

Дереккөз: "ПАРАГРАФ" ақпараттық жүйесі

Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

«Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының шешімімен бекітілген

«Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы басқармасының 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 күндізгі отырысының хаттамасына №13 қосымша

## **«Қазына Капитал Менеджмент» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі**

*(01.10.2021 жылғы жағдай бойынша [өзгерістермен](#))*

**Астана, 2017**

### **Мазмұны**

- [1-тарау. Жалпы ережелер](#)
- [2-тарау. Қоғам туралы ақпарат](#)
- [3-тарау. Қоғамның корпоративтік басқару қағидаттары](#)
- [Анықтамасы және қағидаттары](#)
- [4-тарау. Өкілеттіктердің аражігін ажырату қағидаттары](#)
- [5-тарау. Жалғыз акционердің құқықтары мен мүдделерін қорғау қағидаты](#)
  - [1-параграф. Жалғыз акционердің құқықтарын қамтамасыз ету](#)
  - [2-параграф. Дивидендтік саясат](#)
- [6-тарау. Қоғамды Директорлар кеңесі мен Басқарманың тиімді басқару қағидаты](#)
  - [1-параграф. Тиімді Директорлар кеңесі](#)
  - [2-параграф. Директорлар кеңесі мүшелерінің сыйақысы](#)
  - [3-параграф. Директорлар кеңесінің комитеттері](#)
  - [4-параграф. Стратегиялық жоспарлау жөніндегі комитет](#)
  - [5-параграф. Аудит және тәуекелдер жөніндегі комитет](#)
  - [6-параграф. Кадрлық және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитет](#)
  - [7-параграф. Директорлар кеңесінің қызметін ұйымдастыру](#)
  - [8-параграф. Директорлар кеңесінің қызметін бағалау](#)
  - [9-параграф. Қоғамның корпоративтік хатшысы](#)
  - [10-параграф. Қоғам омбудсмені](#)
  - [11-параграф. Ішкі аудит қызметі](#)
  - [12-параграф. Басқарма](#)
  - [13-параграф. Қоғамның Басқарма мүшелерін бағалау және марапаттау](#)
- [7-тарау. Тұрақты даму қағидаты](#)
- [8-тарау. Тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және ішкі аудит қағидаты](#)
  - [1-параграф. Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау](#)
  - [2-параграф. Ішкі аудит](#)

[9-тарау. Корпоративтік жанжалдар мен мүдделер қақтығысын реттеу қағидаты](#)

[1-параграф. Корпоративтік қақтығыстарды реттеу](#)

[2-параграф. Мүдделер қақтығысын реттеу](#)

[10-тарау. Қоғам қызметі туралы ақпаратты ашудың ашықтығы мен объективтілік қағидаттары](#)

[11-тарау. Еншілес ұйымдармен өзара іс-қимыл](#)

[12-тарау. Іскери серіктестермен өзара әрекеттесу](#)

[13-тарау. Қорытынды ережелер](#)

## 1-тарау. Жалпы ережелер

1. «Қазына Капитал Менеджмент» акционерлік қоғамының (бұдан әрі - Қоғам) корпоративтік басқару кодексі (бұдан әрі - Кодекс) Қоғам ішіндегі және басқа мүдделі тараптармен қарым-қатынаста тиімділікті, ашықтықты, есептілікті, іскерлік этиканың жоғары деңгейін қамтамасыз ету үшін Қоғам өз қызметі барысында ұстанатын ережелер мен ұсыныстардың жиынтығы.

Кодекс экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының тиісті стандарттарына Қоғамның корпоративтік басқармасының сәйкестігін қамтамасыз ету мақсатында әзірленді.

Қоғам осы Кодекстің дауыс беретін акцияларының немесе қатысу үлестерінің елу пайызынан астамы тікелей немесе жанама түрде Қоғамға тиесілі ұйымдарда (еншілес ұйымдар) енгізілуін ұсынады.

Жауапкершілігі шектеулі серіктестіктің ұйымдық-құқықтық нысанындағы Қоғамның еншілес ұйымдарына «Жауапкершілігі шектеулі және қосымша жауапкершілігі бар серіктестіктер туралы» Қазақстан Республикасының [Заңына](#) қайшы келмейтін бөлігінде осы Кодекстің ережелерін ұстану ұсынылады.

2. Қоғамда және оның еншілес ұйымдарында корпоративтік басқаруды жетілдіру, басқарудың ашықтығы мен тиімділігін қамтамасыз ету, Қоғамның және оның еншілес ұйымдарының тиісті корпоративтік басқару стандарттарын ұстануға бейілділігін растау осы Кодекстің мақсаттары болып табылады.

Атап айтқанда:

1) Қоғамды және еншілес ұйымдарды басқару заңдылық қағидатын және жауапкершіліктің тиісті деңгейін сақтай отырып, Қоғамның құндылығын және Жалғыз акционер үшін өзге де пайданы барынша арттыру үшін өкілеттіктерді, есептілік пен тиімділікті нақты ажырата отырып жүзеге асырылады;

2) ақпаратты ашу, ашықтық, оның ішінде Қоғамда мемлекеттің қатысуын ақтайтын мақсаттарды мұқият бағалау, ашу және мерзімді қайта қарау қамтамасыз етіледі;

3) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйелері тиісінше жұмыс істейді;

4) Қоғам мен жалпы жұртшылықтың жоғары мүдделеріне негізделген шешімдерден басқа шешімдерге әкелуі мүмкін мүдделер қақтығысы қаупін азайту.

3. Осы Кодекс Қазақстан Республикасында және әлемде дамып келе жатқан корпоративтік басқару тәжірибесін ескере отырып, заңнаманың ережелеріне сәйкес әзірленді<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> ЭЫДҰ-ның 2015 жылғы 8 шілдедегі Мемлекеттік кәсіпорындарды корпоративтік басқару жөніндегі басшылыққа алатын қағидаттары. [G20 / ЭЫДҰ корпоративтік басқару қағидаттары](#).

Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

4. Қоғам мен еншілес ұйымдар өз қызметінде Кодекстің ережелерін қатаң сақтауға міндетті. Сәйкес келмеген жағдайда жылдық есепте ережелердің әрқайсысының сақталмау себептері туралы түсініктемелерді көрсету, мерзімді түрде (екі жылда кемінде бір рет) корпоративтік басқаруға бағалау (қажет болған жағдайда тәуелсіз бағалау) жүргізу және тиісті нәтижелерді Қоғамның және еншілес ұйымның интернет-ресурсында орналастыру.

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

5. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері, оның ішінде Қоғаммен жасалған тиісті шарттардың негізінде осы Кодексте көзделген міндеттемелерді өзіне қабылдайды және оның Қоғамдағы және оның еншілес ұйымдарымен қарым-қатынасындағы ережелерін сақтауға міндеттенеді.

6. Қоғамның осы Кодекстің орындалуын бақылау Қоғамның Директорлар кеңесіне жүктеледі. Корпоративтік хатшы Қоғамның Директорлар кеңесіне және атқарушы органына осы Кодекстің тиісінше сақталуы мәселелері бойынша мониторинг жүргізеді және кеңес береді, сондай-ақ жыл сайынғы негізде оның қағидаттары мен ережелерінің сақталуы/сақталмауы туралы есеп дайындайды. Кейіннен осы есеп Директорлар Кеңесінің тиісті комитетінің қарауына шығарылады, Директорлар кеңесі бекітеді және Қоғамның жылдық есебінің құрамына енгізіледі.

7. Осы Кодекс ережелерін сақтамау жағдайлары Қоғамда және оның еншілес ұйымдарында корпоративтік басқаруды одан әрі жетілдіруге бағытталған тиісті шешімдерді қабылдай отырып, Директорлар кеңесінің тиісті комитетінің және Директорлар кеңесінің отырыстарында қаралады.

8. Осы Кодексте мынадай негізгі ұғымдар қолданылады:

1) Жалғыз акционер – «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы;

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

3) еншілес ұйым - шешімін Қоғам жарғылық капиталға қатысудың басым үлесінің немесе олардың арасында жасалған шарттың болуы негізінде немесе өзге де тәсілмен айқындай алатын Қазақстан Республикасындағы заңды тұлға;

4) мүдделі тараптар – Қоғамның және/немесе оның еншілес ұйымының қызметіне, олардың өнімдеріне немесе қызметтеріне және соған байланысты әрекеттерге заңнама нормаларына, жасалған шарттарға (келісімшарттарға) немесе жанама (жанама) байланысты әсерін тигізетін немесе әсер етуі мүмкін жеке тұлғалар, заңды тұлғалар, жеке немесе заңды тұлғалардың топтары; мүдделі тараптардың негізгі өкілдері акционерлер, қызметкерлер, клиенттер, жеткізушілер, мемлекеттік органдар, еншілес ұйымдар, облигацияларды ұстаушылар, несие берушілер, инвесторлар, Қоғам және/немесе оның еншілес ұйымының қызметі жүзеге асырылатын өңірлердің халқы, қоғамдық ұйымдар болып табылады;

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

б) корпоративтік оқиғалар – Қазақстан Республикасының «Акционерлік қоғамдар туралы», «Бухгалтерлік есеп және қаржылық есептілік туралы» және «Бағалы қағаздар нарығы туралы» заңдарында, сондай-ақ Қоғамның жарғысында айқындалған Қоғамның Жалғыз акционері мен инвесторларының мүдделерін қозғайтын Қоғамның қызметіне елеулі әсер ететін оқиғалар;

Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

7) корпоративтік қақтығыс – Жалғыз акционер мен Қоғамның немесе оның еншілес ұйымының органдары; Қоғамның немесе оның еншілес ұйымының органдары; Директорлар кеңесінің және атқарушы органның мүшелері, Ішкі аудит қызметінің басшысы, Корпоративтік хатшы арасындағы келіспеушіліктер немесе даулар;

8) қызметтің негізгі көрсеткіштері (индикаторлары) (бұдан әрі - ҚНК) – олардың қызметінің тиімділігін бағалауға мүмкіндік беретін Қоғамның немесе оның еншілес ұйымының, Қоғамның немесе оның еншілес ұйымының лауазымды тұлғаларының, Қоғам қызметкерлерінің немесе оның еншілес ұйымының тиімділік деңгейін сипаттайтын көрсеткіштер. ҚНК Қоғамның немесе оның еншілес ұйымының Даму стратегиясында және/немесе даму жоспарында Қоғам немесе оның еншілес ұйымы үшін бекітілетін немесе бекітілетін Қоғамның немесе оның еншілес ұйымының әр қызметкері үшін сараланған және олардың жоспарланған және есепті кезеңдердегі қызметінің нәтижелеріне сәйкес сандық мәнге ие;

9) тәуелсіз директор – Қоғамның үлестес тұлғасы болып табылмайтын және Директорлар кеңесіне сайланғанға дейінгі үш жыл ішінде үлестес тұлға болмаған Директорлар кеңесінің мүшесі (Қоғамның тәуелсіз директоры лауазымында болған жағдайды қоспағанда), Қоғамның үлестес тұлғаларына қатысты үлестес тұлға болып табылмайды; осы Қоғамның лауазымды тұлғаларымен немесе оның еншілес ұйымымен - Қоғамның үлестес тұлғаларымен бағыныстылықпен байланысты емес және Директорлар кеңесіне сайланғанға дейінгі үш жыл ішінде осы тұлғалармен бағыныстылықпен байланысты болмаған; мемлекеттік қызметші болып табылмайды; Қоғам органдарының отырыстарында акционердің өкілі болып табылмайды және Директорлар кеңесіне сайланғанға дейінгі үш жыл ішінде болмаған; аудиторлық ұйымның құрамында жұмыс істейтін аудитор ретінде Қоғамның аудитіне қатыспайды және Директорлар кеңесіне сайланғанға дейінгі үш жыл ішінде мұндай аудитке қатыспаған;

10) омбудсмен - Қоғамның немесе оның еншілес ұйымының Директорлар кеңесі тағайындайтын тұлға, оның рөлі Қоғамның немесе оның еншілес ұйымының өзіне жүтінген қызметкерлеріне кеңес беру және еңбек дауларын, жанжалдарды, әлеуметтік-еңбек сипатындағы проблемалық мәселелерді шешуге, сондай-ақ Қоғам немесе оның еншілес ұйымы қызметкерлерінің іскерлік этика қағидаттарын сақтауына көмек көрсету болып табылады;

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

12) даму жоспары - Директорлар кеңесімен бекітілетін Қоғамның немесе оның еншілес ұйымы қызметінің негізгі бағыттарын, қаржы-шаруашылық қызметінің көрсеткіштерін және қызметінің бес жылдық кезеңге арналған негізгі көрсеткіштерін айқындайтын құжат;

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

14) Директорлар кеңесі – Қазақстан Республикасының «Акционерлік қоғамдар туралы» [Заңымен](#) және/немесе Қоғамның Жарғысымен Жалғыз акционердің айрықша құзыретіне жатқызылған мәселелерді шешуді қоспағанда оның қызметіне жалпы басшылықты жүзеге асыратын Қоғамдағы басқару органы;

15) Даму стратегиясы - Қазақстан Республикасы Үкіметінің қаулысымен бекітілетін Қоғамның он жылдық кезеңдегі миссиясын, пайымын, стратегиялық мақсаттарын, міндеттері мен қызметінің негізгі көрсеткіштерін айқындайтын және негіздейтін құжат;

16) тұрақты даму - бұл Қоғам және оның еншілес ұйымдары өз қызметінің қоршаған ортаға, экономикаға, қоғамға әсерін басқаратын және мүдделі тараптардың мүдделерін ескере отырып шешім қабылдайтын даму. Тұрақты даму болашақ ұрпақтың

Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

қажеттіліктерін қанағаттандыру мүмкіндігінен айырмай қазіргі ұрпақтың қажеттіліктерін қанағаттандыруы керек;

17) сенімгерлік міндеттемелері - басқа тұлғаның пайдасына өзінің кәсіби қызметін жүзеге асыратын қандай да бір тұлғамен өзіне қабылданатын міндеттемелер. Екі негізгі сенімгерлік міндет бар: адалдық және парасаттылық. Адалдық міндеті мүдделер қақтығысы туындаған жағдайда осы міндеттің субъектісі тек Қоғамның мүддесі үшін әрекет етуі керек екендігінде көрінеді. Өз кезегінде, парасаттылық міндеті әдетте осындай жағдайда талап етілетін дағдыларды, білімдер мен білімін қолданудан көрінеді.

Қоғамға қатысты сенімгерлік міндеттемелермен байланысты субъектілерге Қоғамның басқару органдарының мүшелері, оның қызметкерлері, Жалғыз акционер, сондай-ақ өзге де мүдделі тараптар жатады. Мысалы, Қоғамның басқару органдарының мүшелерінің, оның қызметкерлерінің, сондай-ақ Жалғыз акционердің Қоғамның бизнес-мүмкіндіктерін тек өз мүддесі үшін пайдалануға құқығы жоқ. Керісінше Қоғамға деген адалдық міндетін бұзуды білдіреді.

*9-тармақ «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес (бұр. ред. қар.) редакцияда жазылды.*

9. Осы Кодексте қолданылатын бірақ айқындалмаған терминдер олар Қазақстан Республикасының заңнамасында, Қоғамның Жарғысында қолданылатын мағынада пайдаланылады.

*Кодекс «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешіміне, отырыстың 18.12.19 жылғы № 59/19 хаттамасына сәйкес 9-1-тармақпен толықтырылды*

9-1. Қоғам корпоративтік басқаруға тәуелсіз бағалауды кемінде үш жылда бір рет жүргізеді, оның нәтижелерін Қоғамның интернет-ресурсында жариялайды.

## **2-тарау. Қоғам туралы ақпарат**

*10-тармаққа «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес өзгерістер енгізілді (бұр. ред. қар.)*

10. «Қазына Капитал Менеджмент» АҚ құрылуының алғышарты Қазақстан Республикасы Президентінің бастамасы болды, ол 2007 жылғы 28 ақпанда Қазақстан халқына жолданған жыл сайынғы Жолдауында айтылды, онда Мемлекет басшысы қорлардың қорын құруды тапсырды.

Мемлекет басшысының осы тапсырмасын орындау үшін «Қазына» тұрақты Даму Қоры» АҚ Директорлар Кеңесімен 2007 жылғы 7 наурызда «Қазына Капитал Менеджмент» АҚ құру туралы шешім қабылданды.

Қоғамды құрудың мақсаты қазақстандық компаниялар үшін қаржыландыру көзі болып табылатын тікелей инвестициялар қорларын қалыптастыру үшін Қазақстан экономикасына шетелдік капиталды тарту болып табылады.

Қазақстан Республикасы Президентінің 2017 жылғы 22 мамырдағы № 571 «Даму институттарын, қаржы ұйымдарын басқару және ұлттық экономиканы дамыту жүйесін оңтайландыру жөніндегі кейбір шаралар туралы» Жарлығына сәйкес Қоғамның жалғыз акционері «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі « акционерлік қоғамы болып табылады, оның негізгі қызметі ұлттық даму институттарының, ұлттық компаниялардың және басқа да заңды тұлғалардың өзіне меншік құқығымен тиесілі және сенімгерлік басқаруға берілген акциялар пакеттерін (қатысу үлестерін) басқару болып табылады.

Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

Қазақстанның тұрақты экономикалық дамуына көмектесу мақсатында Қоғамның миссиясы Қазақстанда private equity инфрақұрылымын дамыту болып табылады.

Қоғамның пайымы - үздік халықаралық тәжірибелерге сәйкес Қазақстандағы private equity қорларының қоры түріндегі бірегей даму институты.

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

Қоғам өз қызметінің негізіне келесі құндылықтарды қояды:

- 1) жауапкершілік: ниеттер мен әрекеттер үшін;
- 2) кәсіпқойлық: кәсіби қызметтің міндеттерін орындауға жоғары дайындық;
- 3) команда: бірлескен қызметтен жоғары нәтижелерге қол жеткізу үшін ынтымақтастық;
- 4) адалдық: Қоғамда және серіктестерге деген адалдық;
- 5) әлеуметтік жауапкершілік: Қоғам қызметінің Қоғамдық саланың мүдделі тараптарына әсері үшін жауапкершілік.

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

#### **Анықтамасы және қағидаттары**

11. Корпоративтік басқару дегеніміз Қоғамның қызметін басқаруды және бақылауды қамтамасыз ететін және Жалғыз акционер, Директорлар кеңесі, Басқарма, Қоғамның өзге органдары мен жалғыз акционердің мүддесі үшін мүдделі тұлғалар арасындағы қатынастарды қамтитын процестердің жиынтығы, сондай-ақ Қоғамның еншілес ұйымдармен өзара іс-қимылы. Корпоративтік басқару сондай-ақ Қоғамның құрылымын анықтайды, оның көмегімен қызметтің мақсаттары, осы мақсаттарға жету жолдары, сондай-ақ қызмет нәтижелерін бақылау және бағалау белгіленеді.

12. Қоғам Корпоративтік басқаруды Қоғам мен оның еншілес ұйымдары қызметінің тиімділігін арттыру, ашықтығы мен есептілігін қамтамасыз ету, оның беделін нығайту және олардың капиталды тарту шығындарын азайту құралы ретінде қарастырады. Қоғам Корпоративтік басқарудың тиісті жүйесін Қазақстан Республикасындағы заңнаманың үстемдігін қамтамасыз етуге қосқан үлесі және Қоғамның қазіргі экономикадағы және жалпы қоғамдағы орнын айқындайтын фактор ретінде қарастырады. Корпоративтік басқару жүйесі Қоғамның органдары, лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері арасындағы өкілеттіктер мен жауапкершілікті нақты ажыратуды көздейді.

13. Қоғамның корпоративтік басқаруы әділдік, адалдық, жауапкершілік, ашықтық, кәсібилік және құзыреттілік негізінде құрылады. Корпоративтік басқарудың тиімді құрылымы Қоғам қызметіне мүдделі барлық тұлғалардың құқықтары мен мүдделерін құрметтеуді көздейді және Қоғамның табысты қызметіне ықпал етеді. Корпоративтік басқаруды Қоғам өз қызметін жүзеге асыратын нарықта негізсіз артықшылықтар жасау мен бәсекелестікті бұрмалау мақсатында қолдануға болмайды.

14. Осы Кодекстің негізгі қағидаттары мыналар болып табылады:

- 1) өкілеттіктерді ажырату қағидаты;
- 2) Жалғыз акционердің құқықтары мен мүдделерін қорғау қағидаты;

Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

- 3) Қоғамды Директорлар кеңесі мен Басқарманың тиімді басқару қағидаты;
- 4) тұрақты даму қағидаты;
- 5) тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және ішкі аудит қағидаты;
- 6) Корпоративтік жанжалдар мен мүдделер қақтығысын реттеу қағидаты;
- 7) Қоғам қызметі туралы ақпаратты ашудың ашықтығы мен объективтілік қағидаттары.

15. Қоғамның корпоративтік басқару құрылымы аясында Қоғамның органдары арасындағы міндеттердің бөлінуін нақты анықтау, корпоративтік басқару процестерінің жүйелілігі мен дәйектілігін қамтамасыз ету ұсынылады.

16. Кодексте көрсетілген корпоративтік басқару қағидаттарын ұстану Қоғам қызметіне объективті талдау жүргізу үшін және қажет болған жағдайда талдаушылардан, қаржылық кеңесшілерден және рейтингтік агенттіктерден тиісті ұсыныстарды алу үшін тиімді тәсілді құруға көмектесуге арналған.

#### **4-тарау. Өкілеттіктердің аражігін ажырату қағидаттары**

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

18. Қоғамның жалғыз акционері мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында өз өкілеттіктерін шектейді, бұл Қоғамның да, Жалғыз акционердің де мүдделеріне ықпал етпейді. Қоғамның Жалғыз акционерінің функциялары Қоғам мен оның еншілес ұйымдары қызметінің тиімділігін қамтамасыз ету және Қоғам мен оның еншілес ұйымдары қатысатын мемлекеттік және үкіметтік бағдарламаларды іске асыру мақсатында жүзеге асырылады.

*19-тармақ «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес (бұр. ред. қар.) редакцияда жазылды.*

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

Қызметтің жаңа түрлерін жүзеге асыру Қазақстан Республикасының [Кәсіпкерлік кодексімен](#) реттеледі.

*20-тармақ «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес (бұр. ред. қар.) редакцияда жазылды.*

20. Қоғамда және оның еншілес ұйымдарында активтердің оңтайлы құрылымын құрған жөн, олар өз активтерінің құрылымын және олардың ұйымдық-құқықтық нысандарын барынша оңайлатуға ұмтылуы тиіс.

Қоғамның жаңа ұйымдарды құруы кезінде жауапкершілігі шектеулі серіктестік қолайлы ұйымдық-құқықтық нысан болып табылады.

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

Қоғам жауапкершілігі шектеулі серіктестік нысанында ұйым құрған кезде қатысушы (қатысушылар) бақылау кеңестерін құру қажеттілігі және құрылатын ұйым қызметінің ауқымы мен ерекшелігіне қарай оның құрамына тәуелсіз мүшелерді сайлаудың, сондай-ақ

Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

тексеру комиссиясын (тексерушіні) сайлаудың орындылығы туралы дербес шешім қабылдайды.

21. Жалғыз акционер Қазақстан Республикасының заңнамалық актілерінде, Қоғамның Жарғысында және Қоғамның Директорлар кеңесінде өкілдікте көзделген Жалғыз акционердің өкілеттіктерін іске асыру арқылы ғана Қоғамды басқаруға қатысады.

*22-тармақ «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес (бұр. ред. қар.) редакцияда жазылды.*

22. Қоғамның жалғыз акционері Қазақстан Республикасының заңнамасында, Қазақстан Республикасы Президентінің және Қазақстан Республикасы Үкіметінің актілері мен тапсырмаларында көзделген жағдайларды қоспағанда Қоғамға толық операциялық дербестік береді және Қоғамның операциялық (ағымдағы) және инвестициялық қызметіне араласпайды.

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

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

24. Қоғамның және оның еншілес ұйымдарының экономикалық қызметі борыштық және үлестік қаржыға қатысты нарық талаптарына жауап беруі тиіс, атап айтқанда:

1) Қоғамның және оның еншілес ұйымдарының нарықтың барлық қатысушыларымен қарым-қатынасы (оның ішінде қаржылық және қаржылық емес ұйымдар), Қоғамның және оның еншілес ұйымдарының негізгі міндеттерінің бірі Қазақстан Республикасының қандай да бір салаларын дамыту жөніндегі мемлекеттік саясатты іске асыру немесе іске асыруға көмектесу болып табылатын жағдайларды қоспағанда, тек қана коммерциялық негізде негізделуі тиіс;

2) мемлекеттік қаржыландыру көздеріне қолжетімділіктің шектеулі болуына байланысты Қоғам мемлекеттік қаражаттың бір бөлігін алмастыру мақсатында қаржыландырудың балама көздерін қарауға ұмтылатын болады;

3) Қоғамның қаржы-шаруашылық қызметінен активтердің тиімділігі талап етіледі.

25. Қоғам сатып алуға тапсырыс беруші ретінде қатысқан кезде қолданылған рәсімдер бәсекеге қабілетті, ашық (күпиялылық қағидатын ескере отырып) болуы және кемсітпеушілік сипатта болуы тиіс.

26. Жалғыз акционер мен Қоғам, оның еншілес ұйымдары арасындағы өзара қарым-қатынас (өзара іс-қимыл) тиісті корпоративтік басқару қағидаттарына сәйкес Қоғамның директорлар Кеңесі және/немесе Басқармасы арқылы жүзеге асырылады. Директорлар Кеңесі төрағасының және Қоғам Басқармасы Төрағасының рөлі мен функциялары нақты ажыратылған және Қоғам құжаттарында бекітілген.

Сонымен қатар, Қоғам Жалғыз акционерге және Қоғамның Директорлар кеңесіне Қазақстан Республикасының заңнамалық актілеріне және Қоғамның Жарғысына сәйкес Қоғамның қызметі туралы барлық қажетті ақпаратты ашады және барлық мүдделі тұлғалар алдында қоғам мен ұйымдар қызметінің ашықтығын қамтамасыз етеді.

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



Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

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

Корпоративтік басқару жүйесі төмендегілерді жүзеге асырады:

- 1) мәселелерді қарау және шешімдер қабылдау тәртібінің иерархиясын сақтау;
- 2) органдар, лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер арасындағы өкілеттіктер мен жауапкершіліктің аражігін нақты ажырату;
- 3) Қоғам және оның еншілес ұйымдары органдарының шешімдерді уақтылы және сапалы қабылдауы;
- 4) Қоғамның және оның еншілес ұйымдарының қызметіндегі процестердің тиімділігі;
- 5) заңнамаға, осы Кодекске және Қоғам мен оның еншілес ұйымдарының ішкі құжаттарына сәйкес келуі.

Қоғам және оның еншілес ұйымдары органдар (егер мұндай ережелер Қоғамның жарғысында көзделмеген жағдайда) және құрылымдық бөлімшелер туралы ережелерді, сондай-ақ тиісті позицияларға арналған лауазымдық нұсқаулықтарды бекітеді. Осы құжаттар ережелерінің сақталуы корпоративтік басқару процестерінің жүйелілігі мен бірізділігін қамтамасыз етеді.

*28-тармаққа «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес өзгерістер енгізілді (бұр. ред. қар.)*

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

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

Қоғам жыл сайын еншілес ұйымдардың Директорлар кеңестерінің төрағаларына және еншілес ұйымдардың Директорлар кеңестеріндегі (Бақылау кеңестеріндегі) Қоғам өкілдеріне алдағы қаржы жылына Жалғыз акционердің күтімін жібереді.

*29-тармаққа «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес өзгерістер енгізілді (бұр. ред. қар.)*

29. Еншілес ұйымдардың тұрақты дамуын қамтамасыз ету мақсатында Қоғам өзінің еншілес ұйымдары үшін бірыңғай саясатты, әдістемелік ұсынымдар мен корпоративтік стандарттарды жасайды және бекітеді.

Еншілес ұйымдағы тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және ішкі аудит саласында Қоғам бекіткен корпоративтік стандарттарды қолдану туралы шешімді еншілес ұйымның Директорлар кеңесі көрсетілген стандарттардың оның қызметінің ерекшелігіне сәйкестігін қамтамасыз етуді ескере отырып қабылдайды.

Қоғамның және еншілес ұйымдардың атқарушы органдары Қоғамның және еншілес ұйымдардың Директорлар кеңестері (Бақылау кеңестері) бекіткен қоғамның және еншілес ұйымдардың даму стратегиялары мен жоспарларының орындалуын қамтамасыз етеді.

30. Қоғамның және оның еншілес ұйымдарының органдарына Қоғамның және оның еншілес ұйымдарының даму стратегиялары мен жоспарларының жеткілікті өршілдігі мен шынайылығын қамтамасыз ету үшін ынтымақтастық рухында өзара іс-қимыл жасауға кеңес беріледі.

Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

Қоғамның Басқармасы Стратегия және тұрақты даму мәселелері бойынша еншілес ұйымдармен тұрақты диалогты қолдауы керек. Бұл ретте Қоғам еншілес ұйымдардың атқарушы органы жауапты болатын еншілес ұйымдардың операциялық (ағымдағы) қызметіне араласуға жол бермейді.

Қоғам, еншілес ұйымдар және олардың лауазымды тұлғалары Қоғам және оның еншілес ұйымдары қызметінің тиімділігіне қолжеткізу және тиісінше қабылданатын шешімдер мен әрекеттер/әрекетсіздік үшін Қазақстан Республикасының заңнамасында және ішкі құжаттарда белгіленген тәртіппен жауапты болады.

31. Қазақстанның тұрақты экономикалық дамуына көмек көрсету мақсатында Қазақстанда private equity инфрақұрылымын дамыту жөніндегі өз миссиясын іске асыру шеңберінде Қоғам шешетін негізгі міндеттер:

1) жалпы инвестициялық және инновациялық белсенділікті арттыруға көмектесу, Қазақстанның тікелей инвестициялар нарығын дамыту;

2) Бәсекеге қабілетті өндірістерді құру және экономиканы әртараптандыру мақсатында, сондай ақ инфрақұрылымдық жобаларды іске асыруда Қазақстан экономикасының түрлі секторларында жеке және мемлекеттік капиталдың өзара іс-қимылының тиімділігін арттыру;

3) тікелей инвестициялаудың және тікелей инвестициялар қорларын басқарудың үздік әлемдік тәжірибесін енгізу.

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

Қоғамның алдына қойылған міндеттерге қолжеткізу мақсатында Қоғам даму стратегиясын және/немесе даму жоспарын әзірлейді, оған қызметтің негізгі көрсеткіштері (ҚНҚ) енгізіледі.

Қоғам мен оның атқарушы органы қызметінің тиімділігін бағалаудың негізгі элементі ҚНҚ жүйесі болып табылады.

Жыл сайынғы негізде Қоғам Басқармасы мүшелерінің ҚНҚ қолжеткізуін бағалау жүзеге асырылады. Бұл бағалау атқарушы органдардың басшысы мен мүшелерінің сыйақысына әсер етеді, оларды қайта сайлау кезінде назарға алынады, сондай-ақ оларды атқаратын лауазымынан мерзімінен бұрын шеттету үшін негіз болуы мүмкін.

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

1) Қоғам нысаналы ҚНҚ-ны қамтитын еншілес ұйымдардың тиісті он жылдық кезеңге арналған даму стратегияларын және бес жылдық кезеңге арналған даму жоспарларын келіседі, оларды еншілес ұйымдардың Директорлар кеңестерінің/Бақылау кеңестерінің карауына шығарады;

2) еншілес ұйымдардың даму стратегиялары мен даму жоспарларын еншілес ұйымдардың Директорлар кеңесі/Бақылау кеңесі бекітеді.

Қоғам және оның еншілес ұйымдары акцияларының бақылау пакеті (қатысу үлесі) Қоғамға тиесілі оның еншілес ұйымдарының даму стратегияларын және/немесе даму жоспарларын әзірлеудің, бекітудің, сондай-ақ олардың іске асырылуын мониторингтеудің және бағалаудың бірыңғай қағидаларын басшылыққа алады.

Қоғам Басқармасы даму стратегиясының, даму жоспарының және Қоғамның ҚНҚ орындалуына мониторинг жүргізеді.

32. Қоғамның Директорлар кеңесі басқару тиімділігін, тұрақты дамуды және Қоғам қызметінің тиімділігін қамтамасыз етеді. Операциялық тиімділікті арттыру, есептілік сапасын жақсарту, корпоративтік мәдениет пен этиканың жақсартылған стандарттары,

үлкен ашықтық пен айқындылық, тәуекелдерді төмендету, ішкі бақылаудың тиісті жүйесі Қоғам тобындағы тиімді басқарудың нәтижелері болып табылады.

Қоғамдағы корпоративтік басқару жүйесі мыналарды қамтамасыз етеді:

- 1) топта нақты басқару жүйесінің, межелеңген өкілеттіктердің және шешімдер қабылдау процесінің болуы, функциялар мен процестердің қосарлануының болмауы;
- 2) бірыңғай стандарттарды, саясаттар мен процестерді, оның ішінде жоспарлауға, мониторингтеуге және бақылауға, нәтижелілігін бағалауға және түзету іс-қимылдарын қолдануға бірыңғай тәсілдерді айқындау бөлігінде;
- 3) топ қызметіне қатысты сапалы ақпаратқа қолжеткізу;
- 4) топтың тәуекелдерін тиісінше басқару.

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

Қоғамдағы және еншілес ұйымдардағы корпоративтік басқару жүйесі мен шешімдер қабылдау процесі Қоғамның және еншілес ұйымдардың Жарғысында және басқа да ішкі құжаттарында регламенттеледі.

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

34. Жалғыз акционердің құқықтарын сақтау Қоғамға және оның еншілес ұйымдарына инвестициялар тарту үшін негізгі шарт болып табылады. Осыған байланысты, Қоғамдағы және оның еншілес ұйымдарындағы корпоративтік басқару Жалғыз акционердің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғауды, құрметтеуді қамтамасыз етуге негізделеді және Қоғамның тиімді қызметіне ықпал етуге және қызметтің тиімділігіне қол жеткізуге бағытталған.

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

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

акцияларды иелену, пайдалану және оларға билік ету құқығы;

«Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасының заңдарында және / немесе Қоғамның жарғысында көзделген тәртіппен Қоғамды басқаруға қатысу және директорлар кеңесін сайлау құқығы;

Қоғам пайдасының (дивидендтердің) үлесін алу құқығы;

Қоғам таратылған кезде оның активтеріндегі үлесті алу құқығы;

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

Қоғамға және оның еншілес ұйымдарына оның қызметіне қатысты жазбаша сұраныс жасай отырып жүгіну және Қоғам жарғысында белгіленген мерзімдерде дәлелді және толық жауаптар алу құқығы;

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

Қоғамның органдары қабылдаған шешімдерге сот тәртібімен дау айту құқығы;

Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

қоғамның лауазымды тұлғаларының қоғамға келтірген залалдарын қоғамға өтеуі және Қоғамның лауазымды тұлғаларының және/немесе олардың үлестес тұлғаларының ірі мәмілелер және/немесе жасауға мүдделілігі бар мәмілелерді жасасу (жасасуға ұсыныс) туралы шешімдерді қабылдау нәтижесінде алған пайдасын (табысын) қоғамға қайтаруы туралы талаппен [«Акционерлік қоғамдар туралы»](#) Қазақстан Республикасы Заңының [63 және 74-баптарында](#) көзделген жағдайларда сот органдарына өз атынан жүгіну құқығы;

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

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

36. Қоғамда Қазақстан Республикасының заңнамасында және Қоғамның Жарғысында Жалғыз акционердің құзыретіне жатқызылған мәселелер бойынша шешімдерді жалғыз акционер қабылдайды және белгіленген тәртіппен жазбаша түрде ресімдеуге жатады.

*37-тармаққа «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес өзгерістер енгізілді (бұр. ред. қар.)*

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

*38-тармаққа «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес өзгерістер енгізілді (бұр. ред. қар.)*

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

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

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

Қоғам мүдделілігі бар мәмілелер санын шектеуге тырысады. Мұндай мәмілелер жасалған жағдайда Қоғам заңнамада, Қоғамның Жарғысында және ішкі құжаттарында көзделген ақпаратты ашады.

## **2-параграф. Дивидендтік саясат**

*39-тармаққа «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес өзгерістер енгізілді (бұр. ред. қар.)*

39. Жалғыз акционердің дивидендтерді төлеу шарттары мен тәртібіне қатысты ақпаратқа рұқсаты болуға, сондай-ақ дивидендтерді төлеу кезінде Қоғамның қаржылық

Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

жағдайы туралы дұрыс ақпаратпен қамтамасыз етілуі тиіс. Осы мақсатта Жалғыз акционер дивидендтік саясатты бекітеді.

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

- 1) Жалғыз акционердің мүдделерін сақтау;
- 2) Қоғам және еншілес ұйымдар қызметінің тиімділігін қамтамасыз ету;
- 3) Қоғамның және еншілес ұйымдардың қаржылық тұрақтылығын қамтамасыз ету;
- 4) Қоғам қаражаты есебінен іске асырылатын инвестициялық жобаларды қаржыландыруды қоса алғанда, Қоғамның және еншілес ұйымдардың қызметін қаржыландыруды қамтамасыз ету;
- 5) дивидендтердің мөлшерін айқындау тетігінің ашықтығы;
- 6) Жалғыз акционердің қысқа мерзімді (кіріс алу) және ұзақ мерзімді (Қоғамды дамыту) мүдделерінің теңгерімділігі.

Дивидендтік саясатта сондай-ақ таза кірісті бөлу және дивидендтерді төлеуге жіберілетін оның бөлігін айқындау тәртібі, дивидендтердің мөлшерін есептеу тәртібі, дивидендтерді төлеу тәртібі, оның ішінде оларды төлеу мерзімдері, орны және нысаны регламенттеледі.

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

*40-тармақ «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес (бұр. ред. қар.) редакцияда жазылды.*

40. Дивидендтердің мөлшерін есептеу Қазақстан Республикасының Бухгалтерлік есеп пен қаржылық есептілік туралы [Заңнамасының](#) және халықаралық қаржылық есептіліктің стандарттарының талаптарына сәйкес жасалған Қоғамның жылдық аудиттелген қаржылық есептілігінде көрсетілген Қоғамның таза кірісінің сомасы негізге алына отырып жүргізіледі. Бұл ретте дивидендтерді төлеу мөлшері Қазақстан Республикасының заңнамасын ескере отырып айқындалады.

Тоқсанның не жартыжылдықтың қорытындылары бойынша жай акциялар бойынша дивидендтер төленген немесе өткен жылдардың бөлінбеген пайдасын бөлген жағдайда, сондай-ақ жекелеген жағдайларда дивидендтердің мөлшерін Жалғыз акционер тиісті кезеңдер үшін пайданы бөлу тәртібін бекіту туралы мәселені қараған кезде ерекше тәртіппен айқындауы мүмкін.

Қоғамның Директорлар кеңесі (Директорлар кеңесі / оның еншілес ұйымының Бақылаушы кеңесі) дивидендтер төлеу туралы шешім қабылдау үшін Жалғыз акционердің (Директорлар Кеңесінің / оның еншілес ұйымының Жалғыз қатысушысының) қарауына өткен қаржы жылы үшін таза кірісті бөлу және Қоғамның (оның еншілес ұйымының) бір қарапайым акциясына есептегендегі жыл ішіндегі дивидендтің мөлшері туралы ұсыныстар береді.

Дивидендтерді белгіленген тәртіппен төлеу туралы мәселені қарау кезінде Қоғамның ағымдағы жай-күйі, оның қысқа, орта және ұзақ мерзімді жоспарлары назарға алынады.

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

Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

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

Қоғам Жалғыз акционер мен инвесторларға ынтымақтастықтың кез келген нысандары мен шарттары, келісімдер мен әріптестік туралы ақпаратты ашқаны жөн.

## **6-тарау. Қоғамды Директорлар кеңесі мен Басқарманың тиімді басқару қағидаты**

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

41. Директорлар кеңесі Қоғамға стратегиялық басшылықты және Басқарма қызметіне бақылауды қамтамасыз ететін басқару органы болып табылады.

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

Директорлар кеңесі өз функцияларын Қазақстан Республикасының заңнамасына, Қоғамның [Жарғысына](#), осы Кодекске, Директорлар кеңесі туралы ережеге және Қоғамның өзге де ішкі құжаттарына сәйкес жүзеге асырады. Бұл ретте, Директорлар кеңесі мына мәселелерге ерекше назар аударады:

- 1) даму стратегиясын айқындау (бағыттары мен нәтижелері);
- 2) Даму стратегиясында және/немесе Даму жоспарында белгіленетін ҚНҚ-ны қою және мониторингтеу;
- 3) тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және ішкі аудит жүйесінің тиімді жұмыс істеуін ұйымдастыру және қадағалау;
- 4) Директорлар кеңесінің құзыреті шеңберінде ірі инвестициялық жобаларды және басқа да негізгі стратегиялық жобаларды тиімді іске асыруды бекіту және мониторингтеу;
- 5) атқарушы органның басшысы мен мүшелерінің қызметін сайлау (қайта сайлау), марапаттау, сабақтастықты жоспарлау және қадағалау;
- 6) корпоративтік басқару;
- 7) Қоғамда осы Кодекстің ережелері мен Іскерлік әдеп саласындағы Қоғамның корпоративтік стандарттарының (Іскерлік әдеп кодексінің) сақталуы.

*42-тармаққа «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес өзгерістер енгізілді (бұр. ред. қар.)*

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

1) өз өкілеттіктері шегінде әрекет етуге – Директорлар кеңесінің мүшелері «Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасының заңдарында, сондай-ақ Қоғамның Жарғысында бекітілген өз өкілеттіктері шегінде шешімдер қабылдайды және әрекет етеді;

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

3) Қоғам қызметінің тиімділігі мен тұрақты дамуына қолжеткізуге ықпал ету – Директорлар кеңесінің мүшелері Қоғамның мүддесінде әрекет етеді; Директорлар кеңесі мүшелерінің шешімдері мен әрекеттерінің ықпалын мынадай мәселелер арқылы анықтауға болады: ұзақ мерзімді кезеңдегі шешімнің/әрекеттің салдары қандай; Қоғам қызметінің қоғамға және қоршаған ортаға әсері қандай; Қоғамның беделіне және іскерлік

Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

этиканың жоғары стандарттарына әсері; мүдделі тараптардың мүдделеріне ықпал ету (осы мәселелер тізбесі ең аз қажетті, бірақ толық емес болып табылады);

4) іскерлік әдептің жоғары стандарттарын қолдауға – Директорлар кеңесінің мүшелері өз іс-әрекеттерінде, шешімдерінде және мінез-құлқында іскерлік әдептің жоғары стандарттарына сәйкес келуі және Қоғам мен еншілес ұйымдардың қызметкерлері үшін үлгі болуы тиіс;

5) мүдделер қақтығысына жол бермеу – Директорлар кеңесінің мүшелері өздерінің жеке мүдделілігі олардың Директорлар кеңесі мүшесінің міндеттерін тиісінше орындауына ықпал етуі мүмкін жағдайлардың туындауына жол бермейді; шешімдердің бейтарап қабылдануына ықпал ететін немесе ықтимал ықпал етуі мүмкін мүдделер қақтығысымен жағдайлар туындаған жағдайда, Директорлар кеңесінің мүшелері бұл туралы Директорлар кеңесінің төрағасын күні бұрын хабардар етуге тиіс. Директорлар кеңесінің төрағасы және мұндай шешімдерді талқылауға және қабылдауға қатыспау; осы талап Директорлар кеңесі мүшесінің міндеттерін тиісінше орындауына тікелей немесе жанама әсер етуі мүмкін Директорлар кеңесі мүшесінің басқа да іс-қимылдарына да қатысты;

б) тиісті парасаттылықпен, шеберлікпен және сақтықпен әрекет ету – Директорлар Кеңесінің мүшелеріне заңнама, корпоративтік басқару, тәуекелдерді басқару, қаржы және аудит, тұрақты даму, саланы және қызметтің ерекшелігін білу сияқты бағыттарды қоса алғанда, Директорлар кеңесінің құзыреттері және Директорлар кеңесінде және комитеттерде өз міндеттерін орындау бөлігінде өз білімін тұрақты негізде арттыру ұсынылады, Қызметінің өзекті мәселелерін түсіну мақсатында Директорлар кеңесінің мүшелері тұрақты түрде қызметкерлермен кездесулер өткізеді.

*43-тармаққа «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес өзгерістер енгізілді (бұр. ред. қар.)*

43. Директорлар кеңесінің өз қызметін қамтамасыз ету, өз функциялары мен міндеттерін орындау, оның ішінде Қоғам қызметінің стратегиялық бағыттарын айқындау, нақты міндеттер мен нақты, өлшенетін (цифрландырылған) ҚНҚ қою үшін жауапкершілігі және Қоғам Басқармасының Қоғамның операциялық (ағымдағы) қызметі үшін жауапкершілігі, оның ішінде қойылған міндеттерді нақты орындау және белгіленген ҚНҚ-ға қолжеткізу Қоғамның операциялық (ағымдағы) қызметі үшін жауапкершілігі Директорлар кеңесінің Қоғамның тиісті ішкі құжаттарында нақты бөлінген және бекітілген.

Директорлар кеңесінің мүшелері фидуциарлық міндеттерді және қабылданатын шешімдерді, өз қызметінің тиімділігін, әрекетін және/немесе әрекетсіздігін қоса алғанда, өз міндеттерін орындауға дербес жауапты болады. Түрлі пікірлер болған кезде Директорлар кеңесінің төрағасы Қоғамның мүдделеріне сай келетін шешім қабылдау үшін Директорлар кеңесінің жекелеген мүшелері айтқан барлық қолайлы нұсқалар мен ұсыныстардың қаралуын қамтамасыз етеді.

Директорлар кеңесі жыл сайын Жалғыз акционер алдында осы Кодекс нормаларының сақталуы туралы есеп береді. Директорлар кеңесі өздерінің міндеттерін объективті орындауына кедергі келтіретін мүдделер қақтығысын болдырмауға және Директорлар кеңесінің процестеріне саяси араласуды шектеуге көмектесетін тетіктерді енгізуді қамтамасыз етеді.

Қоғамның Жалғыз акционері Даму стратегиясы, Қоғам Басқармасының бірінші басшысын сайлау мәселелерін және Қоғамның тиімділігі мен тұрақты дамуына әсер ететін басқа да аспектілерді талқылау үшін Директорлар кеңесінің төрағасымен және

Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

мүшелерімен қосымша отырыстар өткізе алады. Мұндай отырыстар алдын ала жоспарланады және бекітілген рәсімдерге сәйкес өткізіледі.

44. Директорлар кеңесінде және оның комитеттерінде Қоғам мүддесі үшін тәуелсіз, объективті және тиімді шешімдер қабылдауды қамтамасыз ететін дағдылар, тәжірибе және білім теңгерімін сақтаған жөн.

45. Қоғамның Директорлар кеңесінің құрамы Жалғыз акционердің, Қоғамның Басқарма Төрағасының, тәуелсіз директорлардың және өзге де тұлғалардың өкілдерінен құралады.

Жалғыз акционер Директорлар кеңесінің мүшелерін кандидаттардың құзыреттерін, дағдыларын, жетістіктерін, іскерлік беделі мен кәсіби тәжірибесін ескере отырып, айқын және айқын рәсімдер негізінде сайлайды. Директорлар кеңесінің жекелеген мүшелерін немесе оның толық құрамын жаңа мерзімге қайта сайлау кезінде олардың Қоғамның Директорлар кеңесі қызметінің тиімділігіне қосқан үлесі назарға алынады.

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

Ешбір адам өзінің тағайындалуына, сайлануына және қайта сайлануына байланысты шешімдерді қабылдауға қатыспауы тиіс.

Директорлар кеңесінің құрамына үміткерлерді іріктеу кезінде мыналар назарға алынады:

- 1) басшылық лауазымдардағы жұмыс тәжірибесі;
- 2) Директорлар кеңесінің мүшесі ретіндегі жұмыс тәжірибесі;
- 3) жұмыс өтілі;
- 4) білімі, мамандығы, халықаралық сертификаттарының болуын қоса алғанда;
- 5) бағыттар мен салалар бойынша құзыреттердің болуы (салалар активтер қоржынына қарай өзгеруі мүмкін);
- 6) іскерлік беделі;
- 7) тікелей немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы.

Директорлар кеңесінің сандық құрамын Жалғыз акционер айқындайды. Директорлар кеңесінің құрамы қызмет ауқымын, ағымдағы міндеттерді, даму стратегиясын және/немесе даму жоспарын және қаржылық мүмкіндіктерді ескере отырып, жеке белгіленеді.

Директорлар кеңесінің құрамы теңгерімді болуы тиіс, бұл Қоғамның мүддесі үшін шешімдерді және оның алдына қойылған міндеттерді қабылдауды қамтамасыз ететін Директорлар кеңесі мүшелерінің (Жалғыз акционердің, тәуелсіз директорлардың, атқарушы орган басшысының өкілдері) үйлесімін білдіреді.

Келесі тұлғалар Директорлар кеңесінің мүшесі лауазымына сайлана алмайды:

1) заңда белгіленген тәртіппен өтелмеген немесе алынбаған сотталғандығы бар адамдар;

2) бұрын басқа заңды тұлғаның Директорлар кеңесінің төрағасы, Басқарма төрағасы, Басқарма төрағасының орынбасары, бас бухгалтері болған, белгіленген тәртіппен банкрот деп танылған басқа заңды тұлғаны мәжбүрлеп тарату немесе акцияларын мәжбүрлеп сатып алу немесе консервациялау туралы шешім қабылданғанға дейін бір жылдан аспайтын кезеңде. Көрсетілген талап акцияларды мәжбүрлеп тарату немесе мәжбүрлеп сатып алу немесе белгіленген тәртіппен банкрот деп танылған басқа заңды тұлғаны консервациялау туралы шешім қабылданған күннен кейін бес жыл бойы қолданылады.



***46-тармаққа «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 жс. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес өзгерістер енгізілді (бұр. ред. қар.)***

46. Директорлар кеңесінің құрамында тәуелсіз директорлардың болуы және қатысуы міндетті. Директорлар кеңесі мүшелерінің саны кемінде үш адамнан құралады. Директорлар кеңесі мүшелері санының кемінде үштен бірі Қоғамның Тәуелсіз директорлары болуы тиіс. Сонымен қатар, тәуелсіз директорлардың саны қабылданатын шешімдердің тәуелсіздігін қамтамасыз ету үшін жеткілікті болуы тиіс. Қоғамның Директорлар кеңесінің құрамындағы тәуелсіз директорлардың ұсынылатын саны Директорлар кеңесі мүшелерінің жалпы санының елу пайызына дейін құрайды.

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

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

Бір адамға Директорлар кеңесіне қатарынан тоғыз жылдан астам тәуелсіз директор ретінде сайланбауға кеңес беріледі. Ерекше жағдайларда тоғыз жылдан астам мерзімге сайлауға жол беріледі, бұл ретте осы тәуелсіз директорды Директорлар кеңесіне сайлау Директорлар кеңесінің осы мүшесін сайлау қажеттілігін және осы фактінің шешімдер қабылдау тәуелсіздігіне әсерін толық түсіндіре отырып жүзеге асырылады.

Директорлар кеңесінің тәуелсіз мүшелері объективті пайымдауды жүзеге асыруға қатер төндіруі мүмкін қандай да бір материалдық мүдделерден немесе Қоғаммен қатынастардан, оны басқарудан немесе оның меншігінен бос болуға тиіс.

Тәуелсіз және объективті шешімдер қабылдау үшін жеткілікті кәсібилігі мен дербестігі бар, Жалғыз акционердің, атқарушы органның және өзге де мүдделі тараптардың ықпалынан еркін тұлға тәуелсіз директор деп танылады.

Тәуелсіз директорларға қойылатын талаптар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес белгіленеді.

Тәуелсіз директорлар мүдделер қақтығысы болуы мүмкін мәселелерді талқылауға белсенді қатысады (қаржылық және қаржылық емес есептілікті дайындау, мүдделілік болуына қатысты мәмілелер жасасу, Басқарма құрамына үміткерлерді ұсыну, Басқарма мүшелеріне сыйақы белгілеу). Тәуелсіз директорларды Директорлар кеңесінің аудит, тағайындау және сыйақы мәселелері жөніндегі негізгі комитеттерінің төрағалары сайлайды, басқа комитеттерде оларды төраға ретінде сайлау ұсынылады.

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

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

Шарттарда тараптардың құқықтарын, міндеттерін, жауапкершілігін және басқа да елеулі талаптарды, сондай-ақ Директорлар Кеңесі тәуелсіз директорларының осы Кодекстің ережелерін сақтау жөніндегі міндеттемелер, оның ішінде оларға жүктелетін функцияларды орындау үшін жеткілікті уақыт бөлу, Қоғам туралы ішкі ақпаратты оның қызметі тоқтатылғаннан кейін Директорлар кеңесі белгілеген мерзімге жария етпеу және

Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

Директорлар кеңесінің олар айқындайтын қосымша міндеттемелер тәуелсіз директорлардың мәртебесі мен функцияларына қойылатын талаптармен негізделген міндеттемелер (тәуелсіздіктен айырылу туралы уақтылы өтініш беру бөлігінде және басқалар) көрсетілуі тиіс.

Шарттарда Директорлар кеңесі мүшелерінің жекелеген міндеттерді орындау мерзімдері белгіленуі мүмкін.

Қоғам қызметтің үздіксіздігін қолдау және Директорлар кеңесінің құрамын жаңарту үшін Директорлар кеңесі мүшелерінің сабақтастық жоспарларының болуын қамтамасыз етуі қажет.

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

Алғаш рет сайланған Директорлар кеңесінің мүшелері тағайындалғаннан кейін лауазымға кірісу бағдарламасынан өтеді. Директорлар кеңесінің мүшелері лауазымға кірісу процесінде өз құқықтары мен міндеттерімен, Қоғам мен оның еншілес ұйымдары қызметінің негізгі аспектілерімен және құжаттарымен, оның ішінде ең жоғары тәуекелдермен байланысты құжаттармен танысады.

*48-тармаққа «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 жс. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес өзгерістер енгізілді (бұр. ред. қар.)*

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

Директорлар кеңесінің төрағасы Қоғам қызметінің рентабельділігіне қолжеткізуге және тұрақты дамуға ниеттенген, ішкі және сыртқы сын-қатерлерге уақтылы және тиісті кәсіби деңгейде ден қоя алатын кәсіпқойлардың бірыңғай командасын құруға ұмтылуы тиіс.

Директорлар Кеңесі төрағасының және Қоғам Басқармасы төрағасының рөлдері мен функцияларын Қоғамның ішкі құжаттарында нақты бөліп, бекіту керек. Басқарма төрағасы Қоғамның Директорлар кеңесінің төрағасы болып сайлана алмайды.

Директорлар Кеңесі төрағасының негізгі функциялары:

- 1) Директорлар кеңесінің отырыстарын жоспарлау және күн тәртібін қалыптастыру;
- 2) Директорлар кеңесі мүшелерінің шешімдер қабылдау үшін толық және өзекті ақпаратты уақтылы алуын қамтамасыз ету;
- 3) Директорлар кеңесінің назарын стратегиялық мәселелерді қарауға және Директорлар кеңесінің қарауына жататын ағымдағы (операциялық) сипаттағы мәселелерді барынша азайтуға шоғырландыруды қамтамасыз ету;
- 4) күн тәртібіндегі мәселелерді талқылау, жан-жақты және терең қарау, ашық талқылауларды ынталандыру, келісілген шешімдерге қол жеткізу үшін жеткілікті уақыт бөлу арқылы Директорлар кеңесінің отырыстарын өткізудің барынша нәтижелілігін қамтамасыз ету;
- 5) Директорлар кеңесі мен Жалғыз акционер қабылдаған шешімдердің тиісінше орындалуына мониторинг пен қадағалауды қамтамасыз ету;
- 6) корпоративтік жанжалдар туындаған жағдайда оларды шешу және Қоғам қызметіне теріс әсерді барынша азайту жөнінде шаралар қабылдау және осындай жағдайларды өз күштерімен шешу мүмкін болмаған жағдайда Жалғыз акционерді уақтылы хабардар ету;

Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

7) негізгі стратегиялық шешімдерді қабылдау кезінде консультацияларды ұйымдастыруды қамтитын Жалғыз акционермен тиісті коммуникацияны және өзара іс-қимылды құру.

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

*49-тармаққа «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес өзгерістер енгізілді (бұр. ред. қар.)*

49. Директорлар кеңесінің мүшелеріне сыйақы деңгейін Қоғамды табысты басқару үшін талап етілетін осындай деңгейдегі Директорлар кеңесінің әрбір мүшесін тарту және уәждеу үшін жеткілікті мөлшерде белгілеу ұсынылады. Қоғамның Директорлар кеңесінің кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитеті тәуелсіз директорларға үміткерлерге сыйақы мөлшері жөнінде ұсыныстарды енгізеді.

Ешбір адам өзінің сыйақысына байланысты шешімдер қабылдауға қатыспауы тиіс.

Сыйақы бүкіл Директорлар кеңесінің және Қоғам қызметінің тиімділігін арттыруға Директорлар кеңесі мүшесінің күтілетін үлесін әділ көрсетуге тиіс.

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

Директорлар кеңесінің мүшелеріне тіркелген жылдық сыйақы, сондай-ақ Директорлар кеңесінің комитеттеріне қатысқаны және төрағалық еткені үшін қосымша сыйақы төленеді. Директорлар кеңесі мүшесінің сыйақысы опциондарды немесе Қоғам қызметінің нәтижелеріне байланысты басқа элементтерді қамтымауға тиіс.

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

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

## **3-параграф. Директорлар кеңесінің комитеттері**

*50-тармаққа «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес өзгерістер енгізілді (бұр. ред. қар.)*

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

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

Комитеттер Директорлар кеңесінің отырысында қаралғанға дейін неғұрлым маңызды мәселелер шеңбері бойынша толық талдау жүргізу және ұсынымдар әзірлеу үшін

құрылады. Комитеттер қарайтын мәселелер бойынша түпкілікті шешімді Директорлар кеңесі қабылдайды.

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

Комитеттің жұмысын ұйымдастыру үшін Комитет немесе Директорлар кеңесі қызметке Директорлар Кеңесі тағайындайтын қызметкерлер қатарынан комитеттің хатшысын тағайындайды. Комитет хатшысы комитет отырыстарын дайындауды, отырыстарға материалдарды жинауды және жүйелеуді, комитет мүшелері мен шақырылған адамдарға комитет отырыстарын өткізу туралы хабарламаларды, отырыстардың күн тәртібін, күн тәртібіндегі мәселелер бойынша материалдарды уақтылы жіберуді, отырыстарды хаттамалауды, комитет шешімдерінің жобаларын дайындауды, сондай-ақ барлық тиісті материалдардың кейіннен сақталуын қамтамасыз етеді.

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

Комитеттер онда жұмыс істеу үшін қажетті кәсіби білімі, құзыреттері мен дағдылары бар Директорлар кеңесі мүшелерінің қатарынан тұрады. Комитеттердің құрамын қалыптастыру кезінде ықтимал мүдделер қақтығысының болуы ескеріледі. Комитет төрағалары кәсіби құзыреттермен қатар ұйымдастырушылық және көшбасшылық қасиеттерге, комитет қызметін тиімді ұйымдастыру үшін жақсы қарым-қатынас дағдыларына ие болуы керек.

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

Комитеттер өз жұмысының жоспарын бекітеді (күнтізбелік жыл басталғанға дейін ұсынылады), ол қаралатын мәселелердің тізбесін және отырыстарды өткізу күндерін көрсете отырып, Директорлар кеңесінің жұмыс жоспарымен келісіледі. Комитеттердің отырыстарын өткізу кезеңділігі жылына кемінде төрт отырысты құрайды. Комитеттердің отырыстары хаттама ресімделе отырып, күндізгі нысанда өткізіледі. Қолайлы жағдайлар жасау және комитеттердің отырыстарын өткізуге арналған шығындарды қысқарту мақсатында техникалық байланыс құралдары арқылы комитеттер мүшелерінің қатысуына жол беріледі.

Комитет төрағалары комитеттің қызметі туралы есеп дайындайды және жеке отырыста Директорлар кеңесінің алдында Директорлар кеңесінің отырысы барысында бір жылдағы қызметінің қорытындылары туралы есеп береді. Директорлар кеңесінің жыл ішінде кез келген уақытта комитеттерден ағымдағы қызметі туралы есеп беруді талап етуге құқығы бар. Мұндай есепті дайындау және ұсыну мерзімдерін Директорлар кеңесі айқындайды.

#### **4-параграф. Стратегиялық жоспарлау жөніндегі комитет**

*52-тармаққа «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес өзгерістер енгізілді (бұр. ред. қар.)*

52. Стратегиялық жоспарлау жөніндегі комитеттің төрағасы Директорлар кеңесінің тәуелсіз мүшелері арасынан Директорлар кеңесінің алғашқы отырыстарының бірінде Директорлар Кеңесінің өз өкілеттіктерін орындау мерзіміне сайланады. Сайлау туралы

Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

шешім Директорлар кеңесі мүшелерінің жалпы санының жай көпшілік даусымен қабылданады.

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

Қоғам қызметінің тиімділігін арттыруға, оның рентабельді қызметіне және тұрақты дамуына ықпал ететін іс-шараларды әзірлеу жөніндегі мәселелерді қоса алғанда, Қоғам қызметінің басым бағыттарын әзірлеу мәселелері бойынша Қоғамның Директорлар кеңесіне ұсынымдар әзірлеу және ұсыну Стратегиялық жоспарлау жөніндегі комитеттің негізгі функциялары болып табылады. Комитеттің нақты мақсаттары мен міндеттері комитет туралы ережеде көзделген.

### **5-параграф. Аудит және тәуекелдер жөніндегі комитет**

*53-тармаққа «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 жс. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес өзгерістер енгізілді (бұр. ред. қар.)*

53. Аудит жөніндегі комитеттің (бұдан әрі – Комитет) құрамына бухгалтерлік есеп пен аудит, тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау саласында қажетті білімі мен практикалық тәжірибесі бар тәуелсіз директорлар кіреді. Тәуелсіз директор Комитет төрағасы болып табылады.

Комитеттің негізгі функциялары ішкі және сыртқы аудит, қаржылық есептілік, ішкі бақылау және тәуекелдерді басқару, Қазақстан Республикасының заңнамасын, ішкі құжаттарды сақтау мәселелерін және Директорлар кеңесінің тапсырмасы бойынша өзге де мәселелерді қамтиды.

Бұдан басқа, Комитет Қоғамның сыртқы аудиторларына үміткерлерді бағалайды, сондай-ақ оны Директорлар кеңесіне және Жалғыз акционерге ұсыну алдында аудиторлық ұйымның қорытындысын алдын ала талдайды.

### **6-параграф. Кадрлық және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитет**

*53-тармаққа «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 жс. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес өзгерістер енгізілді (бұр. ред. қар.)*

54. Кадрлар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитеттің (бұдан әрі - Комитет) құрамына объективті және тәуелсіз шешімдерді әзірлеу және мүдделі тұлғалардың (Жалғыз акционердің, басқарма басшысының, қызметкерлердің және өзге де тұлғалардың өкілдері) комитет мүшелерінің пайымдауына ықпал етуіне жол бермеу мақсатында тәуелсіз директорлар санының көпшілігі кіреді.

Комитет мүшелерінің персоналды басқару және оның қызметін бағалау саласында, сондай-ақ корпоративтік басқару саласында қажетті білімі мен практикалық тәжірибесі болғаны жөн. Тәуелсіз директор Комитет төрағасы болып табылады.

Комитет Директорлар кеңесінің мүшелігіне үміткерлерді іріктеу өлшемшарттарын, топ-менеджерлердің кандидатураларын айқындайды, Қоғамның осы тұлғаларға сыйақы беру саласындағы саясатын әзірлейді, Директорлар кеңесі мүшелерінің және топ-менеджерлердің қызметіне тұрақты бағалау жүргізеді.

Комитеттің негізгі функциялары тағайындау (сайлау), уәждемелік ҚТК қою, қызметті бағалау, сыйақы беру және Басқарма төрағасы мен мүшелерінің сабақтастығын жоспарлау мәселелерін, корпоративтік хатшыны тағайындау және сыйақы беру мәселелерін, сондай-

ақ Жалғыз акционер осындай өкілеттіктер берген жағдайда Директорлар кеңесінің құрамына қатысты көрсетілген мәселелерді қарауға қатысуды қамтиды. Бұл жағдайда Комитеттің мүшелеріне мүдделер қақтығысына байланысты жағдайдың туындауына жол бермеу және жеке тағайындау және/немесе сыйақы мәселелерін қарау кезінде қатыспау ұсынылады.

## **7-параграф. Директорлар кеңесінің қызметін ұйымдастыру**

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

Директорлар кеңесі олардың отырыстарын дайындау және өткізу жөніндегі Қоғамның құжаттарында белгіленген рәсімдерді сақтағаны жөн.

*56-тармақ «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес (бұр. ред. қар.) редакцияда жазылды.*

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

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

Директорлар кеңесінің отырыстарын өткізудің ұсынылатын кезеңділігі жылына кемінде алты отырысты құрайды. Мұқият және толық талқылауды, уақтылы және сапалы шешімдер қабылдауды қамтамасыз ету үшін жыл ішінде қарауға жоспарланған мәселелердің санын біркелкі бөлу ұсынылады.

*57-тармаққа «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес өзгерістер енгізілді (бұр. ред. қар.)*

57. Директорлар кеңесінің отырыстарына материалдар, егер өзге мерзімдер Қоғамның Жарғысында белгіленбесе, алдын ала – кемінде күнтізбелік 10 күн бұрын жіберіледі.

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

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

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

Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

2) қажет болған жағдайда сарапшылардың (ішкі және сыртқы) пікірін алу (сарапшыларды тарту Директорлар кеңесінен қабылданған шешім үшін жауапкершіліктен босатпайтынын ескеру керек);

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

4) мәселелерді уақтылы қарау;

5) шешімдерде одан арғы әрекеттер жоспары, мерзімдері мен жауапты тұлғалар көзделеді.

Директорлар кеңесі шешімдерінің сапасына мынадай факторлар теріс әсер етуі мүмкін:

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

2) тәуекелдерге формалды қатынас;

3) жеке мүдделерді көздеу және төмен этикалық стандарттар;

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

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

6) нашар ұйымдастырушылық мәдениет;

7) ақпараттың және/немесе талдаудың жеткіліксіздігі.

Директорлар кеңесінің мүшелері күн тәртібіндегі мәселелер бойынша шешім қабылдау үшін қажетті қосымша ақпарат сұрата алады.

*59-тармақ «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес (бұр. ред. қар.) редакцияда жазылды.*

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

Директорлар кеңесінің отырысын өткізуге арналған Кворум Қоғамның жарғысында айқындалады, бірақ оның мүшелері санының кемінде жартысын құрайды.

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

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

Қоғамның директорлар Кеңесі шешімдер қабылдаған кезде, Директорлар кеңесі мүшелерінің дауыстары тең түскен жағдайда, шешуші дауыс құқығы Қоғамның Директорлар кеңесінің төрағасына немесе отырыста төрағалық етуші Директорлар кеңесінің мүшесіне тиесілі болады.

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

Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

62. «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 [хаттамасына сәйкес \(бұр. ред. қар.\)](#) алынып тасталды

*63-тармаққа «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 [хаттамасына сәйкес өзгерістер енгізілді \(бұр. ред. қар.\)](#)*

63. Директорлар кеңесі бұрын қабылданған шешімдерге тексеру жүргізуі мүмкін. Шешімнің өзі де, оны қабылдау процесі де талдауға жатады. Директорлар кеңесі өз қызметін бағалауды жүргізген кезде бұрын қабылданған шешімдерге ревизия жүргізу ұсынылады.

### **8-параграф. Директорлар кеңесінің қызметін бағалау**

*64-тармақ «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 [хаттамасына сәйкес \(бұр. ред. қар.\)](#) редакцияда жазылды.*

64. Қоғамның Директорлар кеңесі, комитеттері және Директорлар кеңесінің мүшелері Қоғамның ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес жыл сайынғы негізде бағаланады. Бұл ретте бағалау үш жылда кемінде бір рет тәуелсіз кәсіби ұйымды тарта отырып жүргізіледі.

Бағалау Директорлар кеңесінің және оның әрбір мүшесінің Қоғамды дамытудың стратегиялық міндеттеріне қолжеткізудегі үлесін айқындауға, сондай-ақ бағыттарды анықтауға және жақсарту үшін шаралар ұсынуға мүмкіндік береді. Бағалау нәтижелері Директорлар кеңесі мүшелерін қайта сайлау немесе өкілеттіктерін мерзімінен бұрын тоқтату кезінде назарға алынады.

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

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

Директорлар кеңесінің, оның комитеттерінің және Директорлар кеңесі мүшелерінің қызметіне бағалау жүргізу процесін, мерзімдері мен тәртібін Қоғамның ішкі құжаттарында нақты регламенттеген жөн.

65. Бағалау мынадай мәселелерді қарауды қамтиды, бірақ олармен шектелмейді:

1) Директорлар кеңесі құрамының Қоғам алдында тұрған міндеттер мәнмәтініндегі оңтайлылығы (дағдылар, тәжірибе теңгерімі, құрамның әртүрлілігі, объективтілігі);

2) Қоғамның пайымын, стратегиясын, негізгі міндеттерін, проблемалары мен құндылықтарын түсінудің айқындылығы;

3) сабақтастық және даму жоспарлары;

4) Директорлар кеңесінің бірыңғай орган ретінде жұмыс істеуі, Қоғамның қызметіндегі Директорлар кеңесінің және Басқарма басшысының рөлі;

5) Директорлар кеңесінің Қоғамның жалғыз акционерімен, басқармасымен және лауазымды тұлғаларымен өзара іс-қимылының тиімділігі;

6) Директорлар кеңесі мүшелерінің әрқайсысының тиімділігі;

7) Директорлар кеңесі комитеттері қызметінің тиімділігі және олардың Директорлар кеңесімен, Басқарма мүшелерімен өзара іс-қимылы;

8) Директорлар кеңесіне берілетін ақпарат пен құжаттардың сапасы;

9) Директорлар кеңесіндегі, комитеттердегі талқылаулардың сапасы;

10) корпоративтік хатшы қызметінің тиімділігі;

11) процестер мен құзыреттерді түсінудегі айқындық;

12) тәуекелдерді анықтау және бағалау процесі;



Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

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

*66-тармаққа «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес өзгерістер енгізілді (бұр. ред. қар.)*

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

Бағалау нәтижелері Директорлар кеңесінің бүкіл құрамын немесе оның жекелеген мүшесін қайта сайлау, Директорлар кеңесінің құрамын және Директорлар кеңесінің мүшелеріне сыйақы мөлшерін қайта қарау үшін негіз бола алады. Директорлар кеңесінің жекелеген мүшелерінің қызмет нәтижелерінде елеулі кемшіліктер болған жағдайда, Директорлар кеңесінің төрағасы Жалғыз акционермен консультациялар өткізеді.

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

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

## **9-параграф. Қоғамның корпоративтік хатшысы**

68. Директорлар кеңесінің қызметін тиімді ұйымдастыру және басқарманың Жалғыз акционермен өзара іс-қимылы мақсатында Директорлар кеңесі Корпоративтік хатшыны тағайындайды.

Директорлар кеңесі Корпоративтік хатшыны тағайындау туралы шешім қабылдайды, оның өкілеттік мерзімін, функциялары мен қызмет тәртібін, лауазымдық жалақысының мөлшерін және сыйақы шарттарын айқындайды, Корпоративтік хатшы қызметін (хатшылығын) құру туралы шешім қабылдайды (қажет болған жағдайда) және көрсетілген қызметтің бюджетін айқындайды. Корпоративтік хатшы Директорлар кеңесіне есеп береді және Қоғам басқармасына тәуелді емес. Корпоративтік хатшының негізгі міндеттері Директорлар кеңесі, Жалғыз акционер тарапынан корпоративтік шешімдерді уақтылы және сапалы қабылдауға жәрдемдесуді, Директорлар кеңесінің мүшелері үшін олардың қызметінің және осы Кодекстің ережелерін қолданудың барлық мәселелері бойынша кеңесші рөлін орындауды, сондай-ақ осы Кодекстің іске асырылуына мониторингті және Қоғам мен еншілес ұйымдарда корпоративтік басқаруды жетілдіруге қатысуды қамтиды. Корпоративтік хатшы сондай-ақ Қоғамның жылдық есебінің құрамына енгізілетін осы Кодекстің қағидаттары мен ережелерінің сақталуы туралы есепті дайындауды жүзеге асырады. Осы есепте тиісті түсініктемелерді келтіре отырып, Кодекстің сақталмайтын қағидаттары мен ережелерінің тізбесін көрсету қажет.

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

Директорлар кеңесінің қызметін қамтамасыз ету бөлігінде:

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

2) Директорлар кеңесінің және оның комитеттерінің отырыстарын өткізуді ұйымдастыру;

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

Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

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

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

6) Директорлар кеңесінің жаңадан сайланған мүшелерін қызметке енгізуді ұйымдастыру;

7) Директорлар кеңесінің мүшелерін оқытуды және сарапшыларды тартуды ұйымдастыру;

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

70. Жалғыз акционермен өзара іс-қимылды қамтамасыз ету бөлігінде Корпоративтік хатшы Жалғыз акционердің шешімдерін орындаудың және Жалғыз акционердің сұрау салуларына ақпаратты уақтылы ұсынудың тоқсан сайынғы мониторингін қамтамасыз етеді.

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

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

2) осы Кодекстің қағидаттары мен ережелерінің сақталуы туралы есепті дайындау;

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

4) акционерлерге, лауазымды тұлғаларға, Қоғам қызметкерлеріне корпоративтік басқару мәселелері бойынша консультация беру;

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

71. Мүдделер қақтығысымен жағдайлар туындаған жағдайда Корпоративтік хатшы осы ақпаратты Директорлар кеңесі төрағасының назарына жеткізеді.

*72-тармаққа «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес өзгерістер енгізілді (бұр. ред. қар.)*

72. Корпоративтік хатшының өз міндеттерін орындау үшін білімі, тәжірибесі мен біліктілігі, іскерлік беделі бар. Қоғамның көлеміне және оның қызметінің ауқымына қарай Корпоративтік хатшы қызметі құрылуы мүмкін.

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

Директорлар кеңесінің отырыстарын дайындау мен өткізудің тиімділігін арттыру мақсатында Директорлар кеңесінің мүшелеріне ұсынылған материалдардың толықтығы мен пайдалылығын мерзімді түрде талқылау ұсынылады. Осы талқылаулардың нәтижелері Корпоративтік хатшы қызметінің тиімділігін бағалау үшін негіз болады.

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

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

Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

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

1) Қоғамның органдарынан, лауазымды адамдарынан және қызметкерлерінен Директорлар кеңесінің отырыстарында шешімдер және Жалғыз акционердің шешімдері қабылдау үшін қажетті құжаттар мен ақпаратты сұрату және алу;

2) Директорлар кеңесінің отырыстарын ұйымдастыру жөнінде және Қоғамның лауазымды адамдарына Директорлар кеңесі мен Жалғыз акционер қабылдаған шешімдер туралы ақпаратты жеткізу, сондай-ақ олардың орындалуын кейіннен бақылау жөнінде шаралар қабылдау;

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

Қоғам Басқармасы Корпоративтік хатшыға өз өкілеттіктерін орындау кезінде жан-жақты көмек көрсетеді.

## **10-параграф. Қоғам омбудсмені**

*74-тармаққа «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 жс. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес өзгерістер енгізілді (бұр. ред. қар.)*

74. Іскерлік этика қағидаттарын сақтау, Қоғамда туындайтын әлеуметтік-еңбек дауларын оңтайлы реттеу мақсатында Қоғамда Қоғамның, Жалғыз акционердің немесе оның еншілес ұйымдарының қызметкерлері арасынан Омбудсмен тағайындалуы мүмкін.

Омбудсмен лауазымына үміткер мінсіз іскерлік беделге, жоғары беделге, сондай-ақ бейтарап шешімдер қабылдау қабілетіне ие болуы керек.

Омбудсмен Қоғамның Директорлар кеңесінің шешімімен тағайындалады және әрбір екі жыл сайын қайта сайлануға тиіс. Омбудсменнің рөлі өзіне жүгінген жұмыскерлерге, еңбек дауларына, дау-жанжалдарға қатысушыларға консультация беру және Қазақстан Республикасы заңнамасының нормаларын сақтауды (оның ішінде, қажет болған жағдайда құпиялылықты сақтауды) ескере отырып, оларға өзара қолайлы, сындарлы және іске асырылатын шешімді әзірлеуге жәрдем көрсету, Қоғам жұмыскерлерінің де, сондай-ақ Қоғамның да проблемалық әлеуметтік-еңбек мәселелерін шешуге жәрдем көрсету болып табылады.

Омбудсмен өзі анықтаған, жүйелі сипатқа ие және тиісті шешімдер (кешенді шаралар) қабылдауды талап ететін проблемалық мәселелерді Қоғамның тиісті органдары мен лауазымды тұлғаларының қарауына шығарады, оларды шешу үшін сындарлы ұсыныстар береді.

Омбудсмен жылына кемінде бір рет жүргізілген жұмыстың нәтижелері туралы есепті Кадрлар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитетке және оның қызметінің нәтижелерін бағалайтын Қоғамның Директорлар кеңесінің Аудит және тәуекелдер жөніндегі комитетіне ұсынады.

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

## **11-параграф. Ішкі аудит қызметі**

75. Қоғам жұмысын жетілдіруге бағытталған тәуелсіз және объективті кепілдіктер мен консультациялар беру жөніндегі қызмет ретінде ішкі аудитті жүзеге асыру үшін Ішкі

Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

аудит қызметі құрылды және жұмыс істейді. Ішкі аудит тәуекелдерді басқару, бақылау және корпоративтік басқару процестерінің тиімділігін бағалау мен арттыруға жүйелі және дәйекті тәсілді пайдалана отырып, қойылған мақсаттарға қолжеткізуге көмектеседі.

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

Ішкі аудит қызметінің қызметкерлері Директорлар кеңесінің және Қоғам Басқармасының құрамына сайлана алмайды.

Ішкі аудит қызметі тікелей Қоғамның Директорлар кеңесіне бағынады және Қоғам Басқармасына тәуелді емес. Ішкі аудит қызметінің міндеттері мен функциялары, оның құқықтары мен жауапкершілігі Қоғамның Директорлар кеңесі бекітетін Ішкі аудит қызметі туралы ережеде айқындалады.

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

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

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

2) Қоғамның ішкі аудитінің мәртебесі, мақсаттары мен міндеттері;

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

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

5) Ішкі аудит қызметінің көлемі мен құрамы;

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

7) Ішкі аудит қызметінің Директорлар кеңесімен және Қоғам басқармасымен өзара іс-қимыл жасау мен Аудит және тәуекелдер жөніндегі комитетке және Қоғамның Директорлар кеңесіне есептілік беру тәртібі.

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

1) Қоғамның Басқармасы мен қызметкерлеріне тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және корпоративтік басқару жүйелерін жетілдіру бойынша рәсімдер мен іс-шараларды әзірлеуде және олардың орындалуына мониторинг жүргізуде жәрдемдесу;

2) Қоғамның сыртқы аудиторымен, сондай-ақ тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және корпоративтік басқару саласында кеңес беру қызметтерін көрсететін тұлғалармен қызметті үйлестіру;

3) өз қызметтері/ішкі аудит функциялары жоқ еншілес ұйымдардың ішкі аудитінің белгіленген тәртібі шеңберінде жүргізуді, сондай-ақ Қоғамның Директорлар кеңесіне қажетті ақпаратты жинау және ұсыну мәселелері бойынша және тұтастай алғанда еншілес ұйымдардың ішкі аудит қызметтерінің жұмысын дамыту/жетілдіру мәселелері бойынша еншілес ұйымдардың ішкі аудит қызметтерімен өзара іс-қимыл жасау шарттары мен тәртібін айқындайды;

Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

4) Директорлар кеңесіне және Аудит жөніндегі комитетке Ішкі аудит қызметі қызметінің нәтижелері және (жылдық) аудиторлық жоспардың орындалуы туралы мерзімді есептерді дайындау және ұсыну (оның ішінде елеулі тәуекелдер, кемшіліктер, анықталған кемшіліктерді жою жөніндегі іс-шараларды орындаудың нәтижелері мен тиімділігі, нақты жай-күйді бағалау нәтижелері, тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және корпоративтік басқару жүйесінің сенімділігі мен тиімділігі туралы ақпаратты қамтиды);

5) Қоғам Басқармасы мүшелерінің және оның қызметкерлерінің инсайдерлік ақпаратқа және сыбайлас жемқорлыққа қарсы күреске, әдеп талаптарын сақтауға қатысты Қазақстан Республикасы заңнамасының ережелерін және ішкі құжаттарды сақтауын тексеру;

6) сыртқы аудитор ұсынымдарының орындалуына мониторингті жүзеге асыру;

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

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

## 12-параграф. Басқарма

*78-тармақ «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес (бұр. ред. қар.) редакцияда жазылды.*

78. Қоғамның ағымдағы қызметіне басшылықты Басқарма жүзеге асырады. Басқарма төрағасы мен мүшелері жоғары кәсіби және жеке сипаттамаларға, адал іскерлік беделге ие және этикалық стандарттарды ұстанады. Басқарма төрағасы жоғары ұйымдастырушылық қабілеттерге ие, Жалғыз акционермен белсенді өзара іс-қимылда жұмыс істейді және Директорлар кеңесімен, қызметкерлермен және басқа да мүдделі тараптармен сындарлы диалог құрады.

79. Басқарма Директорлар кеңесіне есеп береді және Қоғамның күнделікті қызметіне басшылықты жүзеге асырады, даму стратегиясын және/немесе даму жоспарын және Директорлар кеңесі мен Жалғыз акционер қабылдаған шешімдерді іске асыру үшін жауапты болады.

80. Директорлар кеңесі Басқарма мүшелерін (Басқарма төрағасын қоспағанда) сайлайды, өкілеттік мерзімдерін, лауазымдық жалақысының мөлшерін, олардың еңбегіне ақы төлеу мен сыйлықақы беру шарттарын айқындайды. Басқарма құрамына үміткерлерді іздеу және іріктеу, олардың сыйақысын анықтау процесінде Қоғамның Директорлар кеңесінің Кадрлар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитеті басты рөл атқарады.

Директорлар кеңесінің Кадрлар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитетінің қарауына үміткерлер, Басқарма құрамына сайлауға ұсыныстарды Басқарма төрағасы енгізеді. Директорлар кеңесі Басқарма басшысы Басқарма құрамына сол бір бос лауазымға ұсынған үміткерді екінші рет қабылдамаған жағдайда, осы бос лауазымға үміткер бойынша ұсыныс енгізу құқығы Директорлар кеңесіне ауысады.

Директорлар кеңесі Басқарма мүшелерінің (Басқарма төрағасын қоспағанда) өкілеттіктерін кез келген уақытта тоқтата алады.

Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

Қоғам Басқармасының мүшелерін үш жылға дейінгі мерзімге сайлау ұсынылады. Басқарма Төрағасы мен мүшелерінің өкілеттік мерзімдері жалпы Басқарма өкілеттігінің мерзімімен сәйкес келеді.

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

*81-тармаққа «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес өзгерістер енгізілді (бұр. ред. қар.)*

81. Басқарма Директорлар кеңесінің басшылығымен Қоғамның даму стратегиясын және/немесе даму жоспарын әзірлейді.

Басқарма төмендегілерді қамтамасыз етеді:

1) Қызметті Қазақстан Республикасы заңнамасының, Қоғамның Жарғысы мен ішкі құжаттарының нормаларына, Жалғыз акционердің, Директорлар кеңесінің шешімдеріне сәйкес жүзеге асыру;

2) тәуекелдерді тиісті басқару және ішкі бақылау;

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

4) Қоғам қызметкерлерінің еңбек қауіпсіздігі;

5) Қоғам қызметкерлерінің мүдделілігі мен ниеттестігі атмосферасын құру, корпоративтік мәдениетті дамыту.

Директорлар кеңесі Қоғам Басқармасының қызметін бақылауды жүзеге асырады. Бақылау Басқарманың Директорлар кеңесіне орта мерзімді даму жоспарларының орындалуы және жылына кемінде бір рет қолжеткізілген нәтижелер мәселелері бойынша тұрақты есеп беруі және Басқарманы тыңдауы арқылы іске асырылуы мүмкін.

*82-тармақ «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес (бұр. ред. қар.) редакцияда жазылды.*

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

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

Әрбір мәселені қарау кезінде шешім қабылдауға/қабылдамауға байланысты тәуекелдерге және олардың Қоғамның рентабельді қызметіне ықпалына жеке талқылау арналады.

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

83. Басқарма төрағасы мен мүшелері мүдделер қақтығысына байланысты жағдайдың туындауына жол бермейді. Мүдделер қақтығысы туындаған жағдайда, олар бұл туралы Директорлар кеңесін не Басқарма төрағасын алдын ала хабардар етеді, оны жазбаша тіркеу және мәселе бойынша шешім қабылдауға қатыспау қажеттігі туралы хабарлайды.

Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

*84-тармақ «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес (бұр. ред. қар.) редакцияда жазылды.*

84. Басқарма төрағасы мен мүшелері Директорлар кеңесінің мақұлдауымен ғана басқа ұйымдарда лауазымдарды атқара алады. Басқарма төрағасы басқа заңды тұлғаның басқарма басшысы лауазымын атқармайды.

*85-тармақ «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес (бұр. ред. қар.) редакцияда жазылды.*

85. Басқарма Қоғамның оңтайлы ұйымдық құрылымын құруды қамтамасыз етеді.

Ұйымдық құрылым мыналарға бағытталуы керек:

- 1) шешім қабылдау тиімділігі;
- 2) Қоғам өнімділігін арттыру;
- 3) шешімдер қабылдаудың жеделдігі;
- 4) ұйымдастырушылық икемділік.

Қоғамның бос орындарына үміткерлерді іріктеу ашық және айқын конкурстық рәсімдер негізінде жүзеге асырылады. Қоғам қызметкерлерін мансаптық ілгерілету, материалдық ынталандыру білім деңгейін, құзыреттерін, жұмыс тәжірибесін және қойылған міндеттерге қолжеткізуді ескере отырып, меритократия қағидаттарына сәйкес жүзеге асырылады. Қоғамда Жалғыз акционердің және оның еншілес ұйымдарының бірыңғай кадр резерві қызметкерлерінің пулы қалыптастырылады, одан кейін орта және жоғары менеджменттің басшы лауазымдарына тағайындаулар жүргізілуі мүмкін. Қызметкерлер жыл сайынғы негізде қызмет тиімділігін кешенді бағалаудан өтеді.

Кадрларды іріктеу рәсімдері мынадай талаптар бойынша іске асырылады:

Қоғамның Жалғыз акционерінің және еншілес ұйымдардың ішкі ресурстарын дамытуға артықшылық беру, ал мұндай мүмкіндік болмаған кезде – бәсекелестікті арттыруға және кәсібилік пен құзыреттілік талаптарына жауап беретін лайықты үміткерлерді іріктеуге ықпал ететін мүмкіндіктердің теңдігі қағидатын қамтамасыз ете отырып, адамдардың кең ауқымы үшін лауазымдарға орналасу үшін ашықтық пен шектеулердің болмауы;

кадрларды бейтарап іріктеу және протекционизмнің, патронаждық қабылдау жүйесінің толық болмауы (берілгендік, этностық тиістілік, туыстық байланыстар және жеке достық қағидаты бойынша);

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

### **13-параграф. Қоғамның Басқарма мүшелерін бағалау және марапаттау**

86. Басқарма төрағасы мен мүшелерін Директорлар кеңесі бағалайды. Бағалаудың негізгі өлшемшарты қойылған ҚТК-ға қолжеткізу болып табылады.

Басқарма төрағасы мен мүшелерінің уәждемелік ҚТК-ні Қоғамның Директорлар кеңесі бекітеді. Басқарма мүшелерінің уәжді ҚТК бөлігіндегі ұсыныстарды Директорлар кеңесінің қарауына Басқарма төрағасы енгізеді.

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

Басқарма Төрағасы мен мүшелерінің еңбегіне ақы төлеу тұрақты және ауыспалы бөліктен құралады. Лауазымдық айлықақыны белгілеу кезінде орындалатын міндеттердің

Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

күрделілігі, қызметкердің дербес құзыреті және оның нарықтағы бәсекеге қабілеттілігі, осы тұлғаның Қоғамның дамуына қосқан үлесі, ұқсас компаниялардағы лауазымдық айлықақылар деңгейі, Қоғамдағы экономикалық ахуал назарға алынады.

Еңбек шарты мерзімінен бұрын бұзылған жағдайда сыйақы Қоғамның Директорлар Кеңесі бекіткен ішкі құжаттарға сәйкес төленеді.

## 7-тарау. Тұрақты даму қағидаты

87. Қоғам және оның еншілес ұйымдары мүдделі тараптар мүдделерінің теңгерімін сақтай отырып, ұзақ мерзімді кезеңде тұрақты дамуды қамтамасыз ету үшін экономикаға, экологияға және қоғамға өз ықпалының маңыздылығын сезінеді. Мүдделі тараптармен жауапты, ойластырылған және ұтымды өзара іс-қимыл жасау тәсілі Қоғамның және оның еншілес ұйымдарының тұрақты дамуына ықпал ететін болады.

*88-тармақ «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес (бұр. ред. қар.) редакцияда жазылды.*

88. Қоғам және оның еншілес ұйымдары қызметтің рентабельділігіне ұмтылады, тұрақты дамуды қамтамасыз етеді, мүдделі тараптар мүдделерінің теңгерімін сақтайды.

Қоғам және оның еншілес ұйымдары өз қызметін жүзеге асыру барысында мүдделі тараптарға ықпал етеді немесе олардың ықпалын сезінеді. Тұрақты даму саласындағы қызмет үздік халықаралық стандарттарға сәйкес келеді.

Мүдделі тараптар Қоғамның және оның еншілес ұйымдарының қызметіне, атап айтқанда рентабельділікке қолжеткізуге, тұрақты дамуға, бедел мен имиджге оң да, теріс те әсер етуі, тәуекелдерді құруы немесе төмендетуі мүмкін. Қоғам және оның еншілес ұйымдары мүдделі тараптармен тиісті өзара іс-қимылға маңызды мән береді.

*89-тармаққа «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес өзгерістер енгізілді (бұр. ред. қар.)*

89. Қоғам және оның еншілес ұйымдары мүдделі тараптарды айқындау және олармен өзара іс-қимыл жасау кезінде мүдделі тараптарды айқындау мен олардың өзара іс-қимылының халықаралық стандарттарын пайдаланады.

Мүдделі тараптардың тізбесі мыналарды қамтиды, бірақ олармен шектелмейді:

Мүдделі тараптар	Қосатын үлесі, ықпалы	Күту, мүддесі
Инвесторлар, оның ішінде Жалғыз акционер, халықаралық қаржы институттары	Қаржы ресурстары (меншікті капитал, қарыз қаражаты)	Салынған инвестициялардың рентабельділігі, дивидендтерді, негізгі борыш пен сыйақыны уақтылы төлеу
Қызметкерлер, лауазымды тұлғалар	Адами ресурстар, ниеттестік	Жоғары жалақы, жақсы еңбек жағдайлары, кәсіби даму
Кәсіптік одақтар	Әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз етуге, еңбек қатынастарын реттеуге және жанжалдарды шешуге жәрдемдесу	Қызметкерлердің құқықтарын сақтау, жақсы еңбек жағдайлары
Клиенттер	Ұйымның қызметтерін сатып алу арқылы қаржылық	Жоғары сапалы, қызметтерді қолайлы бағамен алу



Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

	ресурстар	
Өнім берушілер	Құнды құру үшін ресурстарды (тауарларды, жұмыстар мен қызметтерді) жеткізу	Сенімді өткізу нарығы, тұрақты төлемге қабілетті сатып алушы
Жергілікті қоғамдастықтар, қызметті жүзеге асыру орындарындағы халық, қоғамдық ұйымдар	Қызметті жүзеге асыру орындарындағы қолдау; жергілікті биліктің ниеттестігі мен қолдауы; ықыласты көзқарас; ынтымақтастық	Қосымша жұмыс орындарын құру, өңірді дамыту
Үкімет, мемлекеттік органдар, Парламент	Мемлекеттік реттеу, ҰФ және РБ-дан бөлінген қаражатты қайтару	Салықтар, әлеуметтік мәселелерді шешу

Қоғам мен оның еншілес ұйымдары диалог пен ұзақ мерзімді ынтымақтастықты жолға қою жөнінде шаралар қабылдауы және мүдделі тараптармен қарым-қатынастарды басқаруы тиіс.

90. Қоғам және оның еншілес ұйымдары тәуекелдерді ескере отырып және тәуелділікті (тікелей немесе жанама), міндеттемелерді, жағдайды (жоғары тәуекел аймақтарына ерекше назар аудара отырып), әсерді және әртүрлі перспективаларды ескере отырып, мүдделі тараптардың картасын жасайды.

Мүдделі тараптармен өзара әрекеттесу әдістері келесі формаларды қамтиды, бірақ олармен шектелмейді:

Өзара әрекеттесу деңгейі	Өзара әрекеттесу әдістері
Консультациялар: екі жақты өзара іс-қимыл; мүдделі тараптар Қоғам мен ұйымдардың сұрақтарына жауап береді	Сауалнамалар; фокус-топтар; мүдделі тараптармен кездесулер; көпшілік кездесулер; семинарлар; байланыс құралдары арқылы кері байланыс беру; консультативтік кеңестер
Келіссөздер	Әлеуметтік әріптестік қағидаттарына негізделген ұжымдық келіссөздер
Қатысу: екі жақты немесе көпжақты өзара әрекеттесу; барлық тараптардың тәжірибесі мен білімін арттыру, мүдделі тараптар мен ұйымдар дербес әрекет етеді	Көпжақты форумдар; консультациялық панельдер; консенсусқа қол жеткізу процесі; бірлескен шешім қабылдау процесі; фокус-топтар; кері байланыс беру схемалары
Ынтымақтастық: екіжақты немесе көпжақты өзара іс-қимыл; тәжірибе мен білімді бірлесіп қалыптастыру, шешімдер мен шаралар қабылдау	Бірлескен жобалар; бірлескен кәсіпорындар; серіктестік; мүдделі тараптардың бірлескен бастамалары
Өкілеттік беру, мүдделі тараптар (егер қолданылса) басқаруға қатысады	Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл мәселелерін басқаруға, стратегияға және операциялық қызметке интеграциялау

*91-тармаққа «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешіміне, отырыстың 18.12.19 ж. № 59/19 хаттамасына сәйкес өзгерістер енгізілді (бұр. ред. қар.)*

91. Қоғам және оның еншілес ұйымдары ұзақ мерзімді тұрақты даму үшін өздерінің экономикалық, экологиялық және әлеуметтік мақсаттарының дәйектілігін қамтамасыз

Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

етеді. Қоғамдағы және еншілес ұйымдардағы тұрақты даму үш компоненттен тұрады: экономикалық, экологиялық және әлеуметтік.

Экономикалық компонент Қоғамның және оның еншілес ұйымдарының қызметін олардың қызметінің рентабельділігіне, акционерлер мен инвесторлардың мүдделерін қамтамасыз етуге, процестердің тиімділігін арттыруға, неғұрлым жетілдірілген технологияларды құру мен дамытудағы инвестициялардың өсуіне, еңбек өнімділігін арттыруға бағыттайды.

Экологиялық компонент биологиялық және физикалық табиғи жүйелерге әсерді азайтуға, шектеулі ресурстарды оңтайлы пайдалануға, экологиялық, энергия және материал үнемдейтін технологияларды қолдануға ықпал етеді.

Әлеуметтік компонент әлеуметтік жауапкершілік қағидаттарына бағытталған, оның ішінде еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету және қызметкерлердің денсаулығын сақтау, әділ сыйақы және қызметкерлердің құқықтарын сақтау, персоналды жеке дамыту, қызметкерлерге арналған әлеуметтік бағдарламаларды іске асыру, жаңа жұмыс орындарын құру, демеушілік және қайырымдылық, экологиялық және білім беру акцияларын өткізу.

Қоғам қызметкерлерді іріктеуді Қоғамның ішкі құжаттарына сәйкес ашық конкурстық рәсімдер негізінде жүзеге асырады.

Қоғам және оның еншілес ұйымдары осы үш аспект бойынша өз қызметі мен тәуекелдеріне талдау жүргізеді, сондай-ақ өз қызметі нәтижелерінің мүдделі тараптарға теріс әсерін болдырмауға немесе азайтуға тырысады.

Халықаралық стандарттар тұрақты даму категориялары мен аспектілерінің келесі жіктелуге әкеледі:

Санаттар	Аспектiлер
<b>Экономикалық</b>	Экономикалық тиімділік; нарықтарда болу; жанама экономикалық әсерлер; сатып алу практикасы
<b>Экологиялық</b>	Материалдар; энергия; су; биоалуантүрлілік; шығарындылар; төгінділер мен қалдықтар; өнімдер мен қызметтер; талаптарға сәйкестік; көлік, жалпы ақпарат; өнім берушілерді экологиялық бағалау; экологиялық мәселелерге шағым беру механизмдері
<b>Әлеуметтік</b>	Еңбек қатынастары практикасы мен лайықты еңбекке жұмыспен қамту, жұмыс орнындағы денсаулық пен қауіпсіздік, оқыту мен білім беру, қызметкерлер мен басшылықтың қарым-қатынасы, әртүрлілік пен тең мүмкіндіктер, әйелдер мен еркектердің бірдей сыйақысы, өнім берушілердің еңбек қатынастары практикасын бағалау, еңбек қатынастары практикасына шағымдану механизмдері жатады
	Адам құқықтарына, оның ішінде инвестициялар, кемсітушілікке жол бермеу, қауымдастық пен ұжымдық келіссөздер жүргізу еркіндігі, балалар еңбегі, мәжбүрлі немесе міндетті еңбек, қауіпсіздікті қамтамасыз ету практикасы, байырғы және кіші ұлттардың құқықтары, өнім берушілердің адам құқықтарын сақтауын бағалау, адам құқықтарының бұзылуына шағымдану механизмдері жатады
	Қоғам, оның ішінде жергілікті қоғамдастықтарды, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылды, мемлекеттік саясатты, бәсекелестікке кедергі жасамауды, талаптарға сәйкестікті, өнім берушілердің қоғамға әсерін бағалауды, қоғамға әсер етуге шағымдану механизмдерін қамтиды

Өнім үшін жауапкершілік тұтынушының денсаулығы мен қауіпсіздігін, өнімдер мен қызметтерді таңбалауды, маркетингтік коммуникацияларды, тұтынушының жеке өміріне қол сұғылмаушылықты, талаптарға сәйкестікті қамтиды
--

92. Тұрақты даму саласындағы қағидаттар ашықтық, есептілік, айқындық, әдепті мінез-құлық, мүдделі тараптардың мүдделерін сақтау, заңдылық, адам құқықтарын сақтау, сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік, мүдделер қақтығысына жол бермеу болып табылады.

Қағидалар деп мыналарды түсіну керек:

1) ашықтық - біз кездесулерге, талқылаулар мен диалогқа ашықпыз; біз өзара мүдделерді есепке алуға, Қоғамның, оның еншілес ұйымдары мен мүдделі тараптардың мүдделері арасындағы құқықтар мен теңгерімді сақтауға негізделген мүдделі тараптармен ұзақ мерзімді ынтымақтастықты құруға ұмтыламыз;

2) есептілік - біз экономикаға, қоршаған ортаға және Қоғамға әсер еткені үшін өз есептілігімізді түсінеміз; біз Қоғамның және оның еншілес ұйымдарының ұзақ мерзімді кезеңдегі қызметінің рентабельділігі үшін акционерлер мен инвесторлар алдындағы жауапкершілігімізді түсінеміз; біз ресурстарға (энергияны, шикізатты қоса алғанда) ұқыпты қарау арқылы өз қызметіміздің қоршаған ортаға және Қоғамға теріс әсерін барынша азайтуға тырысамыз, қалдықтар шығарындыларын дәйекті қысқарту және өнімділігі жоғары, энергия және ресурс үнемдеуші технологияларды енгіземіз; біз мемлекеттік бюджетке салықтар мен заңнамада көзделген өзге де алымдарды төлейміз; біз өзіміздің даму стратегиямыз бен мүмкіндіктеріміз шеңберінде жұмыс орындарын сақтаймыз және құрамыз; біз өз стратегиямыз шеңберінде және қолда бар қаржылық мүмкіндіктер шегінде қызметті жүзеге асыратын елдімекеннің дамуына жәрдемдесуге тырысамыз; біз шенеуніктер деңгейінен бастап, қызметкерлермен аяқтай отырып, әр деңгейде ойластырылған және ақылға қонымды шешімдер қабылдаймыз және іс-әрекеттер жасаймыз; біз ресурстарды ұқыпты және жауапкершілікпен пайдалануға, еңбек өнімділігін арттыруға бағытталған инновациялық технологияларды енгізуге ұмтыламыз; біздің өнімдеріміз, тауарларымыз бен қызметтеріміз заңнамада белгіленген тұтынушылардың денсаулығы мен қауіпсіздігі стандарттарына сәйкес келуі және тиісті сапада болуы тиіс; біз өз клиенттерімізді бағалаймыз;

3) айқындық - біздің шешімдеріміз бен әрекеттеріміз мүдделі тараптар үшін анық және ашық болуы тиіс. Біз құпия ақпаратты қорғау жөніндегі нормаларды ескере отырып, заңнамада және құжаттарымызда көзделген ақпаратты уақытылы ашамыз;

4) этикалық мінез-құлық - біздің шешімдеріміз бен іс-әрекеттеріміздің негізі - құрмет, адалдық, ашықтық, командалық рух пен сенім, адал ниеттілік пен әділеттілік сияқты құндылықтарымыз;

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

6) заңдылық - біздің шешімдеріміз, іс-әрекеттеріміз және мінез-құлқымыз Қазақстан Республикасының заңнамасына және Қоғам 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 пайдалануға үзілді-кесілді қабылдамаймыз және тыйым саламыз; біздің қызметкерлер - біздің басты құндылығымыз және негізгі ресурсымыз, біздің қызметіміздің нәтижелері олардың кәсібилігі мен қауіпсіздігінің деңгейіне тікелей байланысты. Сондықтан біз еңбек

Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

нарығынан кәсіби кандидаттарды ашық және айқын түрде тартамыз және меритократия қағидаты негізінде өз қызметкерлерімізді дамытамыз; қызметкерлеріміздің еңбек қауіпсіздігі мен қорғалуын қамтамасыз етеміз; сауықтыру бағдарламаларын жүргіземіз және қызметкерлерге әлеуметтік қолдау көрсетеміз; қызметкерлерді ынталандыру мен дамытудың тиімді жүйесін құрамыз; корпоративтік мәдениетті дамытамыз;

8) сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік - сыбайлас жемқорлық біздің ұйымдарымыздың акционерлеріміз, инвесторларымыз, өзге де мүдделі тараптарымыз және тұтастай алғанда Қоғам үшін жасайтын құнын бұзады; біз барлық мүдделі тараптармен өзара іс-қимылда оның кез келген көріністерінде сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік жариялаймыз. Сыбайлас жемқорлық істеріне тартылған лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер заңдарда көзделген тәртіппен жұмыстан шығарылуға және жауапқа тартылуға жатады; Қоғамдағы және оның еншілес ұйымдарындағы ішкі бақылау жүйелері оның ішінде сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтарға жол бермеуге, олардың алдын алуға және анықтауға бағытталған шараларды қамтиды; Қоғам мен еншілес ұйымдар сыбайлас жемқорлыққа қарсы күресте олардың хабардар болуын арттыру үшін мүдделі тараптармен диалогты дамытуы керек;

9) мүдделер қақтығысына жол бермеу - мүдделер қақтығысына байланысты елеулі бұзушылықтар Қоғамның және оның еншілес ұйымдарының беделіне нұқсан келтіруі және Жалғыз акционер мен өзге де мүдделі тараптардың оларға деген сеніміне нұқсан келтіруі мүмкін; лауазымды адамның немесе қызметкердің жеке мүдделері олардың өздерінің лауазымдық, функционалдық міндеттерін бейтарап орындауына ықпал етпеуге тиіс; беделді серіктестермен қарым-қатынаста Қоғам және оның еншілес ұйымдары тараптар бір-біріне қатысты барынша адал, мейірімді, әділ әрекет етуге міндетті болатын сенімгерлік қатынастарды орнатуға және сақтауға сене отырып, мүдделер қақтығысының алдын алуға, анықтауға және жоюға шаралар қолданады;

10) жеке мысал - әрқайсымыз күн сайын өз іс-әрекеттерімізде, мінез-құлқымызда және шешімдер қабылдау кезінде тұрақты даму қағидаттарын енгізуге ықпал етеміз; басқарушылық ұстанымдарды атқаратын лауазымды адамдар мен қызметкерлер өздерінің жеке үлгісімен тұрақты даму қағидаттарын енгізуге ынталандыруы тиіс.

*93-тармаққа «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешіміне, отырыстың 18.12.19 ж. № 59/19 хаттамасына сәйкес өзгерістер енгізілді (бұр. ред. қар.)*

93. Қоғамда және оның еншілес ұйымдарында келесі элементтерді қамтитын, бірақ олармен шектелмейтін тұрақты даму саласындағы басқару жүйесін құру қажет:

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

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

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

4) мүдделі тараптардың картасын жасау;

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

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

Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

7) тұрақты даму саласындағы іс-шаралардың тұрақты мониторингі мен оларды бағалау, мақсаттар мен ҚТК-ға қолжеткізуді бағалау, түзету шараларын қабылдау, тұрақты жақсарту мәдениетін енгізу.

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

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

94. Қоғам және оның еншілес ұйымдары тұрақты даму саласындағы іс-шаралар жоспарларын төмендегілер арқылы әзірлейді:

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

2) тұрақты даму саласындағы тәуекелдерді айқындау; тәуекелдер тұрақты дамудың үш бағытына сәйкес бөлінеді, сондай-ақ сабақтас бағыттарға әсер етуі және басқа да тәуекелдерді тартуы мүмкін. Тәуекелдерді анықтау үшін Қоғамға және оның еншілес ұйымдарына әсер етудің ішкі және сыртқы факторларына талдау жүргізіледі;

3) мүдделі тараптардың анықтамалары және олардың қызметке ықпалы;

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

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

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

7) қалыптастырылған жоспарды іске асыру;

8) тұрақты мониторинг және тұрақты есептілік;

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

Тұрақты дамуды келесіге біріктіру ұсынылады:

1) басқару жүйесі;

2) даму стратегиясы;

3) тәуекелдерді басқаруды, жоспарлауды (ұзақ мерзімді (стратегия), орта мерзімді (5 жылдық даму жоспары) және қысқа мерзімді (жылдық бюджет) кезеңдерді) қоса алғанда, негізгі процестер, есептілік, тәуекелдерді басқару, адами ресурстарды басқару, инвестициялар, операциялық қызмет және басқалар, сондай-ақ осы кезеңнен бастап барлық деңгейлерде шешімдер қабылдау процестеріне қатысты шешімдер (Жалғыз акционер, Директорлар кеңесі, Басқарма) болып бөлінеді және қатардағы қызметкерлермен аяқталады.

*95-тармаққа «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына (бұр. ред. қар.), «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ Басқармасының шешімімен 01.10.21 ж. отырыстың № 52/21 хаттамасына (бұр. ред. қар.) сәйкес өзгерістер енгізілді.*

95. Тұрақты даму саласындағы басқару жүйесінде тұрақты даму саласындағы қағидаттарды, стандарттарды және тиісті саясаттар мен жоспарларды іске асыру үшін әрбір органның және барлық қызметкерлердің рөлдері, құзыреттері, жауапкершілігі айқындалады және бекітіледі.

Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

Қоғамның Директорлар кеңесі тұрақты дамуды енгізуге стратегиялық басшылық пен бақылауды жүзеге асырады. Қоғам Басқармасы тұрақты даму саласындағы тиісті іс-шаралар жоспарын қалыптастырады және бекітеді.

Тұрақты даму мәселелерін дайындау мақсатында комитет құрылады немесе осы функциялар Қоғамның Директорлар кеңесі жанындағы қолданыстағы комитеттердің бірінің құзыретіне беріледі.

Қоғамда және оның еншілес ұйымдарында оқыту және біліктілікті арттыру бағдарламалары тұрақты негізде жүргізіледі. Оқыту тұрақты дамуды енгізудегі тұрақты элемент болып табылады. Қоғамның және оның еншілес ұйымдарының лауазымды адамдары қызметкерлердің орнықты даму қағидаттарын түсінуі мен ұстануына және мәдениетті, қызметті жүргізу және міндеттерді орындау кезіндегі мінез-құлықты өзгертуге негізделген тұрақты дамуға тартылуына ықпал етеді. Қоғамда жыл сайын қызметкерлердің қатысуы мен қанағаттануы бойынша зерттеулер жүргізіледі.

96. Тұрақты даму қағидаттарын енгізудің артықшылықтары мыналарды қамтиды:

1) инвестициялар тарту - әлемдік тәжірибеде инвесторлардың инвестициялық тартымдылығын айқындау кезінде тұрақты даму саласындағы тиімділік ескеріледі;

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

3) тиімділікті арттыру - өнімділігі жоғары және ресурс тиімді технологияларды енгізу өзінің бәсекеге қабілеттілігі мен тиімділігін арттыра отырып, инновациялық өнімдер мен қызметтерді құруға мүмкіндік береді;

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

5) ішкі және сыртқы мүдделі тараптар тарапынан адалдықты арттыру - тартымды еңбек жағдайларын, кәсіби және мансаптық өсу үшін мүмкіндіктер жасау перспективалы білікті мамандарды тартуға және ұстап қалуға мүмкіндік береді; мүдделі тараптармен тиімді диалог құру клиенттер, Жалғыз акционер, инвесторлар, мемлекеттік органдар, жергілікті халық, қоғамдық ұйымдар тарапынан түсіну және қолдау есебінен қызметтің тиімділігін арттыруға ықпал ететін Қоғам және оның еншілес ұйымдары қызметінің айналасында жағымды ортаны қалыптастыруға ықпал етеді.

*97-тармаққа «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес өзгерістер енгізілді (бұр. ред. қар.)*

97. Қоғам мен еншілес ұйымдар әріптестермен тиісті келісімшарттарға (келісімдерге, шарттарға) тұрақты даму қағидаттары мен стандарттарын енгізу мен сақтауды талқылайды.

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

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

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

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

*98-тармаққа «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес өзгерістер енгізілді (бұр. ред. қар.)*

98. Қоғамда тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылаудың тиімді жұмыс істейтін жүйесі бар, ол Қоғамның өзінің стратегиялық және операциялық мақсаттарына қол жеткізуіне ақылға қонымды сенімділікті қамтамасыз етуге бағытталған және ұйымдық саясаттардың, рәсімдердің, мінез-құлық пен іс-қимыл нормаларының, басқарудың әдістері мен механизмдерінің жиынтығы болып табылады:

- 1) Қоғам қызметінің рентабельділігі, стратегиялық мақсаттар мен олардың ілеспе тәуекелдері арасындағы оңтайлы теңгерім;
- 2) қаржы-шаруашылық қызметінің тиімділігі және Қоғамның қаржылық тұрақтылығына қол жеткізу;
- 3) Қоғам активтерінің сақталуы және ресурстарының тиімді пайдаланылуы;
- 4) қаржылық және басқарушылық есептіліктің толықтығы, сенімділігі және дұрыстығы;
- 5) Қазақстан Республикасы заңнамасының және Қоғамның ішкі құжаттарының талаптарын сақтау;
- 6) алаяқтықтың алдын алу және негізгі және қосалқы бизнес-процестердің жұмыс істеуін тиімді қолдауды қамтамасыз ету және қызмет нәтижелерін талдау үшін тиісті ішкі бақылау.

*99-тармаққа «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес өзгерістер енгізілді (бұр. ред. қар.)*

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

Қоғамдағы тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылаудың тиімді жүйесін ұйымдастыру қызметкерлердің, менеджменттің, Қоғам органдарының шешім қабылдауда тәуекелдер деңгейінің ақылға қонымдылығы мен қолайлылығын түсінуді қамтамасыз етуге, тәуекелдерге тез жауап беруге, негізгі және қосалқы бизнес-процестер мен күнделікті операцияларды бақылауды жүзеге асыруға қабілетті басқару жүйесін құруға, сондай-ақ тиісті деңгейдегі басшылыққа кез келген елеулі кемшіліктер туралы дереу хабарлауды жүзеге асыруға бағытталған.

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

- 1) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің мақсаттары мен міндеттерін айқындау;
- 2) шешімдер қабылдаудың барлық деңгейлерін қамти отырып және тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін әзірлеу, бекіту, қолдану және бағалау процесіндегі тиісті деңгейдің рөлін ескере отырып, тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің ұйымдық құрылымын қамтиды;

Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

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

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

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

*100-тармаққа «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес өзгерістер енгізілді (бұр. ред. қар.)*

100. Қоғамның әрбір лауазымды адамы шешім қабылдау кезінде тәуекелдерді тиісті түрде қарауды қамтамасыз етеді.

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

Басқарма:

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

2) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің практикалық іске асыру және үздіксіз жүзеге асыру, оған бекітілген тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау қағидаттары мен рәсімдері арқылы құрылуын және тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз етеді;

3) Директорлар кеңесінің шешімдерін және тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін ұйымдастыру саласындағы Аудит және тәуекелдер жөніндегі комитеттің ұсынымдарын орындауға жауап береді;

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

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

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

Құрылымдық бөлімшелердің басшылары/бизнес-процестердің иелері өздерінің функционалдық міндеттеріне сәйкес Қоғам қызметінің өзіне сеніп тапсырылған функционалдық салаларында тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін әзірлеуге, құжаттауға, енгізуге, мониторингтеуге және дамытуға жауапты болады.

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

1) тәуекелдерді басқару және бақылау процестерін жалпы үйлестіру;

2) тәуекелдерді басқару және бақылау саласындағы әдістемелік құжаттарды әзірлеу және тәуекелдерді сәйкестендіру, құжаттау, бақылау рәсімдерін енгізу, мониторингтеу және жетілдіру, тәуекелдерге ден қою жөніндегі іс-шаралар жоспарларын, тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін жетілдіру жөніндегі іс-шаралар жоспарларын,



олардың орындалуы жөніндегі есептерді қалыптастыру процесінде бизнес-процестердің иелері мен қызметкерлерге әдіснамалық қолдау көрсету;

3) тәуекелдерді басқару және бақылау саласында қызметкерлерді оқытуды ұйымдастыру;

4) тәуекелдер қоржынын талдау және тиісті тәуекелдерді басқаруға қатысты ресурстарды ден қою және қайта бөлу стратегиясы бойынша ұсыныстар әзірлеу;

5) тәуекелдер бойынша жиынтық есептілікті қалыптастыру;

6) құрылымдық бөлімшелердің тәуекелдерді басқару процесіне жедел бақылауды жүзеге асыру;

7) Қоғамның Директорлар кеңесін және/немесе Басқармасын тәуекелдерді басқару жүйесінің мәртебесі, бар қауіптер мен олардың алдын алу/нивелирлеу жөніндегі ұсыныстар туралы дайындау және хабардар ету.

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

*102-тармақ «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес (бұр. ред. қар.) редакцияда жазылды.*

102. Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесі барлық елеулі тәуекелдерді сәйкестендіру, бағалау және мониторингтеу рәсімін, сондай-ақ тәуекелдер деңгейін төмендету бойынша уақтылы және барабар шаралар қабылдауды көздейді.

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

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

Негізгі тәуекелдер бойынша төзімділік деңгейлері елеулі оқиғалар туындаған жағдайда қайта қаралады. Күнделікті қызметтегі тәуекелдерді шектейтін лимиттер белгіленеді.

Қоғамда тән тәуекелдерді тұтас және анық түсіну үшін кем дегенде жыл сайынғы негізде тәуекелдер тізілімінде, тәуекелдер картасында, Директорлар кеңесі бекітетін тәуекелдерге ден қою жөніндегі іс-шаралар жоспарында (процестерді жақсарту, барынша азайту стратегиялары) көрсетілетін тәуекелдерді сәйкестендіру және бағалау жүргізіледі.

Директорлар кеңесі тәуекелдер тіркелімі мен картасын қарау кезінде оларға стратегиялық міндеттерді іске асыруға шынымен әсер етуі мүмкін тәуекелдердің енгізілуін, ал тәуекелдерге ден қою жөніндегі іс-шаралар жоспарын қарау кезінде іс-шаралардың пайдалы екендігіне көз жеткізуді қамтамасыз етеді. Қоғамның Директорлар кеңесі мен Басқармасы Қоғамның стратегиясы мен даму жоспарына әсер ету тұрғысынан негізгі тәуекелдер, оларды талдау туралы үнемі ақпарат алады.

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

*103-тармаққа «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес өзгерістер енгізілді (бұр. ред. қар.)*

Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

103. Қоғамда тәуекелдерді басқару және бақылау саласындағы ашық қағидаттар мен тәсілдер, қызметкерлер мен лауазымды тұлғаларды тәуекелдерді басқару жүйесі туралы оқыту практикасы, сондай-ақ құжаттау және қажетті ақпаратты лауазымды тұлғалардың назарына уақтылы жеткізу процесі енгізілді.

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

Тәуекелдерді басқару және бақылау жүйесі шеңберінде Қоғамда Директорлар кеңесін (Аудит жөніндегі комитетті) және ішкі аудит бөлімшесін Қоғамның кез келген қызметкері мен лауазымды адамы Қазақстан Республикасының заңнамасын, ішкі рәсімдерді, Іскерлік әдеп кодексін бұзу фактілері туралы хабардар етудің қауіпсіз, құпия және қолжетімді тәсілі (жедел желі) ұйымдастырылды.

## **2-параграф. Ішкі аудит**

104. Қоғамда тәуекелдерді басқару жүйесінің сенімділігі мен тиімділігін және ішкі бақылау мен корпоративтік басқару практикасын жүйелі түрде тәуелсіз бағалау үшін Ішкі аудит қызметі құрылды.

Қоғам тобына кіретін еншілес ұйымдарда жеке органдар - ішкі аудит қызметтері де құрылуы мүмкін. Жауапкершілігі шектеулі серіктестік нысанындағы еншілес ұйымдарда ішкі аудит функциялары Бақылау кеңесіне функционалдық есеп беретін Тексеру комиссиясына/тексерушіге жүктеледі; бұл ретте Тексеру комиссиясының/тексерушінің мақсаттары, функциялары мен міндеттері, олардың ұйым органдарымен өзара іс-қимыл жасау тәртібі осы Кодексте баяндалған Ішкі аудит қызметіне қолданылатын қағидаттар ескеріле отырып белгіленеді.

105. Ішкі аудит қызметі өз қызметін Қоғамның Директорлар кеңесі бекітетін тәуекелге бағдарланған (жылдық) аудиторлық жұмыс жоспары негізінде жүзеге асырады. Аудиторлық есептердің нәтижелері, негізгі анықтаулар және тиісті ұсынымдар тоқсан сайын Директорлар кеңесінің қарауына шығарылады.

Ішкі аудит қызметінің басшысы Қоғамда қабылданған тәуекелдерді басқару тұжырымдамасын назарға алады, сондай-ақ Қоғам Басқармасымен және Аудит жөніндегі комитетпен консультациялардан кейін қалыптасқан тәуекелдер туралы өз пікірін қолданады.

106. Ішкі аудит қызметі өз қызметін жүзеге асыру кезінде Директорлар кеңесі бекіткен әдістемелерге сәйкес Ішкі аудит қызметінің жалпы қабылданған стандарттарын және корпоративтік стандарттарды қолдана отырып, ішкі бақылау, тәуекелдерді басқару және корпоративтік басқару жүйелерінің тиімділігін бағалауды жүргізеді.

Ішкі бақылау жүйесінің тиімділігін бағалау мыналарды қамтиды:

1) бизнес-процестер, жобалар және құрылымдық бөлімшелер мақсаттарының Қоғам мақсаттарына сәйкестігіне талдау жүргізу, бизнес-процестердің (қызметтің) және ақпараттық жүйелердің сенімділігі мен тұтастығын, оның ішінде құқыққа қарсы іс-қимылдарға, теріс пайдаланулар мен сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл рәсімдерінің сенімділігін қамтамасыз етуді тексеру;

2) бухгалтерлік (қаржылық), статистикалық, басқарушылық және өзге де есептіліктің дұрыстығын қамтамасыз етуді тексеру, бизнес-процестер мен құрылымдық бөлімшелер қызметінің нәтижелерінің қойылған мақсаттарға сәйкестігін анықтау;

Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

3) қойылған мақсаттардың орындалу (қол жеткізу) дәрежесін талдау үшін Қоғам Басқармасы белгілеген өлшемшарттардың барабарлығын айқындау;

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

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

6) ресурстарды пайдаланудың тиімділігі мен орындылығын тексеру;

7) Қоғам активтерінің сақталуын қамтамасыз етуді тексеру;

8) Қазақстан Республикасы заңнамасының, Жарғының және Қоғамның ішкі құжаттарының талаптарының сақталуын тексеру.

Тәуекелдерді басқару жүйесінің тиімділігін бағалау мыналарды қамтиды:

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

2) атқарушы органның оны басқарудың барлық деңгейлерінде тәуекелдерді анықтаудың толықтығын және бағалаудың дұрыстығын тексеру;

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

4) іске асырылған тәуекелдер туралы ақпаратқа талдау жүргізу (ішкі аудиторлық тексерулердің нәтижелері бойынша анықталған бұзушылықтар, қойылған мақсаттарға қол жеткізбеу фактілері, сот талқылауларының фактілері).

Корпоративтік басқаруды бағалау келесі тексерулерді қамтиды:

1) Қоғамның этикалық қағидаттары мен корпоративтік құндылықтарын сақтау;

2) мақсаттар қою, оларға қол жеткізуді мониторингілеу және бақылау тәртібі;

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

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

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

107. Қоғам тәуелсіз және білікті аудиторды тарту арқылы жыл сайынғы қаржылық есептілік аудитін жүргізеді, ол үшінші тарап ретінде мүдделі тараптарға қаржылық есептіліктің дұрыстығы және оның ХҚЕС талаптарына сәйкестігі туралы объективті пікір береді. Егер жылдық қаржылық есептілікке аудит жүргізу Қазақстан Республикасының заңнамасында және/немесе Қоғамның ішкі құжаттарында көзделген болса, жыл сайынғы аудит бөлігіндегі нормалар қолданылады.

Сыртқы аудиторды таңдау бәсекелестік негізде жүзеге асырылады. Іріктеу процесінде Қоғамның Директорлар кеңесінің Аудит және тәуекелдер жөніндегі комитеті маңызды рөл атқарады, ол конкурс өткізу мақсатында әзірленген біліктілік талаптарын және/немесе техникалық сипаттамаларға келісе алады.

108. Тартылған сыртқы аудитор Қоғамға сыртқы аудитордың тәуелсіздігіне қауіп төндіретін консультациялық қызметтер көрсетпеуі тиіс. Егер Қоғамның Басқарма мүшесін, басқарушы директорын немесе бас бухгалтерін лауазымға сыртқы аудитордың

Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

қызметкері ретінде Қоғамның міндетті аудитіне қатысатын немесе оны Қоғамға тағайындау (сайлау) күнінің алдындағы екі жыл ішінде сыртқы аудитордың қызметкері ретінде Қоғамның міндетті аудитіне қатысқан адамды тағайындау (сайлау) көзделген жағдайда, мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында оны тағайындау (сайлау) туралы мәселені одан әрі қарау үшін Қоғамның Директорлар кеңесінің Аудит және тәуекелдер жөніндегі комитетінің болжамды кандидат бойынша алдын ала мақұлдауын алу талап етіледі.

*109-тармақ «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес (бұр. ред. қар.) редакцияда жазылды.*

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

*110-тармаққа «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес өзгерістер енгізілді (бұр. ред. қар.)*

110. Қоғам мұндай талаптарды белгілеуге кедергі келтіретін заңнамалық шектеулер болмаған кезде, егер аудиторлық ұйым Қоғамға қатарынан 5 жылдан астам аудиторлық қызмет көрсеткен жағдайда, кемінде бес жылда бір рет қаржылық есептілік аудитіне жауапты серіктестердің ротациясын қамтамасыз етеді.

Егер аудиторлық ұйым Қоғамға қатарынан 5 жылдан астам аудиторлық қызмет көрсеткен жағдайда, қаржылық есептілік аудитіне жауапты аудиторлық ұйымның серіктестері мен аға персоналын ротациялау кемінде бес жылда бір рет жүзеге асырылады.

## **9-тарау. Корпоративтік жанжалдар мен мүдделер қақтығысын реттеу қағидаты**

### **1-параграф. Корпоративтік қақтығыстарды реттеу**

*111-тармақ «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес (бұр. ред. қар.) редакцияда жазылды.*

111. Қоғамның Директорлар кеңесі мен Басқарма мүшелері, Қоғам қызметкерлері өздерінің кәсіби функцияларын акционерлер мен Қоғамның мүдделері үшін жанжалдарды болдырмай, адал және ақылға қонымды түрде орындайды.

Корпоративтік жанжалдар болған (туындаған) жағдайда қатысушылар Қоғам мен мүдделі тараптардың мүдделерін тиімді қорғауды қамтамасыз ету мақсатында келіссөздер жолымен оларды шешу жолдарын іздейді. Бұл ретте Қоғамның лауазымды адамдары Корпоративтік хатшыға және/немесе Омбудсменге жанжалдың болуы (туындауы) туралы уақтылы хабарлайды.

Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

Корпоративтік жанжалдардың алдын алу және реттеу жөніндегі жұмыстың тиімділігі мұндай жанжалдарды толық әрі тез анықтауды және Қоғамның барлық органдарының іс-қимылдарын үйлестіруді көздейді.

112. Корпоративтік жанжалдарды Корпоративтік хатшының және/немесе Омбудсменнің көмегімен Қоғамның Директорлар кеңесінің төрағасы қарайды. Директорлар кеңесінің төрағасы корпоративтік жанжалға тартылған жағдайда, мұндай жағдайларды Кадр және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитет қарайды.

Мүмкін болатын корпоративтік қақтығыстарды азайту үшін Жалғыз акционер оның өкілдері болып табылатын Директорлар кеңесінің мүшелерінің шамадан тыс санын сайлаудан аулақ болу керек.

113. Корпоративтік жанжалды бағалаудың объективтілігін қамтамасыз ету және оны тиімді реттеу үшін жағдай жасау мақсатында мүдделері жанжалды қозғайтын немесе қозғауы мүмкін адамдар оны реттеуге қатыспайды.

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

*114-тармақ «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес (бұр. ред. қар.) редакцияда жазылды.*

114. Директорлар кеңесі корпоративтік жанжалдарды реттеу саясаты мен ережелерін бекітеді және мезгіл-мезгіл қайта қарайды, онда олардың шешімі Қоғам мен Жалғыз акционердің мүдделеріне сай болады.

*115-тармақ «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес (бұр. ред. қар.) редакцияда жазылды.*

115. Директорлар кеңесі өз құзыретіне жататын мәселелер бойынша корпоративтік жанжалдарды реттеуді жүзеге асырады. Бұл жағдайда Корпоративтік хатшыға және / немесе Омбудсменге Директорлар кеңесінің корпоративтік жанжалдың мәні туралы барынша ықтимал хабардар болуын және корпоративтік жанжалды шешудегі делдалдың рөлін қамтамасыз ету міндеті жүктеледі.

Басқарма төрағасы Қоғам атынан шешімдерді қабылдау Қоғамның Директорлар кеңесінің құзыретіне жатқызылмаған барлық мәселелер бойынша корпоративтік жанжалдарды реттеуді жүзеге асырады, сондай-ақ корпоративтік жанжалдарды реттеу жөніндегі жұмысты жүргізу тәртібін дербес айқындайды.

Директорлар кеңесі Басқарманың құзыретіне жататын жекелеген корпоративтік жанжалдарды (мысалы, егер жанжалдың нысанасы осы органның әрекеттері (әрекетсіздігі) болып табылған жағдайда) қарайды.

## **2-параграф. Мүдделер қақтығысын реттеу**

116. Мүдделер қақтығысы Қоғам қызметкерінің жеке қызығушылығы лауазымдық міндеттерді бейтарап орындауға әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдай ретінде анықталады.

Мүдделер қақтығысына байланысты елеулі бұзушылықтар Қоғамның беделіне нұқсан келтіруі және Жалғыз акционер мен басқа да мүдделі тараптардың оған деген сеніміне нұқсан келтіруі мүмкін. Лауазымды адамның немесе қызметкердің жеке мүдделері олардың лауазымдық, функционалдық міндеттерін бейтарап орындауына ықпал етпеуі тиіс.

Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

*117-тармақ «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес (бұр. ред. қар.) редакцияда жазылды.*

117. Қоғам қызметкерлері мүдделер қақтығысы не өзіне (немесе өзіне байланысты адамдарға), не басқаларға қатысты туындауы мүмкін жағдайға жол бермейді.

Қоғам Директорлар кеңесінің өз міндеттерін объективті орындауына кедергі келтіретін мүдделер қақтығысын болдырмау және Қоғамның Директорлар кеңесінің процестеріне саяси араласуды шектеу үшін оларды болдырмау және реттеу механизмдерін енгізеді.

118. Мүдделер қақтығысын болдырмаудың негізгі қағидаттары, оларды анықтау, бағалау және шешу тәсілдері Директорлар кеңесі бекітетін Қоғамның Іскерлік әдеп кодексінде бекітіледі.

## **10-тарау. Қоғам қызметі туралы ақпаратты ашудың ашықтығы мен объективтілігі қағидаттары**

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

*120-тармақ «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес (бұр. ред. қар.) редакцияда жазылды.*

120. Ақпаратты ашудың жүйелілігін қамтамасыз ету үшін Қоғамда ақпаратты ашу мен қорғаудың қағидаттары мен тәсілдерін, мүдделі тұлғаларға ашылатын ақпараттың тізбесін, ақпаратты ашудың мерзімдерін, тәртібін, тәсілін, нысанын, жауапты лауазымды адамдар мен қызметкерлерді, олардың функциялары мен міндеттерін көрсете отырып, айқындайтын ішкі құжаттар, сондай-ақ ақпаратты ашу процестерін реттейтін басқа да ережелер бекітіледі.

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

*121-тармақ «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес (бұр. ред. қар.) редакцияда жазылды.*

121. Интернет-ресурс құрылымдалған, навигацияны пайдалану үшін ыңғайлы және Қоғамның қызметін түсіну үшін мүдделі тұлғаларға жеткілікті ақпаратты қамтиды. Ақпарат интернет-ресурстың жеке тақырыптық бөлімдерінде жариялануы ұсынылады.

Интернет-ресурсты өзектендіру қажеттілігіне қарай, бірақ аптасына кемінде бір рет жүзеге асырылады. Қоғамда тұрақты негізде интернет-ресурста жарияланған ақпараттың толықтығы мен өзектілігін бақылау жүзеге асырылады, сондай-ақ интернет-ресурстың қазақ, орыс, ағылшын нұсқаларында жарияланған осы ақпараттың сәйкестігі

Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

айқындалады. Осы мақсатта интернет-ресурстағы ақпараттың толықтығы мен өзектілігіне жауапты жауапты тұлғалар (құрылымдық бөлімше) бекітіледі.

*122-тармаққа «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес өзгерістер енгізілді (бұр. ред. қар.)*

122. Қоғамның интернет-ресурсы мынадай ақпаратты қамтиды:

1) миссия, негізгі міндеттер, мақсаттар мен қызмет түрлері, меншікті капитал мөлшері, активтер мөлшері, таза табыс және персонал саны туралы ақпаратты қоса алғанда, Қоғам туралы жалпы ақпарат;

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

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

4) этикалық қағидаттар туралы;

5) тәуекелдерді басқару туралы;

6) дивидендтік саясат туралы;

7) мынадай мәліметтерді қоса алғанда, Директорлар кеңесінің мүшелері туралы: фотосуреті (Директорлар кеңесі мүшесінің келісімі бойынша), тегі, аты, әкесінің аты, туған күні, азаматтығы, Директорлар кеңесі мүшесінің мәртебесі (тәуелсіз директор, Жалғыз акционердің өкілі), Директорлар кеңесі мүшесінің функцияларын көрсету, оның ішінде Директорлар кеңесі комитеттеріне мүшелік немесе Директорлар кеңесі төрағасының функцияларын орындау, білім беру, оның ішінде негізгі және қосымша білім беру (білім беру мекемесінің атауы, бітірген жылы, біліктілігі, алған дәрежесі), соңғы бес жылдағы жұмыс тәжірибесі, негізгі жұмыс орны және қазіргі уақытта атқарып жүрген басқа да лауазымдар, кәсіби біліктілігі, Директорлар кеңесіне бірінші сайланған күні және қолданыстағы Директорлар кеңесіне сайланған күні, үлестес ұйымдардың тиесілі акцияларының саны мен үлесі;

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

9) қаржылық есептілік туралы;

10) жылдық есептер туралы;

11) сыртқы аудитор туралы;

12) сатып алу қағидалар, хабарландырулар және нәтижелерді қоса алғанда, сатып алу қызметі туралы;

13) мынадай мәліметтерді қоса алғанда, жарғылық капиталдың құрылымы туралы: шығарылған акциялардың (қатысу үлестерінің) саны мен номиналды құны, акциялармен берілетін құқықтардың сипаттамасы, жарияланған, бірақ орналастырылмаған акциялардың саны мен номиналды құны, Жалғыз акционер туралы мәліметтер, оларға тиесілі жай акциялардың (қатысу үлестерінің) саны мен үлесі, меншік құқықтарына билік ету тәртібі;

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

15) корпоративтік оқиғалардың жылдық күнтізбесі туралы;

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

Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

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

18) тұрақты даму саласындағы қызмет туралы;

19) бекітілген дивидендтердің мөлшері туралы;

20) жаңалықтар мен баспасөз хабарламасы туралы.

*123-тармақ «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының шешімімен 18.12.19 ж. отырыстың № 59/19 хаттамасына сәйкес (бұр. ред. қар.) редакцияда жазылды.*

123. Қоғам осы Кодекстің ережелеріне және ақпаратты ашудың үздік тәжірибесіне сәйкес жылдық есеп дайындайды. Жылдық есепті Жалғыз акционер бекітеді.

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

Жылдық есеп дайындалады және Жалғыз акционер бекіткеннен кейін интернет-ресурста жарияланады.

124. Жылдық есептің мазмұнына қойылатын талаптар мынадай ақпараттың минималды түрде болуын болжайды:

1) Қоғамның Директорлар кеңесі төрағасының өтініші;

2) Басқарма төрағасының өтініші;

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

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

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

6) болашақ кезеңдерге арналған мақсаттар мен жоспарлар;

7) тәуекелдің негізгі факторлары және тәуекелдерді басқару жүйесі;

8) корпоративтік басқару: Корпоративтік басқару құрылымы; акционерлердің құрамы және иелену құрылымы; біліктілігін, іріктеу процесін қоса алғанда, Директорлар кеңесінің құрамы, оның ішінде тәуелсіз директорлар туралы олардың тәуелсіздігін айқындау критерийлерін көрсете отырып; Директорлар кеңесі мен оның комитеттерінің қызметі туралы есеп, онда Директорлар кеңесі мен оның комитеттерінің есепті кезеңдегі қызметінің қорытындылары, елеулі оқиғалар, қаралған мәселелер, отырыстардың саны, отырыстардың нысаны, қатысуы көрсетіледі; корпоративтік басқару практикасының осы Кодекстің қағидаттарына сәйкестігі туралы ақпарат, ал ол сәйкес келмеген кезде қағидаттардың әрқайсысының сақталмау себептері туралы түсіндірмелер; Қоғам Басқармасының құрамы; Басқарма қызметі туралы есеп; лауазымды тұлғаларды марапаттау саясаты;

9) тұрақты даму;



Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

10) аудитордың қорытындысы және ескертулері бар қаржылық есептілік;

11) жылдық есепке енгізілетін талдамалық көрсеткіштер мен деректерде өткен кезеңге қатысты салыстырмалы талдау мен қол жеткізілген прогресс (регресс) көрсетілуі тиіс (өткен жылдық есепте көрсетілген ұқсас көрсеткіштердің мәндерімен салыстыру). Көрсеткіштерді ұқсас салада жұмыс істейтін халықаралық деңгейдегі компаниялармен салыстыру мақсатында салалық бенчмаркинг-талдау жүргізуге мүмкіндік беретін қызмет көрсеткіштерін жариялау ұсынылады.

## **11-тарау. Еншілес ұйымдармен өзара іс-қимыл**

125. Қоғам қызметін жүзеге асыру процесінде Жалғыз акционердің Қоғам менеджментіне деген сенімі ғана емес, сонымен қатар серіктестер мен басқа да мүдделі тұлғалардың сенімі үлкен рөл атқарады. Осыған байланысты Қоғамның корпоративтік мінез-құлық қағидаттарын қалыптастырудағы маңызды сәт корпоративтік басқарудың тиімді механизмдеріне негізделген оның еншілес ұйымдарымен тұрақты, теңгерімді қарым-қатынасты сақтау болып табылады.

126. Жалғыз акционер ретінде өз құқықтарын іске асыру мақсатында Қоғам заңнаманың талаптарына, Жарғыға, осы Кодекске және Қоғамның ішкі құжаттарына, еншілес ұйымдардың жарғыларына сәйкес еншілес ұйымдармен өзара қатынастарды жүзеге асырады.

127. Қоғамның еншілес ұйымдармен өзара іс-қимылының негізгі мақсаттары:

1) еншілес ұйымдардың тұрақты дамуын, қаржылық орнықтылығын, тиімді басқарылуын қамтамасыз ету;

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

3) Жалғыз акционер, Қоғамның, сондай-ақ еншілес ұйымдардың лауазымды адамдары мен қызметкерлері арасындағы қатынастарды үйлестіру, олардың арасында және көрсетілген топтар ішінде жанжалдардың туындауының алдын алу жөнінде жүйелі шаралар қабылдау;

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

128. Қоғам еншілес ұйымдардың операциялық қызметіне араласпауға тырысады.

129. Қоғам заңнамада белгіленген тәртіппен өзінің еншілес ұйымдарының корпоративтік басқару кодексін әзірлеу және бекіту жөнінде шаралар қабылдайтын болады, оның ережелері кодекске толық көлемде және барынша сәйкес келетін болады.

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

130. Қоғам іскерлік серіктестермен (клиенттер, инвесторлар, рейтингтік агенттіктер, консалтингтік компаниялар және т.б.) өзара тиімділік, құрмет, сенім, адалдық және әділеттілік негізінде өзара әрекеттеседі. Қоғам заңды қызметпен айналысатын сенімді іскер серіктестермен ғана бизнес жүргізеді.

131. Қоғам заңнамаға және Қоғамның ішкі құжаттарына сәйкес қызметтерді/тауарларды өнім берушілерді негізінен конкурстық негізде таңдайды.

132. Қоғам іскери серіктестер алдындағы келісімшарттық міндеттемелерін адал орындайды және олардан да солай талап етеді.

Құжат: "Қазына Капитал Менеджмент" акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі ("Бәйтерек" Ұлттық басқарушы холдингі" АҚ Басқармасының шешімімен бекітілген, күндізгі отырыстың 2018 жылғы 12 қаңтардағы № 01/18 хаттамасы) (01.10.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен)

Құжаттың мәртебесі: қолданыста. Күні: 12.01.2018 ж.

133. Қызмет барысында туындайтын даулар Қоғам әрқашан келіссөздер жүргізу және өзара қолайлы ымыраға келуге ұмтылу арқылы құқықтық жолмен шешіледі.

### **13-тарау. Қорытынды ережелер**

134. Осы Кодекс бекітілген кезден бастап күшіне енеді.

135. Қоғам өз қызметінде осы Кодекстің ережелерін енгізуге ұмтылады.

136. Қоғам осы Кодексті заңнамадағы өзгерістерді және Жалғыз акционердің, Қоғамның және өзге де мүдделі тұлғалардың мүдделерін басшылыққа ала отырып, халықаралық және ұлттық практикада корпоративтік басқарудың жаңа стандарттарының пайда болуын ескере отырып жетілдіретін болады.

137. Осы Кодексте айтылмаған мәселелер Қазақстан Республикасының заңнамасымен, Қоғамның Жарғысымен және ішкі құжаттарымен реттеледі.

138. Қоғам осы Кодекстің ережелерін бейімдеуге және қолдануға бағытталған Қоғамның қосымша ішкі құжаттарын әзірлеп, қабылдауы мүмкін.