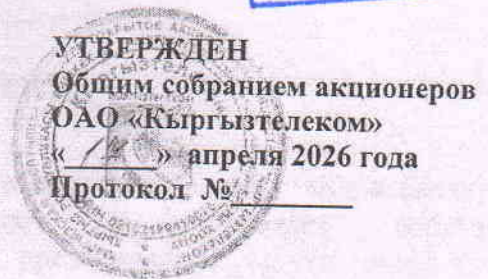


ОАО «Кыргызтелеком»
КОПИЯ
ОАО «Кыргызтелеком»



Кодекс корпоративного управления ОАО «Кыргызтелеком»

г. Бишкек 2026 г.

§1. ВВЕДЕНИЕ

ОАО «Кыргызтелеком» (далее – «Общество» или «Компания») как национальный оператор связи, владеет и управляет собственной телекоммуникационной сетью, позволяющей предоставлять услуги связи во всех областях Кыргызской Республики.

Признавая важность поддержания высоких стандартов корпоративного управления и деловой этики для успешного ведения бизнеса, а также важность обеспечения прав владельцев акций (далее акционеры), Общество принимает на себя обязательство следовать принципам корпоративного управления, изложенным в настоящем Кодексе корпоративного управления (далее - «Кодекс»).

Применение Кодекса позволяет в деятельности Общества заполнить существующие пробелы правового регулирования в сфере корпоративных отношений, апробировать на практике предлагаемые в нем механизмы и инструменты корпоративного управления, что уже для законодателя служит заслуживающим доверия источником идей и конкретных средств развития и совершенствования правовой основы корпоративного управления.

Кодекс разработан в соответствии с положениями действующего законодательства Кыргызской Республики.

Положения настоящего Кодекса разработаны на основе:

- Закона КР «Об акционерных обществах»;
- Кодекса корпоративного управления Кыргызской Республики, рекомендованного и одобренного Приказом от 30 декабря 2020 года №263-П Государственной службы регулирования надзора за финансовым рынком при Правительстве Кыргызской Республики;
- Устава ОАО «Кыргызтелеком».

§ 2. ПОНЯТИЕ И ЗНАЧИМОСТЬ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Корпоративное управление является инструментом для достижения целей учреждения и деятельности Компании, определения и применения наиболее действенных средств достижения этих целей, а также для обеспечения эффективного контроля за деятельностью Компании со стороны акционеров и других заинтересованных лиц.

Корпоративное управление влияет на экономические показатели деятельности компании, способность привлекать капитал, необходимый для ее развития, а также на оценку инвесторами стоимости ее акций.

Обоснованная и последовательная практика корпоративного управления в компании способствует:

- (i) долгосрочному устойчивому развитию Компании и повышению ее рыночной стоимости;
- (ii) соблюдению разумного баланса публичного интереса и частных интересов ключевых заинтересованных лиц;

(iii) созданию такой системы, которая способствует сохранению стоимости капитальных инвестиций акционеров в Компанию и использованию привлеченных средств, основанному на эффективном управлении рисками.

Корпоративное управление строится на основах справедливости, честности, ответственности, прозрачности, профессионализма и компетентности, а проявление этих качеств является каждодневной практикой в процессе управления компанией и ведения ее дел. Надлежащая практика корпоративного управления требует уважения прав и интересов всех заинтересованных (по отношению к компании) лиц и способствует успешной деятельности компании, в том числе росту ее рыночной стоимости и поддержанию финансовой стабильности в долгосрочной перспективе.

Корпоративное управление предполагает:

- (i) создание в компании надлежащей организационной структуры,
- (ii) обоснованное распределение компетенции между органами компании,
- (iii) ответственное осуществление такой компетенции при исполнении обязанностей и полномочий всеми должностными лицами компании, а также
- (iv) существование системы взаимоотношений между органом управления компании (как правило – это совет директоров), ее исполнительным органом, акционерами компании и другими заинтересованными лицами.

Структура корпоративного управления должна обеспечивать при равных условиях равное отношение к акционерам Компании, а также защиту прав акционеров в контексте сохранения и увеличения стоимости Компании в долгосрочной перспективе.

Структура корпоративного управления также должна служить четкому разделению обязанностей по управлению и ведению дел Компании между органами Компании таким образом, чтобы орган управления (совет директоров) обеспечивал стратегическое руководство и действенный контроль за деятельностью компании, а ее исполнительный

орган вел дела компании и представлял ее в отношениях с третьими лицами, осуществлял эффективное руководство текущей деятельностью компании.

В свою очередь, члены упомянутых органов компании должны исполнять свои обязанности, действуя добросовестно и разумно, исключительно в интересах компании и акционеров, руководствуясь принципом подотчётности совета директоров акционерам, а исполнительного органа - совету директоров и акционерам компании.

Кадровая политика компании является обоснованной и эффективной в контексте достижения долгосрочных целей Компании, а корпоративные конфликты регулируются правомерными способами в интересах Компании и ее акционеров.

Система корпоративного управления также должна обеспечивать эффективный контроль за финансово-хозяйственной деятельностью компании и эффективное управление рисками с целью защиты прав и законных интересов акционеров.

Принцип полноты, объективности и своевременности раскрытия соответствующей информации обо всех существенных аспектах деятельности компании, составе ее акционеров, структуре управления и персональном составе ее органов должен лежать в основе информационной политики компании.

Корпоративное управление должно строиться на принципе соблюдения законных прав и интересов заинтересованных лиц компании на основе взаимовыгодного сотрудничества, руководствуясь идеями устойчивого развития.

Надлежащее корпоративное управление требует, чтобы не только управление компанией и ведение ее дел, но и взаимоотношения компании (в лице ее органов и должностных лиц) с работниками, акционерами, потребителями, кредиторами, иными партнерами, контрагентами и заинтересованными лицами осуществлялись с соблюдением принципа законности и деловой этики, в том числе с соблюдением требований экологического законодательства по охране окружающей среды и социальной ответственности компании.

Целью настоящего Кодекса является предоставление инструмента для совершенствования корпоративного управления в Обществе для обеспечения долгосрочного устойчивого развития Компании, национальной экономики и общества, обеспечения прозрачности управления. Достижение этой цели обеспечивается, помимо прочего, использованием механизмов взаимоотношений между менеджментом компании, её органом управления (советом директоров), её акционерами и иными заинтересованными лицами.

Кодекс включает в себя формулировки основных принципов корпоративного управления, которые отражены и представлены в настоящем Кодексе, в следующих разделах:

- 1) права акционеров и справедливое отношение к акционерам;
- 2) совет директоров и исполнительный орган;
- 3) секретарь компании (корпоративный секретарь);
- 4) вознаграждение директоров и членов исполнительного органа;
- 5) управление рисками и внутренний контроль, аудит компании;
- 6) существенные корпоративные события;
- 7) раскрытие информации и прозрачность;
- 8) устойчивое развитие и роль заинтересованных лиц.

Термины и определения

Акционер – лицо, являющееся собственником акции(й) акционерного общества.

Акция – долевая ценная бумага акционерного общества.

Должностное лицо Компании – член совета директоров, исполнительного органа или лицо, единолично осуществляющее функции исполнительного органа компании, главный бухгалтер, службы внутреннего аудита (внутренний аудитор) и секретарь Общества.

Заинтересованные лица – физические лица и / или юридические лица, а также группы связанных друг с другом общим интересом физических и/или юридических лиц, которые оказывают влияние на деятельность Компании или могут испытывать влияние, обусловленное деятельностью Компании, производимой ими продукцией или услугами и связанными с этим действиями в силу законодательства, заключенных с Компанией договоров (контрактов) или вследствие косвенного (опосредованного) воздействия иных обстоятельств фактического или юридического характера.

Законодательство – законодательство Кыргызской Республики, если не оговорено иное.

Ключевой работник Компании – работник компании, не являющейся ее должностным лицом, но обладающий полномочиями и выполняющий функциональные обязанности, которые являются важными для устойчивого функционирования и развития Компании.

Компания или Общество – ОАО «Кыргызтелеком», как коммерческая организация в форме акционерного общества.

Корпоративные события – события, оказывающие существенное влияние на деятельность Компании, затрагивающие интересы акционеров и инвесторов компании.

Корпоративный конфликт - это противоречия или разногласия между участниками корпоративных отношений, возникших в связи с участием в уставном капитале компании или членством в ее органах, либо связанных с управлением / ведением дел компании, если эти противоречия затрагивают права или интересы самой компании либо ее акционеров.

Конфликт интересов – ситуация, при которой возникает противоречие между имущественными и иными правомерными интересами компании и прямой либо косвенной личной заинтересованностью должностного лица компании, ее акционера и (или) его ключевого работника, в результате которого действия (бездействие) соответствующего должностного лица либо ключевого работника Компании причиняют или могут причинить убытки и/или влекут иные неблагоприятные последствия для Компании либо ее акционеров

Ключевые показатели деятельности / КПД – показатели деятельности компании или ее структурных подразделений, позволяющие измерить достижения поставленных стратегических целей с точки зрения результативности и эффективности, использование которых позволяет компании оценить своё состояние и помочь в оценке реализации стратегии.

Общее собрание акционеров – высший орган управления компании, компетенция которого и порядок принятия решений определяются в соответствии с Законом об акционерных обществах, а также уставом и регламентом Общего собрания компании.

Омбудсмен – лицо, назначаемое Советом компании, к сфере полномочий и обязанностей которого отнесены консультирование обратившихся к нему работников компании и оказание им и их работодателю (компании) содействия в разрешении трудовых споров, конфликтов, решении проблемных вопросов социально-трудового характера, а также в содействии компании в обеспечении соблюдения принципов деловой этики работниками компании.

Публичная компания - эмитент, ценными бумагами которого владеют 50 и более лиц, и/или эмитент, осуществивший или осуществляющий публичное предложение ценных бумаг. Открытые акционерные общества являются публичными компаниями.

Партнеры – поставщики и подрядчики, контрагенты по договорам о совместной деятельности или по корпоративным договорам.

Совет – совет директоров Общества.

Устойчивое развитие – организационный принцип достижения целей деятельности компании, при котором удовлетворение потребностей компании и ее заинтересованных сторон осуществляется с сохранением и развитием человеческих и

природных ресурсов, необходимых для удовлетворения потребностей будущих поколений.

I. ПРАВА АКЦИОНЕРОВ И СПРАВЕДЛИВОЕ ОТНОШЕНИЕ К АКЦИОНЕРАМ

Структура корпоративного управления должна защищать права акционеров и обеспечивать справедливое и равное отношение при равных условиях ко всем акционерам, включая миноритарных и иностранных акционеров. Такие механизмы эффективной и соразмерной защиты прав акционеров должны обеспечивать высокий уровень доверия как между акционерами Компании и иными заинтересованными лицами, так и между Компанией и заинтересованными лицами.

Компания не должна удовлетворять интересы отдельных акционеров за счет нарушения прав или неправомерного ущемления интересов других акционеров.

У всех акционеров должна быть возможность эффективной защиты своих прав и возмещения убытков, причиненных нарушением их прав со стороны Компании. Возмещение вреда осуществляется посредством иска к самой Компании либо, если такой механизм регулируется законодательством, производного иска к должностным лицам компании.

1.1. Структура корпоративного управления должна обеспечивать справедливое отношение ко всем акционерам при реализации их прав на участие в управлении Компанией. Права акционеров определяются действующим законодательством Кыргызской Республики и должны закрепляться в Уставе Общества.

1.2. Акционеры должны иметь при равных условиях равную возможность на справедливых условиях участвовать в прибыли компании посредством получения дивидендов в размерах и в сроки, установленные решением общего собрания акционеров. Решение о выплате дивидендов в размере более 25 процентов от чистой прибыли и порядке их выплаты принимается исключительно общим собранием акционеров в соответствии с пп. 12 п. 1 ст. 38 Закона КР «Об акционерных обществах». Акционерное общество и (или) держатель реестра акционеров вправе приостановить выплату дивидендов акционеру, не предоставившему актуальных данных для связи и идентификации в соответствии со ст. 26-1 Закона КР «Об акционерных обществах».

1.3. Акционерам должна быть обеспечена возможность свободного и необременительного отчуждения принадлежащих им акций, при отсутствии препятствий, основанных на требованиях законодательства или других ограничений для компании и / или его обязательств, основанных на заключенных соглашениях (договорах).

1.3.1. Компания должна обеспечивать защиту прав собственности акционера на акции компании и предоставление гарантий свободы распоряжения принадлежащими ему акциями. Свобода распоряжения акциями / долями участия может быть ограничена только законодательными положениями, обеспечивающими соблюдение преимущественного права покупки акций другими акционерами компании.

1.3.2. Компания признает, что ограничение свободы распоряжения акциями является правомерным по волеизъявлению самого акционера, выраженному в корпоративном договоре, заключенном им с другими акционерами, (в том числе согласование

совместного выхода из компании, обязательной продажи другим акционерам и другие подобные договоренности).

1.3.3. Компания не вправе препятствовать осуществлению прав и исполнению обязанностей акционера, предусмотренных в корпоративном договоре. Однако, когда законом гарантируется публичность любого корпоративного договора, компания вправе требовать соблюдения соответствующих норм закона и предпринимать соответствующие действия в отношении акционера.

1.4. Система корпоративного управления должна обеспечивать равенство условий для всех акционеров — владельцев акций одного вида, включая миноритарных и иностранных акционеров, и равное отношение к ним со стороны компании, с учетом ограничений, установленных законодательством, в зависимости от специфики деятельности компании.

1.4.1. Миноритарные акционеры должны быть защищены от злоупотреблений со стороны держателей контрольного пакета акций, действующих прямо или опосредованно, и должны быть обеспечены действенными средствами защиты в случае нарушения их прав.

1.4.2. Акционеры не должны злоупотреблять предоставленными им правами. Не допускаются действия акционеров, осуществляемые с намерением причинить вред другим акционерам или компании, а также иные злоупотребления правами акционеров.

1.5. Компании не следует предпринимать действий, которые могут привести к необоснованному перераспределению корпоративного контроля.

1.5.1. Компания должна принимать необходимые и достаточные меры, чтобы юридические лица, подконтрольные компании, не участвовали в голосовании при принятии решений Общим собранием компании.

1.5.2. Наличие у акционера определенных прав, удостоверенных простой или привилегированной акцией, должно быть обусловленным полной оплатой соответствующей доли в уставном капитале компании.

1.6. Обязанности акционеров. В соответствии со ст. 26-1 Закона КР «Об акционерных обществах» (в редакции Закона КР от 26 июня 2025 года № 126) акционер обязан в течение одного года со дня изменения своих персональных данных уведомить Общество и (или) держателя реестра акционеров об изменении адреса, контактных данных и иных сведений, необходимых для связи с акционером и его идентификации. Уведомление направляется в письменной форме или иным способом, предусмотренным Уставом Общества или договором с держателем реестра. В случае невыполнения данной обязанности Общество и (или) держатель реестра акционеров не несут ответственности за не предоставление акционеру информации, связанной с его участием в Обществе, а также вправе приостановить выплату дивидендов и реализацию иных прав акционера до дня получения актуальных данных.

II. СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ И ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОРГАН

Совет директоров является органом управления компании, подотчетным Общему собранию и осуществляющим контрольные полномочия в отношении исполнительного органа.

В компании должен быть образован исполнительный орган.

2.1. Совет должен обладать достаточными полномочиями для осуществления общего, в том числе стратегического, руководства и контроля за деятельностью компании. В частности, в число основных функций Совета должны быть включены следующие направления деятельности и сферы принятия корпоративных решений:

2.1.1. определение приоритетных направлений деятельности компании и стратегии развития компании [или утверждение плана развития компании в случаях, предусмотренных законодательными актами];

2.1.2. утверждение бизнес-планов, определение и мониторинг достижения ключевых показателей деятельности компании;

2.1.3. определение принципов и подходов к организации и контролю за эффективным функционированием в компании систем управления рисками и внутреннего контроля;

2.1.4. обеспечение независимости и объективности осуществления функции внутреннего аудита;

2.1.5. утверждение и мониторинг эффективной реализации крупных инвестиционных проектов и других ключевых стратегических проектов компании;

2.1.6. избрание, контроль деятельности и планирование преемственности единоличного/ коллегиального исполнительного органа;

2.1.7. определение политики компании по вопросам вознаграждения членов Совета, исполнительного органа и иных ключевых работников компании, а также возмещения расходов членов Совета, связанных с исполнением ими должностных обязанностей;

2.1.8. предупреждение, выявление и урегулирование внутренних конфликтов с участием органов и должностных лиц компании, акционеров и работников компании;

2.1.9. обеспечение прозрачности деятельности компании, своевременности и полноты раскрытия информации, порядка информирования акционеров;

2.1.10. контроль за соблюдением положений настоящего Кодекса [кодекса корпоративного управления компании] и корпоративных стандартов компании в области деловой этики, обеспечение надлежащего уровня практики корпоративного управления в компании. При этом утверждение настоящего Кодекса корпоративного управления, а также внесение в него изменений и дополнений относится к исключительной компетенции Общего собрания акционеров в соответствии с пп. 1-1 п. 1 ст. 38 Закона КР «Об акционерных обществах» (в редакции Закона КР от 26 июня 2025 года № 126) в случае, если принятие данного Кодекса предусмотрено Уставом Общества;

2.1.11. принятие решений о совершении компанией крупных сделок, сделок с наличием заинтересованности в их совершении компанией и иных сделок, не являющихся сделками, заключаемыми в рамках обычной хозяйственной деятельности компании;

2.1.12. взаимодействие с [внешним, независимым] аудитором компании.

2.2. Прозрачность деятельности Совета должна обеспечиваться полным, своевременным раскрытием информации и информированием акционеров о работе Совета, а также доступностью председателя и членов Совета для общения с акционерами компании.

2.3. Персональный состав Совета должен формироваться с соблюдением баланса навыков, опыта, знаний, личностных характеристик и гендерного разнообразия состава его членов, обеспечивающих независимость суждений каждого из них, а также

принятие Советом независимых, объективных и эффективных решений в интересах компании и акционеров.

2.3.1. Рекомендуются избирать в Совет лиц, имеющих безупречную деловую и личную репутацию и обладающих необходимыми для осуществления функций Совета знаниями, навыками и опытом. В соответствии с п. 2 ст. 55 Закона КР «Об акционерных обществах» (в редакции Закона КР от 26 июня 2025 года № 126) Устав Общества или внутренний документ, утвержденный Общим собранием акционеров, может устанавливать дополнительные требования к кандидатам в члены Совета директоров, включая требования к опыту работы, деловой репутации, а также к отсутствию прямого или потенциального конфликта интересов. Обществу рекомендуется воспользоваться данным правом и закрепить указанные критерии во внутренних документах. При этом член Совета директоров может не являться акционером Общества.

2.3.2. В компании должна быть создана прозрачная процедура избрания членов Совета, позволяющая акционерам получать информацию о кандидатах, достаточную для принятия решения о голосовании за того или иного кандидата.

2.3.3. Члены Совета как коллектив, а также каждый из членов Совета в отдельности, должны пользоваться доверием акционеров в качестве лиц, способных надлежащим образом исполнять должностные обязанности на основе своих профессиональных и независимых суждений и нести ответственность за свои действия / бездействие, связанные с исполнением обязанностей членов Совета.

2.4. В состав Совета должны входить независимые директора (независимые члены Совета) в количестве, достаточном для обеспечения обоснованности и независимости принимаемых решений и справедливого отношения ко всем акционерам.

2.4.1. Вместе с тем, рекомендуется в каждой компании в уставе установить необходимость избрания в состав Совета независимых директоров и определить критерии независимости согласно Кодексу, закрепив их во внутренних документах компании.

При этом независимым директором рекомендуется признавать лицо, которое обладает достаточными профессионализмом, опытом и самостоятельностью для формирования собственной позиции, может выносить объективные и добросовестные суждения, независимые от влияния исполнительного органа компании, отдельных групп акционеров или иных заинтересованных лиц. В обычных условиях не может считаться независимым кандидат или член Совета, который связан с компанией (иначе чем в силу занятия должности независимого директора компании), ее крупным (мажоритарным) акционером, существенным контрагентом или конкурентом компании, или связан с государством.

2.4.2. Рекомендуются, чтобы независимые директора составляли не менее одной трети от общего количества членов Совета.

2.4.3. Совет директоров (или комитет Совета по назначениям) должен на регулярной основе проводить оценку соответствия кандидатов в члены Совета критериям независимости, а также осуществлять мониторинг соответствия избранных независимых директоров компании таким критериям.

2.4.4. Общее собрание должно избирать членов Совета на основе ясных и прозрачных процедур, на конкурентной основе, с учетом компетенций, навыков, достижений, деловой репутации и профессионального опыта кандидатов.

2.5. Совет должен разработать и утвердить программу введения в должность вновь избранных членов Совета и программу профессионального развития для каждого члена Совета. Секретарь компании должен следить, чтобы эти программы осуществлялись

надлежащим образом в соответствии с установленными требованиями.

2.6. Председатель Совета отвечает за организацию деятельности и общее организационное руководство Советом, обеспечивает полную и эффективную реализацию Советом его основных функций и построение конструктивного диалога между членами Совета, акционерами и исполнительным органом компании.

2.6.1. Роль и функции председателя Совета должны быть закреплены во внутренних документах компании.

2.6.2. В компании должна действовать процедура периодической оценки исполнения председателем Совета его / ее должностных обязанностей. Целесообразно, чтобы такая оценка осуществлялась в рамках проведения оценки / самооценки деятельности Совета в целом и индивидуальной оценки каждого члена Совета.

2.7. Члены Совета должны действовать добросовестно и разумно в интересах компании и всех акционеров в равной степени, а также в интересах заинтересованных лиц, руководствуясь принципом надлежащей информированности, с должной степенью заботливости и осмотрительности.

2.7.1. Права и обязанности членов Совета должны быть четко сформулированы и закреплены в положении о Совете директоров, которое должно быть принято Общим собранием.

2.7.2. Разумность и добросовестность действий членов Совета предполагает принятие ими решений с учетом полноты и актуальности имеющейся для этого информации, в отсутствие конфликта интересов, с учетом равного отношения ко всем акционерам компании, в рамках обычного для компании предпринимательского риска.

2.7.3. Каждый член Совета должен иметь достаточно времени для надлежащего выполнения своих обязанностей, включая время на подготовку к заседаниям/заочному голосованию по принятию решений Советом, а также для участия в них.

2.7.4. Всем членам Совета должна быть в равной степени обеспечена возможность доступа к документам и информации компании. Вновь избранным членам Совета в кратчайший срок с момента избрания должна быть предоставлена вся необходимая информация о деятельности компании и о работе Совета.

2.8. Совет должен проводить регулярные заседания для эффективного выполнения своих функций. Заседания Совета рекомендуется проводить в соответствии с надлежащим образом утвержденным графиком заседаний и планом работы.

2.8.1. Подготовка и проведение заседаний Совета должны способствовать максимальной результативности его деятельности.

2.8.2. Проведение заседаний Совета (как и его комитетов) должно осуществляться в соответствии с установленными процедурами, мерами аутентификации участников и защиты конфиденциальной информации компании посредством очных заседаний Совета, комитетов Совета, в том числе с возможностью дистанционного участия членов Совета/комитетов, а также в определенных случаях должно быть возможным проведение заочного голосования по принятию решений с использованием бюллетеней. Форму проведения заседания / принятия решений Совета, комитетов Совета в каждом случае следует определять с учетом содержания вопроса повестки дня

и необходимости его обсуждения, важности (существенности) принимаемого решения, а также принимая во внимание мнения всех членов Совета, комитета Совета по выносимому на рассмотрение вопросу.

2.8.3. Наиболее важные вопросы должны решаться на заседаниях, проводимых в очной форме. Решения по наиболее важным вопросам рекомендуется принимать квалифицированным большинством или большинством голосов всех избранных членов Совета, что должно быть регламентировано в положении о Совете директоров компании.

2.9. Совет директоров должен принимать активное участие в предотвращении и урегулировании корпоративных конфликтов.

2.10. Комитеты Совета директоров должны способствовать глубокому и тщательному предварительному рассмотрению вопросов, которые выносятся на решение Совета, и повышению качества принимаемых Советом решений. Функционирование комитетов Совета и их рекомендации по вопросам повестки дня не освобождает членов Совета от ответственности за принятые решения в рамках компетенции Совета.

2.10.1. Для предварительного рассмотрения вопросов, связанных с контролем за финансово-хозяйственной деятельностью компании, рекомендуется создавать комитет Совета по аудиту. Комитет по аудиту должен состоять из членов Совета, а председателем комитета по аудиту должен быть независимый директор.

2.11. Компании рекомендуется создавать условия и установить процедуру, в соответствии с которыми у членов Совета была бы возможность за счет компании обращаться за профессиональными консультациями по вопросам, связанным с компетенцией Совета.

2.12. Совет директоров должен организовывать проведение регулярной оценки качества и эффективности собственной работы, деятельности комитетов, членов Совета и секретаря компании.

2.12.1. Проведение оценки качества работы Совета должно быть направлено на определение эффективности работы Совета, взаимодействия с менеджментом (исполнительным органом и иными ключевыми работниками компании), повышение вовлеченности комитетов и членов Совета в его работу, определение приоритетных направлений улучшения работы Совета, комитетов Советов, секретаря компании.

2.12.2. Оценка деятельности Совета и каждого члена Совета должна проводиться ежегодно в форме самооценки. Не реже одного раза в три года для проведения независимой оценки деятельности Совета рекомендуется привлекать внешнего консультанта (эксперта).

2.12.3. Оценка должна определять соответствие требований к составу и структуре Совета, наличие необходимых компетенций у членов Совета, соответствие практики деятельности Совета нормам законодательства, устава, внутренним документам компании, оценивать вклад Совета и каждого из его членов в обеспечение устойчивого развития компании и рост ее стоимости в долгосрочной перспективе, а также выявлять направления и рекомендовать меры для улучшений деятельности Совета по управлению компанией. Результаты оценки должны приниматься во внимание при переизбрании или досрочном прекращении полномочий членов Совета.

2.13. Исполнительный орган компании должны обладать высокими профессиональными и личностными характеристиками, а также иметь безупречную деловую репутацию и придерживаться высоких этических стандартов.

2.13.1. Исполнительный орган подотчетен Совету и осуществляет руководство текущей деятельностью компании, ведет ее дела, представляет компанию в отношениях с заинтересованными лицами и третьими лицами, несет ответственность за реализацию стратегии, плана развития и решений, принятых Советом директоров и Общим собранием.

2.13.2. Совет и исполнительный орган должны взаимодействовать в духе сотрудничества, действовать в интересах компании и принимать решения на основе принципов устойчивого развития, справедливого отношения ко всем акционерам и учета мнений заинтересованных лиц, обеспечивая устойчивое развитие и рост стоимости акций компании в долгосрочной перспективе.

2.13.3. Совет должен проводить регулярную оценку деятельности исполнительного органа. Основными критериями оценки являются реализация стратегии и достижение утвержденных ключевых показателей деятельности (КПД).

III. КОРПОРАТИВНЫЙ СЕКРЕТАРЬ (СЕКРЕТАРЬ КОМПАНИИ)

Корпоративный секретарь (в соответствии с терминологией законодательства Кыргызской Республики – секретарь компании) занимает особое положение в компании и играет важную роль в системе корпоративного управления. Секретарь компании не является членом Совета и, следовательно, не имеет обязанностей, непосредственно связанных с принятием корпоративных решений. Секретарь компании также неподотчетен акционерам и другим заинтересованным лицам. Тем не менее, считается надлежащей практикой, когда секретарь компании посещает каждое заседание Совета, чтобы быть в курсе вопросов, которые там обсуждаются. Секретарь компании также является советником Совета по вопросам корпоративного управления: именно секретарь дает рекомендации и оказывает помощь председателю, членам и комитетам Совета директоров, а также всему Совету в целом при осуществлении их функций.

3.1. В целях эффективной организации деятельности Совета и взаимодействия Совета, а также исполнительного органа с акционерами, Совет должен назначать [корпоративного] секретаря компании.

3.2. Совет должен определять срок полномочий назначенного секретаря компании, его функции (прежде всего, в соответствии с законом и уставом), условия и порядок исполнения возложенных на него функций, размер должностного оклада и условия вознаграждения. Когда особенности положения или деятельности компании требуют решения этого вопроса, Совет также должен принимать решение о создании службы секретаря компании и определять бюджет указанной службы. Совет директоров принимает положение о корпоративном секретаре общества или положение о службе секретаря компании.

3.3. Секретарь компании должен обладать опытом, знаниями, квалификацией, необходимыми для выполнения своих обязанностей, безупречной репутацией и пользоваться доверием акционеров.

3.4. Секретарь компании должен быть подотчетен Совету, и при исполнении своих функций он должен быть независимым от исполнительного органа. Секретарь компании должен иметь необходимые полномочия и ресурсы для выполнения поставленных перед ним задач.

3.5. Секретарь должен готовить ежегодный отчет о соблюдении принципов и положений настоящего Кодекса [кодекса корпоративного управления компании]. Такой ежегодный отчет секретаря компании подлежит включению в содержание годового отчета.

IV. ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ДИРЕКТОРОВ И ЧЛЕНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА, ДРУГИХ КЛЮЧЕВЫХ РАБОТНИКОВ КОМПАНИИ

Согласно передовой практике корпоративного управления, надлежащим образом сформированная и применяемая система вознаграждения признается одним из основных элементов эффективной системы корпоративного управления. Следует помнить, что информация о вознаграждении, выплачиваемом членам Совета и исполнительного органа, может стать предметом беспокойства акционеров компании. Также и инвесторы должны иметь возможность оценить издержки и выгоды применяемых в компании планов (схем) выплаты такого вознаграждений. Поэтому вознаграждение, получаемое членами Совета и исполнительного органа компании, устанавливается в соответствии с долгосрочными интересами компании и его акционеров.

4.1. Уровень вознаграждения членов Совета, членов исполнительного органа и иных ключевых работников компании должен быть достаточным для привлечения, удержания и мотивирования каждого из руководителей соответствующего уровня и квалификации, которые требуются для успешного управления компанией. При этом компании следует избегать большего, чем это необходимо, уровня вознаграждения, а также неоправданно большого разрыва между уровнями вознаграждения членов одного и того же органа. Ни одно лицо, являющееся членом Совета, исполнительного органа или ключевым работником компании, не должно участвовать в принятии решений, связанных с собственным вознаграждением.

4.2. Установление вознаграждения членам Совета, исполнительного органа и ключевых работников компании должно осуществляться в соответствии с внутренней политикой компании в отношении вознаграждения.

4.2.1. Политика вознаграждения и возмещения расходов членов Совета должна утверждаться Общим собранием.

4.2.2. Политика вознаграждения и возмещения расходов членов исполнительного органа, ключевых работников компании должна утверждаться Советом по рекомендации комитета Совета по вознаграждениям.

4.2.3. Совет должен осуществлять контроль за внедрением и реализацией политики по вознаграждению, а при необходимости — пересматривать и вносить в нее корректировки.

4.2.4. Политика компании по вознаграждению ее должностных лиц должна содержать прозрачные механизмы определения размера вознаграждения, а также регламентировать все виды выплат, льгот и привилегий, предоставляемых должностным лицам.

4.2.5. Схемы вознаграждения, основанные на предоставлении акций, права на получение акций или выгод от владения акциями компании, (если это допустимо в

соответствии с законодательством) должны быть одобрены акционерами путем принятия решения на годовом Общем собрании.

4.3. Система вознаграждения членов Совета должна обеспечивать сближение финансовых интересов директоров с долгосрочными финансовыми интересами акционеров компании.

4.3.1. Предпочтительной формой денежного вознаграждения членов Совета должно являться фиксированное годовое вознаграждение, которое подлежит выплате согласно установленному компанией графику выплат (в том числе, ежемесячно, ежеквартально или в соответствии с иной установленной периодичностью в течение соответствующего года исполнения обязанностей члена Совета).

4.3.2. Допускается установление большего (по сравнению с вознаграждением любого другого члена Совета) размера фиксированного вознаграждения председателю Совета, а также члену Совета, который в регулируемых уставом и/или внутренними документами компании и в силу разных причин объективного свойства на протяжении длительного периода (не менее двух [трех] месяцев подряд) исполняет [исполнял] обязанности председателя Совета. Также допустима фиксированная надбавка за членство одновременно в двух и более комитетах Совета, но нежелательна выплата надбавки за участие в отдельных заседаниях Совета или комитетов Совета.

4.3.3. Не рекомендуется применение любых форм краткосрочной мотивации и дополнительного материального стимулирования членов Совета с привязкой к показателям деятельности компании.

4.3.4. Долгосрочное владение акциями компании в наибольшей степени способствует сближению финансовых интересов членов Совета с долгосрочными интересами акционеров. При этом не рекомендуется участие членов Совета в опционных программах относительно акций или конвертируемых в акции ценных бумаг (либо иных финансовых инструментов) компании.

4.3.5. Не рекомендуется предусматривать какие-либо дополнительные выплаты или компенсации в случае досрочного прекращения полномочий членов Совета в связи с переходом контроля над компанией или иными обстоятельствами.

4.4. Система вознаграждения исполнительного органа и иных ключевых работников компании (согласно перечню должностей, определенному Советом), должна предусматривать зависимость вознаграждения от общих результатов деятельности компании и личного вклада каждого из них в достижение результатов.

4.4.1. Вознаграждение исполнительного органа и иных ключевых работников компании должно включать разумное и обоснованное соотношение фиксированной части и переменной части вознаграждения. Переменная часть вознаграждения должна зависеть от результатов деятельности компании и личного вклада работника в конечный результат.

4.4.2. Если акции компании допущены к организованным торгам на рынке ценных бумаг (и если это не противоречит законодательству), компания может внедрить программу долгосрочной мотивации исполнительного органа и иных ключевых работников с использованием акций компании (опционов или других производных финансовых инструментов, базисным активом которых являются акции).

4.4.3. В компании должна быть предусмотрена процедура возврата выплаченных сумм исполнительным органом и ключевыми работниками переменных компонентов

вознаграждения, которые были присуждены на основе искаженных или иным образом заведомо недостоверных данных.

4.5. Компания должна раскрывать информацию о принятой ею политике вознаграждения в формате отдельного отчета и/или включать такую информацию в годовой отчет.

4.6. Совет должен контролировать, чтобы сумма компенсации, выплачиваемой компанией в случае досрочного прекращения полномочий исполнительного органа или ключевых работников по инициативе компании и при отсутствии с их стороны недобросовестных действий, не превышала двукратного размера фиксированной части годового вознаграждения соответствующего должностного лица, ключевого работника компании.

4.7. Страхование ответственности членов Совета и исполнительного органа не является составляющей вознаграждения отдельного члена Совета и/или исполнительного органа компании.

Однако такое страхование является элементом системы, содействующей эффективности управления компанией, обеспечивая страховую защиту от рисков привлечения к имущественной ответственности за ущерб, причиненный компании в следствие

исполнения ими должностных обязанностей. Осуществление такого страхования за счет компании является хорошей практикой.

V. УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ И ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ. АУДИТ КОМПАНИИ

В компании должна быть создана надлежащая контрольная среда, которая в соответствии с передовой практикой корпоративного управления охватывает:

- (а) систему внутреннего контроля,
- (б) систему управления рисками,
- (в) функцию внутреннего аудита и
- (г) функцию комплаенс.

В целом, это необходимые элементы для обеспечения рационального управления активами компании, ее операционной эффективности, полноты и достоверности отчетности и соблюдения политик, процедур, законодательных и нормативных актов. Адекватная система внутреннего контроля является важнейшим компонентом корпоративного управления. Она лежит в основе обеспечения безопасных и надежных операций, а также является важным аспектом общей контрольной среды. Наличие эффективной системы управления рисками (СУР) является неотъемлемой частью надлежащей практики корпоративного управления.

Внутренний аудит также является одним из важнейших элементов эффективной контрольной среды и надлежащего корпоративного управления в целом. Его миссия состоит в сохранении и повышении стоимости организации посредством проведения объективных внутренних аудиторских проверок на основе риск-ориентированного подхода, предоставления рекомендаций и обмена знаниями. Независимость и объективность внутреннего аудита определяется его подотчётностью Совету, а также профессионализмом его сотрудников.

В свою очередь, комплаенс представляет собой независимую функцию внутри компании, которая идентифицирует, оценивает, контролирует, консультирует и

сообщает о практике управления комплаенс-риском компании. Это гарантирует, что компания в целом, включая директоров, менеджеров, должностных лиц и работников, а также ее партнёры, клиенты и поставщики, действует в соответствии с правовыми и нормативными требованиями, принятыми стандартами в данной отрасли или стране, а также с внутренними принципами компании, политиками и ценностями. Функция внешнего аудита также влияет на контрольную среду. В результате возникает необходимость в том, чтобы Совет, при содействии Комитета по аудиту, осуществлял контроль за проведением внешнего аудита, его качеством и эффективностью, а также независимостью аудиторов.

5.1. В компании должны быть созданы системы управления рисками и внутреннего контроля, обеспечивающие эффективность и результативность деятельности компании, достижение ее стратегических и операционных целей, достоверность бухгалтерской

(финансовой) и иной отчетности, а также соблюдение требований законодательства, этических норм, внутренних документов и процедур компании.

5.1.1. В целях обеспечения устойчивого, согласованного и сбалансированного управления рисками и осуществления внутреннего контроля создаваемые в компании системы управления рисками и внутреннего контроля как согласованно и взаимообусловленной функционирующие компоненты сформированной в компании единой (нераздельной) контрольной среды.

5.1.2. Системы управления рисками и внутреннего контроля должны быть предусмотрены стратегией компании, регламентированы ее политиками и другими внутренними документами, а также реализовываться в процессе ежедневной практической деятельности компании.

5.2. Компании рекомендуется определить и закрепить во внутренних документах принципы и подходы к организации систем управления рисками и внутреннего контроля, состав участников этих систем, распределение их обязанностей и ответственности, а также иные основные функционирования этих систем. Важным источником внутреннего регулирования, принятие которого направлено на укрепление целостности руководства, сотрудников и компании в целом, является кодекс корпоративной этики, подлежащий утверждению Советом.

5.2.1. Целью принятия кодекса корпоративной этики является демонстрация приверженности компании самым высоким стандартам этического поведения через установление «правильного тона со стороны высшего руководства» в отношении профессиональных стандартов и корпоративных ценностей, неуклонное соблюдение которых позволяет обеспечить недопущение такой практики компании и деятельности ее структурных подразделений, должностных лиц и работников, которая может привести к юридическим и репутационным рискам для компании, нарушению прав акционеров, клиентов, партнеров и работников компании.

5.3. Отчеты по вопросам управления рисками и осуществлению внутреннего контроля должны выноситься на рассмотрение Совета в рамках очных заседаний Совета в объеме и в сроки, установленные внутренними документами компании.

5.4. Исполнительный орган должен обеспечить функционирование эффективных систем управления рисками и внутреннего контроля.

5.5. Системы управления рисками и внутреннего контроля должны основываться на высокой культуре риск-менеджмента, устойчивой и последовательной практике принятия своевременных и адекватных мер по снижению уровня рисков, которые

могут негативно влиять на достижение стратегических целей, реализацию операционных задач и деловую репутацию компании.

5.6. Процедуры по управлению рисками должны обеспечивать быстрое реагирование на появление новых рисков, их четкую идентификацию и определение «владельцев риска» - органа, должностного лица и / или структурного подразделения компании, ответственных за контроль уровня риска, минимизацию его проявления, предупреждение и устранение негативных последствий его проявления. В компании следует разработать карту [матрицу] рисков, а в случае значительных непредвиденных изменений в экономической среде или иных условиях деятельности компании должна осуществляться срочная оценка влияния таких изменений на деятельность компании и соответствие уровням риск-аппетита [утвержденному риск-аппетиту компании].

5.7. В компании должны быть внедрены обучающие программы для ее работников и должностных лиц о содержании и функционировании сформированной в компании системы управления рисками. Целесообразным является внедрение в компании механизма информирования руководства компании со стороны ее работников о злоупотреблениях и мошеннических действиях.

5.8. В компании должны осуществляться формализация, документирование (разработка утверждение внутренних документов и соответствующих бизнес-процессов) и осуществление в каждодневной практике компании контрольных процедур по следующим трем ключевым направлениям ее деятельности: операционная деятельность, подготовка финансовой отчетности и соблюдение требований законодательства и внутренних документов компании.

5.9. В целях содействия Совету и исполнительному органу в сохранении и повышении стоимости компании и достижении поставленных перед ней целей компания должна обеспечить наличие в ней функции внутреннего аудита.

5.9.1. Совет должен принять решение о введении в компании должности внутреннего аудитора либо создании службы внутреннего аудита (СВА), подотчётного (подотчётной) непосредственно Совету. Также Совет реализует исключительную компетенцию по вопросам назначения, поощрения, привлечения к дисциплинарной ответственности и прекращения трудовых отношений с внутренним аудитором/руководителем службы внутреннего аудита.

5.9.2. Цели, задачи, полномочия и обязанности внутреннего аудитора/службы внутреннего аудита должны определяться в положении о внутреннем аудите / службе внутреннего аудита, а должностные обязанности внутреннего аудитора, руководителя службы внутреннего аудита должны определяться в должностных инструкциях, подлежащих утверждению Советом.

5.10. Служба внутреннего аудита, внутренний аудитор компании осуществляет свою деятельность на основе риск-ориентированного планирования, а годового план проверок подлежит утверждению Советом. Сводные (существенные) результаты отчетов службы внутреннего аудита по результатам проведенных проверок, включая (помимо прочего) результаты проведенного анализа состояния систем внутреннего контроля и управления рисками, должны выноситься на рассмотрение Совета не реже, чем один раз в квартал.

5.10.1. При осуществлении внутреннего аудита рекомендуется проводить оценку эффективности системы внутреннего контроля, оценку эффективности системы управления рисками, оценку корпоративного управления компании.

5.10.2. Для обеспечения независимости внутреннего аудита функциональная (по вопросам осуществления функций внутреннего аудита) и организационная (по вопросам обеспечения деятельности внутреннего аудитора, службы внутреннего аудита) подотчетность внутреннего аудитора/службы внутреннего аудита могут быть разделены при условии, что всегда должна соблюдаться функциональная подотчетность службы внутреннего аудита Совету.

5.10.3. Внутренний аудитор, руководитель службы внутреннего аудита может координировать свою деятельность (деятельность возглавляемой им службы внутреннего аудита) с внешним аудитором компании и структурными подразделениями компании, которые осуществляют проверки и контроль за надежностью и эффективностью процедур управления рисками и внутреннего контроля.

5.11. Оценка эффективности внутреннего аудита [функции внутреннего аудита], а также оценка деятельности внутреннего аудитора, руководителя и работников службы внутреннего аудита должна проводиться Советом ежегодно. Проведение внешней (независимой) оценки внутреннего аудита должна осуществляться не реже одного раза в пять лет. В соответствии с п. 7 ст. 62 Закона КР «Об акционерных обществах» (в редакции Закона КР от 26 июня 2025 года № 126) заседания службы внутреннего аудита проводятся не реже одного раза в квартал. Порядок созыва и проведения заседаний службы внутреннего аудита устанавливается внутренними документами Общества. Требования к членам службы внутреннего аудита (внутреннему аудитору) могут быть установлены Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

5.12. Компания должна проводить ежегодный аудит финансовой отчетности посредством привлечения независимого и квалифицированного лицензированного аудитора (аудиторской организации), который как стороннее лицо предоставляет объективное мнение заинтересованным лицам о достоверности финансовой отчетности компании и ее соответствия требованиям МСФО. Правила о проведении ежегодного независимого аудита применяются, если проведение аудита годовой финансовой отчетности требуется законодательством и/или предусмотрено внутренними документами компании.

5.13. Для проведения независимого внешнего аудита привлечение внешнего аудитора рекомендуется осуществлять на конкурсной основе в соответствии с утвержденным регламентом компании.

VI. СУЩЕСТВЕННЫЕ КОРПОРАТИВНЫЕ СОБЫТИЯ

Надлежащая практика корпоративного управления предполагает своевременное и доступное одновременно для всех акционеров и других заинтересованных лиц раскрытие информации о всех существенных фактах, которые возникают в промежутке между подачами компанией регулярных отчетов. Концепция существенности применяется для того, чтобы определить, какой минимальный объем информации должен быть в таких случаях раскрыт.

6.1. Компания должна контролировать (стремиться к тому), чтобы события, которые могут привести к фундаментальным изменениям в деятельности компании, развивались на справедливых для компании и ее заинтересованных лиц условиях,

обеспечивающих соблюдение прав и интересов акционеров, а также иных заинтересованных лиц.

6.1.1. Рекомендуются, чтобы в уставе компании был определен перечень (критерии) сделок компании или иных действий компании, решений ее органов, которые являются существенными корпоративными событиями, и чтобы принятие соответствующих корпоративных решений было отнесено к компетенции Совета.

6.2. Совет должен играть ключевую роль в принятии решений или выработке рекомендаций в отношении существенных корпоративных событий, опираясь на позицию независимых директоров.

6.2.1. При принятии решений, которые могут привести к возникновению существенных корпоративных событий, Совет должен предоставить акционерам и другим заинтересованным лицам обоснование необходимости их принятия и осуществления соответствующих существенных корпоративных событий.

6.3. Компания должна регулярно предоставлять информацию о существенных корпоративных событиях с объяснением причин, условий и последствий совершения таких событий.

6.4. Любые предусматриваемые уставом или внутренними документами компании, корпоративными договорами или иными способами механизмы защиты от поглощения компании, рейдерства или иного недружественного (несогласованного) проявления по отношению к компании и/или ее акционерам не должны использоваться для освобождения членов Совета, исполнительного органа и иных ключевых работников компании от обязанности лояльного отношения к компании и ответственности

за ненадлежащее раскрытие информации о существенных корпоративных событиях компании.

VII. РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ И ПРОЗРАЧНОСТЬ

Раскрытие информации гарантирует, что все заинтересованные лица могут получить доступ к информации о компании прозрачным, ясным и простым способом, независимо от цели получения информации. Комплексная политика раскрытия информации позволяет оценивать и контролировать органы компании и, самое главное, обеспечивать их подотчетность. Напротив, слабое раскрытие информации и непрозрачная практика могут привести к неэтичному поведению или потере репутации на рынке, что вредит стоимости компании и, следовательно, ее акционеров. Рекомендации передовой практики корпоративного управления относятся к раскрытию как финансовой отчетности, так и нефинансовой отчетности компании. Наилучшая международная практика требует, чтобы финансовая отчетность соответствовала международно-признанной системе бухгалтерского учета, такой как Международные стандарты финансовой отчетности (МСФО), и проверялась признанной независимой аудиторской фирмой в соответствии с Международными Стандартами Аудита (МСА). Надзор за процессом подготовки финансовой отчетности должен осуществлять Совет при содействии комитета Совета по аудиту.

Полная финансовая отчетность позволяет акционерам принимать обоснованные решения и позволяет компании эффективно передавать всю соответствующую финансовую информацию на рынок, завоевывать доверие инвесторов и улучшать корпоративное управление компании. Раскрытие нефинансовой информации о

компания указывает на хорошее корпоративное управление, а также дополняет и повышает ценность финансовой информации компании посредством более полного понимания и интерпретации цифр. Наиболее важными, но не единственными, способами раскрытия нефинансовой отчетности являются публичный годовой отчет и корпоративный Интернет-ресурс (веб-сайт) компании. Наличие публичного годового отчета, составленного в соответствии с международной практикой, демонстрирует приверженность компании надлежащей практике корпоративного управления. Веб-сайт компании также служит важным инструментом для раскрытия соответствующей финансовой и нефинансовой информации. Веб-сайт обеспечивает регулярное и своевременное раскрытие информации и предоставляет всем заинтересованным сторонам неограниченный доступ к соответствующей информации, не требуя чрезмерных затрат для компании.

7.1. Компания должна своевременно и достоверно раскрывать информацию о всех важных аспектах своей деятельности, включая финансовое состояние, результаты деятельности, структуру капитала и управления компанией, состав акционеров и органов компании.

7.2. Компания должна своевременно раскрывать информацию, предусмотренную законодательством и внутренними документами компании. В компании должны быть утверждены внутренние документы, определяющие принципы и подходы к раскрытию и защите информации, а также перечень информации, раскрываемой заинтересованным лицам. В том числе, Советом должна быть принята информационная политика компании и обеспечено ее соблюдение.

7.2.1. Информационная политика позволяет компании определить, как она будет раскрывать информацию, особенно существенную информацию (информацию о существенных корпоративных событиях), чтобы такое раскрытие осуществлялось справедливым, своевременным и надлежащим образом.

7.2.2. Информационная политика устанавливает каналы внутренней и внешней коммуникации, предотвращает конфликты, связанные с асимметричностью раскрытия информации (раскрываемой информации), и снижает риски, связанные с некорректным использованием информации.

Компании, которые регулируют раскрытие информации в своих внутренних документах и публикуют свою информационную политику на своем корпоративном веб-сайте, могут улучшить отношения с акционерами, укрепить доверие и облегчить принятие решений, не ставя под угрозу конфиденциальность информации.

7.3. Информация должна готовиться, проверяться и раскрываться в соответствии с высокими стандартами качества ведения бухгалтерского учета, осуществления и раскрытия финансовой и нефинансовой информации.

7.4. Необходимо раскрывать информацию о структуре капитала компании и возможностях (договорных конструкциях, фактически сложившихся обстоятельствах, особенностях законодательного регулирования и тому подобное), в соответствии с которыми определенные акционеры могут получить контроль над компанией, несоразмерный принадлежащему им количеству голосующих акций компании.

7.5. Компания должна своевременно размещать на своем корпоративном Интернет-ресурсе результаты аудита годовой финансовой отчетности, подготовленную в соответствии Международными стандартами финансовой отчетности (МСФО).

7.6. Компания должна готовить годовой отчет в соответствии с положениями настоящего Кодекса и лучшей практикой раскрытия информации. Компания, декларирующая соблюдение настоящего Кодекса, должна ежегодно раскрывать информацию о полном или частичном соблюдении, или несоблюдении принципов Кодекса в годовом отчете.

7.6.1. Годовой отчет должен включать:

- финансовую отчетность компании;
- информацию о сделках со связанными сторонами (включая конечного бенефициарного владельца, выгодоприобретателя);
- разделы о корпоративном управлении, экологической и социальной ответственности;
- излагать содержание внутренних политик компании (включая дивидендную политику, политику вознаграждения и управление рисками).

Он также должен содержать показатели эффективности (включая существенные факторы, которые повлияли на финансовые результаты), а также прогнозируемые риски. Лучшие практики также предусматривают необходимость раскрытия информации о риск-аппетите и в целом о системе управления рисками компании.

7.7. Корпоративный Интернет-ресурс (веб-сайт) компании должен быть хорошо структурирован, удобен для навигации и содержать информацию, необходимую заинтересованным лицам для понимания деятельности компании и, в частности, для ознакомления с информацией о существенных корпоративных событиях и иной информации о компании, подлежащей раскрытию.

7.7.1. На корпоративном Интернет-ресурсе (веб-сайте) компании должна быть размещена информация, достаточная для формирования объективного представления о компании и существенных аспектах ее деятельности. Рекомендуются, чтобы информация размещалась в отдельных тематических разделах сайта.

7.7.2. Актуализация сайта осуществляется по мере необходимости, но не реже одного раза в неделю. В обществе на регулярной основе должен осуществляться контроль полноты и актуальности информации, размещенной на сайте, в том числе на иностранных языках. В этих целях должны быть закреплены ответственные лица, отвечающие за полноту и актуальность информации на сайте общества в сети Интернет.

VIII. УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ И РОЛЬ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ ЛИЦ

Частью общей системы корпоративного управления является система экологического и социального менеджмента (Ecological Social Management System / ESG), которая представляет собой комплекс процедур и практических мероприятий, обеспечивающих последовательное осуществление лучших практик по управлению экологическими и социальными рисками в процессе ведения бизнеса компании. Функционирование в компании системы экологического и социального менеджмента – это новая норма в ведении современного бизнеса. Такая система позволяет обеспечить поддержку финансовых показателей компании и сформировать своеобразные гарантии того, что компания будет расти и успешно конкурировать. Внедрение такой системы способствует приобретению долгосрочной стоимости компании приобрести и достижению синергии в решении таких задач, как инновации, конкурентоспособность компании и роста ее бизнеса.

8.1. Компания должна стремиться к росту ее стоимости в долгосрочной перспективе, обеспечивая при этом согласованность своих экономических, экологических и социальных целей в долгосрочном периоде, а также соблюдение баланса интересов компании и заинтересованных лиц.

8.2. Деятельность в области устойчивого развития компании должна осуществляться в соответствии с принципами открытости, подотчетности, прозрачности, этичного поведения, уважения интересов заинтересованных сторон, законности, соблюдения прав

человека, нетерпимости к коррупции, недопустимости конфликта интересов.

8.3. Совет и исполнительный орган компании должны обеспечить формирование надлежащей политики и системы в области устойчивого развития и ее внедрение. Все работники и должностные лица компании на всех уровнях должны вносить вклад в устойчивое развитие. Совет директоров ответственен за формирование в компании системы корпоративного, экологического и социального управления (ESG).

8.4. Компания должна ежегодно публиковать отчетность в области устойчивого развития в целях обеспечения ясности и прозрачности своей деятельности для заинтересованных лиц, с учетом обеспечения защиты информации, составляющей служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну.

8.5. Компания должна поощрять применение принципов устойчивого развития партнерами и способствовать такому применению.

8.6. Совет должен назначать омбудсмена для содействия соблюдению принципов деловой этики и оптимального регулирования социально-трудовых споров в компании.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Кодекс является обязательным для применения ОАО «Кыргызтелеком», являющейся публичной компанией, с момента утверждения настоящего Кодекса Общим собранием акционеров. Утверждение Кодекса корпоративного управления, а также изменений и дополнений к нему относится к исключительной компетенции Общего собрания акционеров в соответствии с пп. 1-1 п. 1 ст. 38 Закона КР «Об акционерных обществах» (в редакции Закона КР от 26 июня 2025 года № 126).

9.2. Кодекс корпоративного управления – является внутренним документ общества, утвержденный общим собранием акционеров, содержащий свод принципов, правил и процедур, направленных на соблюдение прав и законных интересов всех участников корпоративных отношений, и регулирующий взаимоотношения между органами общества, должностными лицами и акционерами;

9.3. Общее собрание акционеров принимает решение о присоединении к Кодексу корпоративного управления Кыргызской Республики, одобренного Приказом от 30 декабря 2020 года № 263-П Государственной службы регулирования и надзора за финансовым рынком при Правительстве Кыргызской Республики.

9.4. В случае противоречий норм настоящего Кодекса и Кодекса корпоративного управления Кыргызской Республики, одобренного Приказом от 30 декабря 2020 года № 263-П Государственной службы регулирования и надзора за финансовым рынком при Правительстве Кыргызской Республики, будет действовать Кодекс корпоративного управления Кыргызской Республики, одобренного Приказом от 30 декабря 2020 года № 263-П Государственной службы регулирования и надзора за финансовым рынком при Правительстве Кыргызской Республики.

9.5. В случае противоречий норм настоящего Кодекса и Кодекса корпоративного управления Кыргызской Республики, одобренного Приказом от 30 декабря 2020 года № 263-П Государственной службы регулирования и надзора за финансовым рынком при Правительстве Кыргызской Республики с нормативно-правовыми актами Кыргызской Республики будут действовать соответствующие НПА Кыргызской Республики.

9.6. Настоящий Кодекс вступает в силу с момента утверждения Общим собранием акционеров ОАО «Кыргызтелеком».



Пронумеровано и
пронумеровано
на _____ стр

