

Экз.№ 01

Рег.№ 013

АО «КазАзот»

ПОЛИТИКА

ОБ ОЦЕНКЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

II КазАзот 013-320-24

**г. Актау
2024 г.**

Экз.№ 01
Рег.№ 013

УТВЕРЖДЕНО
решением Совета директоров
АО «КазАзот»
№8/2024-А от 18.11.2024г.

ПОЛИТИКА

об оценке деятельности совета директоров П КазАзот 013-320-24	Введен впервые Всего листов <u>9</u>
--	---

Дата введения: 15.04.2025г.

г.Актау
2024 г.

Содержание

1	Общие положения.....	4
2	Термины, определения и сокращения.....	4
3	Основные цели и принципы	5
4	Сроки и порядок проведения Оценки	5
5	Виды, категории и критерии Оценки.....	6
6	Проведение внутренней Оценки.....	7
7	Проведение внешней Оценки	8
8	Раскрытие информации	9
9	Заключительные положения.....	9

1 Общие положения

1.1 Настоящая Политика об оценке деятельности Совета директоров АО «КазАзот» (далее - Политика) определяет основные принципы и порядок проведения оценки деятельности Совета директоров АО «КазАзот» (далее – Общество).

1.2 Политика разработана в целях установления принципов и подходов к оценке деятельности Совета директоров Общества, а также своевременного предоставления заинтересованным сторонам всей необходимой информации об Обществе и её деятельности, что способствует повышению информационной прозрачности.

1.3. Настоящая Политика Общества разработана в соответствии с Законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах», Кодексом корпоративного управления Общества, Уставом Общества и Положением о Совете директоров Общества и другими ВНД Общества.

1.4 Настоящая Политика и все изменения и дополнения к ней утверждаются решением Совета директоров Общества.

2 Термины, определения и сокращения

2.1 В настоящей Политике используются следующие сокращения и термины с соответствующим определениями:

ВНД	Внутренний нормативный документ Общества.
Заинтересованные стороны	Группы или отдельные физические или юридические лица, которые оказывают влияние или могут оказывать влияние на деятельность Общества, а также чьи действия, как можно обоснованно ожидать, повлияют на способность организации успешно реализовывать свои стратегии и достигать поставленных целей.
Кодекс корпоративного управления	Кодекс корпоративного управления - свод правил и рекомендаций, которыми АО «КазАзот» руководствуется при формировании, функционировании и совершенствовании системы корпоративного управления Общества.
Корпоративный секретарь	Секретарь Совета директоров Общества и Общего собрания акционеров Общества.
Общество	Акционерное общество «КазАзот».
Оценка	Оценка деятельности Совета директоров Общества, Комитетов при Совете директоров Общества. Председателя Совета директоров Общества.
Политика	Настоящая Политика об оценке деятельности

	Совета директоров АО «КазАзот».
Совет директоров	Орган управления Общества.

2.2 Термины, применяемые, но не определенные в настоящей Политике, используются в том смысле, в котором они используются в Законодательстве Республики Казахстан, Уставе Общества и иных ВНД Общества

3 Основные цели и принципы

3.1 Политика разработана с целью повышения эффективности и качества работы Совета директоров Общества за счет внедрения прозрачного и структурированного механизма оценки для реализации устойчивого развития Общества.

3.2 К задачам Политики относятся:

- Определение методов и способов Оценки;
- Внедрение механизмов Оценки;
- Обеспечение своевременного и качественного проведения Оценки;
- Определение порядка раскрытия информации о факте проведения и результатах Оценки;
- Подготовка рекомендаций по повышению эффективности деятельности Совета директоров Общества.

3.3 Принципами проведения Оценки являются:

- Комплексность – эффективность работы Совета директоров Общества связана с эффективностью функционирования коллегиального органа, в этой связи необходимо проведение комплексной оценки членов Совета директоров Общества, комитетов при Совете директоров и Председателя Совета директоров Общества.
- Регулярность – ежегодное проведение внутренней Оценки и не реже, чем один раз в три года внешней Оценки;
- Конфиденциальность – обеспечение конфиденциальности в отношении всех участников, результаты работы предоставляются только в обобщенном виде. Без указания персональных данных.

4 Сроки и порядок проведения Оценки

4.1 Оценка проводится по итогам работы Совета директоров Общества за отчетный финансовый год в течение 90 дней после окончания отчетного финансового года.

4.2 Решение о проведении Оценки, а также о категориях и критериях Оценки принимается Советом директоров Общества по рекомендациям Комитета по кадрам, вознаграждению и социальным вопросам. В решении о проведении Оценки определяются сроки проведения и вид Оценки, а также может быть установлена необходимость привлечения независимых профессиональных консультантов и могут быть затронуты иные вопросы, касающиеся процесса проведения Оценки.

4.3 Проведение Оценки осуществляется под руководством Председателя Комитета по кадрам, вознаграждению и социальным вопросам при поддержке Корпоративного секретаря и Председателя Совета директоров Общества.

4.4 Председатель Комитета по вопросам внутреннего аудита координирует процесс проведения оценки деятельности Комитета по кадрам, вознаграждению и социальным вопросам.

5 Виды, категории и критерии Оценки

5.1 Отдельные виды Оценки проводятся в следующем порядке:

- Внутренняя Оценка – ежегодно, путем анкетирования членов Совета директоров силами Общества с возможным участием независимой профессиональной организации;
- Внешняя Оценка – не реже одного раза в три года по предложению Комитета по кадрам, вознаграждению и социальным вопросам, по решению Совета директоров Общества с участием независимой профессиональной организации.

5.2 Оценка может проводиться по следующим категориям:

- Оценка деятельности Совета директоров как органа управления Обществом;
- Оценка деятельности Комитетов при Совете директоров Общества;
- Оценка деятельности Председателя Совета директоров Общества.

5.3 При проведении оценки деятельности Совета директоров как органа управления Обществом могут быть использованы следующие критерии:

- Соответствие структуры и качественного состава Совета директоров Общества осуществляемым функциям в рамках достижения стратегии и целей Общества (баланс навыков, опыта, разнообразие состава и т.п.);
- Ясность понимания стратегии, целей Общества;
- Внутренняя динамика (процесс) работы Совета директоров Общества как единого органа;
- Эффективность работы Корпоративного секретаря;
- Исполнение Советом директоров Общества своих основных функций, качество обсуждений на заседаниях Совета директоров Общества;
- Проведение заседаний и присутствие на них всех членов Совета директоров Общества;
- Качество информации и документов, предоставляемых на заседания Совета директоров Общества;
- Предложения по совершенствованию работы Совета директоров Общества, планы преемственности и развития Совета директоров Общества.

5.4 При проведении оценки деятельности Комитетов при Совете директоров Общества могут быть использованы следующие критерии:

- Соответствие структуры Комитетов осуществляемым функциям;
- Качественный состав Комитета (баланс навыков, опыта, разнообразие состава и т.п.);
- Внутренняя динамика (процесс) работы Комитетов и их взаимодействие с Советом директоров Общества;
- Исполнение Комитетом своих основных функций, качество обсуждений на заседаниях;
- Проведение заседаний и присутствие на них всех членов Комитета.

5.5 При проведении оценки деятельности Председателя Совета директоров Общества могут быть использованы следующие критерии:

- Общее руководство Советом директоров Общества;
- Развитие Совета директоров как органа управления Обществом;
- Управление заседаниями Совета директоров Общества;
- Взаимодействие с Исполнительным органом Общества;
- Взаимодействие с заинтересованными сторонами Общества;
- Предложения по совершенствованию работы Совета директоров Общества, планы преемственности и развития Совета директоров Общества.
- Личные характеристики;

- Управленческие навыки;
- Коммуникационные навыки;
- Профессиональные навыки.

6 Проведение внутренней Оценки

6.1 Подготовка материалов

6.1.1 Корпоративный секретарь Общества по согласованию с Комитетом по кадрам, вознаграждению и социальным вопросам разрабатывает график проведения Оценки и готовит необходимые для проведения Оценки материалы. Материалы должны включать статистическую информацию о количестве проведенных в течение отчетного финансового года заседаний Совета директоров Общества, о составе лиц, присутствовавших на заседаниях, о количестве вынесенных на рассмотрение вопросов и другие релевантные данные, а также персональный набор опросных листов для каждого члена Совета директоров Общества.

6.1.2 Согласно решению Совета директоров Общества, Корпоративный секретарь Общества осуществляет официальную рассылку информации о факте проведения Оценки, даты начала, сроках и графике ее проведения, а также направляет необходимые для проведения Оценки материалы в адрес каждого члена Совета директоров Общества.

6.2 Сбор информации

6.2.1 При проведении внутренней Оценки каждый член Совета директоров Общества обязан заполнить опросные листы в течение срока, указанного в опросном листе.

6.2.2 Корпоративный секретарь контролирует процесс сбора информации и принимает меры по своевременному оповещению членов Совета директоров Общества о необходимости участия в проведении Оценки.

6.2.3 В случае, если кто-либо из членов Совета директоров Общества не сможет принять участие в проведении Оценки, Корпоративный секретарь Общества уведомляет об этом Комитет по кадрам, вознаграждению и социальным вопросам. После консультаций с членом Совета директоров, который не имеет возможность принять участие в проведении Оценки, Комитет по кадрам и вознаграждениям при необходимости корректирует план проведения Оценки и уведомляет через Корпоративного секретаря Общества об изменениях.

6.3 Анализ информации

6.3.1 По завершении этапа сбора информации Корпоративный секретарь предоставляет полученную информацию председателю Комитета по кадрам и по кадрам, вознаграждению и социальным вопросам для дальнейшего анализа информации членами Комитета по кадрам, вознаграждению и социальным вопросам.

6.3.2 Для повышения качества анализа информации и для обеспечения ее конфиденциальности на данном этапе Оценки возможно привлечение независимых консультантов.

6.3.2 Для получения максимально объективных результатов оценки Председатель Комитета по кадрам, вознаграждению и социальным вопросам вправе провести персональные встречи с членами Совета директоров, чьи оценки существенным образом отличаются от других оценок с целью выявления причин расхождений (иногда причинами могут быть ошибки ввода данных, непонимание вопроса и т.п.).

6.3.4 По результатам анализа причин расхождений в оценках членов Совета директоров Общества отчет об Оценке могут быть внесены корректировки или дополнительные сведения. При этом данные корректировки и сведения должны быть документально зафиксированы и отражены в отчете об Оценке и протоколе заседания Комитета по кадрам, вознаграждению и социальным вопросам, на котором рассматривался отчет об Оценке.

6.4 Отчет об Оценке

6.4.1 После проведения предварительных обсуждений с членами Комитета по кадрам, вознаграждению и социальным вопросам Корпоративный секретарь готовит отчет об Оценке за отчетный финансовый год. Результаты и выводы по итогам проведенной Оценки должны быть содержательными, реалистичными и применимыми на практике.

6.4.2 Отчет об оценке содержит следующую информацию:

- 1) Сведения о процессе проведения Оценки;
- 2) Анализ соответствия структуры Совета директоров Общества выполняемым функциям;
- 3) Оценка работы Совета директоров Общества как органа управления в целом;
- 4) Оценка работы каждого Комитета;
- 5) Оценку работы председателя Совета директоров Общества.

6.4.3 Отчет об оценке содержит рекомендации относительно:

- Повышения эффективности деятельности Совета директоров Общества и его Комитетов;
- Повышения квалификации и получения дополнительных знаний и навыков членов Совета директоров Общества;
- Переизбрания всего состава или отдельных членов Совета директоров Общества;
- Пересмотр размера вознаграждения членам Совета директоров Общества;
- Количество независимых членов в составе Совета директоров Общества;
- Качественных характеристик состава Совета директоров Общества;
- Иных рекомендаций.

6.4.4 Члены Совета директоров Общества вправе по запросу получать дополнительную информацию о проведении Оценки и ее результатов.

6.4.5 Отчет о проведенной внутренней Оценке утверждается Комитетом по кадрам, вознаграждению и социальным вопросам и доводится до сведения Совета директоров Общества.

7 Проведение внешней Оценки

7.1 При подготовке и проведении внешней Оценки следует принимать во внимание категории и критерии Оценки, применяемые при проведении внутренней Оценки.

7.2 При проведении внешней Оценки со стороны независимой профессиональной организации должны быть проведены следующие работы:

- Анализ внутренних нормативных документов и релевантных материалов Общества.
- Наблюдения за заседаниями Совета директоров Общества и его Комитетов.
- Оценка деятельности корпоративного секретаря.
- Интервью, опрос или другие формы сбора информации с ключевыми заинтересованными сторонами.

7.3 Результаты внешней Оценки должны предоставляться в формате, сопоставимом с форматом отчетов о внутренней Оценке.

7.4 Результаты внешней Оценки подлежат предварительному обсуждению на заседании Комитета по кадрам, вознаграждению и социальным вопросам, к участию в котором могут быть приглашены Председатель Совета директоров и независимые профессиональные консультанты, участвовавшие во внешней оценке.

7.5 Отчет о проведении внешней Оценки подлежит рассмотрению и утверждению Советом директоров.

8 Раскрытие информации

8.1 Информация об Оценке раскрывается в соответствующем разделе Годового отчета Общества, а также Отчета об устойчивом развитии, если не будет определен другой порядок.

8.2 Раскрываемая информация должна содержать:

- Указание на факт проведения Оценки;
- Сведения о виде, категории и критериях Оценки;
- Иные сведения о проведенной Оценке, включая общие обобщенные результаты Оценки, которые могут быть включены в объем раскрываемой информации на усмотрение Комитета по кадрам, вознаграждению и социальным вопросам.

8.3 Сведения о результатах по отдельным категориям Оценки могут быть квалифицированы как конфиденциальные и не подлежат разглашению.

9 Заключительные положения

9.1 Настоящая Политика пересматривается в случае существенных изменений в развитии Общества, поставленных целей и задач, а также требований законодательства Республики Казахстан.

9.2 Настоящая Политика размещается на официальном веб-сайте Общества.