

	АО «Национальная компания «КазМунайГаз»	
Наименование документа	Политика обеспечения преемственности членов Совета директоров АО НК «КазМунайГаз»	
Тип документа: Политика	Код: KMG-PR-_____	стр. 2 из 8
Разработал: Бекназарова Р.Б. _____ « ____ » _____ 2021 года	Проверил: Шарипов Д.В. _____ « ____ » _____ 2021 года	Утверждена решением Совета директоров от « ____ » _____ 2021 года протокол № ____.

1. Общие положения

1.1. Поскольку СД несет ответственность за руководство организацией, крайне важно, чтобы члены СД обладали необходимыми навыками, знаниями и поведением как для текущей деятельности, так и для будущих изменений. СД осознает, что навыки, знания и опыт, необходимые для руководства организацией, будут меняться вместе рыночными изменениями, требованиями, возможностями и вызовами.

1.2. Целью Политики является определение основных принципов и процедур, гарантирующих формирование, сохранение и развитие профессионального и эффективного состава СД, способного благодаря надлежащему комплексу знаний, навыков, опыта и поведения выносить объективные и независимые суждения и принимать взвешенные решения, отвечающие интересам КМГ и его стейкхолдеров в долгосрочной перспективе.

1.3. Политика разработана исключительно для обеспечения преемственности членов СД и не регулирует преемственность других органов КМГ.

1.4. Все вопросы, относящиеся к обеспечению преемственности членов СД, предварительно должны быть рассмотрены Комитетом, одной из основных задач которого в соответствии с Положением о Комитете является планирование преемственности СД и обеспечение постоянной и объективной оценки деятельности СД.

1.5. Политика регламентирует следующие процессы:

- 1) определения кадровых потребностей и планирования преемственности СД;
- 2) разработки и внедрения прозрачной системы выдвижения кандидатов для избрания в СД;
- 3) оценки кандидатов в члены СД;
- 4) взаимодействия КМГ с акционерами по вопросам выдвижения кандидатов в СД с целью обеспечения преемственности;
- 5) содействия эффективности деятельности СД путём организации программ введения в должность для вновь избранных членов СД и профессионального развития.

1.6. Настоящая Политика разработана в соответствии с законодательством РК, Уставом, ККУ и внутренними документами КМГ,.

2. Определения и сокращения

Все использованные с заглавной буквы термины и определения в тексте Политики имеют значения, предусмотренные в данном разделе. Для целей Политики используются следующие определения и сокращения:

РК	– Республика Казахстан
Акционер	– АО «Самрук-Қазына» - акционер, владеющий всеми голосующими акциями КМГ, согласно соответствующему договору о передаче в доверительное управление акций КМГ;
КМГ	– АО НК «КазМунайГаз»;
ККУ	– Кодекс корпоративного управления АО НК «КазМунайГаз», утвержденный решением АО «Самрук-Қазына» от 27 мая 2015 года №22/15;
Комитет	– Комитет СД по назначениям и вознаграждениям;
КС	– Корпоративный секретарь - работник КМГ, не являющийся членом СД либо Правления КМГ, который назначен СД и подотчетен СД. Компетенция и деятельность Корпоративного секретаря КМГ определяется Положением о Корпоративном секретаре;
СД	– Совет директоров КМГ;
Независимый директор	– лицо, обладающее достаточным профессионализмом, опытом и самостоятельностью для формирования собственной позиции и способное выносить объективные и добросовестные суждения, независимые от влияния исполнительных органов, Акционера (акционеров) или иных заинтересованных сторон, а также не связанные с КМГ, Акционером (акционерами) или конкурентами КМГ, а также соответствующее критериям, установленным законодательством РК.
Политика	– настоящая Политика обеспечения преемственности членов Совета директоров АО НК «КазМунайГаз»
Устав	– Устав АО НК «КазМунайГаз».

3. Принципы обеспечения преемственности

3.1. Под преемственностью членов СД понимается процесс формирования и развития его состава, гарантирующий сохранение и

совершенствование лучших практик работы СД, обеспечивающих соответствие его деятельности ККУ, Стратегии развития КМГ, а также формирование, сохранение и совершенствование навыков, опыта, поведения и квалификации, необходимых членам СД для эффективной реализации своих полномочий.

3.2. В целях обеспечения непрерывности деятельности СД, сохранения сбалансированного состава СД, надлежащего уровня его компетенций и обеспечения общего уровня преемственности, КМГ считает надлежащей практикой своевременную последовательную ротацию членов СД, но не более 1/3 состава СД одновременно.

3.3. Основными принципами преемственности членов СД являются:

3.3.1. Принцип сбалансированности:

СД должен состоять из лиц, обладающих знаниями, навыками и опытом, в совокупности достаточными для реализации возлагаемых на СД задач, в том числе по:

- 1) стратегическому управлению КМГ;
- 2) определению основных принципов и подходов к организации в КМГ систем управления рисками, внутреннего контроля, корпоративного управления;
- 3) контролю деятельности исполнительного органа в соответствии с компетенцией СД согласно Уставу;
- 4) реализации иных функций по общему руководству деятельностью КМГ.

Для осуществления разносторонней оценки по ключевым вопросам деятельности КМГ членам СД необходимо обладать высокой степенью компетентности в различных профессиональных сферах, а также иметь достаточные знания в вопросах нефтегазовой отрасли.

3.3.2. Принцип прозрачности:

Процесс планирования преемственности членов СД должен осуществляться посредством прозрачных процедур. СД должен использовать чёткую и отлаженную методику выявления, оценки и подбора кандидатов, подходы и принципы которой подлежат регулярному пересмотру.

КМГ поддерживает эффективное взаимодействие с акционерами, информируя их о требуемых компетенциях кандидатов в члены СД и обеспечивая возможность реализации прав акционеров в соответствии с законодательством РК на выдвижение кандидатов в состав СД, а также на информацию о выдвинутых кандидатах, достаточную для получения представления об их деловой репутации и профессионализме.

3.3.3. Принцип постоянного совершенствования

Для повышения эффективности своей деятельности СД проводит (самостоятельно или с привлечением внешних экспертов) ежегодную оценку работы СД и его комитетов. Ежегодная оценка СД должна учитывать его состав, разнообразие и эффективность, а также что члены СД работают вместе для достижения целей. Индивидуальная оценка должна продемонстрировать, продолжает ли каждый директор вносить свой эффективный вклад.

В целях оказания помощи членам СД в сохранении и развитии опыта и профессиональных навыков, а также надлежащего выполнения ими своих обязанностей КМГ обеспечивает реализацию Программы введения в должность и профессиональное развитие с привлечением внутренних и/или внешних ресурсов.

3.3.4. Принцип разнообразия

И назначения, и планы преемственности должны основываться на заслугах и объективных критериях, и в этом контексте должны способствовать разнообразию гендерного, социального и этнического происхождения, когнитивных и личных сильных сторон.

4. Требования к кандидатам в члены СД

4.1. Кандидаты в члены СД должны соответствовать требованиям, необходимым для принятия взвешенных решений, относящихся к компетенции СД, в том числе:

- 1) обладать знаниями, навыками и опытом в областях, соответствующих основным направлениям деятельности КМГ;
- 2) иметь безупречную деловую и личную репутацию, высокие морально-этические качества;
- 3) располагать достаточным временем для полноценного выполнения своих обязанностей в качестве члена СД.

4.2. В состав СД должны входить Независимые директора.

4.3. Количество независимых директоров в составе СД, их разнообразные профессиональные компетенции и опыт должны быть достаточными и сбалансированными для обеспечения возможности формирования и обсуждения независимой объективной добросовестной позиции по рассматриваемым СД вопросам.

4.4. Кандидаты в члены СД, претендующие на статус Независимых директоров, дополнительно к требованиям, указанным в п. 4.1 Политики, также должны соответствовать критериям независимости.

4.5. Для эффективной реализации стратегических задач, стоящих перед КМГ, кандидаты, номинированные в качестве Независимых директоров, должны быть готовы входить в состав СД не менее, чем на период 3 года.

4.6. Подробно требования к кандидатам в члены СД содержатся в Уставе, ККУ, Положении о СД и используются Комитетом при оценке кандидатов в СД, номинированных Акционером (акционерами), и формировании списка потенциальных кандидатов в соответствии с разделом 5.2 Политики.

5. Процедуры обеспечения преемственности

5.1. Выявление кадровых потребностей СД

5.1.1. Кадровые потребности СД выявляются в ходе ежегодной оценки его деятельности. В рамках этой процедуры оценивается деятельность СД в целом, его комитетов в отдельности.

Оценка организуется Комитетом. Проведение самооценки СД осуществляется в соответствии с Положением об оценке деятельности СД, Комитетов СД, Председателя, членов СД и КС.

Периодически, но не реже одного раза в 3 года, КМГ привлекает к проведению независимой оценки деятельности СД внешнего консультанта. Независимая оценка может проводиться как отдельно, так и в составе независимой диагностики корпоративного управления КМГ. Информация об оценке раскрывается в годовом отчете КМГ.

5.1.2. По поручению Комитета КС также ежегодно проводит опрос членов СД с целью выявления имеющихся и требующихся знаний, навыков, опыта и компетенций.

5.1.3. На основании результатов оценки и опроса Комитет определяет список дополнительных знаний, навыков, опыта и компетенций членов СД, необходимых для успешной реализации стратегии развития КМГ, который, в том числе, включает:

- 1) общие требования к составу СД и комитетов;
- 2) перечень ключевых областей, специалистами в которых необходимо усилить СД в краткосрочной и долгосрочной перспективе (требуемые компетенции).

5.2. **Формирование кадрового резерва кандидатов для избрания в СД**

5.2.1. Комитет организует формирование списка потенциальных кандидатов в СД (Список кадрового резерва), отвечающих требованиями к кандидатам в СД. Для целей формирования данного списка может быть привлечён независимый консультант. К списку кандидатов прилагается оценка их профессиональной квалификации и статуса независимости, проведённая на основании информации, полученной от кандидата и из публичных источников.

5.2.2. Кандидатуры из сформированного Списка кадрового резерва по инициативе СД могут быть предложены Акционеру (акционерам) для номинации в состав СД с соблюдением всех необходимых процедур, предусмотренных Уставом и законодательством РК, либо могут быть выдвинуты самим СД порядке, предусмотренном Уставом и законодательством РК.

5.3. **Выдвижение кандидатов для избрания в СД**

5.3.1. В соответствии с законодательством РК, Уставом и внутренними документами КМГ, Акционер вправе выдвинуть в СД кандидатов.

5.3.2. Комитет при содействии КС проводит оценку кандидатов на их соответствие:

- 1) требованиям Устава, и законодательства РК;
- 2) критериям независимости;
- 3) требованиям, указанным в действующем Положении о СД;
- 4) потребностям СД в дополнительных компетенциях кандидатов (с учетом имеющихся знаний, навыков и практического опыта у кандидатов).

5.3.3. При условии непротиворечия положениям Устава, ККУ, Положения о СД, СД вправе самостоятельно включить в список кандидатур для избрания в СД кандидатов, отвечающих кадровым потребностям КМГ.

5.3.4. Кандидаты для избрания в члены СД должны письменно подтвердить своё согласие на выдвижение в СД, предоставить свои краткие биографические данные, а также подписать заявление о неразглашении информации, в отношении которой установлено требование об обеспечении её конфиденциальности, в период исполнения ими обязанностей члена СД лицам, не имеющим доступа к такой информации, а также неиспользовании указанной информации в своих интересах или интересах третьих лиц. Согласие таких кандидатов должно содержать заявление об их соответствии критериям независимости, используемым КМГ и Акционером (акционерами).

5.3.5. Кандидаты для избрания в СД в качестве Независимых директоров, принимая взвешенное решение о согласии на выдвижение, должны ознакомиться с основной информацией о деятельности КМГ и нормативной документацией КМГ, находящейся в открытом доступе (включая Устав, ККУ, Положение о СД и прочие документы), иметь детальное представление о текущей ситуации в нефтегазовой отрасли, а также оценить свой потенциальный вклад в деятельность СД.

5.4. Подготовка рекомендаций для Акционера (акционеров) КМГ по голосованию на Общем собрании акционеров КМГ

5.4.1. В состав материалов, предоставляемых для ознакомления лицам, имеющим право на участие в Общем собрании акционеров КМГ, по каждому кандидату, номинированному для избрания в СД, включается информация, достаточная для формирования представления о его личных и профессиональных качествах.

5.4.2. Такая информация формируется КС по согласованию с кандидатом.

5.4.3. Для повышения обоснованности и эффективности принятия решений по вопросу избрания членов СД, СД на основании заключения Комитета формирует рекомендации в отношении голосования по этому вопросу повестки дня на Общем собрании акционеров и обеспечивает доведение этой информации до Акционера (акционеров).

5.5. Избрание членов СД

5.5.1. Члены СД избираются в порядке, предусмотренном Уставом КМГ и законодательством РК.

5.5.2. В случае, если после включения СД кандидата в список кандидатур для избрания в СД и/или обеспечения доступа Акционера (акционерам) к материалам по вопросам повестки дня Общего собрания акционеров в КМГ поступила информация о несоответствии выдвинутого кандидата требованиям, установленным законодательством РК и внутренними нормативными документами КМГ, и/или создающая препятствия для его избрания в СД, такая информация должна быть доведена до сведения участников Общего собрания до начала голосования.

5.5.3. После избрания нового состава СД, в порядке, установленном законодательством РК, Уставом, ККУ, Положением о СД, избирается Председатель из числа членов СД, а также формируются комитеты СД и избираются председатели комитетов СД.

6. Введение в должность и программа развития

КМГ оказывает всестороннее содействие в скорейшей адаптации вновь избранных членов СД, а также сохранении и развитии профессиональных навыков членов СД. Для этого:

6.1. КМГ разрабатывает Программу введения в должность для вновь избранных членов СД, содержание которой предварительно обсуждается с членами СД и на регулярной основе актуализируется по результатам рассмотрения на Комитете. Целью этой программы является максимально быстрое и эффективное ознакомление впервые избранных членов СД с деятельностью КМГ, а также формирование понимания членами СД своей роли в КМГ.

6.2. При прохождении Программы введения в должность до членов СД доводится информация о деятельности КМГ, а также о правах и обязанностях членов СД, установленных законодательством РК, Уставом и внутренними документами КМГ.

6.3. Поскольку члены СД могут не являться экспертами во всех областях деятельности КМГ, одной из ключевых задач КМГ является расширение и обновление знаний, а также развитие компетенций членов СД. В этих целях в КМГ организуются мероприятия по повышению квалификации членов СД, обмену опытом и получению дополнительных знаний как по отдельным направлениям деятельности КМГ, так и по вопросам корпоративного управления, стратегии и управления рисками.

7. План преемственности

7.1. Во исполнение целей, принципов и положений настоящей Политики СД утверждает План преемственности СД.

7.2. План преемственности СД содержит конкретные мероприятия, сроки и ответственных лиц.

7.3. План преемственности СД ежегодно оценивается в ходе оценки СД и обновляется по мере необходимости.

8. Заключительные положения

8.1. Комитет ежегодно проводит оценку настоящей Политики на предмет её эффективности и соответствия поставленным целям и задачам и, при необходимости, вносит соответствующие корректировки.

8.2. Любые изменения, вносимые в Политику, подлежат утверждению СД.

8.3. Политика публикуется на официальном Интернет-ресурсе (веб-сайте) КМГ и подлежит регулярному обновлению по мере необходимости.