

Утвержден
Решением Единственного акционера
акционерного общества «Казахстанский фонд устойчивости»
от «16» августа 2018 года № 8

**Кодекс корпоративного управления
Акционерного общества «Казахстанский фонд устойчивости»**

г. Алматы, 2018 год

Глава 1. Общие положения

1. Кодекс корпоративного управления (далее - Кодекс) акционерного общества «Казахстанский фонд устойчивости» является сводом правил и рекомендаций, которым акционерное общество «Казахстанский фонд устойчивости» (далее - Фонд) следует в процессе своей деятельности для обеспечения эффективности, транспарентности, подотчетности, высокого уровня деловой этики, включая отношения Фонда с Единственным акционером, в отношениях внутри Фонда и с другими заинтересованными сторонами.

Кодекс разработан в целях обеспечения соответствия корпоративного управления Общества соответствующим стандартам Организации экономического сотрудничества и развития.

2. Целями Кодекса являются: совершенствование корпоративного управления Фонда, обеспечение прозрачности и эффективности управления, подтверждение приверженности Фонда следовать стандартам надлежащего корпоративного управления.

В частности:

1) управление Фондом осуществляется с соблюдением принципа законности и надлежащим уровнем ответственности, четким разграничением полномочий, подотчетности и эффективности, чтобы максимизировать ценность Фонда и другие выгоды для Единственного акционера;

2) обеспечение раскрытия информации, прозрачности, в том числе тщательной оценки и раскрытия и периодического пересмотра целей, которые оправдывают государственное участие в Фонде;

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

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

3. Кодекс разработан в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Типовым кодексом, с учетом развивающейся в Республике Казахстан и мире практики корпоративного управления¹.

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

5. Должностные лица и работники Фонда, в том числе на основании соответствующих договоров с Фондом принимают на себя обязательства, предусмотренные Кодексом, и обязуются соблюдать его положения в Фонде.

6. Контроль за исполнением Фондом Кодекса возлагается на Совет директоров Фонда. Корпоративный секретарь ведет мониторинг и консультирует Совет директоров и Правление Фонда по вопросам надлежащего соблюдения Кодекса, а также на ежегодной основе готовит отчет о соблюдении/несоблюдении его принципов и положений. В последующем данный отчет выносится на рассмотрение соответствующего комитета совета директоров, утверждается Советом директоров и включается в состав годового отчета Фонда.

¹ Руководящие принципы ОЭСР по корпоративному управлению государственных предприятий от 08 июля 2015 года. Принципы корпоративного управления G20/ОЭСР.

7. Случаи несоблюдения положений Кодекса тщательно рассматриваются на заседаниях соответствующего комитета Совета директоров с принятием соответствующих решений, направленных на дальнейшее совершенствование корпоративного управления в Фонде.

8. В Кодексе используются следующие основные понятия:

1) Единственный акционер – Республиканское государственное учреждение «Национальный Банк Республики Казахстан» (далее по тексту – Национальный Банк Республики Казахстан);

2) должностное лицо - член Совета директоров (наблюдательного совета), Правление или лицо, единолично осуществляющее функции исполнительного органа;

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

4) корпоративные события - события, оказывающие существенное влияние на деятельность Фонда, затрагивающие интересы Единственного акционера и инвесторов Фонда, определенные законами Республики Казахстан «Об акционерных обществах», «О бухгалтерском учете и финансовой отчетности» и «О рынке ценных бумаг», а также Уставом Фонда;

5) корпоративный конфликт - разногласия или спор между: Единственным акционером и органами Фонда; органами Фонда; членами Совета директоров и Правлением, Корпоративным секретарем;

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

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

8) партнеры - поставщики и подрядчики, партнеры в совместных проектах;

9) план развития - документ, определяющий основные направления деятельности, показатели финансово-хозяйственной деятельности и ключевые показатели деятельности Фонда на пятилетний период, утверждаемый Советом директоров;

10) Правление – коллегиальный исполнительный орган Фонда;

11) Совет директоров - орган управления в Фонде, осуществляющий общее руководство его деятельностью, за исключением решения вопросов, отнесенных Законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах» и/или Уставом Фонда к исключительной компетенции Единственного акционера;

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

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

К субъектам, связанным фидуциарными обязательствами по отношению к Фонду относятся члены Совета директоров Фонда, его работники, Единственный акционер, а также иные заинтересованные стороны. Члены органов управления Фонда, его работники, а также Единственный акционер не вправе использовать бизнес-возможности Фонда исключительно в собственных интересах. Обратное будет означать нарушение обязанности добросовестности по отношению к Фонду.

9. Термины и определения, применяемые, но не определенные в настоящем Кодексе, используются в том смысле, в котором они используются в законодательстве Республики Казахстан, Уставе Фонда.

Глава 2. Информация о Фонде

10. Фонд создан в соответствии с постановлением Правления Национального Банка Республики Казахстан от 30 июня 2017 года № 130 «О создании акционерного общества «Казахстанский фонд устойчивости».

Основной целью деятельности Фонда является содействие финансовой стабильности банковского сектора посредством финансовой поддержки банков второго уровня, а также реализация государственной программы по рефинансированию ипотечных жилищных займов (ипотечных займов).

Единственным учредителем и акционером Фонда является Национальный Банк Республики Казахстан.

Задачами Фонда являются:

- 1) содействие повышению финансовой устойчивости банков второго уровня;
- 2) развитие системы поддержки банков второго уровня посредством привлечения частного и государственного капитала;
- 3) другие задачи в соответствии с законодательством Республики Казахстан и(или) решениями Единственного акционера.

Глава 3. Принципы корпоративного управления Фонда

Определение и принципы

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

12. Фонд рассматривает корпоративное управление как средство повышения эффективности деятельности Фонда, обеспечения прозрачности и подотчетности, укрепления его репутации. Фонд рассматривает надлежащую систему корпоративного управления как свой вклад в обеспечение верховенства законодательства в Республике Казахстан и фактор, определяющий его место в современной экономике и обществе в целом. Система корпоративного управления предусматривает четкое разграничение полномочий и ответственности между органами, должностными лицами и работниками Фонда.

13. Корпоративное управление Фонда строится на основах справедливости, честности, ответственности, прозрачности, профессионализма и компетентности. Эффективная структура корпоративного управления предполагает уважение прав и интересов всех заинтересованных в деятельности Фонда лиц и способствует успешной деятельности Фонда, в том числе росту его ценности, поддержанию финансовой стабильности и прибыльности.

14. основополагающими принципами Кодекса являются:

- 1) принцип разграничения полномочий;
- 2) принцип защиты прав и интересов акционеров;
- 3) принцип эффективного управления Фондом Советом директоров и Правлением;
- 4) принцип устойчивого развития;
- 5) принцип управления рисками, внутренний контроль и аудит;
- 6) принцип регулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов;
- 7) принципы прозрачности и объективности раскрытия информации о деятельности

Фонда.

15. Структура корпоративного управления Фонда четко определяет разделение обязанностей между органами Фонда, обеспечивать системность и последовательность процессов корпоративного управления.

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

Глава 4. Принцип разграничения полномочий

17. Права, обязанности и компетенции Единственного акционера, Совета директоров и Правления определяются согласно действующему законодательству Республики Казахстан, Уставом Фонда и закрепляются в них.

18. Национальный Банк Республики Казахстан разграничивает свои полномочия в качестве Единственного акционера Фонда и полномочия, связанные с выполнением государственных функций с целью предотвращения конфликта интересов, который не способствует как интересам Фонда, так и интересам Единственного акционера.

19. Фонд осуществляет свою деятельность в рамках своей основной деятельности.

20. Национальный Банк Республики Казахстан как Единственный акционер участвует в управлении Фондом исключительно посредством реализации полномочий Единственного акционера, предусмотренных в законодательных актах Республики Казахстан, Уставом Фонда и представительства в Совете директоров Фонда.

21. Национальный Банк Республики Казахстан как Единственный акционер предоставляет Фонду полную операционную самостоятельность и не вмешивается в оперативную (текущую) и инвестиционную деятельность Фонда за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Казахстан, актами и поручениями Президента Республики Казахстан.

22. Сделки и отношения между Фондом, Единственным акционером и заинтересованными лицами осуществляются на обычной коммерческой основе в рамках действующего законодательства Республики Казахстан, за исключением случаев, когда одной из основных задач Фонда, является реализация или содействие в реализации политики Национального Банка Республики Казахстан.

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

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

1) отношения Фонда со всеми участниками рынка (в том числе финансовыми и нефинансовыми организациями), должны быть основаны на исключительно коммерческой основе, за исключением случаев, когда одной из основных задач Фонда, является реализация или содействие в реализации государственной политики по развитию тех или иных отраслей Республики Казахстан;

2) от финансово-хозяйственной деятельности Фонда требуется эффективное управление активами.

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

25. Взаимоотношения (взаимодействие) между Единственным акционером и Фондом осуществляется через Совета директоров и/или Правление Фонда в соответствии с принципами надлежащего корпоративного управления. Роль и функции председателя Совета директоров и председателя правления Фонда четко разграничены и закреплены в документах Фонда.

Вместе с тем, Фонд раскрывает Национальному Банку Республики Казахстан как Единственному акционеру и Совету директоров Фонда всю необходимую информацию о деятельности Фонда согласно законодательным актам Республики Казахстан и Уставу Фонда и обеспечивает прозрачность деятельности Фонда перед всеми заинтересованными лицами.

26. Система корпоративного управления Фонда предусматривает взаимоотношения между:

- 1) Единственным акционером;
- 2) Советом директоров;
- 3) Правлением;
- 4) заинтересованными сторонами;
- 5) иными органами, определяемыми в соответствии с Уставом Фонда.

Система корпоративного управления обеспечивает, в том числе:

- 1) соблюдение иерархии порядка рассмотрения вопросов и принятия решений;

- 2) четкое разграничение полномочий и ответственности между органами, должностными лицами и работниками;
- 3) своевременное и качественное принятие решений органами Фонда;
- 4) эффективность процессов в деятельности Фонда;
- 5) соответствие законодательству, настоящему Кодексу и внутренним документам Фонда.

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

В целях достижения поставленных перед Фондом задач, Фонд разрабатывает план развития, в которые включаются ключевые показатели деятельности (КПД).

Основным элементом оценки эффективности деятельности Фонда и Правления является система КПД.

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

Глава 5. Принцип защиты прав и интересов Единственного акционера

28. Соблюдение прав Единственного акционера является ключевым условием в деятельности Фонда. В этой связи, корпоративное управление в Фонде основывается на обеспечении защиты, уважения прав и законных интересов Единственного акционера и направлено на способствование эффективной деятельности Фонда и достижению основных задач по содействию финансовой стабильности банковского сектора посредством финансовой поддержки банков второго уровня и реализации государственной программы по рефинансированию ипотечных жилищных займов (ипотечных займов).

Параграф 1. Обеспечение прав Единственного акционера

29. Фонд, в установленном порядке, обеспечивает реализацию прав Единственного акционера, в том числе:

- право владения, пользования и распоряжения акциями;
- право участия в управлении Фондом и избрания Совета директоров в порядке, предусмотренном законами Республики Казахстан «Об акционерных обществах», «О государственном имуществе» и/или Уставом Фонда;
- право на получение доли прибыли Фонда (дивидендов);
- право на получение доли в активах Фонда при его ликвидации;
- право на получение информации о деятельности Фонда, в том числе знакомиться с финансовой отчетностью Фонда, в порядке, определенном Единственным акционером или Уставом Фонда;
- право обращения в Фонд с письменными запросами в отношении его деятельности и получения мотивированных и исчерпывающих ответов в сроки, установленные Уставом Фонда;
- право на получение выписки от регистратора Фонда или номинального держателя, подтверждающие его право собственности на ценные бумаги;
- право на оспаривание в судебном порядке принятые органами Фонда решения;

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

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

- право на принятие решения об изменении количества акций Фонда или изменении их вида в порядке, предусмотренном Законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах».

30. В Фонде решения по вопросам, отнесенным законодательством Республики Казахстан и Уставом Фонда к компетенции Единственного акционера, принимаются Единственным акционером и подлежат оформлению в письменном виде.

Единственный акционер может проводить заседания с Советом директоров и исполнительным органом для подведения итогов деятельности года и принятия решений по вопросам своей компетенции.

31. Фонд доводит до сведения Единственного акционера своевременно и в полном объеме информацию о своей деятельности, затрагивающей интересы Единственного акционера в порядке, предусмотренном Уставом и внутренними документами Фонда.

32. Фонд обеспечивает Единственного акционера достоверной информацией о его финансово-хозяйственной деятельности и ее результатах в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан.

Фонд стремится ограничить количество сделок, в совершении которых имеется заинтересованность. В случае совершения таких сделок Фонд раскрывает информацию, предусмотренную законодательством Республики Казахстан, Уставом и внутренними документами Фонда.

Параграф 2. Порядок распределения чистого дохода

33. Чистый доход Фонда (после уплаты налогов и других обязательных платежей в бюджет) распределяется в порядке, определенном решением Единственного акционера, в том числе на выплату дивидендов. Единственный акционер должен быть обеспечен достоверной информацией о финансовом положении Фонда при выплате дивидендов.

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

Размер дивидендов может быть определен Единственным акционером в особом порядке при рассмотрении вопроса об утверждении порядка распределения прибыли за соответствующие периоды.

Глава 6. Принцип эффективного управления Фондом

Советом директоров и Правлением

Параграф 1. Эффективный Совет директоров

35. Совет директоров является органом управления, подотчетным Единственному акционеру, обеспечивающим стратегическое руководство Фондом и контроль за деятельностью Правления.

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

36. Совет директоров осуществляет свои функции в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом Фонда, настоящим Кодексом, положением о Совете директоров и иными внутренними документами Фонда. При этом, Совет директоров уделяет особое внимание вопросам по:

- 1) определению плана развития (направления и результаты);
- 2) постановке и мониторингу КПД, устанавливаемых планом развития;
- 3) организации и надзору за эффективным функционированием системы управления рисками и внутреннего контроля;
- 4) утверждению и мониторингу эффективной реализации крупных инвестиционных проектов и других ключевых стратегических проектов в рамках компетенции Совета директоров;
- 5) корпоративному управлению и этике;
- 6) соблюдению в Фонде положений Кодекса и корпоративных стандартов Фонда в области деловой этики.

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

- 1) действовать в пределах своих полномочий - члены Совета директоров принимают решения и действуют в пределах своих полномочий, закрепленных в законах Республики Казахстан «Об акционерных обществах» и «О государственном имуществе», а также Уставе Фонда;
- 2) уделять достаточно времени для участия на заседаниях Совета директоров, его комитетов и подготовки к ним;
- 3) способствовать достижению плановых показателей Фонда - члены Совета директоров действуют в интересах Фонда; влияние решений и действий членов Совета директоров возможно определить посредством следующих вопросов: каковы последствия решения/действия в долгосрочном периоде; каково влияние деятельности на Фонд; влияние на репутацию Фонда и высокие стандарты деловой этики; влияние на интересы заинтересованных сторон (данный перечень вопросов является минимально необходимым, но не исчерпывающим);
- 4) поддерживать высокие стандарты деловой этики - члены Совета директоров должны в своих действиях, решениях и поведении соответствовать высоким стандартам деловой этики и быть примером (образцом) для работников Фонда;
- 5) не допускать конфликта интересов - член Совета директоров не должен допускать возникновения ситуаций, при которых его личная заинтересованность может повлиять на надлежащее выполнение им обязанностей члена Совета директоров; в случае возникновения ситуаций с конфликтами интересов, которые влияют или потенциально могут повлиять на беспристрастное принятие решений, члены Совета директоров заблаговременно уведомляют об этом председателя Совета директоров и не принимать

участия в обсуждении и принятии таких решений; данное требование относится и к другим действиям члена Совета директоров, которые прямо или косвенно могут повлиять на надлежащее исполнение обязанностей члена Совета директоров (например, участие члена Совета директоров в деятельности других юридических лиц, приобретение акций/долей участия и иного имущества у партнеров и конкурентов, доступ к информации и возможностям);

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

38. Ответственность Совета директоров за обеспечение своей деятельности, выполнению своих функций и обязанностей, в том числе (но не ограничивая) по определению стратегических направлений деятельности Фонда, постановку четких задач и конкретных, измеримых (оцифрованных) КПД и ответственность Правления Фонда за операционную (текущую) деятельность Фонда, в том числе четкое выполнение поставленных задач и достижение установленных КПД должна быть четко разделена и закреплена в соответствующих внутренних документах Фонда.

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

Совет директоров ежегодно в рамках годового отчета Фонда отчитывается в обобщенном виде о соблюдении норм Кодекса, об итогах деятельности Совета директоров и его комитетов за отчетный период, мерах, предпринятых Советом директоров по устойчивому развитию Фонда, основных факторах риска, существенных событиях, рассмотренных вопросах, количестве и форме заседаний, посещаемости, а также о другой важной информации. Совет директоров обеспечивает внедрение механизмов, которые помогут избежать конфликта интересов, препятствующего объективному выполнению Советом директоров своих обязанностей, и ограничить политическое вмешательство в процессы Совета директоров.

39. В Совете директоров и его комитетах следует соблюдать баланс навыков, опыта и знаний, обеспечивающий принятие независимых, объективных и эффективных решений в интересах Фонда.

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

Срок полномочий членов Совета директоров устанавливается Единственным акционером. Срок полномочий членов Совета директоров совпадает со сроком полномочий всего Совета директоров и истекает на момент принятия Единственным акционером

решения по избранию нового состава Совета директоров. Единственный акционер вправе досрочно прекратить полномочия всех или отдельных членов Совета директоров.

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

При отборе кандидатов в состав Совета директоров во внимание принимаются:

- 1) опыт работы на руководящих должностях;
- 2) опыт работы в качестве члена Совета директоров;
- 3) стаж работы;
- 4) образование, специальность, включая наличие международных сертификатов;
- 5) наличие компетенций по направлениям и отраслям (отрасли могут меняться в зависимости от портфеля активов);
- 6) деловая репутация;
- 7) наличие прямого или потенциального конфликта интересов.

Количественный состав Совета директоров определяется Единственным акционером. Состав Совета директоров устанавливается индивидуально с учетом масштабов деятельности, текущих задач, плана развития и финансовых возможностей.

Состав Совета директоров должен быть сбалансированным, что означает сочетание членов Совета директоров (представителей Единственного акционера, независимых директоров, руководителя исполнительного органа), обеспечивающее принятие решений в интересах Фонда и поставленных перед ним задач.

Не может быть избрано на должность члена Совета директоров лицо:

- 1) не имеющего высшего образования;
- 2) имеющее непогашенную или не снятую в установленном законодательством Республики Казахстан порядке судимость;
- 3) ранее являвшееся председателем Совета директоров, первым руководителем (председателем Правления), заместителем руководителя, главным бухгалтером другого юридического лица в период не более чем за один год до принятия решения о принудительной ликвидации или принудительном выкупе акций, или консервации другого юридического лица, признанного банкротом в установленном порядке. Указанное требование применяется в течение пяти лет после даты принятия решения о принудительной ликвидации или принудительном выкупе акций, или консервации другого юридического лица, признанного банкротом в установленном порядке.

41. В составе Совета директоров обязательно присутствие и участие независимых директоров. Число членов Совета директоров должно составлять не менее трех человек. Не менее одной трети числа членов Совета директоров Фонда должны быть независимыми директорами. Вместе с тем, количество независимых директоров должно быть достаточным для обеспечения независимости принимаемых решений.

Независимые директора избираются на срок не более трех лет, в последующем, при условии удовлетворительных результатов деятельности, может быть переизбрание еще на срок до трех лет.

Любой срок избрания в состав Совета директоров независимых директоров на срок больше шести лет подряд (например, два трехлетних срока) подлежит особому рассмотрению с учетом необходимости качественного обновления состава Совета директоров.

Одно и то же лицо не может быть избираться в качестве независимого директора в Совет директоров более девяти лет подряд (например, три трехлетних срока). В исключительных случаях допускается избрание на срок более девяти лет, при этом избрание данного лица в Совет директоров осуществляется с подробным разъяснением

необходимости избрания данного члена Совета директоров и влияния данного факта на независимость принятия решений.

Независимые директора должны быть свободны от каких-либо материальных интересов или отношений с Фондом, его управления или его собственности, которые могли бы поставить под угрозу осуществление объективного суждения.

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

Требования к независимым директорам устанавливаются в соответствии с законодательством Республики Казахстан и Уставом Фонда.

Независимые директора активно участвуют в обсуждении вопросов, где возможен конфликт интересов (подготовка финансовой и нефинансовой отчетности, заключение сделок, в отношении которых имеется заинтересованность). Независимые директора избираются председателями комитетов Совета директоров - по вопросам внутреннего аудита, стратегического планирования, кадров и вознаграждений, в других комитетах также рекомендуется их избрание в качестве председателей.

Независимый директор следит за возможной утерей статуса независимости и заблаговременно уведомляет Председателя Совета директоров в случае наличия таких ситуаций. В случае наличия обстоятельств, влияющих на независимость члена Совета директоров, Председатель Совета директоров незамедлительно доводит данную информацию до сведения Единственного акционера для принятия соответствующего решения.

42. Отношения между членами Совета директоров и Фондом оформляются договорами с учетом требований законодательства Республики Казахстан, положений Кодекса и внутренних документов Фонда.

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

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

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

Члены Совета директоров знакомятся со своими правами и обязанностями, ключевыми аспектами деятельности и документами Фонда, в том числе, связанными с наибольшими рисками.

43. Председатель Совета директоров отвечает за общее руководство Советом директоров, обеспечивает полную и эффективную реализацию Советом директоров его основных функций и построение конструктивного диалога между членами Совета директоров, Единственным акционером и Правлением Фонда.

Председателю Совета директоров следует стремиться к созданию единой команды профессионалов, настроенных на устойчивое развитие Фонда, умеющих своевременно и на должном профессиональном уровне реагировать на внутренние и внешние вызовы.

Роли и функции Председателя Совета директоров и Председателя Правления Фонда следует четко разделять и закреплять во внутренних документах Фонда. Председатель Правления не может быть избран Председателем Совета директоров Фонда.

Ключевые функции Председателя Совета директоров включают:

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

Параграф 2. Вознаграждение членов Совета директоров

44. Уровень вознаграждения членов Совета директоров рекомендуется установить в размере, достаточным для привлечения и мотивирования каждого члена Совета директоров такого уровня, который требуется для успешного управления Фондом.

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

Вознаграждение должно справедливо отражать ожидаемый вклад члена Совета директоров в повышение эффективности всего Совета директоров и деятельности Фонда.

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

Членам Совета директоров, как правило, выплачивается фиксированное ежемесячное вознаграждение. Вознаграждение члена Совета директоров не должно включать опционы или другие элементы, связанные с результатами деятельности Фонда.

При этом, членам Совета директоров являющимся государственными служащими и/или представителями Единственного акционера, а также Председателю Правления (в

случае его членства в Совете директоров), вознаграждение за членство в Совете директоров не выплачивается.

Единственный акционер Фонда определяет размер и условия выплаты вознаграждения и компенсации расходов члену Совета директоров Фонда. При этом, условия вознаграждения директоров отражаются в договорах, заключаемых с ними, и при необходимости во внутреннем документе Фонда.

Параграф 3. Комитеты Совета директоров

45. При Совете директоров могут быть созданы комитеты, в компетенцию которых входит рассмотрение вопросов по внутреннему аудиту, стратегическому планированию, кадрам и вознаграждениям, социальным вопросам, управлению рисками, а также иных вопросов, предусмотренных внутренними документами Фонда. Количественный состав комитетов составляет не менее трех человек.

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

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

Деятельность комитетов регулируется внутренними документами, утверждаемыми Советом директоров, содержащими положения о составе, компетенции, порядке избрания членов комитета, порядке работы комитетов, а также о правах и обязанностях их членов. Единственный акционер вправе по запросу ознакомиться с положениями о комитетах.

Для организации работы комитетов, соответствующим комитетом, назначается секретарь комитета из числа работников Фонда. Секретарь комитета обеспечивает подготовку заседаний комитета, сбор и систематизацию материалов к заседаниям, своевременное направление членам комитета и приглашенным лицам уведомлений о проведении заседаний комитета, повестку дня заседаний, материалов по вопросам повестки дня, протоколирование заседаний, подготовку проектов решений комитета, а также последующее хранение всех соответствующих материалов.

46. Совет директоров принимает решение о создании комитетов, определяет количественный и персональный состав комитетов, сроки и полномочия.

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

На заседаниях комитетов должны присутствовать только члены и секретарь соответствующих комитетов. Присутствие остальных лиц допускается только по приглашению комитета. При необходимости комитеты могут привлекать экспертов и консультантов.

Комитеты до начала календарного года утверждают план своей работы, который согласовывается с планом работы Совета директоров, с указанием перечня рассматриваемых вопросов и дат проведения заседаний. При необходимости комитеты могут рассматривать иные вопросы, не включенные в план работ. Периодичность проведения заседаний комитетов составляет не менее четырех заседаний в год. Заседания

комитетов проводятся в очной форме, с оформлением протокола. В целях создания благоприятных условий и сокращения затрат на проведение заседаний комитетов допускается участие членов комитетов посредством технических средств связи.

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

Параграф 4. Организация деятельности Совета директоров

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

Совету директоров следует соблюдать установленные внутренними документами Фонда процедуры по подготовке и проведению заседаний Совета директоров.

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

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

Рекомендуемая периодичность проведения заседаний Совета директоров составляет 4-8 заседаний в год. Рекомендуется равномерное распределение количества вопросов, планируемых к рассмотрению в течение года, для обеспечения тщательного и полноценного обсуждения и принятия своевременных и качественных решений.

49. Материалы к заседаниям Совета директоров направляются заблаговременно - не позднее чем за 7 рабочих дней до даты проведения заседания.

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

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

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

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

3) время, уделяемое обсуждениям на Совете директоров, особенно для важных и сложных вопросов;

4) своевременное рассмотрение вопросов;

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

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

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

2) формальное отношение к рискам;

3) преследование личных интересов и низкие этические стандарты;

4) формальное принятие решений на заседании Совета директоров, без реальных и активных обсуждений;

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

6) слабая организационная культура;

7) недостаток информации и/или анализа.

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

51. Необходимо участие каждого члена Совета директоров на заседаниях Совета директоров и комитета, в состав которого он входит. Отступление от данной нормы допускается в исключительных случаях, оговариваемых в Положении о Совете директоров.

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

52. Решения на заседании Совета директоров Фонда принимаются большинством голосов членов Совета директоров, принимающих участие в заседании, если законодательством Республики Казахстан, Уставом Фонда или его внутренними документами, определяющими порядок созыва и проведения заседаний Совета директоров, не предусмотрено иное.

При решении вопросов на заседании Совета директоров Фонда каждый член Совета директоров Фонда обладает одним голосом. Передача права голоса членом Совета директоров Фонда иному лицу, в том числе другому члену Совета директоров Фонда не допускается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Казахстан или Уставом Фонда.

При принятии Советом директоров Фонда решений, в случае равенства голосов членов Совета директоров, право решающего голоса принадлежит Председателю Совета директоров Фонда.

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

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

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

Параграф 5. Оценка деятельности Совета директоров

56. По решению Единственного акционера, Совет директоров, комитеты и члены Совета директоров оцениваются на ежегодной основе.

Оценка должна позволять определять вклад Совета директоров и его комитетов, в том числе каждого из его членов в достижении стратегических задач по развитию Фонда, а также выявлять направления и рекомендовать меры для улучшений. Результаты оценки принимаются во внимание при переизбрании или досрочном прекращении полномочий членов Совета директоров.

Оценка является одним из основных инструментов повышения профессионализма Совета директоров и его комитетов, в том числе отдельных членов Совета директоров. Проведение оценки обязательно как для независимых директоров, так и для представителей Единственного акционера.

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

Процесс, сроки и порядок проведения оценки деятельности Совета директоров, его комитетов и членов Совета директоров следует четко регламентировать во внутренних документах Фонда.

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

- 1) оптимальность состава Совета директоров (баланс навыков, опыта, разнообразие состава, объективность) в контексте стоящих задач перед Фондом;
- 2) ясность понимания видения, стратегии, основных задач, проблем и ценностей Фонда;
- 3) планы преемственности и развития;
- 4) функционирование Совета директоров как единого органа, роли Совета директоров и председателя Правления в деятельности Фонда;
- 5) эффективность взаимодействия Совета директоров с Единственным акционером, Правлением и должностными лицами Фонда;
- 6) эффективность каждого из членов Совета директоров;
- 7) эффективность деятельности комитетов Совета директоров и их взаимодействие с Советом директоров, членами Правления;
- 8) качество информации и документов, предоставляемых Совету директоров;
- 9) качество обсуждений на Совете директоров, в комитетах;
- 10) эффективность деятельности корпоративного секретаря;
- 11) ясность в понимании процессов и компетенций;
- 12) процесс выявления и оценки рисков;
- 13) взаимодействие с Единственным акционером и иными заинтересованными сторонами.

58. Способами оценки являются самооценка или привлечение независимого консультанта для повышения качества оценки. Независимый внешний консультант привлекается не реже чем один раз в три года.

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

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

59. Единственный акционер может провести собственную оценку Совета директоров самостоятельно или с привлечением независимого консультанта. Во внимание принимаются результаты оценки, проведенной самостоятельно Советом директоров, результаты деятельности Фонда, выполнение КПД и иные факторы.

Параграф 6. Корпоративный секретарь Фонда

60. В целях эффективной организации деятельности Совета директоров и взаимодействия Правления с Единственным акционером, Советом директоров назначается Корпоративный секретарь.

Совет директоров принимает решение о назначении Корпоративного секретаря, определяет срок его полномочий, функции и порядок деятельности, размер должностного оклада и условия вознаграждения, принимает решение о создании службы (секретариата) корпоративного секретаря (при необходимости) и определяет бюджет указанной службы. Корпоративный секретарь подотчетен Совету директоров Фонда и независим от Правления Фонда. Основные обязанности корпоративного секретаря включают содействие в своевременном и качественном принятии корпоративных решений со стороны Совета директоров, Единственного акционера, выполнение роли советника для членов Совета директоров по всем вопросам их деятельности и применения положений Кодекса, а также мониторинг за реализацией Кодекса и участие в совершенствовании корпоративного управления в Фонде. Корпоративный секретарь также осуществляет подготовку отчета о соблюдении принципов и положений Кодекса, который включается в состав годового отчета Фонда. В данном отчете следует отражать перечень принципов и положений Кодекса, которые не соблюдаются, с приведением соответствующих объяснений.

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

В части обеспечения деятельности Совета директоров:

- 1) оказание помощи Председателю Совета директоров в формировании плана работы и повесток заседаний;
- 2) организация проведения заседаний Совета директоров и его комитетов;
- 3) обеспечение получения членами Совета директоров актуальной и своевременной информации, необходимой для принятия решений по вопросам повестки дня и в рамках компетенции Совета директоров;
- 4) протоколирование заседаний Совета директоров и комитетов, обеспечение хранения протоколов, стенограмм, аудио-видео записей, материалов заседаний Совета директоров и комитетов;

5) консультирование членов Совета директоров по вопросам законодательства Республики Казахстан, Устава Фонда, Кодекса, внутренних документов, осуществление мониторинга происходящих изменений и своевременное информирование членов Совета директоров;

б) организация введения в должность вновь избранных членов Совета директоров;

7) организация обучения членов Совета директоров и привлечения экспертов;

8) организация взаимодействия членов Совета директоров с Правлением.

62. В части обеспечения взаимодействия с Единственным акционером Корпоративный секретарь обеспечивает ежеквартальный мониторинг исполнения решений Единственного акционера и предоставления информации на запросы Единственного акционера на своевременной основе.

В части внедрения надлежащей практики корпоративного управления Корпоративный секретарь обеспечивает:

1) мониторинг реализации и соблюдения принципов и положений Кодекса;

2) подготовка отчета о соблюдении принципов и положений Кодекса;

3) выявление в рамках исполнения своих функций нарушений в части норм корпоративного управления, закрепленных законодательством Республики Казахстан, Уставом и другими документами Фонда;

4) консультирование Единственного акционера, должностных лиц, работников Фонда по вопросам корпоративного управления в Фонде;

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

63. В случае возникновения ситуаций с конфликтом интересов, Корпоративный секретарь доводит данную информацию до сведения Председателя Совета директоров.

64. Для профессионального исполнения своих обязанностей Корпоративному секретарю должен обладать знаниями, опытом и квалификацией, безупречной деловой репутацией и пользоваться доверием Совета директоров и Единственного акционера.

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

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

В отношении Корпоративного секретаря в Фонде разрабатывается программа введения в должность и планирования преемственности. Поиск и назначение Корпоративного секретаря осуществляются на основе открытых и прозрачных процедур, закрепленных во внутренних документах Фонда.

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

65. Для выполнения своих функций Корпоративный секретарь наделяется следующими полномочиями:

1) запрашивает и получает у органов, должностных лиц и работников Фонда документы и информацию, необходимые для принятия решений на заседаниях Совета директоров и решений Единственного акционера;

2) принимает меры по организации заседаний Совета директоров и по доведению до должностных лиц Фонда информации о принятых решениях Советом директоров и Единственным акционером, а также последующему контролю их исполнения;

3) непосредственно взаимодействует с Председателем и членами Совета директоров, первым руководителем и членами Правления, работниками Фонда, Единственным акционером.

Правление Фонда оказывает Корпоративному секретарю всестороннее содействие при исполнении им своих полномочий.

Параграф 7. Правление

66. В Фонде создается коллегиальный исполнительный орган - Правление. Председатель и члены Правления должны обладать высокими профессиональными и личностными характеристиками, а также иметь безупречную деловую репутацию и придерживаться высоких этических стандартов. Председателю Правления также необходимо обладать высокими организаторскими способностями, работать в активном взаимодействии с Единственным акционером и конструктивно выстраивать с ними диалог, Советом директоров, работниками и другими заинтересованными сторонами.

67. Правление подотчетно Совету директоров и осуществляет руководство текущей деятельностью Фонда, несет ответственность за реализацию плана развития и решений, принятых Советом директоров и Единственным акционером.

68. Единственный акционер избирает председателя и членов Правления, определяет сроки их полномочий. Размер должностного оклада членов Правления определяет Совет директоров.

Единственный акционер может в любое время прекратить полномочия членов Правления.

Сроки полномочий Председателя и членов Правления совпадают со сроком полномочий Правления в целом.

Для повышения прозрачности процессов назначения и вознаграждения членов Правления Фонда, Совету директоров рекомендуется утвердить и строго соблюдать правила по назначениям, вознаграждениям, оценке и преемственности членов Правления Фонда.

69. Правление под руководством Совета директоров разрабатывает план развития Фонда.

Правление обеспечивает:

1) осуществление деятельности в соответствии с нормами законодательства Республики Казахстан, Устава и внутренних документов Фонда, решениями Единственного акционера, Совета директоров;

2) надлежащее управление рисками и внутренний контроль;

3) выделение ресурсов для реализации решений Единственного акционера, Совета директоров;

4) безопасность труда работников Фонда;

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

Совет директоров осуществляет контроль над деятельностью Правления Фонда. Контроль может быть реализован посредством предоставления Правлением регулярной отчетности Совету директоров и заслушиванием Правления по вопросам исполнения среднесрочных планов развития и достигнутых результатов не реже одного раза в квартал.

70. Правление проводит очные заседания и обсуждает вопросы реализации плана развития, решений Единственного акционера, Совета директоров и операционной деятельности. Заседания Правления рекомендуется проводить на регулярной основе. Случаи проведения заочных заседаний ограничены и определены в Уставе и внутренних документах Фонда.

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

При рассмотрении каждого вопроса повестки дня заседания отдельное обсуждение посвящается рискам, связанным с принятием/непринятием решения и их влияния на деятельность Фонда.

71. Председатель и члены Правления не допускают возникновения ситуации с конфликтом интересов. При возникновении конфликта интересов, они заблаговременно уведомляют об этом Совет директоров либо Председателя Правления, о необходимости зафиксировать это письменно и не участвовать в принятии решения по повестке дня заседания.

72. Председатель и члены Правления могут занимать должности в других организациях только с одобрения Совета директоров. Председатель Правления не вправе занимать должность руководителя Правления либо лица, единолично осуществляющего функции исполнительного органа, другого юридического лица.

73. Правление обеспечивает создание оптимальной организационной структуры Фонда.

Организационная структура должна быть направлена на:

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

Отбор кандидатов на вакантные позиции Фонда осуществляется на основе открытых и прозрачных процедур. В Фонде формируется пул работников кадрового резерва, из которого в последующем могут производиться назначения на руководящие должности среднего и высшего менеджмента. Работники Фонда проходят оценку на ежегодной основе.

Параграф 8. Оценка и вознаграждение членов Правления Фонда

74. Председатель и члены Правления оцениваются Советом директоров. Основным критерием оценки является достижение поставленных КПД.

Мотивационные КПД Председателя и членов Правления утверждаются Советом директоров Фонда. Предложения в части мотивационных КПД членов Правления на рассмотрение Совету директоров вносит Председатель Правления.

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

Оплата труда Председателя и членов Правления складывается из постоянной и переменной части. При установлении должностного оклада во внимание принимаются сложность выполняемых задач, персональные компетенции работника и его конкурентоспособность на рынке труда, вклад, вносимый данным лицом в развитие Фонда,

уровень должностных окладов в аналогичных компаниях, экономическая ситуация в Фонде.

В случае досрочного расторжения трудового договора, вознаграждение выплачивается в соответствии с внутренними документами, утвержденными Советом директоров Фонда.

Глава 7. Принцип устойчивого развития

75. Фонд осознает важность своего влияния на экономику и общество для обеспечения устойчивого развития в долгосрочном периоде, соблюдая баланс интересов заинтересованных сторон. Подход ответственного, продуманного и рационального взаимодействия с заинтересованными сторонами будет способствовать устойчивому развитию Фонда.

76. Фонд должен стремиться к рентабельности деятельности, обеспечивая при этом устойчивое развитие, соблюдать баланс интересов заинтересованных сторон. Деятельность в области устойчивого развития должна соответствовать лучшим международным стандартам.

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

Заинтересованные стороны могут оказывать как положительное, так и негативное воздействие на деятельность Фонда, а именно на устойчивое развитие, репутацию и имидж, создавать или снижать риски. Фонду необходимо уделять важное значение надлежащему взаимодействию с заинтересованными сторонами.

77. Фонду при определении заинтересованных сторон и взаимодействия с ними рекомендуется использовать международные стандарты определения и взаимодействия с заинтересованными сторонами.

Перечень заинтересованных сторон включает, но не ограничивается:

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

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

Фонд принимает меры по налаживанию диалога и долгосрочного сотрудничества и управлению отношениями с заинтересованными сторонами.

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

Методы взаимодействия с заинтересованными сторонами включают, но не ограничиваются следующими формами:

Уровень взаимодействия	Методы взаимодействия
Консультации: двухстороннее взаимодействие; заинтересованные стороны отвечают на вопросы Фонда	Опросники; фокус-группы; встречи с заинтересованными сторонами; публичные встречи; семинары; предоставление обратной связи посредством средств коммуникации; консультативные советы
Переговоры	Коллективные переговоры на основе принципов социального партнерства
Вовлеченность: Двухстороннее или многостороннее взаимодействие; наращивание опыта и знаний со всех сторон, заинтересованные стороны и организации действуют независимо	Многосторонние форумы; консультационные панели; процесс достижения консенсуса; процесс совместного принятия решений; фокус-группы; схемы предоставления обратной связи
Сотрудничество: Двухстороннее или многостороннее взаимодействие; совместное наращивание опыта и знаний, принятие решений и мер	Совместные проекты; совместные предприятия; партнерство; совместные инициативы заинтересованных сторон
Предоставление полномочий заинтересованные стороны (если применимо) принимают участие в управлении	Интеграция вопросов взаимодействия с заинтересованными сторонами в управление, стратегию и операционную деятельность

79. Фонд обеспечивает согласованность своих экономических и социальных целей для устойчивого развития в долгосрочном периоде, которое включает, в том числе, рост долгосрочной стоимости для акционеров и инвесторов. Устойчивое развитие в Фонде состоит из двух составляющих: экономической и социальной.

Экономическая составляющая направляет деятельность Фонда на обеспечение интересов акционеров и инвесторов, повышение эффективности процессов, повышение производительности труда.

Социальная составляющая ориентирована на принципы социальной ответственности, которые в числе прочего включают обеспечение безопасности труда и сохранение здоровья работников, справедливое вознаграждение и уважение прав

работников, индивидуальное развитие персонала, реализацию социальных программ для персонала, создание новых рабочих мест, спонсорство и благотворительность, проведение экологических и образовательных акций.

Фонд проводит анализ своей деятельности и рисков по двум данным аспектам, а также стремится не допускать или снижать негативное воздействие результатов своей деятельности на заинтересованные стороны.

Международные стандарты приводят следующую классификацию категорий и аспектов устойчивого развития:

Категория	Аспекты
Экономическая	Экономическая результативность; присутствие на рынках; не прямые экономические воздействия; практики закупок
Социальная	Практика трудовых отношений и достойный труд, включают, в том числе, занятость, здоровье и безопасность на рабочем месте, обучение и образование, взаимоотношения работников и руководства, разнообразие и равные возможности, равное вознаграждение для женщин и мужчин, оценку практики трудовых отношений поставщиков, механизмы подачи жалоб на практику трудовых отношений
	Права человека, включают, в том числе, инвестиции, недопущение дискриминации, свободу ассоциации и ведения коллективных переговоров, детский труд, принудительный или обязательный труд, практику обеспечения безопасности, права коренных и малочисленных народов, оценку соблюдения поставщиками прав человека, механизмы подачи жалоб на нарушение прав человека
	Общество, включает, в том числе, местные сообщества, противодействие коррупции, государственную политику, не препятствование конкуренции, соответствие требованиям, оценку воздействия поставщиков на общество, механизмы подачи жалоб на воздействие на общество
	Ответственность за продукцию включает, в том числе, здоровье и безопасность потребителя, маркировку продукции и услуг, маркетинговые коммуникации, неприкосновенность частной жизни потребителя, соответствие требованиям

80. Принципами в области устойчивого развития являются открытость, подотчетность, прозрачность, этическое поведение, уважение интересов заинтересованных сторон, законность, соблюдение прав человека, нетерпимость к коррупции, недопустимость конфликта интересов, личный пример.

Под принципами необходимо понимать следующее:

1) открытость - мы открыты к встречам, обсуждениям и диалогу; мы стремимся к построению долгосрочного сотрудничества с заинтересованными сторонами, основанного на учете взаимных интересов, соблюдении прав и баланса между интересами Фонда и заинтересованных сторон;

2) подотчетность - мы осознаем свою подотчетность за воздействие на экономику, окружающую среду и общество; мы осознаем свою ответственность перед Единственным акционером и инвесторами за рост устойчивого развития Фонда в долгосрочном периоде; мы стремимся минимизировать отрицательное воздействие своей деятельности на окружающую среду и общество путем бережного отношения к ресурсам (включая энергию, сырье, воду), последовательного сокращения выбросов, отходов, и внедрения высокопроизводительных, энерго- и ресурсосберегающих технологий; мы платим налоги и иные предусмотренные законодательством сборы в государственный бюджет; мы

сохраняем и создаем рабочие места в рамках своего плана развития и возможностей; мы стремимся содействовать развитию местности, в которой осуществляем деятельность в рамках своей стратегии и в пределах имеющихся финансовых возможностей; мы продуманно и разумно принимаем решения и совершаем действия на каждом уровне, начиная от уровня должностных лиц и завершая работниками; мы стремимся внедрять инновационные технологии, направленные на бережное и ответственное использование ресурсов, повышение производительности труда; наши продукты, товары и услуги должны соответствовать стандартам здоровья и безопасности потребителей, установленным законодательством, и быть надлежащего качества; мы дорожим нашими клиентами;

3) прозрачность - наши решения и действия должны быть ясными и прозрачными для заинтересованных сторон. Мы своевременно раскрываем предусмотренную законодательством Республики Казахстан и нашими документами информацию, с учетом норм по защите конфиденциальной информации;

4) этическое поведение - в основе наших решений и действий наши ценности, такие как уважение, честность, открытость, командный дух и доверие, добросовестность и справедливость;

5) уважение - мы уважаем права и интересы заинтересованных сторон, которые следуют из законодательства Республики Казахстан, заключенных договоров, или опосредованно в рамках деловых взаимоотношений;

6) законность - наши решения, действия и поведение соответствуют законодательству Республики Казахстан и решениям органов Фонда;

7) соблюдение прав человека - мы соблюдаем и способствуем соблюдению прав человека, предусмотренных Конституцией Республики Казахстан, законами Республики Казахстан и международными документами; мы категорически не приемлем и запрещаем использование детского труда; наши работники - наша главная ценность и основной ресурс, от уровня их профессионализма и безопасности напрямую зависят результаты нашей деятельности и стоимость, создаваемая для инвесторов. Поэтому мы привлекаем на открытой и прозрачной основе профессиональных кандидатов с рынка труда и развиваем своих работников на основе принципа меритократии; обеспечиваем безопасность и охрану труда наших работников; проводим оздоровительные программы и оказываем социальную поддержку работникам; создаем эффективную систему мотивации и развития работников; развиваем корпоративную культуру;

8) нетерпимость к коррупции - коррупция разрушает стоимость, которую создают наши организации для наших акционеров, инвесторов, иных заинтересованных сторон и общества в целом; мы объявляем нетерпимость к коррупции в любых ее проявлениях во взаимодействии со всеми заинтересованными сторонами. Должностные лица и работники, вовлеченные в коррупционные дела, подлежат увольнению и привлечению к ответственности в порядке, предусмотренном законодательством Республики Казахстан; системы внутреннего контроля в Фонде включают в том числе меры, направленные на недопущение, предотвращение и выявление коррупционных правонарушений; необходимо развивать диалог с заинтересованными сторонами, чтобы повышать их информированность в борьбе с коррупцией;

9) недопустимость конфликта интересов - серьезные нарушения, связанные с конфликтом интересов, могут нанести ущерб репутации Фонда и подорвать доверие к ним со стороны акционеров и иных заинтересованных сторон; личные интересы должностного лица или работника не должны оказывать влияния на беспристрастное выполнение ими своих должностных, функциональных обязанностей; в отношениях с партнерами Фонда, рассчитывая на установление и сохранение фидуциарных отношений, при которых стороны

обязаны действовать по отношению друг к другу максимально честно, добросовестно, справедливо и лояльно, предпринимают меры к предупреждению, выявлению и исключению конфликта интересов;

10) личный пример - каждый из нас ежедневно в своих действиях, поведении и при принятии решений способствует внедрению принципов устойчивого развития; должностные лица и работники Фонда, занимающие управленческие позиции, своим личным примером должны мотивировать к внедрению принципов устойчивого развития.

81. В Фонде следует выстроить систему управления в области устойчивого развития, которая включает, но не ограничивается, следующими элементами:

1) приверженность принципам устойчивого развития на уровне Совета директоров, исполнительного органа и работников;

2) анализ внутренней и внешней ситуации по двум составляющим (экономика, социальные вопросы);

3) определение рисков в области устойчивого развития в социальной и экономической сферах;

4) построение карты заинтересованных сторон;

5) интеграция устойчивого развития в ключевые процессы, включая управление рисками, планирование, управление человеческими ресурсами, инвестиции, отчетность, операционная деятельность и другие, а также в процессы принятия решений;

6) повышение квалификации должностных лиц и работников в области устойчивого развития;

Совет директоров и Правление Фонда обеспечивают формирование надлежащей системы в области устойчивого развития и ее внедрение.

Все работники и должностные лица на всех уровнях вносят вклад в устойчивое развитие Фонда.

82. Фонд разрабатывает план мероприятий в области устойчивого развития посредством:

1) тщательного, глубокого и продуманного анализа текущей ситуации по двум основным сферам: экономической и социальной; при проведении данного анализа важным является достоверность, своевременность и качество информации;

2) определения рисков в области устойчивого развития; риски распределяются в соответствии с двумя направлениями устойчивого развития, могут также влиять на смежные направления и захватывать другие риски. Для определения рисков проводится анализ как внутренних, так и внешних факторов воздействия на Фонд;

3) определения заинтересованных сторон и их влияния на деятельность Фонда;

4) определения целей, а также по возможности целевых показателей, мероприятий по улучшению и совершенствованию деятельности организации по трем составляющим, ответственных лиц, необходимых ресурсов и сроков исполнения;

5) регулярного мониторинга и оценки реализации целей, мероприятий достижения целевых показателей;

6) систематизированного и конструктивного взаимодействия с заинтересованными сторонами, получения обратной связи;

7) реализации сформированного плана;

8) постоянного мониторинга и регулярной отчетности;

9) анализа и оценки результативности плана, подведения итогов и принятия корректирующих и улучшающих мер.

Устойчивое развитие рекомендуется интегрировать в:

1) систему управления;

- 2) план развития;
- 3) ключевые процессы, включая управление рисками, планирование (долгосрочный), среднесрочный (5-летний план развития) и краткосрочный (годовой бюджет) периоды), отчетность, управление рисками, управление человеческими ресурсами, инвестиции, операционная деятельность и другие, а также в процессы принятия решений на всех уровнях начиная от органов (Единственный акционер, Совет директоров, Правление), и завершая рядовыми работниками.

83. В системе управления в области устойчивого развития необходимо четко определить и закрепить роли, компетенции, ответственность каждого органа и всех работников за реализацию принципов, стандартов, а также соответствующих политик и планов в области устойчивого развития.

Совет директоров Фонда осуществляет стратегическое руководство и контроль за внедрением устойчивого развития. Правление Фонда формирует соответствующий план мероприятий и вносит его на рассмотрение совета директоров.

В целях тщательной подготовки вопросов устойчивого развития в круг компетенций одного из действующих комитетов при Совете директоров Фонда делегируются вопросы устойчивого развития.

В Фонде на постоянной основе проводятся программы обучения и повышения квалификации по вопросам устойчивого развития. Обучение должно стать постоянным элементом во внедрении устойчивого развития. Должностные лица Фонда способствуют вовлеченности работников в устойчивом развитии на основе понимания и приверженности принципам устойчивого развития и изменения культуры, поведения при ведении деятельности и выполнения обязанностей.

84. Выгоды от внедрения принципов устойчивого развития включают:

- 1) повышение управленческой эффективности и минимизация рисков - интеграция социальных аспектов в процесс принятия управленческих решений позволяет расширить горизонты планирования и учитывать более разносторонний спектр рисков и возможностей, что создает предпосылки для устойчивого развития бизнеса;

- 2) повышение эффективности - внедрение высокопроизводительных и ресурсоэффективных технологий позволяет создавать инновационные продукты и услуги, увеличивая при этом свою конкурентоспособность и эффективность;

- 3) укрепление репутации - улучшение корпоративного имиджа является наиболее очевидным результатом деятельности в области устойчивого развития, что повышает ценность бренда и формирует кредит доверия, а также оказывает положительное влияние на качество взаимодействия с деловыми партнерами;

- 4) повышение лояльности со стороны внутренних и внешних заинтересованных сторон - создание привлекательных условий труда, возможностей для профессионального и карьерного роста позволяет привлекать и удерживать перспективных квалифицированных специалистов; построение эффективного диалога с заинтересованными сторонами способствует формированию позитивной среды вокруг деятельности Фонда, что способствует повышению эффективности ее бизнеса за счет понимания и поддержки со стороны клиентов, Единственного акционера, инвесторов, государственных органов, местного населения, общественных организаций.

85. Фонду следует обсуждать включение и соблюдение принципов и стандартов устойчивого развития в соответствующие контракты (соглашения, договоры) с партнерами. Рекомендуется принимать с партнерами комплексные меры по внедрению принципов и стандартов устойчивого развития.

Если Фонд выявляет риск, связанный с оказанием партнерами негативного воздействия на экономику и общество, то Фонд принимает меры, направленные на прекращение или предупреждение такого воздействия.

В случае непринятия или ненадлежащего выполнения партнером принципов и стандартов устойчивого развития, следует принимать во внимание важность данного партнера для Фонда и существуют ли меры воздействия на него и возможность его замены.

Глава 8. Принцип управления рисками, внутренний контроль

Параграф 1. Управление рисками и внутренний контроль

86. В Фонде должна действовать эффективно функционирующая система управления рисками и внутреннего контроля, направленная на обеспечение разумной уверенности в достижении Фондом своих стратегических и операционных целей, и представляющая собой совокупность организационных политик, процедур, норм поведения и действий, методов и механизмов управления, создаваемых Советом директоров и Правлением Фонда для обеспечения:

- 1) оптимального баланса между прибыльностью и сопровождаемыми их рисками;
- 2) эффективности финансово-хозяйственной деятельности и достижения финансовой устойчивости Фонда;
- 3) сохранности активов и эффективного использования ресурсов Фонда;
- 4) полноты, надежности и достоверности финансовой и управленческой отчетности;
- 5) соблюдения требований законодательства Республики Казахстан и внутренних документов Фонда;
- 6) надлежащего внутреннего контроля для предотвращения мошенничества и обеспечения эффективной поддержки функционирования основных и вспомогательных бизнес-процессов и анализа результатов деятельности.

87. Совет директоров Фонда утверждает внутренние документы, определяющие принципы и подходы к организации системы управления рисками и внутреннего контроля, исходя из задач этой системы.

Организация эффективной системы управления рисками и внутреннего контроля в Фонде нацелена на построение системы управления, способной обеспечить точное понимание разумности и приемлемости уровня рисков работниками, должностными лицами, органами Фонда при принятии ими решений, быстро реагировать на риски, осуществлять контроль над основными и вспомогательными бизнес-процессами и ежедневными операциями, а также осуществлять незамедлительное информирование руководства соответствующего уровня о любых существенных недостатках.

Принципы и подходы к организации эффективной системы управления рисками и внутреннего контроля предусматривают:

- 1) определение целей и задач системы управления рисками и внутреннего контроля;
- 2) организационную структуру системы управления рисками и внутреннего контроля с охватом всех уровней принятия решений и с учетом роли соответствующего уровня в процессе разработки, утверждения, применения и оценки системы управления рисками и внутреннего контроля;
- 3) основные требования к организации процесса управления рисками (подходы к определению риск-аппетита, порядок идентификации и оценки рисков, определение методов реагирования, мониторинг и другие);

4) требования к организации системы внутреннего контроля и проведению контрольных процедур (характеристика ключевых областей и основных компонентов системы внутреннего контроля, порядок оценки эффективности и отчетности в области внутреннего контроля и другие).

Во внутренних документах Фонда следует закрепить ответственность Совета директоров и Правления Фонда по организации и обеспечению эффективного функционирования системы управления рисками и внутреннего контроля на консолидированной основе.

88. Каждое должностное лицо Фонда обеспечивает надлежащее рассмотрение рисков при принятии решений.

Правление Фонда обеспечивает внедрение процедур управления рисками работниками, обладающими соответствующей квалификацией и опытом.

Правление:

1) обеспечивает разработку и внедрение утвержденных Советом директоров внутренних документов в области управления рисками и внутреннего контроля;

2) обеспечивает создание и эффективное функционирование системы управления рисками и внутреннего контроля путем практической реализации и непрерывного осуществления, закрепленных за ним принципов и процедур управления рисками и внутреннего контроля;

3) отвечает за выполнение решений Совета директоров и рекомендаций аудиторского комитета Фонда в области организации системы управления рисками и внутреннего контроля;

4) осуществляет мониторинг системы управления рисками и внутреннего контроля в соответствии с требованиями внутренних документов;

5) обеспечивает совершенствование процессов и процедур управления рисками и внутреннего контроля с учетом изменений во внешней и внутренней среде бизнеса.

В целях реализации принципов внутреннего контроля и обеспечения эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля Правление Фонда распределяет полномочия, обязанности и ответственность за конкретные процедуры управления рисками и внутреннего контроля между руководителями нижеследующего уровня и/или руководителями структурных подразделений/владельцами бизнес-процессов.

Руководители структурных подразделений/владельцы бизнес-процессов в соответствии со своими функциональными обязанностями несут ответственность за разработку, документирование, внедрение, мониторинг и развитие системы управления рисками и внутреннего контроля во вверенных им функциональных областях деятельности Фонда.

89. Организационная структура системы управления рисками и внутреннего контроля в Фонде (в зависимости от специфики деятельности) предусматривает наличие должностного лица, ответственного за вопросы управления рисками и внутреннего контроля, к задачам которого относятся:

1) общая координация процессов управления рисками и внутреннего контроля;

2) разработка методических документов в области управления рисками и внутреннего контроля и оказание методологической поддержки владельцам бизнес-процессов и работникам в процессе идентификации, документирования рисков, внедрения, мониторинга и совершенствования контрольных процедур, формирования планов мероприятий по реагированию на риски и планов мероприятий по совершенствованию системы управления рисками и внутреннего контроля, отчетов по их исполнению;

- 3) организация обучения работников в области управления рисками и внутреннего контроля;
- 4) анализ портфеля рисков и выработка предложений по стратегии реагирования и перераспределения ресурсов в отношении управления соответствующими рисками;
- 5) формирование сводной отчетности по рискам;
- 6) осуществление оперативного контроля за процессом управления рисками структурными подразделениями;
- 7) подготовка и информирование Совета директоров и/или Правления Фонда о статусе системы управления рисками, имеющихся угроз и предложении по их предупреждению/нивелированию.

Рекомендуется, чтобы должностное лицо, курирующий функцию управления рисками и внутреннего контроля, не являлось владельцем риска, что обеспечивает его независимость и объективность. Запрещается совмещение функций по управлению рисками и внутреннему контролю с функциями, связанными с экономическим планированием, корпоративным финансированием, казначейством, принятием инвестиционных решений. Совмещение с другими функциями допускается в случае, если не возникает значительный конфликт интересов.

90. Система управления рисками и внутреннего контроля в обязательном порядке должна предусматривать процедуру идентификации, оценки и мониторинга всех существенных рисков, а также принятие своевременных и адекватных мер по снижению уровня рисков.

Процедуры по управлению рисками обеспечивают быстрое реагирование на новые риски, их четкую идентификацию и определение владельцев риска. В случае любых непредвиденных изменений в конкурентной или экономической среде Фонда, необходимо осуществлять срочную переоценку карты рисков и ее соответствие риск-аппетиту.

Советом директоров утверждается общий уровень аппетита к риску и уровни толерантности в отношении ключевых рисков, которые закрепляются внутренними документами Фонда.

Уровни толерантности по ключевым рискам пересматриваются в случае возникновения существенных событий. Кроме того, установлены лимиты, которые ограничивают риски в повседневной деятельности.

Для целостного и ясного понимания присущих рисков в Фонде на ежегодной основе проводится идентификация и оценка рисков, которые отражаются в регистре рисков, карте рисков, плане мероприятий по реагированию на риски (улучшение процессов, стратегии минимизации), утверждаемых Советом директоров.

Совету директоров при рассмотрении регистра и карты рисков следует убедиться, что они включают риски, которые действительно могут повлиять на реализацию стратегических задач, а при рассмотрении плана мероприятий по реагированию на риски убедиться в полезности мероприятий. Совету директоров и Правлению Фонда следует регулярно получать информацию о ключевых рисках, их анализе с точки зрения влияния на план развития и бизнес-план Фонда.

Отчеты по рискам выносятся на заседания Совета директоров не реже одного раза в квартал и обсуждаются надлежащим образом в полном объеме.

91. В Фонде внедрены прозрачные принципы и подходы в области управления рисками и внутреннего контроля, практика обучения работников и должностных лиц о системе управления рисками, а также процесс документирования и своевременного доведения необходимой информации до сведения должностных лиц.

Работники Фонда ежегодно, а также при приеме на работу проходят обучение/вводный инструктаж для ознакомления с принятой системой управления рисками и внутреннего контроля. По результатам такого обучения следует проводить тестирование знаний.

В рамках системы управления рисками и внутреннего контроля необходимо организовать безопасный, конфиденциальный и доступный способ (горячая линия) информирования Совета директоров о фактах нарушений законодательства Республики Казахстан, внутренних процедур, Кодекса деловой этики любым работником и должностным лицом Фонда.

Глава 9. Принцип регулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов

Параграф 1. Регулирование корпоративных конфликтов

92. Члены Совета директоров и Правления Фонда, равно как и работники Фонда, выполняют свои профессиональные функции добросовестно и разумно с должной заботой и осмотрительностью в интересах Единственного акционера и Фонда, избегая конфликтов.

В случае наличия (возникновения) корпоративных конфликтов, участники изыскивают пути их решения путем переговоров в целях обеспечения эффективной защиты интересов Фонда и заинтересованных сторон. При этом, должностным лицам Фонда следует своевременно сообщать Корпоративному секретарю о наличии (возникновении) конфликта.

Эффективность работы по предупреждению и урегулированию корпоративных конфликтов предполагает, максимально полное и скорейшее выявление таких конфликтов и четкую координацию действий всех органов Фонда.

93. Корпоративные конфликты при содействии Корпоративного секретаря рассматриваются Председателем Совета директоров Фонда. В случае вовлечения Председателя Совета директоров в корпоративный конфликт, такие случаи рассматриваются комитетом Совета директоров Фонда по рассмотрению вопросов стратегического планирования, кадров и вознаграждений, социальных вопросов.

94. В целях обеспечения объективности оценки корпоративного конфликта и создания условий для его эффективного урегулирования, лица, чьи интересы затрагивает конфликт или может затронуть, не принимают участия в его урегулировании.

При невозможности решения корпоративных конфликтов путем переговоров, они разрешаются строго в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

95. Совет директоров утверждает и периодически пересматривает политику и правила урегулирования корпоративных конфликтов, при которых их решение будет максимально отвечать интересам Фонда и Единственного акционера.

96. Совет директоров осуществляет урегулирование корпоративных конфликтов по вопросам, относящимся к его компетенции. В этом случае на Корпоративного секретаря возлагаются обязанность по обеспечению максимально возможной информированности Совета директоров о сути корпоративного конфликта и роль посредника в разрешении корпоративного конфликта.

Совет директоров рассматривает отдельные корпоративные конфликты, относящиеся к компетенции Правления (например, в случае если предметом конфликта являются действия (бездействие) этого органа).

Параграф 2. Регулирование конфликта интересов

97. Конфликт интересов определяется как ситуация, в которой личная заинтересованность работника Фонда влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение должностных обязанностей.

Серьезные нарушения, связанные с конфликтом интересов, могут нанести ущерб репутации Фонда и подорвать доверие к ней со стороны Единственного акционера и иных заинтересованных сторон. Личные интересы должностного лица или работника не должны оказывать влияния на беспристрастное выполнение ими своих должностных, функциональных обязанностей.

98. Всем работникам Фонда рекомендуется вести себя так, чтобы не допускать ситуации, в которой возможно возникновение конфликта интересов, ни в отношении себя (или связанных с собой лиц), ни в отношении других.

Следует внедрить механизмы, которые помогут избежать конфликта интересов, препятствующего объективному выполнению Советом директоров своих обязанностей, и ограничить политическое вмешательство в процессы Совета директоров Фонда.

99. Основные принципы предотвращения конфликта интересов, способы их выявления, оценки и разрешения закрепляются в Кодексе деловой этики Фонда, утверждаемом Советом директоров.

Глава 10. Принципы прозрачности и объективности раскрытия информации о деятельности Фонда

100. В целях соблюдения интересов заинтересованных сторон Фонд своевременно и достоверно раскрывает информацию, предусмотренную законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Фонда, а также информацию о всех важных аспектах своей деятельности, включая финансовое состояние, результаты деятельности, структуру собственности и управления.

101. Для обеспечения системности раскрытия информации в Фонде утверждаются внутренние документы, определяющие принципы и подходы к раскрытию и защите информации, перечень информации, раскрываемой заинтересованным лицам, сроки, порядок, способ, форму раскрытия информации, ответственных должностных лиц и работников с указанием их функций и обязанностей, а также другие положения, регулирующие процессы раскрытия информации.

С целью защиты информации, составляющей коммерческую и служебную тайну, Фонд в соответствии с законодательством Республики Казахстан и Уставом Фонда определяет порядок отнесения информации к категориям доступа, условия хранения и использования информации. Фонд определяет круг лиц, имеющих право свободного доступа к информации, составляющей коммерческую и служебную тайну, и принимают меры к охране ее конфиденциальности. Лица, незаконными методами получившие, раскрывшие или использовавшие информацию, составляющую коммерческую и служебную тайну, обязаны возместить причиненный ущерб и несут ответственность в соответствии с законами Республики Казахстан.

Фонд осуществляет контроль за раскрытием информации заинтересованным сторонам.

102. Интернет-ресурс Фонда должен быть хорошо структурирован, удобен для пользования навигации и содержать информацию, необходимую заинтересованным лицам для понимания деятельности Фонда. Рекомендуется, чтобы информация размещалась в отдельных тематических разделах интернет-ресурса.

Актуализация интернет-ресурса осуществляется по мере необходимости, но не реже одного раза в неделю. В Фонде на регулярной основе следует осуществлять контроль полноты и актуальности информации, размещенной на интернет-ресурсе, а также соответствия данной информации, размещенной на казахской, русской, английской версиях интернет-ресурса. В этих целях закрепляются ответственные лица (структурное подразделение), отвечающие за полноту и актуальность информации на интернет-ресурсе.

103. Интернет-ресурс должен содержать следующую минимальную информацию:

1) общую информацию о Фонде, включая информацию о миссии, основных задачах, целях и видах деятельности, размере собственного капитала, размере активов, чистом доходе;

2) о плане развития (как минимум, стратегические цели); приоритетные направления деятельности;

3) Устав и внутренние документы Фонда, регулирующие деятельность органов, комитетов, корпоративного секретаря;

4) об этических принципах;

5) об управлении рисками;

6) о дивидендной политике;

7) о членах Совета директоров, включая следующие сведения: фотография (по согласованию с членом Совета директоров), фамилия, имя, отчество, дата рождения, гражданство, статус члена Совета директоров (независимый директор, представитель Единственного акционера), указание функций члена Совета директоров, в том числе членство в комитетах Совета директоров или исполнение функций Председателя Совета директоров, образование, в том числе основное и дополнительное образование (наименование образовательного учреждения, год окончания, квалификация, полученная степень), опыт работы за последние пять лет, основное место работы и другие занимаемые в настоящее время должности, профессиональная квалификация, дата первого избрания в совет директоров и дата избрания в действующий совет директоров, количество и доля принадлежащих акций аффилированных организаций, критерии независимых директоров;

8) о членах Правления, включая следующие сведения: фотография, фамилия, имя, отчество, дата рождения, гражданство, должность и выполняемые функции, образование, в том числе основное и дополнительное образование (наименование образовательного учреждения, год окончания, квалификация, полученная степень), опыт работы за последние пять лет, профессиональная квалификация, должности, занимаемые по совместительству, количество и доля принадлежащих акций аффилированных организаций;

9) о финансовой отчетности;

10) годовых отчетах;

11) о внешнем аудиторстве;

12) о закупочной деятельности, включая правила, объявления и результаты закупок;

13) о структуре уставного капитала, включая следующие сведения: количество и номинальная стоимость выпущенных акций (долей участия), описание прав, предоставляемых акциями, количество и номинальная стоимость объявленных, но не размещенных акций, сведения об Единственном акционере, количестве и доле принадлежащих ему простых акций (долей участия), порядок распоряжения правами собственности;

14) о структуре активов, включая информацию об аффилированных организациях всех уровней с кратким указанием сферы их деятельности;

15) о годовом календаре корпоративных событий;

16) о сделках, в совершении которых имеется заинтересованность, включая сведения о сторонах сделки, существенных условиях сделки (предмет сделки, цена сделки), органе, принявшем решение об одобрении сделки;

17) о крупных сделках, включая сведения о сторонах сделки, существенных условиях сделки (предмет сделки, цена сделки), органе, принявшем решение об одобрении сделки;

18) о деятельности в сфере устойчивого развития;

19) о новостях и пресс-релизах.

104. Фонду следует готовить годовой отчет в соответствии с положениями Кодекса и лучшей практикой раскрытия информации.

Годовой отчет является одним из ключевых источников информации для заинтересованных сторон. Годовой отчет должен быть хорошо структурирован и визуально удобен для восприятия, а также публиковаться на казахском, русском и английском языках (при необходимости).

Годовой отчет подготавливается и, после утверждения Единственным акционером, размещается на интернет-ресурсе Фонда.

105. Требования к содержанию годового отчета минимально предполагают наличие следующей информации:

1) обращение председателя Совета директоров Фонда;

2) обращение председателя Правления;

3) о Фонде: общие сведения; о структуре уставного капитала, включая следующие сведения: количество и номинальная стоимость выпущенных акций (долей участия), описание прав, предоставляемых акциями, количество и номинальная стоимость объявленных, но не размещенных акций, сведения о Единственном акционере и количестве и доле принадлежащих ему простых акций (долей участия), порядок распоряжения правами собственности; миссия; план развития, результаты ее реализации; обзор рынка и положение на рынке;

4) результаты финансовой и операционной деятельности за отчетный год: обзор и анализ деятельности относительно поставленных задач; операционные и финансовые показатели деятельности; основные существенные события и достижения; информация о существенных сделках; любая финансовая поддержка, включая гарантии, получаемые/полученные от государства и любые обязательства перед государством и обществом, принятые на себя Фондом (если не раскрывается в соответствии с МСФО);

5) структура активов, включая дочерние/зависимые организации всех уровней, обзор, основные итоги их финансовой и производственной деятельности;

6) цели и планы на будущие периоды;

7) основные факторы риска и система управления рисками;

8) корпоративное управление: структура корпоративного управления; состав акционеров и структура владения; состав совета директоров, включая квалификацию, процесс отбора, в том числе о независимых директорах с указанием критериев определения их независимости; отчет о деятельности совета директоров и его комитетов; информация о соответствии практики корпоративного управления принципам Кодекса, а при ее несоответствии пояснения о причинах несоблюдения каждого из принципов; состав Правления Фонда; отчет о деятельности правления; политика вознаграждения должностных лиц;

9) устойчивое развитие (в случае подготовки отдельного отчета в области устойчивого развития, возможно предоставление ссылки на данный отчет);

10) заключение аудитора и финансовая отчетность с примечаниями;

11) в аналитических показателях и данных, включаемых в годовой отчет, следует отражать сравнительный анализ и достигнутый прогресс (регресс) по отношению к предыдущему периоду (сравнение со значениями аналогичных показателей, указанных в прошлом годовом отчете).

Глава 11. Заключительные положения

106. Кодекс вступает в действие с даты его утверждения Единственным акционером или иной даты, указанной в решении Единственного акционера.

107. Фонд стремится к внедрению положений Кодекса в своей деятельности.

108. Фонд будет совершенствовать Кодекс с учетом изменений в законодательстве Республики Казахстан и появления новых стандартов корпоративного управления в международной и национальной практике, руководствуясь интересами Единственного акционера, Фонда и заинтересованных лиц.

109. Вопросы, не оговоренные в настоящем Кодексе, регулируются законодательством Республики Казахстан, Уставом и внутренними документами Фонда.

110. Фондом могут быть разработаны и приняты дополнительные внутренние документы, направленные на адаптацию и применение положений Кодекса.