

5.6.3. Вознаграждение Правления

GRI 2-19, 2-20

Условия и порядок выплаты вознаграждения за отчетный период руководящим работникам Компании регламентированы Правилами выплаты вознаграждения по итогам работы за отчетный период руководящим работникам АО «Казахтелеком», утвержденными решением Совета директоров от 14.02.2023 года, протокол № 2 (Правила).

Ключевые принципы Правил:

- взаимосвязь вознаграждения с выполнением задач, отвечающих интересам Компании и его акционеров;
- простота и прозрачность принципов определения размера вознаграждения;
- зависимость вознаграждения от результатов деятельности Компании и личной результативности работника.

Для оценки деятельности руководящих работников применяются мотивационные КПД, которые утверждаются Советом директоров и соотносятся со стратегическими целями и приоритетами Компании. Период исполнения, применяемый для оценки переменной компенсации по краткосрочным КПД, составляет 1 год. В перечень таких показателей входят достижение уровня EBITDA Margin, коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности (LTIF), доля внутристрановой ценности в закупках товаров, работ и услуг, рентабельность собственного капитала по Группе компаний, доля АО «Казахтелеком» на рынке услуг фиксированной связи и т. д.

Компания также применяет отдельный подход к долгосрочным КПД. Часть КПД носит долгосрочный характер и оценивается на многолетнем горизонте, обеспечивая ориентацию на устойчивое развитие и рост стоимости компании. Период исполнения, применяемый для оценки переменной компенсации по долгосрочным КПД, составляет 5 лет. К таким показателям относится реализация крупных инвестиционных проектов, включая

проект «Строительство ВОЛС через Каспий» со сроком реализации 2025–2026 гг., проект «Развитие сети 5G» со сроком реализации 2022–2025 гг.

Компания не применяет механизм отсрочки части краткосрочного вознаграждения Председателя Правления. Краткосрочное вознаграждение выплачивается в полном объеме без конвертации в акции или опционы. Отдельные КПД Председателя Правления связаны с управлением рисками и охватывают достижение EBITDA Margin по Группе, показатель LTIF и достижение индекса лояльности NPS.

Процедура оценки эффективности деятельности руководящих работников состоит из следующих этапов:

- постановка мотивационных КПД и их целевых значений;
- утверждение мотивационных КПД;
- мониторинг результативности;
- расчет и утверждение фактической результативности.

Вознаграждение по итогам работы за отчетный период выплачивается в пределах денежных средств, предусмотренных на эти цели в бюджете Компании, после утверждения в установленном порядке результатов финансово-хозяйственной деятельности на основе аудированной финансовой отчетности за отчетный период.

Предельные размеры вознаграждений по итогам работы за отчетный период определяются в соответствии со структурой оплаты труда.

Суммарный размер заработных плат и всех видов поощрений в денежной форме, выплаченных членам Правления Компании в 2025 году, составил 504 079,625 тыс. тенге за вычетом налогов.

5.7. Информационная прозрачность

АО «Казахтелеком» как публичная Компания, крупнейший игрок отечественного телеком-рынка и одна из портфельных компаний АО «Самрук-Қазына» придает важнейшее значение вопросам открытости, прозрачности и транспарентности и выстраивает коммуникацию со всеми заинтересованными целевыми аудиториями (акционеры, инвесторы, клиенты (внешние и внутренние), государственные органы РК, СМИ, общественные объединения, представители блогосферы, другие стороны, заинтересованные в получении информации о компании, ее продуктах и услугах) на основе принятой и действующей «Информационной политики» (<https://telecom.kz/ru/pages/12089/171752>).

Целью политики является формирование положительного мнения о компании со стороны получателей информации для построения долгосрочных, лояльных отношений с заинтересованными сторонами, а также повышения информационной прозрачности компании и установления четкого информационного потока между компанией и целевыми аудиториями.

По итогам 2025 года согласно данным мониторинговой системы Scanio, количество упоминаний о Компании, ее продуктах, проектах, услугах и сервисах в различных СМИ (отечественных, иностранных, республиканских и региональных) составило 15 441 единицы.

В своей информационной политике Компания придерживается принципов:

- | | | |
|--------------------|--------------------|-----------------------|
| 1
Достоверности | 2
Оперативности | 3
Доступности |
| 4
Полноты | 5
Независимости | 6
Регулярности |
| 7
Системности | 8
Проактивности | 9
Мультимедийности |