



**ОТЧЕТ ПО НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКЕ СИСТЕМЫ
КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ
НАО «КАРАГАНДИНСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
АКАДЕМИКА Е.А.БУКЕТОВА»
ЗА 2023 – 2025 ГГ.**

МАЙ 2026

Резюме для руководства

Уважаемые дамы и господа,

Настоящим ТОО «Audit-IT Consulting» (далее - «Исполнитель/Консультант») свидетельствует Вам свое почтение и, руководствуясь Договором о государственных закупках услуг от 19 марта 2026 года № 990540002444/260300/00 (далее - «Договор»), направляет Отчет по независимой оценке системы корпоративного управления НАО «Карагандинский национальный исследовательский университет имени академика Е.А.Букетова» (далее - «Общество») за период с 2023 по 2025 годы (далее - «Отчет»).

Для вашего удобства данный отчет был представлен вам в электронном и печатном формате. Поэтому, несколько копий и версий этого отчета могут существовать на разных носителях, и в случае несоответствия между ними последний подписанный печатный экземпляр рассматривается как окончательный.

Настоящий отчет является конфиденциальным и подготовлен исключительно для Общества. Запрещено использование, воспроизведение или его распространение в любых других целях ни полностью, ни частично без нашего предварительного письменного согласия, при этом такое согласие будет выдано только после полного рассмотрения обстоятельств.

Настоящий отчет публикуется с учетом того, что руководство Общества обратило наше внимание на все вопросы - правовые или иные, которые как ему известно, могут повлиять на данный отчет до момента его подписания. События и обстоятельства, возникшие после даты данного отчета, со временем сделают наш отчет устаревшим и, соответственно, мы не примем на себя обязанность и ответственность за решения и действия, основанные на устаревшем отчете. Кроме того, мы не несем ответственность за обновление настоящего отчета в соответствии с событиями и обстоятельствами, возникшими после даты его составления.

При наличии у Вас каких-либо вопросов, наша Команда готова обсудить их с Вами в рабочем порядке в любое удобное для Вас время.

С уважением,

Адиль Хаирбеков
Заместитель Генерального директора
Партнер-консультант по корпоративному управлению
ТОО «Audit-IT Consulting»



Результаты проекта

По результатам оценки итоговый рейтинг системы корпоративного управления составил 97,3%.

Оценка компонентов включала анализ и оценку нескольких подкомпонентов, которые содержат критерии эффективности различных аспектов системы корпоративного управления.

Итоговый рейтинг каждого из компонентов рассчитан с учетом рейтинга и удельного веса каждого из подкомпонентов.

Независимая оценка системы корпоративного управления

Система корпоративного управления Общества соответствует большинству рекомендаций ведущих практик. В сравнении с организациями РК, система корпоративного управления Общества демонстрирует уровень соответствия выше среднего, а именно 97,3% (при среднем показателе 75%).

Ключевые недостатки отражены на стр. 36-39, 53-57, 71 и 79 Отчета, разделы «Наблюдения и рекомендации»

В рамках проведения независимой оценки системы корпоративного управления были выполнены следующие процедуры:

- анкетирование и интервью членов Совета директоров (далее –СД), Правления, руководителей и работников структурных подразделений Общества;
- анализ внутренней нормативной документации (далее – ВНД), регламентирующей процессы корпоративного управления;
- анализ протоколов и материалов к заседаниям СД и Правления;
- анализ документов о результатах основной деятельности и документов, характеризующих отношения с внешними сторонами;
- анализ общедоступной информации об Обществе;
- оценка соответствия системы корпоративного управления законодательству РК и лучшим практикам.



01

Эффективность Совета директоров и Правления

Обзор деятельности СД в 2023 году

Заседания СД в 2023 году

За 2023 год 12 из 12 заседаний было проведено в очном формате.

Вопросы, рассмотренные СД, в разрезе направлений деятельности

По результатам анализа материалов к заседаниям и протоколов СД было определено, что за 2023 год было рассмотрено **61 вопрос**.

Член СД	Должность	Срок полномочий
Ергалиев Куаныш Асылханович	Председатель СД - Вице-министр науки и высшего образования Республики Казахстан	Член СД с 09.07.2021 по 30.06.2023 Председатель СД с 01.01.2023 по 06.03.2023
Мамытбеков Едил Куламкадырович	Председатель СД - Независимый директор	Член СД с 06.03.2023 по 31.12.2025 Председатель СД с 15.03.2023 по 31.12.2025
Жайжуманова Асемгуль Абаевна	Руководитель Управления по работе с негосударственными юридическими лицами с государственным участием Комитета государственного имущества и приватизации Министерства финансов Республики Казахстан	Член СД с 27.04.2021 по 31.12.2025
Токтыбаев Ернар Дуйсенбекович	Член Совета директоров, директор Департамента государственных закупок и активов Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан	Член СД с 30.06.2023 по 31.12.2025
Дулатбеков Нурлан Орынбасарович	Председатель Правления-Ректор	Член СД с 11.09.2020 по 31.12.2025
Дисюпов Бейбут Аманович	Эксперт по образованию EdTech	Член СД с 06.03.2023 по 31.12.2025
Кумысбеков Айбек Кумысбекович	Директор ТОО «B2C»	Член СД с 09.07.2021 по 31.12.2025

Обзор деятельности СД в 2024 году

Заседания СД в 2024 году

За 2024 год 10 из 10 заседаний было проведено в очном формате.

Вопросы, рассмотренные СД, в разрезе направлений деятельности

По результатам анализа материалов к заседаниям и протоколов СД было определено, что за 2024 год было рассмотрено **57 вопросов**.

Член СД	Должность	Срок полномочий
Мамытбеков Едил Куламкадырович	Председатель СД - Независимый директор	Член СД с 06.03.2023 по 31.12.2025 Председатель СД с 15.03.2023 по 31.12.2025
Жайжуманова Асемгуль Абаевна	Руководитель Управления по работе с негосударственными юридическими лицами с государственным участием Комитета государственного имущества и приватизации Министерства финансов Республики Казахстан	Член СД с 27.04.2021 по 31.12.2025
Токтыбаев Ернар Дуйсенбекович	Член Совета директоров, директор Департамента государственных закупок и активов Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан	Член СД с 30.06.2023 по 31.12.2025
Дулатбеков Нурлан Орынбасарович	Председатель Правления-Ректор	Член СД с 11.09.2020 по 31.12.2025
Дисюпов Бейбут Аманович	Эксперт по образованию EdTech	Член СД с 06.03.2023 по 31.12.2025
Кумысбеков Айбек Кумысбекович	Директор ТОО «B2C»	Член СД с 09.07.2021 по 31.12.2025

Обзор деятельности СД в 2025 году

Заседания СД в 2025 году

За 2025 год 11 из 12 заседаний было проведено в очном формате.

Вопросы, рассмотренные СД, в разрезе направлений деятельности

По результатам анализа материалов к заседаниям и протоколам СД было определено, что за 2025 год было рассмотрено **55 вопросов**.

Член СД	Должность	Срок полномочий
Мамытбеков Едил Куламкадырович	Председатель СД - Независимый директор	Член СД с 06.03.2023 по 31.12.2025 Председатель СД с 15.03.2023 по 31.12.2025
Жайжуманова Асемгуль Абаевна	Руководитель Управления по работе с негосударственными юридическими лицами с государственным участием Комитета государственного имущества и приватизации Министерства финансов Республики Казахстан	Член СД с 27.04.2021 по 31.12.2025
Токтыбаев Ернар Дуйсенбекович	Член Совета директоров, директор Департамента государственных закупок и активов Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан	Член СД с 30.06.2023 по 31.12.2025
Дулатбеков Нурлан Орынбасарович	Председатель Правления-Ректор	Член СД с 11.09.2020 по 31.12.2025
Дисюпов Бейбут Аманович	Эксперт по образованию EdTech	Член СД с 06.03.2023 по 31.12.2025
Кумысбеков Айбек Кумысбекович	Директор ТОО «B2C»	Член СД с 09.07.2021 по 31.12.2025

Общая информация о текущем составе СД Общества

Члены СД



**Мамытбеков Эдил
Куламкадарывич**

Член Совета директоров
Независимый директор



**Токтыбаев Эрнар
Дуйсенбекович**

Член Совета директоров,
представитель
Единственного акционера



**Жайжуманова
Асемгуль Абаевна**

Член Совета директоров,
представитель
Единственного
акционера



**Дулатбеков
Нурлан
Орынбасарович**

Член Совета директоров
Председатель
Правления-Ректор



**Кумысбеков
Айбек
Кумысбекович**

Член Совета директоров
Независимый директор

Состав СД

На момент проведения независимой оценки корпоративного управления в Обществе, март 2026 года, в состав СД Общества входит пять человек. С точки зрения знаний, компетенций и отраслевой экспертизы состав СД Общества является сбалансированным

Единственный акционер

Единственным акционером и конечной контролирующей стороной Общества является Министерство науки и высшего образования Республики Казахстан.

Результаты оценки (1/20)

Оценка первого компонента включала анализ и оценку шести подкомпонентов, которые содержат критерии эффективности различных аспектов деятельности СД.

Рейтинг каждого подкомпонента представляет процент выполняющихся критериев от общего числа критериев подкомпонента. Итоговый рейтинг компонента рассчитан с учетом рейтинга и удельного веса каждого из подкомпонентов.

	Подкомпонент	Рейтинг подкомпонента	Удельный вес подкомпонента	Итоговый рейтинг
I. Эффективность ролей в СД	<i>Ясность видения, стратегии, основных задач и ценностей, вознаграждение</i>	94%	20%	
II. Состав СД	<i>Оптимальное сочетание навыков, опыта, разнообразия и объективности состава СД для реализации целей Общества</i>	96%	15%	
III. Динамика СД	<i>Проведение открытых и конструктивных обсуждений на заседаниях, надлежащая сплоченность и эффективный тайм менеджмент</i>	100%	15%	
IV. Комитеты при СД	<i>Эффективность Комитетов при СД</i>	100%	15%	
V. Председатель СД	<i>Лидерство и эффективное руководство СД</i>	100%	10%	
VI. Корпоративный секретарь	<i>Компетенции и эффективность КС, качество материалов и подготовки к заседаниям СД</i>	100%	10%	
VII. Эффективность Правления	<i>Эффективное взаимодействие Правления с СД</i>	96%	15%	

Результаты оценки (2/26)

I. Эффективность ролей в СД

97,5%

Критерий

Оценка

Комментарий

1. Роли и обязанности:

94%

По итогам анализа деятельности СД Общества было определено, что СД понимает свою роль, полномочия и области ответственности. Указанные пункты закреплены в Уставе, Кодексе корпоративного управления (далее - ККУ).

Деятельность СД направлена на реализацию своей стратегической функции. При этом, СД уделяет особое внимание вопросам по:

- 1) определению и актуализации Стратегического плана развития (направления и результаты);
- 2) постановке и мониторингу ключевых ожидаемых результатов деятельности, устанавливаемых в Стратегическом плане развития;
- 3) организации и надзору за эффективным функционированием СУР и СВК, и идентификации ключевых рисков;
- 4) утверждению и мониторингу эффективной реализации стратегических направлений, целей и целевых индикаторов в рамках компетенции СД;
- 5) вознаграждению, надзору за деятельностью руководителя и членов Правления Общества;
- 6) раскрытию информации, в том числе в финансовой отчетности, которая достоверно отражала дела Общества и соответствующие риски;
- 7) корпоративному управлению и этике;
- 8) соблюдению в Обществе положений Кодекса и корпоративных стандартов Общества в области деловой этики (Кодекса корпоративной этики).

СД обеспечивает эффективное лидерство, основанное на ценностях Общества. СД ежегодно устанавливает План работ на предстоящий год, где устанавливается перечень вопросов на рассмотрение. Исходя из анализа деятельности СД Общества, СД ставит перед собой приоритетные и выполнимые задачи.

У Общества отсутствует Положение о Совете директоров.

Результаты оценки (3/26)

I. Эффективность ролей в СД

94%

Критерий

Оценка

Комментарий

(...продолжение...)

В Обществе сформировано четкое разделение обязанностей между органами Общества, о чем указано в Уставе Общества. Единственный акционер (далее - ЕА) имеет возможность участвовать в ключевых корпоративных решениях Общества.

Члены СД назначаются решением ЕА. В Обществе отсутствуют случаи нарушения прав ЕА, включая права, предусмотренные законодательством. Общество надлежащим образом и своевременно отвечает на запросы ЕА о получении информации.

Поскольку Общество является некоммерческим АО, на которые требования законодательства о выплате дивидендов не распространяются. Вся прибыль, полученная Обществом, на основании решения ЕА остается в его распоряжении.

Вопросы предоставления информации ЕА о деятельности Общества регулируются Уставом и внутренним Положением о раскрытии информации.

В рамках проведенного анализа признаков негативного вмешательства со стороны ЕА на практику корпоративного управления Общества не установлено.

Роли и обязанности:

Права ЕА и влияние на практику корпоративного управления Общества

1. **94%**

Результаты оценки (4/26)

I. Эффективность ролей в СД

94%

Критерий

Оценка

Комментарий

СД концентрирует свои действия и решения на обеспечении среднесрочного успеха Общества в рамках Стратегического плана развития Общества на 2020 - 2025 годы, который был заменен Программой развития на 2024-2028 годы, то есть на каждые пять лет. СД имеет четкое представление о будущем Общества с точки зрения подходов в разрезе пяти лет. В Обществе также утверждены Планы развития на 2020-2024 годы и на 2025-2029 годы. На ежегодной основе СД утверждается Отчет об исполнении Стратегического плана развития Общества на 2020-2024 годы и Программы развития на 2024-2028 гг. СД уделяет особое внимание вопросам по определению и актуализации Плана развития.

По результатам анализа реестра заседаний и принятых решений СД было определено, что большинство рассматриваемых СД вопросов относятся к корпоративному управлению, управлению рисками и внутреннему контролю, внутреннему аудиту, планированию, утверждению и дополнению ВНД, кадровым вопросам и вознаграждениям, а также к вопросам стратегического характера, которые соответствуют целям Общества.

К вопросам стратегического планирования в среднем относилось 10% от общего количества вопросов, рассмотренных СД в 2023-2025 годах. В рамках стратегического планирования СД рассматривал и утверждал ключевые документы, касающиеся развития Общества, включая План развития, годовые отчеты и концепции, а также вносил изменения в регламентирующие правила. Рассмотренные материалы охватывали как текущее исполнение Плана развития, так и его корректировку на последующие периоды.

СД применяет высокие этические стандарты в своей работе и деятельности Общества.

Члены СД понимают и несут ответственность перед законодательными, регулирующими органами и другими заинтересованными сторонами.

СД принимает решения на основе полной, достоверной и качественной информации и в интересах Общества, учитывая потребность финансовых, человеческих и других ресурсов, необходимых для достижения стратегических целей.

На момент проведения независимой оценки эффективности деятельности СД в Обществе, баланс навыков, опыта и знаний членов СД, в зависимости от отраслевой специфики и масштабов деятельности Общества оптимально распределен, способствуя качественному обсуждению и эффективному принятию решений.

По результатам анализа протоколов заседаний СД установлено, что количество протоколов голосования отдельными членами СД с выбором вариантов «против» или «воздержался» не существенно.

2. **Стратегическое мышление и ответственность**

94%

Результаты оценки (5/26)

I. Эффективность ролей в СД

94%

Критерий	Оценка	Комментарий
<p>2. Качество процессов управления рисками и надзора</p>	<p>94%</p>	<p>Структура управления рисками в Обществе представлена на основе трех линий защиты.</p> <p>Первая линия защиты – это все работники и подразделения Общества, в обязанности которых входит своевременное выявление, а также передача информации во вторую линию защиты о нарушениях (недостатках, событиях, сделках), способных привести к возникновению и реализации рисков Общества. Вторая линия защиты - Департамент обеспечения качества и оценки рисков (актуальное название - Департамент стратегического развития и управления рисками) ответственно за оценку, мониторинг, минимизацию рисков как свершившихся, так и потенциальных в рамках функциональной ответственности. Юридическое управление несет ответственность за управление правовыми рисками Общества. Антикоррупционная комплаенс-служба координирует деятельность Общества в части управления антикоррупционными и комплаенс-рисками. Третья линия защиты - СВА, осуществляющая независимую оценку эффективности СУР и СВК.</p> <p>СД играет ключевую роль в надзоре за СУР. Отчеты по рискам представляются на рассмотрение СД не реже одного раза в квартал.</p> <p>В рамках мер по предотвращению и минимизации реализации потенциальных внутренних и внешних рисков, в Обществе разработан регистр рисков. Документ представляет собой перечень рисков, который также включает возможные последствия реализации риска и планы мероприятий предупреждающего и последующего воздействия. Регистр обновляется ежегодно и корректируется по необходимости. Каждый риск проходит оценку, формирующегося по вероятности риска и его влияния, который впоследствии получает свою измеримую оценку.</p> <p>У Общества отсутствует разработанный и внедренный внутренний нормативный документ по обеспечению непрерывности деятельности критичных бизнес-процессов. Также не составляется и не формируется отчетность по непрерывной деятельности.</p>

Результаты оценки (6/26)

I. Эффективность ролей в СД

94%

Критерий

Оценка

Комментарий

Вознаграждение:

Устав Общества определяет, что порядок и размеры выплаты вознаграждений и компенсации расходов членов СД устанавливаются ЕА. Общество раскрывает сведения о размере вознаграждений членов СД Общества в соответствии с законодательством Республики Казахстан. Сведения о размерах вознаграждений членов СД за отчетный период подлежат обязательному раскрытию в годовом отчете Общества. Согласно ККУ, членам Совета директоров - независимым директорам выплачивается фиксированное вознаграждение за каждое участие в заседаниях Совета директоров, комитетов. По представлению исполнительного органа Общества председателю Совета директоров на основании решения единственного акционера могут выплачиваться иные размеры вознаграждения. При этом членам Совета директоров, являющимися государственными и гражданскими служащими, вознаграждение не выплачивается. Вознаграждение независимого директора является доходом физического лица и подлежит налогообложению в соответствии с требованиями налогового законодательства РК. На основании заявления членам совета директоров могут компенсироваться расходы (проезд, проживание, суточные), связанные с выездом на заседания совета директоров, проводимые вне места постоянного жительства членам совета директоров. Компенсация расходов производится в порядке, предусмотренном внутренними нормативными документами Общества.

3. **Вознаграждение и
преимущество
членов СД**

94%

Результаты оценки (7/26)

I. Эффективность ролей в СД

94%

Критерий

Оценка

Комментарий

(... продолжение...)

Преемственность:

В Обществе разработана и внедрена Политика обеспечения преемственности членов Совета директоров, Правления и Корпоративного секретаря с учетом специфику деятельности Общества.

Политика регламентирует следующие процессы:

- 1) определение кадровых потребностей и планирование преемственности Совета директоров, Правления и Корпоративного секретаря;
- 2) разработка и внедрение прозрачной системы выдвижения кандидатов для избрания в Совет директоров, Правления и назначения Корпоративного секретаря;
- 3) взаимодействия Общества с Единственным акционером по вопросам выдвижения кандидатов в Совет директоров и Правление с целью обеспечения преемственности;
- 4) содействие эффективности деятельности Совета директоров и Правления путем организации программ введения в должность для вновь избранных членов.

Настоящая Политика разработана в соответствии с законодательством РК, ККУ, Уставом Общества и его внутренними документами.

Приказом Министра науки и высшего образования РК от 14.02.2025 г. №54, сформирован и утвержден Порядок избрания независимых директоров в совет директоров организации высшего и послевузовского образования, права владения и пользования государственным пакетом акций которой переданы Министерству науки и высшего образования РК.

3. **Вознаграждение и преемственность членов СД**

94%

Результаты оценки (8/26)

II. Состав СД

96%

Критерий

Оценка

Комментарий

Состав СД

(в рамках сочетания навыков, опыта,

- разнообразия и объективности состава для реализации задач Общества)*

96%

Состав СД и гендерное равенство

На момент проведения независимой оценки эффективности СД в Обществе общее количество членов СД - шесть человек, из них трое - НД, что составляет не менее 30% и соответствует Закону РК «Об акционерных обществах».

По результатам анализа деятельности СД за период анализируемых 2023-2025 годов, можно сделать вывод, что состав СД Общества был сбалансированным, не приводил к снижению динамики деятельности СД, процесса принятия решений или размыванию ответственности. Члены СД, входившие в состав СД Общества в период с 2023 по 2025 годы, действовали в интересах Общества и имели высокую деловую и личную репутацию. Касательно гендерной репрезентативности состав СД не сбалансирован, т.к. за период 2023 по 2025 гг. и на момент выполнения независимой оценки эффективности СД только один из членов СД был и является представителем женского пола. Согласно п. 47 КУ рекомендуемое количество женщин в составе совета директоров Общества и организаций составляет не менее тридцати процентов от общего количества членов совета директоров.

Срок полномочий

Срок полномочий СД устанавливается ЕА. Срок полномочий членов СД истекает на момент принятия ЕА решения по избранию нового состава СД. ЕА вправе досрочно прекратить полномочия всех или отдельных членов СД. ККУ устанавливает срок избрания в состав СД Общества до трех лет. Любой срок избрания в состав СД на срок больше шести лет подряд подлежит особому рассмотрению ЕА с учетом потребности качественного обновления состава СД. В исключительных случаях допускается избрание на срок более шести лет, при этом избрание такого лица в совет директоров Общества происходит ежегодно, с подробным разъяснением потребности избрания данного члена совета директоров и влияния данного фактора на независимость принятия решений. Одному и тому же лицу рекомендуется не избираться в совет директоров Общества более девяти лет подряд.

Ни одно лицо не участвует в принятии решений, связанных с собственным назначением, избранием и переизбранием.

Количественный состав совета директоров Общества и организаций определяется общим собранием акционеров (единственным акционером). Состав совета директоров Общества устанавливается индивидуально с учетом масштабов деятельности, потребностей бизнеса, текущих задач плана/стратегии/программы развития и финансовых возможностей. Количество членов совета директоров должно позволять создавать необходимое количество комитетов. Рекомендуемый численный состав совета директоров составляет от 3 до 11 человек.

Результаты оценки (9/26)

II. Состав СД

96%

Критерий

Оценка

Комментарий

(... продолжение...)

Регулирование конфликтов интересов

В Обществе решением СД от 10.06.2021 года утвержден Кодекс корпоративной этики, который определяет принципы предотвращения и регулирования конфликта интересов. Также, конфликт интересов регулируется ККУ и иными ВНД Общества. Выявление конфликта интересов и его адекватное регулирование является важным условием обеспечения защиты интересов ЕА.

Руководство Общества должно отслеживать и по возможности устранять потенциальные конфликты интересов, в том числе использование собственности Общества и злоупотребление при заключении сделок, в совершении которых имеется заинтересованность. Также, в Уставе закреплены основы представления/раскрытия Обществом.

Посещаемость заседаний СД

Посещаемость членами СД заседаний составляет более 90%, что соответствует рекомендациям лучших практик корпоративного управления.

Опыт и навыки членов СД

За анализируемый период, СД Общества состоял из членов с сочетанием навыков, опыта и других качеств, соответствующих специфике деятельности Общества. Однако, в рамках полученной информации установлено, что в Обществе разработаны План по развитию компетенций СД, СВА, АКС, КС и Правления и Программа профессионального развития членов СД в части специфичных для деятельности Общества навыков, что предусмотрено лучшими практиками в области корпоративного управления.

Состав СД

(в рамках сочетания навыков, опыта, разнообразия и объективности состава для реализации задач Общества)

96%

1.

Результаты оценки (10/26)

III. Динамика СД

100%

Критерий

Оценка

Комментарий

1. **График проведения и повестка заседаний** **100%**

График проведения заседаний СД

По результатам анализа протоколов заседаний СД было определено следующее:

в 2023 году было проведено 12 заседаний СД, все в очной форме;

в 2024 году было проведено 10 заседаний все в очной форме;

в 2025 году было проведено 12 заседаний СД, из них - 1 в заочном формате, 11 - в очной форме.

За анализируемый период в деятельности СД Общества доля очных заседаний составляла более 90%. Несмотря на то, что Комитеты при СД собираются очно и состоят преимущественно из его членов, основная дискуссия и принятие ключевых решений происходят на заседаниях СД. Согласно международным стандартам корпоративного управления, эффективная практика предполагает проведение от 8 до 12 заседаний СД в год с преобладанием очного формата. За 2025 год наблюдается положительная динамика – из 12 проведенных заседаний 11 состоялись в очном формате.

СД ежегодно составляет план своей работы с графиком проведения заседаний на предстоящий год в соответствии с пунктом 83 ККУ. В 2023-2025 годах соблюдался срок утверждения Планов работы СД до начала планируемого года.

Повестки заседаний СД

Повестки заседаний СД структурированы таким образом, чтобы в первую очередь уделить внимание наиболее важным вопросам, что соответствует ведущим практикам в области корпоративного управления.

Заседания СД проводятся таким образом, чтобы поощрять открытое обсуждение, здоровые дебаты и позволять каждому члену СД явно повышать ценность обсуждения и принимаемых решений.

За анализируемый период СД ежегодно анализировал достижение основных показателей деятельности Общества в рамках утверждения КПД работников, подотчетных СД Общества.

Результаты оценки (11/26)

III. Динамика СД

100%

	Критерий	Оценка	Комментарий
2.	Динамика работы СД	100%	<p>Согласно установленным ККУ процедурам, члены СД заранее, в срок не позднее, чем за 7 (семь) календарных дней получают уведомление о созыве заседания с необходимой информацией по повестке заседаний для предварительного изучения. Такой подход способствует открытому и конструктивному взаимодействию членов СД при обсуждении вопросов на предстоящих заседаниях.</p> <p>Согласно результатам изучения деятельности СД, наблюдается положительная динамика посещаемости заседаний, с высокой явкой участников (более 90%). Вклады конструктивны и направлены на достижение наилучших результатов для Общества. Согласно анализу протоколов заседаний СД, в заседаниях принимают участие соответствующие члены Правления для выступления по вопросам, входящим в их компетенцию.</p> <p>СД активно рассматривает вопросы корпоративного управления, стратегического развития, управления рисками и внутреннего аудита в Обществе. Ежегодно составляется и утверждается отчет о соблюдении принципов и положений ККУ Общества.</p> <p>Согласно ККУ, СД Общества обеспечивают формирование надлежащей системы в области устойчивого развития и ее внедрение. СД определяет значение принципов устойчивого развития для Общества и обеспечивает их эффективную коммуникацию всем заинтересованным сторонам.</p>

Результаты оценки (12/26)

IV. Комитеты при СД

100%

Критерий

Оценка

Комментарий

1. Состав комитетов

100%

В целях содействия эффективному выполнению функций СД Общества для рассмотрения наиболее важных вопросов и подготовки рекомендаций созданы следующие Комитеты:

- Комитет по аудиту;
- Комитет по стратегическому планированию;
- Комитет по кадрам и вознаграждениям.

Комитеты СД выполняют роль рабочих групп, за которыми закреплено предварительное тщательное обсуждение вопросов, требующих внимания СД. За 2023-2025 годы Комитеты СД как совещательные органы выполняли свои функции в полной мере. Заседания проводились регулярно, спектр рассматриваемых вопросов был широким.

На заседаниях Комитетов СД рассматривается порядка 100% от общего количества вопросов, рассматриваемых на заседаниях СД. За анализируемый период заседания Комитетов проводились в очной форме.

Согласно п.69 ККУ, Комитеты утверждают план своей работы (до начала календарного года), который согласовывается с планом работы СД, с указанием перечня рассматриваемых вопросов и месяца проведения заседаний. Планы работы Комитетов за 2023-2025 годы утверждались своевременно до начала года и регулярно.

Решения принимаются простым большинством голосов членов Комитета, принимающих участие в заседании. На каждое заседание Комитета составляется протокол. Согласно анализу протоколов заседаний Комитетов СД, каждый протокол подписывается Председателем Комитета и Корпоративным секретарем.

Результаты оценки (13/26)

IV. Комитеты при СД

100%

Критерий

Оценка

Комментарий

1. Состав комитетов

100%

(...продолжение..)

Очередные и внеочередные заседания Комитетов могут быть созваны по инициативе их Председателей или по требованию ЕА, СД или любого члена Комитетов. СВА, в рамках своей компетенции, вправе инициировать проведение заседаний Комитета по аудиту. Заседания Комитетов проводятся с обязательным приглашением лица, предъявившего указанное требование.

Согласно анализу деятельности Комитетов СД за 2023-2025 годы, члены Комитетов обеспечили высокую явку на заседания Комитетов.

СД формирует Комитеты, определяет их состав, срок и объем их полномочий. В состав каждого из Комитетов за 2023-2025 года в среднем входило 2 НД.

Также, несмотря на формальное разделение функций Комитета по аудиту и Комитета по кадрам и вознаграждению, их состав в 2023-2025 годах оставался идентичным. Председателями КА и ККВ выступают разные НД.

Результаты оценки (14/26)

IV. Комитеты при СД

100%

Критерий

Оценка

Комментарий

2. Комитет по аудиту

100%

Комитет по аудиту осуществляет предварительное рассмотрение и дает рекомендации СД по вопросам финансовой отчетности, внутреннего и внешнего аудита. В его компетенцию входит одобрение ключевых документов и отчетности СВА, условий работы внешнего аудитора, а также взаимодействие с аудиторами по итогам проверок.

В течение 2023-2025 годов в состав Комитета по аудиту входило три члена СД, при все члены Комитета были независимыми членами СД.

На момент проведения независимой оценки корпоративного управления в Обществе (мамыр 2026 года), в состав Комитета по аудиту входят: Мамытбеков Е.К. - Председатель Комитета, Председатель СД, НД; Кумысбеков А.К. - НД, Дисюпов Б.А. - НД. Согласно п. 7 и п. 8 Положения об Комитете по аудиту, состав Комитета должен быть сформирован из НД и состоять как минимум из трех членов СД, что выполняется на практике. В текущем составе доля НД составляет 100%.

Комитет по аудиту не является формальным и проводит заседания на основе утвержденного Плана работ. Утверждение Планов работ Комитета на 2023-2025 годы и проведение заседаний является регулярным. Планы работ утверждались своевременно до начала календарного года.

Заседания проводились регулярно: в 2023 году проведено 10 заседаний, в 2024 году - 7, в 2025 году - 6. Согласно Положению о Комитете по аудиту, заседания Комитета могут проводиться в очной или заочной форме.

Результаты оценки (15/26)

IV. Комитеты при СД

100%

Критерий

Оценка

Комментарий

2. Комитет по аудиту

100%

(...продолжение...)

В рассматриваемый период, в соответствии с ККУ отчет о деятельности Комитета по аудиту рассматривался на СД об итогах деятельности за год.

В соответствии с Положением о Комитете по аудиту, на Комитет возложен широкий круг обязанностей, включая контроль за внутренним аудитом, СУР и СВК, антикоррупционным комплаенсом, и взаимодействием с внешними аудиторами.

Анализ решений Комитета за 2023-2025 годы свидетельствует о всестороннем охвате предусмотренных регламентом вопросов, а именно:

- утверждением отчетов СВА и годового аудиторского плана (далее - ГАП);
- анализ результатов проверок ключевых бизнес-процессов (закупки, бюджетирование, корпоративное управление, ИТ и ИБ) и контроль реализации рекомендаций;
- участие в назначении сотрудников СВА, утверждение условий оплаты и KPI;
- предварительное одобрение аудированной годовой финансовой отчетности и выбор внешнего аудитора;
- формирование и реализация Плана работ Комитета.

Комитет по аудиту до начала календарного года рассматривает и предварительно одобряет ГАП СВА.

Согласно анализу деятельности Комитета по аудиту за 2023-2025 годы, члены Комитета по аудиту обеспечили высокую явку на заседания Комитета.

Результаты оценки (16/26)

IV. Комитеты при СД

100%

	Критерий	Оценка	Комментарий
3.	Комитет по стратегическому планированию	100%	<p>По результатам изучения ВНД и анализа протоколов заседаний КСП было определено, что деятельность КСП направлена на повышение эффективности и качества работы СД посредством углубленной проработки и мониторинга вопросов, относящихся к компетенции СД в сфере оценки деятельности членов Правления и подотчетных СД служб, а также по вопросам выработки приоритетных направлений деятельности Общества и его развития в средне- и долгосрочной перспективе.</p> <p>В течение 2023-2025 годов в состав КСП входили три члена СД. Председатель Комитета избран из числа НД.</p> <p>На момент проведения независимой оценки корпоративного управления в Обществе (май 2026 года), в состав КСП входят члены СД:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Кумысбеков А.К. - Председатель Комитета, НД; • Дисюпов Б.А. - член Комитета, НД; • Дулатбеков Н.О. - член Комитета, Председатель Правления-Ректор. <p>Согласно лучшей практике корпоративного управления, Комитет должен состоять не менее чем из трех членов СД, что исполняется на практике.</p> <p>КСП не является формальным и проводит на основе утвержденного плана работы заседания. Аналогично Комитету по аудиту, утверждение Планов работ КСП за 2023-2025 годы и проведение заседаний является регулярным. Планы работ утверждались своевременно.</p> <p>Заседания КСП коррелируют с утвержденным Планом работ Комитета по срокам и списку рассматриваемых вопросов: в частности, заседания проводятся регулярно: в 2023 году было проведено 10 заседаний, в 2024 году - 8, в 2025 году - 8 заседаний.</p> <p>Согласно анализу деятельности КСП за 2023-2025 годы, члены КСП обеспечили высокую явку на заседания Комитета.</p> <p>Вопросы по стратегическому планированию</p> <p>По результатам изучения ВНД было определено, что деятельность КСП в основном касалась предоставления рекомендаций СД Общества по достижению плановых показателей в Стратегическом плане развития на 2020-2024 годы, Программы развития на 2024-2028 годы, утверждения отчетов по их исполнению за 2023-2025 годы.</p>

Результаты оценки (17/26)

IV. Комитеты при СД

100%

Критерий

Оценка

Комментарий

3. Комитет по кадрам и вознаграждениям

100%

По результатам изучения ВНД и анализа протоколов заседаний Комитета по кадрам и вознаграждениям было определено, что деятельность Комитета направлена на повышение эффективности и качества работы СД посредством углубленной проработки и мониторинга вопросов, относящихся к компетенции СД в сфере кадровой политики, системы назначений и вознаграждений.

В течение 2023-2025 годов в состав Комитета входили три члена СД. Председатель Комитета избран из числа НД.

На момент проведения независимой оценки корпоративного управления в Обществе (март 2026 года), в состав ККВ входят члены СД:

- Кумысбеков А.К. - Председатель Комитета, НД;
- Мамытбеков Е.Е. - член Комитета, НД;
- Дисюпов Б.А. - член Комитета, НД.

Согласно лучшей практике корпоративного управления, Комитет должен состоять не менее чем из трех членов СД, что исполняется на практике.

Комитет не является формальным и проводит на основе утвержденного плана работы заседания. Аналогично КА и КСП, утверждение Планов работ ККВ за 2023-2025 годы и проведение заседаний является регулярным. Планы работ утверждались своевременно.

Заседания ККВ коррелируют с утвержденным Планом работ Комитета по срокам и списку рассматриваемых вопросов: в частности, заседания проводятся регулярно: в 2023 году было проведено 10 заседаний, в 2024 году - 6, в 2025 году - 8 заседаний.

Согласно анализу деятельности ККВ за 2023-2025 годы, члены ККВ обеспечили высокую явку на заседания Комитета.

Вопросы по кадрам и вознаграждениям

Комитет предварительно рассматривает вопросы назначения, оплаты труда, премирования и оценки деятельности КС, а также руководителя и членов Правления - за исключением их назначения. В его компетенцию входит согласование штатной численности, диапазонов окладов и ключевых показателей деятельности.

Комитет в полной мере обеспечил необходимую глубину и регулярность рассмотрения вопросов, связанных с выработкой КПД для членов исполнительного органа и оценкой их исполнения.

Результаты оценки (18/26)

V. Председатель СД

100%

Критерий

Оценка

Комментарий

Председатель СД
(направление и
ответственность за
развитие СД и планы
преемственности)

100%

Мамытбеков Едил Куламкадырович - текущий Председатель СД Общества, был избран членом Совета директоров 06 марта 2023 года Приказом Министра науки и высшего образования РК №97.

Исходя из анализа резюме и опыта, текущий Председатель СД обладает необходимыми навыками, компетенцией, деловой репутацией и профессиональным опытом для Председательства в СД. Согласно интервью с членами СД, Председатель СД эффективно возглавляет заседания СД и имеет соответствующий уровень лидерства вне официальных заседаний. Председатель СД поддерживает эффективные рабочие отношения с Председателем Правления-Ректором, другими директорами и ЕА.

Также, согласно интервью с членами СД, члены СД имеют право высказывать независимое мнение при принятии решений по вопросам, выносимым на рассмотрение СД. Председатель СД способствует «независимости суждения» каждого члена СД при обсуждении и принятии решений, эффективно справляется с разногласиями и конструктивно работает для достижения консенсуса.

Сроки полномочий Председателя СД, согласно Уставу Общества, определяются ЕА. За 2023-2025 гг. Председателями СД были: Ергалиев Куаныш Асылханович (с 01.01.2023 г. по 05.03.2023 г.), Мамытбеков Едил Куламкадырович (с 06.03.2023 г. по настоящий момент.).

Результаты оценки (19/26)

VI. Корпоративный секретарь

100%

Критерий	Оценка	Комментарий
1. Эффективность деятельности Корпоративного секретаря	100%	<p>Деятельность КС Общества регулируется Положением о КС, утвержденным решением СД от 28.04.2023 года №5. Действующий КС - Киздарбекова А.С., решением СД от 19.06.2023 года полномочия были продлены. Действующий КС имеет многолетний опыт в юридической сфере и правовом обеспечении, а также в деятельности КС. КС подотчетен СД и независим от Правления Общества. Согласно интервью с членами СД, действующий КС имеет хорошую репутацию, пользуется доверием ЕА, членов СД и всегда демонстрирует высокую результативность. Члены СД удовлетворены качеством работы КС.</p> <p>Обязанности КС включают мониторинг реализации и соблюдения ККУ, участие в его совершенствовании, контроль за исполнением решений СД и ЕА, а также консультирование по вопросам корпоративного управления и законодательства. Он обеспечивает подготовку отчетов по соблюдению ККУ, хранение протоколов/решений заседаний СД, проведение независимой оценки корпоративного управления, предусмотренной ККУ.</p> <p>В Обществе действует Порядок введения в должность вновь избранных членов СД, регулирующий соответствующий процесс, включая обязанности КС. КС обеспечивает прохождение данной программы всеми вновь избранными членами СД.</p> <p>В Правилах по оценке деятельности СД и его Комитетов закреплена ответственность КС по проведению оценки деятельности СД, что предполагается международными стандартами корпоративного управления, включая: методологическую поддержку, сбор и анализ анкет, подготовку сводного отчета, организацию внешней оценки при необходимости. Оценка деятельности СД в 2023-2025 годах проводилась способом самооценки путем анкетирования. Результаты самооценки рассматривались на заседаниях СД и по результатам оценки СД были приняты соответствующие решения. Также в Правилах по оценке деятельности СД и его Комитетов предусмотрена оценка деятельности КС.</p>

Результаты оценки (20/26)

VI. Корпоративный секретарь

100%

Критерий	Оценка	Комментарий
2. Материалы к заседаниям СД	100%	<p>Материалы к заседаниям СД за 2023-2025 года имеют логичную структуру, содержат важную информацию и актуальные вспомогательные аналитические данные. Согласно интервью с членами СД Общества, нареканий к скорости и к качеству предоставления информации со стороны действующего КС не имеется.</p> <p>Анализ протоколов заседаний СД за 2023-2025 года:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Протоколы заседаний СД за 2023-2025 года подшиты, что соответствует требованиям к ведению официальной документации. • Подпись КС наносится частично на бумажную пломбу и частично на лист документа. • В системе электронного документооборота (Documentolog) КС оформляются письма и ходатайства, которые подписываются посредством электронной цифровой подписи и хранятся в системе. • Протоколы достаточно информативны, чтобы получить понимание о ходе обсуждения и принятых решениях. • В бюллетенях заочного голосования зафиксированы подписи всех членов СД. <p>В 2023-2025 годах КС исполнял функцию сбора материалов к заседаниям СД, обеспечивая представление документации в структурированном виде с акцентом на приоритетные и ключевые вопросы повестки. В большинстве случаев КС соблюдал срок направления уведомлений о созыве и материалов к заседаниям СД – не позднее чем за 7 календарных дней до даты проведения заседания, как установлено п. 87 ККУ. При этом в отдельных случаях материалы направлялись с более коротким сроком, что допустимо в соответствии с п. 87 ККУ.</p>

Результаты оценки (21/26)

VII. Эффективность Правления

96%

	Критерий	Оценка	Комментарий
1.	Эффективность Правления	100%	<p>Деятельность Правления Общества регулируется Положением о Правлении, утвержденным решением СД от 02.05.2024 г.</p> <p>Согласно интервью с представителями Общества, члены Правления обладают достаточными знаниями, навыками и опытом для исполнения их функций, а также имеют безупречную деловую и личную репутацию.</p> <p>В Обществе разработаны КПД Правления, утверждаемые на ежегодной основе СД.</p> <p>План работ Правления на предстоящий год должен составляться в соответствии с пунктом 128 ККУ Общества до начала планируемого года. В анализируемый период ежегодно составлялся План работ Правления. Заседания Правления проводятся в очном порядке по мере вынесения вопросов.</p> <p>В Компетенцию Правления также входит подготовка годовой отчетности Общества, включая финансовую. Общество выпускает финансовые и годовые отчеты на ежегодной основе. Правление предоставляет СД отчетность о результатах деятельности Общества на регулярной основе. Согласно анализу протоколов СД, материалы, выносимые на рассмотрение СД, подготовлены качественно и не требуют существенных доработок.</p>

Результаты оценки (22/26)

VII. Эффективность Правления

96%

	Критерий	Оценка	Комментарий
2.	Отбор и назначение членов Правления	90%	<p>Процесс отбора и назначения членов Правления предусмотрен в Положении о Правлении Общества. Согласно данному Положению, определение количественного состава, срока полномочий Правления, избрание членов Правления (за исключением Председателя Правления - Ректора и члена Правления по академическим вопросам), а также досрочное прекращение их полномочий относится к компетенции Совета директоров и Единственного акционера Общества. Председатель Правления-Ректор и члены Правления избираются сроком до трех лет, в соответствии с утвержденными СД Правилами о порядке отбора и назначения Председателя Правления-Ректора и членов Правления и утвержденным ЕА Положением о деятельности Республиканской комиссии и Совета директоров по избранию (назначению) Председателя Правления.</p> <p>Согласно ККУ, пункт 130, Председатель и члены Правления могут занимать должности в других организациях только с одобрения СД. Председатель Правления не вправе занимать должность руководителя правления либо лица, единолично осуществляющего функции исполнительного органа другого юридического лица. Положение о Правлении и Устав Общества также накладывают ограничения на членство в Правлении в других компаниях.</p> <p>Исходя из гендерной репрезентативности состав Правления на момент проведения внешней оценки системы корпоративного управления не сбалансирован. Сбалансированность наблюдается только в 2023 году, когда двое из членов Правления были представителями женского пола. За 2024-2025 гг. только один член Правления был и является представителем женского пола. Согласно п. 28 ККУ количество женщин в коллегиальных исполнительных органах Общества должен составлять не менее тридцати процентов от общего количества членов коллегиальных исполнительных органов.</p> <p>В Обществе внедрена Политика обеспечения преемственности членов СД, Правления и Корпоративного секретаря.</p>

Результаты оценки (23/26)

VII. Эффективность Правления

96%

	Критерий	Оценка	Комментарий
3.	Вознаграждение Правления	100%	<p>Размер вознаграждений Председателя и членов Правления регламентируется в соответствии ККУ Общества. Одним из основных критериев является достижение поставленных KPI. Результаты оценки оказывают влияние на размер вознаграждения.</p> <p>KPI Председателя Правления - Ректора и членов Правления утверждаются Советом директоров Общества, исходя из стратегии развития и/или плана развития Общества. Предложения в части KPI членов Правления на рассмотрение Совету директоров вносит Правление.</p> <p>Результаты оценки оказывают влияние на размер вознаграждения, поощрение, переизбрание (назначение) или досрочное прекращение полномочий. Оплата труда Председателя и членов Правления складывается из постоянной и переменной части. При установлении должностного оклада во внимание принимаются сложность выполняемых задач, персональные компетенции работника и его конкурентоспособность на рынке, вклад, вносимый данным лицом в развитие Общества, уровень должностных окладов в аналогичных компаниях, экономическая ситуация в Обществе.</p> <p>В случае досрочного расторжения трудового договора, вознаграждение выплачивается в соответствии с внутренними документами, утвержденными Советом директоров Общества.</p>

Результаты оценки (24/26)

VII. Эффективность Правления

96%

	Критерий	Оценка	Комментарий
4.	Ответственность Правления	100%	<p>Исполнительный орган несет ответственность за реализацию Плана развития, ежедневное управление деятельностью Общества, а также выполнение решений ЕА и СД.</p> <p>Согласно лучшим практикам, исполнительный орган отвечает за формирование и развитие корпоративной культуры в Обществе. КПД Правления определяются ЕА и направлены на совершенствование Общества в рамках его деятельности.</p> <p>В Обществе сформирован кадровый резерв среди работников, члены которого в последующем могут назначаться на руководящие должности. В рабочем порядке наблюдается постоянное взаимодействие Правления и Управления по работе с персоналом с ключевыми работниками Общества. В анализируемый период Правлением утверждена и внедрена Концепция развития кадрового потенциала на 2022-2025 гг., которая предусматривает создание условий для профессионального развития персонала с высоким потенциальным развитием. Задачей Концепции также является разработка критериев отбора перспективных и успешных работников Общества в кадровый резерв для дальнейшего карьерного продвижения.</p> <p>Правление стремится к недопущению возникновения конфликтов интересов. В случае возникновения конфликта интересов, члены Правления уведомляют СД либо Председателя Правления-Ректора о необходимости зафиксировать наличие конфликта интересов. За анализируемый период в Обществе не были зарегистрированы случаи корпоративных конфликтов и конфликта интересов.</p> <p>В Обществе отсутствуют отдельные комитеты при Правлении ввиду отсутствия в них необходимости и ввиду специфики деятельности.</p>

Результаты оценки (25/26)

VII. Эффективность Правления

96%

	Критерий	Оценка	Комментарий
4.	Ответственность Правления	100%	<p>(...продолжение...)</p> <p>Согласно анализу реестра протоколов, вопросы, выносимые на рассмотрение, охватывали реализацию Плана развития, закупочной деятельности, образовательного процесса, утверждение отчетов и другие аспекты стратегического и операционного управления.</p> <p>Для анализа деятельности Правления Общества были представлены реестры вопросов, протоколы заседаний Правления, вынесенных на рассмотрение Правления за 2023-2025 годы. Согласно данным реестрам и протоколам заседания Правления состоялись от одного до трех раз в месяц.</p> <p>Планы работ Правления за 2023-2025 гг. были составлены в установленном порядке.</p>

Результаты оценки (26/26)

VII. Эффективность Правления

96%

	Критерий	Оценка	Комментарий
5.	Взаимодействие Правления и СД	100%	<p>Правление и СД в полной мере ведут эффективную внутреннюю коммуникацию. Председатель Правления-Ректор является членом СД Общества. Правление оперативно реагирует на запросы СД. СД рассматривает все вопросы, инициированные Правлением.</p> <p>Все члены СД обеспечивают должный уровень конструктивной критики деятельности Правления путем установления КПД и тщательного обсуждения вопросов на заседаниях СД. Исходя из анализа протоколов заседаний СД, Правление выполняет поручения по доработке выносимых вопросов.</p> <p>СД поддерживает Правление в достижении целей Общества и настраивает эффективную коммуникацию. За анализируемый период СД фокусировался на развитии компетенций и знаний членов Правления. Были разработаны и утверждены (решение СД от 30.06.2025 г. Протокол №7) План по развитию компетенций членов Совета директоров, Службы внутреннего аудита, Антикоррупционной комплаенс службы, Корпоративного секретаря и Правления, где распределены индивидуальные планы развития, что соответствует лучшим практикам корпоративного управления.</p>

Наблюдения и рекомендации

I. Эффективность Совета директоров и Правления

Наблюдения и рекомендации (1/4)



1. Дополнение ВНД регламентирующей деятельность СД

У Общества отсутствует Положение о Совете директоров



Исходя из наблюдений рекомендуется:

- Разработать и утвердить Положение о Совете директоров, которое будет определять его статус, полномочия, порядок работы, права и обязанности членов, порядок проведения заседаний и принятия решений, а также взаимодействие с исполнительным органом и комитетами. Наличие данного документа является базовым элементом системы корпоративного управления и позволит повысить прозрачность, эффективность и формализованность деятельности Совета директоров.

Наблюдения и рекомендации (2/4)



2. Дополнение ВНД регламентирующей деятельность Общества

У Общества отсутствует разработанный и внедренный внутренний нормативный документ по обеспечению непрерывности деятельности критичных бизнес-процессов. Также не составляется и не формируется отчетность по непрерывной деятельности



Исходя из наблюдений рекомендуется:

- Разработать и утвердить внутренний нормативный документ (политику/план) по обеспечению непрерывности деятельности критичных бизнес-процессов, определить ответственных лиц, порядок мониторинга и тестирования. Также следует внедрить регулярное формирование и представление отчетности о состоянии непрерывности деятельности и готовности к чрезвычайным ситуациям.

Наблюдения и рекомендации (3/4)



3. Усиление гендерной репрезентативности состава СД

Исходя из гендерной репрезентативности состав СД не сбалансирован, т.к. за период 2023 по 2025 гг. и на момент выполнения независимой оценки системы корпоративного управления только один из членов СД был и является представителем женского пола. Согласно п. 47 ККУ рекомендуемое количество женщин в составе совета директоров Общества и организаций составляет не менее тридцати процентов от общего количества членов совета директоров



Исходя из наблюдений рекомендуется:

- При формировании и обновлении состава Совета директоров учитывать требования гендерной репрезентативности, предусмотренные Кодексом корпоративного управления, и обеспечить поэтапное увеличение доли женщин в составе Совета директоров до рекомендуемого уровня не менее 30%.

Наблюдения и рекомендации (4/4)



4. Усиление гендерной репрезентативности состава Правления

Исходя из гендерной репрезентативности состав Правления на момент проведения внешней оценки системы корпоративного управления не сбалансирован.

Сбалансированность наблюдается только в 2023 году, когда двое из членов Правления были представителями женского пола. За 2024-2025 гг. только один член Правления был и является представителем женского пола. Согласно п. 28 ККУ количество женщин в коллегиальных исполнительных органах Общества должен составлять не менее тридцати процентов от общего количества членов коллегиальных исполнительных органов.



Исходя из наблюдений рекомендуется:

- При формировании и обновлении состава Правления учитывать требования гендерной репрезентативности, предусмотренные Кодексом корпоративного управления, и обеспечить поэтапное увеличение доли женщин в составе Правления до рекомендуемого уровня не менее 30%.

02

**Управление рисками,
внутренний контроль
и аудит**

Результаты оценки (1/11)

Оценка второго компонента включала анализ и оценку четырех подкомпонентов, которые содержат критерии эффективности различных аспектов функций управления рисками и внутреннего аудита.

Рейтинг каждого подкомпонента представляет процент выполняющихся критериев от общего числа критериев подкомпонента. Итоговый рейтинг компонента рассчитан с учетом рейтинга и удельного веса каждого из подкомпонентов.

Подкомпонент	Рейтинг подкомпонента	Удельный вес подкомпонента	Итоговый рейтинг
I. Эффективность СУР <i>Эффективная организация СУР, распределение обязанностей, корпоративное управление, определение риск-аппетита</i>	100%	25%	
II. Процессы идентификации, оценки, управления и отчетности по рискам <i>Эффективность процессов идентификации, оценки рисков, мониторинг и отчетность, уровень риск-культуры</i>	100%	25%	
III. Эффективность СВК <i>Эффективная организация СВК, распределение обязанностей, эффективность контрольных процедур</i>	100%	25%	
IV. Эффективность независимой функции внутреннего аудита <i>Эффективная организация функции внутреннего аудита, распределение обязанностей, независимость, планирование и операционная деятельность, отчетность и компетенции</i>	91,4%	25%	

97,85%

Результаты оценки (2/11)

I. Эффективность СУР

100%

Критерий	Оценка	Комментарий
1. Обязанности	100%	<p>По результатам анализа Политики управления рисками, утвержденной решением СД (Протокол №7 от 30.09.2021 г.), установлено, что в Обществе определены цели, задачи, принципы и организационная структура СУР, а также классификация рисков и подходы к их идентификации, оценке и мониторингу. Для реализации этих целей в структуре исполнительного органа функционирует Департамент стратегического развития и управления рисками, деятельность которого регулируется соответствующим Положением. Функции подразделения включают идентификацию и контроль рисков, разработку внутренних документов, координацию мероприятий по реагированию, методологическую поддержку, а также обеспечение взаимодействия между всеми участниками системы. Департамент стратегического развития и управления рисками напрямую подчиняется Члену Правления, проректору по стратегическому развитию и подотчетен Председателю Правления-Ректору, что обеспечивает независимость и отсутствие конфликта интересов. Ответственность за реализацию процедур управления рисками возложена на риск-координаторов, закрепленных за бизнес-процессами.</p> <p>В соответствии с положениями Политики управления рисками, СД осуществляет общее руководство СУР, утверждает соответствующие документы, рассматривает карту рисков и отчеты по результатам мониторинга. КА осуществляет рассмотрение и предварительное одобрение отчетов по рискам перед их представлением на рассмотрение СД.</p> <p>СУР интегрирована в бизнес-процессы Общества. В каждом процессе назначен риск-координатор, ответственный за регистрацию инцидентов, участие в мониторинге и оценке рисков.</p> <p>Документы также подтверждают наличие методик оценки рисков, ведение реестра, формирование отчетности на ежемесячной и ежеквартальной основе.</p>

Результаты оценки (3/11)

I. Эффективность СУР

100%

	Критерий	Оценка	Комментарий
2.	Корпоративное управление	100%	<p>Согласно Политике управления рисками (глава 1, п. 3,4), ее положения обязательны для всех подразделений и сотрудников Общества.</p> <p>Методики и регламенты по управлению рисками (включая финансовые, операционные и ИБ-риски) поддерживаются в актуальном состоянии. Юридическое подразделение на постоянной основе готовит обзор изменений законодательства и направляет его подразделениям, АКС и членам Правления. На основе полученной информации в том числе АКС формирует Комплексный план работы, утверждаемый СД. Исполнение Плана контролируется ежеквартально, отчет представляется СД. Разработаны шаблоны и методические рекомендации-инструкции, регламент взаимодействия по основным видам рисков. Создан институт риск-координаторов, что способствует унификации процессов и вовлеченности первой линии защиты. Согласно Политике управления рисками (глава 7.2, п. 50), для классификации рисков в Обществе риски сгруппированы на стратегические, финансовые, операционные, правовые.</p> <p>Методика оценки эффективности СУР и СВК основана на международном стандарте по управлению рисками ISO 31000, Pestle Analysis, методе анализа «галстук-бабочка».</p> <p>Реализована модель трех линий защиты. Руководители и риск-координаторы подразделений несут ответственность за выявление и контроль уязвимых зон.</p>
3.	Риск-аппетит	н/п	<p>Интервью подтвердило, что в силу ограниченного мандата и отсутствия коммерческих программ Общество не применяет механизм расчета риск-аппетита. Все допустимые уровни риска заложены в условия реализуемых государственных и учебных программ, а определение предельных значений не осуществляется. Представители отметили, что деятельность строго ограничена утвержденными инициативами, что исключает необходимость самостоятельной оценки риск-аппетита.</p>

Результаты оценки (4/11)

II. Процессы идентификации, оценки, управления и отчетности по рискам

100%

Критерий	Оценка	Комментарий
<p>1. Идентификация рисков</p>	<p>100%</p>	<p>Согласно Политике управления рисками, в Обществе formalизована процедура регулярной идентификации рисков, включая оформление карты и регистра рисков. Интервью подтвердило, что сбор и анализ актуальных и потенциальных рисков осуществляется ежегодно в начале периода, а результаты выносятся на утверждение СД. Также в Обществе ведется корпоративный регистр рисков, охватывающий реализованные и потенциальные угрозы, с ранжированием по категориям и факторам. В регистре рисков приведены последствия и владельцы рисков.</p> <p>В ходе интервью подтверждено наличие работающего механизма фиксации инцидентов сотрудниками через автоматизированную систему управления рисками интегрированную в систему СЭД.</p> <p>Разработаны отдельные регламенты по финансовым рискам, в том числе методики идентификации стратегических, операционных и коррупционных рисков, особенно в рамках образовательных процессов. Интервью подтвердило участие риск-менеджеров в сопровождении таких проектов, в том числе на этапе запуска.</p>
<p>2. Оценка рисков</p>	<p>100%</p>	<p>В Обществе реализован формализованный подход к оценке рисков. Подразделение риск-менеджмента осуществляет выбор и реализацию мероприятий по минимизации рисков, а также координирует процесс оценки.</p> <p>Отчеты по рискам включают данные об исполнении мероприятий, сроках и ответственностях. Оценка рисков базируется на качественных и количественных методах. В Обществе проводится регулярный анализ на коррупционные риски. По итогам утверждается план мероприятий, исполнение которого контролирует антикоррупционная комплаенс-служба. Результаты рассматриваются Правлением, КА, а также СД.</p> <p>Участие руководителя подразделения риск-менеджмента в заседаниях ключевых комитетов СД, где принимаются управленческие решения, способствует интеграции подходов риск-менеджмента в деятельность Общества на практике.</p>

Результаты оценки (5/11)

II. Процессы идентификации, оценки, управления и отчетности по рискам

100%

	Критерий	Оценка	Комментарий
3.	Мониторинг и отчетность	100%	<p>В Обществе утверждены перечень рисков и их влияние на бизнес-процессы, которые пересматриваются на регулярной основе. Регистр рисков, утвержденный СД, содержит привязку рисков к бизнес-процессам, указание владельцев рисков, планов управления с установленными сроками, ответственных исполнителей и оценок рисков. Таким образом, регистр содержит элементы матрицы рисков и контролей и интегрирован с бизнес-процессами. В регистре рисков отражены факторы (причины) возникновения рисков.</p> <p>Согласно Политике управления рисками, отчеты по исполнению Плана мероприятий по управлению ключевыми рисками выносятся на рассмотрение СД не реже одного раза в квартал. Отчет по мониторингу ключевых индикаторов рисков выносится на рассмотрение один раз в полугодие, отчетность по выявленным и реализовавшимся рискам выносится ежегодно. Анализ документов за 2023–2025 годы подтверждает регулярность информирования о рисках, включая оценки вероятности, влияния, статусы мероприятий, сроки исполнения и ответственных. В указанных отчетах также зафиксированы изменения статуса рисков, включая случаи реализации угроз и последующие меры реагирования.</p> <p>Ежегодную оценку эффективности СУР и СВК проводит СВА. Результаты оформляются в отчеты с рекомендациями, отражающими статус исполнения. Внешняя оценка СУР и СВК в Обществе не проводилась.</p>
4.	Риск-культура	100%	<p>В Обществе не утверждены Правила обеспечения непрерывности деятельности критичных бизнес-процессов <i>(отмечено в разделе I. Эффективность Совета директоров и Правления, даны соответствующие рекомендации)</i>.</p> <p>Согласно Политике управления рисками (глава 7.5), СУР обеспечивает вертикальную и горизонтальную передачу информации, включая регулярную отчетность в адрес Правления и СД, участие риск-координаторов и возможность регистрации инцидентов всеми сотрудниками.</p> <p>Ключевые сотрудники подразделения по управлению рисками обладают соответствующим профильным образованием и опытом работы, имеются актуальные профессиональные сертификаты по управлению рисками.</p>

Результаты оценки (6/11)

III. Эффективность СВК

100%

Критерий	Оценка	Комментарий
1. Эффективность СВК	100%	<p>В Обществе определены принципы функционирования СВК, включая распределение ответственности между уровнями структуры, что закреплено в Политике управления рисками. СВК встроена в повседневную деятельность и реализуется через трехлинейную модель защиты. Эффективность СВК обеспечивается наличием пяти компонентов: контрольной среды, оценки рисков, контрольных мероприятий, информационного обмена и мониторинга. Описание, структура функционирования СВК предусмотрены в Политике управления рисками, полномочия и порядок работы по областям рисков каждой структуры в СВК регламентированы в отдельных профильных ВНД.</p> <p>Формализованы ключевые бизнес-процессы, отраженные в Списке бизнес-процессов и сопроводительных схемах. Блок-схемы охватывают этапы выполнения проектов, нормативно-правовую работу, участие подразделений в согласованиях. Регистр рисков, утвержденный СД, содержит привязку рисков к бизнес-процессам, указание владельцев рисков, планов управления с установленными сроками, ответственных исполнителей и оценок рисков. Таким образом, регистр содержит элементы матрицы рисков и контролей и интегрирован с бизнес-процессами.</p> <p>Интервью подтверждает ежедневный мониторинг, включая взаимодействие с владельцами процессов, фиксацию инцидентов и обновление регистра рисков.</p> <p>СВА ежегодно оценивает эффективность СВК и СУР. Отчеты включают тестирование операционной эффективности контрольных процедур и рекомендации. Результаты рассматриваются СД.</p>

Результаты оценки (7/11)

IV. Эффективность независимой функции внутреннего аудита

91,4%

Критерий	Оценка	Комментарий
<p>1. Обязанности и ответственность</p>	<p>100%</p>	<p>В Обществе внедрена модель «трех линий» согласно Политике управления рисками, что подтверждается интервью и протоколами заседаний СД. Ответственность распределена между операционными функциями, управлением рисками и внутренним аудитом.</p> <p>Карта заинтересованных сторон включает перечень внутренних и внешних стейкхолдеров, уровни взаимодействия и ответственных.</p> <p>СВА подотчетна СД и Комитету по аудиту СД, обладает независимостью и регулярно отчитывается. Руководитель СВА участвует в заседаниях Комитету по аудиту СД. Положение о СВА содержит ключевые компоненты: цели, задачи, структура, полномочия, требования к независимости. Согласно Положению о СВА и должностным инструкциям аудиторы обязаны соблюдать международные стандарты, повышать квалификацию, взаимодействовать с руководством и предоставлять отчетность.</p> <p>Функциональная подотчетность СВА и порядок утверждения годовых и стратегических планов закреплены в Положении о СВА и подтверждаются практикой: планы на 2023–2025 годы предварительно согласованы Комитету по аудиту СД, затем утверждены решением СД.</p>

Результаты оценки (8/11)

IV. Эффективность независимой функции внутреннего аудита

91,4%

Критерий	Оценка	Комментарий
<p>2. Независимость и объективность</p>	<p>100%</p>	<p>Независимость СВА обеспечена Положением о СВА: СВА действует без вмешательства исполнительного органа, самостоятельно планирует работу и отчитывается перед Комитетом по аудиту СД и СД. Установлены требования для соблюдения независимости.</p> <p>Руководитель СВА обязан информировать о существенных ограничениях в работе. Согласно Положению о СВА, СВА не может выполнять функции в проверяемых направлениях. Также согласно Правилам по организации внутреннего аудита (глава 2, п. 10), внутренний аудитор не может участвовать в проверке объекта аудита, если эта проверка охватывает период его работы в данном объекте аудита и (или) в течение одного года с даты его перевода (увольнения) из этого объекта аудита.</p> <p>СД утверждает планы аудиторских проверок. Комитет по рассмотрению и принятия соответствующих решений. Вопросы трудовых отношений (прием, увольнение, вознаграждение) закреплены в Положении о СВА и подтверждены решениями СД. Планы работ Комитета по аудиту СД на 2023–2025 гг. включают вопросы премирования и работы СВА. Вместе с тем, согласно специфике деятельности Общества, формирование отдельного бюджета для СВА не требуется — расходы на его деятельность покрываются в рамках общего бюджета Общества.</p>

Результаты оценки (9/11)

IV. Эффективность независимой функции внутреннего аудита

91,4%

Критерий	Оценка	Комментарий
3. Знания, навыки и компетенции	100%	<p>В Положении о СВА регламентированы и закреплены квалификационные требования к сотрудникам. Структура и штатная численность СВА утверждаются СД. Эти положения дополняются конкретными критериями в должностных инструкциях, где отражены минимальные требования к образованию, опыту работы, сертификациям и владению международными стандартами внутреннего аудита.</p> <p>Представленные резюме и сертификаты подтверждают наличие профильного образования, профессиональных квалификаций (в том числе международного уровня) и релевантного опыта в области внутреннего аудита и бухгалтерского учета.</p> <p>В должностной инструкции руководителя СВА зафиксирована обязанность по обеспечению профессионального развития сотрудников, включая прохождение обучения и получение сертификатов. В Положении о СВА не отражено право СВА привлекать внешних и внутренних специалистов для реализации задач.</p> <p>Согласно интервью, в Обществе применяется риск-ориентированный подход, проводится анкетирование, сотрудники проходят подготовку по международной сертификации, осуществляется стратегическое планирование и регулярная оценка эффективности рекомендаций.</p>
4. Методологическое обеспечение и автоматизация	60%	<p>В Обществе не разработаны и не внедрены Правила по организации внутреннего аудита, разработанные в соответствии с законодательством РК и международными стандартами внутреннего аудита, которые призваны закреплять методологию, техники проведения аудита и формы отчетности, являясь помимо Положения о СВА, основой деятельности СВА.</p> <p>На текущий момент процессы внутреннего аудита в Обществе реализуются без применения инструментов автоматизации. В 2025 году проводилось обучение сотрудников СВА, СД и прочих структурных подразделений по внутреннему контролю и внутреннему аудиту. Обучение по использованию инструментов автоматизации не проводилось, что ограничивает возможности для развития соответствующих навыков и повышения эффективности отдельных процессов.</p>

Результаты оценки (10/11)

IV. Эффективность независимой функции внутреннего аудита

91,4%

Критерий	Оценка	Комментарий
5. Организация и управление процессами внутреннего аудита	80%	<p>Согласно Положению о СВА (глава 3), годовые и среднесрочные планы СВА утверждаются СД, включаются в годовой отчет о результатах деятельности СВА и могут корректироваться по решению СД или по инициативе Комитета по аудиту СД/СВА.</p> <p>В отчетах СВА за 2023-2025 годы прослеживается связь между стратегическими целями, оценкой рисков и приоритетами проверок. Планирование осуществляется на основе предложений СВА, анализа рисков и итогов прошлых проверок. Применяется риск-ориентированный подход с учетом значимости процессов и уровня реализации рекомендаций.</p> <p>Интервью подтверждают использование анкетирования ключевых процессов (в т.ч. управление персоналом и менеджментом) и составление охватывающего плана проверок по приоритету риска. ГАП согласуется с АК и утверждается СД.</p>

Результаты оценки (11/11)

IV. Эффективность независимой функции внутреннего аудита

91,4%

	Критерий	Оценка	Комментарий
6.	Взаимодействие и отчетность	80%	<p>В ГАП на 2026 год отражены объекты аудита (бизнес-процессы). Аналогичный охват зафиксирован в ГАП на 2023–2025 годы, что подтверждает системный и ротационный подход. ГАП составляется с применением риск-ориентированного подхода.</p> <p>Аудиторские отчеты включают цели и период проверки, ключевые выводы, мнение СВА, рекомендации, планы корректирующих мероприятий и, при наличии, комментарии проверяемых. В ряде случаев фиксируется соблюдение ключевых контролей.</p> <p>В отчетах за 2023–2025 гг. указаны перечни проверок, результаты с рейтингами и выводами. Сведения о вмешательствах в процесс аудита отражаются при их наличии.</p> <p>Программа гарантии и повышения качества деятельности СВА утверждена СД, охватывает внутреннюю и внешнюю оценку, цели, формы и корректирующие действия.</p> <p>Мониторинг ключевых показателей деятельности осуществляется на ежегодной основе. Система мотивации была регламентирована В Обществе внедрена и используется карта KPI сотрудников СВА согласно которой оценивается и производится мониторинг выполнения KPI.</p> <p>Внедрена практика самооценки СВА. Отчет по самооценке рассматривается и утверждается СД. Независимая внешняя СВА в Обществе не проводилась.</p>

Наблюдения и рекомендации

II. Управление рисками, внутренний контроль и аудит

Наблюдения и рекомендации (1/4)



1. Актуализация ВНД

По результатам анализа ВНД, регулирующих СУР и деятельность СВА, установлено, что ряд положений требует уточнения и актуализации.



Рекомендуется рассмотреть возможность актуализации ВНД, с учетом актуальных требований и лучших практик корпоративного управления:

- Провести актуализацию бизнес-процессов, указанных в регистре рисков, с последующим оформлением и утверждением их в установленном порядке. Это обеспечит согласованность между СУР и фактически действующими внутренними регламентами;
- В Положении о СВА необходимо закрепить обязанность регулярного пересмотра документа за руководителем СВА, а также привести содержание документа в соответствие с Обновленными Международными стандартами профессиональной практики внутреннего аудита (МСВА 2024 года), вступившими в силу с января 2025 года;
- Разработать и внедрить Правила по организации внутреннего аудита разработанные в соответствии с законодательством РК и международными стандартами внутреннего аудита, которые призваны закреплять методологию, техники проведения аудита и формы отчетности, являясь помимо Положения о СВА, основой деятельности СВА.

Наблюдения и рекомендации (2/4)



2. Автоматизация процессов СВА

По результатам анализа деятельности СВА установлено, что автоматизация внутренних процессов внедрена в ограниченном объеме, что может сдерживать рост операционной эффективности и аналитической зрелости СВА. В этой связи целесообразно рассмотреть возможность поэтапного внедрения инструментов автоматизации в деятельность СВА с последующим обучением персонала для их эффективного использования.



СВА рекомендуется рассмотреть возможность применения автоматизированных методов аудита, способствующих эффективному планированию, проведению проверок, ведению рабочей документации, а также мониторинга исполнения рекомендаций. Такие инструменты позволяют:

- Осуществлять мониторинг и оценку рисков;
- Формировать ГАП на основании вселенной аудита и результатах оценки рисков;
- Планировать временные затраты и проводить план-фактный анализ;
- Планировать и вести учет работ по индивидуальным аудиторским заданиям; Документация рабочих бумаг, например тесты в стандартном формате; автоматизация рабочего процесса (workflow);
- Формировать и заполнять контрольные листы аудита на основании загруженных стандартов, требований и подкреплять обнаружения аудиторскими доказательствами;
- Использовать компьютерные методы аудита (СААТ), включающие программы общего аудита и специализированные программы, которые проверяют логику обработки и элементы управления другого программного обеспечения и систем;
- Формировать аудиторский отчет на готовом шаблоне, с возможностью внесения корректировок.

Наблюдения и рекомендации (3/4)



4. Совершенствование системы корпоративного управления путем регулярных оценок СУР и СВК (1/2)

Эффективные процессы управления рисками и внутренних контролей способствуют достижению стратегических целей Общества и в мировой практике являются областями приоритетного фокуса для СД. Внешняя оценка СУР и СВК не проводилась.



При наличии соответствующих ресурсов и при наличии внутреннего запроса со стороны Общества может быть рассмотрена возможность проведения независимой оценки СУР и СВК внешним аудитором (не реже 1 раза в 3 года), что позволит получить дополнительную экспертную точку зрения и подтвердить эффективность действующих механизмов.

Данная оценка важна для обеспечения эффективного управления рисками, защиты активов и обеспечения достоверности финансовой отчетности. Проведение этой оценки внешними аудиторами обладает несколькими преимуществами:

- Независимость и объективность внешних аудиторов уменьшает возможность влияния внутренних факторов на результаты оценки.
- Доверие стейкхолдеров: результаты оценки СУР и СВК, проведенной внешними аудиторами, могут укрепить доверие стейкхолдеров, таких как инвесторы, банки и рынок в целом. Независимость и авторитет внешних аудиторов подтверждают надежность выявленных результатов.
- Обеспечение эффективности процессов: рекомендации внешних аудиторов могут способствовать улучшению процессов управления рисками и внутреннего контроля, что в свою очередь укрепляет финансовую стабильность Общества и помогает предотвращать потенциальные финансовые потери.
- Соблюдение нормативов и стандартов: Политики СУР и СВК Общества разработаны на основе Международных стандартов в области СУР и СВК (ISO 31000), которые не отвечают в полной мере потребностям Общества в динамично меняющейся бизнес-среде.

Результатами таких оценок являются отчет по результатам оценки и план мероприятий, направленных на совершенствование СУР и СВК.

Наблюдения и рекомендации (4/4)



4. Совершенствование системы корпоративного управления путем регулярных оценок СУР и СВК (2/2)

Внешняя оценка СВА является ключевым инструментом для подтверждения соответствия функции аудита международным стандартам и повышения ее эффективности.



При наличии соответствующих ресурсов и при наличии внутреннего запроса со стороны Общества может быть рассмотрена возможность проведения независимой оценки СВА внешним аудитором (не реже 1 раза в 5 лет), что позволит получить независимое мнение о качестве функции внутреннего аудита, соблюдении Кодекса этики и Стандартов аудита. Результатами таких оценок являются отчет по результатам оценки и план мероприятий, направленных на совершенствование СВА.

03

Устойчивое развитие

Результаты оценки (1/11)

Оценка третьего компонента включала анализ и оценку пяти подкомпонентов, которые содержат критерии эффективности различных аспектов деятельности Общества в области устойчивого развития.

Рейтинг каждого подкомпонента представляет процент выполняющихся критериев от общего числа критериев подкомпонента. Итоговый рейтинг компонента рассчитан с учетом рейтинга и удельного веса каждого из подкомпонентов.

Подкомпонент		Рейтинг подкомпонента	Удельный вес подкомпонента	Итоговый рейтинг
I. Мониторинг аспектов устойчивого развития	<i>Мониторинг достижения стратегических целей, а также утверждение ВНД в области устойчивого развития</i>	100%	20%	
II. Экологическая сфера	<i>Адаптация практик энергоэффективного потребления, а также инициатив в области охраны окружающей среды</i>	100%	10%	
III. Социальная сфера	<i>Эффективное функционирование социальной сферы устойчивого развития</i>	93,3%	25%	
IV. Экономическая сфера	<i>Соответствие основным факторам оценки экономической составляющей устойчивого развития</i>	100%	25%	
V. Защита общественных интересов	<i>Гарантирование социальной справедливости, как одного из основных составляющих устойчивого развития, включающих в себя защиту прав общественных интересов</i>	80%	20%	

93,4%

Результаты оценки (2/11)

I. Мониторинг аспектов устойчивого развития

100%

Критерий	Оценка	Комментарий
<p>1. Система устойчивого развития</p>	<p>100%</p>	<p>В части внедрения принципов устойчивого развития Общество руководствуется ККУ и Политикой в области устойчивого развития утвержденного СД (Протокол №8 от 27.09.2023 г.), положения которых подтверждаются Годовыми отчетами за 2023-2025 годы. Принципы устойчивого развития (экономическая, экологическая и социальная составляющие) закреплены в ККУ и Политике в области устойчивого развития и признаны соблюдаемыми.</p> <p>Система устойчивого развития реализуется через встроенное управление рисками и внутренний контроль, включая модель трех линий защиты. Карта заинтересованных сторон охватывает ключевые группы, учитывает риски и степень воздействия, методы взаимодействия соответствуют международным стандартам. Согласно Стратегического плана развития Общества, целевые индикаторы отражают финансовую, институциональную устойчивость, а также цели и показатели в области экологической, социальной и управленческой устойчивости (ESG).</p> <p>Согласно ККУ, СД, Правление, все работники и должностные лица на всех уровнях вносят вклад в устойчивое развитие путем личного поведения и соблюдения соответствующих политик и стандартов.</p> <p>Принципы устойчивости интегрированы в процессы управления рисками, образовательной деятельности, HR и отчетности, Общество следует ESG-принципам в объеме, который соответствует специфике его деятельности. В Обществе на периодической основе проводится обучение по ESG-принципам, а также осуществляется централизованная методическая поддержка.</p>

Результаты оценки (3/11)

I. Мониторинг аспектов устойчивого развития

100%

Критерий	Оценка	Комментарий
<p>2. Раскрытие информации и отчетность</p>	<p>100%</p>	<p>Нефинансовая информация раскрывается в составе Годового отчета, который ежегодно подготавливается и утверждается СД. В отчете представлен раздел, посвященный устойчивому развитию, в том числе описание социально-экологических инициатив, рисков и результатов реализации стратегии устойчивости.</p> <p>Годовой отчет Общества публикуется в открытом доступе и формируется в соответствии с лучшими практиками. Также обеспечена техническая возможность получения обратной связи от заинтересованных сторон. В то же время содержание и структура отчета в части раскрытия нефинансовых показателей ориентированы преимущественно на специфику деятельности Общества. Использование подходов, предусмотренных международными стандартами (такими как GRI, IIRC, SASB), в отчетности отражено в достаточном объеме. Механизмы сбора и обработки обратной связи по содержанию отчета реализованы в общем порядке.</p> <p>Веб-сайт Общества содержит специальный раздел, посвященный устойчивому развитию. В нем размещены ключевые положения, документы, информация о миссии и подходах к взаимодействию со стейкхолдерами.</p>

Результаты оценки (4/11)

II. Экологическая сфера

100%

Критерий	Оценка	Комментарий
<p>1. Система управления экологическими целями</p>	<p>100%</p>	<p>Вопросы экологической устойчивости в Обществе рассматриваются в контексте реализации принципов устойчивого развития, зафиксированных в ККУ и Политике устойчивого развития. Согласно п. 38 ККУ, члены СД в своей деятельности придерживаются принципов устойчивого развития в вопросах влияния деятельности организации на общество и окружающую среду, обеспечение справедливого отношения к ЕА, влияния на репутацию Общества и высокие стандарты деловой этики, влияния на интересы инвесторов и других заинтересованных сторон.</p> <p>Общество осуществляет деятельность в рамках государственных образовательных программ, что обуславливает ограниченные возможности для самостоятельного установления дополнительных целей, в том числе экологического характера. В случае, если экологические цели предусмотрены соответствующими программами, Общество включает их в свою работу, в том числе с формированием соответствующих КПД.</p> <p>Согласно п. 174 ККУ Общество при определении заинтересованных сторон и взаимодействия с ними использует общепринятые международные стандарты определения и взаимодействия с заинтересованными сторонами, такие как AA 1000 Стандарт принципов подотчетности (2008) (AA1000 AccountAbility Principles Standard (2008)), AA1000 Стандарт взаимодействия с заинтересованными сторонами (2015) (AA1000 Stakeholder Engagement Standard (2015)), ISO 26000 Руководство по социальной ответственности (ISO 26000 Guidance on Social Responsibility), Стандарты Глобальной инициативы по отчетности (Global Reporting Initiative standards).</p> <p>Экологическая повестка раскрывается преимущественно через положения ККУ и Политику устойчивого развития в Годовых отчетах за 2023-2025 гг., где указывается, что Общество не оказывает существенного влияния на экологическую обстановку, но стремится к снижению возможного воздействия в своей операционной деятельности.</p> <p>Требования в области охраны окружающей среды не распространяются на поставщиков и подрядчиков, поскольку закупки осуществляются в соответствии с Правилами осуществления государственных закупок, и экологические критерии или обязательства для контрагентов не регламентированы.</p>

Результаты оценки (5/11)

II. Экологическая сфера

100%

	Критерий	Оценка	Комментарий
2. Инициативы в области «зеленого» развития		н/п	Поскольку деятельность Общества напрямую связана с предоставлением образовательных услуг по государственным стандартам, деятельность строго регламентирована законодательными актами РК, цели Общества никак не связаны с экономической деятельностью, в соответствии с Уставом и организационного - правовой формой целью Общества не является извлечение прибыли, у Общества нет инвестиционных и финансовых проектов и/или активов, деятельность Общества не связана с воздействием на окружающую среду, критерии по инициативам в области «зеленого развития» не применимы.

Результаты оценки (6/11)

III. Социальная сфера

93,3%

Критерий	Оценка	Комментарий
<p>1. Соответствие передовым социальным практикам</p>	<p>100%</p>	<p>В Политике устойчивого развития Общества отражены цели устойчивого развития ООН:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех в любом возрасте; • Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех; • Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек; • Обеспечение доступа к недорогостоящим, надежным, устойчивым и современным источникам энергии для всех; • Создание прочной инфраструктуры, содействие обеспечению всеохватной и устойчивой индустриализации и внедрению инноваций; • Укрепление средств достижения устойчивого развития и активизация работы механизмов глобального партнёрства в интересах устойчивого развития. <p>Общество обеспечивает раскрытие информации о своей социальной политике и проектах в открытом доступе. На официальном сайте Общества представлен раздел «Устойчивое развитие», а в публичных документах (включая Годовые отчеты) описаны реализуемые подходы в рамках устойчивого развития. Согласно ККУ и Политике устойчивого развития, Общество стремится к долгосрочному балансу между экономическими, экологическими и социальными целями, что подтверждает стремление к публичности и информированию заинтересованных сторон.</p>

Результаты оценки (7/11)

III. Социальная сфера

93,3%

	Критерий	Оценка	Комментарий
2.	Соответствие практикам управления человеческими ресурсами	100%	<p>В Обществе разработано и утверждено Положение о кадровой политике. Также в Обществе управление персоналом осуществляется на основе комплекса ВНД, охватывающих ключевые аспекты: корпоративную этику, внутренний трудовой распорядок, подбор и адаптацию персонала, кадровое администрирование, оплату труда и соцобеспечение, оценку эффективности и компетенций, а также обучение и развитие сотрудников.</p> <p>Цели, задачи и показатели эффективности в области управления человеческими ресурсами достигаются. Совершенствование процесса подбора персонала зафиксировано в обновлении соответствующего ВНД. Развитие компетенций работников обеспечивается утверждением внутреннего процесса и ежегодной оценкой уровня их развития.</p> <p>Права работников на защиту трудовых интересов реализуются через деятельность согласительной комиссии, деятельность которой регламентирована в Обществе согласно Положению о Согласительной комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РК. Членами Комиссии могут быть избраны любые работники независимо от занимаемой должности, выполняемой работы. Право на обращение в Комиссию имеют работники и работодатель, в том числе ранее состоявшие в трудовых отношениях. Согласительная комиссия в Обществе действует с 2020 года, жалоб на нарушения трудовых прав не поступало.</p>

Результаты оценки (8/11)

III. Социальная сфера

93,3%

Критерий	Оценка	Комментарий
<p>3. Соответствие безопасным условиям труда и защите здоровья персонала</p>	<p>80%</p>	<p>В Обществе имеются Инструкция о мерах пожарной безопасности, Инструкция по безопасности и охране труда, Правила по обеспечению безопасности, утвержденные Правлением. Согласно п. 179 ККУ, принципы социальной ответственности 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, и иную соответствующую деятельность.</p> <p>Инструкции по безопасности и охране труда содержит требования к рабочим местам, охране труда, пожарной безопасности, действиям при авариях и работе с оргтехникой. В Обществе функционирует Отдел техники безопасности и охраны труда как отдельное структурное подразделение, которое проводит обучение работников.</p> <p>Однако, политики ОТ и ТБ не публикуются в открытом доступе на веб-сайте Общества. Согласно принципам стандартов GRI, такая информация должна быть публично доступной в рамках устойчивой отчетности.</p>

Результаты оценки (9/11)

IV. Экономическая сфера

100%

Критерий	Оценка	Комментарий
1. Осуществление «зеленых инвестиций»	н/п	<p>Поскольку деятельность Общества напрямую связана с предоставлением образовательных услуг по государственным стандартам, деятельность строго регламентирована законодательными актами РК, цели Общества никак не связаны с экономической деятельностью, в соответствии с Уставом и организационного - правовой формой целью Общества не является извлечение прибыли, у Общества нет инвестиционных и финансовых проектов и/или активов, деятельность Общества не связана с воздействием на окружающую среду, критерии по инициативам в области «зеленых инвестиций» не применимы.</p>
2. Устойчивые закупки	100%	<p>Закупки общества осуществляются в соответствии с Правилами осуществления государственных закупок, и экологические критерии или обязательства для контрагентов не регламентированы. Указанные Правила включают ключевые этические принципы, такие как добросовестная конкуренция, равный доступ и прозрачность закупок.</p> <p>В Обществе утвержден Порядок проведения мониторинга закупок товаров, работ и услуг. Мониторинг закупок осуществляет АКС и СВА, кроме того АКС совместно с ДВГА осуществляет проверки в рамках камерального контроля. Проверяются контрагенты и процедура по открытым источникам. План закупок составляется и корректируется Планово-экономическим отделом в рамках Плана развития Общества. Отчет об исполнении Плана развития составляет и утверждает Отдел бухгалтерского учета и отчетности. План закупок в структуре Плана развития и отчет о его исполнении предварительно одобряются утверждаются на СД.</p> <p>Закупки осуществляются через портал государственных закупок (https://goszakup.gov.kz), обеспечивающий автоматическую проверку поставщиков. На веб-сайте Общества (https://buketov.edu.kz) имеется прямая ссылка на портал государственных закупок, а также имеются контакты всех административных служб Общества включая Отдел государственных закупок.</p>

Результаты оценки (10/11)

V. Защита общественных интересов

80%

Критерий

Оценка

Комментарий

1. **Защита прав общественных интересов**

80%

В Обществе действует утверждённый Кодекс корпоративной этики и действует Совет по этике, регламентируемый Положением о Совете по этике, которые размещены в открытом доступе на веб-сайте Общества. Кодекс корпоративной этики устанавливает нормы делового поведения, принципы взаимодействия с заинтересованными сторонами, а также содержит положения о недопустимости коррупции, злоупотреблений и нарушений корпоративных норм. Ознакомление с Кодексом корпоративной этики и его подписание фиксируются внутренними процедурами.

В Обществе проводится обучение по корпоративной этике, включая профилактику антикоррупционных рисков, которое периодически повторяется. Также реализуются обучающие программы для управления конфликтами интересов. При этом, в действующем Кодексе корпоративной этики не отражены положения о правах работников на участие в профсоюзах и ведение коллективных переговоров, что предусмотрено международными трудовыми стандартами и лучшими практиками в области корпоративной этики.

На общедоступном сайте Общества размещены контакты по которым действует телефон доверия для противодействия коррупционным проявлениям и информирования о фактах нарушения законодательства РК, внутренних процедур, Кодекса корпоративной этики любым работником и/или должностным лицом Общества.

В случае выявления нарушений этики, коррупции или мошенничества проводятся расследования и принимаются меры, включая дисциплинарные взыскания и привлечение к ответственности согласно законодательству РК. В Обществе ведется внутренний анализ коррупционных рисков Антикоррупционной комплаенс-службой, результаты доводятся до Правления и СД.

Общество не является субъектом финансового мониторинга согласно Закону РК «О противодействии легализации доходов и финансированию терроризма», поскольку не осуществляет финансовые операции и выступает клиентом финансовых организаций.

Результаты оценки (11/11)

V. Защита общественных интересов

80%

	Критерий	Оценка	Комментарий
2.	Защита прав человека, инклюзивности и гендерного разнообразия	80%	<p>Общество демонстрирует приверженность соблюдению прав всех людей и принципов инклюзивности. В миссии Общества указано, что миссия Общества заключается в сохранении лидерства в классическом образовании, внедрении инноваций для подготовки высококвалифицированных кадров и развитии исследовательского потенциала.</p> <p>Работникам Общества предписано соблюдать нормы корпоративного этикета, включая вежливость, корректность и уважение чести и достоинства коллег и других лиц, исключая любые формы дискриминации — по признаку происхождения, социального и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, религии, убеждений, места жительства и другим основаниям, в соответствии с Конституцией РК.</p> <p>Согласно данным Управления персоналом, гендерное соотношение среди работников в Обществе составляет 73% женщин 27% мужчин. На момент проведения внешней оценки КУ в состав Правления входят шесть человек: одна женщина (17 %) и пятеро мужчин (83 %). Это свидетельствует о наличии дисбаланса в гендерном разнообразии в управленческих позициях.</p>

**Наблюдения и
рекомендации**

III. Устойчивое развитие

Наблюдения и рекомендации



1. Актуализация ВНД

По результатам анализа ВНД, регулирующих деятельность Общества, установлено, что ряд положений требует уточнения и актуализации.



Рекомендуется рассмотреть возможность актуализации ВНД, с учетом лучших практик в области устойчивого развития:

- Закрепить в Кодексе корпоративной этики права работников на участие в профсоюзах и ведение коллективных переговоров.
- В годовом отчёте в разделе «Устойчивое развитие» следует раскрывать применяемые стандарты нефинансовой отчётности, такие как GRI, а также, при необходимости, IIRC и SASB и пр.

В целях повышения прозрачности и демонстрации приверженности принципам устойчивого развития, рекомендуется рассмотреть возможность размещения действующих политик в области ОТ и ТБ в открытом доступе на официальном веб-сайте Общества.

04

Прозрачность

Результаты оценки (1/5)

Оценка четвертого компонента включала анализ и оценку трех подкомпонентов, которые покрывают различные аспекты прозрачности деятельности Общества.

Рейтинг каждого подкомпонента представляет процент выполняющихся критериев от общего числа критериев подкомпонента. Итоговый рейтинг четвертого компонента рассчитан с учетом рейтинга и удельного веса каждого из подкомпонентов.

Подкомпонент		Рейтинг подкомпонента	Удельный вес подкомпонента	Итоговый рейтинг
I. Раскрытие финансовой и нефинансовой информации	<i>Эффективные практики раскрытия финансовой и нефинансовой информации заинтересованным сторонам, защита информации</i>	100%	30%	100%
II. Внешний аудит и отчетность	<i>Эффективность процесса отбора, назначения и ротации внешнего аудитора, финансовая и нефинансовая отчетность</i>	100%	30%	
III. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	<i>Эффективная организация процесса взаимодействия с финансово-заинтересованными сторонами и ЕА, процесса урегулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов.</i>	100%	40%	

Результаты оценки (2/5)

I. Раскрытие финансовой и нефинансовой информации

100%

Критерий	Оценка	Комментарий
1. Раскрытие финансовой и нефинансовой информации	100%	<p>Общество демонстрирует высокую степень достижения по данному подкомпоненту и соблюдает основные принципы прозрачности. В Обществе утверждены Положение о раскрытии информации, карта по взаимодействию со стейкхолдерами и Инструкция по обеспечению сохранности коммерческой и служебной тайны. В указанных ВНД определены каналы и методы доведения информации до заинтересованных сторон, перечень подлежащих раскрытию сведений, а также информация, относящаяся к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне.</p> <p>Ключевые данные публикуются на корпоративном веб-сайте, на сайте ДФО Министерства финансов РК. Организован канал обратной связи — через телефон доверия, контактные данные ответственных подразделений и должностных лиц,</p> <p>Согласно ВНД, ключевая информация раскрывается на государственном и русском языках. Также, информация на веб-сайте Общества размещена также и на английском языке.</p> <p>В соответствии с вышеуказанными ВНД, Общество придерживается принципам регулярности и своевременности предоставления информации заинтересованным сторонам, выработан механизм по одновременному размещению информации на государственном и русском языках на корпоративном сайте. Требования к хранению информации регламентированы в соответствии с внутренними ВНД.</p>

Результаты оценки (3/5)

II. Внешний аудит и отчетность

100%

Критерий	Оценка	Комментарий
1. Внешний аудит	100%	<p>Процесс отбора внешнего аудитора в Обществе регламентирован ККУ (п. 213) и осуществляется на основе тендера на портале государственных закупок. Общество при осуществлении закупочной деятельности руководствуется Правилами осуществления государственных закупок РК. Порядок работы с внешним аудитором регламентирован ККУ, ВНД СВА и иными ВНД Общества. Общие сведения о внешнем аудиторе раскрываются в годовом отчете. Общество обеспечивает независимость внешнего аудитора от руководства и СД, и контролирует соблюдение этой независимости.</p>
2. Отчетность	100%	<p>На основании анализа ВНД и открытых источников установлено, что финансовая отчетность Общества размещается на официальном сайте Общества, на сайте ДФО Министерства финансов РК. Аудиторские заключения по аудиту финансовой отчетности за 2023-2025 годы являются безусловно положительными и размещаются на официальном веб-сайте Общества. СД ежегодно утверждает Годовой отчет, в котором раскрываются ключевые финансовые показатели, итоги реализации программ, сведения о корпоративной культуре, соблюдении ККУ, а также информация о деятельности СД и Правления.</p> <p>Годовые отчеты за 2023-2025 годы опубликованы на государственном и русском языках. Информация об участии Общества в конкурсах годовых отчетов отсутствует.</p>

Результаты оценки (4/5)

III. Взаимодействие с заинтересованными сторонами (1/2)

100%

Критерий	Оценка	Комментарий
1. Соблюдение прав финансово-заинтересованных сторон	100%	<p>По результатам анализа было установлено, что Общество эффективно разделяет обязанности ЕА, СД и Правления в соответствии с Уставом и ККУ. В Обществе разработана Карта взаимодействия со стейкхолдерами с подходом взаимодействия с каждой из групп. В Обществе создана организационная единица «Пресс-служба», которая осуществляет подготовку и распространение информации о деятельности Общества для всех заинтересованных сторон, разработку и реализацию медиа-планов по освещению в СМИ мероприятий проводимых Обществом, сбор и подготовку к опубликованию материалов о деятельности Общества. Общество имеет свою репутационную и маркетинговую политику, направленную на обеспечение полной прозрачности своей деятельности. На веб-сайте Общества публикуются корпоративные события. Общество своевременно информирует заинтересованные стороны о своей финансовой и операционной деятельности через годовые и финансовые отчеты.</p> <p>На веб-сайте Общества имеется множество разделов для заинтересованных сторон, размещен график приема граждан по личным вопросам.</p> <p>СД понимает ожидания заинтересованных сторон и активно учитывает их интересы в своей деятельности.</p>

Результаты оценки (5/5)

III. Взаимодействие с заинтересованными сторонами (2/2)

100%

Критерий	Оценка	Комментарий
1. Соблюдение прав акционера	100%	<p>По результатам диагностики было установлено, что Общество эффективно раскрывает информацию для ЕА в рамках годовых отчетов и финансовых отчетов. Общество предоставляет достаточное и своевременное раскрытие информации для ЕА о структурах Общества, внутренних отношениях и существенных операциях и событиях.</p> <p>Информация о сделках со связанными сторонами раскрывается своевременно и всесторонне, в том числе для операций, которые подлежат одобрению ЕА.</p>
2. Регулирование корпоративных конфликтов и конфликта интересов	100%	<p>В Обществе разработаны и внедрены ключевые ВНД, регулирующие вопросы корпоративных конфликтов и конфликта интересов. КС определен основным контактным лицом для уведомлений и содействия в разрешении корпоративных конфликтов. Председатель СД рассматривает конфликты, если не вовлечен сам; в противном случае — вопрос передается ККВ. Согласно Политике урегулирования корпоративных конфликтов, в компетенцию Правления входит рассмотрение корпоративных конфликтов.</p> <p>Служба антикоррупционного комплаенса отвечает за выявление и контроль конфликтов интересов. Члены СД и Правления обязаны воздерживаться от участия в принятии решений при наличии личной заинтересованности и раскрывать такие случаи. В соответствии с ВНД Общества, никто не участвует в принятии решений по собственному вознаграждению. НД получают вознаграждение, устанавливаемое ЕА; другим членам СД выплата вознаграждения за исполнение обязанностей члена СД не предусмотрена.</p>

Наблюдения и рекомендации

IV. Прозрачность

Наблюдения и рекомендации (1/2)



Повышение прозрачности Общества

Общество демонстрирует высокий уровень раскрытия информации, однако рекомендуется усилить отдельные аспекты для повышения прозрачности. В целях повышения качества и количества раскрываемой информации рекомендуется следующее:



- Предусмотреть включение в Годовой отчет описание мер, реализованных Правлением в области корпоративной культуры. В частности, описание действий Правления в ответ на нарушения корпоративной культуры, включая случаи несоблюдения внутренних политик, деловых практик и положений Кодекса корпоративной этики. Также представляется целесообразным раскрыть предпринимаемые меры реагирования на подобные нарушения;
- Внедрить блок «Часто задаваемые вопросы» (FAQ). Разместить на сайте подборку наиболее распространенных вопросов и ответов в целях повышения доступности и понятности информации для широкой аудитории.

Голоссарий

БС	Блок-схемы бизнес-процессов
БП	Бизнес-процессы
ВНД	Внутренний нормативный документ
ГАП	Годовой аудиторский план
ЕА	Единственный акционер
КУ	Корпоративное управление
ККУ	Кодекс корпоративного управления
КПД	Ключевые показатели деятельности
Лучшие/передовые практики	Совокупность международных рекомендаций и стандартов лучшей практики корпоративного управления, которые включают Принципы и рекомендации ОЭСР в области корпоративного управления, Матрицу развития корпоративного управления IFC для государственных предприятий, а также Кодекс Корпоративного Управления Великобритании
НД	Независимый директор
Общество	НАО «Карагандинский национальный исследовательский университет имени академика Е.А.Букетова»
ОТ и ТБ	Охрана труда и техника безопасности
СВА	Служба внутреннего аудита
СВК	Система внутреннего контроля
СД	Совет директоров НАО «Карагандинский национальный исследовательский университет имени академика Е.А.Букетова»
СУР	Система управления рисками
СВК	Система внутреннего контроля
УР	Устойчивое развитие
ESG	Экологическое, социальное и корпоративное управление — это совокупность характеристик управления компанией, при котором достигается вовлечение данной компании в решение экологических, социальных и управленческих проблем



Информация, содержащаяся в настоящем документе, носит общий характер и подготовлена без учета конкретных обстоятельств того или иного лица или организации. Хотя мы неизменно стремимся представлять своевременную и точную информацию, мы не можем гарантировать того, что данная информация окажется столь же точной на момент получения или будет оставаться столь же точной в будущем. Предпринимать какие-либо действия на основании такой информации можно только после консультаций с соответствующими специалистами и тщательного анализа конкретной ситуации.

© 2026 г. ТОО «AUDIT-IT CONSULTING», компания, зарегистрированная в соответствии с законодательством Республики Казахстан. Все права защищены.