

5.8. Корпоративтік этика

GRI 3-3, GRI 2-23

«Маңыздылықты талдау» бөлімінде ашылған маңыздылықты талдау нәтижелері бойынша корпоративтік этика «Корпоративтік этика және сыбайлас жемқорлықпен күрес» бірыңғай маңызды тақырыбының бөлігі ретінде қарастырылады. Маңыздылықты айқындау кезінде Компания мүдделі тараптардың күтулерін, сауалнама нәтижелерін, ішкі сараптаманы, сондай-ақ этикалық стандарттардың сенімге, басқарушылық шешімдер сапасына, корпоративтік мәдениетке және ұзақ мерзімді құн жасауға әсерін ескерді.

Корпоративтік этика Компания үшін оның қызметінің ауқымына және қызметкерлермен, клиенттермен, серіктестермен, жеткізушілермен, акционерлермен және мемлекеттік органдармен өзара іс-қимылдың кең шеңберіне байланысты маңызды. Мінез-құлықтың бірыңғай стандарттары, әділдік, адалдық, ашықтық және қызметкерлер мен серіктестердің құқықтарын құрметтеу мүдделер қақтығысы, этикалық емес мінез-құлық, еңбек даулары және беделдік шығындар тәуекелін азайтуға мүмкіндік береді.

Корпоративтік этиканы басқару қағидаттар, мінез-құлық нормалары, ішкі құжаттар, коммуникациялық арналар және өтініштерді қарау тетіктері жүйесі арқылы жүзеге асырылады. Бұл саладағы негізгі құжаттар Іскерлік этика кодексі мен Корпоративтік басқару кодексі болып табылады, олар ашық болып табылады және қызметкерлер, акционерлер, клиенттер, серіктестер және басқа да мүдделі тараптар арасында таратылады. Іскерлік этика кодексімен Компанияның telecom.kz сайтында таныса алады.

Іскерлік этика кодексі Қазақстан Республикасының заңнамасына, Халықаралық еңбек ұйымының талаптарына, «Қазақтелеком» АҚ Жарғысына, Корпоративтік басқару кодексі мен басқа да ішкі құжаттарына сәйкес әзірленген. Оның ережелері барлық қызметкерлер мен лауазымды тұлғаларды сақтауға міндетті, олар құжатпен танысуын жазбаша түрде растайды.

Компанияда лауазымды тұлғалар мен қызметкерлерге Іскерлік этика кодексін, Омбудсмен рөлі мен болжанатын бұзушылықтар туралы хабарлама жүйесінің қолжетімділігін түсінуге бағытталған оқыту тұрақты негізде жүргізіледі.

Іскерлік этика қағидаттарын сақтау мен әлеуметтік-еңбек дауларын реттеу Омбудсменмен қамтамасыз етіледі. Омбудсмен — әлеуметтік-еңбек қатынастарындағы қақтығыстардың алдын алу мен оларды шешуге, қызметкерлердің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғауға, корпоративтік құндылықтарды орнатуға және дамытуға және іскерлік этиканы сақтауға Компанияға жәрдемдесу үшін Директорлар Кеңесі тағайындайтын Компания қызметкері.

«Қазақтелеком» АҚ Акционерлерінің 2025 жылғы 10 желтоқсандағы № 85 кезектен тыс жалпы жиналысымен «Қазақтелеком» АҚ-ның Корпоративтік басқару кодексі жаңа редакцияда бекітілді. Құжатты қайта қарау мынадай себептер бойынша бастамаланды:

- «Самұрық-Қазына» АҚ Басқармасының 2025 жылғы 3 шілдедегі №33/25 шешіміне сәйкес «Самұрық-Қазына» АҚ тобына кіретін ұйымдардың Корпоративтік басқару кодексі бекітілді.
- Қор Басқармасының қабылданған шешіміне сәйкес:
 - Қор Кодексі Қор тобына кіретін ұйымдардың корпоративтік басқару кодексі ретінде бекітілді;
 - Қорға дауыс беретін акцияларының (қатысу үлестерінің) жүз пайызы тиесілі заңды тұлғалардың қолданыстағы корпоративтік басқару кодекстері күші жойылды деп танылды;
 - «Қазатомөнеркәсіп» ҰАҚ», «ҚазМұнайГаз» ҰК», «KEGOC», «Қазақтелеком» акционерлік қоғамдарының директорлар кеңестеріндегі Қор өкілдеріне 2025 жылғы 31 желтоқсанға дейінгі мерзімде осы заңды тұлғалардың қолданыстағы корпоративтік басқару кодекстерінің күші жойылды деп тани отырып, көрсетілген заңды тұлғалардың акционерлерінің жалпы жиналыстарының қарауына Қор Кодексін осы компаниялардың корпоративтік басқару кодексі ретінде бекіту туралы мәселені шығаруды қамтамасыз ету тапсырылды.

«Қазақтелеком» АҚ-ның Корпоративтік басқару кодексіне мынадай түзетулер енгізілді:

- құжат құрылымы өзгертілді;
- Қазақстан Республикасының заңнамасында айқындалған жағдайларды қоспағанда, кадрлық шешімдерді, сатып алуларды жүзеге асыруды және өндірістік процестерді қоса алғанда, компаниялардың жедел (ағымдағы) қызметіне Қордың араласпауы туралы норманы күшейту;
- компания Директорлар Кеңесі құрамындағы тәуелсіз директорлардың ұсынылған санын Директорлар Кеңесі мүшелерінің жалпы санының алпыс пайызына дейін айқындау;
- Қор ішкі құжаттарында айқындалған тәртіпте конкурстық негізде Қордың, компаниялар мен ұйымдардың тәуелсіз директорларын іздеу мен іріктеу процесін жүзеге асыру туралы нормаларды бекіту;
- Директорлар Кеңесінің мүшесі лауазымына үміткерлерге қосымша талаптарды бекіту;
- компанияның Директорлар Кеңесі мен Атқарушы органының құрамындағы әйелдердің ұсынылған санын құрамның жалпы санының отыз пайызына дейін айқындау;
- Директорлар Кеңесі жанындағы аудит комитетіне ESG саласындағы мәселелерді бекіту және ESG-ні басқару жүйесіне, даму жоспарына, тәуекелдерді басқару жүйесіне, инвестициялық шешімдер қабылдау процесіне, сыйақы беру жүйесіне және басқа да негізгі процестерге интеграциялау;
- Директорлар Кеңесінің жұмысын бағалау және корпоративтік басқару диагностикасын тұрақты жүргізу мәселелері бойынша Қор әдістемелік құжаттарының сақталуын бекіту;
- тағайындау комитетінің жұмысын сипаттау бөлігінде жылдық есепте ақпарат ашуға қойылатын қосымша талаптарды айқындау.

Компанияның іскерлік этикасының негізгі қағидаттары:

1 заңнама талаптарын сақтау	2 әділдік	3 адалдық	4 ашықтық
5 жауапкершілік	6 құзыреттілік пен кәсіпқойлық	7 сенім	8 меритократия

85-кесте. Компанияның ұзақ мерзімді құн жасауына әсер ететін маңызды тақырып бойынша көрсеткіштер

Көрсеткіш

Инсайдерлік пен құпия ақпаратты басқару процестерінің тұрақты тексерулерін және олардың тиімділігін бағалауды Кепілдіктер картасына және/немесе комплаенс, тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылау, ішкі аудит қызметтерінің жұмыс жоспарларына енгізу.

2025 жылға мақсат

Орындау

2025 жылдың нәтижесі

Маңызды бизнес-процестер тәуекелдерінің бақылау функцияларымен жабылуын көрсететін, сондай-ақ түрлі деңгейлерде бақылау функциясын жүзеге асыратын Компания қызметкерлерінің қызметін тиімдірек үйлестіруге мүмкіндік беретін Кепілдіктер картасы әзірленді.

Жоғарыда көрсетілген «Корпоративтік этика және сыбайлас жемқорлықпен күрес» тақырыбы бойынша көрсеткіш Қауіпсіздік жөніндегі Басқарушы директордың, Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау департаментінің Директорының, ІАҚ Басшысы мен Комплаенс қызметінің Басшысының ҚТК-не енгізілген. ҚТК орындау Компанияның ішкі құжаттарында белгіленген тәртіпте олардың сыйақыларының ауыспалы бөлігінде ескеріледі.

5.9. Тәуекелдер мен ішкі бақылауды басқару

КТБЖЖІБ басқару органы «Қазақтелеком» АҚ алдына қойған мақсаттарға қол жеткізуге ақылға қонымды сенімділікті қамтамасыз етуге бағытталған.

«Қазақтелеком» АҚ — Қазақстандағы ең ірі байланыс операторы, телекоммуникациялық инфрақұрылымды дамыту мен елдегі байланыс қауіпсіздігін қамтамасыз етуде маңызды рөл атқарады. Компания заманауи технологияларды белсенді енгізеді және өз клиенттерінің ақпаратын қорғау мен байланыс қызметтерінің үздіксіз жұмыс істеуін қамтамасыз ету үшін өз желілерінің

киберқауіпсіздігін нығайтуға ұмтылады. Бұл, оның ішінде, активтерді қорғауға, бизнес-процестерді жетілдіруге, қызметтің тиімділігін арттыруға және қолданылатын заңнаманың нормативтік актілеріне сәйкестікке бағытталған «Қазақтелеком» АҚ-да корпоративтік тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің (КТБЖЖІБ) жұмыс істеуімен қамтамасыз етіледі.

Сәйкессіздіктер мен тиімсіздік көздерін уақтылы анықтау, оқиғалардың дамуының әртүрлі сценарийлерін талдау мен болжау, тәуекелдердің әсерінің уақтылы алдын алу немесе төмендету жөніндегі іс-шараларды әзірлеу Компанияның операциялық және стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуге елеулі үлес қосады.

5.9.1. Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің моделі

КТБЖЖІБ моделі корпоративтік басқарудың барлық деңгейлерін тәуекелдерді сәйкестендіруге, оларды басқаруға және сәйкессіздіктерді бақылауға тартады және басқарудың стратегиялық және тактикалық деңгейлерінде КТБЖЖІБ компоненттерін құруды, сондай-ақ оның жұмыс істеуін тәуелсіз бағалау мен қадағалауды қамтамасыз етуді қамтиды.

Бұл модельдің негізгі элементтерінің бірі — Директорлар Кеңесінің 13.01.2020 ж. (№ 1 Хаттама) бекіткен «Қазақтелеком» АҚ-ның тәуекел-аппетитін

есептеу және каскадтау әдістемесінде баяндалған негізгі қағидаттары бар тәуекел-аппетитін айқындау және қолдану.

Тәуекел-аппетитін айқындау мен қолдану кезінде ескерілуге тиіс аспектілер:

- Қоғамның тәуекел-аппетиті акционерлердің көзқарасына және мүдделі тараптардың (мысалы, негізгі клиенттер, жеткізушілер, Үкімет, банктер, рейтингтік агенттіктер және басқалары) күтулеріне сәйкес келуге тиіс;

- Тәуекел-аппетиті қоғамның негізгі стратегиялық және операциялық мақсаттарын ескере отырып айқындалады. Тәуекел-аппетиті шешімдер қабылдау үшін айқын басшы қағидаттарды білдіруге тиіс, алайда оның құрамында егжей-тегжейлі нұсқаулар болмауы керек немесе қызметтің негізгі көрсеткіштерін алмастырмауы керек.