«Даму» кәсіпкерлікті дамыту қоры» АҚ Жалғыз акционерінің шешімімен «БЕКІТІЛДІ»

«Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасы отырысының 2017 жылғы 27 желтоқсандағы № 53/17 хаттамасына № 9 қосымша

(«Даму» кәсіпкерлікті дамыту қоры »АҚ корпоративтік басқару кодексіне өзгертулер мен толықтырулар «Даму» кәсіпкерлікті дамыту қоры» АҚ жалғыз акционерінің 2019 жылғы 3 шілдедегі № 34/19, 2019 жылғы 25 желтоқсандағы № 61/19, 2020 жылғы 23 желтоқсандағы № 61/20 шешімдермен бекітілген)

«Даму» кәсіпкерлікті дамыту қоры» АҚ корпоративтік басқару кодексі

# **Мазмұны:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1-тарау. | Жалпы қағидалар | 3 |
| 2-тарау. | Қор туралы ақпарат | 7 |
| 3-тарау. | Қордың корпоративтік басқару қағидаттары | 7 |
|  | Анықтама мен қағидаттар | 7 |
| 4-тарау. | Өкілеттіктердің аражігін ажырату қағидаты | 8 |
| 5-тарау. | Жалғыз акционердің құқықтары мен мүдделерін қорғау қағидаты | 13 |
| 1-параграф. | Жалғыз акционердің құқықтарын қамтамасыз ету | 13 |
| 2-параграф. | Дивидендтік саясат | 15 |
| 6-тарау. | Қорды, Директорлар кеңесі мен Басқарманы тиімді басқару қағидаты | 16 |
| 1-параграф. | Тиімді директорлар кеңесі | 16 |
| 2-параграф. | Директорлар кеңесі мүшелерінің сыйақысы | 22 |
| 3-параграф. | Директорлар кеңесінің комитеттері | 22 |
| 4-параграф. | Стратегиялық және бюджеттік жоспарлау жөніндегі комитет | 24 |
| 5-параграф. | Аудит және тәуекелдерді басқару жөніндегі комитет | 24 |
| 6-параграф. | Тағайындау, сыйақы және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитет | 25 |
| 7-параграф. | Директорлар кеңесі қызметін ұйымдастыру | 25 |
| 8-параграф. | Директорлар кеңесі қызметін бағалау | 28 |
| 9-параграф. | Қордың Корпоративтік хатшысы | 29 |
| 10-параграф. | Қордың Омбудсмені  | 31 |
| 11-параграф. | Қордың Директорлар кеңесіне қарасты Ішкі аудит қызметі | 32 |
| 12-параграф. | Басқарма | 34 |
| 13-параграф. | Қор басқармасы мүшелерін бағалау және сыйақы беру | 36 |
| 7-тарау. | Тұрақты даму қағидаты  | 37 |
| 8-тарау. | Тәуекелдерді басқару қағидаты, ішкі бақылау және ішкі аудит | 44 |
| 1-параграф. | Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау | 44 |
| 2-параграф. | Ішкі аудит | 48 |
| 9-тарау. | Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығыстарын реттеу қағидаты | 51 |
| 1-параграф. | Корпоративтік қақтығыстарды реттеу | 51 |
| 2-параграф. | Мүдделер қақтығысын реттеу | 52 |
| 10-тарау. | Қор қызметі туралы ақпараттың айқындылығы (ашықтығы) және оны ашудың объективтілігі қағидаттары | 52 |
| 11-тарау. | Еншілес ұйымдармен қарым-қатынас | 56 |
| 12-тарау. | Іскерлік серіктестермен қарым-қатынас | 56 |
| 13-тарау. | Қорытынды ережелер | 57 |

# **1-тарау. Жалпы қағидалар**

1. «Даму» кәсіпкерлікті дамыту қоры »акционерлік қоғамының (бұдан әрі – Қор) корпоративтік басқару кодексі (бұдан әрі – Кодекс) – Қордың өз қызметін жүргізу барысында Қор ішіндегі және басқа мүдделі тараптармен қатынастарда тиімділік, ашықтық, есеп берушілік және іскерлік этиканың жоғары деңгейін қамтамасыз ету мақсатында ұстанатын ережелер мен ұсыныстар жиынтығы.

Кодекс Қордың корпоративтік басқаруының Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының тиісті стандарттарына сәйкестігін қамтамасыз ету үшін жасалған.

Қор осы Кодекстің Қорға тікелей немесе жанама түрде дауыс беру құқығы бар акциялардың немесе қатысу үлесінің елу пайызынан астамы тиесілі (еншідес ұйымдар) ұйымдарда енгізілуін қамтамасыз етеді.

Қордың жауапкершілігі шектеулі ұйымдық-құқықтық нысандағы еншілес үйымына осы Кодекс ережелерінің Қазақстан Республикасының «Жауапкершілігі шектеулі және қосымша жауапкершілігі бар серіктестіктер туралы» Заңына қайшы келмейтін бөліктерін ұстану ұсынылады.

1. Осы Кодекстің мақсаты – Қор мен оның еншілес ұйымдарындағы корпоративтік басқаруды жетілдіру, ашықтық пен басқарудың тиімділігін қамтамасыз ету, Қор мен оның еншілес ұйымдарының корпоративті басқару стандарттарын ұстануға ниеттілігін растау.

Атап айтқанда:

1)Қор мен оның еншілес ұйымдарын басқару Қордың құнын және Жалғыз акционер үшін өзге де артықшылықтарды арттыру үшін заңдылық қағидаты мен жауапкершіліктің тиісті деңгейі, өкілеттіктерді айқын түрде бөлу, есеп беруге міндеттілік пен тиімділікті ұстану арқылы жүзеге асырылады;

2) ақпаратты ашып көрсету ашықтық, соның ішінде Қордағы мемлекеттің қатысуын ақтайтын мақсаттарды мұқият бағалау мен ашып көрсету және мерзімдік түрде қайта қарауды қамтамасыз етіледі;

3) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйелері тиісті түрде қызмет етеді;

4) Қор мен кең жұртшылықтың үздік мүдделеріне негізделген шешімдерінен өзгеше шешімдерге алып келуі мүмкін мүдделер қақтығысының туындау қауіпін барынша азайту.

1. Осы Кодекс заңнама ережелеріне сәйкес Қазақстанда және әлемде дамып келе жатқан корпоративтік басқару практикасын ескере отырып әзірленді[[1]](#footnote-1).
2. Қор және еншілес ұйымдар өз қызметінде Кодекстің ережелерін қатаң сақтауы тиіс. Сәйкессіздік орын алған жағдайда жылдық есепте әрбір ереженің сақталмауының себептері туралы түсініктеме беріледі. Корпоративтік басқаруды мерзімді (кемінде 2 жылда бір рет) бағалауды,сондай-ақ корпоративтік басқаруды тәуелсіз бағалауды (кемінде үш жылда бір рет) және тиісті нәтижелерді Қордың интернет-ресурсында орналастыру.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

1. Қордың лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері өздеріне осы Кодексте көзделген міндеттемелерді қабылдайды, соның ішінде Қормен жасасқан тиісті шарттардың негізінде де, сондай-ақ оның ережелерін Қорда және мүдделі тараптармен өзара қарым-қатынастарда сақтауға мiндеттенедi.
2. Осы Кодекстің орындалуын бақылау Қордың Директорлар кеңесіне жүктеледі. Корпоративтік хатшы мониторинг жүргізіп, Директорлар кеңесі мен Қордың басқармасына осы Кодекстің тиісті түрде сақталуы жөніндегі мәселелер бойынша консультация береді, сондай-ақ жыл сайын оның қағидаттары мен ережелерінің сақталуы/сақталмауы туралы есеп дайындайды. Кейіннен осы есеп Директорлар кеңесінің тиісті комитетінің қарауына шығарылады, директорлар кеңесі тарапынан бекітіледі және Қордың жылдық есебінің құрамына енгізіледі.
3. Осы Кодекс ережелері сақталмаған жағдайлар Қорда және оның еншілес ұйымдарында корпоративтік басқаруды одан әрі жетілдіруге бағытталған тиісті шешімдер қабылдана отырып, Директорлар кеңесінің тиісті комитеттері мен директорлар кеңесінің отырыстарында қаралады.
4. Осы Кодексте келесі негізгі ұғымдар қолданылады:
5. Жалғыз акционер – «Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы;
6. лауазымды тұлға – Директорлар кеңесі мен Басқарма мүшелері;
7. еншілес үйым –шешімдерін Қор жарғылық капиталының басым бөлігін иемденуінің немесе олардың арасында жасалған шарттың негізінде немесе өзге жолмен анықтай алатын заңды тұлға;
8. мүдделі тараптар – заңнаманың нормаларына, жасалған шарттарға (келісімшарттарға) байланысты немесе жанама (қосалқы) түрде Қордың және/немесе оның енілес ұйымының 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, жеткізушілер, мемлекеттік органдар, еншілес ұйымдар, облигацияларды ұстаушылар, кредиторлар, инвесторлар, қоғамдық ұйымдар, Қордың және/немесе оның енілес ұйымының қызметі жүзеге асырылатын өңірлердің халқы мүдделі тараптардың негізгі өкілдері болып табылады;
9. институционалдық инвестор – Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес тартылған ақшаны бағалы қағаздар мен өзге де қаржы құралдарына инвестициялайтын заңды тұлға;
10. корпоративтік оқиғалар – «Акционерлік қоғамдар туралы», «Бухгалтерлiк есеп пен қаржылық есептiлiк туралы» және «Бағалы қағаздар нарығы туралы» Қазақстан Республикасының Заңдарында анықталған, сондай-ақ Қордың жарғысында айқындалған Қоғамның қызметіне елеулі ықпал ететін, Қоғамның акционерлері мен инвесторларының мүдделерін қозғайтын оқиғалар;
11. Корпоративтік қақтығыс – Жалғыз акционер мен Қор органдарының немесе оның еншілес ұйымының; директорлар кеңесі мен басқарма мүшелерінің, Ішкі аудит қызметінің басшысы, корпоративтік хатшының арасындағы келіспеушілік немесе дау;
12. қызметтің негізгі көрсеткіштері (индикаторлары) (бұдан әрі – ҚНК) – Қордың, Қордың лауазымды тұлғаларының, Қор жұмыскерлерінің қызметінің тиімділігін бағалауға мүмкіндік беретін және олардың қызметінің тиімділігінің деңгейін сипаттайтын көрсеткіштер. ҚНК-нің Қордың даму стратегиясында және/немесе даму жоспарының құрамында Қор үшін бекітілетін немесе Қордың әрбір жұмыскерлері үшін сараланып бекітілетін және олардың жоспарлы және есепті кезеңдегі қызметінің нәтижелеріне сәйкес өлшеуге келетін мәні болады;
13. тәуелсіз директор – аталған Қордың аффилиирленген тұлғасы емес және өзі директорлар кеңесіне сайланар алдындағы үш жыл ішінде ондай тұлға болмаған (оның Қордың тәуелсіз директоры қызметінде болған жағдайды қоспағанда), Қордың аффилиирленген тұлғаларына қатысты аффилиирленген тұлға болып табылмайтын; Қордың немесе оның еншілес аффилиирленген тұлғаларының лауазымды тұлғаларына бағынышты емес және директорлар кеңесіне сайланар алдындағы үш жыл ішінде сол тұлғаларға бағынышты болмаған; мемлекеттік қызметші болып табылмайтын; Қор органдарының отырыстарында Жалғыз акционердің өкілі болып табылмайтын және өзі директорлар кеңесіне сайланар алдындағы үш жыл ішінде ондай тұлға болмаған; аудиторлық ұйым құрамында жұмыс істейтін аудитор ретінде Қордың аудитіне қатыспаған және өзі директорлар кеңесіне сайланар алдындағы үш жыл ішінде мұндай аудитке қатыспаған директорлар кеңесінің мүшесі;
14. омбудсмен – Қордың директорлар кеңесі тағайындайтын, рөлі өзіне өтініш жасаған Қордың жұмыскерлеріне консультация беру және еңбек дауларын, қақтығыстарды, әлеуметтік-еңбек қатысты проблемалық мәселелерді шешуге, сондай-ақ Қор және оның еншілес ұйымдарының жұмыскерлерінің іскерлік әдеп қағидаттарын сақтауына жәрдемдесу болып табылатын тұлға;
15. әріптестер – деткізушілер және мердігерлер, бірлескен жобалардағы әріптестер;
16. Даму жоспары – Қор немесе оның еншілес ұйымы қызметінің негізгі бағыттарын, қаржылық-шаруашылық қызметінің көрсеткіштерін және олардың қызметінің бес жылдық кезеңнің негізгі көрсеткіштерін айқындайтын, директорлар кеңесі бекітетін құжат;
17. басқарма –Қордың бірлесіп әрекет ететін атқарушы органы;
18. Директорлар кеңесі - Қазақстан Республикасының «Акционерлік қоғамдар туралы»Заңына және/немесе Қор Жарғысымен Жалғыз акционердің айрықша құзыретіне қатысты мәселелерді қоспағанда, Қордың қызметіне жалпы басшылықты жүзеге асыратын Қордағы басқару органы;
19. даму стратегиясы – директорлар кеңесінің шешімімен бекітілген Қордың он жылдық кезеңге арналған миссиясын, пайымдауын, стратегиялық мақсаттарын, міндеттерін және қызметінің негізгі көрсеткіштерін айқындайтын құжат;
20. тұрақты даму – бұл Қор және оның еншілес ұйымы өз қызметінің қоршаған ортаға, экономикаға, қоғамға әсерін басқаратын және мүдделі тараптардың мүдделерін сақтауды ескере отырып шешім қабылдайтын даму. Тұрақты даму болашақ ұрпақтың өз қажеттіліктерін қанағаттандыру мүмкіндігінен айырмастан, қазіргі ұрпақтың қажеттіліктеріне жауап беруге тиіс.
21. фидуциарлық міндеттер – өз кәсіби қызметін басқа тұлғаның пайдасына жүзеге асыратын кез келген тұлғаның өзіне қабылдайтын міндеттері. Екі негізгі фидуциарлық міндеттер бар – адалдық және ақылдылық. Адалдықтың міндеті мүдделер қақтығысы туындаған жағдайда осы міндеттің субъектісі тек қана Қордың мүддесінде әрекет жасағанда көрінеді. Өз кезегінде, ақылдылықтың міндеті осындай жағдайда талап етілетін дағдыларды, білімді және ептілікті қолданғанда көрінеді

Қорға қатысты фидуциарлық міндеттермен байланысқан субъектілерге Қордың басқару органдарының мүшелері, оның жұмыскерлері,Жалғыз акционер, сондай-ақ басқа мүдделі тараптар жатады. Мысалы, Қордың басқару органдарының мүшелері, оның жұмыскерлері, сондай-ақ Жалғыз акционер Қордың бизнес-мүмкіндіктерін тек қана өз мүддесіне қолдана алмайды. Керісі Қорға қатысты адалдық міндеттінің бұзылуын білдіреді;

1. Қор – өз қызметін Қазақстан Республикасының Конституциясы , Қазақстан Республикасының Азаматтық Кодексі, Қазақстан Республикасының «Акционерлік қоғамдар туралы» Заңына (бұдан әрі –Заң) және Қазақстан Республикасының өзге де нормативті-құқықтық актілеріне, сондай-ақ Қордың Жарғысына сәйкес атқарады.
2. Осы Кодексте айқындалмаған, бірақ қолданылатын терминдер Заңнамада, Жарғыда пайдаланылатын мағынада қолданылады.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

#  2-тарау. **Қор туралы ақпарат**

1. Қор Қазақстан Республикасы Үкіметінің 1997 жылғы 26 сәуірдегі №665 «Шағын кәсіпкерлікті дамыту қорын құру туралы» қаулысының негізінде құрылды.

Қазақстан Республикасы Президентінің 2013 жылғы 22 мамырдағы № 571 «Даму институттарын, қаржы ұйымдарын басқару жүйесін оңтайландыру және ұлттық экономиканы дамыту жөніндегі кейбір шаралар» туралы Жарлығына сәйкес, «Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Қордың Жалғыз акционері болып табылады.

Қордың миссиясы – кешенді және тиімді қолдау құралдарын енгізу арқылы Қазақстанда микро, шағын және орта кәсіпкерліктің тұрақты дамуында белсенді рөл атқару.

Қордың 2023 жылға дейінгі ниеті - ұлттық даму институты, микро, шағын және орта кәсіпкерлік секторына қолдау көрсету және дамыту бағдарламаларының бастамашысы және жүзеге асырушысы.

1. Қор өз қызметінде келесі құндылықтарды басшылыққа алады:
2. Ниеттер мен іс-әрекеттерге жауапкерщілік;
3. кәсібилік: кәсіби қызметтің міндеттерін орындауға жоғары дайындық;
4. команда: бірлескен қызметтен жақсы нәтижелерге қол жеткізу үшін ынтымақтасу;
5. адалдық: Қор ішінде және өз әріптестеріне адал болу;
6. әлеуметтік жауапкершілік: Қор қызметінің қоғамдық саладағы мүдделі тараптарға әсер етуіне жауапкершілік.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

# **3-тарау. Қордың корпоративтік басқару қағидаттары**

## **Анықтама мен қағидаттар**

1. Қордың қызметін басқару мен бақылауды жүзеге асыратын және Жалғыз акционер, директорлар кеңесі, Басқарма, Қордың басқа да органдары және Қордың мүддесіндегі мүдделі тұлғалар арасындағы қатынастарды қамтитын процестердің жиынтығы корпоративтік басқару болып ұғынылады. Корпоративтік басқару сондай-ақ Қорың құлылымын айқындайды, оның көмегімен қызметінің мақсаттары, осы мақсаттарға қол жеткізу тәсілдері, сондай-ақ қызмет нәтижелерін мониторингін жүргізу және бағалау белгіленеді.
2. Қор корпоративтік басқаруды Қордың және оның еншілес ұйымы қызметінің тиімділігін арттыру, транспаренттілікті және есеп беруді қамтамасыз ету, оның беделін күшейту және оларға капитал тартуға шығындарды төмендету құралы ретінде қарайды. Қор корпоративтік басқарудың тиісті жүйесін Қазақстан Республикасында заңнаманың үстемдігін қамтамасыз етуге өзінің салымы және қазіргі заманғы экономикада және тұтастай алғанда, қоғамда өзінің орнын анықтайтын фактор ретінде қарастырады. Корпоративтік басқару жүйесі Қордың органдары, лауазымды тұлғалары және жұмыскерлері арасында өкілеттіктерді және жауапкершілікті нақты бөлуді көздейді.
3. Қорды корпоративтік басқару әділеттілік, адалдық, жауапкершілік, ашықтық, кәсіпқойлық және құзыреттілік негіздерінде құрылады. Корпоративтік басқарудың тиімді құрылымы барлық мүдделі тұлғалардың құқықтары мен мүдделерін құрметтеуді болжайды және Қордың табысты қызметіне мүмкіндік береді. Корпоративтік басқаруды Қор өз қызметін жүзеге асыратын нарықта негізсіз артықшылықтарды құру және бәсекелестікті бұрмалау мақсатында қолданбаған жөн .
4. Осы Кодекстің негізін қалаушы қағидаттар:
5. өкілеттіктер аражігін ажырату қағидаты;
6. Жалғыз акционердің құқықтары мен мүдделерін қорғау қағидаты;
7. Қор, директорлар кеңесі және Басқарманы тиімді басқару қағидаты;
8. тұрақты даму қағидаты;
9. тәуекелдерді басқару қағидаты, ішкі бақылау және аудит;
10. корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығыстарын реттеу қағидаты;
11. Қордың қызметі туралы ақпараттың ашық болуы және оны ашып көрсету объективтілігінің қағидаты.
12. Қорды корпоративтік басқару құрылымы шеңберінде Қордың органдары арасында міндеттерді бөлуді нақты айқындау, корпоративтік басқару процестерінің жүйелілігі мен дәйектілігін қамтамасыз ету ұсынылады.
13. Кодексте айтылған корпоративтік басқару қағидаттарын ұстану Қор қызметіне объективті талдау жүргізу және талдаушылардан,қаржы консультанттарынан және қажет болған жағдайда рейтингтік агенттіктерден тиісті ұсынымдар алу үшін тиімді тәсіл құруға жәрдемдесуге арналады.

**4-тарау. Өкілеттіктердің аражігін ажырату қағидаты**

1. Жалғыз акционер, Директорлар кеңесі мен Басқарманың құқықтары, міндеттері мен құзіреттері Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына, құрылтайшы құжаттарға сәйкес айқындалады және онда бекітіледі.
2. «Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Қордың табыстылығын және Қор қатысатын мемлекеттік және үкіметтік бағдарламаларды іске асыруды қамтамасыз ету мақсатында Қордың Жалғыз акционерінің функцияларын атқарады.
3. Қор және оның еншілес ұйымдары өз қызметін өзінің негізгі (профильді) қызметінің шеңберінде жүзеге асырады.

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

1. Қорда және оның еншілес ұйымдарында активтердің оңтайлы құрылымы құрған жөн, олар активтердің құрылымы мен заңды нысандарын барынша жеңілдетуге (оңайлатуға) ұмтылуы тиіс.

Жаңа ұйымдарды құрған кездегі ең қолайлы ұйымдық-құқықтық нысан – жауапкершілігі шектеулі серіктестік.

Мемлекеттік активтерді ұлғайту үшін инвестициалық жобалар мен әлеуметтік-экономикалық міндеттерді бюджеттен тыс инвестицияларды тартуға арналған қаржылық операцияларды жүзеге асыру мүмкіндігі бар өндірістік және қаржылық компаниялар акционерлік қоғам түрінде құрылады.

Ұйымды жауапкершілігі шектеулі серіктестік түрінде құру кезінде қатысушы (қатысушылар) бақылаушы кеңестерін құру қажеттілігі және оның қүрамына тәуелсіз мүшелерді сайлау, сондай-ақ құрылатын ұйымның ауқымына және ерекшелігіне байланысты тексеру комиссиясын (ревизор) сайлау туралы шешімді өз бетінше қабылдайды.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

1. Жалғыз акционер Қорды басқаруға тек Қазақстан Республикасының заңнамалық актілерінде, Қордың жарғысында және Қордың директорлар кеңесінің өкілеттілігінде қарастырылған Жалғыз акционердің өкілеттігін жүзеге асыру арқылы қатысады.
2. Қордың Жалғыз акционері Қорға толық операциялық дербестік береді және Қазақстан Республикасының заңнамасында, Қазақстан Республикасы Президентінің актілері мен тапсырмаларында көзделген жағдайларды қоспағанда, Қоғамның операциялық (ағымдағы) және инвестициялық қызметіне араласпайды.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

1. Қор, Жалғыз акционер және мүдделі тұлғалар арасындағы мәмілелер мен қатынастар Қордың негізгі міндеттерінің бірі Қазақстан Республикасының қандай да бір саласын дамыту бойынша мемлекеттік саясатты іске асыру немесе іске асыруға жәрдемдесу болып табылатын жағдайларды қоспағанда, қарапайым коммерциялық негізде Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасы шеңберінде жүзеге асырылады.

Қор және оның еншілес ұйымдары Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделмеген жағдайларды қоспағанда жалпы заңдар, салықтық нормалар мен ережелерді қолданудан босатылмайды.

1. Қор және оның еншілес ұйымдарының экономикалық қызметі нарықтың қарыздық және үлестік қаржыға қатысты талаптарына жауап беруі қажет, атап айтқанда:
2. Қор және оның еншілес ұйымдарының нарықтың барлық қатысушыларымен (соның ішінде қаржылық және қаржылық емес ұйымдармен) қатынастары, Қор және оның еншілес ұйымдарының негізгі міндеттерінің бірі Қазақстан Республикасының қандай да бір саласын дамытудың мемлекеттік саясатын іске асыру немесе іске асыруға жәрдемдесу болып табылатын жағдайларды қоспағанда, тек коммерциялық негізде негізделген болуы қажет;
3. мемлекеттік қаржыландыру көздеріне қол жетімділіктің шектеулі болуына байланысты Қор мемлекеттік қаражаттың бір бөлігін алмастыру үшін қаржыландырудың балама көздерін қарастыруға тырысады;
4. Қодың қаржылық-шаруашылық қызметінен табыстылық (рентабельдік) талап етіледі.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

1. Қор мемлекеттік сатып алуларға тапсырыс беруші ретінде қатысқан кезде қолданатын рәсімдер бәсекеге қабілетті, айқын (құпиялы қағидаты есебімен) және кемсітпеушілік сипатқа ие болуы қажет.
2. Жалғыз акционер мен Қор және оның еншілес ұйымдарының арасындағы қарым-қатынас тиісті корпоративтік басқару қағидаттарына сәйкес Қордың директорлар кеңесі және/немесе есеп беруге міндеттілік пен тиімділікті ұстану арқылы жүзеге асырылады;Қордың басқармасы арқылы жүзеге асырылады. Қордың Директорлар кеңесі төрағасының және басқарма төрағасының рөлі мен функцияларының аражігін нақты ажыратылып, Қордың құжаттарында бекітілген..

Сонымен бірге, Қор Қазақстан Республикасының заңнамалық актілеріне және Қордың жарғысына сәйкес Жалғыз акционер мен Қордың директорлар кеңесіне Қордың қызметі туралы барлық қажетті ақпаратты ашады және барлық мүдделі тұлғалар алдында Қор мен ұйымдар қызметінің ашықтығын қамтамасыз етеді.

1. Қорды корпоративтік басқару жүйесі:
2. Жалғыз акционердің;
3. Директорлар кеңесінің;
4. Басқарманың;
5. Мүдделі тараптардың;
6. Қордың жарғысына сәйкес анықталатын басқа органдардың арасындағы қарым-қатынастарды көздейді.

Корпоративтік басқару жүйесі, соның ішінде:

* 1. мәселелерді қарау және шешімдер қабылдау тәртібі иерархиясының сақталуын;
	2. органдардың, лауазымды тұлғалардың және жұмыскерлердің арасындағы өкілеттіктер мен жауапкершіліктің аражігін нақты ажыратуды;
	3. Қор және оның еншілес ұйымдары органдарының шешімдерді уақтылы және сапалы қабылдауын;
	4. Қордың және оның еншілес ұйымдарының қызметіндегі процестердің тиімділігін;
	5. заңнамаға, осы Кодекске және Қор мен оның еншілес ұйымдарының ішкі құжаттарына сәйкестікті қамтамасыз етеді.

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

1. Жалғыз акционер Қорды басқаруға акционердің (қатысушының) функцияларын іске асыру, сондай-ақ директорлар кеңесі арқылы Қордың жарғысында және осы Кодексте белгіленген тәртіп бойынша қатысады.

директорлар кеңесі Қордың жарғысында белгіленген өз құзыретінің шеңберінде шешім қабылдауда толық дербестікке ие болады.

1. Жалғыз акционер Қордың тұрақты дамуын қамтамасыз ету мақсатымен Қор үшін бірыңғай саясат, әдістемелік ұсынымдар мен корпоративтік стандарттарды қалыптастырады және бекітеді.

Жалғыз акционер бекіткен тәуекелдерді басқару саласындағы, Қордағы және оның еншілес ұйымдарындағы ішкі бақылау, ішкі аудиттегі корпаративтік стандарттарды қолдану туралы шешімді Қордың директорлар кеңесі оның қызметінің ерекшелігіне сәйкестігінің қамтамасыз етілуін ескере отырып, қабылдайды.

Қор және оның еншілес ұйымдарының атқарушы органдары Қордың және оның еншілес ұйымдарының директорлар кеңесі бекіткен Қор мен оның еншілес ұйымдарының стратегиялары мен даму жоспарларының орындалуын қамтамасыз етеді.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

1. Қор және оның еншілес ұйымдарының органдарына Қор және оның еншілес ұйымдарының стратегиялары мен жоспарларының жеткілікті дәрежеде өршіл әрі шынайы (реалисттік) болуын қамтамасыз ету үшін ынтымақтастық рухында бірлесіп жұмыс істеу ұсынылады.

Басқарма, Жалғыз акционерге Қормен стратегия және орнықты даму мәселелері бойынша тұрақты диалог жүргізу ұсынылады Бұл ретте, Жалғыз акционер Қордың басқармасы жауапты болатын Қордың операциялық (ағымдағы) қызметіне араласуға жол бермейді.

1. Қордың Қазақстан экономикасының тұрақты дамуына ықпал ету миссиясы аясында шешетін негізгі міндеттері:
	1. Жеке кәсіпкерлік субъектілерінің, лизингтік қызметті атқарушы екінші деңгейдегі банктердің, Қазақстан Даму банкінің және басқа заңды тұлғалардың берілетін несиелері мен орындалатын лизингтік келісімдері бойынша сыйақы мөлшерлерін субсидиялау;
	2. микроқаржы ұйымдары қызметтерін дамыту;
	3. жеке кәсіпкерлік субъектілер екінші деңгейлі банктерден және басқа заңды тұлғалардан кредиттер алған кезде кепілдендіру жүйесін құру;
	4. қаржылық лизингті дамыту;
	5. жеке кәсіпкерлікті, оның ішінде жеке кәсіпкерлікке қаржылық және мүліктік қолдау көрсетуді жүзеге асыру мәселелері бойынша оқыту және кеңес беру;
	6. жеке кәсіпкерлік ойларын насихаттау;
	7. жеке кәсіпкерлік мәселелері бойынша ақпараттық-аналитикалық қолдау;
	8. Қаражатты екiншi деңгейдегi банктерде және өзге де заңды тұлғаларда шартталған түрде орналастыру жолымен, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңнамасында тікелей көзделген өзге де тәсілдермен жеке кәсіпкерлік субъектілерін қаржыландыру;
	9. жеке кәсіпкерліктің субъектілеріне қолдау көрсету бағдарламасының жүзеге асырылуының мониторингін жүргізу;
	10. Қазақстан Республикасының заңнамасына және/немесе Жалғыз акционердің шешімдеріне сай өзге міндеттер.

Барлық қабылданатын шешімдер мен әрекеттер даму стратегиясы және/немесе даму жосарына сәйкес болуы тиіс.

Қор алдына қойылған міндеттерге қол жеткізу мақсатында Қор қызметтің негізгі көрсеткіштері (ҚНК) қамтылған даму стратегиясы және/немесе даму жоспарын әзірлейді.

ҚНК жүйесі – Қор мен Басқарма қызметтерінің тиімділігін бағалаудағы негізгі элемент.

Жыл сайынғы негізде Қор Басқармасы мүшелерінің ҚНК-ге қол жеткізуіне бағалау жүзеге асырылады. Аталған бағалау Басқарма тқрағасы мен мүшелеріне сыйақы беруге ықпал етеді, оларды қайта сайлау кезінде назарға алынады, сондай-ақ оларды мерзімінен бұрын атқарып отырған лауазымынан мезгілінен бұрын шеттетуге негіздеме бола алады.

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

* 1. Жалғыз акционер Қормен мақсатты ҚНК қамтылған Қордың директорлар кеңесінің қарауына шығарылған даму стратегиясын он жылдық кезеңге және даму жоспарын бес жылдық кезеңге келіседі;
	2. Қордың даму стратегиясы мен даму жоспары директорлар кеңесімен бекітіледі;

Қор даму стратегиясын және/немесе даму жоспараларын әзірлеу, бекітудің, сондай-ақ олардың іске асырылуының мониторингін жүргізудің бірыңғай ережелерін басшылыққа алады.

Басқарма Қордың даму стратегиясы, даму жоспары мен ҚНК-нің іске асырылуының мониторингін жүргізеді.

1. Директорлар кеңесі басқарудың тиімділігін, тұрақты дамуды және Қордың табыстылығын (рентабельдігін) қамтамасыз етеді. Қордағы тиімді басқарудың нәтижелері – операциялық тиімділіктің жоғарылауы, есеп беру сапасының жақсара түсуі, корпоративтік мәдениет пен этика стандарттарының жақсаруы, жоғары деңгейдегі ашықтық пен айқындылық, тәуекелдердің төмендеуі және ішкі бақылаудың тиісті жүйесі.

Қордағы корпоративтік басқару жүйесі:

* 1. нақты басқару жүйесінің, аражігі ажыратылған өкілеттіліктердің және шешімдер қабылдау процесінің болуы, функциялар мен процестердің қайталануының болмауын;
	2. бірыңғай стандарттарды, саясат пен процестерді, оның ішінде жоспарлауға, мониторинг жүргізуге және бақылауға, нәтижелілікті бағалауға және түзету әрекеттерін қолдануға бірыңғай тәсілдерді айқындау бөлігінде де;
	3. топтың қызметіне қатысты сапалы ақпаратқа қолжетімділікті;
	4. топ тәуекелдерін тиімді басқаруды қамтамасыз етеді.
1. Қордағы және оның еншілес ұйымдарындағы корпоративтік басқару жүйесі және шешімдер қабылдау процесі Жарғыда және Қор мен оның еншілес ұйымдарының өзге құжаттарында оегламенттеледі.

## **5-тарау. Жалғыз акционердің құқықтары мен мүдделерін қорғау қағидаты**

1. Жалғыз акционердің құқықтарын сақтау Қорға инвестициялар тарту үшін негізгі шарт болып табылады. Бұл ретте Қордағы корпоративтік басқару Жалғыз акционерлердің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғауды және құрметтеуді қамтамасыз етуге негізделген және Қордың тиімді қызметіне және қызметің табыстылығына (рентабельдігіне) бағытталған.

**1-параграф. Жалғыз акционердің құқықтарын қамтамасыз ету**

1. Қор белгіленген тәртіпте Жалғыз акционердің құқықтарының, оның ішінде:

Акцияларды иелену, пайдалану және билік ету құқығын

Қазақстан Республикасының «Акционерлік қоғамдар» және/немесе Қордың Жарғысында қарастырылған тәртіпте Қорды басқаруға қатысу және директорлар кеңесін сайлау құқығын;

Қор пайдасының үлесін (дивидендтерін) алу құқығын;

Қор таратылған кезде оның активтеріндегі үлесін алу құқығын;

Қор қызметі туралы ақпаратты алуға, оның ішінде Жалғыз акционермен немесе Қордың жарғысымен айқындалған тәртіпте Қордың қаржылық есептілігімен танысу құқығын;

Қорға оның қызметіне қатысты жазбаша сауалдармен жүгіну және Қор Жарғысында белгіленген мерзімде дәлелді және толық жауаптар алу құқығын;

Қордың тiркеушiсiнен немесе номиналды ұстаушыдан оның бағалы қағаздарға меншiк құқығын растайтын үзiндi көшiрмелер алу құқығын;

Қордың органдары қабылдаған шешiмге сот тәртiбiмен дау айту құқығын;

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

Қазақстан Республикасының заңнамалық актiлерінде көзделген жағдайларды қоспағанда, Қазақстан Республикасының «Акционерлік қоғамдар туралы» Заңында белгiленген тәртiппен Қордың акцияларына айырбасталатын оның акцияларын немесе басқа да бағалы қағаздарын артықшылықпен сатып алу құқығын;

Қазақстан Республикасының «Акционерлік қоғамдар туралы» Заңында көзделген тәртіппен Қор акцияларының санын өзгерту немесе олардың түрін өзгерту туралы шешім қабылдау құқығын іске асыруды қамтамасыз етеді.

1. Қазақстан Республикасының заңнамасы мен Қордың Жарғысымен Жалғыз акционердің құзыретіне жатқызылған мәселелер бойынша Қордағы шешімдерді Жалғыз акционер жеке-дара қабылдайды және олар жазбаша түрде рәсімделуге тиісті.

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

1. Қор Жалғыз акционерге Жарғыда және Қордың ішкі құжаттарында қарастырылған тәртіпте өзінің Жалғыз акционердің мүдделерін қозғайтын қызметі туралы ақпаратты уақтылы және толық көлемде хабарлайды.
2. Қор Жалғыз акционерді Қазақстан Республикасының заңнамасының талаптарына сәйкес өзінің қаржылық-шаруашылық қызметі және оның нәтижелері туралы шынайы ақпаратпен қамтамасыз етеді. Қор қызметін іске асыру кезінде мемлекеттік саясатты жүзеге асыру міңдеттерін негізгі коммерциялық қызметпен қосарластырған жағдайда бұл мақсаттар ашылады және мүдделі тараптардың назарына жеткізіледі,

 (Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

Институционалды инвесторлар Қордың акцияларын сатып алған жағдайда, Қордың тұрақтылығы мен орнықтылығын қамтамасыз ету үшін, сенім білдірілген тұлға ретінде әрекет ететін институционалды инвесторларға өздерінің инвестициялық қызметіне қатысты корпоративтік басқару саясаты мен ережелерін, оның ішінде инвестордың компаниясындағы қазіргі кездегі шешім қабылдау процедураларын ашу ұсынылады.

Сенім берілген тұлға ретінде әрекет ететін институционалды инвесторлар олардың жүзеге асырып отырған инвестицияларына қатысты меншік құқығына әсер ете алатын елеулі мүдделер қақығыстарын қалай шешетіні жайлы хабардар етеді.

Қор жасасуға мүдделілік бар мәмілелердің санын шектеуге ұмытылады. Осындай мәмілелер жасалған жағдайда Қор заңнамада, Жарғы мен Қордың ішкі құжаттарында қарастырылған ақпаратты ашады.

**2-параграф. Дивидендтік саясат**

1. Жалғыз акционердің дивидендтерді төлеу шарттары мен тәртібіне қатысты ақпаратқа қолжетімділігі болуы қажет, сондай-ақ дивидендтер төлеу кезінде Қордың қаржылық жағдайы туралы дұрыс ақпаратпен қамтамасыз етілуі қажет. Осы мақсаттарда Жалғыз акционерлер дивидендтік саясатты бекітеді.

Дивидендтік саясат директорлар кеңесінің Жалғыз акционерге Қордың өткен қаржылық жылдағы таза кірісін үлестіру (бөлу) туралы ұсыныстарын даярлаған кезде басшылққа алған қағидаттарын айқындайды. Дивидендтік саясат келесі қағидаттарға негізделеді:

* 1. Жалғыз акционердің мүдделерін сақтау;
	2. Қор қызметінің рентабельдігін қамтамасыз ету;
	3. Қордың қаржылық тұрғыдағы тұрақтылығын қамтамасыз ету;
	4. Қор қызметін қаржыландыруды, оның ішінде Қор қаражаты есебінен іске асырылатын инвестициялық жобаларды қаржыландыруды қамтамасыз ету;
	5. дивидендтердің мөлшерін айқындау тетігінің ашықтығы;
	6. Жалғыз акционердің қысқа мерзімді (кірістер алу) және ұзақ мерзімді (Қордың дамуы) мүдделерінің теңгерімділігі.

Сондай-ақ дивиденттік 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.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

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

1. Дивидендтер мөлшерін есептеу бухгалтерлік есеп және қаржылық есептілік және қаржылық есептіліктің халықаралық стандарттары туралы Қазақстан Республикасы заңнамаларының талаптарына сәйкес жасалған Қордың жылдық аудиттелген қаржылық есептілігінде көрсетілген Қордың таза кірісі сомасын ескере отырып, 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 акционер айқындауы мүмкін.

Қордың Директорлар кеңесі дивидендтер төлеу туралы шешім қабылдау үшін өткен қаржылық жылға Қордың таза кірісін бөлу және ұйымның бір жай акциясына есептегенде бір жылға дивиденд мөлшері туралы ұсыныстарды Жалғыз акционерлердің қарауына ұсынады.

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

Қор ынтымақтастықтың кез келген нысандары мен талаптары, келісімдер мен әріптестік туралы ақпаратты Жалғыз акционерлерге ашуы тиіс.

 (Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

## **6-тарау. Қорды, Директорлар кеңесі мен Басқарманы тиімді басқару қағидаты**

## **1-параграф. Тиімді директорлар кеңесі**

1. Директорлар кеңесі Қорға стратегиялық басшылықты және басқарма қызметін бақылауды қамтамасыз ететін басқару органы.

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

Директорлар кеңесі өз функцияларын Қазақстан Республикасының заңнамасына, Қор жарғысына, осы Кодекске, директорлар кеңесі туралы ережеге және Қордың 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 ҚНК-ін қоюға және оны мониторингілеуге;
3. тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және ішкі аудит жүйесінің тиімді жұмыс істеуін ұйымдастыруға және оны қадағалауға;
4. Сайлау (қайта сайлау), сыйақы, сабақтастықты жоспалауға және Басқарма төрағасы мен Басқарма мүшелерінің қызметін бақылауға,
5. корпоративтік басқаруға;
6. Қорда осы Кодекс пен Қордың іскерлік этика ережелерін сақтауға ерекше назар аударады.
7. Директорлар кеңесінің мүшелері өздерінің функционалдық міндеттерін сапалы орындауы және өз қызметінде мынадай қағидаттарды ұстануы қажет:
	1. өз өкілеттіктері шегінде әрекет ету – Директорлар кеңесінің мүшелері шешімдер қабылдайды және Қазақстан Республикасының «Акционерлік қоғамдар туралы» заңы, сондай-ақ Қордың жарғысында бекітілген өз өкілеттіктері шегінде әрекет жасайды;
	2. директорлар кеңесінің, оның комитеттерінің отырыстарына қатысуға және оларға дайындалуға жеткілікті уақыт бөледі;
	3. Қор қызметінің рентабельдігіне қол жеткізуге және оның тұрақты дамуына мүмкіндік беру – директорлар кеңесінің мүшелері ұйымның мүдделерінде әрекет етеді; директорлар кеңесі мүшелерінің шешімдері мен әрекетінің ықпалын мынадай сұрақтар арқылы айқындауға болады: ұзақ мерзімді кезеңдегі шешімнің/әрекеттің салдары қандай; ұйым қызметінің қоғамға және қоршаған ортаға ықпалы қандай; Қор беделіне ықпалы және іскерлік этиканың жоғары стандарттары; мүдделі тараптардың мүдделеріне ықпалы (бұл минималды тұрғыда қажет болатын сұрақтардың тізбесі, бірақ толық емес);

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

* 1. іскерлік этиканың жоғары стандарттарын қолдау – Директорлар кеңесінің мүшелері өздерінің іс-қимылдарында, шешімдерінде және тәртібінде іскерлік этиканың жоғары стандарттарына сәйкес келуі және Қор жұмыскерлеріне үлгі болуы қажет;
	2. мүдделер қақтығысына жол бермеу – Директорлар кеңесі мүшелерінің өз жеке мүдделілігі олардың Директорлар кеңесінің мүшесі міндеттерін тиісті дәрежеде орындауына әсер ете алатын 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;

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

* 1. барынша парасатты, білгірлікпен және байқампаздықпен әрекет жасау – директорлар кеңесінің мүшелеріне тұрақты түрде директорлар кеңесінің құзыреті бөлігінде өздерінің білімін арттыру және заңнама, корпоративтік басқару, тәуекелдерді басқару, қаржы және аудит, орнықты даму, Қор қызметінің саласын және оның ерекшелігін білу сияқты бағыттарды қоса алғанда, директорлар кеңесінде және комитеттерде өздерінің міндеттерін орындайды; Қор қызметінің өзекті мәселелерін түсіну мақсатында директорлар кеңесінің мүшелері Қордың негізгі объектілеріне үнемі барады және жұмыскерлермен кездесулер өткізеді.
1. Директорлар кеңесінің өз қызметін қамтамасыз етуге, өз функциялары мен міндеттерін орындауға, оның ішінде Қор қызметінің стратегиялық бағыттарын айқындау, айқын міндеттерді және нақты, өлшенетін (цифрланған) ҚНК-ні қоюға жауапкершілігі және Басқарманың Қордың операциялық (ағымдағы) қызметіне, оның ішінде қойылған міндеттерді айқын орындау мен белгіленген ҚНК-ге қол жеткізу жауапкершілігі айқын бөлінуі және Қордың тиісті ішкі құжаттарында бекітілуі қажет.

Директорлар кеңесінің мүшелері өз қызметтерін орындауға, оның ішінде фидуциарлық міндеттерді және қабылдайтын шешімдерді, өз қызметінің тиімділігіне, әрекетіне және/немесе әрекетсіздігіне дербес жауапкершілікте болады. Әртүрлі пікірлер болған кезде директорлар кеңесінің төрағасы Қордың мүдделеріне жауап беретін шешім қабылдау үшін директорлар кеңесінің жекелеген мүшелері білдіретін ұсыныстардың және барлық қолайлы нұсқалардың қаралуын қамтамасыз етеді.

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

Қордың жалғыз акционері қосымша түрде даму стратегиясы, Қор Басқармасының бірінші басшысын сайлау мәселелерін және Қордың рентабельдігі мен тұрақты дамуына ықпал ететін басқа да аспектілерді талқылау үшін Директорлар кеңесінің төрағасы және оның мүшелерімен отырыс өткізе алады. Осындай отырыстар алдын ала жоспарланады және бекітілген рәсімдерге сәйкес өткізіледі.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

1. Директорлар кеңесінде және оның комитеттерінде Қордың мүдделеріне бағытталған тәуелсіз, объективті және тиімді шешімдердің қабылдануын қамтамасыз ететін дағдылардың, тәжірибе мен білімнің теңгерімі сақтауға тиіс.
2. Жалғыз акционер директорлар кеңесінің мүшелерін үміткерлердің құзыретін, дағдыларын, жетістіктерін, іскерлік беделі мен кәсіби тәжірибесін ескере отырып, айқын және ашық рәсімдердің негізінде сайлайды. Директорлар кеңесінің жекелеген мүшелерін немесе оның толық құрамын жаңа мерзімге қайта сайлау кезінде олардың Қоғамның директорлар кеңесі қызметінің тиімділігіне қосқан үлесі назарға алынады.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

Директорлар кеңесі өкілеттігінің мерзімін Жалғыз акционер белгілейді. Директорлар кеңесі мүшелері өкілеттігінің мерзімі бүкіл директорлар кеңесінің өкілеттігінің мерзімімен бірдей болады және ол Жалғыз акционер директорлар кеңесінің жаңа құрамын сайлау туралы шешім қабылдаған сәтте аяқталады. Жалғыз акционер директорлар кеңесінің барлық немесе жекеленген мүшелері өкілеттігін мерзімінен бұрын тоқтатуға құқылы.

Ешбір тұлға өзінің тағайындалуы, сайлануы немесе қайта сайлануына байланысты шешім қабылдауға қатыспауы тиіс.

Директорлар кеңесіне үміткерлерді іріктеу кезінде:

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

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

Директорлар кеңесінің құрамы теңгерімделген болуы қажет, бұл Қордың мүдделеріне бағытталған шешімдер қабылдауды және оның алдына қойылған экономиканы дамыту міндеттерін қамтамасыз ететін директорлар кеңесі мүшелерінің үйлесімін (жалғыз акционерлердің өкілдері, тәуелсіз директорлар, басқарма төрағасын) білдіреді.

Директорлар кеңесі мүшесінің лауазымына мына:

1) заңда белгіленген тәртіппен өтелмеген немесе алынбаған соттылығы бар;

2) белгіленген тәртіппен банкрот деп танылған басқа заңды тұлғаны мәжбүрлі тарату немесе акцияларын мәжбүрлі сатып алу не концервациялау туралы шешім қабылданғанға дейін бір жылдан артық емес кезеңде басқа заңды тұлғаның бұрын директорлар кеңесінің төрағасы, басқарма төрағасы, басқарма төрағасының 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.

1. Директорлар кеңесінің құрамында міндетті түрде тәуелсіз директорлар болуы және қатысуы керек. Директорлар кеңесі мүшелерінің саны 5 (бес) адамнан кем болмауы қажет. Директорлар кеңесінің мүшелері болып табылатын тәуелсіз директорлардың саны директорлар кеңесінің құрамының отыз пайызынан кем болмауы тиіс. Сонымен қатар, қабылданатын шешімдердің тәуелсіздігін қамтамасыз ету үшін тәуелсіз директорлардың саны жеткілікті болуы тиіс. Директорлар кеңесінің құрамындағы тәуелсіз директорлардың ұсынылатын саны директорлар қеңесі мүшелерінің жалпы санының елу пайызына дейінгі шаманы құрайды.

Тәуелсіз директорлар үш жылдан артық емес мерзімге сайланады, кейіннен қызметінің нәтижелері қанағаттанарлық болған жағдайында тағы да үш жыл мерзімге қайта сайлануы мүмкін.

Тәуелсіз директорлардың директорлар кеңесінің құрамына қатарынан 6 (алты) жылдан астам мерзімге (мысалы, үш жылдық екі мерзімге) сайланудың кез келген мерзімі Директорлар кеңесінің құрамын сапалық жағынан жаңарту қажеттілігі ескеріле отырып ерекше қаралуға тиіс.

Бір адам директорлар кеңесіне тәуелсіз директор ретінде қатарынан тоғыз жылдан астам сайлана алмайды. Ерекше жағдайларда, тоғыз жылдан астам мерзімге сайлауға жол беріледі, бұл ретте директорлар кеңесіне осы тәуелсіз директорды сайлау Директорлар кеңесінің осы мүшесін сайлаудың қажеттілігін және осы факттың шешімдер қабылдау тәуелсіздігіне әсерін егжей-тегжейлі түсіндіріледі.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

Директорлар кеңесінің тәуелсіз директорларының Қорға, оны басқаруға немесе оның меншігіне қатысты объективті ойлауды жүзеге асыруды қауіп-қатерге қоюы мүмкін қандай-да бір материалдық мүдделерге немесе қатынастарға байланысы болмауы тиіс.

 Тәуелсіз әрі объективті шешімдер қабылдау үшін жеткілікті кәсіби және дербестілікке ие, Жалғыз акционерлердің, Басқарманың және өзге де мүдделі тараптардың ықпалынан еркін адам тәуелсіз директор болып танылады.

Тәуелсіз директорларға қойылатын талаптар Қазақстан Республикасының заңнамасына 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, стратегиялық жоспарлау және корпоративтік даму комитеттерінің төрағалары сайлайды.

(Жалғыз акционердің 2020 жылғы 23 желтоқсандағы №61/20 шешімі)

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 жалғыз акционердің назарына жеткізеді.

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

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

Шарттарда директорлар кеңесі мүшелерінің бөлек міндеттерді орындауының мерзімі белгіленуі мүмкін.

Қорға қызметтің үздіксіздігін қолдау және директорлар кеңесінің құрамын жаңарту үшін директорлар кеңесі мүшелерінің сабақтастығы жоспарларының болуын қамтамасыз етуі қажет.

Директорлар кеңесі директорлар кеңесіне жаңадан сайланған мүшелер үшін лауазымға кіріспе бағдарламасын және өажет болған жағдайда 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, Қордың, оның ішінде біршама тәуекелдерге байланысты қызметтің негізгі аспектілерімен және құжаттармен танысады.

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

Директорлар кеңесінің төрағасы Қордың рентабельді болуы мен тұрақты дамуына қол жеткізуге ниеттенген, ішкі және сыртқы сын-қатерлерге уақтылы және тиісті кәсіби деңгейде ден қоя алатын бірыңғай кәсіпқойлар командасын құруға ұмтылуы тиіс.

Директорлар кеңесі төрағасының рөлі мен функциялары Қордың жарғысында нақты бөлініп, бекітілуі қажет. Басқарма төрағасы Қордың 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 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. директорар кеңесі мен жалғыз акционердің қабылдаған шешімдерінің тиісті дәрежеде орындалуына мониторинг пен қадағалауды қамтамасыз ету;
6. корпоративтік қақтығыстар туындаған жағдайда, оларды шешу және олардың Қордың қызметіне жағымсыз әсерін азайту жөнінде шаралар қабылдау және мұндай жағдайларды өз күшімен шешу мүмкіндігі болмаған жағдайда, жалғыз акционерді уақтылы хабардар ету;
7. негізгі стратегиялық шешімдерді қабылдау кезінде консультацияларды ұйымдастыруды қамтитын Жалғыз акционермен тиісті дәрежедегі коммуникация мен өзара қатынасты құру.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

 **2-параграф. Директорлар кеңесі мүшелерінің сыйақысы**

1. Директорлар кеңесінің мүшелеріне сыйақының деңгейін Қоғамды табысты басқару үшін талап етілетін Директорлар кеңесінің осындай деңгейдегі әрбір мүшесін тарту және уәждеу үшін жеткілікті көлемде бекіту ұсынылады.
 Директорлар кеңесінің Тағайындау, сыйақы және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитеті тәуелсіз директорларға үміткерлерге берілетін сыйақы мөлшері бойынша ұсыныс енгізеді.

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

Сыйақы бүкіл директорлар кеңесінің және Қор қызметінің тиімділігін арттырудағы директорлар кеңесі мүшесінен күтілетін үлесті әділ көрсетуі қажет.

Директорлар кеңесінің мүшесіне сыйақы белгілеу кезінде Директорлар кеңесі мүшелерінің міндеттері, Қор қызметінің ауқымы, даму стратегиясында айқындалатын ұзақ мерзімді мақсаттар мен міндеттер, директорлар кеңесі қарайтын мәселелердің күрделілігі, қажет болған жағдайда жеке сектордың ұқсас компанияларындағы сыйақы деңгейі (бенчмаркиң, сыйақыларды шолу) назарға алынады.

Директорлар кеңесінің мүшелеріне, тіркелген жылдық сыйақы, сондай-ақ директорлар кеңесінің комитеттеріне қатысқаны және оған төрағалық еткені үшін қосымша сыйақы төленеді. Директорлар кеңесі мүшесінің сыйақысы опциондарды немесе Қордың қызмет қорытындыларына байланысты басқа элементтерді қоспауы қажет.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

Бұл ретте, мемлекеттік жұмыскерлер және/немесе акционердің өкілі болып табылатын директорлар кеңесі мүшелеріне, сондай-ақ басқарма төрағасына (ол директорлар кеңесінде мүшелік еткен жағдайда) директорлар кеңесіндегі мүшелікке сыйақы төленбейді.

Жалғыз акционер Қордың директорлар кеңесінің мүшелеріне сыйақы төлеу және шығыстарды өтеу мөлшері мен шарттарын айқындайды. Бұл ретте, директорларға сыйақы беру шарты олармен жасалатын шарттарда және/немесе қажет болған жағдайда, Қоғамның ішкі құжатында көрсетіледі.

**3-параграф. Директорлар кеңесінің комитеттері**

1. Қордың Директорлар кеңесінің жанынан құзыретіне аудит (оның ішінде тәуекелдерді басқару және корпоративтік басқару), Стратегиялық жоспарлау және корпоративтік даму, тағайындаулар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі мәселелерді қарау кіретін комитеттер құрылды. Инвестициялық шешімдерді қабылдау тиімділігін арттыру мақсатында Стратегиялық жоспарлау және корпоративтік даму комитеті стратегиялық инвестициялық жобаларды алдын ала қарайды. Стратегиялық инвестициялық жоба ұғымы Жалғыз акционердің ішкі құжаттарымен анықталған.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

(Жалғыз акционердің 2020 жылғы 23 желтоқсандағы №61/20 шешімі)

Комитеттердің болуы директорлар кеңесінің мүшелерін директорлар кеңесінің құзыреті шеңберінде қабылданған шешімдерге қатысты жауапкершілігінен босатпайды.

Комитеттер біршама маңызды мәселелер шеңбері бойынша оларды директорлар кеңесінің отырысында қарағанға 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. Жалғыз акционер комитеттер туралы ережелермен танысуға құқылы.

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

1. Директорлар кеңесі комитеттер құру туралы шешім қабылдайды, комиеттердің 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.

Комитеттердің отырыстарына комитеттердің мүшелері ғана қатысады. Қалған адамдар қатысуына тек комитеттің шақыруы бойынша ғана рұқсат етіледі. Қажеттілік болған кезде комитеттер сарапшылар мен консультанттарды тарта алады.

Комитеттер өздерінің жұмыс жоспарын бекітеді (күнтізбелік жыл басталғанға дейін іске асыру 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, көзбе-көз нысанда өткізіледі. Қолайлы жағдайлар тудыру және комитеттердің отырыстарын өткізу шығындарын қысқарту мақсатында оған комитеттер мүшелеріне техникалық байланыс қызметі арқылы қатысуға 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 және корпоративтік даму жөніндегі комитет**

1. Стратегиялық жоспарлау және корпоративтік даму жөніндегі комитетінің төрағасы директорлар кеңесі мүшелерінің санынан директорлар кеңесінің алғашқы отырыстарының бірінде директорлар кеңесінің тәуелсіз директорларының қатарынан өз өкілеттіліктерін орындау мерзіміне сайланады. Сайлау туралы шешім Директорлар кеңесі мүшелерінің жалпы санының жай көпшілік дауыс беруімен қабылданады.

Стратегиялық жоспарлау және корпоративтік даму жөніндегі комитеті құрамына қажет болған жағдайда тиісті тәжірбиесі және құзыреті бар сарапшылар тартылуы мүмкін.

Стратегиялық жоспарлау және корпоративтік даму жөніндегі комитеттің негізгі функциялары орта және ұзақ мерзімді перспективада Қор қызметінің тиімділігін арттыруға, оның рентабельді қызметі мен орнықты дамуына ықпал ететін іс - шараларды әзірлеу жөніндегі мәселелерді қоса алғанда, қызметтің (дамудың) басым бағыттарын, стратегиялық мақсаттарды (даму стратегияларын) әзірлеу мәселелері, Корпоративтік даму мәселелері бойынша ұсынымдар әзірлеу және директорлар Кеңесіне ұсыну болып табылады. Комитеттің нақты мақсаттары мен міндеттері Комитет туралы ережеде көзделген.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

(Жалғыз акционердің 2020 жылғы 23 желтоқсандағы №61/20 шешімі)

**5-параграф. Аудит және тәуекелдерді басқару жөніндегі комитет**

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

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

(Жалғыз акционердің 2020 жылғы 23 желтоқсандағы №61/20 шешімі)

Бұдан басқа, аудит және тәуекелдерді басқару жөніндегі комитеті Қор аудиторларына үміткерлерді бағалайды, сондай-ақ аудиторлық ұйымның қорытындысын Директорлар кеңесіне және Жалғыз акционерге ұсынардан бұрын оны алдын ала талдайды.

Директорлар кеңесінің тәуелсіз емес директоры болып табылатын мүшесі Директорлар кеңесі оның аудит және тәуекелдерді басқару жөніндегі комитетке мүше болуы Жалғыз акционер мен Қордың мүддесіне қажет деп шешсе, оны комитет құрамына сайлануы мүмкін. Осы тағайындау болған кезде Директорлар кеңесі осы тұлғаның тәуелділік сипатын ашып көрсетуі және мұндай шешімді негіздеуі қажет.

(Жалғыз акционердің 2020 жылғы 23 желтоқсандағы №61/20 шешімі)

**6-параграф. Тағайындау, сыйақы және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитет**

1. Тағайындау, марапаттау және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитетінің құрамына объективті және тәуелсіз шешімдерді әзірлеу және комитет мүшелерінің пайымдауына мүдделі тұлғалардың (Жалғыз акционердің өкілдері, Басқарма төрағасының, жұмыскерлер және өзге де тұлғалардың) 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. Комитетінің төрағасы – тәуелсіз директор.

Тағайындау, марапаттау және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитет Директорлар кеңесі мүшелеріне, Басқарма мүшелеріне үміткерлерді, Басқарма төрағасын есепке алмағанда, таңдау өлшемшарттарын айқындайды, Қордың осы тұлғаларға сыйақы беру саласындағы саясатын әзірлейді, Директорлар кеңесі мен Басқарма мүшелері қызметін бағалауды үнемі жүргізеді.

Комитеттің негізгі функциялары тағайындау (сайлау), уәждемелі ҚНК қою, қызметті бағалау, марапаттау және Басқарма мүшелерінің сабақтастығын жоспарлау мәселелерін, Корпоративтік хатшыны тағайындау және сияқы беру мәселелерін, сондай-ақ Жалғыз акционерге мұндай өкілеттіктер берілген жағдайда, Директорлар кеңесінің құрамына қатысты көрсетілген мәселелерді қарауға қатысу мәселелерін қамтиды. Бұл жағдайда, Тағайындау, марапаттау және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитет мүшелеріне мүдделер қақтығысы бар ахуалдың туындауына жол бермеу және өзіне қатысты тағайындаулар және/немесе сыйақы беру мәселелерін қарау кезінде қатыспау ұсынылады.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

**7-параграф. Директорлар кеңесі қызметін ұйымдастыру**

1. 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 деген қолжетімділікке ие болуы тиіс.

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

1. Директорлар кеңесінің отырыстары күнтізбелік жылдың басына дейін бекітілетін әрі қаралатын мәселелер тізбесін және күндерін көрсетумен отырыстарды өткізу кестесін қамтитын 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 азайту қажет. Маңызды және стратегиялық сипаттағы мәселелерді қарау және олар бойынша шешімдер қабылдау Директорлар кеңесінің бетпе-бет дауыс беру нысанындағы отырыстарында ғана жүзеге асырылады.

Егер Директорлар кеңесінің директорларының (Директорлар кеңесі мүшелерінің жалпы санының 30% артық емес) директорлар кеңесінің отырысына жеке қатысу мүмкіндігі болмаған жағдайда Директорлар кеңесі мен оның комитеттерінің отырыстарында оны жүргізудің екі нысанын үйлестіруге болады. Бұл ретте, Директорлар кеңесінің отырысқа қатыспаған мүшесі техникалық байланыс құралдарын пайдалана отырып қаралатын мәселелерді талқылауға қатыса алады және өз пікірін жазбаша ұсынады.

Директорлар кеңесінің отырыстарын өткізудің ұсынылған кезеңділігі жылына алты отырысты құрайды. Мұқият әрі толыққанды талқылау және уақтылы әрі сапалы шешімдер қабылдауды қамтамасыз ету үшін жыл бойы қарауға жоспарланған мәселелердің санын теңдестіре бөлу ұсынылады.

1. Директорлар кеңесінің отырыстарына материалдар, егер өзге мерзімдер Қордың Жарғысында белгіленбеген болса, алдын ала – кемінде күнтізбелік 10 күн бұрын жолданады.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

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 Қордың Корпоративтік хатшысының қызметін бағалау кезінде ескеріледі.

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

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

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

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

4) мәселелерді уақтылы қарау;

5) шешімдерде одан әргі іс-қимылдардың жоспары, мерзімі және жауапты тұлғалар қарастырылады.

Мынадай факторлар Директорлар кеңесі шешімдерінің сапасына теріс әсер етуі мүмкін:

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

2) тәуекелдерге формальді қатынас;

3) жеке мүдделерді көздеу және төмен этикалық стандарттар;

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

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

6) әлсіз ұйымдық мәдениет;

7) ақпараттың және/немесе талдаудың жеткіліксіздігі.

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

1. Директорлар кеңесінің әрбір мүшесі өзі құрамына кіретін Директорлар кеңесінің және комитеттің отырыстарына қатысады. Директорлар кеңесі туралы ережеде айтылған ерекше жағдайларда ғана осы нормадан қалыс қалуына болады.

 Директорлар кеңесінің отырысын өткізу үшін кворум Қордың Жарғысымен анықталады, бірақ кемінде оның мүшелерінің жартысын құрайды.

 (Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

1. Егер Қазақстан Республикасы заңнамасында, Қордың Жарғысында немесе Директорлар кеңесі отырысын ұйымдастыру және өткізу тәртібін айқындайтын оның ішкі құжаттарымен өзге де жағдайлар көзделмесе, Директорлар кеңесінің отырысында шешімдер отырысқа қатысатын Директорлар кеңесі мүшелерінің көпшілік дауыс беруімен қабылданады.

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

Қордың Директорлар кеңесі шешім қабылдаған кезде Директорлар кеңесі мүшелерінің дауыстары тең болған жағдайда, шешуші дауыс беру құқығы Қордың Директорлар кеңесінің Төрағасына немесе Қордың Директорлар кеңесінің отырысында төрағалық етіп отырған тұлғаға беріледі.

1. 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.
2. Алынып тасталды (Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)
3. Директорлар кеңесі алдында қабылдаған шешімдердің ревизиясын жүргізе алады.

 (Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

**8-параграф. Директорлар кеңесі қызметін бағалау**

1. Қордың ішкі құжаттарына сәйкес 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 әрбір мүшелерінің Қордың дамуының стратегиялық міндеттеріне қол жеткізуге қосқан үлесін, 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. Бағалау жүргізу тәуелсіз директорлар үшін де, сонымен қатар Жалғыз акционердің өкілдері үшін де міндетті.

Бағалау жүргізу жүйелілік, кешенділік, үздіксіздік, шынайылық, құпиялылық сияқты өлшемдер бойынша жүргізіледі.

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

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

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

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

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

3) сабақтастық пен даму жоспарлары;

4) бірыңғай орган ретінде директорлар кеңесінің жұмыс істеуі, директорлар кеңесінің және Басқарма басшысының Қордың қызметіндегі рөлдері;

5) Директорлар кеңесінің Қордың Жалғыз акционері, Басқармасымен және лауазымды тұлғаларымен өзара қатынасының тиімділігі;

6) Директорлар кеңесі мүшелерінің әрбірінің тиімділігі;

7) Директорлар кеңесі комитеттері қызметінің тиімділігі және олардың Директорлар кеңесі, Басқарма мүшелерімен өзара қатынасы;

8) Директорлар кеңесіне берілетін ақпараттар мен құжаттардың сапасы;

9) Директорлар кеңесіндегі, комитеттердегі талқылаулардың сапасы;

10) Корпоративтік хатшы қызметінің тиімділігі;

11) процестер мен құзыретті түсінудің анықтығы;

12) тәуекелдерді анықтау және бағалау процесі;

13) Жалғыз акционермен және өзге де мүдделі тараптармен өзара қатынас.

1. Бағалау тәсілдері – өзін-өзі бағалау немесе бағалау сапасын арттыру үшін тәуелсіз консультантты тарту. Тәуелсіз сыртқы консультант кемінде үш жылда 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 Жалғыз акционермен консультациялар өткізу ұсынылады.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

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

1. Жалғыз акционер Директорлар кеңесін бағалауды дербес түрде немесе тәуелсіз консультантты тарта отырып жүргізуі мүмкін. Назарға Қор қызметінің қорытындылары, ҚНК-ті орындау және өзге де факторлар алынады.

**9-параграф. Қордың корпоративтік хатшысы**

1. Директорлар кеңесінің қызметін және Директорлар кеңесінің, Басқарманың Жалғыз акционермен 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, (қажет болған жағдайда) Корпоративтік хатшы қызметін (хатшылығын) құру туралы шешім қабылдайды және көрсетілген қызметтің бюджетін айқындайды. Корпоративтік хатшы Қордың Директорлар кеңесіне есеп береді және Қордың Басқармасынан тәуелсіз болады. Корпоративтік хатшының негізгі міндеттері Директорлар кеңесі, Жалғыз акционер тарапынан корпоративтік шешімдерді уақтылы және сапалы түрде 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 мониторинг жүргізуді және Қорда корпоративтік басқаруды жетілдіруге қатысуды қамтиды. Корпоративтік хатшы сондай-ақ Қордың жылдық есебінің құрамына енгізілетін осы Кодекстің қағидаттары мен ережелерінің сақталуы туралы есепті дайындауды жүзеге асырады. Осы есепте тиісті түсініктер келтіріле отырып, Кодекстің сақталмай отырған қағидаттары мен ережелерінің тізбесін көрсетілуі тиіс.

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

Директорлар кеңесінің қызметін қамтамасыз ету бөлігінде:

* 1. Директорлар кеңесінің Төрағасына жұмыс жоспарын және отырыстардың күн тәртібін қалыптастыруда көмек көрсету;
	2. Директорлар кеңесінің және оның комитеттерінің отырыстарын өткізуді ұйымдастыру;
	3. Директорлар кеңесі мүшелерінің күн тәртібіндегі және Директорлар кеңесінің құзыреті шеңберіндегі мәселелер бойынша шешімдер қабылдау үшін қажет өзекті және уақтылы ақпаратты алуын қамтамасыз ету;
	4. Директорлар кеңесінің және комитеттерінің отырыстарына хаттама жасау, хаттамалардың, стенограммалардың, аудио-бейне жазбалардың, Директорлар кеңесі мен комитеттер отырыстарының материалдарын сақтауды қамтамасыз ету;
	5. Қазақстан Республикасының заңнамасы, Қор Жарғысы, осы Кодекс, ішкі құжаттар мәселелері бойынша Директорлар кеңесінің мүшелеріне консультациялар беру, болып жатқан өзгерістерге мониторинг жүргізеді және Директорлар кеңесінің мүшелерін уақтылы хабардар етеді;
	6. Директорлар кеңесінің жаңадан сайланған мүшелерінің лауазымға кірісуін ұйымдастыру;
	7. Директорлар кеңесі мүшелерінің оқуын және сарапшыларды тартуды ұйымдастыру;
	8. Директорлар кеңесі мүшелерінің Басқармамен өзара іс-қимылын ұйымдастыру.
1. Жалғыз акционермен өзара іс-қимылды қамтамасыз ету бөлігінде Корпоративтік хатшы тоқсан сайын Жалғыз акционердің шешімдерінің орындалуының мониторингін жүргізуді және Жалғыз Акционердің сұрауларына уақтылы негізде ақпарат беруді қамтамасыз етеді.

Корпоративтік басқарудың тиісті дәрежедегі практикасын енгізу бөлігінде Корпоративтік хатшы:

* 1. осы Кодекстің қағидаттары мен ережелерінің іске асырылуы мен сақталуының мониторингін жүргізу;
	2. осы Кодекстің қағидаттары мен ережелерін сақтау туралы есепті дайындау;
	3. өз функцияларын орындау шеңберінде заңнамада, Жарғыда және Қордың басқа құжаттарында бекітілген корпоративтік басқару нормаларының бөлігінде бұзушылықтарды анықтау;
	4. корпоративтік басқару мәселелері бойынша Жалғыз акционерге, Қордың лауазымды тұлғаларына, жұмыскерлеріне консультация беру;
	5. корпоративтік басқару саласындағы үздік әлемдік практикаға мониторинг жүргізу және Қорда корпоративтік басқару практикасын жетілдіру жөнінде ұсыныстар енгізу.
1. Мүдделер қақтығысына байланысты жағдайлар туындаған жағдайда, Корпоративтік хатшы осы ақпаратты Директорлар кеңесі Төрағасының назарына жеткізеді.
2. Корпоративтік хатшы өз міндеттерін кәсіби орындау үшін білімге, тәжірибеге және біліктілікке, мінсіз іскерлік беделге ие. Қордың мөлшері мен оның қызмет ауқымына қарай корпоративтік хатшы қызметі құрылуы мүмкін.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

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

Қорда Корпоративтік хатшыға қатысты лауазымға кіріспе және сабақтастықты жоспарлау бағдарламасы әзірленеді. Корпоративтік хатшыны іздеу және тағайындау Қордың ішкі құжаттарында бекітілген ашық және анық рәсімдердің негізінде жүзеге асырылады.

Корпоративтік хатшы өз қызметін Директорлар кеңесі бекітетін ережелердің негізінде жүзеге асырады, онда функциялары, құқықтары мен міндеттері, Қордың органдарымен өзара қатынасу тәртібі, біліктілік талаптары мен басқа да ақпараттар көрсетіледі.

1. Корпоративтік хатшыға өз функцияларын орындау үшін мынадай:
	1. Қор органдарынан, лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлерінен Директорлар кеңесінің отырыстарында және Жалғыз акционерге шешімдер қабылдау үшін қажетті құжаттар мен ақпаратты сұрату және алу;
	2. Директорлар кеңесінің отырыстарын ұйымдастыру бойынша, Қордың лауазымды тұлғаларына Директорлар кеңесі мен Жалғыз акционердің қабылданған шешімдері туралы ақпарат жеткізу, сондай-ақ олардың орындалуын кейіннен бақылау бойынша шаралар қабылдау;
	3. Директорлар кеңесінің Төрағасымен және мүшелерімен, Басқарманың Төрағасы және мүшелерімен, Қордың жұмыскерлерімен, Жалғыз акционермен тікелей өзара іс-қимыл жасау өкілеттіктері беріледі.

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

**10-параграф. Қордың Омбудсмені**

1. Іскерлік этика қағидаттарын сақтау және Қорда туындайтын әлеуметтік-еңбек дауларын оңтайлы реттеу мақсатында Қор/Жалғыз акционер жұмыскерлерінің қатарынан Омбудсмен тағайындалады.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 3 шілде №34/19 шешімі)

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

Омбудсмен Қордың 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, жұмыскерлердің де, Қордың да 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 Қордың лауазымды тұлғаларының қарауына шығарады, оларды шешуге арналған сындарлы ұсыныстар береді.

Омбудсмен жылына кемінде бір рет қызметінің нәтижелерін бағалайтын Қордың Директорлар кеңесінің Тағайындау, сыйақы және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитетіне жүргізілген жұмысының нәтижелері туралы есеп береді.

Қордың директорлар кеңесі Омбудсмен қызметінің нәтижелерін бағалайды және Омбудсмен лауазымындағы тұлғаның өкілеттіктерін ұзарту немесе тоқтату туралы шешім қабылдайды.

**11-параграф. Қордың Директорлар кеңесіне қарасты Ішкі аудит қызметі**

1. Ішкі аудитті Қордың қызметін жетілдіре түсуге бағытталған тәуелсіз және объективті кепілдіктер мен кеңестер беру қызметі ретінде жүргізу үшін Ішкі аудит қызметі құрылып, жұмыс істейді. Ішкі аудит алға қойған мақсаттарды тәуекелдерді басқару, бақылау және корпоративтік басқару процестерінің тиімділігін бағалау мен жақсартуға жүйелі және дәйекті көзқарасты қолдана отырып, қол қол жеткізуге, көмектеседі.

Директорлар кеңесі ішкі аудит қызметінің сандық құрамын, және Ішкі аудит қызметінің өкілеттілігінің мерзімін айқындайды, оның басшысы мен жұмыскерлерін тағайындайды, сондай-ақ олардың өкілеттігін мерзімінен бұрын тоқтатады, оның жұмыс тәртібін, ішкі аудит қызметінің жұмыскерлеріне еңбекақы төлеу және сыйақы беру мөлшерін және шартын, сондай-ақ ішкі аудит қызметінің бюджетін айқындайды..

Ішкі аудит қызметінің жұмыскерлері Қордың Басқармасына және Директорлар кеңесінің құрамына сайлана алмайды.

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

Ішкі аудит қызметінің негізгі міндеттері Қордың 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 Қор қызметінің нәтижелерін жақсартуға жәрдемдесу.

1. Ішкі аудит қызметі туралы ережеде мыналар айқындалады және бекітіледі:
	1. халықаралық Ішкі аудиторлар институты (The Institute of Internal Auditors) қабылдаған қағидаттар мен ережелерді ұстану;
	2. Қордың ішкі аудитінің мәртебесі, мақсаттары мен міндеттері;
	3. 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;
	4. Ішкі аудит қызметінің басшысына және жұмыскерлеріне қойылатын біліктілік талаптары;
	5. Ішкі аудит қызметінің көлемі мен мазмұны;
	6. тиісті тапсырмаларды орындаған кезде құжаттамаға, қызметкерлерге және материалдық активтерге қол жеткізу құқығы;
	7. ішкі аудит қызметі Директорлар кеңесімен және Қордың Басқармасымен өзара қатынас тәртібі және аудит және тәуекелдерді басқару жөніндегі комитет мен Қордың Директорлар кеңесіне есептілік беру тәртібі.

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

* 1. Қордың Басқармасына және жұмыскерлеріне тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау, корпоративтік басқару жүйесін жетілдіру жөніндегі рәсімдер мен іс-шараларды әзірлеуге және олардың орындалуына мониторинг жүргізуде жәрдемдесу;
	2. Қордың сыртқы аудиторымен, сондай-ақ тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және корпоративтік басқару саласында консультация беру қызметтерін көрсететін адамдармен қызметті үйлестіру;
	3. белгіленген тәртіп шеңберінде өздерінде ішкі аудит қызметтері/функциялары жоқ еншілес ұйымдарға ішкі аудит жүргізу, сондай-ақ еншілес ұйымдардың Ішкі аудит қызметтерімен Қордың Директорлар Кеңесіне жалпы еншілес ұйымдардың Ішкі аудит қызметтерінің жұмысын дамыту/жетілдіру мәселелеріне қатысты қажетті ақпаратты жинау және беру бойынша қатынас жасау;
	4. Директорлар кеңесіне және аудит және тәуекелдерді басқару жөніндегі комитетіне Ішкі аудит қызметінің жұмыстарының қорытындылары және (жылдық) аудиторлық (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 ) жоспарды орындауы туралы мерзімдік есептерді дайындауы және беруі;
	5. Басқарма мүшелерінің және оның жұмыскерлерінің инсайдерлік ақпаратқа және сыбайлас жемқорлыққа қарсы күреске, этикалық талаптарды сақтауға қатысты Қазақстан Республикасы заңнамасының ережелерін және ішкі құжаттарды сақтауын тексеру;
	6. сыртқы аудитордың ұсынымдарын орындауға мониторинг жүргізу;
	7. Директорлар кеңесі бекіткен ішкі бақылауды, тәуекелдерді басқаруды, корпоративтік басқаруды ұйымдастыру және ішкі аудит ұйымдастыру мәселелеріне қатысты жұмыс жоспарының шеңберінде, сондай-ақ ішкі аудит қызметінің құзыретіне кіретін өзге де мәселелер бойынша консультациялар беру.

 (Жалғыз акционердің 2020 жылғы 23 желтоқсандағы №61/20 шешімі)

1. Ішкі аудит қызметі, оның басшысы мен жұмыскерлері 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**

1. Басқарма Қордың ағымдағы қызметіне басшылық жасайды. Басқарма Төрағасы және Басқарма мүшелері жоғарғы кәсіби және жеке мінездемеге, мінсіз іскерлік беделге ие және жоғары этикалық стандарттарды ұстанады. Басқарма басшысының ұйымдастыру қабілеті жоғары дәрежеде, ол Жалғыз акционермен өзара белсенді байланыста жұмыс істейді және Директорлар кеңесімен, жұмыскерлермен және басқа да мүдделі тараптармен сындарлы диалог құрады.

 (Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

1. Басқарма Директорлар кеңесіне есепті және Қордың күн сайынғы қызметіне басшылықты жүзеге асырады, Диркеторлар кеңесі мен Жалғыз акционерлердің қабылдаған даму стратегиясына және/немесе даму жоспарына және қабылданған шешімдердің іске асырылуына жауапты болады.
2. Директорлар кеңесі Басқарма мүшелерін сайлайды (Басқарма Төрағасын қоспағанд), өкілеттілік мерзімін, лауазымдық жалақысының мөлшерін, еңбекақы төлеу және сыйақы беру шарттарын айқындайды. Басқарманың құрамына үміткерлерді іздестіру мен таңдау, олардың сыйақысын белгілеуді айқындау процесіндегі негізгі рөлді Қордың Директорлар кеңесінің Тағайындау, сыйақы және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитеті атқарады.

Басқарма құрамына сайлауға үміткерлер бойынша ұсынысты Директорлар кеңесінің тағайындау, марапаттау және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитетінің қарауына Басқарма Төрағасы енгізеді. Директорлар кеңесі Басқарма Төрағасы Басқарма құрамындағы бір бос лауазымға ұсынған үміткерді қабылдамаған жағдайда, Басқармадағы сол бос лауазымға екінші рет үміткерді ұсынысу құқығы Директорлар кеңесіне өтеді.

Директорлар кеңесі Басқарма мүшелерінің (Басқарма Төрағасын қоспағанда) өкілеттігін қалаған уақытында тоқтата алады.

Қордың Басқарма мүшелерін үш жылға дейінгі мерзімге сайлау ұсынылады. Басқарма Төрағасы мен мүшелерінің өкілеттілік мерзімі жалпы Басқарманың өкілеттілік мерзіміне сәйкес келеді.

Басқарма мүшелерін тағайындау және оларға сыйақы беру процестерінің ашық болуын арттыру үшін Директорлар кеңесіне Басқарма мүшелерін тағайындау, оларға сыйақы беру, бағалау және сабақтастығы жөніндегі қағидаларды бекіту және оны қатаң сақтау ұсынылады.

1. Басқарма Директорлар кеңесінің басшылығымен Қордыңның даму стратегиясын және/немесе даму жоспарын әзірлейді.

Басқарма:

* 1. қызметті Қазақстан Республикасының заңнама нормаларына, Қордың Жарғысы мен ішкі құжаттарына, Жалғыз акционердің, Директорлар кеңесінің шешімдеріне сәйкес жүзеге асыруды;
	2. тәуекелдерді тиісті дәрежеде басқаруды және ішкі бақылауды;
	3. жалғыз акционердің, Директорлар кеңесінің шешімдерін іске асыру үшін ресурстар бөлуді;
	4. Қор жұмыскерлерінің еңбек қауіпсіздігін;
	5. Қор жұмыскерлерінің мүдделілік және адалдық атмосферасын құруды, корпоративтік мәдениетті дамытуды қамтамасыз етеді.

Директорлар кеңесі Қордың 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.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

1. Басқарма бетпе-бет отырыстар өткізеді және даму стратегиясын және/немесе даму жоспарын іске асыру мәселелерін, Жалғыз акционердің, Директорлар кеңесінің шешімдерін және операциялық қызметті талқылайды. Басқарма отырысын тұрақты негізде өткізу ұсынылады. Сырттай отырыстар өткізу жағдайлары шектеулі және Қордың Жарғысы мен ішкі 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 Қордың рентабельдігіне және орнықты дамуына ықпалы талқыланады.

 Басқарманың бастамасы бойынша Директорлар кеңесінің және Жалғыз акционердің қарауына шығарылған барлық мәселелер алдын ала қаралады және оларды Басқарма мақұлдайды.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

1. Басқарма Төрағасы және мүшелері мүдделер қақтығысы бар жағдайдың туындауына жол бермейді. Мүдделер қақтығысы туындаған жағдайда, олар бұл туралы Директорлар кеңесіне немесе Басқарма Төрағасына бұны жазбаша тіркеу қажеттігі туралы хабарлайды және мәселе бойынша шешім қабылдауға қатыспайды.
2. Басқарма Төрағасы мен мүшелері Директорлар кеңесінің мақұлдауымен ғана басқа ұйымдарға қызметке орналаса алады. Басқарма Төрағасы басқа заңды тұлғаның басқарма басшысы лауазымын қабылдамайды.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

1. Басқарма Қордың оңтайлы ұйымдық құрылымын құруды қамтамасыз етеді.

Ұйымдық құрылым мыналарға:

1) шешімдерді қабылдау тиімділігіне;

2) Қор өнімділігін ұлғайтуға;

3) шешімдер қабылдаудың жеделдігіне;

4) ұйымдық икемділікке бағытталуы қажет.

Қордың бос позицияларына үміткерлерді іріктеу ашық және айқын конкурстық рәсімдер негізінде жүзеге асырылады. Қор қызметкерлерін мансап сатысы бойынша жылжыту, материалды тұрғыда ынталандыру білім деңгейі, құзырет, жұмыс тәжірибесі, алдыға қойған міндеттерге қол жеткізуді ескере отырып, меритократия қағидаттарына сәйкес жүргізіледі. Қорда Кадрлық резерв жұмыскерлерінің пулы қалыптастырылады, одан кейіннен орта және жоғары менеджменттің басшы лауазымдарына тағайындаулар жүргізілуі мүмкін. Жұмыскерлер жыл сайынғы негізде қызмет тиімділігінің кешенді бағалауынан өтеді.

Кадрларды іріктеу тәртібі  келесі талаптарға сай іске асырылады:

Қордың ішкі ресурстарын дамытуға артықшылық беру, ал ондай мүмкіндік болмаған жағдайда – бәсекелестіктің артуына және кәсіпқойлық пен біліктілік талаптарына жауап беретін лайықты үміткерлерді іріктеуге ықпал ететін мүмкіндіктер теңдігі қағидатын қамтамасыз ете отырып қалың көпшілікке лауазымдарды иеленуге ашықтық және шектеулердің жоқтығы;

Кадрларды әділ іріктеу және протекционизмнің, патронаттық (адалдық қағидатына, этникалық тиістілік, отбасылық байланыстар және жеке достыққа негізделген) қабылдау жүйесінің толық болмауы ;

 шешім қабылдау кезіндегі субъективтік жағдайларды қоспағанда, құқықтық реттеу, оның ішінде үміткерлерді бағалаудың қағидаттары мен критерийлерін нығайту мәселелері бойынша.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

**13-параграф. Қор Басқармасы мүшелерін бағалау және сыйақы беру**

1. Басқарма Төрағасын және мүшелерін директорлар кеңесі бағалайды. Бағалаудың негізгі өлшемі қойылған ҚНК-ге қол жеткізу болып табылады.

Басқарма басшысының және мүшелерінің уәжделген ҚНК-сін Қордың директорлар кеңесі бекітеді. Басқарма мүшелерінің уәжделген ҚНК 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, жұмыскердің дербес құзыреті және оның нарықтағы бәсекеге қабілеттілігі, осы адамның Қорды дамытуға қосатын үлесі, ұқсас компаниялардағы лауазымдық жалақылардың деңгейі, Қордағы экономикалық ахуал назарға алынады.

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

**7-тарау. Тұрақты даму қағидаты**

1. Қор және оның еншілес ұйымдар өзінің экономикаға, экологияға және қоғамға әсерінің маңызын сезінеді және мүдделі тараптардың мүдделер теңгерімін сақтай отырып, ұзақ мерзімді кезеңде өзінің орнықты дамуын қамтамасыз етеді. Мүдделі тараптармен жауапты, ойластырылған және ұтымды өзара қатынас жасау тәсілі Қор мен оның еншілес ұйымдарының тұрақты дамуына ықпал ететін болады.
2. Қор тұрақты дамуды қамтамасыз ете отырып, табыстылыққа ұмтылады, мүдделі тараптардың мүдделерінің теңгерімін сақтайды.

Қор және ұйымдар өз қызметін жүзеге асыру барысында мүдделі тараптарға ықпал етеді немесе олардың ықпалын сезінеді. Тұрақты даму саласындағы қызмет ең мықты халықаралық стандарттарға сәйкес.

 Мүдделі тараптар Қордың және оның еншілес ұйымдардың қызметіне оң да, сонымен қатар теріс те әсер етеді, атап айтқанда, Қор табыстылығының өсуіне, тұрақты дамуға, беделі мен имиджіне, тәуекелдерді тудыруға немесе азайтуға әсер етеді. Қорға және оның еншілес ұйымдарына мүдделі тараптармен тиісті өзара қатынас жасауға маңызды мән беру қажет.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

1. Қор және оның еншілес ұйымдары мүдделі тараптарды айқындау және олармен өзара қатынас жасау кезінде мүдделі тараптарды айқындаудың және олармен өзара қатынас жасаудың халықаралық стандарттарын пайдаланады.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

Мүдделі тараптар тізіміне кіретіндер тізімі, бірақ мұнымен шектелмейді:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Мүдделі тараптар** | **Әкелетін үлесі, ықпалы** | **Күтімдер, мүдде** |
| Жалғыз акционерді қоса алғанда, инвесторлар, екінші деңгейдегі банктер | Қаржы ресурстары (меншікті капитал, қарыз қаражаты) | Салынған инвестициялардың рентабельділігі, дивидендтердің, негізгі борыштың және сыйақының уақтылы төленуі |
| Жұмыскерлер , лауазымды тұлғалар | Адам ресурстар, ниеттестік | Жоғары жалақы, жақсы еңбек жағдайлары, кәсіби даму |
| Кәсіптік одақтар | Әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз етуге, еңбек қатынастарын реттеуге және қақтығыстарды шешуге жәрдемдесу | Жұмыскерлер құқықтарының сақталуы, жақсы еңбек жағдайлары |
| Клиенттер | Ұйымның өнімін сатып алу жолымен қаржы ресурстары | Жоғары сапалы, қауіпсіз тауарлар мен көрсетілетін қызметтерді қолайлы бағада алу |
| Жеткізушілер | 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, ықыласты қарым-қатынас; ынтымақтастық | Қосымша жұмыс орындарының құрылуы, өңірдің дамуы |
| Үкімет, мемлекеттік органдар, Парламент | Мемлекеттік реттеу, СЖ және РБ арқылы бөлінген қаражат қайтарымы  | Салықтар, әлеуметтік мәселелерді шешу |

Қор мен оның еншілес ұйымдары диалогты және ұзақ мерзімді ынтымақтастықты жолға қою жөнінде шараларды қабылдауға және мүдделі тараптармен арадағы қарым-қатынастарды басқаруға тиіс.

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

Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл тәсілдеріне келесі формалар кіреді, бірақ осылармен шектелмейді:

|  |  |
| --- | --- |
| **Өзара іс-қимыл деңгейі** | **Өзара іс-қимыл әдістері** |
| Консультациялар: екі жақты өзара іс-қимыл; мүдделі тараптар Қордың және ұйымдардың сұрақтарына жауап береді | Сауалнамалар; фокус-топтар; мүдделі тараптармен кездесулер; жария кездесулер; семинарлар;коммуникация құралдары арқылы кері байланысты ұсыну; консультациялық кеңестер |
| Келіссөздер | әлеуметтік әріптестік қағидаттарының негізіндегі ұжымдық келіссөздер |
| Тартылу: Екі жақты немесе көп жақты өзара іс-қимыл; барлық тараптардан тәжірибені және білімді арттыру, мүдделі тараптар және ұйымдар тәуелсіз әрекет етеді | Көп жақты форумдар; консультациялық панельдер; ымыраға қол жеткізу үдерісі; шешімдерді бірлесіп қабылдау үдерісі; топ фокусы; кepi 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 |

1. Қор және оның еншілес ұйымдары ұзақ мерзімді кезеңде өзінің экономикалық, экологиялық және әлеуметтік мақсаттарын келісуді қамтамасыз етеді. Қордағы және оның еншілес ұйымдарындағы тұрақты даму үш: экономикалық, экологиялық және әлеуметтік құрауыштардан тұрады.

Экономикалық құрауыш Қордың және оның еншілес ұйымдарының қызметін рентабельділік, Жалғыз 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 азаюына, шектеулі ресурстарды оңтайлы пайдалануға, экологиялық, энергия және материалдық-үнемдеу технологияларын қолдануға мүмкіндік туғызады.

Әлеуметтік құрауышы 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.

Қор жұмыскерлерді іріктеуді Қордың ішкі құжаттарына сәйкес ашық конкурстық тәртіптің негізінде жүргізеді.

Қор мен оның еншілес ұйымдары осы үш аспект бойынша өз қызметіне және тәуекелдерге талдау жүргізеді, сондай-ақ өз қызметі нәтижелерінің мүдделі тараптарға теріс әсерін болдырмауға немесе оны азайтуға ұмтылады.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

халықаралық стандарттары тұрақты дамудың мынадай жіктемесін және аспектілерін келтіреді:

|  |  |
| --- | --- |
| **Санат** | **Аспектілер** |
| **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; жеткізушілерді 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, жеткізушілердің адам құқықтарын сақтауын бағалауды, адам құқықтарының бұзылуына шағым беру тетіктерін қамтиды |
| Қоғам, оның ішінде, жергілікті Қоғамдастықтарды, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылды, мемлекеттік саясатты, бәсекелестікке кедергі келтірмеуді, талаптарға сәйкестікті, өнім берушілердің қоғамға әсер етуін бағалауды, Қоғамға әсер етуге шағым беру тетіктерін қамтиды |
| Өнім үшін жауапкершілік, оның ішінде, тұтынушының денсаулығы мен қауіпсіздігін, өнімдер мен көрсетілетін қызметтерді таңбалауды, маркетингілік коммуникацияларды, тұтынушының жеке өміріне қол сұғылмаушылықты, талаптарға сәйкестікті қамтиды |

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

Қағидаттар түсінігіне мыналар жатады:

* 1. ашықтық – біз кездесулер, талқылаулар және диалог үшін ашықпыз; біз мүдделі тараптармен өзара мүдделерді ескеруге, Қордың, оның еншілес ұйымының және мүдделі тараптар құқықтарының және олардың мүдделері арасындағы теңгерімнің сақталуына негізделген ұзақ мерзімді ынтымақтастық орнатуға ұмтыламыз;
	2. есеп берушілік – біз экономикаға, қоршаған ортаға және қоғамға әсеріміз үшін есеп беретіндігімізді сезінеміз; біз Қордың ұзақ мерзімді кезеңде рентабельдігін және тұрақты дамуы үшін Жалғызакционерлер 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 Қорға 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. Біз клиенттерімізді құрметтейміз;
	3. ашықтық – біздің шешімдеріміз бен әрекеттеріміз мүдделі тараптар үшін айқын және ашық болуға тиіс. Біз құпия ақпаратты қорғау жөніндегі нормаларды ескере отырып, заңнамада және өзіміздің құжаттарымызда көзделген ақпаратты уақтылы ашамыз;
	4. этикалық мінез-құлық – біздің шешімдеріміз бен әрекеттеріміздің негізіне құрмет, адалдық, ашықтық, командалық рух және сенім, ақ ниеттілік және әділдік сияқты құндылықтар жатады;
	5. құрмет – біз заңнамадан, жасалған шарттардан туындайтын немесе жанама түрде іскерлік өзара қарым-қатынастар шеңберінде мүдделі тараптардың құқықтары мен мүдделерін құрметтейміз;
	6. заңдылық – біздің шешімдеріміз, әрекеттеріміз бен мінез-құлқымыз Қазақстан Республикасының заңнамасына және Қор 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 Жалғыз акционерлеріміз, инвесторларымыз, өзге де мүдделі тараптар және тұтастай Қор үшін біздің ұйымдарымыз жасайтын құнды бұзады. Біз барлық мүдделі тұлғалармен өзара іс-қимыл жасай отырып, кез келген көріністердегі сыбайлас жемқорлыққа төзбейтіндігімізді жариялаймыз. Сыбайлас жемқорлық істеріне тартылған лауазымды тұлғалар және жұмыскерлер заңдарда көзделген тәртіппен жұмыстан босатылуға және жауапкершілікке тартылуға тиіс; Қордағы және оның еншілес ұйымдардағы ішкі бақылау жүйелері оның ішінде, сыбайлас жемқорлықпен байланысты құқық бұзушылықтарға жол бермеуге, олардың алдын алуға және анықтауға бағытталған шараларды қамтиды; ұйымдар мүдделі тұлғалардың сыбайлас жемқорлыққа қарсы күресте хабардар болуын арттыру үшін олармен диалогты дамытуы қажет;
	9. мүдделер қақтығысына жол бермеу – мүдделер қақтығысымен байланысты елеулі бұзушылықтар Қордың және оның еншілес ұйымдарының беделіне нұқсан келтіруі және Жалғыз 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; Қор және ұйымдар әріптестермен қатынастарда тараптар бір-біріне қатысты барынша адал, ақ ниетпен, әділ және ниеттес тұрғыда әрекет етуге міндетті өзара сенімге негізделген қатынас орнатуды және оны сақтауды мақсат ете отырып, мүдделер қақтығысының алдын алу, оны анықтау және жою шараларын қабылдайды;
	10. жеке басының үлгісі – біздің әрқайсымыз өзіміздің күнделікті әрекеттерімізбен, мінез-құлқымызбен және шешімдер қабылдау кезінде орнықты даму қағидаттарын енгізуге ықпал етеміз. Басқару позицияларын иеленетін лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер өз жеке басының үлгісімен тұрақты даму қағидаттарын енгізуге уәждеуі тиіс.
1. Қорда және ұйымдарда тұрақты даму саласындағы басқару жүйесін құрып жатыр, ол мынадай элементтерді қамтиды, бірақ олармен шектелмейді:

1) Директорлар кеңесінің, Басқарманың және жұмыскерлердің деңгейінде тұрақты даму қағидаттарына бейілділік;

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

3) әлеуметтік, экономикалық және экологиялық салаларда тұрақты даму шегіндегі тәуекелдерді айқындау;

4) мүдделі тараптардың картасын жасау;

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

6) тұрақты даму саласындағы мақсаттарды және ҚНК айқындау, іс-шаралар жоспарын әзірлеу және жауапты тұлғаларды айқындау;

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

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

Қордың және ұйымның директорлар кеңесі мен Басқармасы орнықты даму және оны енгізу саласында лайықты жүйе қалыптастыруды қамтамасыз етеді.

Барлық жұмыскерлер мен барлық деңгейлердегі лауазымды тұлғалар тұрақты дамуға үлес қосады.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

1. Қор тұрақты даму саласындағы іс-шаралар жоспарын мыналар арқылы әзірленуде:
	1. экономикалық, экологиялық және әлеуметтік сияқты негізгі үш сала бойынша ағымдағы жағдайға мұқият, терең және ойластырылған талдау жасау; осы талдауды жасау кезінде ақпараттың сенімділігі, уақтылылығы және сапасы маңызды болып табылады;
	2. тұрақты даму саласындағы тәуекелдерді айқындау; тәуекелдер тұрақты дамудың үш бағытына сәйкес бөлінеді, сондай-ақ аралас бағыттарға әсер етуі және басқа тәуекелдерді қамтуы мүмкін. Тәуекелдерді айқындау үшін Қорға және оның еншілес ұйымдарына әсердің ішкі де, сонымен бірге сыртқы да факторларына талдау жүргізіледі;
	3. мүдделі тараптарды және олардың қызметке әсерін айқындау;
	4. мақсаттарды, сондай-ақ мүмкіндігінше нысаналы көрсеткіштерді, ұйымның қызметін үш құрауыш бойынша жақсарту және жетілдіру жөніндегі іс-шараларды, жауапты тұлғаларды, қажетті ресурстар мен орындау мерзімдерін айқындау;
	5. мақсаттардың, іс-шаралардың іске асырылуын, нысаналы көрсеткіштерге қол жеткізу іс-шараларын тұрақты мониторингілеу және бағалау;
	6. мүдделі тараптармен жүйелендірілген және сындарлы өзара іс-қимыл жасау, кері байланыс алу;
	7. қалыптастырылған жоспарды іске асыру;
	8. тұрақты мониторинг және жүйелі есептілік;
	9. жоспардың нәтижелілігін талдау және бағалау, қорытынды шығару және түзету және жақсарту шараларын қабылдау.

Тұрақты дамуды мыналарға:

1) басқару жүйесіне;

2) даму стратегиясына;

3) тәуекелдерді басқаруды, жоспарлауды (ұзақ мерзімді (стратегия), орта мерзімді (5 жылдық даму жоспары) және қысқа мерзімді (жылдық бюджет) кезеңдер), есептілікті, тәуекелдерді басқаруды, адам ресурстарын басқаруды, инвестицияларды, операциялық қызметті және басқаларды қоса алғанда, негізгі процестерге, сондай-ақ органдардан (Жалғыз акционер, Директорлар кеңесі, Басқарма) бастап қатардағы жұмыскерлерге дейінгі барлық деңгейлерде шешімдер қабылдау процестеріне интеграциялау ұсынылады.

1. Тұрақты даму саласындағы басқару жүйесінде әрбір органның және барлық жұмыскерлердің тұрақты даму саласындағы қағидаттарды, стандарттарды және тиісті саясаттар мен жоспарларды іске асырудағы рөлі, құзыреті, жауапкершілігі айқындалады және белгіленеді.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

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

Тұрақты даму мәселелерін дайындау мақсатында комитет құрылады немесе Директорлар кеңесінің жанында жұмыс істейтін комитеттердің бірінің құзыреттері шеңберіне беріледі.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

Қорда тұрақты даму мәселелері бойынша тұраөты негізде оқыту мен біліктілікті арттырудың арнайы бағдарламалары өтңізіліп келеді. Оқу тұрақты дамуды енгізуде тұрақты элементке айналуға тиіс. Қордың лауазымды тұлғалары қызметті жүргізу және міндеттерді орындау кезінде тұрақты даму қағидаттарын түсіну мен оған бейілділік және мәдениетін, мінез-құлқын өзгерту негізінде жұмыскерлердің тұрақты дамуға тартылуына ықпал етеді. Қорда жыл сайын тұрақты түрде жұмыскерлердің тартылғандығы және қанағаттанғаны бойынша зерттеулер жүргізіледі.

1. Тұрақты даму қағидаттарын енгізуден болатын тиімділіктер мыналарды қамтиды:
	1. инвестициялар тарту – әлемдік практикада инвесторлар инвестициялық тартымдылықты айқындау кезінде тұрақты 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 тұрақты дамыту үшін алғышарттар жасайды;
	3. тиімділікті арттыру – өнімділігі жоғары және тиімді ресурсты технологияларды енгізу инновациялық өнімдер мен қызмет көрсетулерді құруға мүмкіндік береді, бұл ретте өзінің бәсекеге қабілеттілігі мен тиімділігі ұлғайтады;
	4. беделді нығайту – корпоративтік имиджді жақсарту тұрақты даму саласындағы қызметтің барынша айқын нәтижесі болып табылады, ол брендтің құндылығын арттырады және сенім кредитін қалыптастырады, сондай-ақ іскер әріптестермен өзара іс-қимылдың сапасына оң әсер етеді;
	5. ішкі және сыртқы мүдделі тараптардың жағынан ниеттестікті арттыру – еңбектің тартымды жағдайларын, кәсіптік және мансаптық өсу үшін мүмкіндіктер жасау перспективалы білікті мамандарды тартуға және ұстауға мүмкіндік береді; мүдделі тараптармен тиімді диалог құру Қор және оның еншілес ұйымдары қызметінің айналасында оң ортаны қалыптастыруға ықпал етеді, ол клиенттердің, Жалғыз акционердің, инвесторлардың, мемлекеттік органдардың, жергілікті халықтың, Қоғамдық ұйымдардың тарапынан түсіністік пен қолдау есебінен оның бизнесінің тиімділігін арттыруға ықпал етеді.
2. Қор және ұйымдар тұрақты даму қағидаттары мен стандарттарын әріптестермен жасалатын тиісті келісімшарттарға (келісімдерге, шарттарға) енгізуі және олардың сақталуын талқылайды.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

Егер Қор немесе оның еншілес ұйымдары әріптестердің экономикаға, экологияға және қоғамға теріс әсер етуімен байланысты тәуекелді анықтаса, онда Қор және/немесе ұйымдар ондай әсерді тоқтатуға немесе оның алдын алуға бағытталған шаралар қабылдайды

Әріптес тұрақты даму қағидаттарын және стандарттарын қабылдамаған немесе тиісті түрде орындамаған жағдайда, Қор жәненемесе оның еншілес ұйымдары үшін осы әріптестің маңыздылығын және оған әсер ету шараларының және оны ауыстыру мүмкіндігінің бар-жоқтығын назарға алу қажет.

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

**1-параграф. Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау**

1. Қорда Қордың өзінің стратегиялық және операциялық мақсаттарын қол жеткізуге ақылға қонымды сенімділігін қамтамасыз етуге бағытталған және ұйымдастыру саясаттарының, рәсімдердің, мінез-құлық нормалары мен әрекеттердің, Қордың Директорлар кеңесі мен Басқармасы құратын басқару әдістері мен тетіктерінің жиынтығын білдіретін тәуекелдерді басқарудың және ішкі бақылаудың тиімді жұмыс істейтін мыналарды:
	1. Қор қызметінің рентабльдігі мен олармен бірге жүретін тәуекелдердің арасындағы оңтайлы теңгерімді;

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

* 1. қаржы-шаруашылық қызметінің тиімділігін және Қордың қаржылық тұрақтылығына қол жеткізуді;
	2. активтердің сақталуын және Қор ресурстарын тиімді пайдалануды;
	3. қаржылық және басқару есептілігінің толықтығын, сенімділігін және дұрыстығын;
	4. Қазақстан Республикасы заңнамасының және Қордың ішкі құжаттарының талаптарының сақталуын;
	5. 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 жүйесін құру.
1. Қордың Директорлар кеңесі тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін ұйымдастыру қағидаттары мен тәсілдерін айқындайтын, осы жүйенің міндеттерін негізге ала отырып ішкі құжаттарды бекітеді.

Қорда тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылаудың тиімді жүйесін ұйымдастыру шешімін қабылдаған кезде жұмыскерлердің, менеджменттің, Басқарма Төрағасы және мүшелері Қор 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.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

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

1. тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйелерінің мақсаттары мен міндеттерін айқындау;
2. шешімдер қабылдаудың барлық деңгейлері қамтылған және тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылау жүйелерін әзірлеу, бекіту, қолдану және бағалау процесінде тиісті деңгейдегі рөл ескерілген тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйелерінің ұйымдық құрылымы;
3. тәуекелдерді басқару процесін ұйымдастыруға қойылатын негізгі талаптар (тәуекелді айқындау тәсілдері, тәуекелдерді сәйкестендіру және бағалау тәртібі, жауап қайтару, мониторинг әдістерін және басқаларды айқындау);

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

1. ішкі бақылау жүйесін ұйымдастыруға және бақылау рәсімдерін өткізуге қойылатын талаптар (ішкі бақылау жүйесінің негізгі салаларының және негізгі құрамдауыштарының сипаттамасы, ішкі бақылау саласындағы тиімділікті бағалау және есептілік тәртібі және басқалар).

Қордың ішкі нормативтік құжаттарында шоғырландырылған негізде тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің тиімді жұмыс істеуін ұйымдастыру және қамтамасыз ету бойынша жауапкершілік Директорлар кеңесі мен Басқармаға бекітіледі

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

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

Басқарма тиісті біліктілігі және тәжірибесі бар жұмыскерлердің тәуекелдерді басқару енгізуін қамтамасыз етеді.

Басқарма:

1. тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласында Директорлар кеңесі бекіткен ішкі құжаттарды әзірлеуді және енгізуді қамтамасыз етеді, сондай-ақ өз құзіретінің шегінде тәуекелдерді басқару және ішкі баөылау саласындағы ішкі құжаттарды әзірлеу және бекіту;
2. өзіне бекітілген тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау қағидаттары мен процедураларын 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 және тәуекелдерді басқару жөніндегі 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 процедураларын жетілдіруді қамтамасыз етеді.

Ішкі бақылау қағидаттарын іске асыру және тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылау жүйесінің тиімділігін қамтамасыз ету мақсатында Басқарма төменде келтірілген деңгейлердегі басшылардың және/немесе құрылымдық бөлімшелердің басшылары арасында тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылаудың нақты процедуралары үшін өкілеттіктерді, міндеттерді және жауапкершілікті бөледі.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

(Жалғыз акционердің 2020 жылғы 23 желтоқсандағы №61/20 шешімі)

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

1. Қорда тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің ұйымдық құрылымы тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау мәселелеріне жауапты құрылымдық бөлімшенің болуын көздейді, олардың міндеттеріне:

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

* 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 жұмыскерлерді оқытуды ұйымдастыру;
	4. тәуекелдер портфелін талдау және тиісті тәуекелдерді басқаруға қатысты ден қою және ресурстарды қайта бөлу стратегиясы бойынша ұсыныстар әзірлеу;
	5. тәуекелдер бойынша жиынтық есептілікті қалыптастыру;
	6. құрылымдық бөлімшелердің тәуекелдерді басқару процесіне жедел бақылауды жүзеге асыру;
	7. тәуекелдерді басқару жүйесінің мәртебесі, бар қауып-қатерлер және оларды ескерту/нивелирлеу бойынша ұсыныстар, жағдайы туралы Директорлар кеңесін және/немесе Басқарманы дайындау және ақпараттандыру;

Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау функциясына жетекшілік ететін басшы тәуекел иесі болып табылмайды, бұл 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 атқару мүмкін емес. Егер елеулі мүдделер қақтығысы туындамаған жағдайда, басқа функциялармен бірге қоса атқаруға болады.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

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

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

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

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

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

Директорлар кеңесі тәуекелдер тіркелімі мен картасын қараған кезде стратегиялық міндеттерді іске асыруға шын мәнінде әсер етуі мүмкін тәуекелдерді қамтитынына көз жеткізуі қажет, ал тәуекелдерге ден қою жөніндегі іс-шаралар жоспарын қараған кезде іс-шаралардың пайдалылығына көз жеткізуге тиіс. Директорлар кеңесі мен Басқарма негізгі тәуекелдер туралы, олардың Қордың дамуының стратегиясы мен жоспарына тигізетін ықпалы тұрғысынан талдаулар туралы ақпаратты тұрақты түпрде алып отырады.

 Тәуекелдер туралы есептер Директорлар кеңесіне кемінде тоқсанына бір рет шығарылады және толық көлемде тиісінше талқыланады.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

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

Қор 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 жүргізіледі.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

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

(Жалғыз акционердің 2020 жылғы 23 желтоқсандағы №61/20 шешімі)

**2-параграф. Ішкі аудит**

1. Қорда тәуекелдерді басқару жүйесінің сенімділігі мен тиімділігін және корпоративті басқарудың ішкі бақылауы мен практикасын жүйелі түрде тәуелсіз бағалап отыру Ішкі аудит қызметі құрылған.

Еншілес ұйымдарда да жеке органдар – ішкі аудит қызметтері құрылады. Жауапкершілігі шектеулі серіктестік нысанындағы еншілес ұйымдарда ішкі аудиттің қызметі қызметі бойынша Бақылау кеңесіне есеп беріп отыратын Ремивизиялық комиссияға/ревизорға жүктеледі; бұл ретте Ревизиялық комиссияның/ревизордың мақсаттары, функциялары және міндеттері, оның ұйым органдарымен өзара іс-қимыл жасау тәртібі осы Кодексте ішкі аудит қызметіне қатысты жазылған қағидаттар ескеріле отырып белгіленеді.

1. Ішкі аудит қызметі өз қызметін Директорлар кеңесі бекіткен тәуекелге бағдарланған (жылдық) аудиторлық жоспардың негізінде жүзеге асырады. Аудиторлық есептердің нәтижелері, негізгі анықтаулар және тиісті ұсыныстар тоқсан сайын Директорлар кеңесінің қарауына шығарылады.

Ішкі аудит қызметінің басшысы Қорда қабылданған тәуекелдерді басқару тұжырымын ескереді, сондай-ақ Басқарма мен аудит және тәуекелдерді басқару жөніндегі комитетпен кеңескеннен кейін тәуекелдер туралы тұжырымдаған пайымын қолданады.

(Жалғыз акционердің 2020 жылғы 23 желтоқсандағы №61/20 шешімі)

1. 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 және корпоративтік басқаруды бағалау саласындағы Директорлар кеңесі бекіткен әдістемеге сай жүргізеді.

Ішкі бақылау жүйесінің тиімділігін бағалау мыналарды қамтиды:

* 1. бизнес-процестердің, жобалардың және құрылымдық бөлімшелердің мақсаттарының Қордың мақсаттарына сәйкес келуіне талдау жүргізу; бизнес-процестердің (қызметтің) және ақпараттық жүйелердің, оның ішінде заңсыз әрекеттерге, теріс пайдалану және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл рәсімдерінің сенімділігін қамтамасыз етуді тексеру;
	2. бухгалтерлік (қаржылық), статистикалық, басқару және өзге есептіліктің дұрыстығын қамтамасыз етуді тексеру, бизнес-процестердің және құрылымдық бөлімшелердің қызмет қорытындылары қойылған мақсаттарға қаншалықты сәйкес келетінін айқындау;
	3. қойылған мақсаттардың орындалу (қол жеткізу) деңгейін талдау үшін атқарушы орган белгілеген өлшемдердің барабарлығын айқындау;
	4. қойылған мақсаттарға қол жеткізуге мүмкіндік бермеген (бермейтін) ішкі бақылау жүйесінің кемшіліктерін анықтау;
	5. басқарудың барлық деңгейлерінде іске асырылатын ішкі бақылау жүйесінің бұзушылықтарын, кемшіліктерін жою және оны жетілдіру жөніндегі іс-шараларды енгізу (іске асыру) қорытындыларын бағалау;
	6. ресурстарды пайдалану тиімділігін және орындылығын тексеру;
	7. ұйым активтерінің сақталуын қамтамасыз етуді тексеру;
	8. Қазақстан Республикасы заңнамасының, Жарғының және Қордың ішкі құжаттарының талаптарының сақталуын тексеру.

Тәуекелдерді басқару жүйесінің тиімділігін бағалау мыналарды қамтиды:

* 1. тәуекелдерді тиімді басқару үшін тәуекелдерді басқару жүйесі элементтерінің жеткілікті әрі толық болуын тексеру (мақсаттар мен міндеттер, инфрақұрылым, процестерді ұйымдастыру, нормативтік-әдіснамалық қамтамасыз ету, тәуекелдерді басқару жүйесінің шеңберінде құрылымдық бөлімшелердің өзара іс-қимылы, есептілік);
	2. атқарушы органның барлық басқару деңгейінде тәуекелдердің анықталу толықтығын және бағалау дұрыстығын тексеру;
	3. осы мақсаттарға бөлінген ресурстарды пайдаланудың тиімділігін қоса алғанда, тәуекелдерді басқару жөніндегі бақылау рәсімдерінің және өзге де ісшаралардың тиімділігін тексеру;
	4. іске асырылған тәуекелдер туралы ақпаратқа талдау жүргізу (ішкі аудиторлық тексеру қорытындылары бойынша анықталған бұзушылықтарды, қойылған мақсаттарға қол жеткізбеу фактілері, сот талқылаулары фактілері).

Корпоративтік басқаруды бағалау мыналарды тексеруді қамтиды:

1) Қордың этикалық қағидаттарын және корпоративтік құндылықтарын сақтауды;

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

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

4)Жалғыз акционердің құқықтарын қамтамасыз ету және мүдделі тараптармен өзара іс-қимылдардың тиімділігі;

5)Қордың және оның еншілес ұйымдарының қызметі туралы ақпаратты ашу рәсімдері.

1. Қор 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. Егер жылдың қаржылық есептілік аудитін жүргізу Қазақстан Республикасының заңнамасында және/немесе ұйымның ішкі құжаттарында көзделсе, жылдық аудит бөлігіндегі нормалар қолданылады.

Сыртқы аудиторды таңдау конкурс негізінде жүзеге асырылады. Іріктеу процесінде конкурс өткізу мақсатында жасалған біліктілік талаптарына және/немесе техникалық ерекшеліктерге келісімін беретін Директорлар кеңесінің Аудит және тәуекелдерді басқару жөніндегі комитеті маңызды рөл атқаруы қажет.

(Жалғыз акционердің 2020 жылғы 23 желтоқсандағы №61/20 шешімі)

1. Тартылатын сыртқы аудитор Қорға сыртқы аудитордың тәуелсіздігіне қауіп болуы мүмкін консультациялық қызметтерді көрсетпеуі қажет. Егер Қордың Басқарма мүшесі, басқарушы директор немесе бас бухгалтері лауазымына Қордың міндетті аудитіне сыртқы аудитордың жұмыскері ретінде қатысушы тұлғаны немесе тағайындалғанына дейін екі жылдың ішінде Қордың міндетті аудитіне және тәуекелдерді басқаруына сыртқы аудитордың жұмыскері ретінде қатысқан тұлғаны тағайындау (сайлау) болжанса, мүдделер қақтығысына жол бермеу үшін үміткерді тағайындау (сайлау) мәселесін әрі қарай қарау үшін Директорлар кеңесінің болжамды үміткер жөніндегі пікірін алдын ала алу керек.

 (Жалғыз акционердің 2020 жылғы 23 желтоқсандағы №61/20 шешімі)

1. Мүдделі тараптар мынадай өлшемдерге сәйкес келетін сыртқы аудиторды тарту арқылы Қордың қаржылық есептілігінің дұрыстығына сенімді болуы қажет: аудиторлық ұйым мамандарының жоғары біліктілік деңгейі, айтарлықтай жұмыс тәжірибесі және жағымды оң беделі (қазақстандық, сонымен қатар халықаралық нарықтағы (қажет болса); салада тәжірибесінің болуы; аудиторлық ұйымның халықаралық аудит стандарттарын, аудиторлық қызмет саласындағы Қазақстан Республикасының заңнамасын, Халықаралық бухгалтерлер федерациясының кәсіби бухгалтерлерінің этика кодексін сақтауы; кемшіліктерді анықтау және қаржылық есептілікті дайындау процесі бойынша ішкі бақылауларды жетілдіру бойынша ұсынымдарды беру жөніндегі жұмыстардың тиімділігі.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

1. Қор 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 Қорға қатарынан 5 жылдан астам аудиторлық қызметтер көрсеткен жағдайда, әріптестерді және аудиторлық ұйымның аға персоналын ротациялау бес жылда кемінде бір рет жүзеге асырылады.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

**9-тарау.** Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығыстарын реттеу қағидаты

**1-параграф. Корпоративтік қақтығыстарды реттеу**

1. Директорлар кеңесінің мүшелері және Басқарма, Қордың қызметкерлері кәсіби қызметтерін адал және Қордың мүддесіе сай ақылға қонымды деңгейде, қақтығыстарға жол бермей орындайды.

Корпоративтік қақтығыстар пайда болған (туындаған) жағдайда қатысушылар Қордың және мүдделі тараптардың мүдделерін тиімді қорғауды қамтамасыз ету мақсатында оларды келіссөздер арқылы шешу жолдарын іздестіреді. Сонымен қатар Қордың лауазымды тұлғалары қақтығыстың пайда болғаны (туындағаны) туралы Корпоративті хатшыға және/немесе Омбудсменге дер кезінде хабарлайды.

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

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

1. Корпоративтік қақтығыстарды корпоративтік хатшының және/немесе Омбудсменнің жәрдемі кезінде Директорлар кеңесінің төрағасы қарайды. Директорлар кеңесінің төрағасы корпоративтік қақтығысқа тартылған жағдайда, мұндай жағдайларды Тағайындау, сыйақы және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитет қарайды.

Жалғыз акционер мемлекеттік органдардың Қордың операциялық қызметіне араласуына жол бермеу мақсатында, сонымен қатар Директорлар кеңесінің қабылдаған шешімдері үшін жауапкершілігін жоғарылату мақсатында Директорлар кеңесіне мемлекеттік органдардың өкілі болып табылатын мүшелерді шамадан тыс мөлшерлде сайлаудан аулақ болғаны жөн.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

1. Корпоративтік қақтығыстарды бағаалудың объективтілігін қамтамасыз ету және оларды тиімді реттеуге жадай жасау мақсатында қақтығыс мүдделерін қозғайтын немесе қозғауы мүмкін тұлғалар сол қақтығысты реттеуге қатыспайды.

Корпоративтік қақтығысты келіссөздер арқылы шешу мүмкін болмаса тек Қазақстан Республикасы заңнамасына сәйкес шешіледі.

1. Директорлар кеңесі шешімдері Қор мен Жалғыс акицонердің мүддесіне сай келуі үшін корпоративтік қақтығыстарды реттеу саясаты мен ережесін мерзімді түрде қайта қарап отырады.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

1. Директорлар кеңесі өз құзыретіне кіретін мәселелер бойынша корпоративтік қақтығыстарды реттейді. Бұл жағдайда Корпоративтік хатшыға және/немесе Омбудсменге Директорлар кеңесін корпоративтік қақтығыстың мәні жөнінде барынша хабарлау және корпоративтік қақтығысты шешуде делдал болу жүктеледі.

Басқарма басшысы Директорлар кеңесінің шешім қабылдау құзыретіне кірмейтін мәселелер бойынша корпоративтік қақтығыстарды Қордың атынан реттейді, сонымен қатар корпоративтік қақтығыстарды реттеу бойынша жұмыстардың тәртібін өз бетінше анықтайды.

 Директорлар кеңесі Басқарманың құзіретіне кірмейтін жекелеген корпоративтік қақтығыстарды қапрайды (мысалы, егер қақтығыстың пәні осы органның әрекеті (әрекетсіздігі) болса).

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

**2-параграф. Мүдделер қақтығысын реттеу**

1. Мүдделер қақтығысы дегеніміз Қордың жұмыскерінің жеке мүдделілігі лауазымдық міндеттерді адал атқаруға ықпал ететін немесе ықпал етуі мүмкін жағдай.

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

1. Қордың қызметкерлері өзіне қатысты да (немесе өзімен байланысты тұлғаларға да), өзгеге қатысты да мүдделер қақтығысы орын алуы мүмкін жағдайға жол бермейді.

Қор Директорлар кеңесінің өз міндеттерін объективті орындауына кедергі келтіретін мүдделер қақтығысына жол бермеу үшін және Директорлар кеңесінің процесіне саяси араласуды шектеу үшін мүдделер қақтығысына жол бермеудің механизмін енгізеді.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

1. Мүдделер қақтығысының алдан алудың негізгі принциптері, оларды анықтау, бағалау және реттеу тәсілдері Директорлар кеңесі бекіткен Қордың іскерлік этикасында белгіленеді.

**10-тарау. Қор қызметі туралы ақпараттың айқындылығы (ашықтығы) және оны ашудың объективтілігі қағидаттары**

1. Мүдделі тараптардың мүдделерін сақтау мақсатында Қор Қазақстан Республикасы заңнамасында қарастырылған және Қордың ішкі құжаттарында қарастырылған мәліметтерді, сондай-ақ қаржылық жағдайды, қызмет нәтижелерін, меншік құрылымын және басқаруды қоса алғанда, өз қызметінің барлық маңызды аспектілері туралы ақпаратты уақтылы және сенімді ашады.
2. Қорда ақпаратты ашу жүйелілігін қамтамасыз ету үшін мүдделі тұлғаларға ашылатын ақпараттың тізбесін, ақпаратты ашу мерзімін, тәртібін, тәсілін, нысанын, принциптері мен ретін, функциялары мен міндеттері көрсетілген жауапты лауазымды тұлғалар мен қызметкерлерді, сондай-ақ ақпаратты ашу процесін реттейтін басқа ережелерді айқындайтын ішкі құжаттар бекітіледі.

Коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын ақпаратты қорғау мақсатында Қор Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес ақпаратты қолжетімділік санаттарына жатқызу тәртібін, ақпаратты сақтау және пайдалану талаптарын айқындайды. Қор коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын ақпаратқа еркін қолжетімділік құқығына ие адамдар тобын айқындайды және оның құпиялылығын қорғауға шаралар қабылдайды.

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

1. Ғаламтор-ресурс құрылымдалған, навигацияны қолдану үшін қолайлы болуға және мүдделі тұлғаларға Қордың қызметін түсіну үшін қажетті ақпаратты жеткілікті түрде қамтуға тиіс. Ақпараттың ғаламторресурстың жеке тақырыптың бөлімдерінде орналасуы ұсынылады.

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

(Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

1. Қордың ғаламтор-ресурсында мынадай ақпараттар болуы қажет:
	1. миссиясы, негізгі міндеттері, мақсаттары және қызмет түрлері, меншік капиталының мөлшері, активтерінің мөлшері, таза кірісі және персоналының саны туралы ақпаратты қоса алғанда, Қор туралы жалпы ақпарат;

 (Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

* 1. даму стратегиясы және/немесе даму жоспары туралы (кемінде стратегиялық мақсаттар); қызметтің басым бағыттары;
	2. Қордың органдардың, комитеттердің, корпоративтік хатшының қызметін реттейтін Жарғысы және ішкі құжаттары;
	3. этикалық қағидаттар туралы;
	4. тәуекелдерді басқару туралы;
	5. дивиденд саясаты туралы;
	6. мынадай мәліметтерді қоса алғанда, Директорлар кеңесінің мүшелері туралы ақпарат: фотосуреті (Директорлар кеңесінің мүшесімен келісім бойынша), тегі, аты, әкесінің аты, туған күні, азаматтығы, Директорлар кеңесі мүшесінің мәртебесі (тәуелсіз директор, Жалғыз акционердің өкілі), Директорлар кеңесі мүшесінің немесе Директорлар кеңесі төрағасының функцияларын орындау, білімі, оның ішінде негізгі және қосымша білімі (білім беретін мекеменің атауы, аяқтаған жылы, біліктілігі, алған дәрежесі), соңғы бес жылдағы жұмыс тәжірибесі, негізгі жұмыс орны және басқа да қазіргі уақытта атқарып отырған лауазымы, кәсіби біліктілігі, Директорлар кеңесіне бірінші сайланған күні және жұмыс істеп тұрған Директорлар кеңесіне сайланған күні, аффилийрленген ұйымдардың тиесілі акцияларының саны және үлесі;
	7. мынадай мәліметтерді қоса алғанда, басқарма мүшелері туралы ақпарат: фотосуреті, тегі, аты, әкесінің аты, туған күні, азаматтығы, лауазымы және атқаратын функциялары, білімі, оның ішінде негізгі және қосымша білімі (білім беретін мекеменің атауы, аяқтаған жылы, біліктілігі, алған дәрежесі), соңғы бес жылдағы жұмыс тәжірибесі, кәсіби біліктілігі, қоса атқаратынлауазымы, аффилийрленген ұйымдардың тиесілі акцияларының саны және үлесі;
	8. қаржылық есептілік
	9. жылдық есептер;
	10. сыртқы аудитор туралы;
	11. сатып алу қағидаларын, хабарландыруды және оның қорытындыларын қоса алғанда, сатып алу қызметі туралы ақпарат;
	12. мынадай мәліметтерді қоса алғанда, жарғылық капитал құрылымы туралы ақпарат: шығарылған акциялардың (қатысу үлестерінің) саны және номиналды құны, акциялар беретін құқықтардың сипаттамасы, жарияланған, бірақ орналастырылмаған акциялардың саны және номиналды құны, Жалғыз акционер және оған тиесілі жай акциялардың (қатысу үлестерінің) саны және үлесі, меншік құқықтарына иелік ету тәртібі;
	13. қызмет саласы қысқаша көрсетілген барлық деңгейлердегі аффилийрленген компаниялар туралы ақпаратты қоса алғанда, активтердің құрылымы туралы;
	14. корпоративтік оқиғалардың жылдық күнтізбесі;
	15. мәміле тараптары, мәміленің маңызды шарттары (мәміленің мәні, мәміле бағасы), мәмілені мақұлдау туралы шешім қабылдаған орган туралы мәліметтерді қоса алғанда, жасауда мүдделілік бар мәмілелер туралы ақпарат;
	16. мәміле тараптары, мәміленің маңызды шарттары (мәміленің мәні, мәміле бағасы), мәмілені мақұлдау туралы шешім қабылдаған орган туралы мәліметтерді қоса алғанда, ірі мәмілелер туралы ақпарат;
	17. орнықты даму саласындағы қызмет туралы;
	18. бекітілген дивидендтердің мөлшері туралы;
	19. жаңалықтар және баспасөз релиздері туралы.
1. Қор жылдық есепті осы Кодекстің ережелеріне және ақпаратты ашудың озық практикасына сәйкес дайындайды.

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

 Жылдық есеп дайындалып, Жалғыз акционер бекіткеннен кейін Қордың ғаламтар-ресурсында орналастырылады.

 (Жалғыз акционердің 2019 жылғы 25 желтоқсандағы №61/19 шешімі)

1. Жылдық есептің мазмұнына қойылатын талаптар мынадай ақпараттың болуын болжайды:
	1. Директорлар кеңесі төрағасының өтініші;
	2. Басқарма басшысының өтініші;
	3. Қор туралы: жалпы мәліметтер; мынадай мәліметтерді қоса алғанда, жарғылық капиталдың құрылымы туралы ақпарат: шығарылған акциялардың (қатысу үлестерінің) саны және номиналды құны, акциялар беретін құқықтардың сипаттамасы, жарияланған, бірақ орналастырылмаған акциялардың саны және номиналды құны, Жалғыз акционері туралы мәлімет және оған 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 Қор немесе ұйым өзіне қабылдаған мемлекет пен қоғам алдындағы кез келген міндеттемелерді (егер ҚЕХС сәйкес ашылмаса) қоса алғанда, кез келген қаржылық қолдау;
	5. шолуды, 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 кеңесі мен оның комитеттерінің есеп кезеңіндегі қызметі, маңызды оқиғалар, қаралған мәселелер отырыстар саны, отырыстар нысаны, қатысқандапрдың саны көрсетілген 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; Басқарма құрамы; Басқарманың қызметі туралы есеп; лауазымды тұлғалардың сыйақы саясаты;
	9. тұрақты даму;
	10. аудитордың қорытындысы және ескертпелері бар қаржылық есептілік;
	11. талдамалық көрсеткіштер және жылдық есепке қосылатын деректерде салыстырмалы талдауды және өткен кезеңге қатысты қол жеткізілген прогресті (регресті) көрсетуі қажет (өткен жылдық есепте көрсетілген ұқсас көрсеткіштердің мәндерімен салыстыру). Ұ қсас салада әрекет жасайтын халықаралық деңгейдегі компаниялармен көрсеткіштерді салыстыру мақсатында қызмет көрсеткіштерін жариялау ұсынылады, ол салалық бенчмаркинг-талдау жүргізуге мүмкіндік береді.

# 11-тарау. Еншілес ұйымдармен қарым-қатынас

1. Қордың қызметін жүзеге асыру процесінде Жалғыз акционердің Қордың Басқармасына сенімі ғана емес, сондай-ақ серіктестер смен басқа да мүдделі тұлғалардың сенімінің ролі үлкен. Осыған байланысты Қордың корпоративтік жүріс-тұрысын қалыптастыру барысындағы маңызды сәт еншілес ұйымдармен корпоративтік басқарудың тиімді механизміне негізделген орнықты, тепе-тең қарым-қатынасы болып табылады.
2. Қор акционер/қатысушы ретінде құқықтарын жүзеге асыру мақсатында еншілес ұйымдармен қарым-қатынасын заңнаманың, Жарғының, осы Кодекстің және Қордың ішкі құжаттарының, еншілес ұйымдардың жарғыларының талаптарына сай жүзеге асырады.
3. Қордың еншілес ұйымдармен қарым-қатынасының басты мақсаттары мыналар:
	1. Тұрақты дамуын, қаржылық тұрақтылығын, еншілес ұйымдарды тиімді басқаруды қамтамасыз ету;
	2. Қордың Жалғыз акционерінің құқықтары мен мүдделерін қорғауды қамтамасыз ету;
	3. Жалғыз акционердің, Қордың лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің, сондай-ақ енгшілес ұйымдардың арасындағы қарым-қатынасты үйлестіру, олардың арасында және аталған топтардың ішінде қақтығыс туындауының алдын алу жөніндегі жүйелі шаралар қабылдау;
	4. Қор мен еншілес ұйымдарының үйлесімді және тиімді стратегиясы мен инвестициялық саясатын жасау және жүзеге асыру.

# **12-тарау. Іскерлік серіктестермен өзара әрекеттесу**

1. Қор іскер серіктестерімен (клиентерімен, инвесторларымен, рейтинг агенттіктерімен, консалтингтік компаниялармен және т.б.) өзара тиімділік, құрмет, сенім, адалдық және әділдік негізінде бірігіп әрекет етеді. Қор тек заңды қызмет ететін сенімді іскер серіктестермен іс жүргізеді. Қор қызмет/тауар берушілерді негізінен конкурстық негізде заңнамаға және Қордың ішкі құжаттарына сай таңдайды.
2. Қор іскер серіктестерінің алдындағңы өзінің келісімшарт міндеттемелерін адал орындайды және олардан да соны талап етеді.
3. Қор қызметі барысында туындаған дауларды әрдайым құқықотық жолмен, келіссөздер жүргізе отырып және өзара тиімді келісім таба отырып шешеді.
4. Қызмет барысында пайда болған дауларды Қор әрдайым құқықтық жолмен, келісім сөздер жүргізіп, екі жаққа да қолайлы компромисс табу жолы арқылы шешеді.

# 13-тарау. Қорытынды ережелер

1. Осы Кодекс бекітілген сәттен бастаеп күшіне енеді.
2. Қор осы Кодекстің ережелерін өз қызметіне енгізуге тырысады.
3. Қор осы Кодексті заңнамадағы өзгерістерді және халықаралық және ұлттық парктикада копорративтік басқарудың жаңа стандарттарының пайда болуын ескере отырып, Жалғыз акционердің, Қордың және өзге де мүдделі тұлғалардың мүдделерін басшылыққа ала отырып жетілдіреді.
4. Осы Кодексте айтылмаған мәселелер Қазақстан Республикасының заңнамасымен, Қордың жарғысы мен ішкі құжаттарымен реттеледі.
5. Қор осы Кодекстің ережелерін бейімдеуге және қолдануға бағытталған қосымша ішкі құжаттарды жасауы және қабылдауы мүмкін.
1. ЕЫДҰ-ның 2015 жылғы 8 шілдедегі Мемлекеттік кәсіпорындарды корпоративтік басқару жөніндегі басшылық ету қағидаттары. G20/ЕЫДҰ-ның корпоративтік басқару қағидаттары. [↑](#footnote-ref-1)