүмкін болатын корпоративтік шиеленістерді барынша азайту үшін жалғыз акционерге мемлекеттік органдардың өкілдері болып табылатын директорлар кеңесі мүшелерінің аса көп санын сайлауды болдырмауы қажет. Бұл мемлекеттік органдардың өкілдері болып табылатын директорлар кеңесін шектеу кәсібилікті жоғарылатуы, мемлекеттік органдардың Холдингті басқаруға аса араласуына жол бермеуі, сондай-ақ Холдингтің директорлар кеңесі қабылдайтын шешімдер үшін мемлекеттің жауапкершілігін шектеуі мүмкін болмауымен шарттасқан.

114. Корпоративтік қақтығысты бағалаудың объективтілігін қамтамасыз ету және оның тиімді реттелу жағдайын жасау мақсатында мүдделері қақтығысты қозғайтын немесе қозғауы мүмкін тұлғалар оны реттеуге қатыспайды.

Корпоративтік қақтығыстарды келіссөздер арқылы шешу мүмкіндігі болмаған жағдайда, олар Қазақстан Республикасының заңнамасына және/немесе Холдингтің ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес шешіледі.

115. Директорлар кеңесі корпоративтік қақтығыстарды реттеу саясатын және оның ережесін әзірлеп, оқтын-оқтын қайта қарайды, олардың шешімі Холдингтің және акционердің мүддесіне барынша жауап беретін болады.

116. Жалғыз акционер және директорлар кеңесі олардың құзіретіне жатқызылған мәселелер бойынша корпоративтік қақтығыстарды Холдингтің ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес реттеуді жүзеге асырады. Бұл жағдайда, корпоративтік хатшыға және/немесе омбудсменге корпоративтік қақтығыстың мәні және корпоративтік қақтығысты шешудегі рөлі туралы жалғыз акционердің және директорлар кеңесінің барынша ықтимал хабардар болуын қамтамасыз ету бойынша міндет жүктеледі.

Басқарма Холдинг атынан шешімдерді қабылдау Холдингтің жалғыз акционері мен директорлар кеңесінің құзіретіне жатқызылмаған барлық мәселелер бойынша корпоративтік қақтығыстарды реттеуді жүзеге асырады, сондай-ақ корпоративтік қақтығыстарды реттеу бойынша жұмыстарды жүргізу тәртібін дербес айқындайды.

2-параграф. Мүдделер қақтығыстарын реттеу

117. Мүдделер қақтығысы Холдинг қызметкерінің немесе лауазымдық тұлғасының жеке мүддесі лауазымдық міндеттерін мінсіз орындауға ықпал ететін немесе ықпал етуі мүмкін жағдай ретінде айқындалады.

Мүдделер қақтығысымен байланысты елеулі бұзушылықтар Холдингтің беделіне нұқсан келтіруі және акционер мен өзге де мүдделі тұлғалардың тарапынан оларға деген сенімді жоюы мүмкін. Лауазымды тұлғаның немесе қызметкердің жеке басының мүдделері олардың өздерінің лауазымдық, функционалдық міндеттерін мінсіз орындауына әсер етпеуге тиіс.

118. Холдингтің барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлеріне (немесе өзіне байланысты тұлғаға) қатысты, басқаларға қатысты мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін жағдайға жол бермейтіндей қалыпта өзін ұстау ұсынылады.

Директорлар кеңесіне өз міндеттерін объективті орындауға тосқауыл жасайтын және Холдингтің директорлар кеңесі процестеріне саяси қол сұғушылығына шектеу қоятын мүдделер қақтығыстарына жол бермеуге көмектесетін тетіктерді енгізу қажет.

119. Мүдделер қақтығысын алдын алудың негізгі қағидаттары, оларды анықтау, бағалау және рұқсат беру тәсілдері директорлар кеңесі бекіткен Холдингтің Іскерлік этика кодексінде және/немесе ішкі нормативтік құжаттарында бекітіледі.

9-бөлім. Холдинг қызметі туралы ақпаратты ашудың ашықтығы мен объективтілігінің қағидаттары

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

121. Холдингте ақпаратты ашу жүйелілігін қамтамасыз ету үшін ақпаратты ашуға және қорғауға арналған қағидаттар мен тәсілдерді, мүдделі тұлғаларға ашылатын ақпараттың тізбесін, ақпаратты ашу мерзімін, тәртібін, тәсілін, нысанын, функциялары мен міндеттері көрсетілген жауапты лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлерді, сондай-ақ ақпаратты ашу процесін реттейтін басқа ережелерді айқындайтын ішкі құжаттар бекітіледі.

Коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын ақпаратты қорғау мақсатында Холдинг Қазақстан Республикасының заңнамасына және Холдингтің жарғысына сәйкес ақпаратты қолжетімділік санаттарына жатқызу тәртібін, ақпаратты сақтау және пайдалану талаптарын айқындайды. Холдинг коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын ақпаратқа еркін қолжетімділік құқығына ие адамдар тобын айқындайды және оның құпиялылығын қорғауға шаралар қабылдайды. Коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын ақпаратты заңсыз әдіспен алған, ашқан немесе пайдаланған адамдар келтірілген шығынды өтеуге міндетті және Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауапкершілікте болады.

Холдингте мүдделі тараптарға ақпаратты ашқаны үшін бақылау жүзеге асырылуы қажет.

122. Холдингте құзыретіне Холдингтің интернет-ресурсына орналастырылатын ақпаратты жинау, талдау, дайындау кіретін акционерлермен және инвесторлармен байланыс бойынша құрылымдық бөлімше құру (немесе құрылымдық бөлімшеге функцияларды бекіту) ұсынылады. Қаржы саласында практикалық жұмыс тәжірибесі бар, Холдинг жұмыс істейтін саланың ерекшелігін жақсы түсінетін адамды осы бөлімшенің басшысы етіп тағайындау ұсынылады.

123. Интернет-ресурс жақсы құрылымдалған, навигацияны пайдалану үшін қолайлы болуға және мүдделі тұлғаларға Холдингтің қызметін түсіну үшін қажетті ақпаратты қамтуы тиіс. Ақпараттың интернет-ресурстың жеке тақырыптық бөлімдерінде орналасуы ұсынылады.

Интернет-ресурсты өзектілендіру қажеттілікке қарай, бірақ аптасына бір реттен жиі емес жүзеге асырылады. Холдингте тұрақты негізде интернет-ресурста орналастырылған ақпараттың толықтығы мен өзектілігін бақылау, сондай-ақ осы ақпараттың интернет-ресурста орналастырылған қазақ, орыс, ағылшын нұсқаларына сәйкестігі жүзеге асырылуы қажет. Осы мақсаттарда интернет-ресурстағы ақпараттың толықтығы мен өзектілігіне жауап беретін жауапты тұлғалар (құрылымдық бөлімше) бекітіледі.

124. Интернет-ресурсты мынадай шағын ақпаратпен толықтыру ұсынылады:

1) миссиясы, негізгі міндеттері, мақсаттары және қызмет түрлері, меншік капиталының мөлшері, активтерінің мөлшері, таза кірісі және персоналының саны туралы ақпаратты қоса алғанда, Холдинг туралы жалпы ақпарат;

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

3) органдардың, комитеттердің, корпоративтік хатшының қызметін реттейтін Холдингтің жарғысы және ішкі нормативтік құжаттары;

4) этикалық қағидастар туралы;

5) тәуекелдерді басқару туралы;

6) дивидендтік саясат туралы;

7) мынадай мәліметтерді қоса алғанда, директорлар кеңесінің мүшелері туралы: фотосуреті (директорлар кеңесінің мүшесімен келісім бойынша), тегі, аты, әкесінің аты, туған күні, азаматтығы, директорлар кеңесі мүшесінің мәртебесі (тәуелсіз директор, акционердің өкілі), директорлар кеңесі мүшесінің, оның ішінде директорлар кеңесінің комитеттеріндегі мүшелігінің функцияларын көрсету немесе директорлар кеңесі төрағасының функцияларын орындау, білімі, оның ішінде негізгі және қосымша білімі (білім беретін мекеменің атауы, аяқтаған жылы, біліктілігі, алған дәрежесі), соңғы бес жылдағы жұмыс тәжірибесі, негізгі жұмыс орны және басқа да қазіргі уақытта атқарып отырған лауазымы, кәсіби біліктілігі, директорлар кеңесіне бірінші сайланған күні және жұмыс істеп тұрған директорлар кеңесіне сайланған күні, филиалдармен компаниялардың тиесілі акцияларының саны және үлесі, тәуелсіз директорлардың өлшемдері;

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 беретін мекеменің атауы, аяқтаған жылы, біліктілігі, алған дәрежесі), соңғы бес жылдағы жұмыс тәжірибесі, кәсіби біліктілігі, қоса атқаратын лауазымы, филиалдармен компаниялардың тиесілі акцияларының саны және үлесі;

9) қаржылық есептілік туралы;

10) жылдық есептер туралы;

11) сыртқы аудитор туралы;

12) сатып алу қағидаларын, хабарландыруды және оның нәтижелерін қоса алғанда, сатып алу қызметі туралы;

13) мынадай мәліметтерді қоса алғанда, жарғылық капитал құрылымы туралы: шығарылған акциялардың (қатысу үлестерінің) саны және номиналды құны, акциялар беретін құқықтардың сипаттамасы, жарияланған, бірақ орналастырылмаған акциялардың саны және номиналды құны, акционерлердің (қатысушылардың) құрамы және оларға тиесілі жай акциялардың (қатысу үлестерінің) саны және үлесі, меншік құқықтарына иелік ету тәртібі;

14) қызмет саласы қысқаша көрсетілген барлық деңгейлердегі филиалдармен компаниялар туралы ақпаратты қоса алғанда, активтердің құрылымы туралы;

15) корпоративтік оқиғалардың жылдық күнтізбесі туралы;

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

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

18) орнықты даму саласындағы қызмет туралы;

19) бекітілген дивидендтердің мөлшері туралы;

20) жаңалықтар және баспасөз релиздері туралы шамалы ақпараттарды қамтуы тиіс.

125. Холдинг жылдық есепті осы Кодекстің ережелеріне және ақпаратты ашудың озық практикасына сәйкес дайындауы тиіс. Жылдық есепті Директорлар кеңесі бекітеді.

Жылдық есеп мүдделі тараптар үшін негізгі ақпарат көздерінің бірі болып табылады. Жылдық есеп жақсы құрылымдалуы және қабылдау үшін қарауға ыңғайлы болуы, сондай-ақ қазақ, орыс және ағылшын тілдерінде (қажет болған жағдайда) жариялануы қажет.

Жылдық есепті жалғыз акционердің жылдық қаржы есептілігін бекіткенге дейін әзірлеуді және интернет-ресурста орналастыруды ұсынады.

126. Жылдық есептің мазмұнына қойылатын талаптар мынадай ақпараттың болуын болжайды:

- 1) Холдингтің директорлар кеңесі төрағасының өтініші;
- 2) басқарма төрағасының өтініші;
- 3) Холдинг туралы: жалпы мәліметтер; мынадай мәліметтерді қоса алғанда, жарғылық капиталдың құрылымы туралы: шығарылған акциялардың саны және номиналды құны, акциялар беретін құқықтардың сипаттамасы, жарияланған, бірақ орналастырылмаған акциялардың саны және номиналды құны, акционерлердің құрамы және оларға тиісті жай акциялардың саны және үлесі, меншік құқықтарын иелену тәртібі; миссиясы; даму стратегиясы, оны іске асыру қорытындылары; нарықты шолу және нарықтағы жағдай;
- 4) есепті жылға қаржылық және операциялық қызмет қорытындылары: қойылған міндеттерге қатысты қызметті шолу және талдау; қызметтің операциялық және қаржылық көрсеткіштері; негізгі маңызды оқиғалар мен жетістіктер; маңызды мәмілелер туралы ақпарат; мемлекеттен алынатын/алынған кепілдіктерді және Холдинг өзіне қабылдаған мемлекет пен қоғам алдындағы кез келген міндеттемелерді (егер ҚЕХС сәйкес ашылмаса) қоса алғанда, кез келген қаржылық қолдау;
- 5) барлық деңгейдегі еншілес/тәуелді ұйымдарды, шолуды, олардың қаржылық және өндірістік қызметінің негізгі қорытындыларын қоса алғанда, активтердің құрылымы;
- 6) болашақ кезеңдерге арналған мақсаттар мен жоспарлар;
- 7) негізгі тәуекел факторлары мен тәуекелдерді басқару жүйесі;
- 8) корпоративтік басқару: корпоративтік басқарудың құрылымы; акционерлердің құрамы және иелену құрылымы; біліктілігін, іріктеу процесін қоса алғанда, директорлар кеңесінің құрамы, оның ішінде олардың тәуелсіздігін айқындау өлшемдері көрсетілген тәуелсіз директорлар туралы; директорлар кеңесінің және оның Комитеттерінің қызметі туралы есеп; корпоративтік басқару практикасына осы Кодекс қағидаттарының сәйкестігі туралы ақпарат, ал олардың сәйкессіздігі кезінде қағидаттардың әрқайсысын сақтамау себептері туралы түсінік; Қоғам басқармасының құрамы; басқарманың қызметі туралы есеп; лауазымды тұлғалардың сыйақы саясаты;

9) орнықты даму (орнықты даму саласында жекелеген есепті дайындау жағдайында, осы есепке сілтеме беруге болады);

10) аудитордың қорытындысы және ескертпелері бар қаржылық есептілік.

11) талдамалық көрсеткіштер мен жылдық есепке қосылатын деректерде салыстырмалы талдауды және өткен кезеңге қатысты қол жеткізілген прогресті (регресті) көрсету қажет (өткен жылдық есепте көрсетілген ұқсас көрсеткіштердің мәндерімен салыстыру). Ұқсас салада әрекет жасайтын халықаралық деңгейдегі компаниялармен көрсеткіштерді салыстыру мақсатында қызмет көрсеткіштерін жариялау ұсынылады, ол салалық бенчмаркинг-талдау жүргізуге мүмкіндік береді.

Холдингте барлық Холдинг компаниясы тобы бойынша шоғырландырылған негізде жылдық есепті дайындауға болады. Холдинг жеке жылдық есеп дайындау туралы шешім қабылдауға құқылы.

«ҚазАгро» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамының кейбір мәселелері туралы»

Атауы	Құрылымдық бөлімшенің атауы	Жауапты тұлғаның Т.А.Ж., қолы, бұрыштама қою күні	Нақты орындаушының лауазымы, Т.А.Ж., қолы, бұрыштама қою күні
ӘЗІРЛЕУ	Инвестициялық саясат және қаржы құралдары департаменті	А. Хамиев 	Д. Қалиев 
КЕЛІСУ	Вице-министр	Е. Нысанбаев 	
	Құқықтық қамтамасыз ету департаменті	Ә. Жәнісов 	 27.06.17
МӘТІННІҢ ТЕҢТҮПНҰСҚАЛЫ ҒЫН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ	Мемлекеттік тілді дамыту жөніндегі басқармасы	Т. Тойшыбек 	
ТІРКЕУ	Бақылау және құжаттамалық қамтамасыз ету басқармасы	Г. Дауытбаева	А. Бәдел



БҰЙРЫҚ

22.06.2017 г. № 258

Астана қаласы

ПРИКАЗ

город Астана

РЕШЕНИЕ ЕДИНСТВЕННОГО АКЦИОНЕРА

**О некоторых вопросах
акционерного общества
«Национальный управляющий
холдинг «КазАгро»**

В соответствии с подпунктом 1-1) пункта 1 статьи 36 Закона Республики Казахстан «Об акционерных обществах», подпунктом 2) пункта 17 Устава АО «Национальный управляющий холдинг «КазАгро» и подпунктом 6) пункта 1 приказа Заместителя Премьер-Министра Республики Казахстан – Министра сельского хозяйства Республики Казахстан «О предоставлении права подписи» от 28 апреля 2017 года № 186, **РЕШИЛ:**

1. Утвердить прилагаемый Кодекс корпоративного управления акционерного общества «Национальный управляющий холдинг «КазАгро».
2. Признать утратившим силу решение единственного акционера акционерного общества «Национальный управляющий холдинг «КазАгро» – приказ Министра сельского хозяйства Республики Казахстан от 15 апреля 2010 года № 265 «Об утверждении Кодекса корпоративного управления акционерного общества «Национальный управляющий холдинг «КазАгро».
3. Настоящее решение единственного акционера акционерного общества «Национальный управляющий холдинг «КазАгро» вступает в силу со дня его подписания.

Первый вице-министр



К. Айтуганов

Решение единственного акционера № _____ от « ____ » _____ 2017 года

«О некоторых вопросах акционерного общества «Национальный управляющий холдинг «КазАгро»»

Наименование	Наименование структурного подразделения	Ф.И.О, подпись ответственного лица, дата визирования	Ф.И.О, подпись исполнителя, дата визирования
РАЗРАБОТКА	Департамент инвестиционной политики и финансовых инструментов	А. Хамиев 	Д. Калиев 
СОГЛАСОВАНИЕ	Вице-министр	Е. Нысанбаев 	
	Департамент правового обеспечения	А. Женисов 	 22.06.17 
ОБЕСПЕЧЕНИЕ АУТЕНТИЧНОСТИ ТЕКСТА	Управление по развитию государственного языка	Т. Тойшыбек 	
РЕГИСТРАЦИЯ	Управление контроля и документационного обеспечения	Г. Даутбаева	А. Бадел

УТВЕРЖДЕН

решением Единственного акционера
АО «Национальный управляющий
холдинг «КазАгро»

от «22» июля 2017 года

№ 258

**КОДЕКС
КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ
АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «НАЦИОНАЛЬНЫЙ
УПРАВЛЯЮЩИЙ ХОЛДИНГ «КАЗАГРО»**

г. Астана, 2017 год

Глава 1. Общие положения

1. Кодекс корпоративного управления акционерного общества «Холдинг «КазАгро» (далее – Кодекс) является сводом правил и рекомендаций, которым АО «Холдинг «КазАгро» (далее – Холдинг) следует в процессе своей деятельности для обеспечения эффективности, транспарентности, подотчетности, высокого уровня деловой этики в отношениях внутри Холдинга и с другими заинтересованными сторонами.

2. Целями настоящего Кодекса являются совершенствование корпоративного управления в Холдинге, обеспечение прозрачности и эффективности управления, подтверждение приверженности Холдинга стандартам надлежащего корпоративного управления.

В частности:

1) управление Холдингом и его дочерними организациями осуществляется с соблюдением принципа законности и надлежащим уровнем ответственности, четким разграничением полномочий, подотчетности и эффективности, чтобы максимизировать ценность Холдинга и другие выгоды для акционера;

2) обеспечивается раскрытие информации, прозрачность, в том числе тщательная оценка и раскрытие и периодический пересмотр целей, которые оправдывают государственное участие в Холдинге;

3) системы управления рисками и внутреннего контроля обеспечиваются надлежащим образом;

4) обеспечивается исключение конфликта интересов, который может привести к решениям, отличным от решений, основанных на наилучших интересах Холдинга и широкой общественности.

3. Настоящий Кодекс разработан в соответствии с законодательством Республики Казахстан с учетом развивающейся в Казахстане и мире практики корпоративного управления, а также в целях обеспечения соответствия корпоративного управления Холдинга стандартам Организации экономического сотрудничества и развития (далее – ОЭСР).¹

4. Холдинг в своей деятельности обязан строго соблюдать положения Кодекса (в случае несоответствия указать в годовом отчете пояснения о причинах несоблюдения каждого из положений), периодически (не менее одного раза в два года) проводить оценку (при необходимости независимую оценку) корпоративного управления и размещать соответствующие результаты на интернет-ресурсе Холдинга.

5. Должностные лица и работники Холдинга на основании соответствующих договоров с Холдингом принимают на себя обязательства, предусмотренные настоящим Кодексом, и обязуются соблюдать его положения в Холдинге и во взаимоотношениях с его дочерними и зависимыми организациями.

¹ Руководящие принципы ОЭСР по корпоративному управлению государственных предприятий от 8 июля 2015 года. Принципы корпоративного управления G20/ОЭСР.

6. Контроль за исполнением Холдингом настоящего Кодекса возлагается на совет директоров Холдинга. Корпоративный секретарь ведет мониторинг и консультирует совет директоров и исполнительный орган Холдинга по вопросам надлежащего соблюдения настоящего Кодекса, а также на ежегодной основе готовит отчет о соблюдении/несоблюдении его принципов и положений. В последующем, данный отчет выносится на рассмотрение соответствующих комитетов совета директоров, утверждается советом директоров и включается в состав годового отчета Холдинга, при наличии такого отчета.

7. Случаи несоблюдения положений настоящего Кодекса тщательно рассматриваются на заседаниях соответствующих комитетов совета директоров и совета директоров с принятием необходимых решений, направленных на дальнейшее совершенствование корпоративного управления в Холдинге.

8. В настоящем Кодексе используются следующие основные понятия:

1) акционер – лицо, являющееся собственником акций в уставном капитале Холдинга;

2) государственный орган, как акционер (единственный акционер), – центральный исполнительный орган, которому переданы права владения и/или пользования государственным пакетом акций Холдинга;

3) должностное лицо – член совета директоров, правления или лицо, единолично осуществляющее функции исполнительного органа;

4) дочерняя организация – акционерное общество, преобладающую часть уставного капитала которого сформировал Холдинг, либо если в соответствии с заключенным между ними договором (либо иным образом) Холдинг имеет возможность определять решения, принимаемые данной организацией;

5) зависимая организация – юридическое лицо, в котором Холдинг имеет более двадцати процентов его голосующих акций (долей участия);

6) заинтересованные стороны – физические лица, юридические лица, группы физических или юридических лиц, которые оказывают влияние или могут испытывать влияние деятельности Холдинга, его продуктов или услуг и связанных с этим действий в силу норм законодательства, заключенных договоров (контрактов) или косвенно (опосредованно); основными представителями заинтересованных сторон являются акционеры, работники, клиенты, поставщики, государственные органы, дочерние и зависимые организации, держатели облигаций, кредиторы, инвесторы, общественные организации, население регионов, в которых осуществляется деятельность Холдинга;

7) институциональный инвестор – юридическое лицо, инвестирующее привлеченные им деньги в ценные бумаги и иные финансовые инструменты в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

8) корпоративные события – события, оказывающие существенное влияние на деятельность Холдинга, затрагивающие интересы акционера и инвесторов Холдинга, определенные законами Республики Казахстан «Об

акционерных обществах», «О бухгалтерском учете и финансовой отчетности» и «О рынке ценных бумаг», а также уставом Холдинга;

9) корпоративный конфликт – разногласия или спор между: единственным акционером и иными органами Холдинга; членами совета директоров; правления, между членами совета директоров и правления/руководителем службы внутреннего аудита/корпоративным секретарем Холдинга, между членами Правления и руководителем Службы внутреннего аудита/Корпоративным секретарем Холдинга, которые негативно влияют на интересы акционера и деятельность Холдинга;

10) ключевые показатели (индикаторы) деятельности (далее – КПД) – показатели, характеризующие уровень эффективности деятельности Холдинга, должностных лиц Холдинга, работников Холдинга, которые позволяют оценить эффективность их деятельности. КПД имеют количественное значение, утверждаемое для Холдинга в составе стратегии развития и/или плана развития Холдинга, либо утверждаемое дифференцированно для каждого работника Холдинга и соответствующее результатам их деятельности за планируемые и отчетные периоды;

11) независимый директор – член совета директоров, который не является аффилированным лицом данного Холдинга и не являлся им в течение трех лет, предшествовавших его избранию в совет директоров (за исключением случая его пребывания на должности независимого директора данного Холдинга), не является аффилированным лицом по отношению к аффилированным лицам данного Холдинга; не связан подчиненностью с должностными лицами данного Холдинга или организаций – аффилированных лиц данного Холдинга и не был связан подчиненностью с данными лицами в течение трех лет, предшествовавших его избранию в совет директоров; не является государственным служащим; не является представителем акционера на заседаниях органов Холдинга и не являлся им в течение трех лет, предшествовавших его избранию в совет директоров; не участвует в аудите данного Холдинга в качестве аудитора, работающего в составе аудиторской организации, и не участвовал в таком аудите в течение трех лет, предшествовавших его избранию в совет директоров;

12) омбудсмен – лицо, назначаемое советом директоров, роль которого заключается в консультировании обратившихся к нему работников и оказании содействия в разрешении трудовых споров, конфликтов, проблемных вопросов социально-трудового характера, а также в соблюдении принципов деловой этики работниками Холдинга;

13) единственный акционер (общее собрание акционеров) – высший орган Холдинга. Порядок принятия решений единственным акционером определяется законодательством и уставом Холдинга;

14) партнеры – поставщики и подрядчики, партнеры в совместных проектах;

15) план развития – документ, определяющий основные направления деятельности, показатели финансово-хозяйственной деятельности и

ключевые показатели деятельности Холдинга на пятилетний период, утверждаемый советом директоров;

16) правление – коллегиальный исполнительный орган Холдинга;

17) совет директоров – орган управления Холдинга, который образуется путём избрания его членов единственным акционером, отвечающий за общее руководство и контроль за деятельностью Холдинга и правления;

18) стратегия развития – документ, определяющий и обосновывающий миссию, видение, стратегические цели, задачи и ключевые показатели деятельности Холдинга на десятилетний период, утверждаемый единственным акционером, за исключением случаев, когда в соответствии с Законом Республики Казахстан «О государственном имуществе», утверждение стратегии развития осуществляется Правительством Республики Казахстан или ее разработка не требуется;

19) устойчивое развитие – это развитие, при котором Холдинг управляет влиянием своей деятельности на окружающую среду, экономику, общество и принимает решения с учетом соблюдения интересов заинтересованных сторон. Устойчивое развитие должно отвечать потребностям нынешнего поколения, не лишая будущие поколения возможности удовлетворять свои потребности;

20) фидуциарные обязательства – обязательства, принимаемые на себя каким-либо лицом, осуществляющим свою профессиональную деятельность в пользу другого лица. Имеются две основные фидуциарные обязанности: добросовестность и разумность. Обязанность добросовестности проявляется в том, что в случае конфликта интересов субъект данной обязанности должен действовать исключительно в интересах Холдинга. В свою очередь, обязанность разумности проявляется в применении навыков, знаний и умений, обычно требуемых в подобной ситуации.

К субъектам, связанным фидуциарными обязательствами по отношению к Холдингу, относятся члены совета директоров, работники, акционер, а также иные заинтересованные стороны. Например, члены совета директоров, работники, а также акционер не вправе использовать бизнес-возможности Холдинга исключительно в собственных интересах. Обратное будет означать нарушение обязанности добросовестности по отношению к Холдингу;

21) комитет совета директоров – комитет совета директоров Холдинга по внутреннему аудиту и рискам; стратегическому планированию; социальным вопросам, кадрам и вознаграждениям и иные, созданные в установленном законодательством порядке.

9. Термины, применяемые, но не определенные в настоящем Кодексе, используются в том смысле, в котором они используются в законодательстве и уставе.

Глава 2. Принципы корпоративного управления Холдинга

Определение и принципы

10. Под корпоративным управлением понимается совокупность процессов, обеспечивающих управление и контроль за деятельностью Холдинга и включающих отношения между акционером, советом директоров, правлением, иными органами Холдинга и заинтересованными лицами в интересах акционера. Корпоративное управление также определяет структуру Холдинга, с помощью которой устанавливаются цели, способы достижения этих целей, а также мониторинг и оценка результатов деятельности.

11. Холдинг рассматривает корпоративное управление как средство повышения эффективности деятельности Холдинга и его дочерних организаций, обеспечения прозрачности и подотчетности, укрепления его репутации и снижения затрат на привлечение им капитала. Холдинг рассматривает надлежащую систему корпоративного управления как свой вклад в обеспечение верховенства законодательства в Республике Казахстан и фактор, определяющий его место в современной экономике и обществе в целом. Система корпоративного управления предусматривает четкое разграничение полномочий и ответственности между органами, должностными лицами и работниками Холдинга.

12. Корпоративное управление Холдинга строится на основах справедливости, честности, ответственности, прозрачности, профессионализма и компетентности. Эффективная структура корпоративного управления предполагает уважение прав и интересов всех заинтересованных в деятельности Холдинга лиц и способствует успешной деятельности Холдинга, в том числе росту его ценности для развития агропромышленного комплекса Республики Казахстан, поддержанию финансовой стабильности и прибыльности. Корпоративное управление не следует применять с целью создания необоснованных преимуществ и искажения конкуренции на рынке, где осуществляет свою деятельность Холдинг.

13. основополагающими принципами настоящего Кодекса являются:

- принцип разграничения полномочий;
- принцип защиты прав и интересов акционера;
- принцип эффективного управления Холдингом советом директоров и правлением;
- принцип устойчивого развития;
- принцип управления рисками, внутренний контроль и аудит;
- принцип регулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов;

принципы прозрачности и объективности раскрытия информации о деятельности Холдинга.

14. Система корпоративного управления Холдинга должна четко определять разделение обязанностей между органами Холдинга,

обеспечивать системность и последовательность процессов корпоративного управления.

15. Следование принципам корпоративного управления, изложенным в Кодексе, призвано содействовать созданию эффективного подхода для проведения объективного анализа деятельности Холдинга и получения соответствующих рекомендаций от аналитиков, финансовых консультантов и рейтинговых агентств, при необходимости.

Глава 3. Принцип разграничения полномочий

16. Права, обязанности акционера, компетенция единственного акционера, совета директоров и правления определяются действующим законодательством Республики Казахстан, уставом и закрепляются в них.

17. Государственный орган, как акционер, разграничивает свои полномочия в качестве акционера Холдинга и полномочия, связанные с выполнением государственных функций², с целью предотвращения конфликта интересов, который не способствует как интересам Холдинга, так и акционера. Государственный орган, как акционер, осуществляет функции акционера Холдинга в целях эффективной реализации стратегии и/или плана развития Холдинга с учетом стимулирования развития соответствующей отрасли и/или региона.

18. Холдинг осуществляет свою деятельность в рамках своей основной (профильной) деятельности. Осуществление новых видов деятельности допускается при условии, что на данном рынке отсутствует конкуренция или участие Холдинга будет способствовать развитию малого и среднего бизнеса, и/или будет соответствовать целям государственной политики в данной области.

При этом государственный орган, как акционер, не должен создавать необоснованное искажение конкуренции на рынке по причине единичных регуляторных послаблений со стороны государственного органа, или путем создания регуляторных барьеров, несовместимых с подлинными задачами государственной политики с целью создания преимуществ Холдингу.

19. Холдинг выстраивает оптимальную структуру активов, стремится к максимальному упрощению структуры своих активов и их организационно-правовых форм.

20. Государственный орган, как акционер, участвует в управлении Холдингом исключительно посредством реализации полномочий акционера и представительства в совете директоров Холдинга.

21. Государственный орган, как акционер, предоставляет Холдингу полную операционную самостоятельность и не вмешивается в оперативную (текущую) и инвестиционную деятельность Холдинга за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Казахстан, актами и поручениями Президента Республики Казахстан.

22. Сделки и отношения между Холдингом, акционером и заинтересованными лицами осуществляются на обычной коммерческой основе в рамках действующего законодательства Республики Казахстан, за исключением случаев, обусловленных необходимостью реализации задач государственной политики развития агропромышленного комплекса Республики Казахстан.

Холдинг не освобождается от применения общих законов, налоговых норм и правил, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.

23. Экономическая деятельность Холдинга должна отвечать условиям рынка относительно долговых и долевых финансов, а именно:

1) отношения Холдинга со всеми участниками рынка (в том числе финансовыми и нефинансовыми организациями), должны быть основаны на исключительно коммерческой основе, за исключением случаев, обусловленных необходимостью реализации задач государственной политики развития агропромышленного комплекса Республики Казахстан;

2) хозяйственная деятельность Холдинга не должна получать выгоду от какой-либо косвенной финансовой поддержки, что дает преимущества перед частными конкурентами, за исключением случаев, обусловленных необходимостью реализации задач государственной политики развития агропромышленного комплекса Республики Казахстан;

3) от хозяйственной деятельности Холдинга требуется норма прибыли, которая, принимая во внимание его рабочие условия, соответствует результатам, полученным конкурирующими частными предприятиями.

24. Когда Холдинг участвует в закупках в качестве заказчика, примененные процедуры должны быть конкурентоспособными, прозрачными (с учетом принципа конфиденциальности) и носить недискриминационный характер.

Совет директоров рассматривает вопросы в отношении Холдинга в пределах своей компетенции согласно уставу Холдинга.

Холдинг раскрывает акционеру и совету директоров Холдинга всю необходимую информацию о деятельности Холдинга согласно законодательным актам Республики Казахстан и уставу Холдинга и обеспечивает прозрачность деятельности Холдинга перед всеми заинтересованными лицами.

Система корпоративного управления предусматривает взаимоотношения между единственным акционером, советом директоров, правлением, заинтересованными сторонами и иными органами, определяемыми в соответствии с уставом.

Система корпоративного управления обеспечивает, в том числе: соблюдение иерархии порядка рассмотрения вопросов и принятия решений;

четкое разграничение полномочий и ответственности между органами, должностными лицами и работниками;

своевременное и качественное принятие решений органами Холдинга;

эффективность процессов в деятельности Холдинга;
соответствие законодательству, уставу, настоящему Кодексу и внутренним нормативным документам Холдинга.

Холдинг утверждает положения об органах (в случае если такие положения не предусмотрены уставом Холдинга) и структурных подразделениях, а также должностные инструкции для соответствующих позиций. Соблюдение положений данных документов обеспечивает системность и последовательность процессов корпоративного управления.

25. Холдинг участвует в управлении дочерними организациями посредством реализации функций единственного акционера, а также через совет директоров, в порядке, определенном уставами дочерних организаций и настоящим Кодексом.

Холдинг ежегодно направляет председателю совета директоров дочерней организации и представителям Холдинга в совете директоров дочерних организаций ожидания единственного акционера на предстоящий финансовый год.

Совет директоров дочерней организации обладает полной самостоятельностью в принятии решений в рамках своей компетенции, установленной уставом дочерней организации.

26. С целью обеспечения устойчивого развития дочерних организаций Холдингу рекомендуется формировать и утверждать единые политики, методические рекомендации и корпоративные стандарты для дочерних организаций.

Решение о применении утвержденных Холдингом корпоративных стандартов в области внутреннего аудита и системы внутреннего контроля в дочерней организации принимается советом директоров дочерней организации с учетом обеспечения соответствия указанных стандартов специфике деятельности дочерней организации.

27. Холдинг и дочерние организации взаимодействуют в духе сотрудничества, чтобы обеспечить достаточную амбициозность и реалистичность планов развития дочерних организаций, направляемых для утверждения советам директоров дочерних организаций, а также их соответствие стратегии и/или плану развития Холдинга.

Холдингу следует поддерживать постоянный диалог с исполнительным органом дочерних организаций по вопросам стратегии и устойчивого развития. При этом Холдинг не допускает вмешательства в оперативную (текущую) деятельность дочерних организаций, за которую ответственен исполнительный орган дочерних организаций.

Холдинг и его должностные лица несут ответственность за эффективную реализацию стратегии и/или плана развития Холдинга, его устойчивое развитие, принимаемые решения и за действия/бездействие в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан и внутренними нормативными документами Холдинга.

28. Стратегические задачи Холдинга определяются его стратегией развития. Все принимаемые решения и действия должны соответствовать стратегии развития.

Основным элементом оценки эффективности деятельности Холдинга и его исполнительного органа является система КПД. Акционер через своих представителей в совете директоров (либо путем письменного уведомления) направляет стратегические ориентиры и свои ожидания по КПД.

Холдинг разрабатывает стратегию развития и/или план развития в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

На ежегодной основе осуществляется оценка достижения КПД Холдинга. Данная оценка влияет на вознаграждение руководителя и членов правления, принимается во внимание при их переизбрании, а также может явиться основанием для их отстранения от занимаемой должности досрочно.

В целях оценки достижения целей и задач, установленных в стратегии развития и/или плане развития, дочерним организациям устанавливаются КПД посредством следующих процессов:

1) Холдинг направляет своим представителям в советах директоров свои ожидания по целевым КПД дочерних организаций на планируемый период, которые выносятся ими на рассмотрение советов директоров дочерних организаций;

2) по итогам рассмотрения и обсуждения советом директоров дочерних организаций утверждается перечень и целевые значения КПД, которые доводятся до исполнительного органа дочерних организаций для разработки соответствующих стратегий развития на десятилетний период и/или планов развития на пятилетний период;

3) план развития дочерних организаций утверждается советами директоров дочерних организаций.

Холдингу рекомендуется утвердить единые типовые правила стратегического планирования и мониторинга планов развития дочерних организаций, а также мониторинга и оценки их реализации.

Правление Холдинга проводит мониторинг исполнения стратегий развития и/или планов развития и КПД дочерних организаций, результаты мониторинга и отчеты об исполнении плана развития вносятся в информационную систему Холдинга по планированию, мониторингу и оценке деятельности в порядке, определенном соответствующими документами Холдинга.

29. Совет директоров Холдинга обеспечивает эффективность управления Холдингом, эффективную реализацию стратегии и/или плана развития Холдинга, устойчивое развитие всех дочерних организаций, входящих в группу компаний Холдинга. Результатами эффективного управления в группе компаний Холдинга являются повышение операционной эффективности, улучшение качества отчетности, улучшенные стандарты корпоративной культуры и этики, большая открытость и прозрачность, снижение рисков, надлежащая система внутреннего контроля.

Совет директоров Холдинга является органом, ответственным перед акционером за эффективное управление и функционирование всей группы компаний Холдинга и принимает решения, связанные с управлением группой компаний Холдинга.

Система корпоративного управления Холдинга обеспечивает:

1) наличие четкой системы управления в группе компаний Холдинга, разграниченных полномочий и процессов принятия решений, отсутствие дублирования функций и процессов;

2) единые стандарты, политики и процессы, в том числе в части определения единых подходов к планированию, мониторингу и контролю, оценке результативности и применению корректирующих действий;

3) доступ к качественной информации в отношении деятельности группы компаний Холдинга;

4) надлежащее управление рисками группы компаний Холдинга.

В Холдинге также рекомендуется принять другие возможные механизмы управления группой компаний Холдинга, включающих централизацию некоторых функций (к примеру: планирование, казначейство, бухгалтерский учет, информационные технологии, правовое обеспечение, внутренний аудит и иное).

Система корпоративного управления и процесс принятия решений в группе компаний Холдинга регламентируются в уставе и документах Холдинга и дочерних организаций, входящих в его группу.

Глава 4. Принцип защиты прав и интересов акционера

30. Соблюдение прав акционера является ключевым условием для привлечения инвестиций в Холдинг. В этой связи, корпоративное управление в Холдинге основывается на обеспечении защиты, уважения прав и законных интересов акционера и направлено на способствование эффективной деятельности Холдинга, в том числе повышению эффективности реализации стратегии и/или плана развития Холдинга, поддержанию его финансовой стабильности и прибыльности.

31. Реестр акционеров Холдинга ведется независимым регистратором. Выбор и назначение регистратора, обладающего всеми необходимыми техническими средствами и безупречной репутацией, позволяют Холдингу обеспечить надежную и эффективную регистрацию прав собственности на акции и другие ценные бумаги Холдинга.

32. Акционер, включая институциональных инвесторов, участвует в обсуждении представителями Холдинга вопросов соблюдения основных прав акционеров и политики корпоративного управления Холдинга.

Параграф 1. Обеспечение прав акционера

33. Холдинг в установленном порядке обеспечивает реализацию прав акционера, в том числе права:

владения, пользования и распоряжения акциями;

участия в управлении Холдингом и избрания совета директоров в порядке, предусмотренном законами Республики Казахстан «Об акционерных обществах», «О государственном имуществе» и/или уставом Холдинга;

на получение доли прибыли Холдинга (дивидендов);

на получение доли в активах Холдинга при его ликвидации;

на получение информации о деятельности Холдинга, в том числе ознакомление с финансовой отчетностью Холдинга, в порядке, определенном единственным акционером или уставом Холдинга;

на обращение в Холдинг с письменными запросами в отношении его деятельности и получения мотивированных и исчерпывающих ответов в сроки, установленные уставом Холдинга;

на получение выписки от регистратора Холдинга или номинального держателя, подтверждающие его право собственности на ценные бумаги;

на оспаривание в судебном порядке принятых органами Холдинга решений;

на обращение в судебные органы от своего имени в случаях, предусмотренных статьями 63 и 74 Закона Республики Казахстан «Об акционерных обществах», с требованием о возмещении Холдингу должностными лицами Холдинга убытков, причиненных Холдингу, и возврате Холдингу должностными лицами Холдинга и/или их аффилированными лицами прибыли (дохода), полученной ими в результате принятия решений о заключении (предложения к заключению) крупных сделок и/или сделок, в совершении которых имеется заинтересованность;

на преимущественную покупку акций или других ценных бумаг Холдинга, конвертируемых в его акции, в порядке, установленном Законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах», за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами Республики Казахстан;

на участие в принятии общим собранием акционеров решения об изменении количества акций Холдинга или изменении их вида в порядке, предусмотренном Законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах».

34. Акционер реализует свои права по участию в управлении Холдингом посредством принятия решения от лица единственного акционера.

Параграф 2. Организация проведения общего собрания акционеров

35. В Холдинге общее собрание акционеров не проводится. Решения по вопросам, отнесенным законодательством Республики Казахстан и уставом к компетенции общего собрания акционеров, принимаются единственным акционером единолично и подлежат оформлению в письменном виде.

Единственный акционер может проводить заседания с советом директоров и исполнительным органом для подведения итогов деятельности года и принятия решений по вопросам своей компетенции. Единственный акционер также может проводить в течение года регулярные встречи с председателем совета директоров для обсуждения вопросов деятельности Холдинга в рамках своей компетенции.

Параграф 3. Дивидендная политика

36. Акционер должен иметь доступ к информации касательно условий и порядка выплаты дивидендов, а также быть обеспеченным достоверной информацией о финансовом положении Холдинга при выплате дивидендов. В этих целях единственным акционером утверждается дивидендная политика с обеспечением доступа для всех акционеров. В Холдинге рекомендуется утвердить единую дивидендную политику для группы компаний Холдинга, разрабатываемую с учетом специфики наличия в структуре группы компаний Холдинга организаций с несколькими акционерами/участниками.

Дивидендная политика определяет принципы, которыми руководствуется совет директоров при подготовке акционеру предложений о распределении чистого дохода Холдинга за истекший финансовый год. Дивидендная политика основывается на следующих принципах:

- 1) соблюдение интересов акционера;
- 2) повышение эффективности реализации стратегии и/или плана развития Холдинга;
- 3) обеспечение финансовой устойчивости Холдинга;
- 4) обеспечение финансирования деятельности Холдинга, включая финансирование инвестиционных проектов, реализуемых за счет средств Холдинга;
- 5) прозрачность механизма определения размера дивидендов;
- 6) сбалансированность краткосрочных (получение доходов) и долгосрочных (развитие Холдинга) интересов акционера.

В дивидендной политике также регламентируется порядок распределения чистого дохода и определения его части, направляемой на выплату дивидендов, порядок расчета размера дивидендов, порядок выплаты дивидендов, в том числе сроки, место и форма их выплаты. Получение дивидендов не должно быть затруднительным и обременительным для акционера.

Также, дивидендная политика устанавливает порядок определения минимальной доли чистой прибыли Холдинга, направляемой на выплату дивидендов.

37. Расчет размера дивидендов производится, исходя из суммы чистого дохода Холдинга, отраженного в годовой аудированной финансовой отчетности, составленной в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан о бухгалтерском учете и финансовой отчетности и международных стандартов финансовой отчетности. При этом размер выплаты дивидендов определяется с учетом законодательства Республики Казахстан.

В случае выплаты дивидендов по простым акциям по итогам квартала либо полугодия или распределения нераспределенной прибыли прошлых лет, а также в отдельных случаях, размер дивидендов может быть определен решением единственного акционера в особом порядке при рассмотрении вопроса об утверждении порядка распределения прибыли за соответствующие периоды.

Для принятия решения о выплате дивидендов совет директоров представляет на рассмотрение единственного акционера предложения о распределении чистого дохода Холдинга за истекший финансовый год и размере дивиденда за год в расчете на одну простую акцию.

При рассмотрении вопроса о выплате дивидендов в установленном порядке во внимание принимаются текущее состояние Холдинга, его кратко-, средне- и долгосрочные планы.

38. Холдингу следует раскрывать акционеру и инвесторам информацию о любых формах и условиях сотрудничества, соглашениях и партнерстве.

Глава 5. Принцип эффективного управления Холдингом советом директоров и правлением

Параграф 1. Эффективный совет директоров

39. Совет директоров является органом управления, подотчетным единственному акционеру, обеспечивающим стратегическое руководство Холдингом и контроль за деятельностью правления.

Совет директоров обеспечивает полную прозрачность своей деятельности перед акционером, а также внедрение всех положений настоящего Кодекса.

40. Совет директоров осуществляет свои функции в соответствии с законодательством Республики Казахстан, уставом Холдинга, настоящим Кодексом, положением о совете директоров и иными внутренними документами Холдинга. При этом совет директоров уделяет особое внимание вопросам по:

- 1) определению стратегии развития (направления и результаты);

2) постановке и мониторингу КПД, устанавливаемых в стратегии развития и/или плана развития;

3) организации и надзору за эффективным функционированием системы управления рисками и внутреннего контроля;

4) утверждению и мониторингу эффективной реализации крупных инвестиционных проектов и других ключевых стратегических проектов в рамках компетенции совета директоров;

5) избранию (переизбранию), вознаграждению, планированию преемственности и надзору за деятельностью руководителя и членов исполнительного органа;

6) корпоративному управлению и этике;

7) соблюдению в Холдинге положений настоящего Кодекса и корпоративных стандартов Холдинга в области деловой этики (Кодекса деловой этики);

8) организации работы службы внутреннего аудита, как органа, осуществляющего контроль за финансово-хозяйственной деятельностью.

41. Членам совета директоров следует добросовестно выполнять свои функциональные обязанности и в своей деятельности придерживаться следующих принципов:

1) действовать в пределах своих полномочий – члены совета директоров принимают решения и действуют в пределах своих полномочий, закрепленных в законах Республики Казахстан «Об акционерных обществах» и «О государственном имуществе», а также уставе Холдинга;

2) уделять достаточно времени для участия на заседаниях совета директоров, его комитетов и подготовки к ним;

3) способствовать эффективной реализации стратегии и/или плана развития Холдинга и его устойчивому развитию – члены совета директоров действуют в интересах Холдинга с учетом справедливого отношения к акционеру и принципов устойчивого развития; влияние решений и действий членов совета директоров возможно определить посредством следующих вопросов: каковы последствия решения/действия в долгосрочном периоде; каково влияние деятельности Холдинга на общество и окружающую среду; будет ли обеспечено справедливое отношение к акционеру; влияние на репутацию Холдинга и высокие стандарты деловой этики; влияние на интересы заинтересованных сторон (данный перечень вопросов является минимально необходимым, но не исчерпывающим);

4) поддерживать высокие стандарты деловой этики – члены совета директоров должны в своих действиях, решениях и поведении соответствовать высоким стандартам деловой этики и быть примером (образцом) для работников Холдинга;

5) не допускать конфликта интересов – член совета директоров не допускает возникновения ситуаций, при которых его личная заинтересованность может повлиять на надлежащее выполнение им обязанностей члена совета директоров; в случае возникновения ситуаций с конфликтами интересов, которые влияют или потенциально могут повлиять

на беспристрастное принятие решений, член совета директоров обязан заблаговременно уведомлять об этом председателя совета директоров и корпоративного секретаря и не принимать участия в обсуждении и принятии таких решений; данное требование относится и к другим действиям члена совета директоров, которые прямо или косвенно могут повлиять на надлежащее исполнение обязанностей члена совета директоров (например, участие члена совета директоров в деятельности других юридических лиц, приобретение акций/долей участия и иного имущества у партнеров и конкурентов, доступ к информации и возможностям);

б) действовать с должной разумностью, умением и осмотрительностью – членам совета директоров рекомендуется на постоянной основе повышать свои знания в части компетенций совета директоров и выполнения своих обязанностей в совете директоров и его комитетах, включая такие направления как законодательство, корпоративное управление, управление рисками, финансы и аудит, устойчивое развитие, знания отрасли и специфики деятельности Холдинга; в целях понимания актуальных вопросов деятельности Холдинга члены совета директоров регулярно посещают ключевые объекты Холдинга и проводят встречи с работниками.

42. Ответственность совета директоров за обеспечение своей деятельности, выполнение своих функций и обязанностей, в том числе (но не ограничиваясь) по определению стратегических направлений деятельности Холдинга, постановке четких задач и конкретных, измеримых (оцифрованных) КПД, и ответственность правления Холдинга за операционную (текущую) деятельность Холдинга, в том числе (но не ограничиваясь) четкое выполнение поставленных задач и достижение установленных КПД, должна быть четко разделена и закреплена в соответствующих внутренних документах Холдинга.

Члены совета директоров несут персональную ответственность за выполнение обязанностей члена совета директоров, включая фидуциарные обязанности перед акционером и принимаемые решения, эффективность своей деятельности, действие и/или бездействие. При наличии разных мнений председатель совета директоров обеспечивает рассмотрение всех приемлемых вариантов и предложений, которые высказываются отдельными членами совета директоров, чтобы принять решение, отвечающее интересам Холдинга.

Совет директоров ежегодно предоставляет акционеру:

1) отчет совета директоров, в котором отражаются итоги деятельности совета директоров и его комитетов за отчетный период, меры, предпринятые советом директоров по эффективной реализации стратегии и/или плана развития Холдинга и его устойчивому развитию, основные факторы риска, существенные события, рассмотренные вопросы, количество заседаний, форма заседаний, посещаемость, а также другая важная информация – отчет совета директоров включается в состав годового отчета Холдинга;

2) отчет о реализации ожиданий акционера.

Совет директоров ежегодно отчитывается о соблюдении норм настоящего Кодекса перед акционером. Совет директоров обеспечивает внедрение механизмов, которые помогут избежать конфликтов интересов, препятствующих объективному выполнению советом директоров своих обязанностей, и ограничить политическое вмешательство в процессы совета директоров.

43. В совете директоров и его комитетах следует соблюдать баланс навыков, опыта и знаний, обеспечивающий принятие независимых, объективных и эффективных решений в интересах Холдинга и с учетом справедливого отношения к акционеру и принципов устойчивого развития.

44. Единственный акционер избирает членов совета директоров на основе ясных и прозрачных процедур с учетом компетенций, навыков, достижений, деловой репутации и профессионального опыта кандидатов. При переизбрании отдельных членов совета директоров или его полного состава на новый срок во внимание принимаются их вклад в эффективность деятельности совета директоров Холдинга.

Срок полномочий членов совета директоров совпадает со сроком полномочий всего совета директоров и истекает на момент принятия единственным акционером решения по избранию нового состава совета директоров.

Рекомендуется избирать членов совета директоров на срок не более трех лет, в последующем, при условии удовлетворительных результатов деятельности, может быть переизбрание еще на срок до трех лет, если иное не установлено законодательством. Любой срок избрания в состав совета директоров на срок больше шести лет подряд (например, два трехлетних срока) подлежит особому рассмотрению, с учетом необходимости качественного обновления состава совета директоров. Не рекомендуется избирать одно и то же лицо в совет директоров более девяти лет подряд (например, три трехлетних срока). В исключительных случаях допускается избрание на срок более девяти лет, при этом избрание такого лица в совет директоров происходит ежегодно или в иной срок, определенный единственным акционером, с подробным разъяснением необходимости избрания данного члена совета директоров, и влияния данного фактора на независимость принятия решений.

Ни одно лицо не должно участвовать в принятии решений, связанных с собственным назначением, избранием и переизбранием.

При отборе кандидатов в состав совета директоров во внимание принимаются:

- опыт работы на руководящих должностях;
- опыт работы в качестве члена совета директоров;
- стаж работы;
- образование, специальность, включая наличие международных сертификатов;

- наличие компетенций по направлениям и отраслям (отрасли могут меняться в зависимости от портфеля активов);

деловая репутация;

наличие прямого или потенциального конфликта интересов.

Количественный состав совета директоров определяется единственным акционером. Состав совета директоров устанавливается индивидуально с учетом масштабов деятельности, потребностей бизнеса, текущих задач, стратегии развития и/или плана развития и финансовых возможностей.

Состав совета директоров должен быть сбалансированным, что означает сочетание членов совета директоров (представителей акционера, независимых директоров, руководителя исполнительного органа), обеспечивающее принятие решений в интересах Холдинга и с учетом справедливого отношения к акционеру.

Не может быть избрано на должность члена Совета директоров лицо:

имеющее непогашенную или не снятую в установленном законом порядке судимость;

ранее являвшееся председателем совета директоров, первым руководителем (председателем правления), заместителем руководителя, главным бухгалтером другого юридического лица в период не более чем за один год до принятия решения о принудительной ликвидации или принудительном выкупе акций, или консервации другого юридического лица, признанного банкротом в установленном порядке. Указанное требование применяется в течение пяти лет после даты принятия решения о принудительной ликвидации или принудительном выкупе акций, или консервации другого юридического лица, признанного банкротом в установленном порядке.

45. В составе совета директоров обязательно присутствие и участие независимых директоров. Число членов совета директоров должно составлять не менее трех человек. Не менее одной трети числа членов совета директоров Холдинга должны быть независимыми директорами. Вместе с тем, количество независимых директоров должно быть достаточным для обеспечения независимости принимаемых решений и справедливого отношения к акционеру. Рекомендованное количество независимых директоров в составе совета директоров Холдинга составляет до пятидесяти процентов от общего количества членов совета директоров.

Независимые члены совета директоров должны быть свободны от каких-либо материальных интересов или отношений с Холдингом, которые могли бы поставить под угрозу осуществление объективного суждения.

Независимым директором признается лицо, которое обладает достаточным профессионализмом и самостоятельностью, чтобы принимать независимые и объективные решения, свободные от влияния исполнительного органа и прочих заинтересованных сторон.

Требования к независимым директорам устанавливаются в соответствии с законодательством Республики Казахстан и уставом Холдинга.

Независимые директора активно участвуют в обсуждении вопросов, где возможен конфликт интересов (подготовка финансовой и нефинансовой

отчетности, заключение сделок, в отношении которых имеется заинтересованность, выдвижение кандидатов в состав правления, установление вознаграждения членам правления). Независимые директора избираются председателями ключевых комитетов совета директоров – по вопросам аудита, рисков, кадров и вознаграждений, в других комитетах также рекомендуется их избрание в качестве председателей.

Независимый директор следит за возможной утерей статуса независимости и должен заблаговременно уведомлять председателя совета директоров в случае наличия таких ситуаций. В случае наличия обстоятельств, влияющих на независимость члена совета директоров, председатель совета директоров незамедлительно доводит данную информацию до сведения акционера для принятия соответствующего решения.

46. Отношения между членами совета директоров и Холдингом оформляются договорами с учетом требований законодательства Республики Казахстан, положений настоящего Кодекса и внутренних нормативных документов Холдинга.

В договорах необходимо указать права, обязанности, ответственность сторон и другие существенные условия, а также обязательства директора по соблюдению положений настоящего Кодекса, в том числе уделять достаточное количество времени для выполнения возлагаемых на них функций, о неразглашении внутренней информации о Холдинге после прекращения его деятельности на срок, установленный советом директоров и дополнительные обязательства, обусловленные требованиями к статусу и функциям независимых директоров (в части своевременного заявления об утрате независимости и другие).

В договорах могут устанавливаться сроки выполнения членами совета директоров отдельных обязанностей.

Холдингу необходимо обеспечить наличие планов преемственности членов совета директоров для поддержания непрерывности деятельности и прогрессивного обновления состава совета директоров.

Совет директоров утверждает программу введения в должность для вновь избранных членов совета директоров и программу профессионального развития для каждого члена совета директоров. Корпоративный секретарь обеспечивает реализацию данной программы.

Члены совета директоров, избранные впервые, после своего назначения проходят программу введения в должность. В процессе введения в должность члены совета директоров ознакамливаются со своими правами и обязанностями, ключевыми аспектами деятельности и документами Холдинга, в том числе, связанными с наибольшими рисками.

47. Председатель совета директоров отвечает за общее руководство советом директоров, обеспечивает полную и эффективную реализацию советом директоров его основных функций и построение конструктивного диалога между членами совета директоров, акционером и правлением Холдинга.

Председателю совета директоров следует стремиться к созданию единой команды профессионалов, настроенных на эффективную реализацию стратегии и/или плана развития Холдинга и его устойчивое развитие, умеющих своевременно и на должном профессиональном уровне реагировать на внутренние и внешние вызовы.

Для выполнения роли председателя совета директоров, помимо профессиональной квалификации и опыта, необходимо наличие специальных навыков, таких как лидерство, умение мотивировать, понимать разные взгляды и подходы, иметь навыки разрешения конфликтных ситуаций.

Роли и функции председателя совета директоров и председателя правления Холдинга следует четко разделять и закреплять в уставе Холдинга. Председатель правления не может быть избран председателем совета директоров Холдинга.

Ключевые функции председателя совета директоров включают:

- 1) планирование заседаний совета директоров и формирование повестки;
- 2) обеспечение своевременного получения членами совета директоров полной и актуальной информации для принятия решений;
- 3) обеспечение сосредоточения внимания совета директоров на рассмотрении стратегических вопросов и минимизации вопросов текущего (операционного) характера, подлежащих рассмотрению советом директоров;
- 4) обеспечение максимальной результативности проведения заседаний совета директоров посредством выделения достаточного времени для обсуждений, всестороннего и глубокого рассмотрения вопросов повестки дня, стимулирования открытых обсуждений, достижения согласованных решений;
- 5) построение надлежащей коммуникации и взаимодействия с акционером, включающее организацию консультаций с акционером при принятии ключевых стратегических решений;
- 6) обеспечение мониторинга и надзора надлежащего исполнения принятых решений совета директоров и единственного акционера;
- 7) в случае возникновения корпоративных конфликтов принятие мер по их разрешению и минимизации негативного влияния на деятельность Холдинга, и своевременное информирование акционера, в случае невозможности решения таких ситуаций собственными силами.

Параграф 2. Вознаграждение членов совета директоров

48. Уровень вознаграждения членов совета директоров рекомендуется установить в размере, достаточным для привлечения и мотивирования каждого члена совета директоров такого уровня, который требуется для успешного управления Холдингом. Комитет по социальным вопросам, кадрам и вознаграждениям совета директоров Холдинга вносит предложения по размеру вознаграждения кандидатов в независимые директора.

Ни одно лицо не должно участвовать в принятии решений, связанных с собственным вознаграждением.

Вознаграждение должно справедливо отражать ожидаемый вклад члена совета директоров в повышение эффективности всего совета директоров и деятельности Холдинга.

При установлении размера вознаграждения члена совета директоров, необходимо принимать во внимание ожидаемый положительный эффект для Холдинга от участия данного лица в составе совета директоров. Также принимаются во внимание обязанности членов совета директоров, масштабы деятельности Холдинга, долгосрочные цели и задачи, определяемые стратегией развития, сложность вопросов, рассматриваемых советом директоров, уровень вознаграждения в аналогичных компаниях частного сектора (бенчмаркинг, обзор вознаграждений).

Уровень вознаграждения необходимо сбалансировать и обосновать с целью исключения потенциальной негативной реакции со стороны общественности, вызванного вследствие установления чрезмерно высокого уровня вознаграждения.

Рекомендуется осуществлять раскрытие информации о вознаграждении членов совета директоров и правления на международной арене. Данная мера рассматривается как хорошая практика.

Членам совета директоров, как правило, выплачивается фиксированное годовое/квартальное вознаграждение, а также дополнительное вознаграждение за председательство в совете директоров, участие и председательство в комитетах совета директоров. Вознаграждение члена совета директоров не должно включать опционы или другие элементы, связанные с результатами деятельности Холдинга.

При этом, членам совета директоров, являющимся государственными служащими, вознаграждения не выплачиваются.

Единственный акционер Холдинга определяет размер и условия выплаты вознаграждения и компенсации расходов члену (-ам) совета директоров Холдинга. При этом, условия вознаграждения директоров отражаются в договорах, заключаемых с ними, и при необходимости, во внутреннем нормативном документе Холдинга.

Параграф 3. Комитеты при совете директоров

49. При советах директоров создаются комитеты, в компетенцию которых входит рассмотрение вопросов по аудиту, управлению рисками, стратегическому планированию, кадрам и вознаграждениям, а также иных вопросов, предусмотренных внутренними нормативными документами Холдинга.

В целях повышения эффективности принятия инвестиционных решений рекомендуется включить в компетенцию одного из комитетов при совете директоров вопросы, связанные с инвестиционной деятельностью,

рассмотрение которых входит в компетенцию совета директоров. Количественный состав комитета должен составлять не менее 3 человек.

Наличие комитетов не освобождает членов совета директоров от ответственности за принятые решения в рамках компетенции совета директоров.

Комитеты создаются для проведения детального анализа и выработки рекомендаций по кругу наиболее важных вопросов до их рассмотрения на заседании совета директоров. Окончательное решение по рассматриваемым комитетами вопросам принимается советом директоров.

Деятельность всех комитетов совета директоров регулируется внутренними нормативными документами, утверждаемыми советом директоров, содержащими положения о составе, компетенции, порядке избрания членов комитета, порядке работы комитетов, а также о правах и обязанностях их членов. Акционер вправе ознакомиться с положениями о комитетах.

Для организации работы комитета, комитетом или советом директоров назначается секретарь комитета из числа работников службы корпоративного секретаря либо приказом председателя правления из числа работников Холдинга. Секретарь комитета обеспечивает подготовку заседаний комитета, сбор и систематизацию материалов к заседаниям, своевременное направление членам комитета и приглашенным лицам уведомлений о проведении заседаний комитета, повестку дня заседаний, материалов по вопросам повестки дня, протоколирование заседаний, подготовку проектов решений комитета, а также последующее хранение всех соответствующих материалов.

50. Совет директоров принимает решение о создании комитетов, определяет состав комитетов, сроки и полномочия.

Комитеты состоят из числа членов совета директоров, обладающих необходимыми профессиональными знаниями, компетенциями и навыками для работы в комитете. При формировании составов комитетов принимается во внимание наличие потенциальных конфликтов интересов. Председателям комитетов наряду с профессиональными компетенциями следует обладать организаторскими и лидерскими качествами, хорошими коммуникативными навыками для эффективной организации деятельности комитета.

Состав комитета формируется из числа членов совета директоров Холдинга и экспертов без права голоса, обладающих необходимыми профессиональными знаниями для работы в комитете. Председатель комитета избирается из числа независимых директоров. На заседаниях комитетов должны присутствовать только члены комитетов. Присутствие остальных лиц допускается только по приглашению комитета.

Комитеты утверждают план своей работы (рекомендуется до начала календарного года), который согласовывается с планом работы совета директоров, с указанием перечня рассматриваемых вопросов и дат проведения заседаний. Периодичность проведения заседаний комитетов составляет не менее четырех заседаний в год. Заседания комитетов

проводятся в очной или заочной форме с оформлением протокола (решения), при этом количество заседаний с заочной формой голосования необходимо минимизировать. В целях создания благоприятных условий и сокращения затрат на проведение заседаний комитетов допускается участие членов комитетов посредством технических средств связи.

Председатели Комитетов готовят отчет о деятельности комитета и на отдельном заседании отчитываются перед советом директоров об итогах деятельности за год. Совет директоров имеет право в любое время в течение года потребовать у комитетов представить отчет о текущей деятельности. Сроки подготовки и представления такого отчета определяются советом директоров.

Параграф 4. Комитет по стратегическому планированию

51. Председатель Комитета по стратегическому планированию избирается из числа членов совета директоров на срок исполнения советом директоров своих полномочий на одном из первых заседаний вновь избранного совета директоров. Решение об избрании принимается простым большинством голосов от общего числа членов совета директоров.

При необходимости, в состав комитета по стратегическому планированию могут привлекаться эксперты, имеющие соответствующий опыт и компетенцию.

Базовыми функциями комитета по стратегическому планированию является разработка и представление совету директоров Холдинга рекомендаций по вопросам выработки приоритетных направлений деятельности Холдинга и стратегии его развития, включая вопросы по разработке мероприятий, способствующих повышению эффективности деятельности Холдинга, реализации стратегии и/или плана развития, и устойчивого развития.

Параграф 5. Комитет по внутреннему аудиту и рискам

52. В состав комитета по внутреннему аудиту и рискам совета директоров входят независимые директора, обладающие необходимыми знаниями и практическим опытом в области бухгалтерского учета и аудита, управления рисками, внутреннего контроля. Председатель комитета по внутреннему аудиту и рискам является независимый директор. Базовые функции комитета по внутреннему аудиту и рискам включают вопросы внутреннего и внешнего аудита, финансовой отчетности, корпоративного управления, внутреннего контроля и управления рисками, соблюдения законодательства Республики Казахстан, внутренних нормативных документов и иные вопросы по поручению совета директоров.

Кроме того, комитет по внутреннему аудиту и рискам совета директоров оценивает кандидатов в аудиторы Холдинга, а также

предварительно анализирует заключение аудиторской организации перед представлением его совету директоров и единственному акционеру.

Член совета директоров, не являющийся независимым, может быть избран в состав комитета, если совет директоров в порядке исключения решит, что членство данного лица в комитете по аудиту и рискам совета директоров необходимо в интересах акционеров и Холдинга. При возникновении данного назначения совету директоров следует раскрыть характер зависимости данного лица и обосновать такое решение.

Параграф 6. Комитет по социальным вопросам, кадрам и вознаграждениям

53. В состав комитета по социальным вопросам, кадрам и вознаграждениям входит большинство из числа независимых директоров в целях выработки объективных и независимых решений и недопущения влияния заинтересованных лиц (представителей акционера, председателя правления, работников и иных лиц) на суждения членов комитета.

Членам комитета следует обладать необходимыми знаниями и практическим опытом в области управления персоналом и оценки его деятельности, а также в сфере корпоративного управления. Председателем комитета является независимый директор.

Комитет по социальным вопросам, кадрам и вознаграждениям определяет критерии подбора кандидатов в члены совета директоров, кандидатуры топ-менеджеров, вырабатывает политику Холдинга в области вознаграждения данных лиц, проводит регулярную оценку деятельности членов совета и топ-менеджеров.

Базовые функции комитета включают вопросы назначения (избрания), постановки мотивационных (стратегических и индивидуальных) КПД, оценки деятельности, вознаграждения и планирования преемственности председателя и членов правления, вопросы назначения и вознаграждения корпоративного секретаря и работников службы внутреннего аудита, а также участие в рассмотрении указанных вопросов в отношении состава самого совета директоров, в случаях предоставления таких полномочий единственным акционером. В этом случае, членам комитета по социальным вопросам, кадрам и вознаграждениям рекомендуется не допускать возникновения ситуации с конфликтом интересов и не принимать участие при рассмотрении вопросов собственного назначения и/или вознаграждения.

Параграф 7. Организация деятельности совета директоров

54. Подготовка и проведение заседаний совета директоров должны способствовать максимальной результативности его деятельности. Для выполнения своих обязанностей членам совета директоров необходимо иметь доступ к полной, актуальной и своевременной информации.

Совету директоров следует соблюдать установленные внутренними нормативными документами Холдинга процедуры по подготовке и проведению заседаний совета директоров.

55. Совет директоров проводит регулярные заседания для эффективного выполнения своих функций. Заседания совета директоров проводятся в соответствии с планом работы, утверждаемым до начала календарного года, включающим перечень рассматриваемых вопросов и график проведения заседаний с указанием дат. Проведение заседаний совета директоров и его комитетов осуществляется посредством очной или заочной форм голосования, при этом количество заседаний с заочной формой голосования необходимо минимизировать. Рассмотрение и принятие решений по вопросам важного и стратегического характера осуществляется на заседаниях совета директоров только с очной формой голосования.

В особых случаях возможно сочетание обеих форм заседания совета директоров и его комитетов. Это касается ситуации, когда один или несколько членов совета директоров (не более 30%) не имеют возможности лично присутствовать на заседании совета директоров. При этом отсутствующий член совета директоров может участвовать в обсуждении рассматриваемых вопросов, используя технические средства связи и предоставлять свое мнение в письменной форме.

Рекомендуемая периодичность проведения заседаний совета директоров составляет не менее 6 заседаний в год. Рекомендуется равномерное распределение количества вопросов, планируемых к рассмотрению в течение года, для обеспечения тщательного и полноценного обсуждения и принятия своевременных и качественных решений.

56. Рекомендуется направлять материалы к заседаниям совета директоров заблаговременно – не менее чем за 10 календарных дней, а по более важным вопросам, которые определяются уставом Холдинга – не менее чем за 10 рабочих дней, если иные сроки не установлены уставом Холдинга. Перечень важных вопросов включает, но не ограничивается, стратегией развития и/или планом развития, мотивационными КПД для председателя и членов правления, годовым отчетом и участием в создании других юридических лиц.

В повестку заседания совета директоров не включаются вопросы, материалы по которым были предоставлены с нарушением сроков. В случае включения в повестку вопросов с нарушением сроков, председателю совета директоров предоставляется исчерпывающее обоснование данной необходимости, указанное обстоятельство учитывается при оценке деятельности корпоративного секретаря Холдинга.

57. Совет директоров принимает решения на основе полной, достоверной и качественной информации. Для принятия советом директоров эффективных и своевременных решений необходимо обеспечить соблюдение следующих условий:

высокое качество материалов, информации, документов, предоставляемых совету директоров (в том числе при необходимости перевод на английский язык);

получение мнения экспертов (внутренних и внешних) при необходимости (следует учитывать, что привлечение экспертов не снимает с совета директоров ответственности за принятое решение);

время, уделяемое обсуждениям на совете директоров, особенно для важных и сложных вопросов;

своевременное рассмотрение вопросов;

в решениях предусматривается план дальнейших действий, сроки и ответственные лица.

Следующие факторы могут оказать отрицательное влияние на качество решений совета директоров:

доминирование одного или нескольких директоров на заседании, что может ограничить полноценное участие в обсуждениях других директоров;

формальное отношение к рискам;

преследование личных интересов и низкие этические стандарты;

формальное принятие решений на заседании совета директоров, без реальных и активных обсуждений;

позиция бескомпромиссности (отсутствие гибкости) или отсутствие стремления к развитию (довольствование текущим положением);

слабая организационная культура;

недостаток информации и/или анализа.

Члены совета директоров могут запросить дополнительную информацию по вопросам повестки дня, необходимую для принятия решения.

58. Необходимо участие каждого члена совета директоров на заседаниях совета директоров и его комитета, в состав которого он входит. Отступление от данной нормы допускается в исключительных случаях, оговариваемых в положении о совете директоров.

Кворум для проведения заседания совета директоров составляет не менее половины от числа его членов и определяется с учетом членов совета директоров, которые участвуют в обсуждении и голосовании рассматриваемых вопросов, используя технические средства связи (в режиме сеанса видеоконференции, телефонной конференцсвязи и др.), либо при наличии их голосов, выраженных в письменном виде.

59. Решения на заседании совета директоров Холдинга принимаются большинством голосов членов совета директоров, принимающих участие в заседании, если законодательством Республики Казахстан, уставом Холдинга или его внутренними нормативными документами, определяющим порядок созыва и проведения заседаний совета директоров, не предусмотрено иное.

При решении вопросов на заседании совета директоров Холдинга каждый член совета директоров обладает одним голосом. Передача права голоса членом совета директоров иному лицу, в том числе другому члену совета директоров не допускается.

При принятии советом директоров решений, в случае равенства голосов членов совета директоров, право решающего голоса принадлежит председателю совета директоров.

60. Член Совета директоров, имеющий заинтересованность по вопросу, вынесенному на рассмотрение совета директоров, не участвует в обсуждении и голосовании по данному вопросу, о чем делается соответствующая запись в протоколе заседания совета директоров.

61. Срок давности по неразглашению внутренней (служебной) информации Холдинга бывшими членами совета директоров после прекращения их деятельности в составе совета директоров составляет не менее 5 лет.

62. Совету директоров рекомендуется проводить ревизию ранее принятых решений. Анализу подлежат как само решение, так и процесс его принятия. Рекомендуется проводить ревизию ранее принятых решений при проведении советом директоров оценки своей деятельности.

Параграф 8. Оценка деятельности совета директоров

63. Совет директоров, его комитеты и члены совета директоров должны оцениваться на ежегодной основе. При этом не реже одного раза в три года оценка проводится с привлечением независимой профессиональной организации.

Оценка должна позволять определять вклад совета директоров и каждого из его членов в эффективную реализацию стратегии и/или плана развития, устойчивое развитие Холдинга, а также выявлять направления и рекомендовать меры для улучшений. Результаты оценки принимаются во внимание при переизбрании или досрочном прекращении полномочий членов совета директоров.

Оценка является одним из основных инструментов повышения профессионализма совета директоров и его индивидуальных членов. Проведение оценки обязательно как для независимых директоров, так и для представителей акционера.

Проведение оценки должно соответствовать таким критериям, как регулярность, комплексность, непрерывность, реалистичность, конфиденциальность.

Процесс, сроки и порядок проведения оценки деятельности совета директоров, его комитетов и членов совета директоров следует четко регламентировать во внутренних нормативных документах Холдинга.

64. Оценка включает, но не ограничивается рассмотрением следующих вопросов:

1) оптимальность состава совета директоров (баланс навыков, опыта, разнообразие состава, объективность) в контексте стоящих задач перед Холдингом;

2) ясность понимания видения, стратегии, основных задач, проблем и ценностей Холдинга;

- 3) планы преемственности и развития;
- 4) функционирование совета директоров как единого органа, роли совета директоров и председателя правления в деятельности Холдинга;
- 5) эффективность взаимодействия совета директоров с единственным акционером, правлением и должностными лицами Холдинга;
- 6) эффективность каждого из членов совета директоров;
- 7) эффективность деятельности комитетов совета директоров и их взаимодействие с советом директоров, членами правления;
- 8) качество информации и документов, предоставляемых совету директоров;
- 9) качество обсуждений на совете директоров, в его комитетах;
- 10) эффективность деятельности корпоративного секретаря;
- 11) ясность в понимании процессов и компетенций;
- 12) процесс выявления и оценки рисков;
- 13) взаимодействие с акционером и иными заинтересованными сторонами.

65. Оценка проводится советом директоров в обязательном порядке на ежегодной основе с учетом соответствующей оценки комитета по социальным вопросам, кадрам и вознаграждениям совета директоров. Способами оценки являются самооценка или привлечение независимого консультанта для повышения качества оценки. Независимый внешний консультант привлекается не реже чем один раз в три года.

Результаты оценки могут служить основанием для переизбрания всего состава совета директоров или отдельного его члена, пересмотра состава совета директоров и размера вознаграждения членам совета директоров. В случае наличия серьезных недостатков в результатах деятельности отдельных членов совета директоров, председателю совета директоров рекомендуется проводить консультации с акционером.

Совет директоров в ежегодном годовом отчете отражает способ проведения оценки совета директоров и принятые меры по ее результатам.

66. Акционер может провести собственную оценку совета директоров самостоятельно или с привлечением независимого консультанта. Во внимание принимаются результаты оценки, проведенной самостоятельно советом директоров, результаты деятельности Холдинга, выполнение ожиданий акционера и иные факторы.

Параграф 9. Корпоративный секретарь Холдинга

67. В целях эффективной организации деятельности совета директоров и взаимодействия правления с акционером, советом директоров назначается корпоративный секретарь.

Совет директоров принимает решение о назначении корпоративного секретаря, определяет срок его полномочий, функции и порядок деятельности, размер должностного оклада и условия вознаграждения, принимает решение о создании службы (секретариата) корпоративного

секретаря (при необходимости) и определяет бюджет указанной службы. Корпоративный секретарь подотчетен совету директоров Холдинга и независим от правления Холдинга. Основные обязанности корпоративного секретаря включают содействие в своевременном и качественном принятии корпоративных решений со стороны совета директоров, единственного акционера, выполнение роли советника для членов совета директоров по всем вопросам их деятельности и применения положений настоящего Кодекса, а также мониторинг за реализацией настоящего Кодекса и участие в совершенствовании корпоративного управления в Холдинге и дочерних организациях. Корпоративный секретарь также осуществляет подготовку отчета о соблюдении принципов и положений настоящего Кодекса, который включается в состав годового отчета Холдинга. В данном отчете следует отражать перечень принципов и положений Кодекса, которые не соблюдаются, с приведением соответствующих объяснений.

68. Основные функции корпоративного секретаря включают, но не ограничиваются следующими.

В части обеспечения деятельности совета директоров:

1) оказание помощи председателю совета директоров в формировании плана работы и повесток заседаний;

2) организация проведения заседаний совета директоров;

3) обеспечение получения членами совета директоров актуальной и своевременной информации, необходимой для принятия решений по вопросам повестки дня и в рамках компетенции совета директоров;

4) протоколирование заседаний совета директоров, обеспечение хранения протоколов, стенограмм, аудио-видео записей, материалов заседаний совета директоров;

5) консультирование членов совета директоров по вопросам законодательства Республики Казахстан, устава Холдинга, настоящего Кодекса, внутренних нормативных документов, осуществление мониторинга происходящих изменений и своевременное информирование членов совета директоров;

6) организация введения в должность вновь избранных членов совета директоров;

7) организация обучения членов совета директоров и привлечения экспертов;

8) организация взаимодействия членов совета директоров с акционером, правлением.

69. В части обеспечения взаимодействия с акционером:

1) организация принятия решений единственным акционером;

2) своевременное направление материалов по вопросам, выносимым на рассмотрение единственного акционера для принятия соответствующих решений;

3) обеспечение хранения решений единственного акционера;

4) обеспечение надлежащего взаимодействия с акционером, включая контроль за предоставлением информации на запросы акционера на своевременной основе.

70. В части внедрения надлежащей практики корпоративного управления:

1) мониторинг реализации и соблюдения принципов и положений настоящего Кодекса;

2) подготовка отчета о соблюдении принципов и положений настоящего Кодекса;

3) выявление в рамках исполнения своих функций нарушений в части норм корпоративного управления, закрепленных законодательством, уставом и другими внутренними нормативными документами Холдинга;

4) консультирование акционеров, должностных лиц, работников Холдинга по вопросам корпоративного управления;

5) мониторинг лучшей мировой практики в сфере корпоративного управления и внесение предложений по совершенствованию практики корпоративного управления в Холдинге.

71. В случае возникновения ситуаций с конфликтом интересов, корпоративный секретарь доводит данную информацию до сведения председателя совета директоров.

72. Для профессионального исполнения своих обязанностей корпоративному секретарю следует обладать знаниями, опытом и квалификацией, безупречной деловой репутацией и пользоваться доверием совета директоров и акционера. В зависимости от размера Холдинга и масштаба его деятельности, может быть создана служба корпоративного секретаря.

На должность корпоративного секретаря назначается лицо, имеющее высшее юридическое или экономическое образование, с не менее чем 5-летним опытом работы, и практические знания в сфере корпоративного управления и корпоративного права.

В целях повышения эффективности подготовки и проведения заседаний совета директоров рекомендуется периодически обсуждать полноту и полезность предоставленных членам совета директоров материалов. Результаты данных обсуждений служат основанием для оценки эффективности деятельности корпоративного секретаря.

В отношении корпоративного секретаря в Холдинге разрабатывается программа введения в должность и планирования преемственности. Поиск и назначение корпоративного секретаря осуществляются на основе открытых и прозрачных процедур, закрепленных во внутренних нормативных документах Холдинга.

Корпоративный секретарь осуществляет свою деятельность на основе положения, утверждаемого советом директоров, в котором указываются функции, права и обязанности, порядок взаимодействия с органами Холдинга, квалификационные требования и другая информация.

73. Для выполнения своих функций корпоративный секретарь наделяется следующими полномочиями:

1) запрашивать и получать у органов, должностных лиц и работников Холдинга документы и информацию, необходимые для принятия решений на заседаниях совета директоров и единственным акционером;

2) принимать меры по организации заседаний совета директоров, принятия решений единственным акционером, по доведению до должностных лиц Холдинга информации о принятых решениях, а также последующему контролю их исполнения;

3) непосредственно взаимодействовать с председателем и членами совета директоров, председателем и членами правления, работниками Холдинга, акционером.

Правление Холдинга оказывает корпоративному секретарю всестороннее содействие при исполнении им своих полномочий.

Параграф 10. Омбудсмен Холдинга

74. В целях соблюдения принципов деловой этики и оптимального регулирования социально-трудовых споров, в Холдинге может быть введена должность омбудсмена.

Кандидату на должность омбудсмена следует обладать безупречной деловой репутацией, высоким авторитетом, а также способностью принятия беспристрастных решений.

Омбудсмен назначается решением Совета директоров Холдинга и подлежит переизбранию каждые два года. Роль омбудсмена заключается в консультировании обратившихся к нему работников, участников трудовых споров, конфликта и оказании им содействия в выработке взаимоприемлемого, конструктивного и реализуемого решения с учетом соблюдения норм законодательства Республики Казахстан (в том числе, соблюдения конфиденциальности при необходимости), оказании содействия в решении проблемных социально-трудовых вопросов, как работников, так и Холдинга.

Омбудсмен выносит на рассмотрение соответствующих органов и должностных лиц Холдинга выявленные им проблемные вопросы, носящие системный характер и требующие принятия соответствующих решений (комплексных мер), выдвигает конструктивные предложения для их решения.

Омбудсмен не реже одного раза в год представляет отчет о результатах проведенной работы комитету по социальным вопросам, кадрам и вознаграждениям и комитету по внутреннему аудиту и рискам совета директоров Холдинга, которые оценивают результаты его деятельности.

Совет директоров оценивает результаты деятельности омбудсмена и принимает решение о продлении или прекращении полномочий лица, занимающего должность омбудсмена.

При необходимости роль омбудсмана может быть возложена на корпоративного секретаря Холдинга.

Параграф 11. Служба внутреннего аудита при совете директоров Холдинга

75. Для осуществления контроля за финансово-хозяйственной деятельностью Холдинга, оценки в области внутреннего аудита и контроля, управления рисками, соблюдения законодательства Республики Казахстан в Холдинге создается служба внутреннего аудита. Совет директоров Холдинга определяет количественный состав службы внутреннего аудита, срок полномочий ее работников, назначает ее руководителя и членов, а также досрочно прекращает их полномочия, определяет порядок ее работы, размер и условия оплаты труда и премирования работников службы внутреннего аудита, а также бюджет службы внутреннего аудита.

Работники службы внутреннего аудита не могут быть избраны в состав совета директоров и правления Холдинга.

Служба внутреннего аудита подчиняется непосредственно совету директоров Холдинга и является независимой от правления Холдинга. Задачи и функции службы внутреннего аудита, ее права и ответственность определяются положением о службе внутреннего аудита, утвержденным советом директоров Холдинга.

Ключевые обязанности службы внутреннего аудита включают оценку качества системы внутреннего контроля и управления рисками в Холдинге и доведение до сведения совета директоров информации о достаточности и эффективности данной системы. Основная задача службы внутреннего аудита заключается в содействии улучшению результатов деятельности Холдинга.

76. В положении о службе внутреннего аудита определяются и закрепляются:

приверженность принципам и положениям, принятым международным Институтом внутренних аудиторов (The Institute of Internal Auditors);

статус, цели и задачи внутреннего аудита Холдинга;

условия обеспечения независимости, объективности и профессионализма службы внутреннего аудита для достижения целей и задач внутреннего аудита и эффективного выполнения службой внутреннего аудита своих функций и обязанностей;

квалификационные требования к руководителю и работникам службы внутреннего аудита;

объем и содержание деятельности внутреннего аудита;

право доступа к документации, сотрудникам и материальным активам при выполнении соответствующих заданий;

порядок взаимодействия службы внутреннего аудита с советом директоров и правлением Холдинга и представления отчетности комитету по

внутреннему аудиту и рискам совета директоров, совету директоров Холдинга.

В положении о службе внутреннего аудита предусматриваются также следующие задачи и функции:

содействие правлению и работникам Холдинга в разработке и мониторинге исполнения процедур и мероприятий по совершенствованию системы управления рисками и внутреннего контроля, корпоративному управлению;

координация деятельности с внешним аудитором Холдинга, а также лицами, оказывающими услуги по консультированию в области управления рисками, внутреннего контроля и корпоративного управления;

проведение в рамках установленного порядка внутреннего аудита Холдинга;

подготовка и предоставление совету директоров и его комитету по внутреннему аудиту и рискам ежеквартальных и годового отчетов о результатах деятельности подразделения внутреннего аудита и выполнении годового аудиторского плана (в том числе включающих информацию о существенных рисках, недостатках, результатах и эффективности выполнения мероприятий по устранению выявленных недостатков, результатах оценки фактического состояния, надежности и эффективности системы управления рисками, внутреннего контроля и корпоративного управления);

проверка соблюдения членами правления Холдинга и ее работниками положений законодательства Республики Казахстан и внутренних нормативных документов, касающихся инсайдерской информации и борьбы с коррупцией, соблюдения этических требований;

осуществление мониторинга за исполнением рекомендаций внешнего аудитора.

77. Оценка эффективности деятельности службы внутреннего аудита, ее руководителя и работников осуществляется советом директоров на основе рассмотрения отчетов службы внутреннего аудита, соблюдения сроков исполнения годового аудиторского плана и представления отчетности, оценки соответствия отчетов требованиям стандартов и внутренних нормативных документов службы внутреннего аудита.

Параграф 12. Правление

78. В Холдинге создается коллегиальный исполнительный орган – правление. Председателю и членам правления следует обладать высокими профессиональными и личностными характеристиками, а также иметь безупречную деловую репутацию и придерживаться высоких этических стандартов. Председателю правления также необходимо обладать высокими организаторскими способностями, работать в активном взаимодействии с акционером и конструктивно выстраивать с ним диалог, советом директоров, работниками и другими заинтересованными сторонами.

79. Правление подотчетно совету директоров и осуществляет руководство ежедневной деятельностью Холдинга, несет ответственность за реализацию стратегии развития и/или плана развития и решений, принятых советом директоров и единственным акционером.

80. Совет директоров избирает членов правления, за исключением председателя правления Холдинга, определяет срок полномочий правления, размер должностного оклада и условия оплаты труда всех членов правления. Ключевую роль в процессе поиска и отбора кандидатов в состав правления, определении их вознаграждения играет комитет по социальным вопросам, кадрам и вознаграждениям совета директоров Холдинга.

Единственный акционер избирает и досрочно прекращает полномочия председателя правления Холдинга.

Предложения по кандидатам на избрание в состав правления, на рассмотрение комитета по социальным вопросам, кадрам и вознаграждениям совета директоров вносит председатель правления. В случае отклонения советом директоров кандидата, предложенного председателем правления на одну и ту же вакантную должность в состав правления во второй раз, право на внесение предложения по кандидату на данную вакантную должность переходит к совету директоров.

Совет директоров может в любое время прекратить полномочия членов правления, за исключением председателя правления, полномочия которого прекращаются по решению единственного акционера.

Рекомендуется избирать председателя и членов правления Холдинга сроком до трех лет. Сроки полномочий председателя и членов правления совпадают со сроком полномочий правления в целом.

Для повышения прозрачности процессов назначения и вознаграждения председателя и членов правления Холдинга, совету директоров рекомендуется утвердить и строго соблюдать правила по назначениям, вознаграждениям, оценке и преемственности председателя и членов правления Холдинга.

81. Правление под руководством совета директоров разрабатывает стратегию развития и/или план развития Холдинга.

Правление обеспечивает:

1) осуществление деятельности в соответствии с нормами законодательства Республики Казахстан, устава и внутренних нормативных документов Холдинга, решениями единственного акционера, совета директоров;

2) надлежащее управление рисками и внутренний контроль;

3) выделение ресурсов для реализации решений единственного акционера, совета директоров;

4) безопасность труда работников Холдинга;

5) создание атмосферы заинтересованности и лояльности работников Холдинга, развитие корпоративной культуры.

Совет директоров осуществляет контроль над деятельностью правления Холдинга. Контроль может быть реализован посредством

предоставления правлением регулярной отчетности совету директоров и заслушиванием правления по вопросам исполнения среднесрочных планов развития и достигнутых результатов не реже одного раза в квартал.

82. Правлению следует проводить очные заседания и обсуждать вопросы операционной деятельности, реализации стратегии развития и/или плана развития, решений единственного акционера, совета директоров. Заседания правления рекомендуется проводить на регулярной основе. Случаи проведения заочных заседаний должны быть ограничены внутренними нормативными документами Холдинга.

Правление формирует план работы на предстоящий год с перечнем вопросов до начала календарного года. Члены правления заблаговременно обеспечиваются материалами к рассмотрению надлежащего качества. При рассмотрении важных и сложных вопросов, таких как стратегии развития и/или планы развития, инвестиционные проекты, управление рисками, может проводиться несколько заседаний.

При рассмотрении каждого вопроса отдельное обсуждение посвящается рискам, связанным с принятием/непринятием решения, и их влиянию на стоимость и устойчивое развитие Холдинга.

Все вопросы, выносимые по инициативе правления на рассмотрение совета директоров и единственного акционера, предварительно рассматриваются и одобряются правлением.

83. Председатель и члены правления стремятся не допускать возникновения ситуации конфликта интересов. При возникновении конфликта интересов, они заблаговременно уведомляют об этом совет директоров либо председателя правления в порядке, установленном внутренним нормативным документом, и не участвуют в принятии решения по вопросу.

84. Председатель и члены правления могут занимать должности в других организациях только с согласия совета директоров. Председатель правления либо лицо, единолично осуществляющее функции исполнительного органа, не вправе занимать должность председателя правления либо лица, единолично осуществляющего функции исполнительного органа, другого юридического лица.

85. Правление обеспечивает создание оптимальной организационной структуры Холдинга.

Организационная структура должна быть направлена на:

- 1) эффективность принятия решений;
- 2) увеличение продуктивности Холдинга;
- 3) оперативность принятия решений;
- 4) организационную гибкость.

Отбор кандидатов на вакантные позиции членов Правления Холдинга осуществляется на основе открытых и прозрачных конкурсных процедур. В Холдинге формируется пул работников кадрового резерва, из которого в последующем, могут производиться назначения на должности среднего и

высшего менеджмента. Работники, находящиеся в кадровом резерве, проходят оценку на ежегодной основе.

Параграф 13. Оценка и вознаграждение членов правления Холдинга

86. Председатель и члены правления оцениваются советом директоров. Основным критерием оценки является достижение поставленных КПД.

Мотивационные КПД (стратегические и индивидуальные) председателя и членов правления утверждаются советом директоров Холдинга. Предложения в части мотивационных КПД членов правления на рассмотрение совету директоров вносит председатель правления.

Результаты оценки оказывают влияние на размер вознаграждения, поощрение, переизбрание (назначение) или досрочное прекращение полномочий.

Оплата труда председателя и членов правления складывается из постоянной и переменной части. При установлении должностного оклада во внимание принимаются сложность выполняемых задач, персональные компетенции работника и его конкурентоспособность на рынке, вклад, вносимый данным лицом в развитие Холдинга, уровень должностных окладов в аналогичных компаниях, экономическая ситуация в Холдинге.

В случае досрочного расторжения трудового договора с членом правления, вознаграждение выплачивается в соответствии с трудовым договором и внутренними нормативными документами, утвержденными советом директоров Холдинга.

Глава 6. Принцип устойчивого развития

87. Холдинг осознает важность своего влияния на экономику, экологию и общество и, стремясь к эффективной реализации стратегии и/или плана развития, обеспечивает свое устойчивое развитие в долгосрочном периоде, соблюдая баланс интересов заинтересованных сторон. Подход ответственного, продуманного и рационального взаимодействия с заинтересованными сторонами будет способствовать устойчивому развитию Холдинга.

88. Холдинг должен стремиться к эффективной реализации стратегии и/или плана развития, обеспечивая при этом устойчивое развитие, соблюдать баланс интересов заинтересованных сторон. Деятельность в области устойчивого развития должна соответствовать лучшим международным стандартам.

Холдинг в ходе осуществления своей деятельности оказывает влияние или испытывает на себе влияние заинтересованных сторон.

Заинтересованные стороны могут оказывать как положительное, так и негативное воздействие на деятельность Холдинга, а именно на эффективную реализацию стратегии и/или плану развития Холдинга,

устойчивое развитие, репутацию и имидж, создавать или снижать риски. Холдингу необходимо уделять важное значение надлежащему взаимодействию с заинтересованными сторонами.

89. Холдингу при определении заинтересованных сторон и взаимодействии с ними рекомендуется использовать международные стандарты определения и взаимодействия с заинтересованными сторонами (Стандарт AA 1000 стандарт принципов подотчетности (Accountability Principles Standard 2008), AA 1000 «Стандарт взаимодействия с заинтересованными сторонами» 2011 (AA 2011 Stakeholder Engagement Standard 2011), ISO 26000 Руководство по социальной ответственности (Guidance on Social Responsibility), GRI (Global Reporting Initiative) и другие).

Перечень заинтересованных сторон включает, но не ограничивается:

Заинтересованные стороны	Привносимый вклад, влияние	Ожидания, интерес
Инвесторы, включая акционера, банки второго уровня	Финансовые ресурсы (собственный капитал, заемные средства)	Рентабельность вложенных инвестиций, своевременная выплата дивидендов, основного долга и вознаграждения
Работники, должностные лица	Человеческие ресурсы, лояльность	Высокая заработная плата, хорошие условия труда, профессиональное развитие
Профессиональные союзы	Содействие обеспечению социальной стабильности, регулированию трудовых отношений и разрешению конфликтов	Соблюдение прав работников, хорошие условия труда
Клиенты	Финансовые ресурсы путем приобретения продукции (товаров и услуг) организации	Получение высококачественных, безопасных товаров и услуг по приемлемой цене
Поставщики	Поставка ресурсов (товаров, работ и услуг) для создания	Надежный рынок сбыта, постоянный платежеспособный покупатель

	стоимости	
Местные сообщества, население в местах осуществления деятельности, общественные организации	Поддержка в местах осуществления деятельности; лояльность и поддержка местных властей; благосклонное отношение; сотрудничество	Создание дополнительных рабочих мест, развитие региона
Правительство, государственные органы, Парламент	Государственное регулирование	Налоги, решение социальных задач

Холдингу следует принимать меры по налаживанию диалога, долгосрочного сотрудничества и управлять отношениями с заинтересованными сторонами.

90. Холдинг составляет карту заинтересованных сторон с учетом рисков и ранжирует их с учетом зависимости (прямой или косвенной), обязательств, ситуации (уделяя особое внимание зонам повышенного риска), влияния, различных (разнообразных) перспектив.

Холдинг также имеет консолидированную карту заинтересованных сторон для своей группы и составляет соответствующий план взаимодействия с такими сторонами.

Методы взаимодействия с заинтересованными сторонами включают, но не ограничиваются следующими формами (АА 1000 «Стандарт взаимодействия с заинтересованными сторонами» 2011 (АА 2011 Stakeholder Engagement Standard 12011):

Уровень взаимодействия	Методы взаимодействия
Консультации: двустороннее взаимодействие; заинтересованные стороны отвечают на вопросы	Опросники; фокус-группы; встречи с заинтересованными сторонами; публичные встречи; семинары; предоставление обратной связи посредством средств коммуникации; консультативные советы
Переговоры	Коллективные переговоры на основе принципов социального партнерства
Вовлеченность: Двустороннее или многостороннее взаимодействие; наращивание опыта и знаний со всех сторон, заинтересованные стороны и организации действуют	Многосторонние форумы; консультационные панели; процесс достижения консенсуса; процесс совместного принятия решений; фокус-группы; схемы предоставления обратной

независимо	связи
Сотрудничество: Двухстороннее или многостороннее взаимодействие; совместное наращивание опыта и знаний, принятие решений и мер	Совместные проекты; совместные предприятия; партнерство; совместные инициативы заинтересованных сторон
Предоставление полномочий: заинтересованные стороны (если применимо) принимают участие в управлении	Интеграция вопросов взаимодействия с заинтересованными сторонами в управление, стратегию и операционную деятельность

91. Холдинг обеспечивает согласованность своих экономических, экологических и социальных целей для устойчивого развития в долгосрочном периоде, которое включает, в том числе, эффективную реализацию стратегии и/или плана развития для акционера и инвесторов. Устойчивое развитие в Холдинге состоит из трех составляющих: экономической, экологической и социальной.

Экономическая составляющая направляет деятельность Холдинга на обеспечение финансовой устойчивости, обеспечение интересов акционера и инвесторов, повышение эффективности процессов, рост инвестиций в создании и развитии более совершенных технологий, повышение производительности труда.

Экологическая составляющая обеспечивает минимизацию воздействия на биологические и физические природные системы, оптимальное использование ограниченных ресурсов, применение экологичных, энерго- и материалосберегающих технологий, создание экологически приемлемой продукции, минимизацию, переработку и уничтожение отходов.

Социальная составляющая ориентирована на принципы социальной ответственности, которые в числе прочего включают обеспечение безопасности труда и сохранение здоровья работников, справедливое вознаграждение и уважение прав работников, индивидуальное развитие персонала, реализацию социальных программ для персонала, создание новых рабочих мест, спонсорство и благотворительность, проведение экологических и образовательных акций.

Холдингу рекомендуется проводить анализ своей деятельности и рисков по трем данным аспектам, а также стремиться не допускать или снижать негативное воздействие результатов своей деятельности на заинтересованные стороны.

Международные стандарты GRI 4 приводят следующую классификацию категорий и аспектов устойчивого развития:

Категория	Аспекты
Экономическая	Экономическая результативность; присутствие на рынках; непрямые экономические воздействия; практики закупок
Экологическая	Материалы; энергия; вода; биоразнообразие; выбросы;

	сбросы и отходы; продукция и услуги; соответствие требованиям; транспорт; общая информация; экологическая оценка поставщиков; механизмы подачи жалобы на экологические проблемы
Социальная	Практика трудовых отношений и достойный труд, включают, в том числе, занятость, здоровье и безопасность на рабочем месте, обучение и образование, взаимоотношения сотрудников и руководства, разнообразие и равные возможности, равное вознаграждение для женщин и мужчин, оценку практики трудовых отношений поставщиков, механизмы подачи жалоб на практику трудовых отношений
	Права человека включают, в том числе, инвестиции, недопущение дискриминации, детского труда, принудительного или обязательного труда; свободу ассоциации и ведения коллективных переговоров, практику обеспечения безопасности, права коренных и малочисленных народов, оценку соблюдения поставщиками прав человека, механизмы подачи жалоб на нарушение прав человека
	Холдинг включает, в том числе, местные сообщества, противодействие коррупции, государственную политику, не препятствование конкуренции, соответствие требованиям, оценку воздействия поставщиков на Холдинг
	Ответственность за продукцию включает, в том числе, здоровье и безопасность потребителя, маркировку продукции и услуг, маркетинговые коммуникации, неприкосновенность частной жизни потребителя, соответствие требованиям

92. Принципами в области устойчивого развития являются открытость, подотчетность, прозрачность, этическое поведение, уважение интересов заинтересованных сторон, законность, соблюдение прав человека, нетерпимость к коррупции, недопустимость конфликта интересов, личный пример.

Под принципами необходимо понимать следующее:

1) открытость – мы открыты к встречам, обсуждениям и диалогу; мы стремимся к построению долгосрочного сотрудничества с заинтересованными сторонами, основанного на учете взаимных интересов, соблюдении прав и баланса между интересами Холдинга и заинтересованных сторон;

2) подотчетность – мы осознаем свою подотчетность за воздействие на экономику, окружающую среду и общество; мы осознаем свою ответственность перед акционером и инвесторами за реализацию стратегии и/или плана развития, устойчивое развитие Холдинга в долгосрочном периоде; мы стремимся минимизировать отрицательное воздействие своей деятельности на окружающую среду и общество путем бережного отношения к ресурсам (включая энергию, сырье, воду), последовательного сокращения

выбросов, отходов, и внедрения высокопроизводительных, энерго- и ресурсосберегающих технологий; мы платим налоги и иные предусмотренные законодательством сборы в государственный бюджет; мы сохраняем и создаем рабочие места в рамках своей стратегии развития и возможностей; мы стремимся содействовать развитию местности, в которой осуществляем деятельность в рамках своей стратегии и в пределах имеющихся финансовых возможностей; мы продуманно и разумно принимаем решения и совершаем действия на каждом уровне, начиная от уровня должностных лиц и завершая работниками; мы стремимся внедрять инновационные технологии, направленные на бережное и ответственное использование ресурсов, повышение производительности труда; наши продукты, товары и услуги должны соответствовать стандартам здоровья и безопасности потребителей, установленным законодательством, и быть надлежащего качества;

3) прозрачность – наши решения и действия должны быть ясными и прозрачными для заинтересованных сторон. Мы своевременно раскрываем предусмотренную законодательством и нашими документами информацию, с учетом норм по защите конфиденциальной информации;

4) этичное поведение – в основе наших решений и действий наши ценности, такие как уважение, честность, открытость, командный дух и доверие, добросовестность и справедливость;

5) уважение – мы уважаем права и интересы заинтересованных сторон, которые следуют из законодательства, заключенных договоров или опосредованно в рамках деловых взаимоотношений;

6) законность – наши решения, действия и поведение соответствуют законодательству Республики Казахстан и решениям органов Холдинга;

7) соблюдение прав человека – мы соблюдаем и способствуем соблюдению прав человека, предусмотренных Конституцией Республики Казахстан, законами Республики Казахстан и международными документами; мы категорически не приемлем и запрещаем использование детского труда; наши работники – наша главная ценность и основной ресурс, от уровня их профессионализма и безопасности напрямую зависят результаты нашей деятельности и стоимость, создаваемая для инвесторов. Поэтому мы привлекаем на открытой и прозрачной основе профессиональных кандидатов с рынка труда и развиваем своих работников на основе принципа меритократии; обеспечиваем безопасность и охрану труда наших работников; проводим оздоровительные программы и оказываем социальную поддержку работникам; создаем эффективную систему мотивации и развития работников; развиваем корпоративную культуру;

8) нетерпимость к коррупции – коррупция разрушает ценность Холдинга, которую мы создаем для акционера, инвесторов, иных заинтересованных сторон и общества в целом; мы объявляем нетерпимость к коррупции в любых ее проявлениях во взаимодействии со всеми заинтересованными сторонами. Должностные лица и работники,

вовлеченные в коррупционные дела, подлежат увольнению и привлечению к ответственности в порядке, предусмотренном законами; системы внутреннего контроля в Холдинге и включают, в том числе, меры, направленные на недопущение, предотвращение и выявление коррупционных правонарушений; Холдингу следует развивать диалог с заинтересованными сторонами, чтобы повышать их информированность в борьбе с коррупцией;

9) недопустимость конфликта интересов – серьезные нарушения, связанные с конфликтом интересов, могут нанести ущерб репутации Холдинга и подорвать доверие к нему со стороны акционера и иных заинтересованных сторон; личные интересы должностного лица или работника не должны оказывать влияния на беспристрастное выполнение ими своих должностных, функциональных обязанностей; в отношениях с партнерами Холдинг рассчитывает на установление и сохранение фидуциарных отношений, при которых стороны обязаны действовать по отношению друг к другу максимально честно, добросовестно, справедливо и лояльно, предпринимая меры к предупреждению, выявлению и исключению конфликта интересов;

10) личный пример – каждый из нас ежедневно в своих действиях, поведении и при принятии решений способствует внедрению принципов устойчивого развития; должностные лица и работники, занимающие управленческие позиции, своим личным примером должны мотивировать к внедрению принципов устойчивого развития.

93. В Холдинге следует выстроить систему управления в области устойчивого развития, которая включает, но не ограничивается, следующими элементами:

1) приверженность принципам устойчивого развития на уровне совета директоров, правления и работников;

2) анализ внутренней и внешней ситуации по трем составляющим (экономика, экология, социальные вопросы);

3) определение рисков в области устойчивого развития в социальной, экономической и экологической сферах;

4) построение карты заинтересованных сторон;

5) определение целей и КПД в области устойчивого развития, разработка плана мероприятий и определение ответственных лиц;

6) интеграция устойчивого развития в ключевые процессы, включая управление рисками, планирование, управление человеческими ресурсами, инвестиции, отчетность, операционная деятельность и другие, а также в стратегию развития и процессы принятия решений;

7) повышение квалификации должностных лиц и работников в области устойчивого развития;

8) регулярный мониторинг и оценка мероприятий в области устойчивого развития, оценка достижения целей и КПД, принятие корректирующих мер, внедрение культуры постоянных улучшений.

Совет директоров и правление Холдинга обеспечивают формирование надлежащей системы в области устойчивого развития и ее внедрение.

Все работники и должностные лица на всех уровнях вносят вклад в устойчивое развитие.

Кроме того, Холдинг отвечает за внедрение принципов устойчивого развития во всей группе компаний Холдинга.

94. Холдингом разрабатываются планы мероприятий в области устойчивого развития посредством:

тщательного, глубокого и продуманного анализа текущей ситуации по трем основным сферам: экономической, экологической и социальной; при проведении данного анализа важным является достоверность, своевременность и качество информации;

определения рисков в области устойчивого развития; риски распределяются в соответствии с тремя направлениями устойчивого развития, могут также влиять на смежные направления и захватывать другие риски. Для определения рисков проводится анализ как внутренних, так и внешних факторов воздействия на Холдинг;

определения заинтересованных сторон и их влияния на деятельность;

определения целей, а также по возможности целевых показателей, мероприятий по улучшению и совершенствованию деятельности Холдинга по трем составляющим: ответственные лица, необходимые ресурсы и сроки исполнения;

регулярного мониторинга и оценки реализации целей, мероприятий достижения целевых показателей;

систематизированного и конструктивного взаимодействия с заинтересованными сторонами, получения обратной связи;

реализации сформированного плана;

постоянного мониторинга и регулярной отчетности;

анализа и оценки результативности плана, подведения итогов и принятия корректирующих и улучшающих мер.

Устойчивое развитие рекомендуется интегрировать в:

систему управления;

стратегию развития;

ключевые процессы, включая управление рисками, планирование (долгосрочный (стратегия), среднесрочный (5-летний план развития) и краткосрочный (годовой бюджет) периоды), отчетность, управление рисками, управление человеческими ресурсами, инвестиции, операционная деятельность и другие, а также в процессы принятия решений на всех уровнях, начиная от органов (единственный акционер, совет директоров, правление), и завершая рядовыми работниками.

95. В системе управления в области устойчивого развития необходимо четко определить и закрепить роли, компетенции, ответственность каждого органа и всех работников за реализацию принципов, стандартов и соответствующих политик и планов в области устойчивого развития.

Совет директоров Холдинга осуществляет стратегическое руководство и контроль за внедрением устойчивого развития. Правление Холдинга формирует соответствующий план мероприятий и вносит его на рассмотрение совета директоров.

В целях тщательной подготовки вопросов устойчивого развития рекомендуется создание комитета или делегирование в круг компетенций одного из действующих комитетов при совете директоров Холдинга вопросов устойчивого развития. Например, таковыми могут быть комитет по стратегическому планированию, комитет по социальным вопросам, кадрам и вознаграждениям.

В Холдинге следует внедрить специальные программы обучения и повышения квалификации по вопросам устойчивого развития. Обучение должно стать постоянным элементом во внедрении устойчивого развития. Должностным лицам Холдинга следует способствовать вовлеченности сотрудников в устойчивом развитии на основе понимания и приверженности принципам устойчивого развития и изменения культуры, поведения при ведении деятельности и выполнения обязанностей.

96. Выгоды от внедрения принципов устойчивого развития включают:

1) привлечение инвестиций – в мировой практике при определении инвестиционной привлекательности инвесторами учитывается эффективность в области устойчивого развития;

2) повышение управленческой эффективности и минимизация рисков – интеграция экологических и социальных аспектов в процесс принятия управленческих решений позволяет расширить горизонты планирования и учитывать более разносторонний спектр рисков и возможностей, что создает предпосылки для устойчивого развития бизнеса;

3) повышение эффективности – внедрение высокопроизводительных и ресурсоэффективных технологий позволяет создавать инновационные продукты и услуги, увеличивая при этом свою конкурентоспособность и эффективность;

4) укрепление репутации – улучшение корпоративного имиджа является наиболее очевидным результатом деятельности в области устойчивого развития, что повышает ценность бренда и формирует кредит доверия, а также оказывает положительное влияние на качество взаимодействия с деловыми партнерами;

5) повышение лояльности со стороны внутренних и внешних заинтересованных сторон – создание привлекательных условий труда, возможностей для профессионального и карьерного роста позволяет привлекать и удерживать перспективных квалифицированных специалистов; построение эффективного диалога с заинтересованными сторонами способствует формированию позитивной среды вокруг деятельности Холдинга и дочерних организаций, что способствует повышению эффективности ее бизнеса за счет понимания и поддержки со стороны клиентов, акционера, инвесторов, государственных органов, местного населения, общественных организаций.

97. Информация по устойчивому развитию может входить в состав годового отчета Холдинга. В Холдинге допускается подготовка единого консолидированного отчета для организаций, входящих в его группу.

98. Холдингу следует обсуждать включение и соблюдение принципов и стандартов устойчивого развития в соответствующие контракты (соглашения, договоры) с партнерами. Рекомендуется принимать с партнерами комплексные меры по внедрению принципов и стандартов устойчивого развития.

Если Холдинг выявляет риск, связанный с оказанием партнерами негативного воздействия на экономику, экологию и общество, то Холдинг принимает меры, направленные на прекращение или предупреждение такого воздействия.

В случае непринятия или ненадлежащего выполнения партнером принципов и стандартов устойчивого развития, следует принимать во внимание важность данного партнера для Холдинга, а также существующие меры воздействия на него и возможность его замены.

Глава 7. Принцип управления рисками, внутренний контроль и аудит

Параграф 1. Управление рисками и внутренний контроль

99. В Холдинге следует создавать эффективно функционирующую системы управления рисками и внутреннего контроля, направленных на обеспечение разумной уверенности в достижении Холдингом своих стратегических и операционных целей, и представляющих собой совокупность организационных политик, процедур, норм поведения и действий, методов и механизмов управления, создаваемых советом директоров и правлением Холдинга для обеспечения:

1) оптимального баланса между стратегическими задачами Холдинга по развитию агропромышленного комплекса Республики Казахстан, прибыльностью и сопровождаемыми их рисками;

2) эффективности финансово-хозяйственной деятельности и достижения финансовой устойчивости Холдинга;

3) сохранности активов и эффективного использования ресурсов Холдинга;

4) полноты, надежности и достоверности финансовой и управленческой отчетности;

5) соблюдения требований законодательства Республики Казахстан и внутренних нормативных документов Холдинга;

6) надлежащего внутреннего контроля для предотвращения мошенничества и обеспечения эффективной поддержки функционирования основных и вспомогательных бизнес-процессов и анализа результатов деятельности.

100. Совету директоров Холдинга следует утвердить внутренние нормативные документы, определяющие принципы и подходы к организации систем управления рисками и внутреннего контроля, исходя из задач этих систем.

Организация эффективных систем управления рисками и внутреннего контроля в Холдинге нацелены на построение систем управления, способных обеспечить точное понимание разумности и приемлемости уровня рисков работниками, менеджментом, органами Холдинга при принятии ими решений, быстро реагировать на риски, осуществлять контроль над основными и вспомогательными бизнес-процессами и ежедневными операциями, а также осуществлять незамедлительное информирование руководства соответствующего уровня о любых существенных недостатках.

Принципы и подходы к организации эффективных систем управления рисками и внутреннего контроля предусматривают:

1) определение целей и задач системы управления рисками и внутреннего контроля;

2) организационную структуру системы управления рисками и внутреннего контроля с охватом всех уровней принятия решений и с учетом роли соответствующего уровня в процессе разработки, утверждения, применения и оценки системы управления рисками и внутреннего контроля;

3) основные требования к организации процесса управления рисками (подходы к определению риск-аппетита, порядок идентификации и оценки рисков, определение методов реагирования, мониторинг и другие);

4) требования к организации системы внутреннего контроля и проведению контрольных процедур (характеристика ключевых областей и основных компонентов системы внутреннего контроля, порядок оценки эффективности и отчетности в области внутреннего контроля и другие).

Во внутренних нормативных документах Холдинга следует закрепить ответственность совета директоров и правления Холдинга по организации и обеспечению эффективного функционирования систем управления рисками и внутреннего контроля на консолидированной основе.

101. Каждое должностное лицо Холдинга обеспечивает надлежащее рассмотрение рисков при принятии решений.

Правление Холдинга обеспечивает внедрение процедур управления рисками работниками, обладающими соответствующей квалификацией и опытом.

Правление:

1) обеспечивает разработку и внедрение утвержденных советом директоров внутренних нормативных документов в областях управления рисками и внутреннего контроля;

2) обеспечивает создание и эффективное функционирование систем управления рисками и внутреннего контроля путем практической реализации и непрерывного осуществления закрепленных за ним принципов и процедур управления рисками и внутреннего контроля;

3) отвечает за выполнение решений совета директоров и рекомендаций комитета по внутреннему аудиту и рискам совета директоров в областях организации систем управления рисками и внутреннего контроля;

4) осуществляет мониторинг системы управления рисками и внутреннего контроля в соответствии с требованиями внутренних нормативных документов;

5) обеспечивает совершенствование процессов и процедур управления рисками и внутреннего контроля с учетом изменений во внешней и внутренней среде бизнеса.

В целях реализации принципов внутреннего контроля и обеспечения эффективности систем управления рисками и внутреннего контроля правление Холдинга распределяет полномочия, обязанности и ответственность за конкретные процедуры управления рисками и внутреннего контроля между руководителями нижеследующего уровня и/или руководителями структурных подразделений/владельцами бизнес-процессов.

Руководители структурных подразделений/владельцы бизнес-процессов в соответствии со своими функциональными обязанностями несут ответственность за разработку, документирование, внедрение, мониторинг и развитие систем управления рисками и внутреннего контроля во вверенных им функциональных областях деятельности Холдинга.

102. Организационная структура систем управления рисками и внутреннего контроля в Холдинге (в зависимости от масштабов и специфики деятельности) предусматривает наличие структурных подразделений, ответственных за вопросы управления рисками и внутреннего контроля, к задачам которых относятся:

1) общая координация процессов управления рисками и внутреннего контроля;

2) разработка методических документов в областях управления рисками и внутреннего контроля и оказание методологической поддержки владельцам бизнес-процессов и работникам в процессе идентификации, документирования рисков, внедрения, мониторинга и совершенствования контрольных процедур, формирования планов мероприятий по реагированию на риски и планов мероприятий по совершенствованию систем управления рисками и внутреннего контроля, отчетов по их исполнению;

3) организация обучения работников в областях управления рисками и внутреннего контроля;

4) анализ портфеля рисков и выработка предложений по стратегии реагирования и перераспределения ресурсов в отношении управления соответствующими рисками;

5) формирование сводной отчетности по рискам;

6) осуществление оперативного контроля за процессом управления рисками структурными подразделениями;

7) подготовка и информирование совета директоров и/или правления Холдинга о статусе системы управления рисками, имеющихся угрозах и предложениях по их предупреждению/нивелированию.

Рекомендуется, чтобы руководители, курирующие функции управления рисками и внутреннего контроля, не являлся владельцем риска, что обеспечит его независимость и объективность. Запрещается совмещение функций по управлению рисками и внутреннему контролю с функциями, связанными с экономическим планированием, корпоративным финансированием, казначейством, принятием инвестиционных решений. Совмещение с другими функциями допускается в случае, если не возникает значительный конфликт интересов.

103. Системы управления рисками и внутреннего контроля в обязательном порядке должна предусматривать процедуру идентификации, оценки и мониторинга всех существенных рисков, а также принятие своевременных и адекватных мер по снижению уровня рисков.

Процедуры по управлению рисками обеспечивают быстрое реагирование на новые риски, их четкую идентификацию и определение владельцев риска. В случае любых непредвиденных изменений в конкурентной или экономической среде Холдинга, необходимо осуществлять срочную переоценку карты рисков и ее соответствие риск-аппетиту.

Советом директоров утверждается общий уровень риск-аппетита и уровни толерантности в отношении ключевых рисков, которые закрепляются внутренними нормативными документами Холдинга.

Уровни толерантности по ключевым рискам пересматриваются в случае возникновения существенных событий. Кроме того, необходимо установить лимиты, которые ограничивают риски в повседневной деятельности.

Для целостного и ясного понимания присущих рисков в Холдинге на ежегодной основе следует проводить идентификацию и оценку рисков, которые отражаются в реестре рисков, карте рисков, плане мероприятий по реагированию на риски (улучшение процессов, стратегии минимизации), рассматриваемых советом директоров.

Совету директоров при рассмотрении реестра и карты рисков следует убедиться, что они включают риски, которые действительно могут повлиять на реализацию стратегических задач, а при рассмотрении плана мероприятий по реагированию на риски убедиться в полезности мероприятий. Совету директоров и правлению Холдинга следует регулярно получать информацию о ключевых рисках, их анализе с точки зрения влияния на стратегию и бизнес-планы Холдинга.

Отчеты по рискам выносятся на заседания совета директоров не реже одного раза в квартал и обсуждаются надлежащим образом в полном объеме.

104. В Холдинге должны быть внедрены прозрачные принципы и подходы в областях управления рисками и внутреннего контроля, практика обучения работников и должностных лиц о системе управления рисками, а также процесс документирования и своевременного доведения необходимой информации до сведения должностных лиц.

Работники Холдинга ежегодно, а также при приеме на работу проходят обучение/вводный инструктаж для ознакомления с принятыми системами

управления рисками и внутреннего контроля. По результатам такого обучения следует проводить тестирование знаний.

В рамках систем управления рисками и внутреннего контроля необходимо организовать безопасный, конфиденциальный и доступный способ (горячая линия) информирования совета директоров (комитета по внутреннему аудиту и рискам совета директоров) и подразделения внутреннего аудита о фактах нарушений законодательства Республики Казахстан, внутренних процедур, Кодекса деловой этики любым работником и должностным лицом Холдинга.

Параграф 2. Внутренний и внешний аудит

105. В Холдинге создается служба внутреннего аудита для систематической независимой оценки надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля и практики корпоративного управления.

В дочерних организациях, входящих в состав Холдинга, также рекомендуется создание отдельного структурного подразделения – службы внутреннего аудита.

106. Служба внутреннего аудита осуществляет свою деятельность на основе риск-ориентированного годового аудиторского плана, утверждаемого советом директоров Холдинга. Результаты аудиторских отчетов, ключевые обнаружения и соответствующие рекомендации ежеквартально выносятся на рассмотрение совета директоров.

Руководитель службы внутреннего аудита принимает во внимание концепцию управления рисками, принятую в Холдинге, а также применяет собственное суждение о рисках, сформированное после консультаций с правлением Холдинга и комитетом по внутреннему аудиту и рискам совета директоров.

107. При осуществлении своей деятельности служба внутреннего аудита проводит оценку эффективности системы внутреннего контроля и системы управления рисками, оценку корпоративного управления с применением общепринятых стандартов деятельности в области внутреннего аудита и корпоративных стандартов.

Оценка эффективности системы внутреннего контроля включает:

проведение анализа соответствия целей бизнес-процессов, проектов и структурных подразделений целям Холдинга, проверку обеспечения надежности и целостности бизнес-процессов (деятельности) и информационных систем, в том числе надежности процедур противодействия противоправным действиям, злоупотреблениям и коррупции;

проверку обеспечения достоверности бухгалтерской (финансовой), статистической, управленческой и иной отчетности, выявление результатов деятельности бизнес-процессов и структурных подразделений на соответствие поставленным целям;

определение адекватности критериев, установленных правлением Холдинга для анализа степени исполнения (достижения) поставленных целей;

выявление недостатков системы внутреннего контроля, которые не позволили (не позволяют) достичь поставленных целей;

оценку результатов внедрения (реализации) мероприятий по устранению нарушений, недостатков и совершенствованию системы внутреннего контроля, реализуемых на всех уровнях управления;

проверку эффективности и целесообразности использования ресурсов;

проверку обеспечения сохранности активов Холдинга;

проверку соблюдения требований законодательства Республики Казахстан, устава и внутренних нормативных документов Холдинга.

Оценка эффективности системы управления рисками включает:

проверку достаточности и зрелости элементов системы управления рисками для эффективного управления рисками (цели и задачи, инфраструктура, организация процессов, нормативно-методологическое обеспечение, взаимодействие структурных подразделений в рамках системы управления рисками, отчетность);

проверку полноты выявления и корректности оценки рисков правлением на всех уровнях его управления;

проверку эффективности контрольных процедур и иных мероприятий по управлению рисками, включая эффективность использования выделенных на эти цели ресурсов;

проведение анализа информации о реализовавшихся рисках (выявленных по результатам внутренних аудиторских проверок нарушениях, фактах не достижения поставленных целей, фактах судебных разбирательств).

Оценка корпоративного управления включает проверку:

соблюдения этических принципов и корпоративных ценностей Холдинга;

порядка постановки целей, мониторинга и контроля их достижения;

уровня нормативного обеспечения и процедур информационного взаимодействия (в том числе по вопросам внутреннего контроля и управления рисками) на всех уровнях управления, включая взаимодействие с заинтересованными сторонами;

обеспечения прав акционера, и эффективности взаимоотношений с заинтересованными сторонами;

процедур раскрытия информации о деятельности Холдинга.

108. Холдинг проводит ежегодный аудит финансовой отчетности посредством привлечения независимого и квалифицированного аудитора, который, как стороннее лицо, предоставляет объективное мнение заинтересованным сторонам о достоверности финансовой отчетности и ее соответствия требованиям МСФО.

Выбор внешнего аудитора осуществляется на основе конкурса. При определении независимости членов комиссии по выбору внешнего аудитора

рекомендуется учитывать следующие основные параметры: характер финансовых или деловых отношений каждого члена комиссии с внешним аудитором; характер родственных связей каждого члена комиссии с представителями внешнего аудитора.

109. Привлекаемый внешний аудитор не должен оказывать Холдингу консультационных услуг, которые могут стать угрозой независимости внешнего аудитора, не должны практиковаться случаи приема на руководящие должности бывших членов аудиторской команды ранее, чем через два года после их увольнения из аудиторской организации. Холдинг обеспечивает раскрытие подробной информации о привлекаемом внешнем аудиторе.

110. Заинтересованные стороны должны быть уверены в достоверности финансовой отчетности Холдинга посредством привлечения внешнего аудитора, соответствующего следующим критериям: высокий уровень квалификации специалистов аудиторской организации; значительный опыт работы и положительная репутация (как на казахстанском рынке, так и на международном рынке (при необходимости); знание бизнеса отрасли; соблюдение аудиторской организацией международных стандартов аудита, законодательства Республики Казахстан в области аудиторской деятельности, Кодекса этики профессиональных бухгалтеров Международной федерации бухгалтеров; эффективность работы по выявлению недочетов и представлению рекомендаций по совершенствованию внутренних контролей по процессу подготовки финансовой отчетности.

111. Холдингу следует утвердить документы, регулирующие порядок осуществления аудита и взаимоотношений с внешним аудитором, в том числе процесс выбора внешнего аудитора, полномочия и функции конкурсной комиссии, вопросы оказания аудиторской организацией консультационных услуг, не связанных с аудитом финансовой отчетности и прочей информации, вопросы ротации аудиторских организаций и старшего персонала аудиторской организации, вопросы приема на работу бывших сотрудников аудиторской организации.

Необходимо, чтобы осуществлялась ротация партнеров и старшего персонала, ответственного за аудит финансовой отчетности, не менее одного раза в пять лет, в случае если аудиторская организация оказывает Холдингу аудиторские услуги более 5 лет подряд.

Глава 8. Принцип регулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов

Параграф 1. Регулирование корпоративных конфликтов

112. Члены совета директоров и правления Холдинга, равно как и работники Холдинга, выполняют свои профессиональные функции

добросовестно и разумно с должной заботой и осмотрительностью в интересах акционера и Холдинга, избегая конфликтов.

В случае наличия (возникновения) корпоративных конфликтов, участники изыскивают пути их решения путем переговоров в целях обеспечения эффективной защиты интересов Холдинга и заинтересованных сторон. При этом, должностным лицам Холдинга следует своевременно сообщать корпоративному секретарю и/или омбудсмену о наличии (возникновении) конфликта в порядке, установленном внутренним нормативным документом.

Эффективность работы по предупреждению и урегулированию корпоративных конфликтов предполагает максимально полное и скорейшее выявление таких конфликтов и четкую координацию действий всех органов Холдинга.

113. Корпоративные конфликты при содействии корпоративного секретаря и/или омбудсмена рассматриваются уполномоченными органами Холдинга в порядке, установленном внутренним нормативным документом. Для того чтобы свести к минимуму возможные корпоративные конфликты, единственному акционеру следует избегать избрания чрезмерного количества членов совета директоров, являющимися представителями государственных органов. Это обусловлено тем, что ограничение совета директоров представителями государственных органов может повлечь профессионализм, помочь предотвратить чрезмерное вмешательство государственных органов в управление Холдингом, а также ограничить ответственность государства за решения, принимаемые советом директоров Холдинга.

114. В целях обеспечения объективности оценки корпоративного конфликта и создания условий для его эффективного урегулирования, лица, чьи интересы затрагивает конфликт или может затронуть, не принимают участия в его урегулировании.

При невозможности решения корпоративных конфликтов путем переговоров, они разрешаются в соответствии с законодательством Республики Казахстан и/или внутренними нормативными документами Холдинга.

115. Совет директоров разрабатывает и периодически пересматривает политику по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликтов интересов, при которой их решение будет максимально отвечать интересам Холдинга и акционера.

116. Единственный акционер и совет директоров осуществляют урегулирование корпоративных конфликтов по вопросам, относящимся к их компетенции в соответствии с внутренним нормативным документом Холдинга. В этом случае на корпоративного секретаря и/или омбудсмена возлагаются обязанности по обеспечению максимально возможной информированности единственного акционера и совета директоров о сути корпоративного конфликта и роль посредника в разрешении корпоративного конфликта.

Правление от имени Холдинга осуществляет урегулирование корпоративных конфликтов по всем вопросам, принятие решений по которым не отнесено к компетенции единственного акционера и совета директоров Холдинга, а также самостоятельно определяет порядок ведения работы по урегулированию корпоративных конфликтов.

Параграф 2. Регулирование конфликта интересов

117. Конфликт интересов определяется как ситуация, в которой личная заинтересованность работника или должностного лица Холдинга влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение им своих должностных обязанностей.

Серьезные нарушения, связанные с конфликтом интересов, могут нанести ущерб репутации Холдинга и подорвать доверие к ней со стороны акционера и иных заинтересованных сторон. Личные интересы должностного лица или работника не должны оказывать влияния на беспристрастное выполнение ими своих должностных, функциональных обязанностей.

118. Всем должностным лицам и работникам Холдинга рекомендуется вести себя так, чтобы не допускать ситуации, в которой возможно возникновение конфликта интересов, ни в отношении себя (или связанных с собой лиц), ни в отношении других.

Следует внедрить механизмы, которые помогут избежать конфликта интересов, препятствующих объективному выполнению советом директоров своих обязанностей, и ограничить политическое вмешательство в процессы совета директоров Холдинга.

119. Основные принципы предотвращения конфликта интересов, способы их выявления, оценки и разрешения закрепляются в Кодексе деловой этики Холдинга и/или ином внутреннем нормативном документе, который утверждается советом директоров.

Глава 9. Принципы прозрачности и объективности раскрытия информации о деятельности Холдинга

120. В целях соблюдения интересов заинтересованных сторон Холдинг своевременно и достоверно раскрывает информацию, предусмотренную законодательством Республики Казахстан и внутренними нормативными документами Холдинга, а также информацию о всех важных аспектах своей деятельности, включая финансовое состояние, результаты деятельности, структуру собственности и управления.

121. Для обеспечения системности раскрытия информации в Холдинге утверждаются внутренние нормативные документы, определяющие принципы и подходы к раскрытию и защите информации, перечень информации, раскрываемой заинтересованным лицам, сроки, порядок, способ, форму раскрытия информации, ответственных должностных лиц и

работников с указанием их функций и обязанностей, а также другие положения, регулирующие процессы раскрытия информации.

С целью защиты информации, составляющей коммерческую и служебную тайну, Холдинг в соответствии с законодательством Республики Казахстан и уставом Холдинга определяет порядок отнесения информации к категориям доступа, условия хранения и использования такой информации. Холдинг определяет круг лиц, имеющих право свободного доступа к информации, составляющей коммерческую и служебную тайну, и принимают меры к охране ее конфиденциальности. Лица, незаконными методами получившие, раскрывшие или использовавшие информацию, составляющую коммерческую и служебную тайну, обязаны возместить причиненный ущерб и несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

В Холдинге следует осуществлять контроль за раскрытием информации заинтересованным сторонам.

122. В Холдинге рекомендуется создание структурного подразделения (или закрепление за структурным подразделением функций) по связям с акционером и инвесторами, в компетенцию которого будет входить сбор, анализ, подготовка информации, которая будет размещаться на интернет-ресурсе Холдинга. Руководителем данного подразделения рекомендуется назначать лицо, обладающее практическим опытом работы в финансовой сфере, хорошо понимающее специфику отрасли, в которой работает Холдинг.

123. Интернет-ресурс должен быть хорошо структурирован, иметь удобную для пользования навигацию и содержать информацию, необходимую заинтересованным лицам для понимания деятельности Холдинга. Рекомендуется, чтобы информация размещалась в отдельных тематических разделах интернет-ресурса.

Актуализация интернет-ресурса осуществляется по мере необходимости, но не реже одного раза в неделю. В Холдинге на регулярной основе следует осуществлять контроль полноты и актуальности информации, размещенной на интернет-ресурсе, а также соответствия данной информации размещенной на казахской, русской, английской версиях интернет-ресурса. В этих целях закрепляются ответственные лица (структурное подразделение), отвечающие за полноту и актуальность информации на интернет-ресурсе.

124. Рекомендуется наполнение интернет-ресурса следующей минимальной информацией:

1) общая информация о Холдинге, включая информацию о миссии, основных задачах, целях и видах деятельности, размере собственного капитала, размере активов, чистом доходе;

2) о стратегии развития и/или плане развития (как минимум, стратегические цели); приоритетные направления деятельности;

3) устав и внутренние нормативные документы Холдинга, регулирующие деятельность органов, комитетов, корпоративного секретаря;

4) об этических принципах;

5) об управлении рисками;

6) о дивидендной политике;

7) о членах совета директоров, включая следующие сведения: фотография (по согласованию с членом совета директоров), фамилия, имя, отчество, дата рождения, гражданство, статус члена совета директоров (независимый директор, представитель акционера), указание функций члена совета директоров, в том числе членство в комитетах совета директоров или исполнение функций председателя совета директоров, образование, в том числе основное и дополнительное образование (наименование образовательного учреждения, год окончания, квалификация, полученная степень), опыт работы за последние пять лет, основное место работы и другие занимаемые в настоящее время должности, профессиональная квалификация, дата первого избрания в совет директоров и дата избрания в действующий совет директоров, количество и доля принадлежащих акций аффилированных организаций, критерии независимых директоров;

8) о членах правления, включая следующие сведения: фотография, фамилия, имя, отчество, дата рождения, гражданство, должность и выполняемые функции, образование, в том числе основное и дополнительное образование (наименование образовательного учреждения, год окончания, квалификация, полученная степень), опыт работы за последние пять лет, профессиональная квалификация, должности, занимаемые по совместительству, количество и доля принадлежащих акций аффилированных организаций;

9) о финансовой отчетности;

10) о годовых отчетах;

11) о внешнем аудиторе;

12) о закупочной деятельности, включая правила, объявления и результаты закупок;

13) о структуре уставного капитала, включая следующие сведения: количество и номинальная стоимость выпущенных акций, описание прав, предоставляемых акциями, количество и номинальная стоимость объявленных, но неразмещенных акций, состав акционеров, количество и доля принадлежащих им простых акций, порядок распоряжения правами собственности;

14) о структуре активов, включая информацию об аффилированных организациях всех уровней с кратким указанием сферы их деятельности;

15) о годовом календаре корпоративных событий;

16) о сделках, в совершении которых имеется заинтересованность, включая сведения о сторонах сделки, существенных условиях сделки (предмет сделки, цена сделки), органе, принявшем решение об одобрении сделки;

17) о крупных сделках, включая сведения о сторонах сделки, существенных условиях сделки (предмет сделки, цена сделки), органе, принявшем решение об одобрении сделки;

18) о деятельности в сфере устойчивого развития;

19) о размере утвержденных дивидендов;

20) о новостях и пресс-релизах.

125. Холдингу следует готовить годовой отчет в соответствии с положениями настоящего Кодекса и лучшей практикой раскрытия информации. Годовой отчет утверждается Советом директоров.

Годовой отчет является одним из ключевых источников информации для заинтересованных сторон. Годовой отчет должен быть хорошо структурирован и визуально удобен для восприятия, а также публиковаться на казахском, русском и английском языках (при необходимости).

Годовой отчет рекомендуется подготавливать и размещать на интернет-ресурсе до утверждения единственным акционером годовой финансовой отчетности.

126. Требования к содержанию годового отчета минимально предполагают наличие следующей информации:

1) обращение председателя совета директоров Холдинга;

2) обращение председателя правления;

3) о Холдинге: общие сведения; о структуре уставного капитала, включая следующие сведения: количество и номинальная стоимость выпущенных акций, описание прав, предоставляемых акциями, количество и номинальная стоимость объявленных, но неразмещенных акций, состав акционеров, количество и доля принадлежащих им простых акций, порядок распоряжения правами собственности; миссия; стратегия развития, результаты ее реализации; обзор рынка и положение на рынке;

4) результаты финансовой и операционной деятельности за отчетный год: обзор и анализ деятельности относительно поставленных задач; операционные и финансовые показатели деятельности; основные существенные события и достижения; информация о существенных сделках; любая финансовая поддержка, включая гарантии, получаемые/полученные от государства и любые обязательства перед государством и обществом, принятые на себя Холдингом (если не раскрывается в соответствии с МСФО);

5) структура активов, включая дочерние/зависимые организации всех уровней, обзор, основные итоги их финансовой и производственной деятельности;

6) цели и планы на будущие периоды;

7) основные факторы риска и система управления рисками;

8) корпоративное управление: структура корпоративного управления; состав акционеров и структура владения; состав совета директоров, включая квалификацию, процесс отбора, в том числе о независимых директорах с указанием критериев определения их независимости; отчет о деятельности совета директоров и его комитетов; информация о соответствии практики корпоративного управления принципам настоящего Кодекса, а при ее несоответствии пояснения о причинах несоблюдения каждого из принципов; состав правления Холдинга; отчет о деятельности правления; политика вознаграждения должностных лиц;

9) устойчивое развитие (в случае подготовки отдельного отчета в области устойчивого развития, возможно предоставление ссылки на данный отчет);

10) заключение аудитора и финансовая отчетность с примечаниями;

11) в аналитических показателях и данных, включаемых в годовой отчет, следует отражать сравнительный анализ и достигнутый прогресс (регресс) по отношению к предыдущему периоду (сравнение со значениями аналогичных показателей, указанных в прошлом годовом отчете). В целях сравнения показателей с компаниями международного уровня, действующими в аналогичной отрасли, рекомендуется публикация показателей деятельности, которые позволят провести отраслевой бенчмаркинг-анализ.

В Холдинге допускается подготовка годового отчета на консолидированной основе по всей группе компаний Холдинга. Холдинг вправе принять решение о подготовке индивидуального годового отчета.