

5.8. Корпоративная этика

GRI 3-3, GRI 2-23

По результатам анализа существенности, раскрытого в разделе [4.1.7 «Анализ существенности»](#), корпоративная этика рассматривается как часть единой существенной темы «Корпоративная этика и противодействие коррупции». При определении существенности Компания учитывала ожидания заинтересованных сторон, результаты анкетирования, внутреннюю экспертизу, а также влияние этических стандартов на доверие, качество управленческих решений, корпоративную культуру и долгосрочное создание стоимости.

Корпоративная этика существенна для Компании из-за масштаба ее деятельности и широкого круга взаимодействия с работниками, клиентами, партнерами, поставщиками, акционерами и государственными органами. Единые стандарты поведения, справедливость, добросовестность, прозрачность и уважение к правам работников и партнеров позволяют снижать риск конфликтов интересов, неэтичного поведения, трудовых споров и репутационных потерь.

Управление корпоративной этикой осуществляется через систему принципов, норм поведения, внутренних

документов, коммуникационных каналов и механизмов рассмотрения обращений. Ключевыми документами в этой области являются Кодекс деловой этики и Кодекс корпоративного управления, которые являются открытыми и распространяются среди работников, акционеров, клиентов, партнеров и других заинтересованных сторон. С Кодексом деловой этики можно ознакомиться на сайте Компании [telecom.kz](#).

Кодекс деловой этики разработан в соответствии с законодательством Республики Казахстан, требованиями Международной организации труда, Уставом, Кодексом корпоративного управления и другими внутренними документами АО «Казахтелеком». Его положения обязательны для соблюдения всеми работниками и должностными лицами, которые письменно подтверждают ознакомление с документом.

В Компании на регулярной основе проводится обучение должностных лиц и работников, направленное на понимание Кодекса деловой этики, роли Омбудсмена и доступности системы уведомления о предполагаемых нарушениях.

Соблюдение принципов деловой этики и урегулирование социально-трудовых споров обеспечиваются Омбудсмен. Омбудсмен — это работник Компании, назначаемый Советом директоров для оказания содействия Компании в предупреждении и разрешении конфликтов в социально-трудовых отношениях, защите прав и законных интересов работников, установлении и развитии корпоративных ценностей и соблюдения деловой этики.

Внеочередным Общим собранием акционеров АО «Казахтелеком» от 10 декабря 2025 года № 85 утвержден Кодекс корпоративного управления АО «Казахтелеком» в новой редакции. Пересмотр документа инициирован по следующим причинам:

- В соответствии с Решением Правления АО «Самрук-Қазына» от 3 июля 2025 года № 33/25 утвержден Кодекс корпоративного управления организаций, входящих в группу АО «Самрук-Қазына».
- Согласно принятому Решению Правления Фонда:
 - Кодекс Фонда утвержден в качестве кодекса корпоративного управления организаций, входящих в группу Фонда;
 - Признаны утратившими силу действующие кодексы корпоративного управления юридических лиц, сто процентов голосующих акций (долей участия) которых принадлежат Фонду;
 - Представителям Фонда в советах директоров акционерных обществ «НАК «Казатомпром», НК «КазМунайГаз», «KEGOC», «Казахтелеком» поручено в срок до 31 декабря 2025 года обеспечить вынесение вопроса об утверждении Кодекса Фонда в качестве кодекса корпоративного управления данных компаний на рассмотрение общих собраний акционеров указанных юридических лиц с признанием утратившими силу их действующих кодексов корпоративного управления.

В Кодекс корпоративного управления АО «Казахтелеком» внесены следующие поправки:

- изменена структура документа;
- усиление нормы о невмешательстве Фонда в оперативную (текущую) деятельность компаний, включая кадровые решения, осуществление закупок и производственные процессы, за исключением случаев, определенных законодательством Республики Казахстан;
- определение рекомендуемого количества независимых директоров в составе Совета директоров компании до шестидесяти процентов от общего количества членов Совета директоров;
- закрепление норм об осуществлении процесса поиска и отбора независимых директоров Фонда, компаний и организаций на конкурсной основе в порядке, определенном внутренними документами Фонда;
- закрепление дополнительных требований для кандидатов на должность члена Совета директоров;
- определение рекомендуемого количества женщин в составе Совета директоров и Исполнительного органа компании до тридцати процентов от общего количества состава;
- закрепление вопросов в области ESG за комитетом по аудиту при Совете директоров и интеграции ESG в систему управления, план развития, систему управления рисками, процесс принятия инвестиционных решений, систему вознаграждения и другие ключевые процессы;
- закрепление соблюдения методических документов Фонда по вопросам оценки работы Совета директоров и регулярного проведения диагностики корпоративного управления;
- закрепление норм предоставления исполнительным органом регулярной отчетности Совету директоров, а также о поддержании регулярной связи Совета директоров с крупными акционерами для понимания их мнения об управлении и реализации стратегии;
- определение дополнительных требований к раскрытию информации в годовом отчете в части описания работы комитета по назначениям.

Основные принципы деловой этики Компании:

- | | | | |
|---|---------------------------------------|-----------------------|-------------------|
| 1
соблюдение требований законодательства | 2
справедливость | 3
добросовестность | 4
прозрачность |
| 5
ответственность | 6
компетентность и профессионализм | 7
доверие | 8
меритократия |

Таблица 85. Показатели по существенной теме, влияющей на долгосрочное создание стоимости Компании

Показатель

Включить регулярные проверки процессов управления инсайдерской и конфиденциальной информацией и оценки их эффективности в Карту гарантий и/или рабочие планы служб комплаенс, управления рисками и внутренними контролями, внутреннего аудита.

Цель на 2025 год

Исполнить

Результат 2025

Разработана Карта гарантий, которая отражает покрытие рисков существенных бизнес-процессов контрольными функциями, а также позволяет более эффективно координировать деятельность работников Компании, осуществляющих контрольную функцию на различных уровнях.

Указанный выше показатель по теме «Корпоративная этика и противодействие коррупции», включен в КПД Управляющего директора по безопасности, Директора Департамента управления рисками и внутренних контролей, Руководителя СВА и Руководителя службы комплаенс. Выполнение КПД учитывается в переменной части их вознаграждения в порядке, установленном внутренними документами Компании.

5.9. Управление рисками и внутренними контролями

КСУРиВК направлена на обеспечение разумной уверенности в достижении целей, поставленных перед АО «Казахтелеком» органом управления.

АО «Казахтелеком» — крупнейший оператор связи в Казахстане, играет важную роль в развитии телекоммуникационной инфраструктуры и обеспечении безопасности связи в стране. Компания активно внедряет современные технологии и стремится укрепить кибербезопасность своих сетей, чтобы защитить информацию своих клиентов и обеспечить бесперебойное функционирование

услуг связи. Это обеспечивается в том числе функционированием в АО «Казахтелеком» корпоративной системы управления рисками и внутренних контролей (КСУРиВК), направленной на защиту активов, совершенствование бизнес-процессов, повышение эффективности деятельности и соответствие нормативным актам применимого законодательства.

Своевременное выявление несоответствий и источников неэффективности, анализ и прогнозирование различных сценариев развития событий, разработка мероприятий по своевременному предупреждению или снижению влияния рисков вносят существенный вклад в достижение операционных и стратегических целей Компании.

5.9.1. Модель системы управления рисками и внутреннего контроля

Модель КСУРиВК вовлекает все уровни корпоративного управления в идентификацию рисков, управление ими и контроль несоответствий и включает выстраивание компонентов КСУРиВК на стратегическом и тактическом уровнях управления, а также обеспечение независимой оценки и надзора за ее функционированием.

Одним из ключевых элементов данной модели является определение и применение риск-аппетита, основные принципы которого изложены в Методике расчета и каскадирования риск-

аппетита АО «Казахтелеком», утвержденной Советом директоров 13.01.2020 г. (Протокол № 1).

Аспекты, которые необходимо учитывать при определении и применении риск-аппетита:

- Риск-аппетит Общества должен соответствовать видению акционеров и ожиданиям заинтересованных сторон (например, ключевых клиентов, поставщиков, Правительства, банков, рейтинговых агентств и другие);

- Риск-аппетит определяется с учетом ключевых стратегических и операционных целей общества. Риск-аппетит должен представлять четкие руководящие принципы для принятия решений, однако не должен содержать подробных инструкций или заменять ключевые показатели деятельности.