

«Утверждено»  
Решением Наблюдательного совета  
ТОО «Институт космической техники  
и технологий»  
Протокол №2 от «23» апреля 2024 г.

**Кодекс корпоративного управления  
Товарищества с ограниченной ответственностью  
"Институт космической техники и технологий"**

**Глава 1. Общие положения**

1. Кодекс корпоративного управления Товарищества с ограниченной ответственностью "Институт космической техники и технологий" (далее - Кодекс) разработан в соответствии с Законом Республики Казахстан «О государственном имуществе», Законом Республики Казахстан «О товариществах с ограниченной и дополнительной ответственностью», Уставом Товарищества с ограниченной ответственностью "Институт космической техники и технологий" (далее – Институт), устанавливает принципы и правила корпоративного управления в Институте и с другими заинтересованными сторонами.

2. Кодекс направлен на совершенствование и систематизацию корпоративного управления в Институте, обеспечение прозрачности и эффективности управления, подтверждение готовности Института следовать стандартам надлежащего корпоративного управления.

3. Кодекс является сводом правил и рекомендаций, которым Институт следует в процессе своей деятельности для обеспечения высокого уровня деловой этики в отношениях внутри Института и с другими участниками рынка.

4. Институт подтверждает, что практика корпоративного управления не носит статический характер.

5. Работники Института на основании соответствующих трудовых договоров с Институтом принимают на себя обязательства, предусмотренные Кодексом, и обязуются соблюдать его положения в Институте.

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

7. При осуществлении деятельности Институт обеспечивает:

1) управление Институтом с соблюдением принципа законности и надлежащим уровнем ответственности, разграничением полномочий, подотчетности и эффективности;

- 2) систему управления рисками и внутреннего контроля;
- 3) исключение конфликта интересов.

8. Контроль за исполнением Институтом настоящего Кодекса осуществляется Наблюдательным советом Института. Секретарь Наблюдательного совета ведет мониторинг и консультирует Наблюдательный совет и Директора Института по вопросам надлежащего соблюдения настоящего Кодекса в соответствии с положением о секретаре Наблюдательного совета.

9. Институтом могут быть разработаны и приняты дополнительные внутренние документы, направленные на адаптацию и применение положений настоящего Кодекса.

## **Глава 2. Термины и определения**

10. В настоящем Кодексе применяются следующие термины с соответствующими определениями:

1) высший орган - Единственный участник Института в лице Аэрокосмического комитета Министерства цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности Республики Казахстан;

2) орган управления - Наблюдательный совет Института;

3) исполнительный орган - Директор Института;

4) органы Института - Единственный участник, Наблюдательный совет, Директор Института;

5) заинтересованное лицо - лицо, реализация прав которого, предусмотренных законодательством и Уставом, связана с деятельностью Института;

6) секретарь Наблюдательного совета Института - работник Института, не являющийся членом Наблюдательного совета и (или) исполнительного органа Института, который назначен Наблюдательным советом и подотчетен Наблюдательному совету Института, а по административным вопросам – исполнительному органу Института. В рамках своей деятельности секретарь Наблюдательного совета обеспечивает вынесение вопросов на рассмотрение Наблюдательного совета, а также подготовку и проведение заседаний Наблюдательного совета Института, обеспечивает формирование материалов к заседанию Наблюдательного совета, ведет контроль за обеспечением доступа к ним. Компетенция и деятельность секретаря Наблюдательного совета определяются внутренними документами Института;

7) корпоративное управление - совокупность процессов, обеспечивающих управление и контроль за деятельностью Института и включающих отношения между органами Института в интересах Единственного участника и эффективной рентабельной деятельности Института. Корпоративное управление также определяет структуру Института, с помощью которой устанавливаются его цели,

способы достижения этих целей, а также мониторинг и оценка результатов деятельности;

8) корпоративные события: События, оказывающие существенное влияние на деятельность Института, затрагивающие интересы Единственного участника, определенные законодательством Республики Казахстан, а также Уставом и внутренними документами Института;

9) корпоративный конфликт - разногласия или спор между органами Института и заинтересованными лицами Института по вопросам корпоративного управления Института, которые негативно влияют на интересы Единственного участника и деятельность Института;

10) партнеры - поставщики и подрядчики в совместных проектах;

11) план развития - документ, определяющий основные направления деятельности, показатели финансово-хозяйственной деятельности и ключевые показатели деятельности Института на пятилетний период, утверждаемый Наблюдательным советом;

12) концепция развития космической отрасли - документ системы государственного планирования, определяющий цели, задачи и ключевые показатели деятельности для плана развития Института;

13) ключевые показатели (индикаторы) деятельности (далее - КПД) - показатели, характеризующие уровень эффективности деятельности Института, руководства Института, работников Института, которые позволяют оценить эффективность их деятельности. КПД имеют количественное значение, утверждаемое для Института в плане развития Института;

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

15) устойчивое развитие - это развитие, при котором Институт, осуществляя свою деятельность, влияет на окружающую среду, экономику и принимает решения с учетом соблюдения интересов заинтересованных сторон. Устойчивое развитие должно отвечать потребностям нынешнего поколения, не лишая будущее поколение возможности удовлетворять свои потребности.

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

### Глава 3. Принципы корпоративного управления

12. Институт рассматривает корпоративное управление как инструмент повышения эффективности деятельности Института, укрепления его репутации и снижения затрат на привлечение им капитала. Институт рассматривает надлежащую систему корпоративного управления как фактор, определяющий его место в современной экономике. В основе корпоративного управления лежит принцип верховенства закона.

13. Принципы корпоративного управления, изложенные в настоящем Кодексе, направлены на создание доверия в отношениях, возникающих в связи с управлением Институтom, и являются основой всех правил и рекомендаций, содержащихся в Кодексе.

14. Корпоративное управление Института строится на справедливости, честности, ответственности, прозрачности, профессионализме и компетентности. Структура корпоративного управления основывается на уважении прав и интересов всех заинтересованных в деятельности Института лиц и способствует успешной деятельности Института, в том числе росту его ценности, поддержке финансовой стабильности и прибыльности.

15. Структура корпоративного управления Института должна соответствовать законодательству Республики Казахстан и четко определять разделение обязанностей между органами Института.

16. Основополагающими принципами настоящего Кодекса являются:

- 1) принцип разграничения полномочий;
- 2) принцип защиты прав и интересов Единственного участника;
- 3) принцип эффективного управления;
- 4) принцип самостоятельной деятельности;
- 5) принцип устойчивого развития;
- 6) принцип прозрачности и объективности раскрытия информации о деятельности Института;
- 7) принцип управления рисками, внутренний контроль;
- 8) принцип законности и этики;
- 9) принципы эффективной кадровой политики;
- 10) принцип охраны окружающей среды и безопасности производственных объектов;
- 11) принцип справедливого регулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов;
- 12) принцип ответственности.

17. В рамках структуры корпоративного управления Института определяется разделение обязанностей между органами Института, обеспечивается системность и последовательность процессов корпоративного управления.

18. Следование принципам корпоративного управления, изложенным в Кодексе, содействует созданию эффективного подхода для проведения

объективного анализа деятельности Института и получения рекомендаций от аналитиков, финансовых консультантов и рейтинговых агентств.

#### **Глава 4. Принцип разграничения полномочий**

19. Права, обязанности и компетенция Единственного участника, Наблюдательного совета и Директора Института определяются согласно действующему законодательству Республики Казахстан, Уставом и закрепляются в них.

20. Государственный орган разграничивает свои полномочия в качестве Единственного участника Института и полномочия, связанные с выполнением государственных функций с целью предотвращения конфликта интересов, который не способствует как интересам Института, так и Единственного участника. Государственный орган осуществляет функции участника Института в целях увеличения долгосрочной стоимости (ценности) Института с учетом стимулирования развития соответствующей отрасли.

21. Институт осуществляет свою деятельность в рамках своей основной (профильной) деятельности, определяемой Уставом в соответствии с законодательством Республики Казахстан. Осуществление новых видов деятельности регулируется Предпринимательским кодексом Республики Казахстан.

22. Государственный орган как Единственный участник Института участвует в управлении Института исключительно посредством реализации полномочий Единственного участника, предусмотренных в законодательных актах Республики Казахстан, Уставом Института и представительства в Наблюдательном совете Института.

23. Сделки и отношения между Институтом и заинтересованными сторонами осуществляются на обычной коммерческой основе в рамках действующего законодательства Республики Казахстан, за исключением случаев, когда одной из основных задач Института, является реализация или содействие в реализации государственной политики по развитию тех или иных отраслей Республики Казахстан.

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

25. Когда Институт участвует в государственных закупках в качестве заказчика, примененные процедуры должны быть конкурентоспособными, прозрачными (с учетом принципа конфиденциальности) и носить недискриминационный характер, в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан о государственных закупках.

26. Взаимоотношения (взаимодействие) между государственным органом и Институтом осуществляются через Наблюдательный совет и/или Директора Института в соответствии с принципами надлежащего корпоративного управления.

27. Вместе с тем, Институт раскрывает Единственному участнику и Наблюдательному совету всю необходимую информацию о деятельности Института согласно законодательным актам Республики Казахстан и Уставу Института и обеспечивает прозрачность деятельности перед всеми заинтересованными лицами.

28. Система корпоративного управления предусматривает взаимоотношения между:

- 1) Единственным участником;
- 2) Наблюдательным советом;
- 3) Директором;
- 4) заинтересованными сторонами;
- 5) иными органами, определяемыми в соответствии с Уставом Института.

29. 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 Института;
- 4) эффективность процессов в деятельности Института;
- 5) соответствие законодательству, настоящему Кодексу и внутренним документам Института.

В Институте должны быть утвержденные положения об органах, а также должностные инструкции для соответствующих позиций, согласно требованиям внутренних нормативных документов.

Соблюдение положений данных документов обеспечивает системность и последовательность процессов корпоративного управления.

30. С целью обеспечения устойчивого развития, в Институте формируются и утверждаются единые учетные политики, методические рекомендации и корпоративные стандарты, порядок разработки и утверждения которых устанавливается Уставом и внутренними нормативными документами Института.

31. Одна из основных задач Института – это рост долгосрочной стоимости и устойчивое развитие Института, что отражается в плане развития. Все принимаемые решения и действия должны соответствовать плану развития.

## **Глава 5. Принцип защиты прав и интересов Единственного участника**

32. Корпоративное управление в Институте основано на принципе защиты и уважения прав, и законных интересов Единственного участника и способствует

эффективной деятельности Института, в том числе росту долгосрочной стоимости Института, поддержанию его финансовой стабильности и прибыльности.

33. Институт, в установленном порядке, обеспечивает реализацию прав Единственного участника в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан и Уставом Института.

34. Порядок обмена информацией между Единственным участником и органами Института регулируются законодательством Республики Казахстан, Уставом, Положением о Наблюдательном совете и внутренними документами Института.

35. Единственный участник может проводить заседания с участием членов Наблюдательного совета и Директора для подведения итогов деятельности за определенный период и принятия решений по вопросам своей компетенции в соответствии с Уставом Института.

## **Глава 6. Принцип эффективного управления Институтом**

36. Органами Института являются:

- 1) высший орган Института - Единственный участник;
- 2) орган управления - Наблюдательный совет Института;
- 3) исполнительный орган Института - Директор Института.

37. Компетенция органов Института, порядок их избрания (назначения), а также порядок принятия ими решений определяются в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом и внутренними документами Института.

## **Глава 7. Принцип самостоятельной деятельности Института**

38. Деятельность Института осуществляется в целях наилучшего соблюдения интересов Единственного участника, в соответствии с положениями настоящего Кодекса, при условии соблюдения Устава и внутренними нормативными документами Института.

39. Институт осуществляет свою деятельность самостоятельно в соответствии с Уставом.

## **Глава 8. Принцип устойчивого развития**

40. Институт осознает важность своего влияния на экономику, стремясь к росту долгосрочной стоимости, обеспечивает свое устойчивое развитие в долгосрочном периоде, соблюдая баланс интересов заинтересованных сторон. Подход ответственного, продуманного и рационального взаимодействия с заинтересованными сторонами будет способствовать устойчивому развитию Института.

41. Деятельность в области устойчивого развития должна соответствовать лучшим международным стандартам. Институт 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 Института, а именно на рост стоимости Института, устойчивое развитие, репутацию и имидж, создавать или снижать риски. Институту необходимо уделять важное значение надлежащему взаимодействию с заинтересованными сторонами.

42. Институт принимает меры по налаживанию диалога и долгосрочного сотрудничества с заинтересованными сторонами. Институт при определении заинтересованных сторон и взаимодействия с ними использует международные и национальные стандарты определения и взаимодействия с заинтересованными сторонами.

43. Перечень заинтересованных сторон включает, но не ограничивается:

<b>Заинтересованные стороны</b>	<b>Вносимый вклад, влияние</b>	<b>Ожидания, интерес</b>
Инвесторы, включая участников, 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	Поддержка в местах осуществления деятельности; лояльность	Создание дополнительных рабочих мест, развитие региона

осуществления деятельности, общественные организации	и поддержка местных властей; благосклонное отношение; сотрудничество	
Правительство, государственные органы, Парламент	Государственное регулирование	Налоги, решение социальных задач

Институту следует принимать меры по налаживанию диалога и долгосрочного сотрудничества и управлять отношениями с заинтересованными сторонами.

44. Институт 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.

45. Методы взаимодействия с заинтересованными сторонами устанавливаются международными и национальными стандартами.

<b>Уровень взаимодействия</b>	<b>Методы взаимодействия</b>
Консультации: двухстороннее взаимодействие; заинтересованные стороны отвечают на вопросы Института	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 и операционную деятельность Института

46. Институт обеспечивает согласованность своих экономических, экологических и социальных целей для устойчивого развития в долгосрочном периоде, которое включает, в том числе, рост долгосрочной стоимости для Единственного участника. Устойчивое развитие в Институте состоит из трех составляющих: экономической, экологической и социальной.

Экономическая составляющая направляет деятельность Института на рост долгосрочной стоимости, обеспечение интересов Единственного участника и инвесторов, повышение эффективности процессов, рост инвестиций в создании и развитии более совершенных технологий, повышение производительности труда.

Экологическая составляющая обеспечивает минимизацию воздействия на биологические и физические природные системы, оптимальное использование ограниченных ресурсов, применение экологичных, энерго- и материалосберегающих технологий, создание экологически приемлемой продукции, минимизацию, переработку и уничтожение отходов.

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.

Институту рекомендуется проводить анализ своей деятельности и рисков по трем данным аспектам, а также стремиться не допускать или снижать негативное воздействие результатов своей деятельности на заинтересованные стороны.

В целях устойчивого развития в долгосрочном периоде Институту рекомендуется учитывать следующие категории и аспекты:

<b>Категория</b>	<b>Аспекты</b>
<b>Экономическая</b>	Экономическая результативность; присутствие на рынках; непрямые экономические воздействия; практики закупок
<b>Экологическая</b>	Материалы; энергия; вода; биоразнообразие; выбросы; сбросы и отходы; продукция и услуги; соответствие требованиям; транспорт; общая информация; механизмы подачи жалобы на экологические проблемы
<b>Социальная</b>	Трудовые отношения и достойный труд, включают, в том числе, занятость, здоровье и безопасность на рабочем месте, обучение и образование, взаимоотношения сотрудников и руководства, разнообразие и равные возможности, равное вознаграждение для женщин и мужчин, механизмы подачи жалоб на практику трудовых отношений
	Права человека включают, в том числе: - недопущение дискриминации, применения детского и принудительного труда;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- свободу ассоциации и ведения коллективных переговоров;</li> <li>- практику обеспечения безопасности;</li> <li>- обеспечение прав коренных и малочисленных народов, оценку соблюдения поставщиками прав человека, механизмы подачи жалоб на нарушение прав человека</li> </ul>
	Учет мнения местного сообщества, противодействие коррупции, государственную политику, соблюдение правил добросовестной конкуренции, соответствие требованиям норм законодательства, оценку воздействия поставщиков на Институт, механизмы подачи жалоб на воздействие на Институт
	Ответственность за продукцию включает, в том числе, здоровье и безопасность потребителя, маркетинговые коммуникации, неприкосновенность частной жизни потребителя

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

Под принципами необходимо понимать следующее:

1) открытость – Институт открыто к встречам, обсуждениям и диалогу; Институт стремится к построению долгосрочного сотрудничества с заинтересованными сторонами, основанного на учете взаимных интересов, соблюдении прав и баланса между интересами Института и заинтересованными сторонами;

2) подотчетность – Институт осознает свою подотчетность за воздействие на экономику, окружающую среду и сам Институт; Институт осознает свою ответственность перед Единственным участником и инвесторами за рост долгосрочной стоимости и устойчивого развития Института в долгосрочном периоде; Институт стремится минимизировать отрицательное воздействие своей деятельности на окружающую среду и Институт путем бережного отношения к ресурсам (включая энергию, сырье, воду), последовательного сокращения выбросов, отходов, и внедрения высокопроизводительных, энерго и ресурсосберегающих технологий; Институт внедряет систему экологического менеджмента; Институт платит налоги и иные предусмотренные законодательством сборы в государственный бюджет; Институт сохраняет и создает рабочие места в рамках своего плана развития и возможностей; Институт стремится содействовать развитию местности, в которой осуществляет деятельность в рамках своего плана развития и в пределах имеющихся финансовых возможностей; Институт продуманно и разумно принимает решения и совершает действия на каждом уровне, начиная от уровня должностных лиц и завершая работниками; Институт стремится внедрять инновационные технологии,

направленные на бережное и ответственное использование ресурсов, повышение производительности труда; Институт стремится чтобы продукты, товары и услуги соответствовали стандартам здоровья и безопасности потребителей, установленным законодательством, и быть надлежащего качества; Институт дорожит своими клиентами;

3) прозрачность – решения и действия Института должны быть ясными и прозрачными для заинтересованных сторон. Институт своевременно раскрывает предусмотренную законодательством и внутренними нормативными документами информацию, с учетом норм по защите конфиденциальной информации;

4) этичное поведение – в основе решений и действий Института поддерживаются ценности, такие как уважение, честность, открытость, командный дух и доверие, добросовестность и справедливость;

5) уважение – Институт уважает права и интересы заинтересованных сторон, которые следуют из законодательства, заключенных договоров, или опосредованно в рамках деловых взаимоотношений;

6) законность – решения, действия и поведение Института соответствуют законодательству Республики Казахстан и решениям органов Института;

7) соблюдение прав человека – Институт соблюдает и способствует соблюдению прав человека, предусмотренных Конституцией Республики Казахстан, законами Республики Казахстан и международными документами, Институт категорически не приемлет и запрещает использование детского труда; работники Института – главная ценность и основной ресурс, от уровня их профессионализма и безопасности напрямую зависят результаты деятельности и стоимость, создаваемая для инвесторов. Поэтому Институт привлекает на открытой и прозрачной основе профессиональных кандидатов с рынка труда и развивает своих работников на основе принципа меритократии; обеспечивает безопасность и охрану труда своих работников; Институт регулярно проводит оценку опасностей и рисков, связанных с безопасностью рабочих мест; Институт проводит оздоровительные программы и оказывает социальную поддержку работникам; создает эффективную систему мотивации и развития работников; развивает корпоративную культуру;

8) нетерпимость к коррупции – Институт объявляет 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 законами; системы внутреннего контроля в Институте включают в том числе меры, направленные на недопущение, предотвращение и выявление коррупционных правонарушений; Институт намерено 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 Института и

подорвать доверие к ним со стороны Единственного участника и иных заинтересованных сторон; личные интересы должностного лица или работника не должны оказывать влияния на беспристрастное выполнение ими своих должностных, функциональных обязанностей;

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

48. В Институте функционирует система управления в области устойчивого развития, которая включает, но не ограничивается, следующими элементами:

1) приверженность принципам устойчивого развития на уровне Наблюдательного совета, Директора и работников;

2) анализ внутренних и внешних факторов по трем составляющим (экономика, экология, социальные вопросы);

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

4) построение карты заинтересованных сторон;

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

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

7) регулярный мониторинг и оценка мероприятий в области устойчивого развития, оценка достижения целей в области ИСМ и КПД, принятие корректирующих мер, внедрение культуры постоянных улучшений.

Наблюдательный совет и Директор Института обеспечивают формирование надлежащей системы в области устойчивого развития и ее внедрение.

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

49. Институт разрабатываются планы мероприятий в области улучшения интегрированной системы менеджмента (далее - ИСМ) посредством:

1) разработки Плана развития; Политики и Целей в области качества, охраны окружающей среды, безопасности труда и охраны здоровья

2) определения процессов, определяющих деятельность Института, их значимость и взаимодействие, а также требуемые входы и ожидаемые выходы этих процессов;

3) определения требований к необходимым ресурсам, включая компетентность персонала, инфраструктуру и производственную среду;

4) распределения ответственности и полномочий между персоналом;

- 5) идентификации, оценки и управления рисками;
- 6) разработки и пересмотра действующих документов, эффективного применения документально оформленных стандартов, внутренних нормативных документов, положений, должностных инструкций, рабочих инструкций, технологических инструкций, планов по качеству и других документов, описывающих и устанавливающих требования к управлению процессами, критерии и методы контроля выполнения процессов;
- 7) проведения внутренних аудитов;
- 8) управления (разработка, актуализация, применение, регистрация и сохранение) документированной информации, создающей основу для подтверждения соответствия, анализа, оценки и принятия решения;
- 9) мониторинга и периодического анализа процессов на основе результатов контроля, соответствующих проверок и измерений;
- 10) внедрения мероприятий по улучшению процессов, разрабатываемых на основе их анализа;
- 11) подготовки и обучения персонала, в том числе по вопросам функционирования ИСМ;
- 12) информированием относительно разработки, внедрения и улучшения ИСМ.

50. В системе управления в области устойчивого развития необходимо четко определить и закрепить роли, компетенции, ответственность каждого структурного подразделения и всех работников за реализацию принципов, стандартов и планов в области устойчивого развития.

Наблюдательный совет осуществляет руководство и контроль за внедрением устойчивого развития.

51. Выгоды от внедрения принципов устойчивого развития включают:

- 1) привлечение инвестиций – в мировой практике при определении инвестиционной привлекательности инвесторами учитывается эффективность в области устойчивого развития;
- 2) повышение управленческой эффективности и минимизация рисков – интеграция экологических и 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;
- 3) повышение эффективности – внедрение высокопроизводительных и ресурсоэффективных технологий позволяет увеличить при этом свою конкурентоспособность и эффективность;
- 4) 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;

5) 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 Института, что способствует повышению эффективности ее бизнеса за счет понимания и поддержки со стороны клиентов, Единственного участника, инвесторов, государственных органов, местного населения, общественных организаций.

## **Глава 9. Принцип прозрачности и объективности раскрытия информации о деятельности Института**

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

53. Для обеспечения системности раскрытия информации в Институте разработаны 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, Институт в соответствии с законодательством Республики Казахстан и Уставом Института определяет порядок отнесения информации к категориям доступа, условия хранения и использования информации. Институт 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.

В Институте следует осуществлять контроль за раскрытием информации заинтересованным сторонам.

## **Глава 10. Принцип управления рисками, внутренний контроль**

54. В Институте действует система управления рисками и внутреннего контроля, направленная на обеспечение разумной уверенности в достижении Институтом своих операционных целей, и представляющая собой совокупность организационных политик, процедур, норм поведения и действий, методов и механизмов управления, создаваемых Наблюдательным советом и Директором Института для обеспечения:

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

55. Наблюдательный совет Института утверждает Политику управления рисками Института, включающую в себя управление рисками на операционном и процессном уровнях (внутренний контроль, управление профессиональными опасностями (рисками), управление экологическими аспектами, управление рисками безопасности пищевой продукции, обеспечение непрерывности деятельности Института), управление рисками проектов (инвестиционная деятельность).

Принципы и подходы эффективной системы управления рисками и внутреннего контроля предусматриваются во внутренних нормативных документах (ВНД) Института, которые предусматривают цели и задачи, принципы и функции участников систем управления рисками и внутреннего контроля, порядок определения риск-аппетита, способы выявления и оценки рисков, методы реагирования на риски, совокупность организационной структуры, контрольных мероприятий и процедур для обеспечения Институтом своих целей и минимизацию процессных рисков при осуществлении деятельности.

56. Каждое должностное лицо Института обеспечивает надлежащее рассмотрение рисков при принятии решений.

Директор Института обеспечивает введение процедур управления рисками работниками, обладающими соответствующей квалификацией и опытом.

Директор:

- 1) обеспечивает разработку 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) осуществляет мониторинг системы управления рисками и внутреннего контроля в соответствии с требованиями внутренних документов;

4) 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 Директор Института 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 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 Института.

57. Организационная структура системы управления рисками и внутреннего контроля в Институте (в зависимости от масштабов и специфики деятельности) предусматривает наличие, 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 отчетов по их исполнению;

3) подача предложений по обучению работников в области управления рисками и внутреннего контроля;

4) анализ портфеля рисков и выработка предложений по реагированию и перераспределению ресурсов в отношении управления соответствующими рисками;

5) формирование сводной отчетности по рискам;

6) осуществление оперативного контроля за процессом управления рисками структурными подразделениями;

58. Система управления рисками и внутреннего контроля предусматривает 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 Институт гарантирует срочную переоценку карты рисков и ее соответствие риск-аппетиту.

59. В Институте 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.

## **Глава 11. Принцип законности и этики**

60. Институт действует в строгом соответствии с законодательством, Уставом, положениями настоящего Кодекса, общепринятыми принципами деловой этики, и своими договорными обязательствами.

61. Отношения между Единственным участником и Исполнительным органом строятся на взаимном доверии, уважении, подотчетности и контроле.

## **Глава 12. Принцип эффективной кадровой политики**

62. Корпоративное управление в Институте строится на основе защиты предусмотренных законодательством Республики Казахстан прав работников Института и должно быть направлено на развитие партнерских отношений между Институтом и его работниками в решении социальных вопросов и регламентации условий труда.

63. Одним из основных моментов кадровой политики является сохранение рабочих мест по мере возможности в зависимости от показателей работы Института, улучшение условий труда и соблюдение норм социальной защиты работников Института.

64. Институт осуществляет подбор работников на основе процедур в соответствии с внутренними нормативными документами Института.

65. Корпоративное управление стимулирует процессы создания благоприятной и творческой атмосферы в трудовом коллективе, содействует повышению квалификации работников Института.

66. Система Корпоративного управления призвана содействовать строгому исполнению законодательства о труде в сферах охраны труда и здоровья работников, оплаты труда, обеспечения социальной защиты.

67. Институт следует принципу сохранения рабочих мест и улучшения условий труда.

68. Институт максимально стимулирует процесс создания благоприятной и творческой атмосферы в трудовом коллективе.

### **Глава 13. Принцип охраны окружающей среды и безопасности производственных объектов**

69. Институт обеспечивает бережное и рациональное отношение к окружающей среде в процессе ее деятельности, а также выполнение и соблюдение всех предписанных законодательством Республики Казахстан требований промышленной и пожарной безопасности через функционирование и улучшение системы экологического менеджмента и системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья.

### **Глава 14. Принцип справедливого регулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов**

70. Члены Наблюдательного совета и Директор Института, равно как и работники Института, выполняют свои профессиональные функции добросовестно и разумно с должной заботой и осмотрительностью в интересах Единственного участника и Института, избегая конфликтов.

В случае наличия (возникновения) корпоративных конфликтов, Единственный участник изыскивает пути их решения путем переговоров в целях обеспечения эффективной защиты интересов Института и заинтересованных сторон. При этом, должностным лицам Института следует своевременно сообщать секретарю Наблюдательного совета 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 Института.

Корпоративные конфликты при содействии секретаря Наблюдательного совета рассматриваются Председателем Наблюдательного совета Института.

71. Для того, чтобы свести к минимуму возможные корпоративные конфликты, Единственному участнику следует избегать избрания чрезмерного количества членов Наблюдательного совета, являющимися представителями государственных органов. Это обусловлено тем, что ограничение количества представителей государственных органов в составе Наблюдательного совета может повысить профессионализм, помочь предотвратить чрезмерное вмешательство государственных органов в управление Институт, а также ограничить ответственность государства за решения, принимаемые Наблюдательным советом Института.

72. 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 в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

73. Наблюдательный совет осуществляет урегулирование корпоративных конфликтов по вопросам, относящимся к его компетенции согласно пункту 26 главы 7 Устава и ВНД Института.

74. В этом случае на секретаря Наблюдательного совета возлагаются обязанность по обеспечению максимально возможной информированности Наблюдательного совета о сути корпоративного конфликта и роль посредника в разрешении корпоративного конфликта согласно Устава и главы 3 Положения о секретаре Наблюдательного совета

75. Директор от имени Института осуществляет урегулирование корпоративных конфликтов по всем вопросам, принятие решений по которым не отнесено к компетенции Наблюдательного совета Института, а также самостоятельно определяет порядок ведения работы по урегулированию корпоративных конфликтов в соответствии с Уставом и ВНД Института.

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

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

77. Всем работникам Института 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.

78. В Институте применяются единые принципы делового поведения, ценностей и этики, закрепленные в Уставе и во ВНД Института, которые позволяют избежать конфликта интересов, способствуют объективному выполнению Наблюдательным советом своих обязанностей.

Основные принципы предотвращения конфликта интересов, способы их выявления, оценки и разрешения закрепляются в Кодексе корпоративной этики и социальной ответственности Института, утверждаемом Единственным участником.

## **Глава 15. Принцип ответственности**

79. Институт признает и уважает права всех заинтересованных лиц и стремится к сотрудничеству с такими лицами в целях своего развития и

обеспечения финансовой устойчивости. Для этого Институт систематически анализирует и определяет потребности и ожидания всех заинтересованных лиц, в том числе потребителей продукции и услуг Института.

80. Заинтересованные лица должны иметь возможность свободно сообщать Наблюдательному совету о незаконных и неэтичных действиях Исполнительного органа, и их права не должны ущемляться в случае такого сообщения.

81. Члены Наблюдательного совета несут ответственность перед Единственным участником и Институтом за несвоевременное и ненадлежащее исполнение решений Единственного участника, в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом и ВНД Института.

82. Исполнительный орган несет ответственность перед Единственным участником, Наблюдательным советом и Институтом за несвоевременное и ненадлежащее исполнение решений Единственного участника, Наблюдательного совета в соответствии с законодательством, Уставом и ВНД Института.

## **Глава 16. Заключительные положения**

83. Настоящий Кодекс вступает в действие с момента его утверждения.

84. Институт стремится к внедрению положений настоящего Кодекса в своей деятельности.

85. Институт будет совершенствовать настоящий Кодекс с учетом изменений в законодательстве и появления новых стандартов корпоративного управления в международной и национальной практике, руководствуясь интересами Единственного участника, Института и иных заинтересованных лиц.

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

87. Институтом могут быть разработаны и приняты дополнительные внутренние документы Института, направленные на адаптацию и применение положений настоящего Кодекса.