Қазақстан Республикасы

Денсаулық сақтау министрлігінің

2018 жылғы «10» мамыр № 249 бұйрығымен бекітілген

**«СҚ-Фармация» жауапкершілігі шектеулі серіктестігінің корпоративтік басқару кодексі**

**1-тарау. Жалпы ережелер**

1. «СҚ-Фармация» жауапкершілігі шектеулі серіктестігінің Корпоративтік басқару кодексі (бұдан әрі – Кодекс) Серіктестік ішіндегі және басқа мүдделі тараптармен қарым-қатынасында тиімділікті, ашықтықты, есеп берушілікті, іскерлік әдептің жоғары деңгейін қамтамасыз ету үшін «СҚ-Фармация» жауапкершілігі шектеулі серіктестігі (бұдан әрі – Серіктестік) өз қызметінде басшылыққа алатын қағидалар мен ұсынымдардың жиынтығы болып табылады.

Кодекс «Жауапкершілігі шектеулі және қосымша жауапкершілігі бар серіктестіктер туралы» Қазақстан Республикасының Заңына және Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының (бұдан әрі – ЭЫДҰ) тиісті стандарттарына сәйкес, сондай-ақ Қазақстанда дамып келе жатқан және әлемдегі корпоративтік басқару практикасын ескере отырып әзірленді[[1]](#footnote-1).

1. Осы Кодекстің мақсаттары Серіктестіктегі корпоративтік басқаруды жетілдіру, басқарудың ашықтығы мен тиімділігін қамтамасыз ету, Серіктестіктің тиісінше корпоративтік басқару стандарттарын басшылыққа алуды ұстануын растау болып табылады.

Атап айтқанда:

1) Серіктестіктің құндылығын және Жалғыз қатысушы үшін басқа да пайданы барынша көбейту үшін, Серіктестікті басқару заңдылық қағидатын сақтаумен және жауапкершіліктің тиісінше деңгейімен, өкілеттіктерді, есеп берушілік пен тиімділіктің аражігін нақты ажыратумен жүзеге асырылады;

2) ақпаратты жария етуді, ашықтықты, оның ішінде Серіктестіктегі мемлекеттің қатысуын ақтайтын мақсаттарды мұқият бағалауды, жария етуді және дүркін-дүркін қайта қарауды қамтамасыз ету;

3) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйелері тиісінше қамтамасыз етіледі;

4) кәсіпорынның және қалың жұртшылықтың озық мүдделерінде негізделген шешімдерден өзгеше шешімдерге алып келуі мүмкін мүдделер тартысын болдырмау.

1. Серіктестік өз қызметінде Кодекстің ережелерін қатаң сақтауға, дүркін-дүркін (кемінде екі жылда бір рет) корпоративтік басқаруды бағалауды (қажет болғанда тәуелсіз бағалауды) жүргізуге және тиісті нәтижелерді Серіктестіктің интернет-ресурсына орналастыруға міндетті.
2. Серіктестіктің лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері, оның ішінде Серіктестік жұмыстарды орындауға және/немесе қызметтерді көрсетуге шарттық негізде тартатын жеке тұлғалар осы Кодекспен көзделген міндеттемелерді өзіне қабылдайды және Серіктестіктегі қызметін жүзеге асыру кезеңінде оның ережелерін сақтауға мiндеттенедi.
3. Серіктестіктің осы Кодексті орындауын бақылау Серіктестіктің Байқау кеңесіне жүктеледі. Байқау кеңесінің хатшысы Байқау кеңесінің мүшелері мен Серіктестіктің Басқармасына осы Кодекстің тиісінше сақталуы мәселелері бойынша консультация береді.
4. Осы Кодекстің ережелерін сақтамау жағдайлары Серіктестіктегі корпоративтік басқаруды одан әрі жетілдіруге бағытталған тиісті шешімдерді қабылдай отырып, Байқау кеңесінің отырыстарында қаралуы мүмкін.
5. Осы Кодексте мынадай негізгі ұғымдар пайдаланылады:

1) Жалғыз қатысушы – Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрлігі;

2) қатысушы ретіндегі мемлекеттік органдар – Қазақстан Республикасы Үкіметінің атынан Қазақстан Республикасы Қаржы министрлігінің Мемлекеттік мүлік және жекешелендіру комитеті «Мемлекеттік мүлік туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес 100% жарғылық капиталға қатысу үлесіне иелік ету жөніндегі, Серіктестікті басқаруға қатысу жөніндегі қатысушының құқықтарын жүзеге асырады.

Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрлігі (бұдан әрі – Жалғыз қатысушы) Серіктестіктегі 100% қатысу үлесін иелену және пайдалану құқықтарын жүзеге асырады және Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қатысушылардың жалпы жиналысының құзыретіне жатқызылған мәселелер бойынша Жалғыз қатысушының мүддесі ретінде мемлекеттің мүддесін білдіреді.

3) лауазымды тұлға – Байқау кеңесінің мүшесі, Басқарма мүшесі;

4) Байқау кеңесі – Серіктестік Басқармасының қызметін бақылауды жүзеге асыратын, тұрақты жұмыс істейтін бақылаушы алқа органы;

5) Басқарма – Серіктестіктің атқарушы алқалы орган;

6) омбудсман – Байқау кеңесі тағайындайтын, өзіне жүгінген Серіктестіктің қызметкерлеріне консультация беру және еңбек дауларын, тартыстарды, әлеуметтік-еңбек сипатындағы проблемалық мәселелерді шешуге ықпалдасу, сондай-ақ Серіктестік жұмыскерлерімен іскерлік әдеп қағидаттарының сақталуы өкілеттігіне жатқызылған тұлға;

7) серіктестер – өнім берушілер мен мердігерлер, бірлескен жобалардағы серіктестер;

8) мүдделі тараптар – заңнама нормаларының, жасалған шарттардың (келісімшарттардың) себебінен немесе жанама (жанамалы) түрде Серіктестіктің қызметіне, олардың өнімдеріне немесе қызметтеріне және осымен байланысты әрекеттерге ықпал ететін және/немесе олардың ықпалын сезінуі мүмкін жеке тұлғалар, заңды тұлғалар, жеке немесе заңды тұлғалардың топтары; мүдделі тараптардың негізгі өкілдері Жалғыз қатысушы, қызметкерлер, клиенттер, өнім берушілер, мемлекеттік органдар, еншілес және тәуелді ұйымдар, кредиторлар, инвесторлар, Серіктестіктің қызметі жүзеге асырылатын өңірлердің тұрғындары болып табылады;

9) корпоративтік оқиғалар – Серіктестіктің қызметіне елеулі ықпал ететін, Жалғыз қатысушының мүдделерін қозғайтын, Қазақстан Республикасының заңнамасымен, сондай-ақ Серіктестіктің жарғысымен және ішкі құжаттарымен айқындалған оқиғалар;

10) корпоративтік тартыс – мыналардың: Жалғыз қатысушы мен Серіктестіктің органдары, Серіктестіктің Байқау кеңесі мен Басқармасы мүшелерінің, Ревизиялық комиссия басшысының, Байқау кеңесі хатшысының арасындағы келіспеушіліктер немесе дау;

11) қызметтің негізгі көрсеткіштері (индикаторлары) (бұдан әрі – ҚНК) – Серіктестік, Серіктестіктің лауазымды тұлғалары, Серіктестік қызметкерлері қызметінің тиімділік деңгейін сипаттайтын, олардың қызмет тиімділігін бағалауға мүмкіндік беретін көрсеткіштер. ҚНК Серіктестіктің даму стратегиясының және/немесе даму жоспарының құрамында Серіктестік үшін бекітілетін не Серіктестіктің әрбір қызметкері үшін сараланған түрде бекітілетін және олардың жоспарлы және есепті кезеңдегі қызметінің нәтижелеріне сәйкес келетін сандық мәнге ие;

12) даму стратегиясы – Байқау кеңесімен бекітілетін, бес жылдық кезеңге арналған Серіктестік қызметінің миссиясын, пайымын, стратегиялық мақсаттарын, міндеттерін және негізгі көрсеткіштерін айқындайтын және негіздейтін құжат;

13) даму жоспары – Байқау кеңесімен бекітілетін, бес жылдық кезеңге арналған Серіктестік қызметінің негізгі бағыттарын, қаржылық-шаруашылық қызметінің көрсеткіштерін және қызметінің негізгі көрсеткіштерін айқындайтын құжат;

14) орнықты даму – бұл Серіктестік өз қызметін жүзеге асыра отырып қоршаған ортаға, экономикаға ықпал ететін және мүдделі тараптардың мүдделерін сақтауды ескере отырып шешім қабылдайтын кезіндегі даму. Орнықты даму болашақ ұрпақты өз қажеттіліктерін қанағаттандыру мүмкіндігінен айырмастан, бүгінгі ұрпақтың қажеттіліктеріне жауап беруі тиіс;

15) фидуциарлық міндеттемелер – өз кәсіби қызметін басқа тұлғаның пайдасына жүзеге асыратын қандай да бір тұлғаның өзіне қабылдайтын міндеттемелері. Екі негізгі фидуциарлық міндеттемелер бар – адалдық және парасаттылық. Адалдықтың міндеті мүдделер тартысы туындаған жағдайда осы міндеттің субъектісі тек қана Серіктестің мүддесінде әрекет етуінен көрінеді. Өз кезегінде, парасаттылықтың міндеті әдетте мұндай жағдайда талап етілетін дағдыларды, білімді және ептілікті қолдануынан көрінеді.

Серіктестікке қатысты фидуциарлық міндеттемелермен байланысқан субъектілерге Серіктестіктің басқару органдарының мүшелері, оның қызметкерлері, Жалғыз қатысушы, сондай-ақ өзге де мүдделі тараптар жатады. Мысалы, Серіктестіктің басқару органдары мүшелерінің, оның қызметкерлерінің, сондай-ақ Жалғыз қатысушының Серіктестіктің бизнес-мүмкіндіктерін тек қана өз мүддесіне қолдануға құқығы жоқ. Керісінше жағдай Серіктестікке қатысты адалдық міндетінің бұзылуын білдіреді.

1. Осы Кодексте қолданылатын, бірақ айқындалмаған терминдер заңнамада, Серіктестіктің Жарғысында пайдаланылатын мағынасында қолданылады.

**2-тарау. Серіктестіктің корпоративтік басқару анықтамасы мен қағидаттары**

1. Корпоративтік басқару деп Серіктестіктің қызметін басқаруды және бақылауды қамтамасыз ететін және Жалғыз қатысушы, Байқау кеңесі, Басқарма, Серіктестіктің өзге де органдары мен Жалғыз қатысушының мүдделеріне мүдделі тұлғалар арасындағы қарым-қатынастарды қамтитын үдерістердің жиынтығы түсініледі. Корпоративтік басқару, сондай-ақ Серіктестіктің құрылымын айқындап, оның көмегімен Серіктестіктің мақсаттары, бұл мақсаттарға қол жеткізу тәсілдері, сондай-ақ қызмет нәтижелерінің мониторингі мен бағалау белгіленеді.
2. Серіктестік корпоративтік басқаруды Серіктестік қызметінің тиімділігін арттыру, ашықтықты және есеп берушілікті қамтамасыз ету, оның беделін нығайту құралы ретінде қарастырады. Корпоративтік басқару жүйесі Серіктестіктің органдары, лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері арасында өкілеттіктер мен жауапкершіліктің аражігін нақты ажыратуды көздейді.
3. Серіктестікті корпоративтік басқару әділеттілікке, адалдыққа, жауапкершілікке, айқындыққа, кәсібилікке және құзыреттілікке негізделіп құрылады. Корпоративтік басқарудың тиімді құрылымы барлық Серіктестіктің қызметіне мүдделі тұлғалардың құқықтары мен мүдделерін құрметтеуді болжайды және Серіктестіктің табысты қызметіне, оның ішінде құндылығының артуына, қаржылық тұрақтылығы мен табыстылығын қолдауға жағдай жасайды. Корпоративтік басқаруды Серіктестік қызметін жүзеге асыратын нарықта негізсіз басымдықтар жасау және бәсекелестікті бұрмалау мақсатында қолданбау қажет.
4. Осы Кодекстің негізін қалаушы қағидаттар:

өкілеттіктердің аражігін ажырату қағидаты;

Жалғыз қатысушының құқықтары мен мүдделерін қорғау қағидаты;

Серіктестікті Байқау кеңесімен және Басқармамен тиімді басқару қағидаты;

орнықты даму қағидаты;

тәуекелдерді басқару қағидаты, ішкі бақылау және аудит;

корпоративтік тартыстар мен мүдделер тартысын реттеу саясаты;

Серіктестіктің қызметі туралы ақпаратты жария етудің айқындығы және әділдігі қағидаты.

1. Серіктестіктің корпоративтік басқару құрылымының шеңберінде Серіктестіктің органдары арасында міндеттердің бөлінуін дәл айқындау, корпоративтік басқару үдерістерінің жүйелілігі мен дәйектілігін қамтамасыз ету ұсынылады.
2. Кодексте баяндалған корпоративтік басқару қағидаттарын ұстану Серіктестік қызметіне әділ талдау жүргізу және қажет болған жағдайда сарапшылардан, қаржылық кеңесшілерден және рейтингілік агенттіктерден тиісті ұсынымдар алу үшін тиімді тәсілді жасауға ықпалдасуға арналды.

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

1. Жалғыз қатысушының, Байқау кеңесінің және Басқарманың құқықтары, міндеттері мен құзыреті Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына, құрылтай құжаттарына сәйкес айқындалады және соларда бекітіледі.
2. Мемлекеттік орган Серіктестіктің де, Жалғыз қатысушының да мүдделеріне жағдай жасамайтын мүдделер тартысын болдырмау мақсатымен Серіктестіктің Жалғыз қатысушысы ретіндегі өз өкілеттіктері мен мемлекеттік функцияларды[[2]](#footnote-2) орындаумен байланысты өкілеттіктерінің аражігін ажыратады. Мемлекеттік орган Серіктестік қатысушысының функциясын тиісті саланың дамуын ынталандыруды ескере отырып, Серіктестіктің ұзақ мерзімді құнын (құндылығын) арттыру мақсатында жүзеге асырады.
3. Серіктестік өз қызметін Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жарғымен айқындалатын өзінің негізгі (бейінді) қызметінің шеңберінде жүзеге асырады. Қызметтің жаңа түрлерін жүзеге асыруға сол нарықта бәсекелестік болмағанда немесе Серіктестіктің қатысуы шағын және орта бизнестің дамуына жағдай жасайтын болғанда және/немесе сол саладағы мемлекеттік саясаттың мақсаттарына сәйкес болған жағдайда жол беріледі

Бұл ретте, Серіктестіктің Жалғыз қатысушысы ретіндегі мемлекеттік орган нарықта мемлекеттік орган тарапынан болатын жеке-дара реттеушілік босаңдықтар себебінен немесе Серіктестікке басымдықтар жасау мақсатымен мемлекеттік саясаттың шынайы міндеттерімен үйлеспейтін реттеушілік тосқауылдарды құру жолымен бәсекелестікті негізсіз бұрмалау жасамауы тиіс.

1. Мемлекеттік орган Серіктестіктің Жалғыз қатысушы ретінде Қазақстан Республикасының [заң](http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1200000550#z0)намалық актілерінде және Серіктестіктің жарғысында көзделген Жалғыз қатысушының өкілеттіктерін және Байқау кеңесіндегі Серіктестіктің өкілдігін іске асыру арқылы ғана Серіктестікті басқаруға қатысады.
2. Мемлекеттік орган Серіктестіктің Жалғыз қатысушысы ретінде Серіктестікке толық операциялық дербестік береді және Қазақстан Республикасының заңнамасымен, Қазақстан Республикасы Президентінің актілерімен және тапсырмаларымен көзделген жағдайларды қоспағанда, Серіктестіктің жедел (ағымдағы) және инвестициялық қызметіне араласпайды.
3. Серіктестіктің негізгі міндеттерінің бірі Қазақстан Республикасының қандай да бір саласын дамыту бойынша мемлекеттік саясатты іске асыру немесе іске асыруға жәрдемдесу болып табылатын жағдайларды қоспағанда, Серіктестік, Жалғыз қатысушы және мүдделі тұлғалар арасындағы мәмілелер мен қатынастар Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасы шеңберінде қарапайым коммерциялық негізде жүзеге асырылады.

Қазақстан Республикасының заңнамасымен көзделген жағдайларды қоспағанда, Серіктестік жалпы заңдарды, салықтық нормалар мен қағидаларды қолданудан босатылмайды.

1. Серіктестік тапсырыс беруші ретінде мемлекеттік сатып алуға қатысқан кезде, қолданылған рәсімдер бәсекеге қабілетті, айқын (құпиялылық қағидатын ескере отырып) және кемсітпеушілік сипатқа ие болуы қажет.
2. Мемлекеттік орган мен Серіктестіктің арасындағы өзара қарым-қатынастар (өзара іс-қимыл) тиісті корпоративтік басқару қағидаттарына сәйкес Серіктестіктің Байқау кеңесі және/немесе Басқармасы арқылы жүзеге асырылады.

Сонымен бірге, Серіктестік Қазақстан Республикасының заңнамалық актілеріне және Серіктестіктің Жарғысына сәйкес Жалғыз қатысушы ретінде мемлекеттік органға және Серіктестіктің Байқау кеңесіне Серіктестіктің қызметі туралы барлық қажетті ақпаратты ашады және барлық мүдделі тұлғалар алдындағы Серіктестік қызметінің айқындығын қамтамасыз етеді.

1. Корпоративтік басқару жүйесі мыналардың:

1) Жалғыз қатысушының;

2) Байқау кеңесінің;

3) Басқарманың;

4) Ревизиялық комиссияның;

5) мүдделі тараптардың;

6) Серіктестіктің Жарғысына сәйкес айқындалатын өзге де органдардың арасындағы өзара қарым-қатынастарды көздейді.

Корпоративтік басқару жүйесі, мыналарды, оның ішінде:

1) мәселелерді қарау және шешімдер қабылдау тәртібі иерархиясының сақталуын;

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

3) Серіктестік органдарының шешімдерді уақтылы және сапалы қабылдауын;

4) Серіктестік қызметіндегі үдерістердің тиімділігін;

5) заңнамаға, осы Кодекске және Серіктестіктің ішкі құжаттарына сәйкестікті қамтамасыз етеді.

Серіктестікте органдар және құрылымдық бөлімшелер туралы ереже, сондай-ақ тиісті позицияларға арналған лауазымдық нұсқаулықтар бекітіледі. Бұл құжаттар ережелерінің сақталуы корпоративтік басқару үдерістерінің жүйелілігі мен дәйектілігін қамтамасыз етеді.

1. Серіктестіктің негізгі стратегиялық міндеттерінің бірі - бұл Серіктестіктің ұзақ мерзімді құнының өсуі және орнықты дамуы, бұл оның даму стратегиясында және/немесе даму жоспарында көрініс табады. Барлық қабылданатын шешімдер мен іс-қимылдар даму стратегиясына және/немесе даму жоспарына сәйкес келуі тиіс.

Серіктестіктің және оның Басқармасының қызметінің тиімділігін бағалаудың негізгі элементі ҚНК болып табылады. Жалғыз қатысушы Байқау кеңесіндегі өз өкілдері арқылы (не жазбаша хабарлау жолымен) стратегиялық бағдарлар мен ҚНК бойынша өз күтілімдерін жібереді.

ҚНК-ға қол жеткізу мақсатында Серіктестік Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес даму стратегиясын және/немесе даму жоспарын әзірлейді.

Жыл сайынғы негізде Серіктестіктің ҚНК-ға қол жеткізуін бағалау жүзеге асырылады. Бұл бағалау Басқарма төрағасына және мүшелеріне сыйақы беруге ықпал етеді, оларды қайта сайлау кезінде назарға алынады, сондай-ақ оларды атқарып отырған лауазымынан мерзімінен бұрын шеттетуге негіздеме бола алады.

**4-тарау. Жалғыз қатысушының құқықтары мен мүдделерін қорғау қағидаты**

1. Жалғыз қатысушының құқықтарын сақтау Серіктестікке инвестициялар тарту үшін негізгі шарт болып табылады. Осыған байланысты Серіктестіктегі корпоративтік басқару Жалғыз қатысушының құқықтары мен заңды мүдделерін қорғауды, құрметтеуді қамтамасыз етуге негізделеді және Серіктестіктің тиімді қызметіне жағдай жасауға, оның ішінде Серіктестіктің ұзақ мерзімді құнының өсуіне, олардың қаржылық тұрақтылығы мен табыстылығын қолдауға бағытталған.

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

1. Серіктестік белгіленген тәртіпте Жалғыз қатысушының құқықтарын, оның ішінде:

Серіктестіктің жарғылық капиталына иелік ету және пайдалану құқығын;

«Жауапкершілігі шектеулі және қосымша жауапкершілігі бар серіктестіктер туралы», «Мемлекеттік мүлік туралы» Қазақстан Республикасының заңдарымен және/немесе Серіктестіктің жарғысымен көзделген тәртіпте Серіктестікті басқаруға қатысу және Байқау кеңесіне сайлау құқығын;

Серіктестік пайдасының үлесін (дивидендтерін) алу құқығын;

Жалғыз қатысушының немесе Серіктестіктің жарғысымен айқындалған тәртіпте Серіктестіктің қызметі туралы ақпаратты алу, оның ішінде Серіктестіктің қаржылық есептілігімен танысу құқығын;

Серіктестікке оның қызметіне қатысты жазбаша сұратулармен жүгіну және Серіктестіктің Жарғысымен белгіленген мерзімдерде уәждемелі және толық жауаптар алу құқығын;

Серіктестіктің органдары қабылдаған шешiмдерге сот тәртiбiмен дау айту құқығын;

Серіктестіктің лауазымды тұлғаларының Серіктестікке келтірілген залалдарды Серіктестікке өтеуі және Серіктестіктің лауазымды тұлғаларының және (немесе) олардың үлестес тұлғаларының ірі мәмілелер және/немесе оларды жасауға мүдделі болған мәмілелер жасасу (жасасуға ұсыныс) туралы шешімдер қабылдау нәтижесінде алған пайданы (табысты) Серіктестікке қайтаруы туралы талаппен сот органдарына жүгінуге құқығын іске асыруды қамтамасыз етеді.

1. Жалғыз қатысушы белгілі бір кезең үшін қызметтің қорытындысын шығару және өз құзыретіне кіретін мәселелер бойынша шешімдер қабылдау үшін Байқау кеңесі мен Басқарма мүшелерінің қатысуымен отырыстар өткізе алады. Жалғыз қатысушы өз құзыреті шеңберінде Серіктестік қызметінің мәселелерін талқылау үшін Байқау кеңесінің мүшелерімен жыл бойы тұрақты түрде кездесулер де өткізе алады.

**2-параграф. Дивидендтік саясат**

1. Жалғыз қатысушының дивидендтерді төлеу шарттары мен тәртібіне қатысты ақпаратқа қолжетімділігі болуы, сондай-ақ дивидендтер төлеу кезінде Серіктестіктің қаржылық жағдайы туралы дұрыс ақпаратпен қамтамасыз етілуі тиіс. Осы мақсаттарда Жалғыз қатысушымен Жалғыз қатысушы үшін қолжетімділікті қамтамасыз ететін дивидендтік саясат бекітіледі.

Дивидендтік саясат Жалғыз қатысушыға өткен қаржылық жыл үшін Серіктестіктің таза кірісін бөлу туралы ұсыныстар дайындау кезінде Байқау кеңесі және Басқарма басшылыққа алатын қағидаттарды айқындайды. Дивидендтік саясат мына қағидаттарға негізделеді:

1) Жалғыз қатысушының мүдделерін сақтау;

2) Серіктестіктің ұзақ мерзімді құнын ұлғайту;

3) Серіктестіктің қаржылық тұрақтылығын қамтамасыз ету;

4) Серіктестіктің қаражаты есебінен іске асырылатын инвестициялық жобаларды қаржыландыруды қоса алғанда, Серіктестіктің қызметін қаржыландыруды қамтамасыз ету;

5) дивидендтердің мөлшерін айқындау тетігінің айқындығы;

6) Жалғыз қатысушының қысқа мерзімді (кірістер алу) және ұзақ мерзімді (Серіктестікті дамыту) мүдделерінің теңгерімділігі.

Дивидендтік саясатта, сондай-ақ, таза кірісті бөлу және оның дивидендтер төлеуге бағытталатын бөлігін айқындау тәртібі, дивидендтер мөлшерін есептеу тәртібі, дивидендтер төлеу тәртібі, оның ішінде оларды төлеу мерзімдері, орны және нысаны регламенттеледі. Дивидендтер алу Жалғыз қатысушы үшін қиын болмауы және ауыртпалық салмауы тиіс.

Сондай-ақ дивидендтік саясат Серіктестіктің таза пайдасының дивидендтерді төлеуге бағытталатын ең аз үлесін айқындау тәртібін белгілейді.

1. Дивидендтер мөлшерін есептеу бухгалтерлік есеп және қаржылық есептілік туралы Қазақстан Республикасы заңнамасының және қаржылық есептіліктің халықаралық стандарттарының талаптарына сәйкес жасақталған Серіктестіктің жылдық аудиттелген қаржылық есептілігінде көрсетілген таза кірісінің сомасына қарай жүргізіледі. Бұл ретте, дивидендтерді төлеу мөлшері Қазақстан Республикасының заңнамасын ескере отырып айқындалады.

Тоқсан немесе жартыжылдық қорытындысы бойынша дивидендтер төлеген немесе өткен жылдардың бөлінбеген пайдасын бөлген жағдайда, сондай-ақ жекелеген жағдайларда, дивидендтер мөлшерін Жалғыз қатысушы тиісті кезеңдер үшін пайданы бөлу тәртібін бекіту мәселесін қарау кезінде ерекше тәртіппен айқындауы мүмкін.

Байқау кеңесі және Басқарма дивидендтер төлеу туралы шешім қабылдау үшін Жалғыз қатысушының қарауына өткен қаржылық жыл үшін Серіктестіктің таза кірісін бөлу және бір жыл үшін дивиденд мөлшері туралы ұсыныстар береді.

Белгіленген тәртіпте дивидендтер төлеу мәселесін қарау кезінде Серіктестіктің ағымдағы жай-күйі, оның қысқа, орта және ұзақ мерзімді жоспарлары назарға алынады.

**5-тарау. Серіктестікті, Байқау кеңесін және Басқарманы тиімді басқару қағидаты**

**1-параграф. Тиімді Байқау кеңесі**

1. Байқау кеңесі Жалғыз қатысушыға есеп беретін, Серіктестікке стратегиялық басшылық жасауды және Басқарманың қызметін бақылауды қамтамасыз ететін басқару органы болып табылады.

Байқау кеңесі Жалғыз қатысушының алдында өз қызметінің толық айқындығын, сондай-ақ осы Кодекстің барлық ережелерінің енгізілуін қамтамасыз етеді.

1. Байқау кеңесі өз функцияларын Қазақстан Республикасының заңнамасына, Серіктестіктің жарғысына, осы Кодекске, Байқау кеңесі туралы ережеге және Серіктестіктің өзге де ішкі құжаттарына сәйкес жүзеге асырады. Бұл ретте, Байқау кеңесі мынадай мәселелерге:

1) даму стратегиясын (бағыттарды және нәтижелерді) айқындауға;

2) даму стратегиясында және/немесе даму жоспарында белгіленетін ҚНК-ін қоюға және мониторингілеуге;

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

4) Байқау кеңесі құзыретінің шеңберінде ірі инвестициялық жобаларды және басқа да негізгі стратегиялық жобаларды бекітуге және олардың тиімді іске асырылуын мониторингілеуге;

5) Басқарма төрағасының және мүшелерінің лауазымдық жалақысын (берілетін сыйақыны) айқындауға және олардың қызметін қадағалауға;

6) корпоративтік басқаруға және әдепке ерекше назар аударады.

1. Байқау кеңесінің мүшелері өздерінің функционалдық міндеттерін адал орындауы және өз қызметінде мынадай қағидаттарды ұстануы қажет:

1) өз өкілеттіктері шегінде әрекет ету – Байқау кеңесінің мүшелері «Жауапкершілігі шектеулі және қосымша жауапкершілігі бар серіктестіктер туралы» және «Мемлекеттік мүлік туралы» Қазақстан Республикасының заңдарында, сондай-ақ Серіктестіктің жарғысында бекітілген өз өкілеттіктері шегінде шешім қабылдайды және әрекет етеді;

2) Байқау кеңесінің отырыстарына қатысу және оларға дайындалу үшін жеткілікті уақыт бөлу;

3) Серіктестіктің ұзақ мерзімді құнының өсуіне және орнықты дамуына жағдай жасау – Байқау кеңесінің мүшелері Жалғыз қатысушыға әділ қарым-қатынас жасауды және орнықты даму қағидаттарын ескере отырып Серіктестіктің мүддесіне әрекет етеді. Байқау кеңесі мүшелерінің шешімдері мен әрекеттерінің ықпалын мынадай сұрақтар арқылы айқындауға болады: шешімнің/әрекеттің ұзақ мерзімді кезеңдегі салдары қандай; ұйым қызметінің Серіктестікке және қоршаған ортаға ықпалы қандай; Жалғыз қатысушыға әділ қарым-қатынас қамтамасыз етіле ме; Серіктестіктің беделіне ықпалы және іскерлік әдептің жоғары стандарттары; мүдделі тараптардың мүдделеріне ықпалы (бұл сұрақтар минималды қажетті, бірақ толық емес тізбе болып табылады);

4) іскерлік әдептің жоғары стандарттарын қолдау – Байқау кеңесінің мүшелері өз әрекеттерінде, шешімдерінде және тәртібінде іскерлік әдептің жоғары стандарттарына сай болуы және Серіктестіктің жұмыскерлеріне үлгі болуы тиіс;

5) мүдделер тартысына жол бермеу – Байқау кеңесінің мүшесі өзінің жеке қызығушылығы оның Байқау кеңесі мүшесінің міндеттерін тиісінше орындауына ықпал етуі мүмкін оқиғалардың туындауына жол бермейді; Шешімдерді әділ қабылдауға ықпал ететін немесе әлеуетті түрде ықпал ете алатын мүдделер тартысы бар жағдайлар туындаған жағдайда, Байқау кеңесінің мүшелері бұл туралы Байқау кеңесінің төрағасына алдын ала хабарлауға және мұндай шешімдерді талқылауға және қабылдауға қатыспауға міндетті; бұл талап Байқау кеңесі мүшесінің міндеттерін тиісінше орындауына тікелей немесе жанама ықпал етуі мүмкін Байқау кеңесі мүшесінің басқа да әрекеттеріне де қатысты болады (мысалы, Байқау кеңесі мүшесінің басқа заңды тұлғалардың қызметіне қатысуы, серіктестерден және бәсекелестерден акцияларды/қатысу үлестерін және өзге де мүлікті иеленуі, ақпаратқа және мүмкіндіктерге қолжетімділік);

6) лайықты парасаттылықпен, ептілікпен және байқампаздықпен әрекет ету – Байқау кеңесінің мүшелеріне тұрақты негізде Байқау кеңесінің құзыреттері және заңнама, корпоративтік басқару, тәуекелдерді басқару, қаржы және аудит, орнықты даму, Серіктестік қызметінің саласын және ерекшелігін білу сияқты бағыттарды қоса алғанда, Байқау кеңесінде өз міндеттерін орындау бөлігінде өз білімін көтеріп отыру ұсынылады; Серіктестік қызметінің өзекті мәселелерін түсіну мақсатында Байқау кеңесінің мүшелері Серіктестіктің объектілеріне барып тұрады және жұмыскерлермен кездесулер өткізеді.

1. Байқау кеңесі арасында өз қызметін қамтамасыз етуге, өз функциялары мен міндеттерін орындауға, оның ішінде (бірақ мұнымен шектелмей) Серіктестік қызметінің стратегиялық бағыттарын айқындау бойынша, айқын және нақты, ҚНК-мен өлшенетін (цифрланған) міндеттер қоюға жауапкершілік және Серіктестіктің Басқармасының Серіктестіктің операциялық (ағымдағы) қызметіне, оның ішінде (бірақ мұнымен шектелмей) қойылған міндеттерді дәл орындау және белгіленген ҚНК-ге қол жеткізуге жауапкершілігі нақты бөлінуі және Серіктестіктің тиісті ішкі құжаттарында бекітілуі тиіс.

Байқау кеңесінің мүшелері Жалғыз қатысушы алдындағы фидуциарлық міндеттерді қоса алғанда, Байқау кеңесі мүшесінің міндеттерінің орындалуы және қабылданатын шешімдер, өз қызметінің тиімділігі, әрекеті және/немесе әрекетсіздігі үшін дербес жауапкершілік алады. Әртүрлі пікірлер болған кезде Байқау кеңесінің төрағасы Серіктестіктің мүдделеріне жауап беретін шешім қабылдау үшін, Байқау кеңесінің жекелеген мүшелерімен айтылатын барлық қолайлы нұсқалардың және ұсыныстардың қаралуын қамтамасыз етеді.

Байқау кеңесі Жалғыз қатысушының алдында жыл сайын осы Кодекс нормаларының сақталуы туралы есеп береді. Байқау кеңесі Байқау кеңесімен өз міндеттерін объективті орындауға кедергі жасайтын мүдделер тартысын болдырмауға және Байқау кеңесі қызметінің үдерісіне саяси араласуды шектеуге көмектесетін тетіктердің енгізілуін қамтамасыз етеді.

Серіктестіктің жалғыз қатысушысы даму стратегиясының мәселелерін және Серіктестіктің ұзақ мерзімді құнын өсіруге және орнықты дамуына ықпал ететін басқа да аспектілерді талқылау үшін, Байқау кеңесінің төрағасымен және мүшелерімен қосымша отырыстар өткізе алады. Мұндай отырыстар бекітілген рәсімдеоге сәйкес алдын ала жоспарланады және өткізіледі.

1. Байқау кеңесінде Жалғыз қатысушыға әділ қарым-қатынас жасауды және орнықты даму қағидаттарын ескере отырып, Серіктестіктің мүддесінде тәуелсіз, объективті және тиімді шешімдер қабылдауды қамтамасыз ететін дағдылардың, тәжірибе мен білімнің теңгерімі сақталуы қажет.
2. Жалғыз қатысушы Байқау кеңесінің мүшелерін үміткерлердің құзыреттерін, дағдыларын, жетістіктерін, іскерлік беделі мен кәсіби тәжірибесін ескере отырып, айқын және ашық рәсімдердің негізінде сайлайды. Байқау кеңесінің жекелеген мүшелерін немесе оның толық құрамын жаңа мерзімге қайта сайлау кезінде олардың Серіктестіктің Байқау кеңесі қызметінің тиімділігіне қосқан үлесі назарға алынады.
3. Байқау кеңесі мүшелерінің өкілеттік мерзімі бүкіл Байқау кеңесінің өкілеттік мерзіміне сәйкес келеді және Жалғыз қатысушымен Байқау кеңесінің жаңа құрамын сайлау жөніндегі шешім қабылданған сәтте аяқталады.

Байқау кеңесінің мүшелері үш жылдан аспайтын мерзімге сайланады, кейін қызметінің нәтижелері қанағаттанарлық болса - тағы да үш жылға дейінгі мерзімге қайта сайлана алады.

Байқау кеңесінің құрамына қатарынан алты жылдан астам мерзімге (мысалы, үш жылдық екі мерзім) сайланудың кез келген мерзімі Байқау кеңесінің құрамын сапалық жағынан жаңарту қажеттігін ескере отырып, ерекше қаралуға жатады.

Бір адам Байқау кеңесіне қатарынан тоғыз жылдан астам (мысалы, үш үшжылдық мерзімге) сайлана алмайды. Ерекше жағдайларда тоғыз жылдан астам мерзімге сайлауға жол беріледі, бұл ретте Байқау кеңесіне мұндай адамды сайлау Байқау кеңесінің аталмыш мүшесін сайлаудың қажеттілігін және аталмыш фактордың шешімдер қабылдау тәуелсіздігіне тигізер ықпалын егжей-тегжейлі түсіндіре отырып, жыл сайын немесе Жалғыз қатысушымен айқындаған өзге де мерзімде өткізіледі.

Бір де бір тұлға Өзінің тағайындалуымен, сайлануымен және қайта сайлануымен байланысты шешімдерді қабылдауға қатыспауы тиіс.

Байқау кеңесінің құрамына үміткерлерді іріктеу кезінде мыналар назарға алынады:

1) басшылық лауазымдардағы, оның ішінде денсаулық сақтау немесе ұйымның бейіні бойынша және/немесе экономика/қаржы және/немесе құқық саласында кемінде 3 жыл жұмыс тәжірибесі;

2) Байқау кеңесінің мүшесі ретіндегі жұмыс тәжірибесі және денсаулық сақтау және/немесе экономика және/немесе бизнес және/немесе құқық саласындағы қоғамдық бірлестіктердегі мүшелік;

3) білімі, мамандығы, халықаралық сертификаттардың болуын қоса алғанда, денсаулық сақтау және/немесе экономика және/немесе бизнес және/немесе құқық (МВА) саласындағы қосымша білімі, кемінде 3 жыл жұмыс тәжірибесімен;

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

5) іскерлік беделі.

Байқау кеңесінің сандық құрамы Жалғыз қатысушының шешімімен айқындалады. Байқау кеңесінің құрамы қызмет ауқымын, бизнестің қажеттіліктерін, ағымдағы міндеттерді, даму стратегиясын және/немесе даму жоспары мен қаржылық мүмкіндіктерді ескере отырып, дербес белгіленеді.

Байқау кеңесінің құрамы теңгерімделген болуы тиіс, ол Серіктестіктің мүддесінде шешімдер қабылдауды қамтамасыз ететін және Жалғыз қатысушыға әділ қарым-қатынас жасауды ескере отырып, Байқау кеңесі мүшелерінің (Жалғыз қатысушының өкілдері мен басқа мүшелердің) үйлесімін білдіреді.

Байқау кеңесі мүшесінің лауазымына мынадай:

1. заңда белгіленген тәртіпте өтелмеген немесе алынбаған соттылығы бар;
2. бұрын сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылығын жасаған;
3. Байқау кеңесінің басқа мүшесімен немесе Серіктестіктің Басқарма төрағасымен жақын туыстықта және қасиеттегі тұлға сайлана алмайды.
4. Байқау кеңесі мүшелерінің саны кемінде бес адамнан тұруы қажет. Серіктестіктің Байқау кеңесі мүшелері санының кемінде үштен бірі тәуелсіз болуы тиіс. Сонымен бірге, Байқау кеңесінің тәуелсіз мүшелерінің саны қабылданатын шешімдердің тәуелсіздігін және Жалғыз қатысушыға әділ қарым-қатынас жасауды қамтамасыз ету үшін жеткілікті болуы тиіс.

Байқау кеңесінің тәуелсіз мүшелері объективті ойлауды жүзеге асыруға қатер төндіруі мүмкін Серіктестікпен қандай да бір материалдық мүдделерден немесе қатынастардан, оны немесе оның меншігін басқарудан еркін болуы тиіс.

Тәуелсіз әрі объективті шешімдер қабылдау үшін жеткілікті кәсібилікке және дербестікке ие, Жалғыз қатысушының, Басқарманың және өзге де мүдделі тараптардың ықпалынан еркін адам Байқау кеңесінің тәуелсіз мүшесі болып танылады.

Байқау кеңесінің тәуелсіз мүшелері мүдделер тартысы болуы мүмкін мәселелерді талқылауға белсенді түрде қатысады (қаржылық және қаржылық емес есептілікті дайындау, оған қатысты мүдделілік бар мәмілелерді жасасу, Басқарма мүшелеріне сыйақы белгілеу).

Байқау кеңесінің тәуелсіз мүшесі тәуелсіздік мәртебесін жоғалту мүмкіндігін бақылап отырады және мұндай жағдайлар болған жағдайда, Байқау кеңесінің төрағасын алдын ала хабарландыруы тиіс. Байқау кеңесі мүшесінің тәуелсіздігіне ықпал ететін мән-жайлар болған жағдайда, Байқау кеңесінің төрағасы тиісті шешім қабылдау үшін бұл ақпаратты дереу Жалғыз қатысушының назарына жеткізеді.

1. Байқау кеңесінің мүшелері мен Серіктестік арасындағы қатынастар Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарын, осы Кодекстің ережелерін және Серіктестіктің ішкі құжаттарын ескере отырып, шарттармен ресімделеді.

Шарттарда тараптардың құқықтары, міндеттері, жауапкершілігі және басқа да елеулі талаптар, сондай-ақ Байқау кеңесі мүшесінің осы Кодекстің ережелерін сақтау бойынша міндеттемелері, оның ішінде оларға жүктелген фунцияларды орындау үшін жеткілікті уақыт бөлу, қызметін тоқтатқаннан кейін Байқау кеңесімен белгіленген мерзімде Серіктестік туралы ішкі ақпаратты жарияламау туралы және Байқау кеңесінің тәуелсіз мүшелерінің мәртебесі мен функцияларына қойылатын талаптарға байланысты қосымша міндеттемелері (тәуелсіздігінен айрылу туралы уақтылы өтініші және басқа бөлігінде) көрсетілуі қажет.

Шарттарда Байқау кеңесі мүшелерінің жекелеген міндеттерді орындау мерзімдері белгіленуі мүмкін.

1. Байқау кеңесінің төрағасы Байқау кеңесіне жалпы басшылық үшін жауап береді, Байқау кеңесінің негізгі функцияларын толық және тиімді іске асыруын және Байқау кеңесі мүшелері, Жалғыз қатысушы және Серіктестіктің Басқармасы арасында сындарлы диалог құруды қамтамасыз етеді.

Байқау кеңесінің төрағасы Серіктестіктің ұзақ мерзімді құнын өсіруге және оны орнықты дамытуға ниеттенген, ішкі және сыртқы сын-қатерлерге уақтылы және тиісті кәсіби деңгейде ден қоя алатын бірыңғай кәсіпқойлар командасын құруға тырысуы керек.

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

Байқау кеңесі төрағасының негізгі функциялары мыналарды қамтиды:

1) Байқау кеңесінің отырыстарын жоспарлау және күн тәртібін қалыптастыру;

2) Байқау кеңесі мүшелерінің шешімдер қабылдау үшін толық әрі өзекті ақпаратты уақтылы алуын қамтамасыз ету;

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

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

5) негізгі стратегиялық шешімдерді қабылдау кезінде Жалғыз қатысушымен консультациялар ұйымдастыруды қамтитын Жалғыз қатысушымен тиісінше коммуникация мен өзара іс-қимыл құру;

6) Байқау кеңесінің және Жалғыз қатысушының қабылданған шешімдерінің тиісінше орындалуына мониторинг пен қадағалауды қамтамасыз ету;

7) корпоративтік тартыстар туындаған жағдайда, оларды шешу және олардың Серіктестіктің қызметіне жағымсыз әсерін азайту жөнінде шаралар қабылдау және мұндай жағдайларды өз күшімен шешу мүмкін болмаған жағдайда, Жалғыз қатысушыға уақтылы хабарлау.

**2-параграф. Байқау кеңесінің тәуелсіз мүшелеріне сыйақы беру**

1. Байқау кеңесінің тәуелсіз мүшелеріне берілетін сыйақы деңгейін Серіктестікті сәтті басқару үшін талап етілетін Байқау кеңесінің осындай деңгейдегі әрбір мүшесін тарту және уәждеу үшін жеткілікті мөлшерде белгілеу ұсынылады.

Сыйақы Байқау кеңесі мүшесінен бүкіл Байқау кеңесінің және Серіктестік қызметінің тиімділігін арттыруда күтілетін үлесті әділ көрсетуі тиіс.

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

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

Байқау кеңесі мүшелеріне тоқсан сайын тиянақталған сыйақы төленеді. Бұл ретте, мемлекеттік қызметкер болып табылатын Байқау кеңесінің мүшелеріне сыйақы төленбейді.

Серіктестіктің Жалғыз қатысушысы Серіктестіктің Байқау кеңесінің мүшесіне (леріне) сыйақы төлеу және шығыстарды өтеу мөлшері мен шарттарын айқындайды. Бұл ретте, Байқау кеңесінің мүшелеріне сыйақы беру шарты олармен жасалатын шарттарда және қажет болған жағдайда, Серіктестіктің ішкі құжатында көрсетіледі.

**3-параграф. Байқау кеңесінің қызметін ұйымдастыру**

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

Байқау кеңесі Серіктестіктің құжаттарында белгіленген Байқау кеңесінің отырыстарын дайындау және өткізу бойынша рәсімдерді сақтауы қажет.

1. Байқау кеңесі өз функцияларын тиімді орындау үшін тұрақты отырыстар өткізеді. Байқау кеңесінің отырыстары қаралатын мәселелердің тізбесін қамтитын жұмыс жоспарына сәйкес өткізіледі.

Байқау кеңесінің отырыстарын өткізу бетпе-бет немесе сырттай дауыс беру нысандары арқылы жүзеге асырылады, бұл ретте сырттай дауыс беру нысанындағы отырыстардың саны барынша аз болуы қажет. Маңызды және стратегиялық сипаттағы мәселелерді қарау және олар бойынша шешімдер қабылдау Байқау кеңесінің бетпе-бет дауыс беру нысанындағы отырыстарында ғана жүзеге асырылады.

Байқау кеңесінің бір немесе бірнеше мүшесі Байқау кеңесінің отырысына жеке қатысу мүмкіндігі болмаған жағдайда, Байқау кеңесі отырысының қос нысаны үйлестірілуі мүмкін. Бұл ретте, Байқау кеңесінің қатыспай отырған мүшесі техникалық байланыс құралдарын пайдалана отырып қаралатын мәселелерді талқылауға қатыса және өз пікірін жазбаша нысанда ұсына алады.

Байқау кеңесінің отырыстарын өткізудің ұсынылатын кезеңділігі - жылына 4-10 отырыс. Мұқият әрі толыққанды талқылау және уақтылы әрі сапалы шешімдер қабылдауды қамтамасыз ету үшін, жыл ішінде қарауға жоспарланып отырған мәселелердің санын тең бөлу ұсынылады.

1. Егер Серіктестіктің жарғысымен өзге мерзімдер белгіленбесе, Байқау кеңесінің отырыстарына материалдар алдын ала – кемінде 10 (он) жұмыс күні бұрын ұсынылады.

Байқау кеңесі төрағасының шешімі бойынша материалдармен хабарлама белгіленген мерзімнен кейінірек, бірақ Байқау кеңесінің отырысы өткізілетін күннен кемінде 1 (бір) жұмыс күні бұрын жолданылуы мүмкін.

Байқау кеңесі отырысының күн тәртібіне олар бойынша материалдар мерзімі бұзылып берілген мәселелер қосылмайды. Мерзімі бұзылған мәселелер күн тәртібіне қосылған жағдайда, Байқау кеңесінің төрағасына осы қажеттілікке толық негіздеме беріледі.

1. Байқау кеңесі толық, дұрыс және сапалы ақпарат негізінде шешім қабылдайды. Байқау кеңесі тиімді әрі уақтылы шешімдер қабылдау үшін мынадай шарттардың сақталуын қамтамасыз етуі қажет:

1) Байқау кеңесіне берілетін материалдардың, ақпараттардың, құжаттардың жоғары сапасы (оның ішінде, қажет болғанда, ағылшын тіліне аудару);

2) қажет болғанда сарапшылардың (ішкі және сыртқы) пікірлерін алу (сарапшыларды тарту Байқау кеңесін қабылданған шешім үшін жауапкершіліктен босатпайтынын ескеру қажет);

3) Байқау кеңесінде талқылауға, әсіресе, маңызды әрі күрделі мәселелер үшін бөлінетін уақыт;

4) мәселелерді уақтылы қарау;

5) шешімдерде әрі қарайғы іс-қимылдардың жоспары, мерзімдері және жауапты тұлғалар қарастырылады.

Мынадай факторлар Байқау кеңесі шешімдерінің сапасына теріс әсер етуі мүмкін:

1) отырыста Байқау кеңесінің бір немесе бірнеше мүшесінің үстем болуы, бұл басқа мүшелердің талқылауларға толыққанды қатысуын шектеуі мүмкін;

2) тәуекелдерге формалды қатынас;

3) жеке мүдделерді көздеу және төмен әдеп стандарттары;

4) Байқау кеңесінің отырысында нақты және белсенді талқылауларсыз, формалды түрде шешімдер қабылдау;

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

6) әлсіз ұйымдық мәдениет;

7) ақпараттың және/немесе талдаудың жеткіліксіздігі.

Байқау кеңесінің мүшелері күн тәртібінің мәселелері бойынша шешім қабылдау үшін қажетті қосымша ақпарат сұратуы мүмкін.

1. Байқау кеңесінің әрбір мүшесі Байқау кеңесінің отырыстарына қатысуы қажет. Байқау кеңесі туралы ережеде айтылған ерекше жағдайларда ғана осы нормадан ауытқуға болады.

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

1. Егер Қазақстан Республикасының заңнамасында, Серіктестіктің Жарғысында немесе оның Байқау кеңесінің отырысын шақыру және өткізу тәртібін айқындайтын ішкі құжаттарымен өзгеше көзделмесе, шешімдер Серіктестіктің Байқау кеңесінің отырысында отырысқа қатысушы Байқау кеңесі мүшелерінің көпшілік даусымен қабылданады.

Байқау кеңесінің отырысында мәселелерді шешу кезінде Байқау кеңесінің әрбір мүшесі бір дауысқа ие болады. Қазақстан Республикасының заңнамасында немесе Серіктестіктің Жарғысында көзделген жағдайларды қоспағанда, Байқау кеңесі мүшесінің дауыс беру құқығын өзге тұлғаға, оның ішінде Байқау кеңесінің басқа мүшесіне беруге жол берілмейді.

Серіктестіктің Байқау кеңесі шешімдер қабылдаған кезде, Байқау кеңесі мүшелерінің дауыстары тең болған жағдайда, шешуші дауыс құқығы Серіктестіктің Байқау кеңесінің төрағасына беріледі.

1. Байқау кеңесінің қарауына шығарылған мәселе бойынша мүддесі бар Байқау кеңесінің мүшесі осы мәселе бойынша талқылауға және дауыс беруге қатыспайды, бұл туралы Байқау кеңесі отырысының хаттамасында тиісті жазба жасалады.
2. Байқау кеңесінің бұрынғы мүшелерінің Серіктестіктің ішкі (қызметтік) ақпаратын жария етпеу бойынша ескіру мерзімі олардың Байқау кеңесінің құрамындағы қызметі аяқталғаннан кейін кемінде 5 жылды құрайды.
3. Байқау кеңесіне бұрын қабылданған шешімдерге ревизия жүргізу ұсынылады. Шешімнің өзі де, оны қабылдау үдерісі де талдауға жатады. Байқау кеңесі өз қызметіне бағалау жүргізу кезінде бұрын қабылданған шешімдерге ревизия жүргізу ұсынылады.

**4-параграф. Байқау кеңесінің қызметін бағалау**

1. Бағалау Байқау кеңесімен міндетті түрде жыл сайынғы негізде дербес не консультациялық қызмет көрсететін тұлғаларды тарта отырып жүргізіледі.

Бағалау Байқау кеңесінің және оның жеке мүшелерінің тиімділігі мен кәсібилігін көтерудің негізгі құралдарының бірі болып табылады.

1. Байқау кеңесінің қызметін бағалау (сауалнама жүргізу) үдерісі, жүргізу мерзімдері және тәртібі Жалғыз қатысушы бекітетін Байқау кеңесі туралы ережемен айқындалады.
2. Жалғыз қатысушы дербес немесе тәуелсіз кеңесші тарта отырып Байқау кеңесіне өз бағалауын жүргізуі мүмкін. Байқау кеңесі дербес жүргізілген бағалаудың нәтижелерін, Серіктестік қызметінің нәтижелерін, Жалғыз қатысушының күтулерінің орындалуын және өзге де факторларды назарға алынады.

**5-параграф. Серіктестіктің Байқау кеңесінің хатшысы**

1. Байқау кеңесінің қызметін әрі Басқармамен және Жалғыз қатысушымен өзара іс-қимылын тиімді ұйымдастыру мақсатында, Байқау кеңесі Байқау кеңесінің хатшысын тағайындайды.

Байқау кеңесі Байқау кеңесінің хатшысын тағайындау туралы шешім қабылдайды, оның өкілеттілік мерзімін, функцияларын және қызмет тәртібін, лауазымдық жалақысының мөлшерін және сыйақы төлеу шарттарын айқындайды. Байқау кеңесінің хатшысы Байқау кеңесіне есеп береді және Серіктестіктің басқармасынан тәуелсіз болады. Байқау кеңесі хатшысының негізгі міндеттері Байқау кеңесі тарапынан корпоративтік шешімдерді уақтылы және сапалы қабылдауға жәрдемдесуді, Байқау кеңесінің мүшелері үшін олардың қызметінің барлық мәселелері және осы Кодекс ережелерінің қолданылуы бойынша кеңесші рөлін орындауды, сондай-ақ осы Кодекстің іске асырылуына мониторингіні және Серіктестіктегі корпоративтік басқаруды жетілдіруге қатысуды қамтиды. Байқау кеңесінің хатшысы сондай-ақ Серіктестіктің жылдық есебінің құрамына енгізілетін осы Кодекстің қағидаттары мен ережелерінің сақталуы туралы есеп дайындауды жүзеге асырады. Аталмыш есепте тиісті түсініктер келтіре отырып, Кодекстің сақталмай отырған қағидаттары мен ережелерінің тізбесін көрсету керек.

Байқау кеңесі хатшысының негізгі функциялары мыналарды қамтиды, бірақ бұлармен шектелмейді:

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

2) Байқау кеңесінің отырыстарын өткізуді ұйымдастыру;

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

4) Байқау кеңесінің отырыстарын хаттамалау, хаттамалардың, стенограммалардың, аудио-бейне жазбалардың, Байқау кеңесінің отырыстарының материалдарын сақтауды қамтамасыз ету;

5) Қазақстан Республикасының заңнамасы, Серіктестіктің Жарғысы, осы Кодекс, ішкі құжаттар мәселелері бойынша Байқау кеңесінің мүшелеріне консультациялар беру, өтіп жатқан өзгерістерге мониторингіні жүзеге асыру және Байқау кеңесінің мүшелерін уақтылы хабардар ету;

6)  Байқау кеңесі мүшелерінің Жалғыз қатысушымен, Басқармамен өзара іс-қимылын ұйымдастыру;

7) өз функцияларын атқару шеңберінде заңнамамен, жарғымен және Серіктестіктің басқа да құжаттарымен бекітілген корпоративтік басқару нормалары бөлігінде бұзылыстарды анықтау;

8) корпоративтік басқару мәселелері бойынша Серіктестіктің лауазымды тұлғаларына, қызметкерлеріне консультация беру;

9) корпоративтік басқару саласындағы үздік тәжірибеге мониторинг және Серіктестіктегі корпоративтік басқару тәжірибесін жетілдіру бойынша ұсыныстар енгізу.

1. Мүдделер тартысы бар жағдайлар туындаған жағдайда, Байқау кеңесінің хатшысы осы ақпаратты Байқау кеңесінің төрағасының назарына жеткізеді.
2. Байқау кеңесінің хатшысына өз міндеттерін кәсіби орындау үшін білімге, тәжірибеге және біліктілікке, мінсіз іскерлік беделге және Байқау кеңесі мен Жалғыз қатысушының сеніміне ие болуы қажет.

Жоғары заңгерлік немесе экономикалық білімі, кемінде 5 жылдық жұмыс тәжірибесі және корпоративтік басқару және корпоративтік құқық саласында практикалық білімі бар тұлға Байқау кеңесінің хатшысы лауазымына тағайындалады.

Байқау кеңесінің хатшысы Байқау кеңесі бекітетін, функциялары, құқықтары мен міндеттері, Серіктестіктің органдарымен өзара іс-қимыл жасау тәртібі, біліктілік талаптары мен басқа да ақпараттар көрсетілетін ереженің негізінде өз қызметін жүзеге асырады.

1. Байқау кеңесінің хатшысына өз функцияларын орындау үшін:

1) Серіктестіктің органдарынан, лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлерінен Байқау кеңесімен және Жалғыз қатысушымен шешімдер қабылдау үшін қажетті құжаттар мен ақпаратты сұрату және алу;

2) Байқау кеңесінің отырыстарын ұйымдастыру бойынша, Серіктестіктің лауазымды тұлғаларына қабылданған шешімдер туралы ақпаратты жеткізу, сондай-ақ кейін олардың орындалуын бақылау бойынша шаралар қабылдау;

3) Байқау кеңесінің төрағасымен және мүшелерімен, Басқарма төрағасымен және мүшелерімен, Серіктестіктің жұмыскерлерімен, Жалғыз қатысушымен тікелей өзара іс-қимыл жасау өкілеттіктері беріледі.

Серіктестіктің Басқармасы Байқау кеңесінің хатшысына өзінің өкілеттіктерін орындау кезінде жан-жақты жәрдем көрсетеді.

**6-параграф. Серіктестіктің омбудсманы**

1. Іскерлік әдеп қағидаттарын сақтау және Серіктестікте туындайтын әлеуметтік-еңбек дауларын оңтайлы реттеу мақсатында омбудсман тағайындалады.

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

1. Омбудсмен Байқау кеңесінің шешімімен тағайындалады және әрбір екі жыл сайын қайта сайлануы тиіс. Омбудсманның рөлі өзіне жүгінген жұмыскерлерге, еңбек дауларының қатысушыларына 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, Серіктестіктің де проблемалық әлеуметтік-еңбек мәселелерін шешуге жәрдемдесу болып табылады.
2. Омбудсман өзі анықтаған жүйелі сипатқа ие және тиісті шешімдер (кешенді шараларды) қабылдауды талап ететін проблемалық мәселелерді Серіктестіктің тиісті органдарының және лауазымды тұлғаларының қарауына шығарады, оларды шешуге арналған сындарлы ұсыныстар береді
3. Қажет болған кезде омбудсманның рөлі Байқау кеңесінің хатшысына жүктелуі мүмкін.

**7-параграф. Ревизиялық комиссия**

1. Серіктестіктің қаржылық-шаруашылық қызметін бақылауды жүзеге асыру үшін Жалғыз қатысушының шешімімен 2 (екі) адамнан тұратын Ревизиялық комиссия құрылады.

Ревизиялық комиссияның мүшелерін, оның ішінде басшысын Жалғыз қатысушы 3 (үш) жылдан аспайтын мерзімге лауазымға тағайындайды және лауазымынан босатады.

1. Ревизиялық комиссия Жалғыз қатысушы бекіткен тәртіпте:

1) Жалғыз қатысушы бекіткенге дейін міндетті түрде Серіктестіктің жылдық қаржылық есептілігін тексеруді жүргізеді. Жалғыз қатысушының жылдық қаржылық есептілікті Ревизиялық комиссияның қорытындысынсыз не аудиторлық есепсіз бекітуге құқығы жоқ;

2) Жалғыз қатысушыға, Байқау кеңесіне Серіктестіктің қызметі туралы тәуелсіз және әділ ақпаратты береді;

3) жүйеленген және дәйекті тәсілді пайдалана отырып, ішкі бақылау мен корпоративтік басқаруды бағалауды жүргізеді, консультация береді және жетілдіруге ықпалдасады;

4) Серіктестіктің ішкі құжаттарына сәйкес өз құзыретіне кіретін қаржылық-шаруашылық қызметті тексеру шеңберінде өзге де функцияларды жүзеге асырады.

1. Ревизиялық комиссия тікелей Жалғыз қатысушыға бағынады және өз жұмысы туралы оның алдында есеп береді.
2. Ревизиялық комиссияның мүшелері, оның ішінде басшысы Байқау кеңесінің және Басқарманың құрамына сайлана алмайды.
3. Ревизиялық комиссияның басшысы Байқау кеңесінің Ревизиялық комиссия қызметінің мәселелері қаралатын отырыстарына қатысуға, Байқау кеңесі отырысының күн тәртібіне енгізу үшін мәселелер ұсынуға құқылы.
4. Ревизиялық комиссия қызметтік, коммерциялық және өзге де заңмен қорғалатын құпияны қорғау туралы талаптарды сақтай отырып, Серіктестіктің барлық құжаттары мен ақпаратына кедергісіз қолжетімділік құқығына ие болады. Ревизиялық комиссияның талап етуі бойынша Басқарма мүшелері ауызша немесе жазбаша нысанда қажетті түсініктер беруге міндетті.
5. Серіктестік пен Ревизиялық комиссия мүшелерінің арасындағы еңбек қатынастары еңбек заңнамасымен, Жарғымен, Ревизиялық комиссия туралы ережемен және еңбек шарттарымен реттеледі.
6. Ревизиялық комиссияның міндеттері, функциялары мен жұмыс тәртібі Жалғыз қатысушы бекітетін Ревизиялық комиссия туралы ережемен айқындалады.

**8-параграф. Басқарма**

1. Серіктестікте атқарушы алқалы орган – Басқарма құрылады. Басқарма төрағасы мен мүшелері жоғарғы кәсіби және тұлғалық мінездемелерге ие болуы керек, сондай-ақ мінсіз іскерлік беделге ие болуы және жоғары әдеп стандарттарын ұстануы қажет. Басқарма басшысының, сонымен қатар, жоғары ұйымдастырушылық қабілетінің болуы, Жалғыз қатысушымен, Байқау кеңесімен, жұмыскерлермен және басқа да мүдделі тараптармен өзара белсенді іс-қимылда жұмыс істеуі және сындарлы диалог құруы қажет.
2. Басқарма Жалғыз қатысушы мен Байқау кеңесіне есеп береді және Серіктестіктің ағымдағы қызметіне басшылықты жүзеге асырады, даму стратегиясын және/немесе даму жоспарын және Жалғыз қатысушы мен Байқау кеңесі қабылдаған шешімдерді іске асыруға жауапты болады
3. Байқау кеңесі Серіктестіктің Басқармасының қызметін бақылауды жүзеге асырады. Бақылау кемінде тоқсанына бір рет Басқарманың Байқау кеңесіне тұрақты түрде есеп беруі арқылы және Басқарманың орта мерзімді даму жоспарларының орындалуы мәселелерін және қол жеткізілген нәтижелерді тыңдауы арқылы, Серіктестіктің жарғысымен және ішкі құжаттарымен айқындалған талаптарға сәйкес іске асырылуы мүмкін.
4. Басқарма ішкі отырыстар өткізуі және даму стратегиясын және/немесе даму жоспарын іске асыру мәселелерін, Жалғыз қатысушының, Байқау кеңесінің шешімдерін және операциялық қызметті талқылауы қажет. Басқарма отырысын тұрақты негізде өткізу ұсынылады.

Басқарма күнтізбелік жыл басталғанға дейін мәселелердің тізбесі бар алдағы жылға арналған жұмыс жоспарын қалыптастыруы қажет. Басқарма мүшелері тиісінше сападағы қарауға арналған материалдармен алдын ала қамтамасыз етіледі. 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 Қоғамның құнына және орнықты дамуына ықпалына жеке талқылау арналады.

1. Басқарма төрағасы мен мүшелері мүдделер тартысы бар жағдайдың туындауына жол бермейді. Мүдделер тартысы туындаған жағдайда, Басқарма мүшелері бұл туралы Байқау кеңесіне не Басқарма төрағасына алдын ала хабарлайды, бұны жазбаша тіркейді және мәселе бойынша шешім қабылдауға қатыспайды.
2. Басқарма төрағасы мен мүшелері Байқау кеңесінің мақұлдауымен ғана басқа ұйымдарда жұмыс істей алады.
3. Басқарма Серіктестіктің оңтайлы ұйымдық құрылымын құруды қамтамасыз етеді.

Ұйымдық құрылым мыналарға:

1) шешімдерді қабылдау тиімділігіне;

2) Серіктестіктің өнімділігін ұлғайтуға;

3) шешімдер қабылдаудың жеделдігіне;

4) ұйымдық икемділікке бағытталуы қажет.

Серіктестіктің бос позицияларына үміткерлерді іріктеу ашық және айқын конкурстық рәсімдер негізінде жүзеге асырылады. Серіктестікте Кадрлық резерв жұмыскерлерінің пулы қалыптастырылады, одан кейіннен орта және жоғары менеджменттің басшылық лауазымдарына тағайындаулар жүргізілуі мүмкін.

1. Басқарма мүшелерінің міндеттері, функциялары мен жұмыс тәртібі Байқау кеңесі бекітетін Басқарма туралы ережемен айқындалады.

**9-параграф. Серіктестіктің Басқарма мүшелерін бағалау және**

**сыйақы беру**

1. Басқарма төрағасы және мүшелерін Байқау кеңесі бағалайды. Бағалаудың негізгі өлшемшарттары қойылған ҚНК-ге қол жеткізу болып табылады.

Басқарма төрағасының және мүшелерінің уәжделген ҚНК-сін Серіктестіктің Байқау кеңесі бекітеді. Басқарма мүшелерінің уәжделген ҚНК бөлігіндегі ұсыныстарды Байқау кеңесінің қарауына Басқарма төрағасы енгізеді.

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

Басқарма төрағасы мен мүшелеріне еңбекақы төлеу еңбек міндеттемелерін орындағаны үшін еңбекақыдан (лауазымдық жалақы) және қызметтің негізгі көрсеткіштері орындалған жағдайда есепті кезең үшін қорытындылар бойынша сыйақыдан құралады. Лауазымдық жалақыны белгілеген кезде орындалатын міндеттердің күрделілігі, жұмыскердің дербес құзыреті және оның нарықтағы бәсекеге қабілеттілігі, осы адамның Серіктестікті дамытуға қосатын үлесі, ұқсас компаниялардағы лауазымдық жалақылардың деңгейі, Серіктестіктегі экономикалық ахуал назарға алынады.

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

1. Басқарма төрағасы мен мүшелеріне әлеуметтік қолдау шаралары мен сыйақы төлеу тәртібі Байқау кеңесі бекітетін Басқарма туралы ережемен айқындалады.

**6-тарау. Орнықты даму қағидаты**

1. Серіктестік өзінің экономикаға әсерінің маңызын сезінеді, ұзақ мерзімді құнды арттыруға ұмтыла отырып, мүдделі тараптар мүдделерінің теңгерімін сақтай отырып, ұзақ мерзімді кезеңде өзінің орнықты дамуын қамтамасыз етеді. Мүдделі тараптармен жауапты, ойластырылған және ұтымды өзара іс-қимыл жасау тәсілі Серіктестіктің орнықты дамуына ықпал ететін болады.
2. Орнықты даму саласындағы қызмет халықаралық озық стандарттарға сәйкес болуы тиіс.

Серіктестік өз қызметін жүзеге асыру барысында мүдделі тараптарға ықпал етеді немесе олардың ықпалын сезінеді.

Мүдделі тараптар Серіктестіктің қызметіне, атап айтқанда, Серіктестік құнының өсуіне, орнықты дамуға, беделі мен имиджіне, тәуекелдерді тудыруға немесе азайтуға оң да, сонымен қатар теріс те әсер етуі мүмкін. Серіктестік мүдделі тараптармен тиісінше өзара іс-қимыл жасауға аса мән беруі қажет.

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

Мүдделі тараптардың тізбесі мыналарды қамтиды, бірақ олармен шектелмейді:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Мүдделі тараптар** | **Қосатын үлесі, әсері** | **Күтілімдер, мүдде** |
| Қатысушыларды қоса алғанда, инвесторлар, екінші деңгейдегі банктер | Қаржы ресурстары (өз капиталы, 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 тартыстарды шешуге жәрдемдесу | Жұмыскерлер құқықтарының сақталуы, жақсы еңбек жағдайлары |
| Клиенттер | Ұйымның өнімін (тауарлары мен көрсетілетін қызметтерін) сатып алу жолымен қаржы ресурстары | Жоғары сапалы, қауіпсіз тауарлар мен көрсетілетін қызметтерді қолайлы бағада алу |
| Өнім берушілер | Құн жасау үшін ресурстарды (тауарлар, жұмыстар және көрсетілетін қызметтер) жеткізу | Сенімді өткізу нарығы, тұрақты төлем қабілеті бар сатып алушы |
| Жергілікті қоғамдастықтар, қызмет жүзеге асырылатын орындардағы халық, қоғамдық ұйымдар | Қызмет жүзеге асырылатын орындардағы қолдау; жергілікті биліктерге ниеттестік және оларды қолдау, ықыласты қарым-қатынас; ынтымақтастық | Қосымша жұмыс орындарының құрылуы, өңірдің дамуы |
| Үкімет, мемлекеттік органдар, Парламент | Мемлекеттік реттеу | Салықтар, әлеуметтік міндеттерді шешу |

Серіктестік мүдделі тараптармен диалогты және ұзақ мерзімді ынтымақтастықты жолға қою жөнінде шаралар қабылдауы және арадағы қарым-қатынастарды басқаруы керек.

1. Серіктестік тәуекелдерді ескере отырып және тәуелділікті (тікелей немесе жанама), міндеттемелерді, жағдайды (жоғары тәуекел аймағына ерекше назар аудара отырып), ықпалды, әртүрлі (әр алуан) перспективаларды ескерумен саралай отырып мүдделі тараптардың картасын жасайды.
2. Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасау әдістері мынадай нысандарды қамтиды, бірақ олармен шектелмейді (АА 1000 «Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасау стандарты» 2011 (АА 2011 Stakeholder Engagement Standard 2011).

|  |  |
| --- | --- |
| **Өзара іс-қимыл деңгейі** | **Өзара іс-қимыл әдістері** |
| Консультациялар: екі жақты өзара іс-қимыл; мүдделі тараптар Серіктестіктің 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. Серіктестік ұзақ мерзімді кезеңде, оның ішінде Жалғыз қатысушы үшін ұзақ мерзімді құнның артуын да қамтитын орнықты даму үшін өзінің экономикалық, экологиялық және әлеуметтік мақсаттарын келісуді қамтамасыз етеді. Серіктестіктегі орнықты даму үш: экономикалық, экологиялық және әлеуметтік құрауыштардан тұрады.

Экономикалық құрауыш Серіктестіктің қызметін ұзақ мерзімді құнды арттыруға, Жалғыз қатысушы мен инвесторлардың мүдделерін қамтамасыз етуге, үдерістердің тиімділігін арттыруға, неғұрлым жетілдірілген технологиялар құруға және оларды дамытуға инвестицияларды көбейтуге, еңбек өнімділігін арттыруға бағыттайды.

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

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

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

Ұзақ мерзімді кезеңде орнықты даму мақсатында Серіктестікке мына санаттар мен аспектілерді ескеру ұсынылады:

|  |  |
| --- | --- |
| **Санаттар** | **Аспектілер** |
| **Экономикалық** | Экономикалық нәтижелілік; нарықтарға қатысу; тікелей емес экономикалық әсер, сатып алу практикалары |
| **Экологиялық** | Материалдар; энергия; су; биоалуандық; шығарындылар; тасталымдар және қалдықтар; өнім және көрсетілетін қызметтер; талаптарға сәйкестік; көлік жалпы ақпарат; өнім берушілерді экологиялық бағалау экологиялық проблемаларға шағым беру тетіктері |
| **Әлеуметтік** | Еңбек қатынастары мен лайықты еңбек практикасы, оның ішінде, жұмыспен қамтылуды, денсаулық пен жұмыс орнындағы қауіпсіздікті, оқыту мен білім алуды, жұмыскерлер мен басшылықтың өзара қарым-қатынасын, әртүрлілік пен тең мүмкіндіктерді, әйелдер мен ерлер үшін тең сыйақыны, өнім берушілердің еңбек қатынастары практикасын бағалауды, еңбек қатынастары практикасына шағым беру тетіктерін қамтиды |
| Адам құқықтары, оның ішінде, инвестицияларды, кемсітушілікке жол бермеуді, қауымдастық және ұжымдық келіссөздер жүргізу еркіндігін, балалар еңбегін, мәжбүрлі немесе міндетті еңбекті, қауіпсіздікті қамтамасыз ету практикасын, тұрғылықты және саны аз халықтардың құқықтарын, өнім берушілердің адам құқықтарын сақтауын бағалауды, адам құқықтарының бұзылуына шағым беру тетіктерін қамтиды |
| 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, әдептік мінез-құлық, мүдделі тараптардың мүдделерін құрметтеу, заңдылық, адам құқықтарын сақтау, сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік, мүдделер тартысына жол бермеу, жеке басының үлгісі орнықты даму саласындағы қағидаттар болып табылады.

Қағидаттар түсінігіне мыналар жатады:

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

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

3) айқындылық – 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) әдепті 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 Серіктестік органдарының шешімдеріне сәйкес келеді;

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

8) сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік – сыбайлас жемқорлық біздің акционерлеріміз, инвесторларымыз, өзге де мүдделі тараптар және тұтастай қоғам үшін біздің 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; Серіктестіктегі 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 тартысына жол бермеу – мүдделер тартысына байланысты елеулі бұзушылықтар Серіктестіктің беделіне нұқсан келтіруі және Жалғыз қатысушы 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; Серіктестік 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 тартысының алдын алу, оны анықтау және жою шараларын қабылдайды;

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

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

1) Байқау кеңесінің, Басқарманың және жұмыскерлердің деңгейінде орнықты даму қағидаттарына беріктік;

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

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

4) мүдделі тараптардың картасын жасау;

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

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

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

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

Серіктестіктің Байқау кеңесі мен Басқармасы орнықты даму және оны енгізу саласында лайықты жүйе қалыптастыруды қамтамасыз етеді.

Барлық жұмыскерлер мен барлық деңгейлердегі лауазымды тұлғалар Серіктестіктің орнықты дамуына үлес қосады.

1. Серіктестік орнықты даму саласындағы іс-шаралар жоспарын мыналар арқылы әзірлейді:

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

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

3) мүдделі тараптарды және олардың қызметке әсерін айқындау;

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

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

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

7) қалыптастырылған жоспарды іске асыру;

8) тұрақты мониторинг және жүйелі есептілік;

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

Орнықты 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 қатысушы, Байқау кеңесі, Басқарма) бастап қатардағы жұмыскерлерге дейінгі барлық деңгейлерде шешімдер қабылдау процестеріне интеграциялау ұсынылады.

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

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

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

1. Орнықты даму қағидаттарын енгізуден болатын пайда мыналарды қамтиды:

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

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

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

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

5) ішкі және сыртқы мүдделі тараптар 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 Серіктестік қызметінің айналасында оң ортаны қалыптастыруға ықпал етеді, ол клиенттердің, Жалғыз қатысушының, инвесторлардың, мемлекеттік органдардың, жергілікті халықтың, қоғамдық ұйымдардың тарапынан түсіністік пен қолдау есебінен оның бизнесінің тиімділігін арттыруға ықпал етеді.

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

1. Серіктестікте Серіктестіктің өзінің стратегиялық және операциялық мақсаттарына қол жеткізуінде ақылға қонымды сенімділігін қамтамасыз етуге бағытталған және ұйымдастыру саясаттарының, рәсімдердің, мінез-құлық нормалары мен әрекеттердің, Серіктестіктің Байқау кеңесі мен Басқармасы жасайтын басқару әдістері мен тетіктерінің жиынтығын білдіретін тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылаудың тиімді жұмыс істейтін, мыналарды:

1) Серіктестік құнының, кіріс кіруінің артуы мен олармен бірге жүретін тәуекелдердің арасындағы оңтайлы теңгерімді;

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

3) активтердің сақталуын және Серіктестіктің ресурстарын тиімді пайдалануды;

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

5) Қазақстан Республикасы заңнамасының және Серіктестіктің ішкі құжаттарының талаптарының сақталуын;

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

1. Серіктестіктің Байқау кеңесі осы жүйенің міндеттеріне қарай тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін ұйымдастыру қағидаттары мен тәсілдерін айқындайтын ішкі құжаттарды бекітуі тиіс.

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

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

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

2) шешімдер қабылдаудың барлық деңгейлері қамтылған және тиісті деңгейдің тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылау жүйесін әзірлеу, бекіту, қолдану және бағалау үдерісіндегі рөлі ескерілген тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің ұйымдық құрылымы;

3) тәуекелдерді басқару үдерісін ұйымдастыруға қойылатын негізгі талаптар (тәуекел-тәбетті айқындау тәсілдері, тәуекелдерді сәйкестендіру және бағалау тәртібі, әрекет ету әдістерін айқындау, мониторинг және басқалары);

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

Серіктестіктің ішкі нормативтік құжаттарында шоғырландырылған негізде тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің тиімді жұмыс істеуін ұйымдастыру және қамтамасыз ету бойынша Серіктестіктің Байқау кеңесі мен Басқармасының жауапкершілігін бекіту қажет.

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

Серіктестіктің Басқармасы тиісті біліктілігі және тәжірибесі бар жұмыскерлердің тәуекелдерді басқару рәсімдерін енгізуін қамтамасыз етеді.

Серіктестіктің Басқармасы:

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

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

3) Байқау кеңесінің тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін ұйымдастыру саласындағы шешімдерінің орындалуына жауап береді;

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

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

Ішкі бақылау қағидаттарын іске асыру мен тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің тиімділігін қамтамасыз ету мақсатында Серіктестіктің Басқармасы төмен деңгейдегі басшылардың және/немесе құрылымдық бөлімшелер басшыларының/бизнес-үдерістер иелерінің арасында тәуекелдерді басқару және ішкі бақылаудың нақты рәсімдері үшін өкілеттіктерді, міндеттерді және жауапкершілікті бөледі.

Құрылымдық бөлімшелердің басшылары/бизнес-үдеріс иелері өздерінің функционалдық міндеттеріне сәйкес Серіктестік қызметінің функционалдық салаларында оларға тапсырылған тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін әзірлеу, құжаттандыру, енгізу, мониторингілеу және дамыту үшін жауапкершілік алады.

1. Серіктестіктегі тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің ұйымдық құрылымы (қызмет ауқымы мен ерекшелігіне қарай) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау мәселелеріне жауапты қызметкердің болуын көздейді, оның міндеттеріне:

1) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау үдерістерін жалпы үйлестіру;

2) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласындағы әдістемелік құжаттарды әзірлеу және тәуекелдерді сәйкестендіру, 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 үдерісінде бизнес-үдерістердің иелеріне 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 қауіп-қатерлер туралы және олардың алдын алу/нивелирлеу бойынша ұсыныстар дайындау және Серіктестіктің Байқау кеңесін және/немесе Басқармасын хабардар ету.

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

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

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

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

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

Серіктестікке тән тәуекелдерді толық әрі анық түсіну үшін жыл сайынғы негізде тәуекелдерді сәйкестендіруді және бағалауды өткізген жөн, ол Байқау кеңесі бекітетін тәуекелдер тізілімінде, тәуекелдер картасында, тәуекелдерге ден қою жөніндегі іс-шаралар жоспарында (үдерістерді, барынша азайту стратегиясын жақсарту) көрсетіледі.

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

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

1. Серіктестікте тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласындағы айқын қағидаттар мен тәсілдер, жұмыскерлерді және лауазымды тұлғаларды тәуекелдерді басқару жүйесі туралы оқыту практикасы, сондай-ақ сәйкестендіру, құжаттандыру және қажетті ақпаратты лауазымды тұлғалардың назарына уақтылы жеткізу үдерісі енгізілуі тиіс.

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

Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің шеңберінде Серіктестіктің кез келген жұмыскерінің және лауазымды тұлғасының Қазақстан Республикасының заңнамасын, ішкі рәсімдерді, Іскерлік әдеп кодексін бұзу фактілері туралы Байқау кеңесін және Ревизиялық комиссияны хабардар етудің қауіпсіз, құпия және қолжетімді тәсілі (жедел желі) қамтамасыз етілуі қажет.

**8-тарау. Корпоративтік тартыстарды және мүдделер тартысын реттеу қағидаты**

**1-параграф. Корпоративтік тартыстарды реттеу**

1. Серіктестіктің Байқау кеңесінің және Басқармасының мүшелері, Серіктестіктің жұмыскерлері сияқты, өзінің кәсіби фукцияларын Жалғыз қатысушының және Серіктестіктің мүддесінде, тартыстарды болдырмай, тиісті қамқорлықпен әрі сақтықпен адал және парасатты түрде атқарады.

Корпоративтік тартыстар болған (туындаған) жағдайда Жалғыз қатысушы Серіктестіктің және мүдделі тараптардың мүдделерін тиімді қорғауды қамтамасыз ету мақсатында оларды келіссөздер арқылы шешу жолдарын іздестіреді. Бұл ретте, Серіктестіктің лауазымды тұлғалары тартыстың болғаны (туындағаны) туралы Байқау кеңесінің хатшысына және/немесе омбудсманға уақтылы хабарлауы қажет.

Корпоративтік тартыстардың алдын алу және оларды реттеу жөніндегі жұмыстың тиімділігі осындай тартыстарды толық және жедел анықтауды, Серіктестіктің барлық органдарының іс-қимылын дәл үйлестіруді ұйғарады.

1. Корпоративтік тартыстар Байқау кеңесі хатшысының және/немесе омбудсманның жәрдемімен Серіктестіктің Байқау кеңесінің төрағасымен қаралады.

Мүмкін болатын корпоративтік тартыстарды барынша азайту үшін Жалғыз қатысушы мемлекеттік органдардың өкілдері болып табылатын Байқау кеңесі мүшелерінің аса көп санын сайлаудан қашуы қажет. Бұл Байқау кеңесі құрамындағы мемлекеттік органдар өкілдерінің санын шектеу кәсібилікті көтеруімен, мемлекеттік органдардың Серіктестікті басқаруға шектен тыс араласуына жол бермеуімен, сондай-ақ Серіктестіктің Байқау кеңесі қабылдайтын шешімдер үшін мемлекеттің жауапкершілігін шектеумен байланысты.

1. Корпоративтік тартысты бағалаудың әділ болуын қамтамасыз ету және оны тиімді реттеу үшін жағдай жасау мақсатында мүдделері тартысты қозғайтын немесе қозғауы мүмкін тұлғалар оны реттеуге қатыспайды.

Корпоративтік тартыстарды келіссөздер арқылы шешу мүмкін болмаған жағдайда, олар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес шешіледі.

1. Байқау кеңесі олардың шешімі Серіктестік пен Жалғыз қатысушының мүддесіне барынша жауап беретін корпоративтік тартыстарды реттеу саясаты мен қағидаларын әзірлеп, оқтын-оқтын қайта қарайды.
2. Байқау кеңесі өз құзіретіне жатқызылған мәселелер бойынша корпоративтік тартыстарды реттеуді жүзеге асырады. Бұл жағдайда, Байқау кеңесінің хатшысына және/немесе омбудсманға корпоративтік тартыстың мәні және корпоративтік тартысты шешудегі делдалдың рөлі туралы Байқау кеңесінің барынша ықтимал хабардар болуын қамтамасыз ету міндеті жүктеледі.
3. Басқарма төрағасы Серіктестіктің атынан олар бойынша шешімдер қабылдау Серіктестіктің Байқау кеңесінің құзіретіне жатқызылмаған барлық мәселелер бойынша корпоративтік тартыстарды реттеуді жүзеге асырады, сондай-ақ корпоративтік тартыстарды реттеу жұмыстарын жүргізу тәртібін дербес айқындайды.

Байқау кеңесі Басқарманың құзіретіне жататын жекелеген корпоративтік тартыстарды (мысалы, егер тартыстың мәні осы органның әрекеті (әрекетсіздігі) болып табылған жағдайда) қарайды.

**2-параграф. Мүдделер тартыстарын реттеу**

1. Мүдделер тартысы Серіктестік қызметкерінің жеке мүддесі оның лауазымдық міндеттерін әділ орындауына ықпал ететін немесе ықпал етуі мүмкін жағдай ретінде айқындалады.

Мүдделер тартысымен байланысты елеулі бұзушылықтар Серіктестіктің беделіне нұқсан келтіруі және Жалғыз қатысушы мен өзге де мүдделі тараптардың тарапынан оған деген сенімді жоюы мүмкін. Лауазымды тұлғаның немесе қызметкердің жеке басының мүдделері олардың өздерінің лауазымдық, функционалдық міндеттерін әділ орындауына әсер етпеуі тиіс.

1. Серіктестіктің барлық жұмыскерлеріне өзін өзіне (немесе өзімен байланысты тұлғаларға) қатысты, басқаларға қатысты мүдделер тартысы туындауы мүмкін жағдайға жол бермейтіндей қалыпта ұстау ұсынылады.
2. Байқау кеңесі өз міндеттерін объективті орындауға кедергі келтіретін мүдделер тартысын болдырмауға көмектесетін тетіктерді енгізуі қажет.

Мүдделер тартысын алдын алудың негізгі қағидаттары, оларды анықтау, бағалау және шешу тәсілдері Байқау кеңесі бекітетін Серіктестіктің Іскерлік әдеп кодексінде бекітіледі.

**9-тарау. Серіктестіктің қызметі туралы ақпаратты жария етудің айқындық мен объективтілік қағидаттары**

1. Мүдделі тараптардың мүдделерін сақтау мақсатында Серіктестік Қазақстан Республикасының заңнамасында және Серіктестіктің ішкі құжаттарында көзделген ақпаратты, сондай-ақ қаржылық жағдайды, қызмет нәтижелерін, меншік құрылымын және басқаруды қоса алғанда, өз қызметінің барлық маңызды аспектілері туралы ақпаратты уақтылы және сенімді түрде жария етеді.
2. Серіктестікте ақпаратты жария етудің жүйелілігін қамтамасыз ету үшін ақпаратты жария етуге және қорғауға арналған қағидаттар мен тәсілдерді, мүдделі тұлғаларға ашылатын ақпараттың тізбесін, ақпаратты ашу мерзімін, тәртібін, тәсілін, нысанын, функциялары мен міндеттері көрсетілген жауапты лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлерді, сондай-ақ ақпаратты жария ету үдерісін реттейтін басқа ережелерді айқындайтын ішкі құжаттар бекітіледі.

Коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын ақпаратты қорғау мақсатында Серіктестік Қазақстан Республикасының заңнамасына және Серіктестіктің Жарғысына сәйкес ақпаратты қолжетімділік санаттарына жатқызу тәртібін, ақпаратты сақтау және пайдалану шарттарын айқындайды. Серіктестік коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын ақпаратқа еркін қол жеткізу құқығына ие адамдар тобын айқындайды және оның құпиялылығын қорғауға шаралар қабылдайды. Коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын ақпаратты заңсыз әдіспен алған, ашқан немесе пайдаланған адамдар келтірілген шығынды өтеуге міндетті және Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауапкершілік алады.

Серіктестікте мүдделі тараптарға ақпаратты жария етілуін бақылау жүзеге асырылуы қажет.

1. Серіктестіктің интернет-ресурсы жақсы құрылымдалған болуы, қолдануға қолайлы навигациясы болуы және Серіктестіктің қызметін түсіну үшін мүдделі тұлғаларға қажетті ақпаратты қамтуы тиіс. Ақпаратты Серіктестіктің интернет-ресурсының жекелеген тақырыптық бөлімдеріне орналастыру ұсынылады.

Серіктестіктің интернет-ресурсын өзектілендіру қажеттілікке қарай, бірақ аптасына кемінде бір рет жүзеге асырылады. Серіктестікте интернет-ресурста орналастырылған ақпараттың толықтығы мен өзектілігін, сондай-ақ интернет-ресурстың қазақ, орыс, ағылшын тілдеріндегі нұсқаларында орналастырылған сол ақпараттың сәйкестігін бақылау тұрақты негізде жүзеге асырылуы қажет. Бұл мақсаттарда интернет-ресурстағы ақпараттың толықтығы мен жаңалығына жауап беретін жауапты тұлғалар (құрылымдық бөлімше) бекітіледі.

1. Серіктестіктің интернет-ресурсы мынадай:

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

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

3) Серіктестіктің Жарғысы және органдарының қызметін реттейтін ішкі құжаттарын;

4) әдеп қағидаттары туралы;

5) тәуекелдерді басқару туралы;

6) мынадай мәліметтерді қоса алғанда, Байқау кеңесінің мүшелері туралы: фотосуреті, тегі, аты, әкесінің аты, туған күні, азаматтығы, Байқау кеңесі мүшесінің мәртебесі, 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;

7) мынадай мәліметтерді қоса алғанда, Басқарма мүшелері туралы: фотосуреті, тегі, аты, әкесінің аты, туған күні, азаматтығы, лауазымы және атқаратын функциялары, білімі, оның ішінде негізгі және қосымша білімі (білім беретін мекеменің атауы, аяқтаған жылы, біліктілігі, алған дәрежесі), соңғы бес жылдағы жұмыс тәжірибесі, кәсіби біліктілігі, қоса атқаратын лауазымы;

8) қаржылық есептілік туралы;

9) жылдық есептер туралы;

10) сыртқы аудитор туралы;

11) сатып алу қағидаларын, хабарландыруын және нәтижелерін қоса алғанда, сатып алу қызметі туралы;

12) жарғылық капитал құрылымы туралы;

13) корпоративтік оқиғалардың жылдық күнтізбесі туралы;

14) орнықты даму саласындағы қызмет туралы;

15) бекітілген дивидендтердің мөлшері туралы;

16) жаңалықтар және баспасөз релиздері туралы минималды ақпаратты қамтуы тиіс.

1. Серіктестік жылдық есепті осы Кодекстің ережелеріне және ақпаратты жария етудің озық практикасына сәйкес дайындауы керек.

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

Жылдық есепті әзірлеу және интернет-ресурста орналастыру ұсынылады.

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

1) Серіктестіктің Байқау кеңесі төрағасының өтініші;

2) Серіктестіктің Басқарма төрағасының өтініші;

3) Серіктестік туралы: жалпы мәліметтер; жарғылық капиталдың құрылымы, меншік құқықтарын иелену тәртібі; даму стратегиясы, оны іске асыру нәтижелері; нарықты шолу және нарықтағы ахуал;

4) есепті жыл үшін қаржылық және операциялық қызметтің нәтижелері: қойылған міндеттерге қатысты қызметті шолу және талдау; қызметтің операциялық және қаржылық көрсеткіштері; негізгі елеулі оқиғалар мен жетістіктер; елеулі мәмілелер туралы ақпарат; мемлекеттен алынатын/алынған кепілдіктерді және Серіктестік өзіне қабылдаған мемлекет пен қоғам алдындағы кез келген міндеттемелерді (егер ҚЕХС-ке сәйкес жария етілмесе) қоса алғанда, кез келген қаржылық қолдау;

6) болашақ кезеңдерге арналған мақсаттар мен жоспарлар;

7) негізгі тәуекел факторлары мен тәуекелдерді басқару жүйесі;

8) корпоративтік басқару: корпоративтік басқарудың құрылымы; біліктілігін, іріктеу үдерісін қоса алғанда, Байқау кеңесінің құрамы, оның ішінде олардың тәуелсіздігін айқындау критерийлері көрсетілген тәуелсіз мүшелер туралы; Байқау кеңесінің қызметі туралы есеп; корпоративтік басқару практикасының осы [Кодекс](http://adilet.zan.kz/kaz/docs/P1200001403#z0)тің қағидаттарына сәйкестігі туралы ақпарат; Серіктестік Басқармасының құрамы; Басқарманың қызметі туралы есеп;

9) орнықты даму (орнықты даму саласындағы жеке есеп дайындалған жағдайда, сол есепке сілтеме беруге болады);

10) аудитордың қорытындысы және ескертпелері бар қаржылық есептілік;

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. 2015 жылғы 8 шілдедегі Мемлекеттік кәсіпорындарды корпоративтік басқару бойынша ЭЫДҰ басшылық қағидаттары. G20/ЭЫДҰ корпоративтік басқару қағидаттары. [↑](#footnote-ref-1)
2. Қазақстан Республикасының 2000 жылғы 27 қарашадағы «Әкімшілік рәсімдер туралы» Заңының 9-2-бабы. [↑](#footnote-ref-2)