**«Հավելված**

Հայաստանի Հանրապետության

Էկոնոմիկայի նախարարի

2024 թվականի \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_»-ի

N\_\_\_\_ -Լ հրամանի

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ**

**ԿՈՐՊՈՐԱՏԻՎ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ**

**ԿԱՆՈՆԱԳԻՐՔ**Բովանդակություն

[ՆԱԽԱԲԱՆ 3](#_1fob9te)

[ԿԱՆՈՆԱԳՐՔԻ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐԻ ՄԵԿՆԱԲԱՆՄԱՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԿԱՆՈՆՆԵՐԸ 8](#_2et92p0)

[ԿԱՆՈՆԱԳՐՔՈՒՄ ՕԳՏԱԳՈՐԾՎՈՂ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՀԱՍԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ 8](#_tyjcwt)

[Գլուխ I. Բաժնետերերի հիմնական իրավունքներ, հավասար վերաբերմունք բաժնետերերի նկատմամբ և հսկող բաժնետերերի ու ինստիտուցիոնալ ներդրողների պարտականություններ 13](#_4d34og8)

[ՍԿԶԲՈՒՆՔ I.1.](#_2s8eyo1) Կազմակերպության կառավարմանը մասնակցելու բաժնետիրոջ իրավունքը 13

[ՍԿԶԲՈՒՆՔ I.2.](#_17dp8vu) Կազմակերպության խորհրդի անդամների թեկնածուների առաջադրման բաժնետիրոջ իրավունքը 14

[ՍԿԶԲՈՒՆՔ I.3.](#_3rdcrjn) Կազմակերպության խորհրդի և գործադիր մարմնի անդամների վարձատրության քաղաքականությունը 15

[ՍԿԶԲՈՒՆՔ I.4.](#_26in1rg) Շահաբաժին ստանալու բաժնետիրոջ իրավունքը 16

[ՍԿԶԲՈՒՆՔ I.5.](#_lnxbz9) Կազմակերպության միևնույն տեսակի (դասի) բաժնետոմսերի սեփականատերերի նկատմամբ հավասար վերաբերմունքը 16

[ՍԿԶԲՈՒՆՔ I.6.](#_1ksv4uv) Հսկող բաժնետիրոջ պարտականությունները 17

[ՍԿԶԲՈՒՆՔ I.7.](#_37m2jsg) Ինստիտուցիոնալ ներդրողների պարտականությունները 17

[Գլուխ II. Խորհուրդ (տնօրենների խորհուրդ) 19](#_44sinio)

[ՍԿԶԲՈՒՆՔ II.1.](#_2jxsxqh) Խորհրդի առանցքային գործառույթները 19

[ՍԿԶԲՈՒՆՔ II.2.](#_z337ya) Խորհրդի կազմը 20

[ՍԿԶԲՈՒՆՔ II.3.](#_3j2qqm3) Խորհրդի ոչ գործադիր անդամները 21

[ՍԿԶԲՈՒՆՔ II.4.](#_1y810tw) Խորհրդի անկախ անդամները 21

[ՍԿԶԲՈՒՆՔ II.5.](#_2xcytpi) Խորհրդի գործադիր անդամները 23

[ՍԿԶԲՈՒՆՔ II.6.](#_1ci93xb) Խորհրդի նախագահը 23

[ՍԿԶԲՈՒՆՔ II.7.](#_2bn6wsx) Խորհրդի հանձնախմբերը 24

[ՍԿԶԲՈՒՆՔ II.8.](#_qsh70q) Խորհրդի անդամների պարտականությունները 28

[ՍԿԶԲՈՒՆՔ II.9.](#_3as4poj) Խորհրդի էթիկական հանձնառությունը 30

[ՍԿԶԲՈՒՆՔ II.10.](#_1pxezwc) Տեղեկատվություն և մասնագիտական խորհրդատվություն ստանալու խորհրդի անդամների իրավունքները 31

[ՍԿԶԲՈՒՆՔ II.11.](#_49x2ik5) Խորհրդի գնահատումը 32

[ՍԿԶԲՈՒՆՔ II.12.](#_2p2csry) Խորհրդի անդամների շարունակական մասնագիտական զարգացումը և խորհրդի նոր անդամների կողմնորոշումը 33

[ՍԿԶԲՈՒՆՔ II.13.](#_147n2zr) Խորհրդի անդամների առաջադրումը 33

[ՍԿԶԲՈՒՆՔ II.14.](#_3o7alnk) Խորհրդի և գործադիր մարմնի հարաբերությունները 34

[Գլուխ III. Ներքին հսկողության և ռիսկերի կառավարման համակարգ 36](#_23ckvvd)

[ՍԿԶԲՈՒՆՔ III.1.](#_ihv636) Ներքին հսկողության և ռիսկերի կառավարման համակարգը և դրա հիմնական բաղկացուցիչները 36

[ՍԿԶԲՈՒՆՔ III.2.](#_32hioqz) Կազմակերպության ռիսկերի կառավարման գործառույթը 38

[ՍԿԶԲՈՒՆՔ III.3.](#_1hmsyys) Կազմակերպության համապատասխանության ապահովման գործառույթը 39

[ՍԿԶԲՈՒՆՔ III.4.](#_41mghml) Կազմակերպության ներքին աուդիտը 41

[Գլուխ 4. Տեղեկատվության բացահայտում և թափանցիկություն 43](#_2grqrue)

[ՍԿԶԲՈՒՆՔ IV.1.](#_vx1227) Կազմակերպության տեղեկատվության քաղաքականությունը 43

[ՍԿԶԲՈՒՆՔ IV.2.](#_1v1yuxt) Կազմակերպության հաշվետվությունները 44

[ՍԿԶԲՈՒՆՔ IV.3.](#_4f1mdlm) Կազմակերպության համացանցային էջը 46

[ՍԿԶԲՈՒՆՔ IV.4.](#_2u6wntf) Կազմակերպության արտաքին աուդիտորը 47

[Գլուխ 5. Պատասխանատվությունը շահակիցների նկատմամբ 50](#_3tbugp1)

[ՍԿԶԲՈՒՆՔ V.1.](#_28h4qwu) Կազմակերպության շահակիցները կորպորատիվ կառավարման համակարգում 50

[ՍԿԶԲՈՒՆՔ V.2.](#_nmf14n) Ոչ ֆինանսական հաշվետվությունները 50

***ՆԱԽԱԲԱՆ***

**Կորպորատիվ կառավարման անհրաժեշտությունը**

Կորպորատիվ կառավարումը կազմակերպությունների երկարաժամկետ հաջողությանը միտված կառավարման և վերահսկման կառուցվածքների ամբողջություն է, որը ներառում է ղեկավարության, տնօրենների խորհրդի, բաժնետերերի և շահակիցների միջև ծագող հարաբերությունները:

Կորպորատիվ կառավարման նպատակն է ձևավորել թափանցիկ ու արդար շուկայական հարաբերություններ, նպաստել ռեսուրսների արդյունավետ բաշխմանը և օրենքի գերակայության սկզբունքին, աջակցել տնտեսություն երկարաժամկետ ներդրումների ներգրավմանը, գործարար հատվածի դիմակայունության բարձրացմանը, խթանել ներառական տնտեսական աճը, կորպորատիվ դերակատարների և դրանց որոշումների բարեվարքությունը, պատասխանատվությունը, թափանցիկությունն ու հաշվետվողականությունը:

Ներդրողները և այլ շահակիցները կազմակերպությանը կապիտալով (ֆինանսական, մտավոր, մարդկային, նյութական, սոցիալական) ապահովելիս պետք է համոզված լինեն, որ կազմակերպությունը գործում է բաց ու թափանցիկ, ունի կառավարման և վերահսկման (այդ թվում՝ ներքին հսկողության, ռիսկերի կառավարման և հաշվետվողականության) պատշաճ համակարգեր, որոշումներ կայացնող անձանց փորձառությունն ու հմտությունները հնարավորություն են տալիս ընդունել կազմակերպության, նրա բաժնետերերի ու այլ շահակիցների շահերից բխող անաչառ ու հավասարակշռված որոշումներ, ստանձնել դրանց համար պատասխանատվություն, ապահովել կազմակերպության իրավական և էթիկական համապատասխանությունը:

**Կորպորատիվ կառավարման կանոնագրքի վերանայման դրդապատճառները**

Կորպորատիվ կառավարման շրջանակի կարևոր բաղկացուցիչը է կորպորատիվ կառավարման կանոնագիրքն է, որն իրենց կորպորատիվ կառավարման համակարգը բարելավելու նպատակ ունեցող կազմակերպություններին տալիս է ճկունություն` հաշվի առնելով դրանց առանձնահատկությունները:

Կանոնագրքի վերանայման դրդապատճառներն են կորպորատիվ կառավարման միջազգային սկզբունքների, հատկապես ՏՀԶԿ-ի կորպորատիվ կառավարման սկզբունքների նոր խմբագրությամբ (2023թ.-ին ընդունված G20/ՏՀԶԿ կորպորատիվ կառավարման սկզբունքներ) ընդունումը, ինչպես նաև լավ կառավարման գործելաոճի նոր փորձառության կուտակումը, հատկապես՝ ՄԱԿ-ի Կայուն զարգացման նպատակներին հասնելու գործընթացում կորպորատիվ հատվածի դերի կարևորումն ու ակտիվացումը:

**Կանոնագրքի իրավական կարգավիճակը և հարաբերակցությունը օրենսդրության հետ**

Կանոնագիրքը սահմանում է լավ կառավարման սկզբունքներ: Կանոնագրքի յուրաքանչյուր սկզբունքին հաջորդում է դրա հակիրճ բացատրությունը՝ նպատակ ունենալով ներկայացնել սկզբունքի էությունն ու տրամաբանությունը:

Կանոնագրքում ներկայացված սկզբունքների ընդլայնված պարզաբանումը և գործնական կիրառության ուղենիշները տալիս է Կորպորատիվ կառավարման ուղեցույցը:

Կանոնագիրքը կարող է սահմանել ավելի բարձր կամ խիստ չափանիշներ, քան տվյալ պահին նախատեսված են Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ: Եթե օրենսդրության և Կանոնագրքի միջև առկա է անհամապատասխանություն, ապա օրենսդրությունն ունի գերակա ուժ, բացառությամբ օրենսդրությամբ նախատեսված դեպքերի:

**Կանոնագրքի թիրախային հասցեատերերը**

Կանոնագրքի թիրախային հասցեատերն է կորպորատիվ կառավարման սեփական համակարգը կամովին բարելավելու հանձնառություն ստանձնած, ինչպես նաև ՀՀ օրենքի ուժով Կանոնագրքին հետևելու պարտականություն ունեցող ցանկացած կազմակերպություն:

Կանոնագիրքը տարածվում է Հայաստանում գործող կազմակերպությունների վրա Կանոնագրքին հետևելու ինքնակամ որոշում կայացնելու կամ օրենքի ուժով այդպիսի պարտականություն սահմանված լինելու դեպքում:

**«Հետևի՛ր կամ բացատրի՛ր» սկզբունքը**

Կանոնագիրքը հիմնվում է «Հետևի՛ր կամ բացատրի՛ր» սկզբունքի վրա: Վերջինս կազմակերպություններին հնարավորություն է տալիս տարեկան հայտարարագրում ներկայացնել իրենց կորպորատիվ կառավարման պրակտիկան և դրա համապատասխանությունը Կանոնագրքին: Կանոնագրքից շեղումները հնարավոր են, եթե կազմակերպությունները սկզբունքների տրամաբանության շրջանակներում ներկայացնում են բացատրություններ: Կանոնագիրքը շեշտադրում է կազմակերպությունների կողմից բովանդակալից, ողջամիտ և էական բացատրությունների ներկայացումը՝ որպես ներդրողների ու այլ շահակիցների հետ բաց և կառուցողական երկխոսության կարևոր բաղադրիչ:

**Կանոնագրքի բովանդակությունը**

Գլուխ 1. Բաժնետերերի հիմնական իրավունքներ, հավասար վերաբերմունք բաժնետերերի նկատմամբ և հսկող բաժնետերերի ու ինստիտուցիոնալ ներդրողների պարտականություններ

Գլուխ 2. Խորհուրդ (տնօրենների խորհուրդ)

Գլուխ 3. Ներքին հսկողության և ռիսկերի կառավարման համակարգ

Գլուխ 4. Տեղեկատվության բացահայտում և թափանցիկություն

Գլուխ 5. Կազմակերպության հարաբերությունները շահակիցների հետ

***ԿԱՆՈՆԱԳՐՔԻ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐԻ ՄԵԿՆԱԲԱՆՄԱՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԿԱՆՈՆՆԵՐԸ***

1. Կանոնագրքում օգտագործված և դրանով չսահմանված եզրույթները (այսուհետ՝ չսահմանված եզրույթներ) մեկնաբանվում են ՀՀ օրենսդրությամբ դրանց տրված իմաստին համապատասխան։
2. Չսահմանված եզրույթները ՀՀ օրենսդրությամբ բացահայտված չլինելու կամ ՀՀ օրենսդրությանը համապատասխան մեկից ավելի հնարավոր մեկնաբանությունների դեպքում պետք է առաջնորդվել կորպորատիվ կառավարման ոլորտում համապատասխան եզրույթների միջազգայնորեն ընդունված իմաստով։
3. Կանոնագրքի դրույթները կիրառվում են («mutatis mutandis» սկզբունքին համապատասխան) այնքանով, որքանով իրենց էությամբ կիրառելի են տվյալ կազմակերպության նկատմամբ։

***ԿԱՆՈՆԱԳՐՔՈՒՄ ՕԳՏԱԳՈՐԾՎՈՂ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՀԱՍԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ***

1. **Աշխատակից՝** կազմակերպության հետ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող ցանկացած անձ։ Խորհրդի անդամը չի համարվում աշխատակից.
2. **Բաժնետեր՝** բաժնետիրական ընկերության բաժնետեր, սահմանափակ պատասխանատվությամբ ընկերության մասնակից, լրացուցիչ պատասխանատվությամբ ընկերության մասնակից, ընկերակցության մասնակից, ներդրումային ֆոնդի փայատեր, կոոպերատիվի անդամ։ Բաժնետեր են համարվում նաև պետական և համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպության հիմնադիրները, հասարակական կազմակերպության անդամները, հիմնադրամի հիմնադիրները.
3. **Բաժնետոմս՝** բաժնետոմս, բաժնեմաս, փայ.
4. Գործադիր մարմին՝ կազմակերպության ընթացիկ գործունեության ղեկավարումն իրականացնող միանձնյա կամ կոլեգիալ մարմին, այդ թվում` կառավարիչ կազմակերպություն կամ կառավարիչ.
5. **Գործադիր պաշտոն՝** կազմակերպության գործադիր մարմնի ղեկավար, անդամ, ինչպես նաև ցանկացած անձ, ով ներգրավված է կազմակերպության ընթացիկ գործունեության մեջ.
6. **Ընդհանուր ժողով՝** կազմակերպության կառավարման բարձրագույն մարմին կամ դրա բաժնետերերի հավաք՝ կախված կիրառման համատեքստից.
7. **Ընտանիքի անդամ՝** հայր, մայր, ամուսին, տատ, պապ, քույր, եղբայր, երեխաներ, թոռ, քրոջ, եղբոր ամուսին և երեխաներ, ամուսնու ծնողներ, ամուսնու քույր, ամուսնու եղբայր կամ համատեղ տնտեսություն վարող անձինք, ամուսնու զավակներ.
8. **Իրական շահառու՝** ֆիզիկական անձ է, որի անունից կամ օգտին բաժնետերն իրականում գործում է, և (կամ) որն իրականում վերահսկում է բաժնետիրոջը: Կազմակերպություն հանդիսացող բաժնետիրոջ իրական շահառու կարող է համարվել նաև այն ֆիզիկական անձը, որը՝

ա. քվեարկելու իրավունքով տիրապետում է տվյալ կազմակերպության` ձայնի իրավունք տվող բաժնետոմսերի 20 և ավելի տոկոսին կամ իր մասնակցության ուժով կամ իրավաբանական անձի հետ կնքված պայմանագրին համապատասխան հնարավորություն ունի կանխորոշելու դրա որոշումները կամ

բ. հանդիսանում է տվյալ կազմակերպության կառավարման և (կամ) ղեկավար մարմնի անդամ կամ

գ. գործում է տվյալ կազմակերպության հետ համաձայնեցված` ելնելով ընդհանուր տնտեսական շահերից.

1. **Խորհրդի անկախ անդամ՝** խորհրդի ոչ գործադիր անդամ, որը համապատասխանում է Կանոնագրքի II.4.-րդ Սկզբունքի բացատրությունում նշված չափանիշներին.
2. **Խորհրդի գործադիր անդամ՝** խորհրդի անդամ, որը միաժամանակ տվյալ կազմակերպության կամ վերջինիս կողմից հսկվող կամ դրան հսկող կազմակերպության գործադիր պաշտոն զբաղեցնող անձ է.
3. **Խորհրդի ոչ գործադիր անդամ՝** խորհրդի անդամ, որը միաժամանակ տվյալ կազմակերպության կամ վերջինիս կողմից հսկվող կամ դրան հսկող կազմակերպության գործադիր պաշտոն զբաղեցնող անձ չէ.
4. **Խորհուրդ՝** կազմակերպության ռազմավարական կառավարումն իրականացնող կոլեգիալ կառավարման մարմին՝ դիտորդ խորհուրդ, տնօրենների խորհուրդ, հոգաբարձուների խորհուրդ և այլն.
5. **Խումբ՝** հսկող կազմակերպությունն իր կողմից հսկվող կազմակերպությունների հետ միասին.
6. **Կազմակերպություն՝** իրավաբանական անձ կամ պայմանագրային ներդրումային ֆոնդ.
7. **Կանոնագիրք՝** կորպորատիվ կառավարման սույն կանոնագիրքը.
8. **Կանոնադրություն՝** կազմակերպության գործունեությունը կարգավորող հիմնադիր փաստաթուղթ՝ անկախ անվանումից.
9. **Կենսակայունության հաշվետվություն`** ոչ ֆինանսական հաշվետվականության միջազգային չափորոշիչների որևէ շրջանակի համապատասխան, հետևողաբար և կանոնավոր կերպով մշակվող ու հրապարակվող ոչ ֆինանսական հաշվետվություն, որը էական տեղեկատվությունը բովանդակում է բնապահպանական և սոցիալական հարցերի վերաբերյալ, որոնք ողջամտորեն կարող են ազդել կազմակերպության ակտիվների արժեքի, ինչպես նաև եկամուտներ ստեղծելու և երկարաժամկետ աճ ապահովելու ունակության վրա.
10. **Կորպորատիվ քարտուղար՝** կազմակերպության պաշտոնատար անձ, որը պատասխանատու է կորպորատիվ կառավարման առնչությամբ կառավարման մարմինների կողմից իրենց պարտավորությունների պատշաճ կատարման համար:
11. **Համապատասխանություն`** նորմատիվ իրավական ակտերի, կարգավորումների, հանձնարարականների, ներքին քաղաքականությունների, ընթացակարգերի և պայմանագրերի պահանջներին համապատասխան գործելու կազմակերպության պարտականություն.
12. **Հրապարակում**` տեղեկատվության հրապարակում կազմակերպության համացանցային էջում կամ տեղեկատվության հրապարակային տարածում, այդ թվում` ԶԼՄ-ների, համացանցի միջոցով կամ տպագիր եղանակով:
13. **Նշանակալից մասնակիցներ՝** կազմակերպությունում 10 և ավելի տոկոս ձայնի իրավունք տվող ուղղակի կամ անուղղակի մասնակցություն ունեցող անձ: Նշանակալից մասնակցությունը համարվում է ուղղակի, եթե բաժնետերն այն իրականացնում է իր անունից: Նշանակալից մասնակցությունը համարվում է անուղղակի, եթե՝

ա. բաժնետերը հսկում է իրավաբանական անձին` անկախ նրա կանոնադրական կապիտալում մասնակցության փաստից կամ դրա չափից,

բ. բաժնետերը հսկում է իրավաբանական անձի կանոնադրական կապիտալում ուղղակի նշանակալից մասնակցություն ունեցող իրավաբանական անձին.

1. **Հսկել կամ հսկողություն`**ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն տվյալ իրավաբանական անձի կառավարման մարմինների որոշումները կանխորոշելու, նրանց որոշումների կայացման (կիրառման) վրա էապես ազդելու կամ տվյալ իրավաբանական անձի գործունեության ուղղությունները, ոլորտները կանխորոշելու հնարավորություն ունենալն է՝ նրա կանոնադրական կապիտալում գերակշռող մասնակցության ուժով, նրա հետ կնքված պայմանագրին համապատասխան, գործարար համբավով, հեղինակությամբ կամ այլ կերպ.
2. **Շահագրգռվածության առկայությամբ գործարք՝** գործարք, որում կազմակերպության փոխկապակցված անձը՝

ա. հանդիսանում է գործարքի կողմ կամ մասնակցում է գործարքին որպես միջնորդ կամ ներկայացուցիչ.

բ. գործարքի կողմ, միջնորդ կամ ներկայացուցիչ հանդիսացող անձին փոխկապակցված անձ է.

1. **Շահագրգռվածություն՝** իրավիճակ, երբ անձն ունի շահերի բախում, ինչը կարող է ազդել վերջինիս կողմից անաչառ որոշումներ կայացնելու վրա.
2. **Շահակից (Stakeholder)՝** կազմակերպության գործունեության մեջ հետաքրքրություն ունեցող անձ, որը կարող է ազդեցություն ունենալ կազմակերպության վրա կամ որի վրա կարող է ազդել կազմակերպությունը։ Շահակից կարող են դիտվել աշխատակիցները, հաճախորդները, ավանդատուները, մատակարարները, տեղական համայնքը, պետությունը, հանրությունը և այլ անձինք.
3. **Տարեկան հայտարարագիր**՝ կազմակերպության կորպորատիվ կառավարման զեկույցի մեջ ներառվող փաստաթուղթ, որում նշվում է Կանոնագրքի դրույթներին համապատասխանությունը և բացահայտվում են դրանց չհետևելու պատճառները.
4. **Փոխկապակցված անձ՝** կազմակերպության խորհրդի անդամները, գործադիր մարմնի անդամները, գործադիր մարմնի իրավասություններ իրականացնող իրավաբանական անձը կամ դրա տնօրենը կամ դրա խորհրդի անդամները կամ դրա կանոնադրությամբ կամ պայմանագրով նախատեսված՝ ղեկավարման գործառույթներ իրականացնող այլ անձինք, ներքին աուդիտի ստորաբաժանման աշխատակիցները (ներքին աուդիտորը), վերստուգող հանձնաժողովի անդամները (վերստուգողը), կազմակերպության անունից հանդես գալու իրավասություն ունեցող այլ անձինք։

Փոխկապակցված են համարվում նաև երկու և ավելի անձինք, եթե՝

ա. նրանցից որևէ մեկն ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն քվեարկելու իրավունքով տիրապետում է մյուսի (մյուսների) ձայնի իրավունք տվող բաժնային արժեթղթերի քսան և ավելի տոկոսին.

բ. նրանցից որևէ մեկի տնօրենների խորհրդի անդամների կեսից ավելին, տնօրենը կամ նման իրավասություն ունեցող այլ պաշտոնատար անձը միաժամանակ հանդիսանում է մյուսի (մյուսների) տնօրենների խորհրդի անդամ, տնօրեն կամ նման իրավասություն ունեցող այլ պաշտոնատար անձ.

գ. նրանցից մեկը հսկում է մյուսին, կամ նրանք ընդհանուր հսկողության տակ են գտնվում, նրանցից որևէ մեկը մյուսի որոշումների վրա էականորեն ազդելու փաստացի կամ պայմանագրով ամրագրված հնարավորություն ունի.

դ. նրանք միևնույն ընտանիքի անդամներ են կամ տվյալ դեպքում գործել են համաձայնեցված՝ ելնելով ընդհանուր տնտեսական շահերից:

***Գլուխ I. Բաժնետերերի հիմնական իրավունքներ, հավասար վերաբերմունք բաժնետերերի նկատմամբ և նշանակալից բաժնետերերի պարտականություններ***

**ՍԿԶԲՈՒՆՔ I.1. Կազմակերպության կառավարմանը մասնակցելու բաժնետիրոջ իրավունքը**

**Կազմակերպությունը որպես ամբողջություն պարտավոր է ապահովել հավասար և արդարացի վերաբերմունք նույն տեսակի (դասի) բոլոր բաժնետոմսերի սեփականատերերի նկատմամբ՝ նրանց կողմից կազմակերպության կառավարմանը մասնակցելու ու քվեարկելու իրենց իրավունքներն արդյունավետ իրականացնելու, ժողովի օրակարգում ներառված հարցերի վերաբերյալ հիմնավորված դիրքորոշում ձևավորելու և տեղեկացված որոշում կայացնելու համար:**

**ԲԱՑԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ**

Ընդհանուր ժողովին մասնակցելու և քվեարկելու իրավունքները բաժնետիրոջ հիմնարար իրավունքներից են:

Բաժնետերը պետք է ողջամիտ ժամկետներում բավարար և այժմեական տեղեկատվություն ստանա ընդհանուր ժողովի անցկացման ամսաթվի, վայրի, ձևաչափի և օրակարգի, ինչպես նաև հնարավորություն ունենա ծանոթանալ ընդհանուր ժողովում քննարկվելիք որոշումների նախագծերին, փաստաթղթերին և անհրաժեշտ այլ տեղեկատվությանը:

Ընդհանուր ժողովի հրավիրման վայրն ու օրը (ժամը) չպետք է սահմանափակեն ընդհանուր ժողովում բաժնետիրոջ մասնակցությունը: Եթե կազմակերպությունը փոխում է հայտարարված ընդհանուր ժողովի օրը և/կամ վայրը, ապա այդ մասին բաժնետերը պետք է ծանուցվի օրենսդրությամբ և կազմակերպության կանոնադրությամբ նախատեսված ընդհանուր ժողովի հրավիրման ծանուցման ժամկետներին և կարգին համապատասխան:

Ընդհանուր ժողովի ծանուցումն ու ընդհանուր ժողովում քննարկվող տեղեկությունների և նյութերի տրամադրումը պետք է հնարավորություն ընձեռի բաժնետիրոջը՝ ընդհանուր ժողովին պատշաճորեն նախապատրաստվելու և տեղեկացված որոշումներ կայացնելու համար:

Ընդհանուր ժողովի հրավիրման մասին հայտարարությունը հրապարակվում է կազմակերպության համացանցային էջում: Սա չի փոխարինում ծանուցման` կանոնադրությամբ և օրենքով նախատեսված եղանակները:

Ընդհանուր ժողովում քննարկվող տեղեկությունների և նյութերի էլեկտրոնային տրամադրումը հնարավոր է, եթե բաժնետերն ունի անխափան հասանելիություն տեղեկատվության համապատասխան կապուղուն կամ տեղեկատվության տրամադրման այդ եղանակն առաջարկվում է բաժնետիրոջ կողմից:

Կազմակերպությունը տեղեկացնում է բաժնետիրոջը, թե ուր կարելի է դիմել ընդհանուր ժողովի և նրա օրակարգի հետ առնչվող հարցերի վերաբերյալ պարզաբանում ստանալու համար, և բաժնետիրոջ պահանջով նրա համար ապահովում է հայցվող տեղեկատվության ստացումը:

Ընդհանուր ժողովի գործընթացները, ձևաչափը և ընթացակարգերը պետք է ապահովեն հավասար վերաբերմունք բոլոր բաժնետերերի նկատմամբ: Ընկերության ընթացակարգերը չպետք է քվեարկությունը դարձնեն չափազանց դժվար կամ ծախսատար:

Բաժնետերը պետք է տեղեկացված լինի ընդհանուր ժողովի վարման կանոններին և ընթացակարգերին, այդ թվում՝ քվեարկության ընթացակարգերին: Ընդհանուր ժողովի վարման կանոնները պետք է ապահովեն ընդհանուր ժողովում ձայների պատշաճ հաշվարկ ու հաշվառում, ինչպես նաև քվեարկության արդյունքների ժամանակին հրապարակում:

Ժողովի վարման կանոնները և ընթացակարգերը պետք է հրապարակվեն կազմակերպության համացանցային էջում:

Բաժնետերը պետք է հնարավորություն ունենա քվեարկելու իր իրավունքն իրագործելու անխափան կերպով ու առանց անհիմն դժվարությունների: Կազմակերպության ընթացակարգերը չպետք է քվեարկության գործընթացը դարձնեն բարդ կամ ծախսատար:

Բաժնետերը պետք է հնարավորություն ունենա քվեարկելու անձամբ կամ լիազորագրով, ինչպես նաև հեռակա կամ հեռավար կարգով:

Բաժնետերերի մասնակցությունն ու ներգրավվածությունը հեշտացնելու և դրանց մասնակցության ծախսերը նվազեցնելու ու ժամանակը խնայելու համար ընդհանուր ժողովը կարող է հրավիրվել հեռավար կամ հիբրիդային (որոշ բաժնետերեր ժողովին մասնակցում են առդեմ, իսկ որոշները՝ հեռավար): Նման ժողովները պետք է անցկացվեն բոլոր բաժնետերերի համար տեղեկատվության հավասար հասանելիության և մասնակցության հնարավորությունների ապահովմամբ:

Կազմակերպությունը պետք է ցուցաբերերի պատշաճ զգուշավորություն, որպեսզի առդեմ ժողովների համեմատությամբ հեռավար ժողովները չնվազեցնեն բաժնետերերի՝ խորհրդի և գործադիր մարմնի անդամների հետ հաղորդակցվելու և հարցեր տալու հնարավորությունը:

Անկախ ժողովի հրավիրման և քվեարկության կարգից՝ բաժնետերերի ձայներին պետք է տրվի հավասար նշանակություն:

Ընդհանուր ժողովի ընթացքում բաժնետերը պետք է հնարավորություն ունենա հարցեր տալ խորհրդի և գործադիր մարմնի անդամներին, ինչպես նաև արտաքին աուդիտորին: Ընդհանուր ժողովում հարցերին պատասխանելու անհնարինության դեպքում, դրանց պատասխանը բաժնետիրոջը պետք է ուղարկվի գրավոր ձևով և մյուս բաժնետերերին հասանելի դարձնելու նպատակով տեղադրվի կազմակերպության համացանցային էջում, բացառությամբ գաղտնի տեղեկությունների: Պատասխանի հասանելիությունը բաժնետերերին ապահովելու համար կազմակերպությունը կարող է կիրառել նաև տեղեկատվության տրամադրման այլ միջոցներ:

Հաշվի առնելով օրենսդրական սահմանափակումները` ընդհանուր ժողովի ընթացքում բաժնետերերը պետք է հնարավորություն ունենան հաղորդակցվել միմյանց հետ, եթե դա անհրաժեշտ է քվեարկության դրված հարցի վերաբերյալ որոշում կայացնելու կամ հարցի էությունը պարզաբանելու համար:

Հաշվի առնելով օրենսդրական սահմանափակումները՝ բաժնետերը պետք է իրավունք ունենա առաջարկություններ ներկայացնել ընդհանուր ժողովի օրակարգի վերաբերյալ և պահանջել հրավիրել արտահերթ ընդհանուր ժողով:

**ՍԿԶԲՈՒՆՔ I.2. Կազմակերպության խորհրդի անդամների թեկնածուների առաջադրման բաժնետիրոջ իրավունքը**

**Կազմակերպության կորպորատիվ կառավարման համակարգը պետք է խթանի բաժնետիրոջ արդյունավետ մասնակցությունը խորհրդի անդամների թեկնածուների առաջադրման և խորհրդի անդամների ընտրության գործընթացին:**

**ԲԱՑԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ**

Խորհրդի անդամների ընտրությունը բաժնետիրոջ հիմնարար իրավունքներից է:

Խորհրդի անդամների ընտրության գործընթացի արդյունավետությունն ապահովելու համար բաժնետերը պետք է հնարավորություն ունենա մասնակցել խորհրդի անդամների առաջադրմանը և քվեարկել անհատական թեկնածուի կամ ցուցակի վերաբերյալ՝ հաշվի առնելով օրենսդրական սահմանափակումները:

Խորհրդի անդամի յուրաքանչյուր թեկնածուի ունակություններն ու համապատասխանությունն առաջադրվող պաշտոնին գնահատելու համար բաժնետերը պետք է ողջամիտ ժամկետներում ամբողջական և բավարար տեղեկատվություն ստանա խորհրդի անդամների թեկնածուների մասնագիտական որակավորման և փորձառության, անցյալում և ներկայում զբաղեցրած պաշտոնների, կազմակերպության և դրա հետ փոխկապակցված անձի (անձանց) նշանակալից բաժնետեր լինելու մասին:

**ՍԿԶԲՈՒՆՔ I.3. Կազմակերպության խորհրդի և գործադիր մարմնի վարձատրության քաղաքականությունը**

**Բաժնետերը պետք է հնարավորություն ունենա կարծիք հայտնել խորհրդի և գործադիր մարմնի վարձատրության վերաբերյալ, այդ թվում` ընդհանուր ժողովում քվեարկության միջոցով:**

**ԲԱՑԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ**

Կազմակերպությունը պետք է ունենա խորհրդի և գործադիր մարմնի վարձատրության քաղաքականություն: Վարձատրության քաղաքականությունը և դրա գործնական կիրառումն ապահովող ընթացակարգերը մշակվում են կազմակերպության ռազմավարության իրագործմանն աջակցելու և երկարաժամկետ հաջողությունը խթանելու համար: Վարձատրության քաղաքականությունը պետք է համահունչ լինի կազմակերպության արժեքներին և արտահայտի խորհրդի և գործադիր մարմնի վարձատրության ու կազմակերպության գործունեության երկարաժամկետ արդյունքների, այդ թվում` կենսակայունության թիրախների հետ կապը:

Վարձատրության քաղաքականությունը և դրա գործնական կիրառումն ապահովող ընթացակարգերը կարող են նախատեսել վարձատրության վերադարձի վերաբերյալ դրույթներ՝ պայմանավորված խորհրդի և գործադիր մարմնի անդամների ոչ բարեխիղճ վարքագծով:

Խորհրդի և գործադիր մարմնի վարձատրության քաղաքականությունը, բաժնեմասնակցության վրա հիմնված վարձատրության սխեմաները և դրանց փոփոխությունները հաստատվում են ընդհանուր ժողովի կողմից:

Խորհրդի և գործադիր մարմնի վարձատրության քաղաքականութունը, վարձատրության մասին տեղեկատվությունը (անհատական կամ ընդհանուր) պետք է բացահայտվի կազմակերպության համացանցային էջում:

**ՍԿԶԲՈՒՆՔ I.4. Շահաբաժին ստանալու բաժնետիրոջ իրավունքը**

**Կազմակերպության կորպորատիվ կառավարման համակարգը միևնույն տեսակի (դասի) բաժնետոմսերի սեփականատերերի համար պետք է ապահովի հավասար և արդար վերաբերմունք մասնակցելու կազմակերպության շահույթի բաշխմանը՝ շահաբաժին ստանալու միջոցով:**

**ԲԱՑԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ**

Շահաբաժին ստանալու իրավունքը բաժնետիրոջ հիմնարար իրավունքներից է:

Կազմակերպությունը պետք է ընդունի շահաբաժինների վճարման քաղաքականություն որը պետք է ներառի վճարվելիք շահաբաժնի նվազագույն գործակիցը (payout ratio): Այն կարող է հավասար լինել նաև զրոյի: Շահաբաժինների վճարման քաղաքականությունը մշակում և հաստատում է խորհուրդը:

Շահաբաժինները վճարվում են կազմակերպության զուտ շահույթից (կուտակված շահույթից):

Շահաբաժինների վճարման ընթացակարգերը պետք է ապահովեն հավասար վերաբերմունք միևնույն տեսակի (դասի) բաժնետոմսերի սեփակատերերի նկատմամբ:

Շահաբաժինների վճարման քաղաքականությունը պետք է հրապարակվի կազմակերպության համացանցային էջում:

**ՍԿԶԲՈՒՆՔ I.5. Կազմակերպության միևնույն տեսակի (դասի) բաժնետոմսերի սեփականատերերի նկատմամբ հավասար վերաբերմունքը**

**Կազմակերպության կորպորատիվ կառավարման համակարգը պետք է խթանի միևնույն տեսակի (դասի) բաժնետոմսերի սեփականատերերի նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի ցուցաբերումը:**

**ԲԱՑԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ**

Կազմակերպությունն իր համացանցային էջում պետք է բացահայտի իր կողմից թողարկված և տեղաբաշխված բոլոր տեսակի (դասի) բաժնետոմսերի ընձեռած իրավունքները: Այդ իրավունքների ցանկացած փոփոխություն, որը կարող է բացասաբար ազդել այդ տեսակի (դասի) բաժնետոմսերի սեփականատերերի վրա, պետք է ներկայացվի դրանց հաստատմանը:

Կազմակերպությունն իր համացանցային էջում պետք է բացահայտի իր կողմից թողարկված և տեղաբաշխված բոլոր տեսակի (դասի) բաժնետոմսերի նշանակալից բաժնետերերի ցանկը:

Կազմակերպությունն իր համացանցային էջում պետք է բացահայտի այն անձանց ցանկը, որոնց կանոնադրական կապիտալում կազմակերպության նշանակալից բաժնետերերը, խորհրդի և գործադիր մարմնի անդամները և նրանց հետ փոխկապակցված անձինք ունեն 20% և ավելի մասնակցություն:

Ընկերության և բաժնետերերի միջև համաձայնագրի առկայության դեպքում՝ կազմակերպությունը պետք է բացահայտի դրա այն դրույթները, որոնք վերաբերում են բաժնետերերի իրավունքներին և դրանց սահմանափակումներին:

**ՍԿԶԲՈՒՆՔ I.6. Նշանակալից բաժնետիրոջ պարտականությունները**

**Կազմակերպության կորպորատիվ կառավարման համակարգը պետք է պաշտպանի փոքր բաժնեմասնակցություն ունեցող բաժնետերերին` ի շահ նշանակալից բաժնետերերի կամ անմիջականորեն նշանակալից բաժնետերերի կողմից կատարվող չարաշահումներից:**

**ԲԱՑԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ**

Կազմակերպության նշանակալից բաժնետերը պարտավոր է՝

1. բացահայտել կազմակերպության հետ կնքվող գործարքներում կամ կազմակերպության վրա ուղղակիորեն ազդող հարցերում իր ուղղակի, անուղղակի կամ երրորդ անձանց անունից հանդես գալու իր հնարավոր էական շահը և չմասնակցել տվյալ գործարքի կամ հարցի հետ կապված որոշման ընդունմանը,
2. բացահայտել խորհրդի և գործադիր մարմնի անդամների հետ իր ունեցած փոխկապակցվածությունը:

***Գլուխ II. Խորհուրդ (տնօրենների խորհուրդ)***

**ՍԿԶԲՈՒՆՔ II.1. Խորհրդի առանցքային գործառույթները**

**Կազմակերպությունը պետք է առաջնորդվի արդյունավետ և կառուցողական խորհրդի կողմից, որի դերն է նպաստել կազմակերպության երկարաժամկետ հաջողությանը, բաժնետերերի համար արժեքի ստեղծմանը և կազմակերպության շահակիցներին աջակցմանը:**

**ԲԱՑԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ**

Կազմակերպության կորպորատիվ կառավարման համակարգում իր դերն արդյունավետ կատարելու համար խորհուրդն ապահովում է հետևյալ առանցքային գործառույթների իրականացումը.

1. կազմակերպության գործունեության ստանդարտների, այդ թվում՝ կորպորատիվ արժեքների սահմանումը,
2. կորպորատիվ ռազմավարության, հիմնական գործողությունների պլանների, տարեկան բյուջեների և գործարար ծրագրերի դիտարկումն ու ուղղորդումը, կատարողականի թիրախային ցուցանիշների սահմանումը, կորպորատիվ ծրագրերի իրագործման և գործունեության, հիմնական կապիտալ ծախսերի, ձեռքբերումների և վաճառքների վերահսկումը,
3. գործադիր մարմնի ձևավորումը, գործունեության վերահսկումը, անհրաժեշտության դեպքում լիազորությունների դադարեցումը և սերնդափոխության (իրավահաջորդության) պլանավորման վերահսկումը,
4. գործադիր մարմնի և խորհրդի անդամների վարձատրության սահմանումը և համապատասխանեցումը կազմակերպության երկարաժամկետ նպատակներին, այդ թվում` կենսակայունության թիրախներին,
5. ներքին հսկողության և ռիսկերի կառավարման համակարգի ձևավորումը՝ կազմակերպությանը ներհատուկ, այդ թվում` կենսակայունության ռիսկերի արդյունավետ կառավարումը, ներքին և արտաքին աուդիտի անկախությունն ու արդյունավետությունը, ֆինանսական ու ոչ ֆինանսական հաշվետվությունների, հայտարարությունների ամբողջականությունն ու արժանահավատությունը երաշխավորելու համար,
6. կառավարման արդյունավետության մշտադիտարկումը և, ըստ անհրաժեշտության, փոփոխությունների իրականացումը,
7. խորհրդի և գործադիր մարմնի անդամների և բաժնետերերի շահերի հնարավոր բախումների, ներառյալ՝ կազմակերպության ակտիվների ոչ իրավաչափ օգտագործման և շահագրգռվածության առկայությամբ գործարքների, վերահսկումն ու կառավարումը,
8. կազմակերպության մասին տեղեկատվության բացահայտման և հաղորդակցության վերահսկումը:

Կազմակերպությունն իր ներքին իրավական ակտերով կարող է ընդլայնել խորհրդի գործառույթները:

**ՍԿԶԲՈՒՆՔ II.2. Խորհրդի կազմը**

**Խորհրդի անդամները պետք է ունենան միմյանց լրացնող մասնագիտական տարատեսակ ունակություններ, կրթություն և փորձառություն:**

**Խորհրդի գործունեության արդյունավետության և որոշումների օբյեկտիվության ու հավասարակշռվածության ապահովման նպատակով Կազմակերպությունը պետք է ապահովի խորհրդի կազմի բազմազանությունը:**

**ԲԱՑԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ**

Կազմակերպությունն առաջնորդելու իր դերն ու պարտականություններն արդյունավետորեն և օբյեկտիվորեն իրագործելու համար խորհուրդը պետք է ստանձնի պատասխանատվություն իր կազմի և գործընթացների համար, որոնք թույլ են տալիս խորհրդում հասնել գիտելիքների, հմտությունների, փորձի, բազմազանության և անկախության պատշաճ հավասարակշռվածության:

Խորհուրդը պետք է խրախուսի իր անդամների բազմազանությունը, ներառյալ՝ ոլորտային մասնագիտացումը, կարողությունները, փորձառությունը, տարիքն ու սեռը: Ընդ որում` խորհրդում յուրաքանչյուր սեռի ներկայացուցիչների թիվը չպետք է պակաս լինի 30%-ից:

Խորհուրդը պետք է սահմանի կազմակերպության բազմազանության քաղաքականությունը, որում կարող է նախատեսել բազմազանության այլ չափորոշիչներ և թիրախներ:

Կորպորատիվ կառավարման զեկույցում պետք է նկարագրվի բազմազանության քաղաքականությունը, դրա իրագործման միջոցառումները և կատարողականը, քաղաքականության թիրախներին չհասնելու դեպքում հնարավոր պատճառները և դրանք նվաճելու համար ձեռնարկված միջոցները:

**ՍԿԶԲՈՒՆՔ II.3. Խորհրդի ոչ գործադիր անդամները**

**Խորհուրդը պետք է ապահովի, որ ոչ գործադիր անդամները խորհրդում մեծամասնություն կազմեն: Ոչ գործադիր անդամները պետք է իրենց կառուցողական վարքագծով խնդիրներ առաջադրեն գործադիր մարմնին, ուղղորդեն կազմակերպության ռազմավարական զարգացումը, գործադիր մարմնին առաջարկեն իրենց խորհրդատվական աջակցությունը:**

**ԲԱՑԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ**

Կորպորատիվ կառավարման համակարգում ոչ գործադիր անդամի դերը խորհրդին լրացուցիչ փորձառություն հաղորդելն է հիմնականում հետևյալ հարցերում.

1. կազմակերպության առաջ ծառացած մարտահրավերների ընկալումը և աջակցությունը կազմակերպության ռազմավարական զարգացման հարցում,
2. գործադիր մարմնի վերահսկումը և կատարողականի գնահատումը,
3. տեղեկատվության արժանահավատության, ներքին հսկողության և ռիսկերի կառավարման համակարգերի հուսալիության, ֆինանսական և ոչ ֆինանսական հաշվետվությունների արժանահավատության ապահովումը,
4. խորհրդի և գործադիր մարմնի սերնդափոխության պլանավորումը, գնահատման ու վարձատրության քաղաքականությունների ու համակարգերի ձևավորումը:

**ՍԿԶԲՈՒՆՔ II.4. Խորհրդի անկախ անդամները**

**Խորհուրդը պետք է դիտարկի բավարար թվով խորհրդի անկախ անդամների առաջադրման հարցը, որոնք շահերի հնարավոր բախում պարունակող հարցերում ունակ են կատարել անկախ դատողություններ:**

**ԲԱՑԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ**

Խորհրդի անկախ անդամ կարող է ընտրվել անձը, ով՝

* վերջին 3 տարվա ընթացքում կազմակերպությունում գործադիր պաշտոն չի զբաղեցրել, չի աշխատել կազմակերպությունում կամ դրա հետ փոխկապակցված այլ կազմակերպությունում,
* վերջին 3 տարվա ընթացքում կազմակերպությունից կամ կազմակերպության հետ փոխկապակցված անձից (անձանցից) ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն չի ստացել որևէ վարձատրություն, բացառությամբ որպես խորհրդի անդամ ստացած վարձատրության,
* վերջին 3 տարվա ընթացքում ինչպես ուղղակիորեն, այնպես էլ որպես գործընկեր, նշանակալից բաժնետեր, խորհրդի անդամ, գործադիր մարմնի անդամ (ներկայացուցիչ) չի ունեցել էական որևէ գործարար հարաբերություն կազմակերպության և (կամ) կազմակերպության հետ փոխկապակցված անձի (անձանց) հետ,
* վերջին 3 տարվա ընթացքում չի հանդիսացել կազմակերպության արտաքին աուդիտն իրականացնող անձի/աուդիտորական կազմակերպության բաժնետեր և (կամ) աուդիտի թիմի անդամ,
* 10 տարուց ավելի չի հանդիսացել կազմակերպության խորհրդի անդամ,
* չի հանդիսանում կազմակերպության նշանակալից բաժնետեր,
* վերջին 3 տարվա ընթացքում անմիջական հսկողություն չի իրականացրել կազմակերպության նկատմամբ՝ որպես հանրային ծառայող,
* չի հանդիսանում վերոհիշյալ անձանցից որևէ մեկի ընտանիքի անդամ:

Խորհրդի անդամի անկախության ապահովմանը միտված սահմանափակումները պետք է գործեն խորհրդի անդամի պաշտոնավարման ողջ ժամանակահատվածում:

Եթե խորհրդի անդամը չի բավարարում վերոնշյալ սահմանափակումներից որևիցե մեկին, սակայն խորհուրդը գտնում է, որ անդամն անկախ է, ապա խորհուրդը պարտավոր է բացահայտել անդամի անկախության վերաբերյալ իր հիմնավորումը:

Խորհուրդը պետք է սահմանի խորհրդի անկախ անդամի վարքագծի կանոններ և խորհրդի անդամի որոշումների վրա հնարավոր ազդեցություն ունեցող հարաբերություններ կամ հանգամանքներ, որոնց անտեսումը կարող է կասկածելի դարձնել խորհրդի անդամի անկախ լինելու փաստը:

Խորհրդի առնվազն մեկ երրորդը պետք է լինի անկախ, սակայն ոչ պակաս, քան երկուսը:

Խորհրդի անկախ անդամը պարտավոր է ձեռնպահ մնալ իր անկախությունը վտանգող ցանկացած գործողությունից, իսկ անկախության կորստի դեպքում պարտավոր է այդ մասին տեղեկացնել խորհրդին՝ բացահայտելով պատճառները:

Խորհուրդը կորպորատիվ կառավարման տարեկան զեկույցում պետք է բացահայտի տեղեկատվություն անկախ անդամների և անկախության չափանիշներին նրանց համապատասխանության մասին:

**ՍԿԶԲՈՒՆՔ II.5. Խորհրդի գործադիր անդամները**

**Խորհրդում կարող են ներկայացված լինել կազմակերպության գործադիր մարմնի անդամներ:**

**ԲԱՑԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ**

Խորհրդի գործադիր անդամների դերը կարևոր է ընթացիկ և ռազմավարական կառավարումը համակցելու և խորհրդում որոշում կայացնելու համար անհրաժեշտ տեղեկատվությունն օպերատիվ ստանալու համար:

Խորհրդի գործադիր անդամներն ապահովում են խորհրդի կապը աշխատակիցների հետ և նպաստում աշխատակիցների կողմից խորհրդի որոշումների ընկալմանն ու ի կատար ածմանը:

**ՍԿԶԲՈՒՆՔ II.6. Խորհրդի նախագահը**

**Խորհուրդը ղեկավարում է նախագահը, ով պատասխանատու է խորհրդի արդյունավետ գործունեության համար: Նախագահը պետք է ունենա անկախ և անաչառ դատողություն, խթանի խորհրդի և կազմակերպության գործունեության թափանցիկությունը և խորհրդում քաջալերի բանավեճի մշակույթը:**

**Նախագահը պետք է նպաստի խորհրդի գործադիր և ոչ գործադիր անդամների միջև կառուցողական հարաբերությունների ձևավորմանը և ապահովի, որ խորհրդի ոչ գործադիր անդամները ժամանակին ստանան ճշգրիտ ու էական տեղեկատվություն՝ տեղեկացված որոշումներ կայացնելու համար:**

**ԲԱՑԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ**

Խորհրդի նախագահը պետք է լինի խորհրդի ոչ գործադիր անդամ:

Խորհրդի նախագահը`

* սահմանում և հաստատում է խորհրդի` դեպի կորպորատիվ ռազմավարությունը, կատարողականը, արժեքներն ու մշակույթը, հաշվետվողականությունը կողմնորոշված օրակարգը, ապահովելով, որ դրանում ներառված հարցերը վերապահված լինեն խորհրդին.
* խորհրդում խթանում է բազմազանության և ներառականության մշակույթը.
* խրախուսում է խորհրդի բոլոր անդամների ներգրավվածությունը խորհրդի նիստերին՝ հիմնվելով նրանց հմտությունների, փորձի և գիտելիքների վրա.
* ոչ գործադիր անդամների և գործադիր գործադիր միջև խթանում է վստահության, փոխադարձ հարգանքի և բաց հաղորդակցության վրա հիմնված հարաբերությունները ինչպես խորհրդում, այնպես էլ դրա սահմաններից դուրս.
* տարեկան առնվազն մեկ անգամ հրավիրում է խորհրդի ոչ գործադիր անդամների նիստ՝ առանց գործադիր անդամների մասնակցության.
* գործադիր մարմնի ղեկավարի հետ զարգացնում և ամրապնդում է արդյունավետ աշխատանքային հարաբերություններ, առաջարկում կառուցողական մարտահրավեր, հարգելով վերջինիս պատասխանատվության շրջանակները` տրամադրում է խորհրդատվական աջակցություն:

Կազմակերպությունն իր ներքին իրավական ակտերով կարող է ընդլայնել խորհրդի նախագահի պարտականությունները:

**ՍԿԶԲՈՒՆՔ II.7. Խորհրդի հանձնաժողովները/հանձնախմբերը**

**Իր գործունեությանն աջակցելու համար խորհուրդը ձևավորում է մասնագիտացված հանձնաժողովներ:**

**ԲԱՑԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ**

Հանձնաժողովները նպատակ ունեն բարելավել խորհրդի գործունեությունը և առանցքային հարցերի վերաբերյալ տրամադրել ավելի խորը փորձաքննություն և պահանջել կենտրոնացում:

Հանձնաժողովներն ունեն վերահսկողական և խորհրդատվական դերեր: Խորհուրդն է ամբողջությամբ պատասխանատվություն կրում իր որոշումների համար:

Իրենց պարտականությունները կատարելու համար հանձնաժողովները պետք է հասանելիություն ունենան անհրաժեշտ տեղեկատվության, ստանան համապատասխան ֆինանսավորում, անհրաժեշտության դեպքում ներգրավեն արտաքին փորձագետներ կամ խորհրդատուներ:

Հանձնաժողովները հաշվետու են խորհրդին և խորհրդի կողմից սահմանված ձևաչափով ու պարբերականությամբ հաշվետվություններ են ներկայացնում նրան:

Խորհրդի կողմից պետք է հաստատվեն և բացահայտվեն հանձնաժողովի առաքելությունը, կազմը, գործունեության շրջանակներն ու ընթացակարգերը:

Կորպորատիվ կառավարման զեկույցում բացահայտվում է տեղեկատվություն հանձնաժողովների, դրանց կազմի, նիստերի քանակի ու կատարողականի վերաբերյալ:

Խորհուրդը կարող է ձևավորել աուդիտի, վարձատրության և առաջադրման հանձնաժողովներ:

Կազմակերպության չափից, կառուցվածքից, գործունեության ոլորտից կամ զարգացման մակարդակից, խորհրդի կարիքներից և նրա անդամների նկարագրից կախված խորհուրդը կարող է ձևավորել այլ հանձնաժողովներ ևս, օրինակ` ռիսկերի կառավարման, ռազմավարության, կենսակայունության և այլն:

Հատուկ կարիքներին կամ կորպորատիվ գործառնություններին արձագանքելու համար խորհուրդը կարող է ձևավորել ժամանակավոր կամ հատուկ հանձնաժողովներ, որոնց վրա կարող է չտարածվել տեղեկատվության բացահայտման պահանջը:

1. **Աուդիտի հանձնաժողով**

Աուդիտի հանձնաժողովը բացառապես կազմված է խորհրդի ոչ գործադիր անդամներից:

Աուդիտի հանձնաժողովի անդամների մեծ մասը պետք է լինի խորհրդի անկախ անդամ:

Աուդիտի հանձնաժողովի անդամները պետք է ունենան կազմակերպության գործունեության ոլորտին առնչվող գիտելիքներ: Աուդիտի հանձնաժողովի առնվազն մեկ անդամ պետք է ունենա փորձաքննության պատշաճ մակարդակ ֆինանսների, աուդիտի կամ հաշվապահության ոլորտներում:

Աուդիտի հանձնաժողովի նախագահն ընտրվում է խորհրդի կողմից: Աուդիտի հանձնաժողովի նախագահը պետք է լինի խորհրդի անկախ անդամ: Խորհրդի նախագահի և աուդիտի հանձնաժողովի նախագահի պաշտոնները չեն կարող համատեղվել:

Աուդիտի հանձնաժողովն իրականացնում է.

1. կազմակերպության ֆինանսական հաշվետվությունների և գործունեության ֆինանսական ու ոչ ֆինանսական ցուցանիշների վերաբերյալ պաշտոնական հայտարարությունների արժանահավատության վերահսկում և դրանցում ֆինանսական հաշվետվությունների առնչությամբ բովանդակվող էական դատողությունների վերլուծություն,
2. տարեկան հաշվետվության հավաստիության, հավասարակշռվածության և հասկանալի լինելու վերաբերյալ խորհրդին խորհրդատվության տրամադրում,
3. կազմակերպության դիրքերն ու կատարողականը, գործարար մոդելը և ռազմավարությունը գնահատելու համար բաժնետերերին համապատասխան տեղեկատվության տրամադրում,
4. կազմակերպության ներքին ֆինանսական վերահսկողության և ներքին հսկողության ու ռիսկերի կառավարման համակարգերի վերլուծություն, բացառությամբ դեպքերի, երբ կազմակերպությունում ձևավորվել է ռիսկերի կառավարման հանձնաժողով,
5. կազմակերպության ներքին աուդիտորի գործառույթի արդյունավետության վերահսկում և վերլուծություն, կամ, եթե այն դեռ չի ձևավորվել, ամեն տարի դրա անհրաժեշտության դիտարկում և համապատասխան առաջարկի ներկայացում խորհրդին,
6. արտաքին աուդիտորի ընտրման, վերընտրման և լիազորությունների դադարեցման, վարձատրության վերաբերյալ առաջարկությունների ներկայացում խորհրդին,
7. արտաքին աուդիտորի անկախության և օբյեկտիվության վերահսկում ու վերլուծություն,
8. արտաքին աուդիտի գործընթացի արդյունավետության վերլուծություն` հաշվի առնելով միջազգային մասնագիտական և կարգավորող պահանջները,
9. ոչ աուդիտորական ծառայությունների մատուցման համար արտաքին աուդիտորին ներգրավելու քաղաքականության մշակում և վերահսկում` ապահովելով ոչ աուդիտորական ծառայությունների ցանկի նախնական հաստատումը և հաշվի առնելով դրա ազդեցությունն արտաքին աուդիտի անկախության վրա:
10. **Առաջադրման հանձնաժողով**

Առաջադրման հանձնաժողովը բացառապես կազմված է խորհրդի ոչ գործադիր անդամներից:

Առաջադրման հանձնաժողովի նախագահն ընտրվում է խորհրդի կողմից:

Առաջադրման հանձնաժողովն իրականացնում է.

1. խորհրդի (հանձնաժողովների) և գործադիր մարմնի անդամների գիտելիքների, փորձառության, կարողությունների, բազմազանության և անձնային որակների չափորոշիչների մշակում,
2. խորհրդի (հանձնաժողովների), դրա(նց) նախագահ(ներ)ի ու անդամների, գործադիր մարմնի անդամների գործունեության գնահատման չափանիշների սահմանում, գնահատում, իսկ եթե կազմակերպությունը ներգրավում է արտաքին գնահատողի, ապա նաև դրա ընտրության չափանիշների, մատուցվող ծառայությունների շրջանակի սահմանում և գնահատման գործընթացի վերահսկում,
3. խորհրդի (հանձնաժողովների) անդամների թեկնածուների առաջադրման գործընթացի վերահսկում,
4. խորհրդի ոչ գործադիր անդամների թեկնածուներին որոնում և նրանց հետ բանակցում,
5. խորհրդի անդամների թեկնածուների ներկայացում բաժնետերերին,
6. խորհրդի և գործադիր անդամների սերնդափոխության պլանավորում,
7. խորհրդի և գործադիր անդամների շարունակական մասնագիտական զարգացման պլանավորում,
8. խորհրդի նոր անդամներին կազմակերպության և իրենց պարտականությունների մասին իրազեկման վերահսկում,
9. խորհրդի անկախ անդամի անկախության չափանիշներին համապատասխանության տարեկան գնահատում ու գնահատման արդյունքների մասին տեղեկատվության տրամադրում խորհրդին:

Կազմակերպությունն իր ներքին իրավական ակտերով կարող է ընդլայնել առաջադրման հանձնաժողովի գործառույթները:

1. **Վարձատրության հանձնաժողով**

Վարձատրության հանձնաժողովը բացառապես կազմված է խորհրդի ոչ գործադիր անդամներից:

Վարձատրության հանձնաժողովի նախագահն ընտրվում է խորհրդի կողմից: Վարձատրության հանձնաժողովն իրականացնում է.

1. կազմակերպության խորհրդի և գործադիր մարմնի անդամների վարձատրության քաղաքականության սահմանում,
2. գործադիր մարմնի երկարաժամկետ ու կարճաժամկետ վարձատրության և պարգևատրման սխեմաների, անհրաժեշտության դեպքում աշխատակիցների բաժնետիրացման, կամավոր կենսաթոշակային սխեմաների սահմանում,
3. վարձատրության առնչությամբ շահերի բախման դեպքերի դիտարկում և դրանց վերաբերյալ լուծումների առաջարկում,
4. վարձատրության հետ կապված հարցերում անկախ խորհրդատուի ընտրության չափանիշների և դրա կողմից մատուցվող ծառայությունների շրջանակի սահմանում,
5. վարձատրության քաղաքականության ներկայացում բաժնետերերին,
6. վարձատրության քաղաքականության իրագործման վերահսկում:

Կազմակերպությունն իր ներքին իրավական ակտերով կարող է ընդլայնել վարձատրության հանձնաժողովի գործառույթները:

**ՍԿԶԲՈՒՆՔ II.8. Խորհրդի անդամների պարտականությունները**

**Խորհրդի անդամները պետք է գործեն լիարժեք տեղեկացված, բարեխղճորեն, պատշաճ ջանասիրությամբ և ողջամտորեն՝ ելնելով կազմակերպության ու բաժնետերերի լավագույն շահերից և հաշվի առնելով կազմակերպության շահակիցների շահերը:**

**ԲԱՑԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ**

Խորհրդի անդամը պարտավոր է գործել օրենսդրությանը և կազմակերպության կողմից ընդունված ներքին իրավական ակտերին համապատասխան և հետևել կազմակերպության գործունեության իրավական և էթիկական համապատասխանությանը:

Խորհրդի անդամը պարտավոր է աջակցել կազմակերպության հաջողությանը՝ ի թիվս այլ հանգամանքների հաշվի առնելով՝

* ընդունվող որոշումների հնարավոր հետևանքները երկարաժամկետ հատվածում.
* աշխատակիցների շահերը.
* հաճախորդների, մատակարարների և այլ անձանց հետ հարաբերությունների ամրապնդման անհրաժեշտությունը.
* գործունեության ազդեցությունը հասարակության և շրջակա միջավայրի վրա.
* գործարար հեղինակությունն ամրապնդող համապատասխան վարքագիծ դրսևորելու անհրաժեշտությունը.
* արդարամիտ գործելու անհրաժեշտությունը:

Խորհրդի անդամը որոշումներ կայացնելիս պարտավոր է լինել անկողմնակալ ու անաչառ և կիրառել անկախ դատողություն:

Խորհրդի անդամն իր պարտականությունները կատարելիս պարտավոր է դրսևորել ողջամիտ շրջահայացություն, աշխատասիրություն և արհեստավարժություն:

Խորհրդի անդամը պետք է արդյունավետ կերպով ստանձնել իր պարտականությունները: Նա պարտավոր է բավարար ժամանակ, ուշադրություն և էներգիա հատկացնել իր պարտականությունների պատշաճ կատարմանը: Խորհրդի յուրաքանչյուր անդամ պարտավոր է բացատրություն տալ խորհրդի նիստերից իր բացակայության վերաբերյալ: Կորպորատիվ կառավարման տարեկան զեկույցում պետք է տեղեկատվություն բացահայտվի խորհրդի նիստերին խորհրդի անդամների մասնակցության վերաբերյալ:

Խորհրդի անդամը պարտավոր է երրորդ անձանցից չընդունել այնպիսի օգուտներ, որոնք կարող են դիտարկվել որպես ոչ ողջամիտ և հանգեցնել կազմակերպության և (կամ) դրա հետ փոխկապակցված անձանց հետ շահերի բախման:

Եթե խորհրդի անդամն ունի անձնական ուղղակի կամ անուղղակի շահագրգռվածություն կազմակերպության կողմից կնքվող գործարքում կամ ձեռքբերվող պայմանավորվածություններում, ապա նա պարտավոր է այդ մասին հայտնել խորհրդին՝ մինչև գործարքի կնքումը կամ պայմանավորվածության ձեռքբերումը և ներկա չլինել գործարքը կնքելու մասին որոշման քննարկմանը և քվեարկությանը:

Իր պարտականություններն իրականացնելիս խորհրդի անդամը պարտավոր է ապահովել հավասար և արդարացի վերաբերմունք նույն տեսակի (դասի) բոլոր բաժնետերերի նկատմամբ, պաշտպանել նրանց իրավունքները և օրինական շահերը, նպաստել կազմակերպության և նրա շահակիցների միջև կառուցողական երկխոսության հաստատմանը:

Խորհրդի անդամն իր պարտականությունները պարտավոր է կատարել անձամբ: Դրանց կատարումը չի կարող փոխանցվել այլ անձի:

**ՍԿԶԲՈՒՆՔ II.9. Խորհրդի էթիկական հանձնառությունը**

**Խորհուրդը պետք է հետևի բարձր էթիկական չափորոշիչների:**

**ԲԱՑԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ**

Բարձր էթիկական չափորոշիչներին հետևելը բխում է կազմակերպության երկարաժամկետ շահերից, նպաստում է դրա նկատմամբ վստահության և կորպորատիվ հեղինակության բարձրացմանը:

Խորհուրդն առանցքային դեր ունի կազմակերպության «էթիկական տոնի» սահմանման հարցում:

Խորհուրդը պետք է ստանձնի կազմակերպության կորպորատիվ էթիկան կառավարելու և հակակոռուպցիոն համապատասխանությունն ապահովելու հանձնառությունը՝ էթիկայի և համապատասխանության ծրագրի ներդրման և դրա արդյունավետ գործունեությունն ապահովելու միջոցով:

Խորհուրդը պետք է հաստատի կազմակերպության կորպորատիվ վարքականոնները և կազմակերպության էթիկական ու հակակոռուպցիոն համապատասխանությունը խթանող կորպորատիվ քաղաքականությունները:

Խորհուրդը պետք է ապահովի, որ կորպորատիվ վարքականոնները և քաղաքականությունները ներառեն կազմակերպության շահակիցների և ընդհանուր առմամբ հանրության հետ հարաբերվելու սկզբունքներն ու կանոնները:

Խորհուրդը պետք է հետևի, որ կազմակերպության կորպորատիվ վարքականոնները և քաղաքականությունները հասանելի լինեն աշխատակիցներին և այլ շահակիցներին:

**ՍԿԶԲՈՒՆՔ II.10. Տեղեկատվություն և մասնագիտական խորհրդատվություն ստանալու խորհրդի անդամների իրավունքները**

**Իր պարտականությունները պատշաճ կատարելու համար խորհրդի անդամը պետք է հասանելիություն ունենա արդիական, հավաստի և համապատասխան տեղեկատվության, ինչպես նաև արտաքին անկախ խորհրդատվության:**

**ԲԱՑԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ**

Խորհրդի անդամների կողմից տեղեկացված որոշումներ կայացնելու նպատակով նրանք պետք է հասանելիություն ունենան կազմակերպության կորպորատիվ քարտուղարի ծառայություններին:

Խորհրդի անդամի կողմից տեղեկացված որոշումների կայացմանը նպաստում են ներքին աուդիտորը, ռիսկերի կառավարման և համապատասխանության ապահովման գործառույթները:

Իր պարտականությունները պատշաճ իրականացնելու համար խորհրդի ոչ գործադիր անդամն իրավունք ունի հիմնավոր պահանջ առաջադրել կազմակերպության հաշվին արտաքին անկախ խորհրդատու ներգրավելու վերաբերյալ:

**ՍԿԶԲՈՒՆՔ II.11. Խորհրդի գնահատումը**

**Խորհուրդը կանոնավոր հիմունքներով պետք է գնահատի իր կատարողականը և որոշի իր անդամների փորձառության ու կարողությունների համադրության պատշաճությունը:**

**ԲԱՑԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ**

Խորհրդի գնահատումը նպատակ է հետապնդում բացահայտել խորհրդի՝ որպես մեկ ամբողջության և դրա յուրաքանչյուր անդամի արդյունավետ գործելու ունակությունը: Խորհուրդն իր գործունեությունը պետք է կազմակերպի գնահատման արդյունքների հիման վրա:

Գնահատման են ենթակա խորհրդի, դրա հանձնաժողովների, նախագահի և անդամների կատարողականները:

Առնվազն հինգ տարին մեկ անգամ խորհուրդը պետք է գնահատվի արտաքին գնահատողի կողմից: Խորհուրդը տարեկան առնվազն մեկ նիստ պետք է նվիրի իր գործունեության գնահատմանը:

Եթե խորհրդի գործունեությունը գնահատվում է արտաքին գնահատողի կողմից, ապա դրա մասին տեղեկատվությունը բացահայտվում է կազմակերպության կորպորատիվ կառավարման զեկույցում՝ արտաքին գնահատողի՝ կազմակերպության կամ խորհրդի անդամների հետ ունեցած կապի առկայության (բացակայության) մասին հայտարարության հետ միասին: Խորհրդի որոշմամբ խորհրդի գնահատման մասին տեղեկատվությունը, այդ թվում` արդյունքները կարող են բացահայտվել կազմակերպության կորպորատիվ կառավարման զեկույցում:

**ՍԿԶԲՈՒՆՔ II.12. Խորհրդի անդամների շարունակական մասնագիտական զարգացումը և խորհրդի նոր անդամների կողմնորոշումը**

**Խորհուրդը պետք է ապահովի իր գիտելիքների և գործունեության համապատասխանությունը կազմակերպության աճին և կառուցվածքի բարդացմանը:**

**ԲԱՑԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ**

Խորհուրդը պարտավոր է ապահովել իր անդամների շարունակական մասնագիտական զարգացումը:

Խորհուրդը պարտավոր է իր նոր անդամների համար անցկացնել ներածական դասընթացներ՝ ներկայացնելու կազմակերպության գործունեության ոլորտը ու մրցակցային միջավայրը, կազմակերպության կառավարման ու կորպորատիվ կառուցվածքը, խորհրդի և գործադիր մարմնի կազմը, այդ թվում՝ առանցքային աշխատակիցներին, կազմակերպության գործարար մոդելի առանձնահատկությունները, արտադրական (ծառայությունների), տեխնոլոգիական, ֆինանսական, սոցիալական, բնապահպանական գործընթացները, հիմնական ռիսկերը, կազմակերպության գործունեության ոլորտը կարգավորող իրավական դաշտը, հաճախորդների, գործընկերների և այլ շահակիցների հիմնական շրջանակը, ինչպես նաև խորհրդի կողմից էական համարվող այլ տեղեկատվություն:

**ՍԿԶԲՈՒՆՔ II.13. Խորհրդի անդամների առաջադրումը**

**Խորհրդի անդամների առաջադրման և ընտրության գործընթացները պետք է լինեն թափանցիկ ու կանոնակարգված: Խորհրդի անդամների ընտրությունը պետք է հիմնվի օբյեկտիվ չափանիշների վրա:**

**ԲԱՑԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ**

Խորհրդի կազմը պետք է պարբերաբար թարմացվի՝ երաշխավորելու, որ խորհրդի կարողությունները բավարար են արագ փոփոխվող գործարար մարտահրավերներին արձագանքելու համար: Թարմ մտածելակերպը և նոր հեռանկարները պետք է հավասարակշռվեն կազմակերպությունում գործելու փորձառության հետ:

Խորհուրդը պետք է պլանավորի իր սերնդափոխությունը:

Խորհրդի սերնդափոխության պլանավորումը պետք է հիմնվի կազմակերպության ռազմավարության և խորհրդի գնահատման արդյունքների վրա:

Իր սերնդափոխությունը պլանավորելիս խորհուրդը պետք է.

1. մշակի խորհրդի անդամի ընտրության չափանիշներ, որոնք վերաբերում են անդամի գիտելիքներին, կարողություններին, փորձառությանը և անձնային հատկանիշներին,
2. կազմակերպության բազմազանության քաղաքականությանը համապատասխան ապահովի խորհրդի կազմի բազմազանությունը,
3. որոշի խորհրդի քանակական կազմը,
4. մշակի խորհրդի անդամի թեկնածուներին որոնելու ու ներգրավելու պլան:

Խորհրդի ոչ գործադիր անդամի թեկնածուի որոնումը կարող է կատարվել նաև բաց գովազդի և (կամ) արտաքին խորհրդատուի՝ խորհրդի անդամի ներգրավման գծով ծառայություններ մատուցող անձի միջոցով:

Եթե խորհուրդը ներգրավում է արտաքին խորհրդատուի, ապա վերջինիս մասին տեղեկատվությունը պետք է բացահայտվի կորպորատիվ կառավարման զեկույցում՝ կազմակերպության կամ խորհրդի անդամների ու գործադիր մարմնի հետ ունեցած որևէ կապի առկայության (բացակայության) մասին հայտարարության հետ միասին:

Եթե խորհրդի գործող անդամը գտնվում է հնարավոր թեկնածուների ցանկում (վերընտրվում է), ապա խորհուրդը պետք է ներկայացնի դրա պատշաճ հիմնավորումը:

**ՍԿԶԲՈՒՆՔ II.14. Խորհրդի և գործադիր մարմնի հարաբերությունները**

**Խորհրդի և գործադիր մարմնի հարաբերությունները պետք է կառուցվեն փոխադարձ հարգանքի ու պատասխանատվության վրա:**

**ԲԱՑԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ**

Խորհրդի և գործադիր մարմնի միջև կառուցողական հարաբերություններ ձևավորելու համար նրանք պետք է հստակ ըմբռնեն միմյանց պարտականությունների շրջանակը և սպասումները:

Խորհուրդը գործադիր մարմնից պետք է ակնկալի՝

1. կազմակերպության ընթացիկ գործունեության արդյունավետ ղեկավարում,
2. կազմակերպության կորպորատիվ մշակույթի կառավարում՝ խորհրդի կողմից սահմանված արժեքներին և կորպորատիվ վարքականոններին ու քաղաքականություններին համապատասխան,
3. կազմակերպության ռազմավարության, գործարար պլանների և բյուջեների մշակում, խորհրդի հաստատմանը ներկայացում, դրանց և կատարողականի թիրախային ցուցանիշների իրագործում,
4. կազմակերպության աշխատակիցների սերնդափոխության պլանավորում,
5. կազմակերպության ներքին հսկողության և ռիսկերի կառավարման համակարգի անխափան գործունեության ապահովում և դրա բարելավմանն աջակցում,
6. էթիկայի և հակակոռուպցիոն համապատասխանության համակարգի անխափան գործունեության ապահովում և դրա բարելավմանն աջակցում,
7. կազմակերպության ֆինանսական և ոչ ֆինանսական հաշվետվությունների արժանահավատության ապահովում,
8. կազմակերպության բաժնետերերի ու շահակիցների հետ արդյունավետ ու կառուցողական հարաբերությունների ձևավորում,
9. կազմակերպության խորհրդի նիստերի օրակարգում հարցերի առաջարկում,
10. կազմակերպության կորպորատիվ կառավարման համակարգի բարելավմանը միտված առաջարկների ներկայացում խորհրդին,
11. բաժնետերերի ու խորհրդի կողմից առաջադրված հարցերին համապարփակ պատասխանների ապահովում,
12. խորհրդի և իր գործունեությունը սահմանափակող փաստերի ու խնդիրների վերաբերյալ խորհրդին ժամանակին տեղեկացում,
13. ընթացիկ ղեկավարման շրջանակներում իրազեկված, բարեխիղճ, ողջամիտ, տրամաբանված և հավասարակշռված որոշումների կայացում:

Գործադիր մարմինը խորհրդից պետք է ակնկալի՝

1. կազմակերպության արժեքների և կորպորատիվ վարքականոնների ու քաղաքականությունների սահմանում,
2. կազմակերպության ռազմավարության, գործարար պլանների, բյուջեների, կատարողականի թիրախային ցուցանիշների, ինչպես նաև իր պարտականությունների շրջանակի սահմանում,
3. կազմակերպության ներքին հսկողության և ռիսկերի կառավարման համակարգի, այդ թվում՝ էթիկայի և հակակոռուպցիոն համապատասխանության ու հաշվետվողական համակարգի ձևավորում,
4. կազմակերպության ռազմավարության ու գործարար պլանների իրագործման հարցերում խորհրդատվական աջակցություն, կանոնավոր կապ ու երկկողմանի հաղորդակցություն,
5. ընթացիկ գործունեության ղեկավարման գործընթացում միջամտության բացառում,
6. իր գործունեության գնահատում, նվաճումների ճանաչում և դրանց համարժեք վարձատրության ապահովում:

***Գլուխ III. Ներքին հսկողության և ռիսկերի կառավարման համակարգ***

**ՍԿԶԲՈՒՆՔ III.1. Ներքին հսկողության և ռիսկերի կառավարման համակարգ և դրա հիմնական բաղկացուցիչները**

**Կազմակերպությունը պետք է ունենա ներքին հսկողության և ռիսկերի կառավարման համակարգ, որն օբյեկտիվ և արդարացի պատկերացում է տալիս կազմակերպության ընթացիկ և հեռանկարային վիճակի մասին և նպաստում է կազմակերպությունում տեղեկացված ու ողջամիտ որոշումների կայացմանը:**

**ԲԱՑԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ**

Կազմակերպության ներքին հսկողության և ռիսկերի կառավարման համակարգը պետք է նպաստի կազմակերպության արժանահավատ և ամբողջական հաշվետվողականությանը, խթանի կազմակերպության գործունեության արդյունավետությունն ու թափանցիկությունը:

Կազմակերպության ներքին հսկողության և ռիսկերի կառավարման համակարգը պետք է համահունչ լինի կազմակերպությանը ներհատուկ ռիսկերին, այդ թվում` կենսակայունության էական ռիսկերին, գործարար գործընթացների և մոդելի բարդությանը:

Հսկողական գործառույթի իրականացման համար պատասխանատու անձինք (ռիսկերի կառավարման գործառույթ, համապատասխանության ապահովման գործառույթ և ներքին աուդիտոր) պետք է ունենան իրենց պաշտոնին համապատասխան որակավորում, հստակ ըմբռնեն իրենց դերը կորպորատիվ կառավարման համակարգում, ունակ լինեն ընդունելու ողջամիտ որոշումներ իրենց պարտականությունները կատարելիս:

**ՍԿԶԲՈՒՆՔ III.2. Կազմակերպության ռիսկերի կառավարումը**

**Կազմակերպությունը պետք է ունենա ռիսկերի կառավարման գործառույթ, որն արդյունավետորեն և ամբողջությամբ հնարավորություն է տալիս իրագործելու ռիսկերի կառավարման ռազմավարությունը, ապահովում է կազմակերպության ռիսկերի մասին հաշվետվականությունն ու հաղորդակցությունը և կազմակերպության կողմից իր ռազմավարական նպատակներին հասնելու վերաբերյալ ձևավորում է ողջամիտ սպասումներ:**

**ԲԱՑԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ**

Կազմակերպության ռիսկերի կառավարման գործառույթի իրականացման համար պատասխանատու անձի նշանակումը, նրա լիազորությունների դադարեցումը, վարձատրության պայմանների հաստատումը, խրախուսման և կարգապահական պատասխանատվության միջոցների կիրառումն իրականացվում է կազմակերպության գործադիր մարմնի կողմից՝ խորհրդի համաձայնությամբ:

Ռիսկերի կառավարման գործառույթի իրականացման համար պատասխանատու անձը չի ներգրավվում կազմակերպության գործառնական գործընթացներում:

Ռիսկերի կառավարման գործառույթի իրականացման համար պատասխանատու անձը՝

1. բացահայտում և գնահատում է կազմակերպության գործունեությանը ներհատուկ էական ռիսկերը և աջակցում դրանց արդյունավետ կառավարմանը,
2. վերահսկում է ռիսկերի կառավարման գործընթացը՝ համոզվելու համար, որ ռիսկերի կառավարումը կատարվում է կազմակերպության ռիսկերի կառավարման մշակույթի, ռիսկերի ախորժակի և ռիսկերի սահմանաչափերի շրջանակում,
3. ձևավորում է խախտումների վաղ բացահայտման և կանխարգելման համակարգ,
4. ապահովում է ռիսկերի կառավարման վերաբերյալ հաշվետվողականությունը և հաղորդակցությունը,
5. առաջարկներ է ներկայացնում ռիսկերի կառավարման ռազմավարության, ռիսկերի ախորժակի և ռիսկերի սահմանաչափերի, ռիսկերի կառավարման քաղաքականության (ների) վերաբերյալ,
6. խորհրդի կողմից սահմանված պարբերականությամբ խորհրդին, գործադիր մարմնին, անհրաժեշտության դեպքում նաև հսկողական գործառույթներ իրականացնող այլ անձանց ռիսկերի կառավարման վերաբերյալ ներկայացնում է հաշվետվություններ,
7. ժամանակին և պատշաճ կարգով խորհրդին, գործադիր մարմնին տեղեկատվություն է տրամադրում այն բոլոր հանգամանքների մասին, որոնք կարող են էապես բացասաբար ազդել կազմակերպության ռիսկերի կառավարման համակարգի վրա:

Կազմակերպությունն իր ներքին իրավական ակտերով կարող է ընդլայնել ռիսկերի կառավարման համար պատասխանատու անձի գործառույթները:

**ՍԿԶԲՈՒՆՔ III.3. Կազմակերպության համապատասխանության ապահովումը**

**Կազմակերպությունը պետք է ունենա համապատասխանության ապահովման գործառույթ, որն արդյունավետորեն և ամբողջությամբ հնարավորություն է տալիս գնահատելու կազմակերպության համապատասխանության ռիսկը և նպաստում կազմակերպության իրավական ու էթիկական համապատասխանության ապահովմանը:**

**ԲԱՑԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ**

Համապատասխանության ապահովման գործառույթի իրականացման համար պատասխանատու անձի նշանակումը, նրա լիազորությունների դադարեցումը, վարձատրության պայմանների հաստատումը, խրախուսման և կարգապահական պատասխանատվության միջոցների կիրառումն իրականացվում է կազմակերպության գործադիր մարմնի կողմից՝ խորհրդի համաձայնությամբ:

Համապատասխանության ապահովման գործառույթի իրականացման համար պատասխանատու անձը չի ներգրավվում կազմակերպության գործառնական գործընթացներում:

Համապատասխանության ապահովման գործառույթի իրականացման համար պատասխանատու անձը՝

1. խթանում է պատասխանատու և բարեվարք վարվելակերպը կազմակերպությունում ու ապահովում կազմակերպության գործունեության համապատասխանությունը օրենքների և այլ իրավական ակտերի` ներառյալ կազմակերպության ներքին իրավական ակտերի պահանջներին,
2. աջակցում է աշխատակիցների գործունեության համապատասխանությանը օրենքների և այլ իրավական ակտերի` ներառյալ ներքին իրավական ակտերի պահանջներն արժևորող կորպորատիվ մշակույթի ձևավորմանը: Դա ներառում է կորպորատիվ վարքականոնների և կորպորատիվ այլ քաղաքականությունների ու ընթացակարգերի վերաբերյալ սեմինարների և քննարկումների պարբերաբար կազմակերպումը,
3. կառավարում է կազմակերպության գործունեության համապատասխանության ապահովման հետ կապված ռիսկերը, այդ թվում` կազմակերպության մատակարարման շղթայի,
4. գնահատում է կազմակերպության գործունեության վրա իրավական հնարավոր փոփոխությունների ազդեցությունը և դրա հետ կապված հնարավոր ռիսկերը,
5. կազմակերպության գործունեության համապատասխանությունն ապահովելու նպատակով առաջարկում և իր իրավասությունների շրջանակում իրագործում է ուղղիչ և կանխարգելիչ միջոցառումներ,
6. նպաստում է կազմակերպությունում էթիկայի և հակակոռուպցիոն համապատասխանության ծրագրի ներդրմանը և ապահովում դրա իրականացումը,
7. նպաստում է ազդարարման կառուցակարգերի ներդրմանը, որոնք հնարավորություն են տալիս կազմակերպության աշխատակիցներին (ներառյալ՝ գործադիր մարմնի անդամներին), դրանց ներկայացուցչական մարմիններին (առկայության դեպքում) և արտաքին շահակիցներին խորհրդին կամ այլ մարմնի գրավոր կամ բանավոր հաղորդել (ազդարարել) կազմակերպությունում տեղ գտած ոչ իրավաչափ գործողությունների և վարվելակերպի, այդ թվում՝ կոռուպցիոն բնույթի դեպքի կամ շահերի բախման, կամ կորպորատիվ վարքականոնների հետ կապված խախտման, կամ կազմակերպության շահերին ուղղված այլ վնասի կամ դրանց սպառնալիքի վերաբերյալ տեղեկությունների մասին,
8. խորհրդի կողմից սահմանված պարբերականությամբ խորհրդին, գործադիր մարմնին, անհրաժեշտության դեպքում նաև հսկողական գործառույթներ իրականացնող այլ անձանց ներկայացնում է հաշվետվություններ՝ համապատասխանության ապահովման գործընթացների վերաբերյալ,
9. ժամանակին և պատշաճ կարգով խորհրդին, գործադիր մարմնին տեղեկատվություն է տրամադրում այն բոլոր հանգամանքների մասին, որոնք կարող են էապես բացասաբար ազդել կազմակերպության համապատասխանության վրա:

Կազմակերպությունն իր ներքին իրավական ակտերով կարող է ընդլայնել համապատասխանության ապահովման համար պատասխանատու անձի գործառույթները:

**ՍԿԶԲՈՒՆՔ III.4. Կազմակերպության ներքին աուդիտը**

**Կազմակերպությունը պետք է ունենա ներքին աուդիտոր/ներքին աուդիտի ծառայություն, որն անկախ և օբյեկտիվ հավաստիացումներ ու խորհուրդներ է տրամադրում կազմակերպության խորհրդին և գործադիր մարմնին կազմակերպության ներքին հսկողության և ռիսկերի կառավարման, կառավարման համակարգերի համարժեքության ու արդյունավետության վերաբերյալ և աջակցում կազմակերպության նպատակների իրագործմանն ու գործունեության բարելավմանը:**

**ԲԱՑԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ**

Ներքին աուդիտորը/ներքին աուդիտի ծառայությունը անկախ է գործադիր մարմնից:

Ներքին աուդիտորը/ներքին աուդիտի ստորաբաժանման աշխատակիցները նշանակվում են խորհրդի կողմից: Ներքին աուդիտորը/ներքին աուդիտի ստորաբաժանումը հաշվետու է խորհրդին, իսկ աուդիտի հանձնաժողովի առկայության դեպքում` վերջինիս:

Խորհուրդը/աուդիտի հանձնաժողովը հաստատում է ներքին աուդիտի տարեկան ծրագիրը:

Ներքին աուդիտորը/ներքին աուդիտի ստորաբաժանման աշխատակիցները չեն կարող լինել կազմակերպության խորհրդի և գործադիր մարմնի անդամները ու դրանց հետ փոխկապակցված անձինք:

Ներքին աուդիտորը/ներքին աուդիտի ստորաբաժանման գործառույթները քաղաքացիաիրավական պայմանագրի կնքմամբ կարող են փոխանցվել կազմակերպության հետ աշխատանքային կամ գործարար հարաբերությունների մեջ չգտնվող անձի:

Ներքին աուդիտորի/ներքին աուդիտի ծառայության աշխատանքների պլանավորումը կատարվում է ռիսկերի գնահատման հիման վրա:

Ներքին աուդիտորը/ներքին աուդիտի ծառայությունը՝

1. դիտարկում և գնահատում է կորպորատիվ քաղաքականությունների, գործընթացների, դրանց փաստաթղթավորման և հսկողական գործառույթների կիրառման համարժեքությունը և արդյունավետությունը՝ կազմակերպության, խմբի (եթե կազմակերպությունը խմբի անդամ է), կազմակերպական միավորի կտրվածքով,
2. պարբերաբար գնահատում է ռիսկերի կառավարման, համապատասխանության ապահովման գործառույթների արդյունավետությունը և ռիսկերին դրանց համարժեքությունը,
3. գնահատում է կազմակերպության կառավարման տարբեր մակարդակներում որոշումների կայացման գործընթացները,
4. գնահատում է որոշումների կայացման գործընթացում օգտագործվող տեղեկատվության արժանահավատությունը,
5. ստուգում է ռիսկերի կառավարման արդյունավետությունը,
6. ստուգում է ֆինանսական հաշվետվություններում ակտիվների պատշաճ արտացոլումը, իսկ անհրաժեշտության դեպքում` ակտիվների ֆիզիկապես առկայությունը և ակտիվների պահպանման եղանակները, ինչպես նաև պարտավորությունների լիովին բացահայտված և պատճառաբանված լինելը,
7. ստուգում է աշխատակիցների և կազմակերպական միավորների կողմից կազմակերպության քաղաքականություններին և կարգերին (կանոնակարգերին, ընթացակարգերին, հրահանգներին, ուղեցույցներին) համապատասխան գործելը,
8. գնահատում է տեղեկատվական համակարգի անվտանգությունը,
9. խորհրդի/աուդիտի հանձնաժողովի կողմից սահմանված պարբերականությամբ խորհրդին/աուդիտի հանձնաժողովին ներկայացնում է հաշվետվություններ,
10. հաշվետվություններ է ներկայացնում գործադիր մարմնին՝ բացահայտված խախտումների ու անհամապատասխանությունների մասին տեղեկացնելու նպատակով,
11. ժամանակին և պատշաճ կարգով խորհրդին/աուդիտի հանձնաժողովին տեղեկատվություն է տրամադրում այն բոլոր հանգամանքների մասին, որոնք կարող են էապես բացասաբար ազդել նպատակներին հասնելու կազմակերպության կարողության վրա:

Կազմակերպությունը կարող է իր ներքին իրավական ակտերով ընդլայնել ներքին աուդիտորի/ներքին աուդիտի ծառայության գործառույթները:

***Գլուխ 4. Տեղեկատվության բացահայտում և թափանցիկություն***

**ՍԿԶԲՈՒՆՔ IV.1. Կազմակերպության տեղեկատվական քաղաքականությունը**

**Կազմակերպության կորպորատիվ կառավարման համակարգը պետք է ապահովի կազմակերպության թափանցիկությունը, այդ թվում՝ նրա ֆինանսական վիճակի, կատարողականի, կենսակայունության, սեփականության և կառավարման կառուցվածքների ու այլ էական հարցերի վերաբերյալ արժանահավատ և այժմեական տեղեկատվության ժամանակին բացահայտումը:**

**Կազմակերպության թափանցիկությունն անհրաժեշտ է կազմակերպության վերաբերյալ բաժնետերերի և ներդրողների կողմից տեղեկացված որոշումներ կայացնելու համար: Այն նաև կարող է օգնել հանրությանն ավելի լավ ըմբռնել կազմակերպության կառուցվածքը և գործունեությունը, կորպորատիվ քաղաքականություններն ու կատարողականը բնապահպանական, սոցիալական և պատշաճ կառավարման տեսանկյունից:**

**ԲԱՑԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ**

Կազմակերպությունը պետք է ունենա տեղեկատվական քաղաքականություն, որն ապահովում է կազմակերպության արդյունավետ հաղորդակցումն իր բաժնետերերի, շահակիցների և լայն հասարակության հետ ընդհանրապես: Տեղեկատվական քաղաքականությունն առնվազն պետք է սահմանի կազմակերպության կողմից տեղեկատվության բացահայտման նպատակները, սկզբունքները, ժամկետները, պարբերականությունը, կարգն ու հաղորդակցման ուղիները, բացահայտման ենթակա տեղեկատվության ցանկը, եթե այն գերազանցում է օրենսդրությամբ նախատեսվածը:

Բացահայտվող տեղեկատվության ցանկը որոշելիս սեփական մրցակցային դիրքերը չվտանգելու նպատակով՝ կազմակերպությունը պետք է այն հավասարակշռի իր առևտրային շահի հետ:

Տեղեկատվական քաղաքականությունը պետք է նախատեսի տեղեկատվության հավասար և տնտեսապես արդյունավետ հասանելիության ապահովման Տեղեկատվության պարբերական բացահայտումները պետք է ուղեկցվեն կազմակերպության էական զարգացումների վերաբերյալ տեղեկատվության բացահայտմամբ:

Տեղեկատվություն ստանալու բաժնետիրոջ իրավունքի իրացումը չպետք է ուղեկցվի ավելորդ բարդություններով: Կազմակերպությունը պետք է սահմանի բաժնետիրոջ կողմից տեղեկատվական պահանջի ներկայացման, դրա հիման վրա տեղեկատվության բացահայտման և փաստաթղթերի տրամադրման կարգը:

Կազմակերպությունը պետք է երաշխավորի գաղտնի, ներքին տեղեկությունների պահպանումը և տեղեկատվական իր համակարգերի անվտանգությունը:

**ՍԿԶԲՈՒՆՔ IV.2. Կազմակերպության հաշվետվությունները**

**Կազմակերպության կողմից տեղեկատվության բացահայտումը պետք է ներառի, սակայն չսահմանափակվի տարեկան հաշվետվությունների հրապարակմամբ:**

**ԲԱՑԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ**

Կազմակերպության տարեկան հաշվետվությունը պետք է ներառի՝

1. խորհրդի նախագահի և գործադիր մարմնի ղեկավարի ուղերձը,
2. գործադիր մարմնի զեկույցը, որը պետք է ներառի հաշվետու ժամանակահատվածում կազմակերպության կատարողականի՝ ներառյալ հիմնական ռիսկերի (այդ թվում՝ սոցիալական, բնապահպանական) վերլուծությունը, գործունեության կանխատեսումները և հնարավոր ռիսկերը ու դրանք կառավարելու եղանակները,
3. կազմակերպության ֆինանսական հաշվետվությունները և դրանց վերաբերյալ աուդիտորական կազմակերպության եզրակացությունը,
4. կազմակերպության նպատակները և կենսակայունության վերաբերյալ հաշվետվությունը, որը ներառում է`
   1. կենսակայունության քաղաքականության նկարագրությունը և դրա շրջանակները, ներառյալ` կազմակերպության մատակարարման շղթայի վրա դրա տարածումը․
   2. կենսակայունության ժամկետային թիրախներն ու դրանց ընտրության հիմնավորումը, դրանց հասնելու ուղղությամբ գրանցված առաջընթացի նկարագրությունը և/կամ փաստացի կամ հավանական անբարենպաստ ազդեցությունների կանխմանը, մեղմմանը, շտկմանը կամ դադարեցմանն ուղղված գործողությունների արդյունքները.
   3. կենսակայունության համատեքստում խորհրդի և գործադիր մարմնի փորձաքննության ու հմտությունների նկարագրությունը:
5. շահագրգռվածության առկայությամբ (փոխկապակցված) գործարքներին վերաբերող տեղեկատվությունը,
6. Խորհրդի և գործադիր մարմնի անդամների հայտարարությունն այն մասին, որ իրենց լավագույն տեղեկացվածության համաձայն տարեկան հաշվետվությունը ճշգրիտ և լիարժեք ձևով է արտացոլում կազմակերպության ակտիվների և պարտավորությունների, ֆինանսական վիճակի, եկամուտների և ծախսերի իրական պատկերը, իսկ գործադիր մարմնի զեկույցը՝ ճշգրիտ և լիարժեք ձևով է արտացոլում կազմակերպության ընդհանուր վիճակը, գործարար արդյունքները և զարգացումը, և ներառում է այն հիմնական ռիսկերի նկարագիրը, որի հետ առնչվել կամ առնչվում է կազմակերպությունը:
7. կազմակերպության կորպորատիվ կառավարման զեկույցը, որը ներառում է`
   1. կազմակերպության վարչակազմակերպական և կորպորատիվ կառուցվածքի նկարագրությունը,
   2. նշանակալից բաժնետերերի, այդ թվում` իրական շահառուների, մասին տեղեկատվությունը (անուն, ազգանուն/անվանում, բաժնեմասնակցություն),
   3. խորհրդի անդամների հակիրճ կենսագրությունը (տարիք, կրթություն, փորձառություն, ներկա աշխատատեղ, այլ խորհուրդներում ներգրավվածություն, որակավորումներ, պարգևներ և այլն), պաշտոնավարման ժամկետը, խորհրդում կարգավիճակը (նախագահ, գործադիր անդամ, ոչ գործադիր անդամ, ոչ գործադիր անկախ անդամ), խորհրդի նիստերին խորհրդի անդամների մասնակցության վերաբերյալ տվյալները, խորհրդի անկախ անդամների անկախության չափանիշներին համապատասխանության արդյունքները, խորհրդի հանձնաժողովների գործունեության տարեկան զեկույցը, խորհրդի (հանձնաժողովների), ոչ գործադիր անդամների կողմից հրավիրված նիստերի քանակը, դրանց հրավիրման եղանակը և նախաձեռնող անձի (անձանց) տվյալները, խորհրդի անդամների շարունակական մասնագիտական զարգացման, գնահատման մասին տեղեկատվությունը, խորհրդի կողմից ընդունված և վերանայված քաղաքականությունների ու ներքին իրավական ակտերի անվանումները, խորհրդի (անհատական կամ ընդհանուր) տարեկան վարձատրության վերաբերյալ տեղեկատվությունը և վարձատրության կապը կենսակայունության կորպորատիվ թիրախների հետ, կազմակերպության գործարքներում ու պայմանավորվածություններում շահագրգռվածության բացահայտման վերաբերյալ խորհրդի անդամի հայտարարությունը,
   4. գործադիր մարմնի (անհատական կամ ընդհանուր) տարեկան վարձատրության վերաբերյալ տեղեկատվությունը և վարձատրության կապը կենսակայունության կորպորատիվ թիրախների հետ,
   5. կազմակերպության բաժնետոմսերի քանակը, որոնք հանդիսանում են խորհրդի և գործադիր մարմնի անդամների սեփականությունը,
   6. աուդիտորական կազմակերպության անվանումը և վարձատրությունը, ինչպես նաև նրա անկախության փաստի ստուգման արդյունքները,
   7. կազմակերպության կողմից թողարկված և տեղաբաշխված բաժնետոմսերով ամրագրվող իրավունքները՝ ըստ դրանց տեսակների (դասերի),
   8. կորպորատիվ կառավարման վերաբերյալ կազմակերպությանը և խորհրդին խորհրդատվական ծառայություններ, այդ թվում՝ խորհրդի գնահատման, խորհրդի անդամի ներգրավման գծով ծառայություններ մատուցած անձանց մասին տեղեկատվությունը և վարձատրությունը,
   9. կորպորատիվ կառավարման տարեկան հայտարարագիրը,
   10. խորհրդի հայեցողությամբ այլ տեղեկատվություն։

Օրենսդրական սահմանափակումների շրջանակում տարեկան հաշվետվության մեջ արտացոլված էական տեղեկատվության կամ փաստի փոփոխության դեպքում կազմակերպությունը պարտավոր է ողջամիտ ժամկետներում բացահայտել համապատասխան տեղեկատվությունը կամ փաստերը:

**ՍԿԶԲՈՒՆՔ IV.3. Կազմակերպության համացանցային էջը**

**Կազմակերպությունը պետք է ունենա համացանցային էջ, որն ապահովում է կազմակերպության մասին համապատասխան տեղեկատվության հավասար, ժամանակին և տնտեսապես արդյունավետ հասանելիությունը:**

**ԲԱՑԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ**

Կազմակերպության համացանցային էջը պետք է պարունակի կորպորատիվ կառավարմանը վերաբերվող բաժին, որը պարբերաբար պետք է թարմացվի:

Կորպորատիվ կառավարման բաժինը պետք է պարունակի, սակայն չսահմանափվի հետևյալ տեղեկատվությամբ՝

1. կազմակերպության առաքելությունը, տեսլականը, նպատակները, այդ թվում` կենսակայունության թիրախները, արժեքները,
2. կազմակերպության կանոնադրությունը` փոփոխություններով հանդերձ,
3. կազմակերպության վարչակազմակերպական և կորպորատիվ կառուցվածքը,
4. կազմակերպության նշանակալից բաժնետերերի, այդ թվում` իրական շահառուների մասին տեղեկատվությունը,
5. կազմակերպության վարքականոնները և կորպորատիվ քաղաքականությունները,
6. խորհրդի անդամների հակիրճ կենսագրությունը (տարիք, կրթություն, փորձառություն, ներկա աշխատատեղ, այլ խորհուրդներում ներգրավվածություն, որակավորումներ, պարգևներ և այլն), կարգավիճակը և պարտականությունների շրջանակը խորհրդում,
7. գործադիր մարմնի անդամների հակիրճ կենսագրությունը,
8. ռիսկերի կառավարման և համապատասխանության ապահովման գործառույթներն իրականացնող անձանց, ներքին աուդիտորի, կորպորատիվ քարտուղարի հակիրճ կենսագրությունը,
9. խորհրդի (հանձնաժողովների), գործադիր մարմնի, ռիսկերի կառավարման և համապատասխանության ապահովման գործառույթներ իրականացնող անձանց, ներքին աուդիտորի, կորպորատիվ քարտուղարի գործունեության կանոնակարգերը,
10. աուդիտորական կազմակերպության ընտրության կարգը,
11. նախորդ երեք տարիների տարեկան հաշվետվությունները,
12. ընդհանուր ժողովի հրավիրման հայտարարությունը, ընդհանուր ժողովում քննարկվելիք տեղեկատվությունն ու փաստաթղթերը,
13. Կանոնագրքով նախատեսված այլ տեղեկատվություն:

Կազմակերպությունն իր ներքին իրավական ակտերով կարող է ընդլայնել համացանցային էջի միջոցով հրապարակման ենթակա տեղեկատվության ցանկը:

**ՍԿԶԲՈՒՆՔ IV.4. Կազմակերպության արտաքին աուդիտը**

**Կազմակերպությունը պետք է ենթարկվի արտաքին աուդիտի անկախ, կոմպետենտ և բարձր որակավորում ունեցող աուդիտորի կողմից` աուդիտի, էթիկայի և անկախության միջազգային չափորոշիչներին համապատասխան` խորհրդին ու բաժնետերերին ողջամիտ հավաստում տրամադրելու համար առ այն, որ կազմակերպության ֆինանսական հաշվետվությունները բոլոր էական առումներով, արժանահավատորեն արտացոլում են նրա ֆինանսական վիճակը, գործունեության ֆինանսական արդյունքները և բոլոր էական առումներով պատրաստվել են ֆինանսական հաշվետվությունների կիրառելի շրջանակին համապատասխան:**

**Աուդիտորական կազմակերպությունը/աուդիտորը պետք է հաշվետու լինի բաժնետերերին և հանրային շահի տեսանկյունից կազմակերպության նկատմամբ ստանձնի պատշաճ մասնագիտական շրջահայացության պարտավորություն: ԲԱՑԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ**

Կազմակերպությունը պետք է ունենա աուդիտորորական կազմակերպության ընտրության ձևակերպված և փաստաթղթավորված չափանիշներ, որոնք հնարավորություն են տալիս որոշել դրա անկախությունը կազմակերպությունից, խորհրդից, գործադիր մարմնից ու նշանակալից բաժնետիրոջից (բաժնետերերից):

Աուդիտորական կազմակերպության անկախությունն ապահովելու համար կազմակերպությունը պետք է ունենա դրա ընտրության կարգ, որը կարող է նախատեսել աուդիտորական կազմակերպության և աուդիտորների ռոտացիայի ժամկետների, կազմակերպության կողմից նախկին աուդիտորին աշխատանքի ընդունելու ժամկետային, ինչպես նաև աուդիտորի կամ նրա ընտանիքի անդամների կողմից շահագրգռվածություն ունենալու կամ կառավարմանը մասնակցելու սահմանափակումների մասին դրույթներ:

Բաժնետերն իրավունք ունի խորհրդից պահանջել աուդիտորական կազմակերպության անկախության վերաբերյալ լրացուցիչ տեղեկատվություն:

Աուդիտորական կազմակերպությունը ստուգում է նաև կազմակերպության ներքին հսկողության և ռիսկերի կառավարման համակարգը:

Աուդիտորական կազմակերպությունը կարող է կազմակերպությանը մատուցել օրենքով չարգելված այլ ոչ աուդիտորական բնույթի ծառայություններ բացառապես խորհրդի/աուդիտի հանձնաժողովի թույլտվությամբ:

Աուդիտորական կազմակերպության վերաբերյալ բաժնետերերին բացահայտման է ենթակա հետևյալ տեղեկատվությունը՝

1. կազմակերպությանը աուդիտորական ծառայությունների մատուցման դիմաց տրվող վարձատրության մասին տեղեկատվությունը,
2. կազմակերպությանը ոչ աուդիտորական բնույթի ծառայությունների մատուցման և դրանց դիմաց տրվող վարձատրության մասին տեղեկատվությունը,
3. կազմակերպության կամ դրա հետ փոխկապակցված այլ կազմակերպությունների հետ համագործակցելու տարիները,
4. աուդիտորական կազմակերպության և նշանակալից բաժնետերերի, խորհրդի և գործադիր մարմնի անդամների, ինչպես նաև կազմակերպության հետ փոխկապակցված այլ կազմակերպությունների (առկայության դեպքում) հետ էական գործարար հարաբերության մասին տեղեկատվություն,
5. աուդիտորի՝ կազմակերպությունում կամ դրա հետ փոխկապակցված կազմակերպություններում նախկինում աշխատելու վերաբերյալ տեղեկատվությունը:

Աուդիտորը պարտավոր է խորհրդի կամ աուդիտի հանձնաժողովի նախագահին հայտնել բոլոր այն հանգամանքների մասին, որոնք կարող են էապես բացասաբար ազդել իր անկախության ու անաչառության վրա կազմակերպության աուդիտն իրականացնելիս:

Խորհուրդը/աուդիտի հանձնաժողովը պետք է կանոնավոր հանդիպումներ ունենա աուդիտորների հետ:

***Գլուխ 5. Կազմակերպության հարաբերությունները շահակիցների հետ***

**ՍԿԶԲՈՒՆՔ V.1. Կազմակերպության շահակիցները կորպորատիվ կառավարման համակարգում**

**Կորպորատիվ կառավարման համակարգը պետք է ճանաչի շահակիցների իրավունքները, դերերն ու շահերը և խրախուսի կազմակերպության, բաժնետերերի ու շահակիցների միջև ակտիվ համագործակցությունը, որն ուղղված միտված շահակիցների համար արժեքի, կենսակայուն և դիմակայուն կազմակերպության ձևավորմանը:**

**ԲԱՑԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ**

Շահակիցների ներդրումն արժեքավոր ռեսուրս է մրցունակ ու շահութաբեր բիզնես ձևավորելու համար: Կազմակերպության և բաժնետերերի երկարաժամկետ շահերից է բխում էական շահակիցների բացահայտումը, օրինական շահերի ճանաչումը և դրանց հետ համագործակցության խթանումը:

Շահակիցների նկատմամբ կազմակերպությունները կարող են ստանձնել օրենսդրությամբ և պայմանագրերով նախատեսվածը գերազանցող պարտավորություններ:

Շահակիցները պետք է կարողանան խորհրդին և/կամ իրավասու այլ մարմինների ազատորեն, առանց սահմանափակումների ու հետապնդումների կամ խտրական վերաբերմունքի հայտնել իրենց մտահոգությունները կազմակերպության անօրինական կամ ոչ էթիկական գործելաոճի վերաբերյալ: Անօրինական և ոչ էթիկական վարքագծի վերաբերյալ բողոքների ներկայացման նպատակով կազմակերպությունը պետք է մշակի և ներդնի ազդարարման քաղաքականություն, ընթացակարգեր ու կառուցակարգեր:

Շահակիցների հետ հարաբերությունների մասին կազմակերպությունը հաղորդակցվում է կենսակայունության հաշվետվությունների միջոցով: