

5.6.3. Басқарма сыйақысы

GRI 2-19, 2-20

Есепті кезеңде Компанияның басшы қызметкерлеріне сыйақы төлеу шарттары мен тәртібі Директорлар Кеңесінің 14.02.2023 ж. шешімімен, №2 хаттамамен (Қағидалар) бекітілген «Қазақтелеком» АҚ басшы қызметкерлеріне есепті кезеңдегі жұмыс қорытындысы бойынша сыйақы төлеу қағидаларымен регламенттелген.

Қағидалардың негізгі қағидаттары:

- сыйақының Компания мен оның акционерлерінің мүддесіне сәйкес келетін міндеттерді орындаумен өзара байланысы;
- сыйақы мөлшерін айқындау қағидаттарының қарапайымдылығы мен ашықтығы;
- сыйақының Компания қызметінің нәтижелеріне және қызметкердің жеке нәтижелілігіне тәуелділігі.

Басшы қызметкерлердің қызметін бағалау үшін Директорлар Кеңесімен бекітілетін және Компанияның стратегиялық мақсаттары мен басымдықтарымен арақатынаста болатын мотивациялық ҚТК қолданылады. Қысқа мерзімді ҚТК бойынша ауыспалы өтемақыны бағалау үшін қолданылатын орындау кезеңі 1 жылды құрайды. Мұндай көрсеткіштер тізбесіне EBITDA Margin деңгейіне қол жеткізу, еңбекке қабілеттілікті уақытша жоғалтумен болатын жарақаттардың жиілігі коэффициенті (LTIF), тауарларды, жұмыстар мен қызметтерді сатып алудағы ішкі ел құндылығы үлесі, Компаниялар тобы бойынша меншікті капитал рентабельділігі, тіркелген байланыс қызметтері нарығындағы «Қазақтелеком» АҚ үлесі және т.б. кіреді.

Компания сондай-ақ ұзақ мерзімді ҚТК-ге жеке тәсіл қолданады. ҚТК-нің бір бөлігі ұзақ мерзімді сипатта және Компанияның тұрақты дамуы мен құнының өсуіне бағдарлануды қамтамасыз ете отырып, көп жылдық көкжиекте бағаланады. Ұзақ мерзімді ҚТК бойынша ауыспалы өтемақыны бағалау үшін

қолданылатын орындау кезеңі 5 жылды құрайды. Мұндай көрсеткіштерге ірі инвестициялық жобаларды, оның ішінде іске асыру мерзімі 2025–2026 жж. «Каспий арқылы ТОБЖ салу» жобасын, іске асыру мерзімі 2022–2025 жж. «5G желісін дамыту» жобасын іске асыру жатады.

Компания Басқарма Төрағасының қысқа мерзімді сыйақысының бір бөлігін кейінге қалдыру тетігін қолданбайды. Қысқа мерзімді сыйақы акцияларға немесе опциондарға айырбастаусыз толық көлемде төленеді. Басқарма Төрағасының жекелеген ҚТК-сі тәуекелдерді басқарумен байланысты және Топ бойынша EBITDA Margin-ге қол жеткізуді, LTIF көрсеткіші мен NPS адалдық индексіне қол жеткізуді қамтиды.

Басшы қызметкерлер қызметінің тиімділігін бағалау рәсімі мынадай кезеңдерден тұрады:

- мотивациялық ҚТК мен олардың мақсатты мәндерін қою;
- мотивациялық ҚТК-ні бекіту;
- нәтижелілікті мониторингтеу;
- нақты нәтижелілікті есептеу мен бекіту.

Есепті кезеңдегі жұмыс қорытындысы бойынша сыйақы Компания бюджетінде осы мақсаттарға көзделген ақша қаражаты шегінде, есепті кезеңге аудиттелген қаржылық есептілік негізінде қаржы-шаруашылық қызмет нәтижелері белгіленген тәртіпте бекітілгеннен кейін төленеді.

Есепті кезеңдегі жұмыс қорытындысы бойынша сыйақылардың шекті мөлшерлері еңбекақы төлеу құрылымына сәйкес айқындалады.

Қоғамның Басқарма мүшелеріне 2025 жылы төленген ақшалай еңбекақы төлемдері мен көтермелеудің барлық түрлерінің жиынтық мөлшері салықтарды шегергенде 504 079,625 мың теңгені құрады.

5.7. Ақпараттық ашықтық

«Қазақтелеком» АҚ жария Компания, отандық телеком-нарықтың ең ірі ойыншысы және «Самұрық-Қазына» АҚ-ның портфельдік компанияларының бірі ретінде ашықтық, айқындық пен транспаренттілік мәселелеріне аса маңызды мән береді және барлық мүдделі мақсатты аудиториялармен (акционерлер, инвесторлар, клиенттер (сыртқы және ішкі), ҚР мемлекеттік органдары, БАҚ, қоғамдық бірлестіктер, блогосфера өкілдері, компания, оның өнімдері мен қызметтері туралы ақпарат алуға мүдделі басқа да тараптар) қабылданған және қолданыстағы «Ақпараттық саясат» (<https://telecom.kz/kk/pages/12089/171752>) негізінде коммуникацияны құрады.

Саясаттың мақсаты — ақпарат алушылар тарапынан компания туралы оң пікірді қалыптастыру арқылы мүдделі тараптармен ұзақ мерзімді, адал қарым-қатынастарды құру, сондай-ақ компанияның ақпараттық ашықтығын арттыру мен компания мен мақсатты аудиториялар арасында айқын ақпараттық ағынды орнату.

2025 жыл қорытындысы бойынша Scano мониторингтік жүйесінің деректері бойынша Компания, оның өнімдері, жобалары, қызметтері мен сервистері туралы әртүрлі БАҚ-тарда (отандық, шетелдік, республикалық және өңірлік) ескертулер саны 15 441 бірлікті құрады.

Компания өзінің ақпараттық саясатында мынадай қағидаттарды ұстанады:

1 Дұрыстық	2 Жеделдік	3 Қолжетімділік
4 Толықтық	5 Тәуелсіздік	6 Тұрақтылық
7 Жүйелілік	8 Проактивтілік	9 Мультимедиялық