

Дереккөз: «ПАРАГРАФ» ақпараттық жүйесі

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

«Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі»
акционерлік қоғамы Басқармасының
2018 жылғы 06 ақпандағы № 05/18 шешімімен
БЕКІТІЛДІ

Атауында және бүкіл мәтін бойынша «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамы» деген сөздер «Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» АҚ Басқармасының 10.08.22 жылғы шешіміне сәйкес (№ 32/22 хаттама) «Қазақстан тұрғын үй компаниясы» акционерлік қоғамы» деген сөздермен ауыстырылды (ескі ред. қар.)

«Қазақстан тұрғын үй компаниясы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі

(10.08.2022 ж. жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Мазмұны

- [1-тарау. Жалпы ережелер](#)
- [2-тарау. Қоғам туралы ақпарат](#)
- [3-тарау. Қоғамның корпоративтік басқару қағидаттары](#)
- [Анықтамасы мен қағидаттары](#)
- [4-тарау. Өкілеттіктерді ажырату қағидаты](#)
- [5-тарау. Жалғыз акционердің құқықтары мен мүдделерін қорғау қағидаты](#)
- [1-параграф. Жалғыз акционердің құқықтарын қамтамасыз ету](#)
- [2-параграф. Дивидендтік саясат](#)
- [6-тарау. Қоғамды Директорлар кеңесі мен басқарманың тиімді басқаруы қағидаты](#)
- [1-параграф. Тиімді Директорлар кеңесі](#)
- [2-параграф. Директорлар кеңесі мүшелерінің сыйақысы](#)
- [3-параграф. Директорлар кеңесінің комитеттері](#)
- [4-параграф. Стратегиялық жоспарлау комитеті](#)
- [5-параграф. Аудит жөніндегі комитет](#)
- [6-параграф. Кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитет](#)
- [7-параграф. Директорлар кеңесінің қызметін ұйымдастыру](#)
- [8-параграф. Директорлар кеңесінің қызметін бағалау](#)
- [9-параграф. Қоғамның корпоративтік хатшысы](#)
- [10-параграф. Қоғам омбудсмені](#)
- [11-параграф. Қоғамның Директорлар кеңесі жанындағы Ішкі аудит қызметі](#)
- [12-параграф. Басқарма](#)
- [13-параграф. Қоғамның Басқарма мүшелерін бағалау және марапаттау](#)
- [7-тарау. Тұрақты даму қағидаты](#)
- [8-тарау. Тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және ішкі аудит қағидаты](#)
- [1-параграф. Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау](#)
- [2-параграф. Ішкі аудит](#)
- [9-тарау. Корпоративтік қатығыстар мен мүдделер қатығысын реттеу қағидаты](#)
- [1-параграф. Корпоративтік қатығыстарды реттеу](#)
- [2-параграф. Мүдделер қатығысын реттеу](#)
- [10-тарау. Қоғамның қызметі туралы ақпаратты ашудың ашықтығы мен объективтілігі қағидаттары](#)

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

[11-тарау. Іскери серіктестермен өзара әрекеттесу](#)

[12-тарау. Қорытынды ережелер](#)

1-тарау. Жалпы ережелер

1. «Қазақстан тұрғын үй компаниясы» акционерлік қоғамының (бұдан әрі - Қоғам) корпоративтік басқару кодексі (бұдан әрі - Кодекс) Қоғам ішіндегі және басқа да мүдделі тараптармен қарым-қатынастарда тиімділікті, ашықтықты, есептілікті, іскерлік әдептің жоғары деңгейін қамтамасыз ету үшін өз қызметі процесінде Қоғам ұстанатын қағидалар мен ұсынымдардың жиынтығы болып табылады.

Кодекс Қоғамның корпоративтік басқаруының экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының тиісті стандарттарына сәйкестігін қамтамасыз ету мақсатында әзірленді.

2. Осы Кодекстің мақсаттары Қоғамдағы корпоративтік басқаруды жетілдіру, басқарудың ашықтығы мен тиімділігін қамтамасыз ету, Қоғамның тиісті корпоративтік басқару стандарттарын ұстануға бейімділігін растау болып табылады.

Атап айтқанда:

1) Қоғамды басқару заңдылық қағидатын және жауапкершіліктің тиісті деңгейін сақтай отырып, Қоғамның құндылығын және Жалғыз акционер үшін өзге де пайданы барынша арттыру үшін өкілеттіктерді, есептілік пен тиімділікті нақты ажырата отырып жүзеге асырылады;

2) ақпаратты ашу, ашықтық, оның ішінде қоғамға мемлекеттің қатысуын ақтайтын мақсаттарды мұқият бағалау, ашу және мерзімді қайта қарау қамтамасыз етіледі;

3) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйелері тиісінше жұмыс істейді;

4) Қоғамның және жалпы жұртшылықтың жоғары мүдделеріне негізделген шешімдерден өзгеше шешімдерге әкеп соғуы мүмкін мүдделер қақтығысының туындау тәуекелін барынша азайту.

3. Осы Кодекс Қазақстан Республикасында және әлемде дамып келе жатқан корпоративтік басқару практикасын ескере отырып, заңнаманың ережелеріне сәйкес әзірленді.

4. Қоғам өз қызметінде Кодекстің ережелерін қатаң сақтауға міндетті. Сәйкес келмеген жағдайда жылдық есепте ережелердің әрқайсысының сақталмау себептері туралы түсіндірмелер көрсету, мерзімді түрде (екі жылда бір реттен кем емес) корпоративтік басқаруды бағалауды (қажет болған жағдайда тәуелсіз бағалауды) жүргізу және тиісті нәтижелерді Қоғамның интернет-ресурсында орналастыру қажет.

5. Қоғамның лауазымды адамдары мен қызметкерлері осы Кодексте көзделген міндеттемелерді, оның ішінде Қоғаммен жасалған тиісті шарттар негізінде өзіне қабылдайды және оның Қоғамдағы ережелерін сақтауға міндеттенеді.

6. Қоғамның осы Кодекстің орындалуын бақылау Қоғамның Директорлар кеңесіне жүктеледі. Корпоративтік хатшы осы Кодексті тиісінше сақтау мәселелері бойынша Қоғамның Директорлар кеңесі мен атқарушы органына мониторинг жүргізеді және консультация береді, сондай-ақ жыл сайын оның қағидаттары мен ережелерін сақтау/сақтамау туралы есеп дайындайды. Кейіннен бұл есеп Директорлар кеңесінің тиісті комитетінің қарауына шығарылады, оны Директорлар кеңесі бекітеді және Қоғамның жылдық есебінің құрамына енгізіледі.

7. Осы Кодекстің ережелерін сақтамау жағдайлары Қоғамда корпоративтік басқаруды одан әрі жетілдіруге бағытталған тиісті шешімдер қабылдай отырып, Директорлар кеңесінің және Директорлар кеңесінің тиісті комитетінің отырыстарында қаралады.

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

8. Осы Кодексте мынадай негізгі ұғымдар пайдаланылады:

1) Жалғыз акционер - «Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы;

2) лауазымды адам - Директорлар кеңесінің (Бақылау кеңесінің), атқарушы органның мүшесі;

3) мүдделі тараптар - заңнама нормаларына, жасалған шарттарға (келісімшарттарға) немесе жанама байланысты Қоғамның қызметіне, оның өнімдеріне немесе қызметтеріне және соған байланысты іс-әрекеттерге ықпал ететін немесе ықпал етуі мүмкін жеке тұлғалар, заңды тұлғалар, жеке немесе заңды тұлғалар топтары; мүдделі тараптардың негізгі өкілдері акционерлер, қызметкерлер, клиенттер, өнім берушілер, мемлекеттік органдар, облигацияларды ұстаушылар, кредиторлар, инвесторлар, қоғамдық ұйымдар, Қоғам қызметі жүзеге асырылатын өңірлердің халқы болып табылады;

5) институционалдық инвестор - өзі тартқан ақшаны Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес бағалы қағаздарға және өзге де қаржы құралдарына инвестициялайтын заңды тұлға;

6) корпоративтік оқиғалар - «Акционерлік қоғамдар туралы», «Бухгалтерлік есеп және қаржылық есептілік туралы» және «Бағалы қағаздар рыногы туралы» Қазақстан Республикасының заңдарында, сондай-ақ Қоғамның Жарғысында айқындалған Қоғамның Жалғыз акционері мен инвесторларының мүдделерін қозғайтын, Қоғамның қызметіне елеулі ықпал ететін оқиғалар;

7) корпоративтік жанжал - Жалғыз акционер мен Қоғам органдары; Қоғам органдары, Директорлар кеңесі мен атқарушы орган мүшелері, Ішкі аудит қызметінің басшысы, корпоративтік хатшы арасындағы келіспеушіліктер немесе дау;

8) қызметтің негізгі көрсеткіштері (индикаторлары) (бұдан әрі - ҚНК) - Қоғам қызметінің тиімділігін бағалауға мүмкіндік беретін Қоғам қызметінің, Қоғамның лауазымды адамдарының, Қоғам қызметкерлерінің тиімділік деңгейін сипаттайтын көрсеткіштер. ҚНК Қоғамның даму стратегиясында және/немесе даму жоспарында Қоғам үшін бекітілетін немесе Қоғамның әрбір қызметкері үшін сараланған және жоспарланған және есепті кезеңдердегі олардың қызметінің нәтижелеріне сәйкес бекітілетін сандық мәнге ие болады;

9) тәуелсіз директор - Қоғамның үлестес тұлғасы болып табылмайтын және ол Директорлар кеңесіне сайланар алдындағы үш жыл ішінде үлестес тұлғасы болмаған (Қоғамның тәуелсіз директоры лауазымында болған жағдайды қоспағанда), Қоғамның үлестес тұлғаларына қатысты үлестес тұлға болып табылмайтын; осы Қоғамның лауазымды адамдарымен бағыныштылықпен байланысты емес және Директорлар кеңесіне сайланғанға дейінгі үш жыл ішінде осы адамдармен бағыныштылықпен байланысты емес; мемлекеттік қызметші болып табылмайтын; Қоғам органдарының отырыстарында акционердің өкілі болып табылмайтын және Директорлар кеңесіне сайланар алдындағы үш жыл ішінде акционердің өкілі болмаған; аудиторлық ұйымның құрамында жұмыс істейтін аудитор ретінде Қоғамның аудитіне қатыспайтын және Директорлар кеңесіне сайланар алдындағы үш жыл ішінде мұндай аудитке қатыспаған Директорлар кеңесінің мүшесі;

10) омбудсмен - Қоғамның Директорлар кеңесі тағайындайтын, оның рөлі Қоғамның өзіне жүгінген қызметкерлеріне консультация беру және еңбек дауларын, жанжалдарды, әлеуметтік-еңбек сипатындағы проблемалық мәселелерді шешуге, сондай-ақ Қоғам қызметкерлерінің іскерлік әдеп қағидастарын сақтауына жәрдемдесу болып табылатын адам;

11) серіктестер - Қоғаммен тиісті келісімдер (шарттар) жасалған бірлескен жобалардағы өнім берушілер мен мердігерлер, әріптестер;

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

12) даму жоспары - Директорлар кеңесі бекітетін, қызметтің негізгі бағыттарын, қаржы-шаруашылық қызметінің көрсеткіштерін және Қоғам қызметінің бес жылдық кезеңге арналған негізгі көрсеткіштерін айқындайтын құжат;

13) Басқарма - Қоғамның алқалы сөз сөйлейтін атқарушы органы;

14) Директорлар кеңесі - «Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасының Заңында және/немесе Қоғамның Жарғысында Жалғыз акционердің айрықша құзыретіне жатқызылған мәселелерді шешуді қоспағанда, Қоғамның қызметіне жалпы басшылықты жүзеге асыратын басқару органы;

15) даму стратегиясы - Директорлар кеңесі бекітетін Қоғамның он жылдық кезеңдегі миссиясын, пайымын, стратегиялық мақсаттарын, міндеттері мен қызметінің негізгі көрсеткіштерін айқындайтын және негіздейтін құжат;

16) тұрақты даму - бұл Қоғам өз қызметінің қоршаған ортаға, экономикаға, Қоғамға әсерін басқаратын және мүдделі тараптардың мүдделерін сақтауды ескере отырып шешімдер қабылдайтын даму. Тұрақты даму болашақ ұрпақтың қажеттіліктерін қанағаттандыру мүмкіндігінен айырмай, қазіргі ұрпақтың қажеттіліктерін қанағаттандыруы тиіс;

17) фидуциарлық міндеттемелер - өзінің кәсіби қызметін басқа адамның пайдасына жүзеге асыратын қандай да бір тұлға өзіне қабылдайтын міндеттемелер. Екі негізгі фидуциарлық міндет бар: адалдық және парасаттылық. Адалдық міндеті мүдделер қақтығысы туындаған жағдайда, осы міндеттің субъектісі тек Қоғамның мүддесі үшін әрекет етуі керек екендігінде көрінеді. Өз кезегінде, парасаттылық міндеті, әдетте, осындай жағдайда талап етілетін дағдыларды, білімдер мен ептіліктерді қолданудан көрінеді.

Қоғамға қатысты фидуциарлық міндеттемелермен байланысты субъектілерге Қоғамның басқару органдарының мүшелері, оның қызметкерлері, Жалғыз акционер, сондай-ақ өзге де мүдделі тараптар жатады. Мысалы, Қоғамның басқару органдарының мүшелері, оның қызметкерлері, сондай-ақ Жалғыз акционер Қоғамның бизнес-мүмкіндіктерін тек өз мүддесі үшін пайдалануға құқылы емес. Керісінше жағдайда бұл Қоғамға деген адалдық міндетін бұзуды білдіреді.

9-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

9. Осы Кодексте қолданылатын, бірақ айқындалмаған терминдер олар Қазақстан Республикасының заңнамасында, Қоғам Жарғысында қолданылатын мағынада пайдаланылады.

9-1-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес толықтырылды

9-1. Қоғам корпоративтік басқаруды кемінде үш жылда бір рет тәуелсіз бағалауды жүргізеді, оның нәтижелерін Қоғамның интернет-ресурсында орналастырады.

2-тарау. Қоғам туралы ақпарат

10. Қоғам Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкі Басқармасының 2000 жылғы 29 желтоқсандағы шешіміне сәйкес Қазақстан Республикасында тұрғын үй құрылысын ұзақ мерзімді қаржыландыру және ипотекалық кредит беруді дамыту тұжырымдамасын іске асыру шеңберінде құрылды.

Қоғамды құрудың мақсаты кредиттік ресурстардың тез қайтарылуын қамтамасыз ету және ипотекалық кредит беруге тартылған қаржы институттарының өтімділігі проблемасын шешу, сондай-ақ ел азаматтарына ипотекалық кредиттердің қолжетімділігін

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

қамтамасыз ету мақсатында ипотекалық облигациялар шығару арқылы екінші деңгейдегі банктерді қайта қаржыландыру болды. Қоғамның негізгі қызметі 2001 жылы басталды және қазіргі уақытта елдегі ең ірі банктік емес қаржы институттарының біріне айналды.

Қоғамның Жалғыз акционері «Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы болып табылады.

Қоғамның мұраты мемлекеттік/салалық және меншікті бағдарламалар шеңберінде ипотекалық кредит беру және сатып алу арқылы тұрғын үйді жалдау құралдары арқылы Қазақстан Республикасының халқы үшін тұрғын үйдің қолжетімділігін арттыру болып табылады.

Қоғамның пайымы - халық үшін ипотекалық кредит беру және сатып алумен тұрғын үй беру тетіктері арқылы Қазақстан Республикасының халқы үшін тұрғын үйге қолжетімділікті қамтамасыз ету саласындағы мемлекет саясатының мамандандырылған қаржы операторы.

11-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

11. Қоғам өз қызметінің басына келесі құндылықтарды қояды:

- 1) жауапкершілік: ниеттер мен әрекеттер үшін;
- 2) кәсіпқойлық: кәсіби қызметтің міндеттерін орындауға жоғары дайындық;
- 3) команда: бірлескен қызметтен жоғары нәтижелерге қол жеткізу үшін ынтымақтастық;
- 4) адалдық: Қоғам ішіндегі және өз серіктестеріне адалдық;
- 5) әлеуметтік жауапкершілік: Қоғам қызметінің қоғамдық саланың мүдделі тараптарына әсері үшін жауапкершілік.

3-тарау. Қоғамның корпоративтік басқару қағидаттары

Анықтамасы мен қағидаттары

12. Корпоративтік басқару деп Қоғамның қызметін басқаруды және бақылауды қамтамасыз ететін және Жалғыз акционер, Директорлар кеңесі, Басқарма, Қоғамның өзге органдары мен Жалғыз акционердің мүддесі үшін мүдделі тұлғалар арасындағы қатынастарды қамтитын процестердің жиынтығы түсініледі. Корпоративтік басқару сонымен қатар Қоғамның құрылымын анықтайды, оның көмегімен қызметтің мақсаттары, осы мақсаттарға жету жолдары, сондай-ақ қызмет нәтижелерін бақылау және бағалау белгіленеді.

13. Қоғам Корпоративтік басқаруды Қоғам қызметінің тиімділігін арттыру, ашықтық пен есептілікті қамтамасыз ету, оның беделін нығайту және капитал тарту шығындарын азайту құралы ретінде қарастырады. Қоғам корпоративтік басқарудың тиісті жүйесін Қазақстан Республикасындағы заңнаманың үстемдігін қамтамасыз етуге қосқан үлесі және Қоғамның қазіргі экономикадағы және жалпы Қоғамдағы орнын айқындайтын фактор ретінде қарастырады. Корпоративтік басқару жүйесі Қоғамның органдары, лауазымды адамдары мен қызметкерлері арасындағы өкілеттіктер мен жауапкершілікті нақты ажыратуды көздейді.

14. Қоғамның корпоративтік басқаруы әділдік, адалдық, жауапкершілік, ашықтық, кәсібилік және құзыреттілік негізінде құрылады. Корпоративтік басқарудың тиімді құрылымы Қоғам қызметіне мүдделі барлық тұлғалардың құқықтары мен мүдделерін құрметтеуді көздейді және Қоғамның табысты қызметіне ықпал етеді. Корпоративтік

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

басқаруды Қоғам өз қызметін жүзеге асыратын нарықта негізсіз артықшылықтар жасау және бәсекелестікті бұрмалау мақсатында қолдануға болмайды.

15. Осы Кодекстің негізгі қағидаттары:

- 1) өкілеттіктердің аражігін ажырату қағидаты;
- 2) Жалғыз акционердің құқықтары мен мүдделерін қорғау қағидаты;
- 3) Қоғамды Директорлар кеңесі мен басқарманың тиімді басқаруы қағидаты;
- 4) тұрақты даму қағидаты;
- 5) тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және ішкі аудит қағидаты;
- 6) корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу қағидаты;
- 7) Қоғамның қызметі туралы ақпаратты ашудың ашықтығы мен объективтілігі қағидаттары.

16. Қоғамның корпоративтік басқару құрылымы шеңберінде Қоғам органдары арасындағы міндеттердің бөлінуін нақты айқындау, корпоративтік басқару процестерінің жүйелілігі мен дәйектілігін қамтамасыз ету ұсынылады.

17. Кодексте баяндалған корпоративтік басқару қағидаттарын ұстану Қоғам қызметіне объективті талдау жүргізу және қажет болған жағдайда талдаушылардан, қаржы кеңесшілерінен және рейтингтік агенттіктерден тиісті ұсыныстар алу үшін тиімді тәсілді құруға жәрдемдесуге арналған.

4-тарау. Өкілеттіктерді ажырату қағидаты

18. Жалғыз акционердің, Директорлар кеңесінің және Басқарманың құқықтары, міндеттері мен құзыреттері Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына, құрылтай құжаттарына сәйкес айқындалады және оларда бекітіледі.

19. Холдинг Қоғамның Жалғыз акционері ретіндегі өз өкілеттіктерін және Қоғамның мүдделеріне де, Жалғыз акционердің мүдделеріне де ықпал етпейтін мүдделер қақтығысын болғызбау мақсатында өзінің негізгі қызметін жүзеге асыру жөніндегі функцияларды орындауға байланысты өкілеттіктерін саралайды. Холдинг Қоғам қызметінің рентабельділігін қамтамасыз ету және Қоғам қатысатын мемлекеттік және салалық бағдарламаларды іске асыру мақсатында Қоғамның Жалғыз акционерінің функцияларын жүзеге асырады.

19-1-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес толықтырылды

19-1. Қоғам өз қызметін өзінің негізгі (бейіндік) қызметі шеңберінде жүзеге асырады.

Қызметтің жаңа түрлерін жүзеге асыру Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 29 қазандағы Кәсіпкерлік кодексімен реттеледі.

20-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

20. Қоғамда активтердің оңтайлы құрылымын құру керек, олар өз активтерінің құрылымын және олардың ұйымдық-құқық нысандарын барынша жеңілдетуге ұмтылуы керек.

Жаңа ұйымдарды құру кезінде жауапкершілігі шектеулі серіктестік артықшылықты ұйымдық-құқық нысаны болып табылады.

Әлеуметтік-экономикалық міндеттерді іске асыруға бюджеттен тыс инвестицияларды тарту жөніндегі инвестициялық жобалар мен қаржылық операцияларды іске асыру жолымен мемлекет активтерін ұлғайту мүмкін болатын өндірістік-қаржы компаниялары акционерлік қоғам нысанында құрылады.

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

Қоғам жауапкершілігі шектеулі серіктестік нысанында ұйым құрған кезде қатысушы (қатысушылар) бақылау кеңестерін құру қажеттілігі және оның құрамына тәуелсіз мүшелерді сайлаудың, сондай-ақ құрылатын ұйым қызметінің ауқымы мен ерекшелігіне қарай тексеру комиссиясын (ревизорды) сайлаудың орындылығы туралы шешімді дербес қабылдайды.

21. Холдинг Жалғыз акционер ретінде Қазақстан Республикасының заңнамалық актілерінде, Қоғамның Жарғысында және Қоғамның Директорлар кеңесінде өкілдікте көзделген Жалғыз акционердің өкілеттіктерін іске асыру арқылы ғана Қоғамды басқаруға қатысады.

22-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

22. Холдинг Қоғамның Жалғыз акционері ретінде Қоғамға толық операциялық дербестік береді және Қазақстан Республикасының заңнамасында, Қазақстан Республикасы Президентінің және Қазақстан Республикасы Үкіметінің актілері мен тапсырмаларында көзделген жағдайларды қоспағанда, Қоғамның операциялық (ағымдағы) және инвестициялық қызметіне араласпайды.

23. Қоғамның негізгі міндеттерінің бірі Қазақстан Республикасының тұрғын үй құрылысын дамыту жөніндегі мемлекеттік саясатты іске асыру болып табылатын жағдайларды қоспағанда, Қоғам, Жалғыз акционер және мүдделі тұлғалар арасындағы мәмілелер мен қатынастар Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасы шеңберінде қарапайым коммерциялық негізде жүзеге асырылады.

Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларды қоспағанда, Қоғам жалпы заңдарды, салық нормалары мен қағидаларын қолданудан босатылмайды.

24. Қоғамның экономикалық қызметі борыштық және үлестік қаржыға қатысты нарық жағдайларына жауап беруі тиіс, атап айтқанда:

1) Қоғамның нарықтың барлық қатысушыларымен (оның ішінде қаржылық және қаржылық емес ұйымдармен) қарым-қатынасы, Қоғамның негізгі міндеттерінің бірі мемлекеттік/салалық бағдарламаларды іске асыру болып табылатын жағдайларды қоспағанда, тек қана коммерциялық негізде негізделуі тиіс;

2) мемлекеттік қаржыландыру көздеріне қолжетімділіктің шектелуіне байланысты Қоғам мемлекеттік қаражаттың бір бөлігін алмастыру мақсатында қаржыландырудың баламалы көздерін қарауға ұмтылады;

3) Қоғамның қаржы-шаруашылық қызметінен активтердің табыстылығы талап етіледі.

25. Қоғам тапсырыс беруші ретінде сатып алуға қатысқан кезде қолданылған рәсімдер бәсекеге қабілетті, ашық (құпиялылық қағидатын ескере отырып) және кемсітусіз сипатта болуы тиіс.

26. Жалғыз акционер мен Қоғам арасындағы өзара қарым-қатынас (өзара іс-қимыл) Директорлар кеңесі және/немесе Қоғамның Басқармасы арқылы тиісті корпоративтік басқару қағидаттарына сәйкес жүзеге асырылады. Директорлар кеңесі төрағасының және Қоғамның Басқарма төрағасының рөлі мен функциялары нақты бөлінген және Қоғамның құжаттарында бекітілген.

Сонымен қатар, Қоғам Жалғыз акционерге және Қоғамның Директорлар кеңесіне Қазақстан Республикасының заңнамалық актілеріне және Қоғамның Жарғысына сәйкес Қоғамның қызметі туралы барлық қажетті ақпаратты ашады және барлық мүдделі тұлғалар алдында Қоғам мен ұйымдар қызметінің ашықтығын қамтамасыз етеді.

27. Қоғамның корпоративтік басқару жүйесі:

- 1) Жалғыз акционер;
- 2) Директорлар кеңесі;

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

3) Басқарма;

4) мүдделі тараптар;

5) Жарғыға сәйкес айқындалатын өзге де органдар арасындағы қатынастарды көздейді.

Корпоративтік басқару жүйесі мыналарды қамтамасыз етеді, соның ішінде:

1) мәселелерді қарау және шешімдер қабылдау тәртібінің иерархиясын сақтау;

2) органдар, лауазымды адамдар мен қызметкерлер арасындағы өкілеттіктер мен жауапкершілікті нақты ажырату;

3) Қоғам органдарының уақтылы және сапалы шешім қабылдауы;

4) Қоғам қызметіндегі процестердің тиімділігі;

5) заңнамаға, осы Кодекске және Қоғамның ішкі құжаттарына сәйкестігі.

Қоғам органдар (егер мұндай ережелер Қоғамның Жарғысында көзделмесе) және құрылымдық бөлімшелер туралы ережелерді, сондай-ақ тиісті позициялар үшін лауазымдық нұсқаулықтарды бекітеді. Осы құжаттардың ережелерін сақтау корпоративтік басқару процестерінің жүйелілігі мен дәйектілігін қамтамасыз етеді.

Кодекс 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес 27-1, 27-2-тармақтармен толықтырылды

27-1. Холдинг жыл сайын Қоғамның Директорлар кеңесінің төрағасына және Қоғамның Директорлар кеңесіндегі (Бақылау кеңесіндегі) Холдинг өкілдеріне алдағы қаржы жылына Жалғыз акционердің күтулерін жолдайды.

27-2. Қоғамның атқарушы органы Қоғамның Директорлар кеңесі бекіткен Қоғамның стратегиясы мен даму жоспарының орындалуын қамтамасыз етеді.

28. Қоғам және оның лауазымды адамдары Қазақстан Республикасының заңнамасында және ішкі құжаттарда белгіленген тәртіппен Қоғам қызметінің табыстылығы және қабылданатын шешімдер мен іс-әрекеттер/әрекетсіздікке қол жеткізгені үшін жауапты болады.

29. Қоғам өз мұратын іске асыру шеңберінде шешетін негізгі міндеттер:

1) ипотекалық нарықты дамытуды ынталандыру;

2) мемлекеттік бағдарламаларда белгіленген көрсеткіштерге қол жеткізу;

3) Қоғам қызметінің тиімділігін арттыру болып табылады.

Барлық қабылданған шешімдер мен әрекеттер даму стратегиясына және/немесе даму жоспарына сәйкес келуі керек.

Қоғам алдына қойылған міндеттерге қол жеткізу мақсатында Қоғам қызметтің негізгі көрсеткіштерін (ҚНК) қамтитын даму стратегиясы мен даму жоспарын әзірлейді.

Қоғам мен оның атқарушы органы қызметінің тиімділігін бағалаудың негізгі элементі тиімділік жүйесі болып табылады.

Жыл сайынғы негізде Қоғамның Басқарма мүшелерінің ҚНК қол жеткізуін бағалау жүзеге асырылады. Бұл бағалау Басқарма басшысы мен мүшелерінің сыйақысына әсер етеді, оларды қайта сайлау кезінде ескеріледі, сондай-ақ оларды атқаратын қызметінен мерзімінен бұрын шеттетуге негіз бола алады.

30. Қоғамның Директорлар кеңесі басқарудың тиімділігін, тұрақты дамуын және Қоғам қызметінің табыстылығын қамтамасыз етеді. Қоғамдағы тиімді басқарудың нәтижелері операциялық тиімділікті арттыру, есеп беру сапасын жақсарту, корпоративтік мәдениет пен әдеп стандарттарын жақсарту, ашықтық пен жариялықты арттыру, тәуекелдерді азайту, ішкі бақылаудың тиісті жүйесі болып табылады.

Қоғамдағы корпоративтік басқару жүйесі мыналарды қамтамасыз етеді:

1) нақты басқару жүйесінің, бөлінген өкілеттіктердің және шешім қабылдау процесінің болуы, функциялар мен процестердің қайталануының болмауы;

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

2) бірыңғай стандарттар, саясаттар мен процестер, оның ішінде жоспарлауға, мониторинг пен бақылауға, нәтижелілікті бағалауға және түзету іс-әрекеттерін қолдануға бірыңғай тәсілдерді айқындау бөлігінде;

3) Қоғамның қызметіне қатысты сапалы ақпаратқа қол жеткізу;

4) топтың тәуекелдерін дұрыс басқару.

31. Корпоративтік басқару жүйесі және Қоғамдағы шешім қабылдау процесі Жарғымен және Қоғамның басқа ішкі құжаттарымен реттеледі.

5-тарау. Жалғыз акционердің құқықтары мен мүдделерін қорғау қағидаты

32. Жалғыз акционердің құқықтарын сақтау Қоғамға инвестициялар тартудың негізгі шарты болып табылады. Осы орайда Қоғамдағы корпоративтік басқару Жалғыз акционердің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғауды, құрметтеуді қамтамасыз етуге негізделеді және Қоғамның тиімді қызметіне ықпал етуге және оның қызметінің табыстылығына қол жеткізуге бағытталған.

1-параграф. Жалғыз акционердің құқықтарын қамтамасыз ету

33. Қоғам белгіленген тәртіппен Жалғыз акционердің құқықтарын іске асыруды қамтамасыз етеді, оның ішінде:

акцияларды иелену, пайдалану және оларға билік ету құқығы;

«Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасының Заңында және Қоғамның Жарғысында көзделген тәртіппен Қоғамды басқаруға қатысу және Директорлар кеңесін сайлау құқығы;

Қоғамның пайда үлесін (дивидендтерді) алу құқығы;

ол таратылған кезде Қоғам активтеріндегі үлесті алу құқығы;

Қоғамның қызметі туралы ақпарат алу, оның ішінде Қоғамның Жалғыз акционері немесе Жарғысында айқындалған тәртіппен Қоғамның қаржылық есептілігімен танысу құқығы;

Қоғамға оның қызметіне қатысты жазбаша сұраулармен жүгіну және Қоғамның Жарғысында белгіленген мерзімдерде дәлелді және толық жауаптар алу құқығы;

Қоғамның тіркеушісінен немесе оның бағалы қағаздарға меншік құқығын растайтын номиналды ұстаушыдан үзінді көшірме алу құқығы;

Қоғам органдары қабылдаған шешімдерге сот тәртібімен дауласу құқығы;

«Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасының Заңында 63 және 74-баптарда көзделген жағдайларда Қоғамның лауазымды адамдарының Қоғамға келтірген залалдарын Қоғамға өтеуі және Қоғамның лауазымды адамдарының және/немесе олардың үлестес тұлғаларының ірі мәмілелер және/немесе жасалуында мүдделілігі бар мәмілелер жасасу (жасасуға ұсыныс) туралы шешімдер қабылдау нәтижесінде алған пайдасын (табысын) Қоғамға қайтаруы туралы талаппен өз атынан сот органдарына жүгіну құқығы;

Қазақстан Республикасының заңнамалық актілерінде көзделген жағдайларды қоспағанда, «Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген тәртіппен Қоғамның акцияларын немесе оның акцияларына айырбасталатын басқа да бағалы қағаздарын басымдықпен сатып алу құқығы;

«Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасының Заңында көзделген тәртіппен Қоғам акцияларының санын өзгерту немесе олардың түрін өзгерту туралы шешім қабылдау құқығы.

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

34. Қоғамда Қазақстан Республикасының заңнамасында және Қоғамның Жарғысында Жалғыз акционердің құзыретіне жатқызылған мәселелер бойынша шешімдерді Жалғыз акционер жеке-дара қабылдайды және жазбаша түрде ресімдеуге жатады.

Жалғыз акционер жыл қызметінің қорытындыларын шығару және өз құзыретінің мәселелері бойынша шешімдер қабылдау үшін Директорлар кеңесімен және атқарушы органмен отырыстар өткізе алады. Жалғыз акционер өз құзыреті шеңберінде Қоғам қызметінің мәселелерін талқылау үшін Директорлар кеңесінің төрағасымен жыл бойы тұрақты кездесулер өткізе алады.

35-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

35. Қоғам Жарғыда және Қоғамның ішкі құжаттарында көзделген тәртіппен Жалғыз акционердің мүдделерін қозғайтын өз қызметі туралы ақпаратты Жалғыз акционердің назарына уақтылы және толық көлемде жеткізеді.

36-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

36. Қоғам Жалғыз акционерді Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына сәйкес оның қаржы-шаруашылық қызметі және оның нәтижелері туралы сенімді ақпаратпен қамтамасыз етеді. Қоғамның қызметін жүзеге асыру кезінде мемлекеттік саясатты іске асыру жөніндегі міндеттер негізгі коммерциялық қызметпен ұштастырылған жағдайда, бұл мақсаттар ашылады және мүдделі тараптардың назарына жеткізіледі.

Қоғам жасалуында мүдделілік бар мәмілелер санын шектеуге тырысады. Мұндай мәмілелер жасалған жағдайда Қоғам заңнамада, Жарғыда және Қоғамның ішкі құжаттарында көзделген ақпаратты ашады.

2-параграф. Дивидендтік саясат

37. Жалғыз акционер дивидендтерді төлеу шарттары мен тәртібіне қатысты ақпаратқа қол жеткізе алуы, сондай-ақ дивидендтерді төлеу кезінде Қоғамның қаржы жағдайы туралы дұрыс ақпаратпен қамтамасыз етілуі тиіс. Осы мақсатта Жалғыз акционер дивидендтік саясатты бекітеді.

38-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

38. Дивидендтік саясат Директорлар кеңесі (Бақылау кеңесі және/немесе атқарушы орган) Қоғамның өткен қаржы жылындағы таза кірісін бөлу туралы Жалғыз акционерге ұсыныстар дайындау кезінде басшылыққа алатын қағидаттарды айқындайды. Дивидендтік саясат келесі қағидаттарға негізделген:

- 1) Жалғыз акционердің мүдделерін сақтау;
- 2) Қоғам қызметінің табыстылығын қамтамасыз ету;
- 3) Қоғамның қаржылық тұрақтылығын қамтамасыз ету;
- 4) Қоғамның қаражаты есебінен іске асырылатын инвестициялық жобаларды қаржыландыруды қоса алғанда, Қоғамның қызметін қаржыландыруды қамтамасыз ету;
- 5) дивидендтер мөлшерін айқындау тегігінің ашықтығы;
- 6) Жалғыз акционердің қысқа мерзімді (табыс алу) және ұзақ мерзімді (Қоғамның дамуы) мүдделерінің теңгерімділігі.

Дивидендтік саясатта таза кірісті бөлу және оның дивидендтер төлеуге бағытталатын бөлігін айқындау тәртібі, дивидендтер мөлшерін есептеу тәртібі, дивидендтерді төлеу тәртібі, оның ішінде оларды төлеу мерзімдері, орны мен нысаны да регламенттеледі.

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

Сондай-ақ, дивидендтік саясат Қоғамның дивидендтер төлеуге бағытталатын таза пайдасының ең төменгі үлесін айқындау тәртібін белгілейді.

39-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

39. Дивидендтер мөлшерін есептеу Қазақстан Республикасының бухгалтерлік есеп және қаржылық есептілік туралы заңнамасының және халықаралық қаржылық есептілік стандарттарының талаптарына сәйкес жасалған Қоғамның жылдық аудиттелген қаржылық есептілігінде көрсетілген Қоғамның таза кірісінің сомасына сүйене отырып жүргізіледі. Бұл ретте дивидендтер төлеу мөлшері Қазақстан Республикасының заңнамасын ескере отырып айқындалады.

40-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

40. Тоқсанның не жартыжылдықтың қорытындылары бойынша жай акциялар бойынша дивидендтер төленген немесе өткен жылдардың бөлінбеген пайдасын бөлген жағдайда, сондай-ақ жекелеген жағдайларда дивидендтердің мөлшерін тиісті кезеңдердегі пайданы бөлу тәртібін бекіту туралы мәселені қарау кезінде ерекше тәртіппен Жалғыз акционер айқындауы мүмкін.

Дивидендтер төлеу туралы шешім қабылдау үшін Қоғамның Директорлар кеңесі Жалғыз акционердің қарауына өткен қаржы жылы үшін таза кірісті бөлу және Қоғамның бір жай акциясына есептегенде бір жылдағы дивидендтің мөлшері туралы ұсыныстар береді.

Дивидендтер төлеу туралы мәселені белгіленген тәртіппен қарау кезінде Қоғамның ағымдағы жай-күйі, оның қысқа, орта және ұзақ мерзімді жоспарлары назарға алынады.

Қоғам Жалғыз акционер мен инвесторларға ынтымақтастықтың, келісімдер мен серіктестіктің кез келген нысандары мен шарттары туралы ақпаратты ашуы керек.

6-тарау. Қоғамды Директорлар кеңесі мен басқарманың тиімді басқаруы қағидаты

1-параграф. Тиімді Директорлар кеңесі

41. Директорлар кеңесі Қоғамға стратегиялық басшылықты және Басқарма қызметіне бақылауды қамтамасыз ететін басқару органы болып табылады.

Директорлар кеңесі Жалғыз акционер алдында өз қызметінің толық ашықтығын, сондай-ақ осы Кодекстің барлық ережелерін енгізуді қамтамасыз етеді.

Директорлар кеңесі өз функцияларын Қазақстан Республикасының заңнамасына, Қоғамның Жарғысына, осы Кодекске, Директорлар кеңесі туралы ережеге және Қоғамның өзге де ішкі құжаттарына сәйкес жүзеге асырады. Бұл ретте Директорлар кеңесі келесі мәселелерге ерекше назар аударады:

- 1) даму стратегиясын (бағыттары мен нәтижелері) айқындау;
- 2) Даму стратегиясында және/немесе даму жоспарында белгіленетін ҚНҚ қою және мониторингтеу;
- 3) тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және ішкі аудит жүйесінің тиімді жұмыс істеуін ұйымдастыру және қадағалау;
- 4) Директорлар кеңесінің құзыреті шеңберінде ірі инвестициялық жобаларды және басқа да негізгі стратегиялық жобаларды тиімді іске асыруды бекіту және мониторингілеу;
- 5) басшыны және атқарушы орган мүшелерін сайлау (қайта сайлау), сыйақы беру, сабақтастықты жоспарлау және олардың қызметін қадағалау;

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

6) корпоративтік басқару;

7) Қоғамда осы Кодекстің және Қоғамның іскерлік әдеп саласындағы корпоративтік стандарттарының (іскерлік әдеп кодексінің) ережелерін сақтау.

42-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

42. Директорлар кеңесінің мүшелері өздерінің функционалдық міндеттерін адал орындауы және өз қызметінде мынадай қағидаттарды ұстануы тиіс:

1) өз өкілеттіктері шегінде әрекет ету - Директорлар кеңесінің мүшелері «Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасының Заңында, сондай-ақ Қоғамның Жарғысында бекітілген шешімдер қабылдайды және өз өкілеттіктері шегінде әрекет етеді;

2) Директорлар кеңесінің, оның комитеттерінің отырыстарына қатысуға және оларға дайындалуға жеткілікті уақыт бөлу;

3) Қоғамның табыстылығы мен тұрақы дамуына қол жеткізуге жәрдемдесу - Директорлар кеңесінің мүшелері Қоғамның мүддесі үшін әрекет етеді; Директорлар кеңесі мүшелерінің шешімдері мен іс-әрекеттерінің әсерін мынадай сұрақтар арқылы анықтауға болады: ұзақ мерзімді кезеңдегі шешімнің/іс-қимылдың салдары қандай; ұйым қызметінің Қоғамға және қоршаған ортаға әсері қандай; Қоғамның беделіне және іскерлік әдептің жоғары стандарттарына әсері; мүдделі тараптардың мүдделеріне әсері (осы мәселелер тізбесі минималды қажетті болып табылады, бірақ жан-жақты емес);

4) іскерлік әдептің жоғары стандарттарын қолдау - Директорлар кеңесінің мүшелері өз іс-әрекеттерінде, шешімдерінде және мінез-құлқында іскерлік әдептің жоғары стандарттарына сәйкес келуі және Қоғам қызметкерлері үшін үлгі (өнеге) болуы тиіс;

5) мүдделер қақтығысына жол бермеу - Директорлар кеңесінің мүшелері олардың жеке мүдделері Директорлар кеңесі мүшесінің міндеттерін тиісінше орындауына әсер етуі мүмкін жағдайлардың туындауына жол бермейді; мүдделер қақтығысы туындаған жағдайда, шешімдердің бейтарап қабылдануына әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдайлар туындаған жағдайда, Директорлар кеңесінің мүшелері бұл туралы Директорлар кеңесінің төрағасына алдын ала хабарлауы және осындай шешімдерді талқылауға және қабылдауға қатыспауы тиіс; бұл талап Директорлар кеңесі мүшесінің міндеттерін тиісінше орындауына тікелей немесе жанама әсер етуі мүмкін Директорлар кеңесі мүшесінің басқа да іс-әрекеттеріне де қатысты;

6) тиісті парасаттылықпен, ептілікпен және сақтықпен әрекет ету - Директорлар кеңесінің мүшелеріне заңнама, корпоративтік басқару, тәуекелдерді басқару, қаржы және аудит, Қоғам қызметінің ерекшеліктерін білу сияқты бағыттарды қоса алғанда, Директорлар кеңесінің құзыреттері және Директорлар кеңесі мен комитеттердегі өз міндеттерін орындау бөлігінде өз білімдерін тұрақты негізде арттыру ұсынылады; Қоғам қызметінің өзекті мәселелерін түсіну мақсатында Директорлар кеңесінің мүшелері қызметкерлермен үнемі кездесулер өткізеді.

43-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

43. Директорлар кеңесінің өз қызметін қамтамасыз етудегі, өз функциялары мен міндеттерін орындаудағы, оның ішінде Қоғам қызметінің стратегиялық бағыттарын айқындау жөніндегі жауапкершілігі, нақты міндеттерді және нақты, өлшенетін (цифрландырылған) ҚНҚ қою және Қоғамның операциялық (ағымдағы) қызметі үшін Қоғам Басқармасының жауапкершілігі, оның ішінде қойылған міндеттерді нақты орындау және белгіленген ҚНҚ қол жеткізу Қоғамның тиісті ішкі құжаттарында нақты бөлінген және бекітілген.

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

Директорлар кеңесінің мүшелері Директорлар кеңесі мүшесінің міндеттерін, соның ішінде фидуциарлық міндеттер мен қабылданған шешімдерді, өз қызметінің тиімділігін, әрекетін және/немесе әрекетсіздігін орындауға дербес жауапты болады. Әр түрлі пікірлер болған кезде Директорлар кеңесінің төрағасы Қоғамның мүддесіне сай шешім қабылдау үшін Директорлар кеңесінің жекелеген мүшелері айтатын барлық қолайлы нұсқалар мен ұсыныстарды қарауды қамтамасыз етеді.

Директорлар кеңесі жыл сайын осы Кодекстің нормаларының сақталуы туралы Жалғыз акционер алдында есеп береді. Директорлар кеңесі алдын алуға көмектесетін тетіктерді енгізуді қамтамасыз етеді мүдделер қақтығысы, Директорлар кеңесінің өз міндеттерін объективті орындауына кедергі келтіреді және Директорлар кеңесінің процестеріне бөгде араласуды шектейді.

Қоғамның Жалғыз акционері даму стратегиясының мәселелерін, Қоғамның бірінші басшысын сайлауды және Қоғамның табыстылығы мен тұрақты дамуына әсер ететін басқа аспектілерді талқылау үшін Директорлар кеңесінің төрағасымен және мүшелерімен қосымша отырыстар өткізе алады. Мұндай отырыстар алдын ала жоспарланып, бекітілген рәсімдерге сәйкес өткізіледі.

44. Директорлар кеңесі мен оның комитеттері Қоғамның мүддесі үшін тәуелсіз, объективті және тиімді шешімдер қабылдауды қамтамасыз ететін дағдылардың, тәжірибе мен білімнің тепе-теңдігін сақтауы керек.

45-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

45. Жалғыз акционер кандидаттардың құзыреттерін, дағдыларын, жетістіктерін, іскерлік беделін және кәсіби тәжірибесін ескере отырып, айқын және ашық рәсімдер негізінде Директорлар кеңесінің мүшелерін сайлайды. Директорлар кеңесінің жекелеген мүшелерін немесе оның толық құрамын жаңа мерзімге қайта сайлау кезінде олардың Қоғамның Директорлар кеңесі қызметінің тиімділігіне қосқан үлесі назарға алынады.

Директорлар кеңесінің өкілеттік мерзімін Жалғыз акционер анықтайды. Директорлар кеңесі мүшелерінің өкілеттік мерзімі бүкіл Директорлар кеңесінің өкілеттік мерзімімен сәйкес келеді және Жалғыз акционер Директорлар кеңесінің жаңа құрамын сайлау жөнінде шешім қабылдаған кезде аяқталады. Жалғыз акционер Директорлар кеңесінің барлық немесе жекелеген мүшелерінің өкілеттігін мерзімінен бұрын тоқтатуға құқылы.

Ешбір адам өзінің тағайындалуына, сайлануына және қайта сайлануына байланысты шешімдер қабылдауға қатыспауы керек.

Директорлар кеңесінің құрамына кандидаттарды іріктеу кезінде назарға алынады:

- 1) басшылық лауазымдардағы жұмыс тәжірибесі;
- 2) Директорлар кеңесінің мүшесі ретіндегі жұмыс тәжірибесі;
- 3) жұмыс өтілі;
- 4) білімі, мамандығы;
- 5) Қоғам қызметінің бағыттары бойынша құзыреттердің болуы;
- 6) іскерлік беделі;
- 7) тікелей немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы.

Директорлар кеңесінің сандық құрамын Жалғыз акционер айқындайды. Директорлар кеңесінің құрамы қызмет ауқымын, ағымдағы міндеттерді, даму стратегиясын және/немесе даму жоспары мен қаржылық мүмкіндіктерді ескере отырып, жеке белгіленеді.

Директорлар кеңесінің құрамы теңгерімді болуы тиіс, бұл Директорлар кеңесі мүшелерінің (Жалғыз акционердің өкілдері, тәуелсіз директорлар, атқарушы органның

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

басшысы) Қоғам мүддесі үшін шешімдер қабылдауды және оның алдына қойылған міндеттерді қамтамасыз ететін үйлесімін білдіреді.

Директорлар кеңесінің мүшесі лауазымына:

1) заңда белгіленген тәртіппен өтелмеген немесе алынбаған соттылығы бар;

2) бұрын акцияларды мәжбүрлеп тарату немесе мәжбүрлеп сатып алу немесе белгіленген тәртіппен банкрот деп танылған басқа заңды тұлғаны консервілеу туралы шешім қабылданғанға дейін бір жылдан аспайтын кезеңде басқа заңды тұлғаның Директорлар кеңесінің төрағасы, Басқарма төрағасы, Басқарма төрағасының орынбасары, бас бухгалтері болып табылған адам сайлана алмайды. Көрсетілген талап акцияларды мәжбүрлеп тарату немесе мәжбүрлеп сатып алу немесе белгіленген тәртіппен банкрот деп танылған басқа заңды тұлғаны консервациялау туралы шешім қабылданған күннен кейін бес жыл ішінде қолданылады.

46-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

46. Директорлар кеңесінің құрамында тәуелсіз директорлардың қатысуы және қатысуы міндетті. Директорлар кеңесі мүшелерінің саны кемінде үш адамды құрауы тиіс. Қоғамның Директорлар кеңесі мүшелерінің кемінде үштен бірі тәуелсіз директорлар болуы тиіс. Сонымен қатар, тәуелсіз директорлардың саны қабылданатын шешімдердің тәуелсіздігін қамтамасыз ету үшін жеткілікті болуы тиіс. Қоғамның Директорлар кеңесі құрамындағы тәуелсіз директорлардың ұсынылатын саны Директорлар кеңесі мүшелерінің жалпы санының кемінде отыз пайызын құрайды.

Тәуелсіз директорлар үш жылдан аспайтын мерзімге сайланады, кейіннен қызметтің қанағаттанарлық нәтижелері болған жағдайда тағы үш жылға дейінгі мерзімге қайта сайлануы мүмкін.

Тәуелсіз директорлардың Директорлар кеңесінің құрамына қатарынан алты жылдан астам мерзімге сайланудың кез келген мерзімі (мысалы, екі үш жылдық мерзім) Директорлар кеңесінің құрамын сапалы жаңарту қажеттілігін ескере отырып, ерекше қаралуы тиіс.

Бір адамға тоғыз жылдан астам қатарынан Директорлар кеңесіне тәуелсіз директор ретінде сайланбауға кеңес беріледі. Ерекше жағдайларда тоғыз жылдан астам мерзімге сайлауға жол беріледі, бұл ретте осы тәуелсіз директорды Директорлар кеңесіне сайлау Директорлар кеңесінің осы мүшесін сайлау қажеттілігі және осы фактінің шешімдер қабылдаудың тәуелсіздігіне әсері егжей-тегжейлі түсіндіріле отырып жүзеге асырылады.

Директорлар кеңесінің тәуелсіз мүшелері объективті пайымдауды жүзеге асыруға қауіп төндіретін Қоғаммен, оның басқаруымен немесе меншігімен қандай да бір материалдық мүдделерден немесе қатынастардан бос болуы керек.

Жалғыз акционердің, атқарушы органның және басқа да мүдделі тараптардың ықпалынан бос тәуелсіз және объективті шешімдер қабылдау үшін жеткілікті кәсібилігі мен дербестігі бар адам тәуелсіз директор болып танылады.

Тәуелсіз директорларға қойылатын талаптар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес белгіленеді.

Тәуелсіз директорлар мүдделер қақтығысы болуы мүмкін мәселелерді (қаржылық және қаржылық емес есептілікті дайындау, оларға қатысты мүдделілік бар мәмілелер жасасу, Басқарма құрамына кандидаттар ұсыну, Басқарма мүшелеріне сыйақы белгілеу) талқылауға белсенді қатысады. Тәуелсіз директорларды Директорлар кеңесінің негізгі комитеттерінің төрағалары сайлайды - аудит, тағайындау және сыйақы мәселелері бойынша, басқа комитеттерде оларды төраға ретінде сайлау ұсынылады.

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

Тәуелсіз директор тәуелсіздік мәртебесінің жоғалуы мүмкіндігін бақылайды және мұндай жағдайлар болған жағдайда Директорлар кеңесінің төрағасына алдын ала хабарлайды. Директорлар кеңесі мүшесінің тәуелсіздігіне әсер ететін мән-жайлар болған жағдайда, Директорлар кеңесінің төрағасы тиісті шешім қабылдау үшін осы ақпаратты дереу Жалғыз акционердің назарына жеткізеді.

47. Тәуелсіз директорлар мен Қоғам арасындағы қатынастар Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарын, осы Кодекстің ережелерін және Қоғамның ішкі құжаттарын ескере отырып шарттармен ресімделеді.

Шарттарда тараптардың құқықтарын, міндеттерін, жауапкершілігін және басқа да елеулі талаптарды, сондай-ақ Директорлар кеңесінің тәуелсіз директорларының осы Кодекстің ережелерін сақтау жөніндегі міндеттемелерін көрсету, оның ішінде өздеріне жүктелген функцияларды орындау үшін, Директорлар кеңесі белгілеген мерзімге Қоғам туралы ішкі ақпаратты жарияламау туралы және тәуелсіз директорлардың мәртебесі мен функцияларына қойылатын талаптарға негізделген қосымша міндеттемелер (тәуелсіздігін жоғалту туралы уақтылы өтініш бөлігінде және басқалар) үшін жеткілікті уақыт бөлу қажет.

Шарттарда Директорлар кеңесі мүшелерінің жекелеген міндеттерді орындау мерзімдері белгіленуі мүмкін.

Қоғам қызметтің үздіксіздігін қолдау және Директорлар кеңесінің құрамын жаңарту үшін Директорлар кеңесі мүшелерінің сабақтастығы жоспарларының болуын қамтамасыз етуі қажет.

Директорлар кеңесі Директорлар кеңесінің жаңадан сайланған мүшелері үшін лауазымға енгізу бағдарламасын және қажет болған жағдайда кәсіптік даму бағдарламасын бекітеді. Корпоративтік хатшы осы бағдарламаның іске асырылуын қамтамасыз етеді.

Алғаш рет сайланған Директорлар кеңесінің мүшелері тағайындалғаннан кейін лауазымға кірісу бағдарламасынан өтеді. Лауазымға кірісу барысында Директорлар кеңесінің мүшелері өздерінің құқықтары мен міндеттерімен, қызметтің негізгі аспектілерімен және Қоғамның құжаттарымен, оның ішінде ең үлкен тәуекелдермен байланысты құжаттармен танысады.

48-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

48. Директорлар кеңесінің төрағасы Директорлар кеңесіне жалпы басшылық жасауға жауапты, Директорлар кеңесінің оның негізгі функцияларын толық және тиімді іске асыруын және Директорлар кеңесінің мүшелері, Жалғыз акционер және Қоғамның Басқармасы арасында сындарлы диалог құруды қамтамасыз етеді.

Директорлар кеңесінің төрағасы қызметтің табыстылығына қол жеткізуге және Қоғамның тұрақты дамуына бейімделген, ішкі және сыртқы сын-тегеуріндерге уақтылы және тиісті кәсіби деңгейде ден қоя алатын кәсіпқойлардың бірыңғай командасын құруға ұмтылуы тиіс.

Директорлар кеңесі төрағасының және Қоғамның Басқарма төрағасының рөлдері мен функциялары нақты бөлініп, Қоғамның ішкі құжаттарында бекітілуі керек. Басқарма төрағасы Қоғамның Директорлар кеңесінің төрағасы болып сайлана алмайды.

Директорлар кеңесі төрағасының негізгі функцияларына мыналар жатады:

- 1) Директорлар кеңесінің отырыстарын жоспарлау және күн тәртібін қалыптастыру;
- 2) Директорлар кеңесі мүшелерінің шешімдер қабылдау үшін толық және өзекті ақпаратты уақтылы алуын қамтамасыз ету;

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

3) Директорлар кеңесінің стратегиялық мәселелерді қарауға және Директорлар кеңесінің қарауына жататын ағымдағы (операциялық) сипаттағы мәселелерді барынша азайтуға назар аударуын қамтамасыз ету;

4) талқылауға жеткілікті уақыт бөлу, күн тәртібіндегі мәселелерді жан-жақты және терең қарау, ашық талқылауларды ынталандыру, келісілген шешімдерге қол жеткізу арқылы Директорлар кеңесінің отырыстарын өткізудің барынша нәтижелілігін қамтамасыз ету;

5) Директорлар кеңесі мен Жалғыз акционердің қабылданған шешімдерінің тиісінше орындалуына мониторинг пен қадағалауды қамтамасыз ету;

6) корпоративтік жанжалдар туындаған жағдайда оларды шешу және Қоғамның қызметіне теріс әсерді барынша азайту жөнінде шаралар қабылдау және мұндай жағдайларды өз күшімен шешу мүмкін болмаған жағдайда Жалғыз акционерді уақтылы хабардар ету;

7) жалғыз акционермен негізгі стратегиялық шешімдер қабылдау кезінде консультациялар ұйымдастыруды қамтитын тиісті коммуникация және өзара іс-қимыл құру.

2-параграф. Директорлар кеңесі мүшелерінің сыйақысы

49-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

49. Директорлар кеңесі мүшелерінің сыйақы деңгейін Қоғамды табысты басқару үшін талап етілетін деңгейдегі Директорлар кеңесінің әрбір мүшесін тарту және ынталандыру үшін жеткілікті мөлшерде белгілеу ұсынылады. Қоғамның Директорлар кеңесінің Кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитеті тәуелсіз директорларға кандидаттардың сыйақы мөлшері бойынша ұсыныстар енгізеді.

Ешбір адам өзінің сыйақысына байланысты шешімдер қабылдауға қатыспауы керек.

Сыйақы Директорлар кеңесі мүшесінің бүкіл Директорлар кеңесі мен Қоғам қызметінің тиімділігін арттыруға күтілетін үлесін әділ көрсетуі тиіс.

Директорлар кеңесі мүшесінің сыйақы мөлшерін белгілеу кезінде Директорлар кеңесі мүшелерінің міндеттері, Қоғам қызметінің ауқымы, даму стратегиясымен айқындалатын ұзақ мерзімді мақсаттар мен міндеттер, Директорлар кеңесі қарайтын мәселелердің күрделілігі және қажет болған жағдайда жеке сектордың ұқсас компанияларындағы сыйақы деңгейі (бенчмаркинг, сыйақыларға шолу) назарға алынады.

Директорлар кеңесінің мүшелеріне белгіленген жылдық сыйақы, сондай-ақ Директорлар кеңесінің комитеттеріне қатысқаны және төрағалық еткені үшін қосымша сыйақы төленеді. Директорлар кеңесі мүшесінің сыйақысы опциондарды немесе Қоғам қызметінің нәтижелеріне байланысты басқа элементтерді қамтымауы тиіс.

Бұл ретте, мемлекеттік қызметшілер және/немесе акционердің өкілдері болып табылатын Қоғамның Директорлар кеңесінің мүшелеріне, сондай-ақ Басқарма төрағасына (Директорлар кеңесіне мүше болған жағдайда) Директорлар кеңесіне мүше болғаны үшін сыйақы төленбейді.

Қоғамның Жалғыз акционері Қоғамның Директорлар кеңесінің мүшелеріне сыйақы мен шығыстардың өтемақысын төлеу мөлшері мен шарттарын айқындайды. Бұл ретте директорларға сыйақы беру шарттары олармен жасалатын шарттарда және/немесе қажет болған жағдайда Қоғамның ішкі құжатында көрсетіледі.

3-параграф. Директорлар кеңесінің комитеттері

50-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

50. Қоғамның Директорлар кеңесі жанынан комитеттер құрылды, олардың құзыретіне аудит (және тәуекелдерді басқару), стратегиялық жоспарлау, кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер бойынша мәселелерді қарау кіреді. Инвестициялық шешімдер қабылдаудың тиімділігін арттыру мақсатында Стратегиялық жоспарлау жөніндегі комитет стратегиялық инвестициялық жобаларды алдын ала қарайды. Стратегиялық инвестициялық жоба ұғымы Қоғамның ішкі құжаттарымен айқындалған.

Комитеттердің болуы Директорлар кеңесінің мүшелерін Директорлар кеңесінің құзыреті шеңберінде қабылданған шешімдер үшін жауапкершіліктен босатпайды.

Комитеттер Директорлар кеңесінің отырысында қаралғанға дейін неғұрлым маңызды мәселелер шеңбері бойынша егжей-тегжейлі талдау жүргізу және ұсынымдар әзірлеу үшін құрылады. Комитеттер қарайтын мәселелер бойынша түпкілікті шешімді Директорлар кеңесі қабылдайды.

Комитеттердің қызметі Директорлар кеңесі бекітетін, комитет мүшелерінің құрамы, құзыреті, сайлау тәртібі, комитеттердің жұмыс тәртібі, сондай-ақ олардың мүшелерінің құқықтары мен міндеттері туралы ережелерді қамтитын ішкі құжаттармен реттеледі. Жалғыз акционер сұрау салу бойынша комитеттер туралы ережелермен танысуға құқылы.

Комитеттің жұмысын ұйымдастыру үшін комитет немесе Директорлар кеңесі комитеттің хатшысын тағайындайды. Комитет хатшысы комитет отырыстарын дайындауды, отырыстарға материалдарды жинауды және жүйелеуді, комитет мүшелеріне және шақырылған адамдарға комитет отырыстарын өткізу туралы хабарламаларды, отырыстардың күн тәртібін, күн тәртібіндегі мәселелер бойынша материалдарды уақтылы жіберуді, отырыстарды хаттамалауды, комитет шешімдерінің жобаларын дайындауды, сондай-ақ барлық тиісті материалдарды кейіннен сақтауды қамтамасыз етеді.

51. Директорлар кеңесі комитеттер құру туралы шешім қабылдайды, комитеттердің құрамын, мерзімдері мен өкілеттіктерін айқындайды.

Комитеттер комитетте жұмыс істеу үшін қажетті кәсіби білімі, құзыреті мен дағдылары бар Директорлар кеңесінің мүшелерінен тұрады. Комитеттер құрамын қалыптастыру кезінде ықтимал мүдделер қақтығысының болуы назарға алынады. Комитет төрағалары кәсіби құзыреттерімен қатар ұйымдастырушылық және көшбасшылық қасиеттерге, комитет қызметін тиімді ұйымдастыру үшін жақсы коммуникативтік дағдыларға ие болуы тиіс.

Комитет отырыстарына тек комитет мүшелері қатысуы тиіс. Басқа адамдардың қатысуына комитеттің шақыруы бойынша ғана жол беріледі. Қажет болған жағдайда комитеттер сарапшылар мен консультанттарды тарта алады.

Комитеттер өз жұмыс жоспарын бекітеді (күнтізбелік жыл басталғанға дейін ұсынылады), ол қаралатын мәселелердің тізбесін және отырыстарды өткізу күндерін көрсете отырып, Директорлар кеңесінің жұмыс жоспарымен келісіледі. Комитеттердің отырыстарын өткізу кезеңділігі жылына кемінде төрт отырысты құрайды. Комитеттердің отырыстары хаттаманы ресімдей отырып, бетпе-бет нысанда өткізіледі. Комитеттердің отырыстарын өткізуге қолайлы жағдайлар жасау және шығындарды қысқарту мақсатында комитет мүшелерінің техникалық байланыс құралдары арқылы қатысуына жол беріледі.

Комитет төрағалары комитеттің қызметі туралы есеп дайындайды және жеке отырыста Директорлар кеңесінің отырысы барысында Директорлар кеңесінің алдында бір жылдағы қызметінің қорытындылары туралы есеп береді. Директорлар кеңесі жыл ішінде

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

кез келген уақытта комитеттерден ағымдағы қызмет туралы есеп беруді талап етуге құқылы. Мұндай есепті дайындау және ұсыну мерзімдерін Директорлар кеңесі айқындайды.

4-параграф. Стратегиялық жоспарлау комитеті

52-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

52. Стратегиялық жоспарлау комитетінің төрағасы Директорлар кеңесінің тәуелсіз мүшелері арасынан Директорлар кеңесінің алғашқы отырыстарының бірінде Директорлар кеңесінің өз өкілеттіктерін орындау мерзіміне сайланады. Сайлау туралы шешім Директорлар кеңесі мүшелерінің жалпы санының жай көпшілік даусымен қабылданады.

Қажет болған жағдайда Стратегиялық жоспарлау комитетінің құрамына тиісті тәжірибесі мен құзыреті бар сарапшылар тартылуы мүмкін. Директорлар кеңесінің мүшелері болып табылмайтын комитет мүшелерін комитет төрағасының ұсынуы бойынша Директорлар кеңесі тағайындайды.

Стратегиялық жоспарлау жөніндегі комитеттің негізгі функциялары Қоғам қызметінің басым бағыттарын және оның даму стратегиясын әзірлеу мәселелері бойынша, оның ішінде Қоғам қызметінің тиімділігін арттыруға, оның табысты қызметі мен тұрақты дамуына ықпал ететін іс-шараларды әзірлеу жөніндегі мәселелерді қоса алғанда, Қоғамның Директорлар кеңесіне ұсынымдар әзірлеу және ұсыну болып табылады. Комитеттің егжей-тегжейлі мақсаттары мен міндеттері Комитет туралы ережеде көзделген.

5-параграф. Аудит жөніндегі комитет

53-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

53. Аудит жөніндегі комитеттің құрамына бухгалтерлік есеп және аудит, тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау саласында қажетті білімі мен практикалық тәжірибесі бар тәуелсіз директорлар кіреді. Тәуелсіз директор Аудит жөніндегі комитеттің төрағасы болып табылады. Аудит жөніндегі комитеттің негізгі функцияларына ішкі және сыртқы аудит, қаржылық есептілік, тәуекелдерді ішкі бақылау және басқару, Қазақстан Республикасының заңнамасын, ішкі құжаттарды сақтау және Директорлар кеңесінің тапсырмасы бойынша өзге де мәселелер жатады.

Бұдан басқа, Аудит жөніндегі комитет Қоғамның сыртқы аудиторларына кандидаттарды бағалайды, сондай-ақ Директорлар кеңесіне және Жалғыз акционерге ұсынар алдында аудиторлық ұйымның қорытындысын алдын ала талдайды.

Егер Директорлар кеңесі ерекшелік тәртібімен осы адамның аудит жөніндегі комитетке мүшелігі жалғыз акционер мен Қоғамның мүддесі үшін қажет деп шешсе, тәуелсіз болып табылмайтын Директорлар кеңесінің мүшесі осы комитеттің құрамына сайлануы мүмкін. Осы тағайындау туындаған кезде Директорлар кеңесі осы адамның тәуелділік сипатын ашып, осындай шешімді негіздеуі керек.

6-параграф. Кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитет

54-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

54. Кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитеттің құрамына объективті және тәуелсіз шешімдерді әзірлеу және мүдделі тұлғалардың (Жалғыз акционердің, Басқарма басшысының, қызметкерлердің және өзге де тұлғалардың өкілдері) комитет мүшелерінің пайымдауларына ықпалын болдырмау мақсатында тәуелсіз директорлар қатарының көпшілігі кіреді.

Комитет мүшелерінің персоналды басқару және оның қызметін бағалау саласында, сондай-ақ корпоративтік басқару саласында қажетті білімі мен практикалық тәжірибесі болуы тиіс. Комитет төрағасы тәуелсіз директор болып табылады.

Кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитет Директорлар кеңесінің мүшелігіне кандидаттарды, топ-менеджерлердің кандидатураларын іріктеу өлшемшарттарын айқындайды, Қоғамның осы адамдарды марапаттау саласындағы саясатын әзірлейді, Директорлар кеңесі мүшелерінің және топ-менеджерлердің қызметіне тұрақты бағалау жүргізеді.

Комитеттің негізгі функцияларына Басқарма төрағасы мен мүшелерін тағайындау (сайлау), уәждемелік ҚНҚ қою, қызметін бағалау, сыйақы беру және сабақтастығын жоспарлау мәселелері, корпоративтік хатшыны тағайындау және сыйақы беру мәселелері, сондай-ақ Жалғыз акционер осындай өкілеттіктерді берген жағдайларда Директорлар кеңесінің құрамына қатысты көрсетілген мәселелерді қарауға қатысу жатады. Бұл жағдайда, Кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитет мүшелеріне мүдделер қақтығысы жағдайының туындауына жол бермеу және өз мақсатына және/немесе сыйақыға қатысты мәселелерді қарау кезінде қатыспау ұсынылады.

7-параграф. Директорлар кеңесінің қызметін ұйымдастыру

55. Директорлар кеңесінің отырыстарын дайындау және өткізу оның қызметінің барынша нәтижелілігіне ықпал етуі тиіс. Директорлар кеңесінің мүшелері өз міндеттерін орындау үшін толық, өзекті және уақтылы ақпаратқа қол жеткізуі қажет.

Директорлар кеңесі Қоғамның құжаттарында белгіленген Директорлар кеңесінің отырыстарын дайындау және өткізу жөніндегі рәсімдерді сақтауы тиіс.

56-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

56. Директорлар кеңесінің отырыстары қаралатын мәселелердің тізбесін және күндерді көрсете отырып, отырыстарды өткізу кестесін қамтитын күнтізбелік жыл басталғанға дейін Директорлар кеңесі бекітетін жұмыс жоспарына сәйкес өткізіледі. Директорлар кеңесінің және оның комитеттерінің отырыстарын өткізу дауыс берудің бетпе-бет немесе сырттай нысандары арқылы жүзеге асырылады, бұл ретте сырттай дауыс беру нысаны бар отырыстардың санын барынша азайту қажет. Маңызды және стратегиялық сипаттағы мәселелер бойынша шешімдерді қарау және қабылдау Директорлар кеңесінің отырыстарында ғана дауыс берудің бетпе-бет нысанымен жүзеге асырылады.

Егер Директорлар кеңесінің мүшелерінің (Директорлар кеңесі мүшелерінің жалпы санының 30%-нан аспайтын) Директорлар кеңесінің отырысына жеке қатысуға мүмкіндігі болмаса, Директорлар кеңесі мен оның комитеттері отырысының екі нысаныны да үйлесуі мүмкін. Бұл ретте Директорлар кеңесінің жоқ мүшесі техникалық байланыс құралдарын пайдалана отырып, қаралатын мәселелерді талқылауға қатыса алады және өз пікірін жазбаша нысанда бере алады.

Директорлар кеңесінің отырыстарын өткізудің ұсынылатын кезеңділігі жылына кемінде алты отырысты құрайды. Мүқият және толыққанды талқылауды және уақтылы әрі

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

сапалы шешімдер қабылдауды қамтамасыз ету үшін жыл бойы қарауға жоспарланған мәселелер санын біркелкі бөлу ұсынылады.

57-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

57. Директорлар кеңесінің отырыстарына материалдар, егер Қоғамның Жарғысында өзге мерзімдер белгіленбесе, алдын ала - кемінде күнтізбелік 10 күн бұрын жіберіледі.

Директорлар кеңесі отырысының күн тәртібіне материалдар мерзімдерін бұза отырып ұсынылған мәселелер енгізілмейді. Мерзімдері бұзылған мәселелер күн тәртібіне енгізілген жағдайда, Директорлар кеңесінің төрағасына осы қажеттіліктің толық негіздемесі беріледі, көрсетілген мән-жай Қоғамның корпоративтік хатшысының қызметін бағалау кезінде ескеріледі.

58. Директорлар кеңесі толық, шынайы және сапалы ақпарат негізінде шешімдер қабылдайды. Директорлар кеңесінің тиімді және уақтылы шешімдер қабылдауы үшін мынадай шарттардың сақталуын қамтамасыз ету қажет:

1) Директорлар кеңесіне ұсынылатын материалдардың, ақпараттың, құжаттардың жоғары сапасы (оның ішінде қажет болған жағдайда ағылшын тіліне аудармасы);

2) қажет болған жағдайда сарапшылардың (ішкі және сыртқы) пікірін алу (сарапшыларды тарту қабылданған шешім үшін Директорлар кеңесінің жауапкершілігін алмайтынын ескеру қажет);

3) Директорлар кеңесінде талқылауға кететін уақыт, әсіресе маңызды және күрделі мәселелер үшін;

4) мәселелерді уақтылы қарау;

5) шешімдерде одан әрі іс-қимыл жоспары, мерзімдері және жауапты тұлғалар көзделеді.

Келесі факторлар Басқарма шешімдерінің сапасына теріс әсер етуі мүмкін:

1) отырыста бір немесе бірнеше директордың үстемдігі, бұл басқа директорлардың талқылауға толық қатысуын шектеуі мүмкін;

2) тәуекелдерге ресми көзқарас;

3) жеке мүдделерді қуалау және төмен әдеп стандарттары;

4) Директорлар кеңесінің отырысында нақты және белсенді талқылаусыз ресми шешімдер қабылдау;

5) ымырасыздық ұстанымы (икемділіктің болмауы) немесе дамуға деген ұмтылыстың болмауы (ағымдағы жағдайға қанағаттану);

6) әлсіз ұйымдастырушылық мәдениет;

7) ақпараттың және/немесе талдаудың болмауы.

Директорлар кеңесінің мүшелері шешім қабылдау үшін қажетті күн тәртібіндегі мәселелер бойынша қосымша ақпарат сұрай алады.

59-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

59. Директорлар кеңесінің әрбір мүшесі өзі кіретін Директорлар кеңесі мен комитеттің отырыстарына қатысады. Директорлар кеңесі туралы ережеде көрсетілген ерекше жағдайларда осы нормадан ауытқуға жол беріледі.

Директорлар кеңесінің отырысын өткізуге арналған кворум Қоғамның Жарғысымен айқындалады, бірақ оның мүшелері санының кемінде жартысын құрайды.

60. Қоғамның Директорлар кеңесінің отырысында шешімдер, егер Қазақстан Республикасының заңнамасында, Қоғамның Жарғысында немесе Директорлар кеңесінің отырыстарын шақыру мен өткізу тәртібін айқындайтын оның ішкі құжаттарында өзгеше

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

көзделмесе, отырысқа қатысатын Директорлар кеңесі мүшелерінің көпшілік даусымен қабылданады.

Қоғамның Директорлар кеңесінің отырысында мәселелерді шешу кезінде Қоғамның Директорлар кеңесінің әрбір мүшесі бір дауысқа ие болады. Қазақстан Республикасының заңнамасында немесе Қоғамның жарғысында көзделген жағдайларды қоспағанда, Қоғамның Директорлар кеңесі мүшесінің дауыс беру құқығын өзге адамға, оның ішінде Қоғамның Директорлар кеңесінің басқа мүшесіне беруіне жол берілмейді.

Қоғамның Директорлар кеңесі шешімдер қабылдаған кезде, директорлар кеңесі мүшелерінің дауыстары тең болған жағдайда, шешуші дауыс құқығы Қоғамның Директорлар кеңесінің төрағасына тиесілі болады.

61. Директорлар кеңесінің қарауына шығарылған мәселе бойынша мүдделілігі бар Директорлар кеңесінің мүшесі осы мәселе бойынша талқылауға және дауыс беруге қатыспайды, бұл туралы Директорлар кеңесі отырысының хаттамасына тиісті жазба жасалады.

62. 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес алынып тасталды

63-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

63. Директорлар кеңесі бұрын қабылданған шешімдерге ревизия жүргізе алады. Шешімнің өзі де, оны қабылдау процесі де талдауға жатады. Директорлар кеңесі өз қызметін бағалауды жүргізген кезде бұрын қабылданған шешімдерге ревизия жүргізу ұсынылады.

8-параграф Директорлар кеңесінің қызметін бағалау

64-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

64. Қоғамда Директорлар кеңесі, комитеттер және Директорлар кеңесінің мүшелері Қоғамның ішкі құжаттарына сәйкес жыл сайынғы негізде бағаланады.

Бағалау Директорлар кеңесінің және оның әрбір мүшесінің қоғам дамуының стратегиялық міндеттеріне қол жеткізудегі үлесін анықтауға, сондай-ақ бағыттарды анықтауға және жақсарту шараларын ұсынуға мүмкіндік береді. Бағалау нәтижелері Директорлар кеңесі мүшелерін қайта сайлау немесе өкілеттіктерін мерзімінен бұрын тоқтату кезінде назарға алынады.

Бағалау Директорлар кеңесі мен оның жеке мүшелерінің кәсібилігін арттырудың негізгі құралдарының бірі болып табылады. Бағалау тәуелсіз директорлар үшін де, Жалғыз акционердің өкілдері үшін де міндетті.

Бағалау жүйелілік, күрделілік, үздіксіздік, шынайылық, құпиялылық сияқты қағидаттар бойынша жүзеге асырылады.

Директорлар кеңесінің, оның комитеттері мен Директорлар кеңесі мүшелерінің қызметіне бағалау жүргізу процесі, мерзімдері мен тәртібі Қоғамның ішкі құжаттарында нақты реттелуі тиіс.

65. Бағалау келесі мәселелерді қарастыруды қамтиды, бірақ олармен шектелмейді:

1) Қоғам алдында тұрған міндеттер мәнмәтінінде Директорлар кеңесі құрамының онтайлылығы (дағдылар теңгерімі, тәжірибе, құрамның әртүрлілігі, объективтілік);

2) Қоғамның көзқарасын, стратегиясын, негізгі міндеттерін, проблемалары мен құндылықтарын түсінудің айқындығы;

3) сабақтастық және даму жоспарлары;

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

4) Директорлар кеңесінің бірыңғай орган ретінде жұмыс істеуі, Директорлар кеңесінің және басқарма басшысының Қоғам қызметіндегі рөлі;

5) Директорлар кеңесінің Қоғамның жалғыз акционерімен, басқармасымен және лауазымды адамдарымен өзара іс-қимылының тиімділігі;

6) Директорлар кеңесінің әр мүшесінің тиімділігі;

7) Директорлар кеңесі комитеттері қызметінің тиімділігі және олардың Директорлар кеңесімен, Басқарма мүшелерімен өзара іс-қимылы;

8) Директорлар кеңесіне ұсынылатын ақпарат пен құжаттардың сапасы;

9) Директорлар кеңесінде, комитеттерде талқылау сапасы;

10) корпоративтік хатшы қызметінің тиімділігі;

11) процестер мен құзыреттерді түсінудегі айқындық;

12) тәуекелдерді анықтау және бағалау процестері;

13) Жалғыз акционермен және өзге де мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасау.

66-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

66. Бағалау тәсілдері өзін-өзі бағалау немесе бағалау сапасын жақсарту үшін тәуелсіз консультантты тарту болып табылады. Тәуелсіз сыртқы консультант кем дегенде үш жылда бір рет тартылады.

Бағалау нәтижелері Директорлар кеңесінің бүкіл құрамын немесе оның жекелеген мүшесін қайта сайлауға, Директорлар кеңесінің құрамын қайта қарауға және Директорлар кеңесінің мүшелеріне сыйақы мөлшерін қайта сайлауға негіз бола алады. Директорлар кеңесінің жекелеген мүшелері қызметінің нәтижелерінде елеулі кемшіліктер болған жағдайда, Директорлар кеңесінің төрағасы Жалғыз акционермен консультациялар өткізеді.

Директорлар кеңесі жыл сайынғы жылдық есепте Директорлар кеңесіне бағалау жүргізу тәсілін және оның нәтижелері бойынша қабылданған шараларды көрсетеді.

67. Жалғыз акционер директорлар кеңесін өз бетінше немесе тәуелсіз консультантты тарта отырып бағалай алады. Директорлар кеңесі өз бетінше жүргізген бағалау нәтижелері, Қоғам қызметінің нәтижелері, ҚНҚ орындалуы және өзге де факторлар назарға алынады.

9-параграф Қоғамның корпоративтік хатшысы

68. Директорлар кеңесінің қызметін тиімді ұйымдастыру және басқарманың жалғыз акционермен өзара іс-қимылы мақсатында Директорлар кеңесі корпоративтік хатшы тағайындайды.

Директорлар кеңесі корпоративтік хатшыны тағайындау туралы шешім қабылдайды, оның өкілеттік мерзімін, қызметінің функциялары мен тәртібін, лауазымдық жалақысының мөлшерін және сыйақы шарттарын айқындайды, корпоративтік хатшы қызметін (хатшылығын) құру туралы шешім қабылдайды (қажет болған жағдайда) және көрсетілген қызметтің бюджетін айқындайды.

Корпоративтік хатшы Қоғамның Директорлар кеңесіне есеп береді және Қоғамның Басқармасынан тәуелсіз. Корпоративтік хатшының негізгі міндеттеріне Директорлар кеңесі, Жалғыз акционер тарапынан корпоративтік шешімдерді уақтылы және сапалы қабылдауға жәрдемдесу, Директорлар кеңесінің мүшелері үшін олардың қызметінің және осы Кодекстің ережелерін қолданудың барлық мәселелері бойынша кеңесші рөлін атқару, сондай-ақ осы Кодекстің іске асырылуына мониторинг жүргізу және Қоғамда корпоративтік басқаруды жетілдіруге қатысу жатады.

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

Корпоративтік хатшы сондай-ақ Қоғамның жылдық есебінің құрамына енгізілетін осы Кодекстің қағидаттары мен ережелерінің сақталуы туралы есепті дайындауды жүзеге асырады. Бұл есепте тиісті түсініктемелер келтіріле отырып, сақталмайтын Кодекстің қағидаттары мен ережелерінің тізбесі көрсетілуі керек.

69. Корпоративтік хатшының негізгі функциялары мыналарды қамтиды, бірақ олармен шектелмейді.

Директорлар кеңесінің қызметін қамтамасыз ету бөлігінде:

1) Директорлар кеңесінің төрағасына жұмыс жоспарын және отырыстардың күн тәртібін қалыптастыруда көмек көрсету;

2) Директорлар кеңесінің және оның комитеттерінің отырыстарын өткізуді ұйымдастыру;

3) Директорлар кеңесі мүшелерінің күн тәртібі мәселелері бойынша және директорлар кеңесінің құзыреті шеңберінде шешімдер қабылдау үшін қажетті өзекті және уақтылы ақпарат алуын қамтамасыз ету;

4) Директорлар кеңесі мен комитеттердің отырыстарын хаттамалау, Директорлар кеңесі мен комитеттер отырыстарының хаттамаларын, стенограммаларын, аудио-бейне жазбаларын, материалдарын сақтауды қамтамасыз ету;

5) Директорлар кеңесінің мүшелеріне Қазақстан Республикасының заңнамасы, Қоғам Жарғысы, осы Кодекс, ішкі құжаттар мәселелері бойынша консультация беру, болып жатқан өзгерістерге мониторингті жүзеге асыру және Директорлар кеңесінің мүшелерін уақтылы хабардар ету;

6) Директорлар кеңесінің жаңадан сайланған мүшелерін лауазымға кірістіруді ұйымдастыру;

7) Директорлар кеңесінің мүшелерін оқытуды және сарапшыларды тартуды ұйымдастыру;

8) Директорлар кеңесі мүшелерінің Басқармамен өзара іс-қимылын ұйымдастыру.

70. Жалғыз акционермен өзара іс-қимылды қамтамасыз ету бөлігінде корпоративтік хатшы Жалғыз акционердің шешімдерінің орындалуына тоқсан сайынғы мониторингті және Жалғыз акционердің сұрау салуларына уақтылы негізде ақпарат беруді қамтамасыз етеді.

Корпоративтік басқарудың тиісті практикасын енгізу бөлігінде корпоративтік хатшы мыналарды қамтамасыз етеді:

1) осы Кодекстің қағидаттары мен ережелерін іске асыру және сақтау мониторингі;

2) осы Кодекстің қағидаттары мен ережелерінің сақталуы туралы есепті дайындау;

3) өз функцияларын орындау шеңберінде заңнамада, Жарғыда және Қоғамның басқа да құжаттарында бекітілген корпоративтік басқару нормалары бөлігінде бұзушылықтарды анықтау;

4) акционерлерге, лауазымды адамдарға, Қоғам қызметкерлеріне корпоративтік басқару мәселелері бойынша консультация беру;

5) корпоративтік басқару саласындағы үздік әлемдік практиканың мониторингі және Қоғамда корпоративтік басқару практикасын жетілдіру жөнінде ұсыныстар енгізу.

71. Мүдделер қақтығысы туындаған жағдайда корпоративтік хатшы бұл ақпаратты Директорлар кеңесі төрағасының назарына жеткізеді.

72-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

72. Өз міндеттерін орындау үшін корпоративтік хатшының білімі, тәжірибесі мен біліктілігі, адал іскерлік беделі бар. Қоғамның көлеміне және оның қызметінің ауқымына байланысты Корпоративтік хатшы қызметі құрылуы мүмкін.

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

Корпоративтік хатшы лауазымына кемінде 5 жылдық жұмыс тәжірибесі және корпоративтік басқару және корпоративтік құқық саласында практикалық білімі бар жоғары заң немесе экономикалық білімі бар адам тағайындалады.

Директорлар кеңесінің отырыстарын дайындау мен өткізудің тиімділігін арттыру мақсатында Директорлар кеңесінің мүшелеріне ұсынылған материалдардың толықтығы мен пайдалылығын кезең-кезеңімен талқылау ұсынылады. Осы талқылаулардың нәтижелері Корпоративтік хатшы қызметінің тиімділігін бағалау үшін негіз болады.

Корпоративтік хатшыға қатысты Қоғамда лауазымға кіріспе және сабақтастықты жоспарлау бағдарламасы әзірленуде. Корпоративтік хатшыны іздеу және тағайындау Қоғамның ішкі құжаттарында бекітілген ашық және жария рәсімдер негізінде жүзеге асырылады.

Корпоративтік хатшы өз қызметін Директорлар кеңесі бекітетін ереже негізінде жүзеге асырады, онда функциялары, құқықтары мен міндеттері, Қоғам органдарымен өзара іс-қимыл тәртібі, біліктілік талаптары және басқа да ақпарат көрсетіледі.

73. Өз функцияларын орындау үшін корпоративтік хатшыға келесі өкілеттіктер беріледі:

1) Директорлар кеңесінің отырыстарында шешімдер және Жалғыз акционердің шешімдерін қабылдау үшін қажетті құжаттар мен ақпаратты Қоғамның органдарынан, лауазымды адамдары мен қызметкерлерінен сұрату және алу;

2) Директорлар кеңесінің отырыстарын ұйымдастыру және Қоғамның лауазымды адамдарына Директорлар кеңесі мен Жалғыз акционер қабылдаған шешімдер туралы ақпаратты жеткізу, сондай-ақ олардың орындалуын кейіннен бақылау жөнінде шаралар қабылдау;

3) Директорлар кеңесінің төрағасымен және мүшелерімен, Басқарманың бірінші басшысымен және мүшелерімен, Қоғам қызметкерлерімен, Жалғыз акционермен тікелей өзара іс-қимыл жасау.

Қоғамның Басқармасы корпоративтік хатшыға өз өкілеттіктерін орындау кезінде жан-жақты көмек көрсетеді.

10-параграф. Қоғам омбудсмені

74-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

74. Іскерлік әдеп қағидаттарын сақтау, Қоғамда туындайтын әлеуметтік-еңбек дауларын оңтайлы реттеу мақсатында Қоғам немесе Холдинг қызметкерлерінің арасынан омбудсмен тағайындалады.

Омбудсмен лауазымына үміткер мінсіз іскерлік беделге, жоғары беделге, сондай-ақ бейтарап шешім қабылдау қабілетіне ие болуы керек.

Омбудсмен Қоғамның Директорлар кеңесінің шешімімен тағайындалады және екі жылда бір рет қайта сайланады. Омбудсменнің рөлі оған жүгінген қызметкерлерге, еңбек дауларына, жанжалға қатысушыларға консультация беру және оларға Қазақстан Республикасы заңнамасының нормаларын сақтауды (оның ішінде қажет болған жағдайда құпиялылықты сақтауды) ескере отырып, өзара қолайлы, сындарлы және іске асырылатын шешімді әзірлеуге жәрдемдесу, қызметкерлердің де, Қоғамның да проблемалық әлеуметтік-еңбек мәселелерін шешуге жәрдемдесу болып табылады.

Омбудсмен Қоғамның тиісті органдары мен лауазымды адамдарының қарауына өзі анықтаған, жүйелі сипаттағы және тиісті шешімдер (кешенді шаралар) қабылдауды талап

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

ететін проблемалық мәселелерді шығарады, оларды шешу үшін сындарлы ұсыныстар береді.

Омбудсмен жылына кемінде бір рет жүргізілген жұмыстың нәтижелері туралы есепті Кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитетке және оның қызметінің нәтижелерін бағалайтын Қоғамның Директорлар кеңесінің Аудит жөніндегі комитетіне ұсынады.

Қоғамның Директорлар кеңесі омбудсмен қызметінің нәтижелерін бағалайды және омбудсмен лауазымын атқаратын адамның өкілеттігін ұзарту немесе тоқтату туралы шешім қабылдайды.

11-параграф. Қоғамның Директорлар кеңесі жанындағы Ішкі аудит қызметі

75. Қоғамның жұмысын жетілдіруге бағытталған тәуелсіз және объективті кепілдіктер мен консультациялар беру жөніндегі қызмет ретінде ішкі аудитті жүзеге асыру үшін Ішкі аудит қызметі құрылды және жұмыс істейді. Ішкі аудит тәуекелдерді басқару, бақылау және корпоративтік басқару процестерін бағалау мен тиімділігін арттыруға жүйелі және дәйекті тәсілді қолдану арқылы алға қойылған мақсаттарға қол жеткізуге көмектеседі.

Қоғамның Директорлар кеңесі Ішкі аудит қызметінің сандық құрамы мен өкілеттік мерзімін айқындайды, оның басшысы мен қызметкерлерін тағайындайды, сондай-ақ олардың өкілеттігін мерзімінен бұрын тоқтатады, оның жұмыс тәртібін, Ішкі аудит қызметінің қызметкерлеріне еңбекақы төлеу мен сыйақы беру мөлшері мен шарттарын, сондай-ақ Ішкі аудит қызметінің бюджетін айқындайды.

Ішкі аудит қызметінің қызметкерлері Қоғамның Директорлар кеңесі мен Басқармасының құрамына сайлана алмайды.

76. Ішкі аудит қызметі тікелей Қоғамның Директорлар кеңесіне бағынады және Қоғам Басқармасынан тәуелсіз болып табылады. Ішкі аудит қызметінің міндеттері мен функциялары, оның құқықтары мен жауапкершілігі Қоғамның Директорлар кеңесі бекітетін Ішкі аудит қызметі туралы ережемен айқындалады.

Ішкі аудит қызметінің негізгі міндеттеріне Қоғамдағы ішкі бақылау, тәуекелдерді басқару және корпоративтік басқару жүйелерінің сапасын бағалау және осы жүйелердің жеткіліктілігі мен тиімділігі туралы ақпаратты Директорлар кеңесінің назарына жеткізу кіреді. Ішкі аудит қызметінің негізгі міндеті Қоғам қызметінің нәтижелерін жақсартуға жәрдемдесу болып табылады.

77. Ішкі аудит қызметі туралы ережеде мыналар айқындалады және бекітіледі:

1) Халықаралық ішкі аудиторлар институты (The Institute of Internal Auditors) қабылдаған қағидаттар мен ережелерді ұстану;

2) Қоғамның ішкі аудитінің мәртебесі, мақсаттары мен міндеттері;

3) ішкі аудиттің мақсаттары мен міндеттеріне қол жеткізу және Ішкі аудит қызметінің өз функциялары мен міндеттерін тиімді орындауы үшін Ішкі аудит қызметінің тәуелсіздігін, объективтілігін мен кәсібилігін қамтамасыз ету шарттары;

4) Ішкі аудит қызметінің басшысы мен қызметкерлеріне қойылатын біліктілік талаптары;

5) Ішкі аудит қызметінің көлемі мен мазмұны;

6) тиісті тапсырмаларды орындау кезінде құжаттамаға, қызметкерлерге және материалдық активтерге қол жеткізу құқығы;

7) Ішкі аудит қызметінің Директорлар кеңесімен және Қоғам Басқармасымен өзара іс-қимыл жасау және Аудит жөніндегі комитетке және Қоғамның Директорлар кеңесіне есеп беру тәртібі.

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

78. Ішкі аудит қызметі туралы ережеде мынадай міндеттер мен функциялар да көзделеді:

1) Қоғамның Басқармасы мен қызметкерлеріне тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және корпоративтік басқару жүйелерін жетілдіру жөніндегі рәсімдер мен іс-шаралардың орындалуын әзірлеуге және мониторингтеуге жәрдемдесу;

2) Қоғамның сыртқы аудитор, сондай-ақ тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және корпоративтік басқару саласында консультация беру бойынша қызметтер көрсететін тұлғалармен қызметті үйлестіру;

3) Директорлар кеңесіне және Аудит жөніндегі комитетке Ішкі аудит қызметі қызметінің нәтижелері және (жылдық) аудиторлық жоспардың орындалуы туралы мерзімді есептерді (оның ішінде елеулі тәуекелдер, кемшіліктер, анықталған кемшіліктерді жою жөніндегі іс-шараларды орындаудың нәтижелері мен тиімділігі, нақты жай-күйін бағалау нәтижелері, тәуекелдерді басқару жүйесінің сенімділігі мен тиімділігі, ішкі бақылау және корпоративтік басқару туралы ақпарат қамтылатын) дайындау және ұсыну;

4) Қоғамның Басқарма мүшелерінің және оның қызметкерлерінің Қазақстан Республикасы заңнамасының ережелерін және инсайдерлік ақпаратқа және сыбайлас жемқорлыққа қарсы күреске қатысты ішкі құжаттардың сақталуын, әдеп талаптарының сақталуын тексеру;

5) сыртқы аудитордың ұсынымдарының орындалуына мониторингті жүзеге асыру;

8) Директорлар кеңесі бекіткен ішкі бақылауды ұйымдастыру және жетілдіру, тәуекелдерді басқару, корпоративтік басқару және ішкі аудитті ұйымдастыру мәселелері бойынша, сондай-ақ Ішкі аудит қызметінің құзыретіне кіретін өзге де мәселелер бойынша жұмыс жоспары шеңберінде консультациялар беру.

79. Ішкі аудит қызметінің, оның басшысы мен қызметкерлерінің тиімділігін бағалауды Директорлар кеңесі Ішкі аудит қызметінің есептерін қарау, аудиторлық (жылдық) жоспардың орындалу мерзімдерін сақтау және есептілікті ұсыну, есептердің Ішкі аудит қызметінің стандарттары мен ішкі нормативтік құжаттарының талаптарына сәйкестігін бағалау негізінде жүзеге асырады.

12-параграф. Басқарма

80-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

80. Қоғамның ағымдағы қызметіне басшылықты Басқарма жүзеге асырады. Басқарма төрағасы мен мүшелері жоғары кәсіби және жеке қасиеттерге, адал іскерлік беделге ие және әдеп стандарттарын ұстанады. Басқарма төрағасы жоғары ұйымдастырушылық қабілеттерге ие, Жалғыз акционермен белсенді өзара іс-қимылда жұмыс істейді және Директорлар кеңесімен, қызметкерлермен және басқа да мүдделі тараптармен сындарлы диалог құрады.

81. Директорлар кеңесі Басқарма мүшелерін сайлайды (Басқарма төрағасын қоспағанда), өкілеттік мерзімдерін, лауазымдық жалақысының мөлшерін, олардың еңбегіне ақы төлеу және сыйақы беру шарттарын айқындайды. Басқарма құрамына кандидаттарды іздеу және іріктеу, олардың сыйақыларын айқындау процесінде Қоғамның Директорлар кеңесінің Кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитеті шешуші рөл атқарады.

Директорлар кеңесінің Кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитетінің қарауына Басқарма құрамына сайлауға кандидаттар бойынша ұсыныстарды

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

Басқарма төрағасы енгізеді. Басқарма басшысы Басқарма құрамына бір бос лауазымға екінші рет ұсынған кандидатты Директорлар кеңесі қабылдамаған жағдайда, осы бос лауазымға кандидат бойынша ұсыныс енгізу құқығы Директорлар кеңесіне ауысады.

Директорлар кеңесі кез келген уақытта Басқарма мүшелерінің (Басқарма төрағасын қоспағанда) өкілеттігін тоқтата алады.

Қоғамның Басқарма мүшелерін үш жылға дейінгі мерзімге сайлау ұсынылады. Басқарма төрағасы мен мүшелерінің өкілеттік мерзімі жалпы Басқарма өкілеттігінің мерзіміне сәйкес келеді.

Қоғамның Басқарма мүшелерін тағайындау және сыйақы беру процестерінің ашықтығын арттыру үшін Директорлар кеңесіне Қоғам Басқарма мүшелерінің тағайындаулары, сыйақылары, бағалауы және сабақтастығы жөніндегі ережелерді бекіту және қатаң сақтау ұсынылады.

82-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

82. Басқарма Директорлар кеңесінің басшылығымен Қоғамның даму стратегиясын және/немесе даму жоспарын әзірлейді.

Басқарма мыналарды қамтамасыз етеді:

1) Қазақстан Республикасы заңнамасының, Қоғамның Жарғысы мен ішкі құжаттарының нормаларына, Жалғыз акционердің, Директорлар кеңесінің шешімдеріне сәйкес қызметті жүзеге асыру;

2) тәуекелдерді дұрыс басқару және ішкі бақылау;

3) Жалғыз акционердің, Директорлар кеңесінің шешімдерін іске асыру үшін ресурстар бөлу;

4) Қоғам қызметкерлерінің еңбек қауіпсіздігі;

5) Қоғам қызметкерлерінің қызығушылығы мен адалдығы атмосферасын құру, корпоративтік мәдениетті дамыту.

Директорлар кеңесі Қоғам Басқармасының қызметіне бақылауды жүзеге асырады. Бақылау Басқарманың Директорлар кеңесіне тұрақты есеп беруі және Басқарманың орта мерзімді даму жоспарларын және қол жеткізілген нәтижелерді орындау мәселелері бойынша жылына кемінде бір рет тыңдауы арқылы іске асырылуы мүмкін.

83-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

83. Басқарма бетпе-бет отырыстар өткізеді және даму стратегиясын және/немесе даму жоспарын, Жалғыз акционердің, Директорлар кеңесінің және операциялық қызметтің шешімдерін іске асыру мәселелерін талқылайды. Басқарма отырыстары тұрақты негізде өткізіледі. Сырттай отырыстар өткізу жағдайлары шектеулі және Қоғамның Жарғысында және ішкі құжаттарында айқындалған.

Басқарма мүшелері тиісті сападағы материалдармен алдын ала қамтамасыз етіледі. Даму стратегиялары және/немесе даму жоспарлары, инвестициялық жобалар, тәуекелдерді басқару сияқты мәселелерді қарау кезінде бірнеше отырыстар өткізуге жол беріледі.

Әрбір мәселені қараған кезде жеке талқылау шешім қабылдауға/қабылдамауға және олардың Қоғамның табысты қызметіне әсеріне байланысты тәуекелдерге арналады.

Басқарманың бастамасы бойынша Директорлар кеңесінің және Жалғыз акционердің қарауына шығарылатын барлық мәселелерді Басқарма алдын ала қарайды және мақұлдайды.

84. Басқарма Төрағасы мен мүшелері мүдделер қақтығысы жағдайының туындауына жол бермейді. Мүдделер қақтығысы туындаған кезде олар бұл туралы Директорлар

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

кеңесіне немесе Басқарма төрағасына алдын ала хабарлайды, оны жазбаша түрде тіркеу және мәселе бойынша шешім қабылдауға қатыспау қажеттілігі туралы хабарлайды.

85-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

85. Басқарма төрағасы мен мүшелері басқа ұйымдарда тек Директорлар кеңесінің мақұлдауымен қызмет атқара алады. Басқарма төрағасы басқа заңды тұлғаның Басқарма басшысы лауазымын атқармайды.

86-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

86. Басқарма Қоғамның оңтайлы ұйымдық құрылымын құруды қамтамасыз етеді.

Ұйымдық құрылым мыналарға бағытталуы керек:

- 1) шешім қабылдау тиімділігі;
- 2) Қоғамның өнімділігін арттыру;
- 3) шешімдер қабылдаудың жеделдігі;
- 4) ұйымдастырушылық икемділік.

Қоғамның бос лауазымдарына кандидаттарды іріктеу ашық және ашық конкурстық рәсімдер негізінде жүзеге асырылады. Қоғам қызметкерлерін мансаптық ілгерілету, материалдық ынталандыру білім деңгейін, құзыреттерін, жұмыс тәжірибесін және қойылған міндеттерге қол жеткізуді ескере отырып, меритократия қағидаттарына сәйкес жүзеге асырылады. Қоғамда кадр резерві қызметкерлерінің пулы қалыптасады, одан кейін орта және жоғары менеджменттің басшы лауазымдарына тағайындаулар жүргізілуі мүмкін. Қызметкерлер жыл сайынғы негізде қызметтің тиімділігін кешенді бағалаудан өтеді.

Кадрларды іріктеу рәсімдері мынадай талаптар бойынша іске асырылады:

Қоғамның ішкі ресурстарын дамытуға артықшылық беру, ал мұндай мүмкіндік болмаған жағдайда - бәсекелестікті арттыруға және кәсіпқойлық пен құзыреттілік талаптарына жауап беретін лайықты үміткерлерді іріктеуге ықпал ететін мүмкіндіктер теңдігі қағидатын қамтамасыз ете отырып, адамдардың кең ауқымы үшін лауазымдарға орналасу үшін ашықтық және шектеулердің болмауы;

кадрларды риясыз іріктеу және протекционизмнің, патронаттық қабылдау жүйесінің толық болмауы (адалдық, этникалық, туыстық қатынастар және жеке достық қағидаты бойынша);

құқықтық регламенттеу, оның ішінде шешім шығару кезінде субъективтілік үшін жағдайларды қоспағанда, кандидаттарды бағалау қағидаттары мен өлшемшарттарын бекіту мәселелерінде.

13-параграф. Қоғамның Басқарма мүшелерін бағалау және марапаттау

87. Басқарма төрағасы мен мүшелерін Директорлар кеңесі бағалайды. Бағалаудың негізгі критерийі қойылған ҚНҚ қол жеткізу болып табылады.

Басқарма төрағасы мен мүшелерінің уәждемелік ҚНҚ Қоғамның Директорлар кеңесі бекітеді. Басқарма мүшелерінің уәждемелік ҚНҚ бөлігінде ұсыныстарды Басқарма төрағасы Директорлар кеңесінің қарауына енгізеді.

Бағалау нәтижелері сыйақы мөлшеріне, көтермелеуге, қайта сайлауға (тағайындауға) немесе мерзімінен бұрын тоқтатуға әсер етеді.

Лауазымдық жалақыны белгілеу кезінде орындалатын міндеттердің күрделілігі, қызметкердің дербес құзыреттілігі және оның нарықтағы бәсекеге қабілеттілігі, осы

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

адамның Қоғамның дамуына қосқан үлесі, ұқсас компаниялардағы лауазымдық жалақының деңгейі, Қоғамдағы экономикалық жағдай ескеріледі.

Еңбек шарты мерзімінен бұрын бұзылған жағдайда, сыйақы Қоғамның Директорлар кеңесі бекіткен ішкі құжаттарға сәйкес төленеді.

7-тарау. Тұрақты даму қағидаты

88. Қоғам мүдделі тараптардың мүдделерінің тепе-теңдігін сақтай отырып, ұзақ мерзімді перспективада тұрақты дамуды қамтамасыз ету үшін экономикаға, экологияға және Қоғамға әсер етудің маңыздылығын түсінеді. Мүдделі тараптармен жауапты, ойластырылған және ұтымды өзара іс-қимыл жасау тәсілі Қоғамның тұрақты дамуына ықпал етеді.

89-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

89. Қоғам қызметтің табыстылығына ұмтылады, тұрақты дамуды қамтамасыз етеді, мүдделі тараптардың мүдделерінің тепе-теңдігін сақтайды.

Қоғам өз қызметін жүзеге асыру барысында мүдделі тараптардың ықпалын тигізеді немесе сезінеді. Тұрақты даму саласындағы қызмет үздік халықаралық стандарттарға сәйкес келеді.

Мүдделі тараптар Қоғамның қызметіне, атап айтқанда табыстылыққа қол жеткізуге, тұрақты дамуға, бедел мен имиджге, тәуекелдерді құру немесе азайтуға оң және теріс әсер етуі мүмкін. Қоғам мүдделі тараптармен тиісті қарым-қатынасқа үлкен мән береді.

90-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

90. Қоғам мүдделі тараптарды айқындау және олармен өзара іс-қимыл жасау кезінде мүдделі тараптарды айқындау мен олармен өзара іс-қимылдың халықаралық стандарттарын пайдаланады.

Мүдделі тараптардың тізбесі мыналарды қамтиды, бірақ олармен шектелмейді:

Мүдделі тараптар	Енгізілген үлес, ықпал	Күтулер, қызығушылық
Инвесторлар, оның ішінде Жалғыз акционер, халықаралық қаржы институттары	Қаржы ресурстары (меншікті капитал, қарыз қаражаты)	Салынған инвестициялардың табыстылығы, дивидендтерді, негізгі борыш пен сыйақыны уақтылы төлеу
Қызметкерлер, лауазымды адамдар	Адам ресурстары, адалдық	Жоғары жалақы, жақсы еңбек жағдайлары, кәсіби даму
Кәсіптік одақтар	Әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз етуге, еңбек қатынастарын реттеуге және жанжалдарды шешуге жәрдемдесу	Қызметкерлердің құқықтарын сақтау, жақсы еңбек жағдайлары
Клиенттер	Ұйымның қызметтерін сатып алу арқылы қаржы ресурстары	Жоғары сапалы, қызметтерді қолайлы бағамен алу
Өнім берушілер	Құнды құру үшін ресурстарды (тауарларды, жұмыстар мен қызметтерді) жеткізу	Сенімді өткізу нарығы, тұрақты төлем қабілетті сатып алушы

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

Жергілікті қоғамдастықтар, қызметті жүзеге асыру орындарындағы халық, қоғамдық ұйымдар	Қызметті жүзеге асыру орындарындағы қолдау; жергілікті биліктің адалдығы мен қолдауы; қолайлы көзқарас; ынтымақтастық	Қосымша жұмыс орындарын құру, өңірді дамыту
Үкімет, мемлекеттік органдар мен ұйымдар	Мемлекеттік реттеу, Ұлттық қордан және республикалық бюджеттен бөлінген қаражатты қайтару	Салықтар, әлеуметтік мәселелерді шешу

Қоғам диалог пен ұзақ мерзімді ынтымақтастықты жолға қою жөнінде шаралар қабылдап, мүдделі тараптармен қарым-қатынасты басқаруы керек.

91. Қоғам тәуекелдерді ескере отырып және тәуелділікті (тікелей немесе жанама), міндеттемелерді, жағдайды (жоғары тәуекел аймақтарына ерекше назар аудара отырып), әсерді және әр түрлі перспективаларды саралай отырып, мүдделі тараптардың картасын жасайды.

Мүдделі тараптармен өзара әрекеттесу әдістері келесі формаларды қамтиды, бірақ олармен шектелмейді:

Мүдделі тараптар	Енгізілген үлес, ықпал	Күтулер, қызығушылық
Инвесторлар, оның ішінде Жалғыз акционер, халықаралық қаржы институттары	Қаржы ресурстары (меншікті капитал, қарыз қаражаты)	Салынған инвестициялардың табыстылығы, дивидендтерді, негізгі борыш пен сыйақыны уақтылы төлеу
Қызметкерлер, лауазымды адамдар	Адам ресурстары, адалдық	Жоғары жалақы, жақсы еңбек жағдайлары, кәсіби даму
Кәсіптік одақтар	Әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз етуге, еңбек қатынастарын реттеуге және жанжалдарды шешуге жәрдемдесу	Қызметкерлердің құқықтарын сақтау, жақсы еңбек жағдайлары
Клиенттер	Ұйымның қызметтерін сатып алу арқылы қаржы ресурстары	Жоғары сапалы, қызметтерді қолайлы бағамен алу
Өнім берушілер	Құнды құру үшін ресурстарды (тауарларды, жұмыстар мен қызметтерді) жеткізу	Сенімді өткізу нарығы, тұрақты төлем қабілетті сатып алушы
Жергілікті қоғамдастықтар, қызметті жүзеге асыру орындарындағы халық, қоғамдық ұйымдар	Қызметті жүзеге асыру орындарындағы қолдау; жергілікті биліктің адалдығы мен қолдауы; қолайлы көзқарас; ынтымақтастық	Қосымша жұмыс орындарын құру, өңірді дамыту
Үкімет, мемлекеттік органдар мен ұйымдар	Мемлекеттік реттеу, Ұлттық қордан және республикалық бюджеттен бөлінген қаражатты қайтару	Салықтар, әлеуметтік мәселелерді шешу

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

92-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

92. Қоғам ұзақ мерзімді кезеңдегі тұрақты даму үшін өзінің экономикалық, экологиялық және әлеуметтік мақсаттарының дәйектілігін қамтамасыз етеді. Қоғамдағы тұрақты даму үш компоненттен тұрады: экономикалық, экологиялық және әлеуметтік.

Экономикалық компонент Қоғамның қызметін қызметтің табыстылығына, акционерлер мен инвесторлардың мүдделерін қамтамасыз етуге, процестердің тиімділігін арттыруға, неғұрлым жетілдірілген технологияларды құру мен дамытудағы инвестициялардың өсуіне, еңбек өнімділігін арттыруға бағыттайды.

Экологиялық компонент биологиялық және физикалық табиғи жүйелерге әсерді азайтуға, шектеулі ресурстарды оңтайлы пайдалануға, экологиялық, энергия және материал үнемдеу технологияларын қолдануға ықпал етеді.

Әлеуметтік компонент әлеуметтік жауапкершілік қағидаттарына бағытталған, олар, басқалармен қатар, еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету және жұмысшылардың денсаулығын сақтау, әділ сыйақы және жұмысшылардың құқықтарын сақтау, персоналды жеке дамыту, персоналға арналған әлеуметтік бағдарламаларды іске асыруды қамтиды.

Қоғам қызметкерлерді іріктеуді Қоғамның ішкі құжаттарына сәйкес ашық конкурстық рәсімдер негізінде жүзеге асырады.

Қоғам өз қызметі мен тәуекелдеріне осы үш аспект бойынша талдау жүргізеді, сондай-ақ өз қызметі нәтижелерінің мүдделі тараптарға теріс әсерін болдырмауға немесе азайтуға тырысады.

Халықаралық стандарттар тұрақты даму санаттары мен аспектілерінің келесі жіктелуін береді:

Санат	Аспектiлер
Экономикалық	Экономикалық тиімділік; нарықтарда болу; жанама экономикалық әсерлер; сатып алу практикасы
Экологиялық	Материалдар; энергия; су; биоалуантүрлілік; шығарындылар; төгінділер мен қалдықтар; өнімдер мен қызметтер; сәйкестік; көлік; жалпы ақпарат; өнім берушілерді экологиялық бағалау; экологиялық мәселелерге шағым беру тетіктері
Әлеуметтік	Еңбек қатынастары практикасы мен лайықты еңбекке жұмыспен қамту, жұмыс орнындағы денсаулық пен қауіпсіздік, оқыту мен білім беру, қызметкерлер мен басшылықтың қарым-қатынасы, алуандық пен тең мүмкіндіктер, әйелдер мен ерлердің бірдей сыйақысы, өнім берушілердің еңбек қатынастары практикасын бағалау, еңбек қатынастары практикасына шағым беру тетіктері жатады.
	Адам құқықтары, оның ішінде инвестициялар, кемсітушілікке жол бермеу, қауымдастық пен ұжымдық келіссөздер жүргізу еркіндігі, балалар еңбегі, мәжбүрлі немесе міндетті еңбек, қауіпсіздікті қамтамасыз ету практикасы, байырғы және кіші ұлттардың құқықтары, өнім берушілердің адам құқықтарын сақтауын бағалау, адам құқықтарының бұзылуына шағым беру тетіктерін қамтиды.
	Қоғам, оның ішінде жергілікті қоғамдастықтарды, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылды, мемлекеттік саясатты, бәсекелестікке кедергі жасамауды, талаптарға сәйкестікті, өнім берушілердің Қоғамға әсерін бағалауды, Қоғамға әсер етуге шағым беру тетіктерін қамтиды
	Өнім үшін жауапкершілік тұтынушының денсаулығы мен қауіпсіздігін,

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

өнімдер мен қызметтерді таңбалауды, маркетингтік коммуникацияларды, тұтынушының жеке өміріне қол сұғылмаушылықты, талаптарға сәйкестікті қамтиды
--

93. Тұрақты даму саласындағы қағидаттар ашықтық, есептілік, жариялылық, әдепті мінез-құлық, мүдделі тараптардың мүдделерін сақтау, заңдылық, адам құқықтарын сақтау, сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік, мүдделер қақтығысына жол бермеу болып табылады.

Қағидаттар деп мыналарды түсіну керек:

1) ашықтық - біз кездесулерге, талқылаулар мен диалогқа ашықпыз; біз өзара мүдделерді есепке алуға, Қоғам мен мүдделі тараптардың мүдделері арасындағы құқықтар мен теңгерімді сақтауға негізделген мүдделі тараптармен ұзақ мерзімді ынтымақтастықты құруға ұмтыламыз;

2) есеп беру - біз экономикаға, қоршаған ортаға және қоғамға әсер еткені үшін өз есептілігімізді түсінеміз; біз ұзақ мерзімді кезеңдегі Қоғам қызметінің табыстылығы үшін акционерлер мен инвесторлар алдындағы жауапкершілігімізді түсінеміз; біз ресурстарға (энергияны, шикізатты, суды қоса алғанда) ұқыпты қарау, шығарындыларды, қалдықтарды дәйекті азайту және өнімділігі жоғары, энергия және ресурс үнемдейтін технологияларды енгізу арқылы өз қызметіміздің қоршаған ортаға және қоғамға теріс әсерін барынша азайтуға тырысамыз; біз мемлекеттік бюджетке салықтар мен заңнамада көзделген өзге де алымдарды төлейміз; біз өзіміздің даму стратегиямыз бен мүмкіндіктеріміз шеңберінде жұмыс орындарын сақтаймыз және құрамыз; біз өз стратегиямыз шеңберінде және қолда бар қаржылық мүмкіндіктер шегінде қызметті жүзеге асыратын жергілікті жердің дамуына жәрдемдесуге тырысамыз; біз шенеуніктер деңгейінен бастап, қызметкерлермен аяқтай отырып, әр деңгейде ойластырылған және ақылға қонымды шешімдер қабылдаймыз және іс-әрекеттер жасаймыз; біз ресурстарды ұқыпты және жауапкершілікпен пайдалануға, еңбек өнімділігін арттыруға бағытталған инновациялық технологияларды енгізуге ұмтыламыз; біздің өнімдеріміз, тауарларымыз бен қызметтеріміз заңнамада белгіленген тұтынушылардың денсаулығы мен қауіпсіздігі стандарттарына сәйкес келуі және тиісті сапада болуы тиіс; біз өз клиенттерімізді бағалаймыз;

3) жариялылық - біздің шешімдеріміз бен әрекеттеріміз мүдделі тараптар үшін анық және ашық болуы тиіс. Біз құпия ақпаратты қорғау жөніндегі нормаларды ескере отырып, заңнамада және құжаттарымызда көзделген ақпаратты уақтылы ашамыз;

4) этикалық мінез-құлық - біздің шешімдеріміз бен іс-әрекеттеріміздің негізінде құрмет, адалдық, ашықтық, командалық рух пен сенім, адал ниеттілік пен әділеттілік сияқты құндылықтар бар;

5) сыйластық - біз заңнамадан, жасалған шарттардан туындайтын немесе іскерлік өзара қарым-қатынастар шеңберінде жанама түрде мүдделі тараптардың құқықтары мен мүдделерін құрметтейміз;

6) заңдылық - біздің шешімдеріміз, іс-әрекеттеріміз және мінез-құлқымыз Қазақстан Республикасының заңнамасына және қоғам органдарының шешімдеріне сәйкес келеді;

7) адам құқықтарын сақтау - біз Қазақстан Республикасының Конституциясында, Қазақстан Республикасының заңдарында және халықаралық құжаттарда көзделген адам құқықтарын сақтаймыз және олардың сақталуына ықпал етеміз; біз балалар еңбегін пайдалануға үзілді-кесілді қарсымыз және тыйым саламыз; біздің қызметкерлер - біздің басты құндылығымыз және негізгі ресурсымыз, біздің қызметіміздің нәтижелері олардың кәсібилігі мен қауіпсіздігі деңгейіне тікелей байланысты. Сондықтан біз еңбек нарығынан кәсіби кандидаттарды ашық және жария негізде тартамыз және меритократия қағидаты

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

негізінде өз қызметкерлерімізді дамытамыз; қызметкерлеріміздің еңбек қауіпсіздігі мен қорғалуын қамтамасыз етеміз; сауықтыру бағдарламаларын жүргіземіз және қызметкерлерге әлеуметтік қолдау көрсетеміз; қызметкерлерді ынталандыру мен дамытудың тиімді жүйесін құрамыз; корпоративтік мәдениетті дамытамыз;

8) сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік - сыбайлас жемқорлық біздің ұйымдарымыздың акционерлеріміз, инвесторларымыз, өзге де мүдделі тараптарымыз және тұтастай алғанда қоғам үшін жасайтын құнын бұзады; біз барлық мүдделі тараптармен өзара іс-қимылда оның кез келген көріністерінде сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік жариялаймыз. Сыбайлас жемқорлық істеріне тартылған лауазымды адамдар мен қызметкерлер заңдарда көзделген тәртіппен жұмыстан шығарылуға және жауапқа тартылуға жатады; Қоғамдағы ішкі бақылау жүйелері оның ішінде сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтарға жол бермеуге, олардың алдын алуға және анықтауға бағытталған шараларды қамтиды; Қоғам сыбайлас жемқорлыққа қарсы күресте олардың хабардар болуын арттыру үшін мүдделі тараптармен диалогты дамытуы керек;

9) мүдделер қақтығысына жол бермеу - мүдделер қақтығысына байланысты елеулі бұзушылықтар Қоғамның беделіне нұқсан келтіруі және Жалғыз акционер мен өзге де мүдделі тараптар тарапынан оған деген сенімге нұқсан келтіруі мүмкін; лауазымды адамның немесе қызметкердің жеке мүдделері олардың өздерінің лауазымдық, функционалдық міндеттерін бейтарап орындауына ықпал етпеуі тиіс; серіктестермен қарым-қатынаста тараптар бір-біріне қатысты барынша адал ниетті, адал, әділ және бейілді әрекет етуге міндетті фидуциарлық қатынастарды орнатуға және сақтауға сене отырып, мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және жою бойынша шаралар қабылдайды;

10) жеке мысал - әрқайсымыз күн сайын өз іс-әрекеттерімізде, мінез-құлқымызда және шешімдер қабылдау кезінде тұрақты даму қағидаттарын енгізуге ықпал етеміз; басқарушылық ұстанымдарды атқаратын лауазымды адамдар мен қызметкерлер өздерінің жеке үлгісімен тұрақты даму қағидаттарын енгізуге ынталандыруы тиіс.

94-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

94. Қоғамда тұрақты даму саласындағы басқару жүйесі құрылады, ол келесі элементтерді қамтиды, бірақ олармен шектелмейді:

1) Директорлар кеңесі, Басқарма және қызметкерлер деңгейінде тұрақты даму қағидаттарын ұстану;

2) үш құрамдас бөлік бойынша ішкі және сыртқы ахуалды талдау (экономика, экология, әлеуметтік мәселелер);

3) әлеуметтік, экономикалық және экологиялық салаларда тұрақты даму саласындағы тәуекелдерді айқындау;

4) мүдделі тараптардың картасын құру;

5) тәуекелдерді басқаруды, жоспарлауды, адам ресурстарын басқаруды, инвестицияларды, есептілікті, операциялық қызметті және басқаларды қоса алғанда, негізгі процестерге, сондай-ақ даму стратегиясы мен шешім қабылдау процестеріне тұрақты дамуды интеграциялау;

6) тұрақты даму саласындағы мақсаттар мен ҚНҚ айқындау, іс-шаралар жоспарын әзірлеу және жауапты тұлғаларды айқындау;

7) тұрақты даму саласындағы лауазымды адамдар мен қызметкерлердің біліктілігін арттыру;

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

8) тұрақты даму саласындағы іс-шараларға тұрақты мониторинг жүргізу және бағалау, мақсаттар мен тиімділікке қол жеткізуді бағалау, түзету шараларын қабылдау, тұрақты жақсарту мәдениетін енгізу.

Қоғамның Директорлар кеңесі мен Басқармасы тұрақты даму саласында тиісті жүйені қалыптастыруды және оны енгізуді қамтамасыз етеді.

Барлық деңгейдегі барлық қызметкерлер мен лауазымды адамдар тұрақты дамуға үлес қосады.

95. Қоғам тұрақты даму саласындағы іс-шаралар жоспарын мыналар арқылы әзірлейді:

1) үш негізгі сала бойынша ағымдағы жағдайды мұқият, терең және ойластырылған талдау: экономикалық, экологиялық және әлеуметтік; осы талдауды жүргізу кезінде ақпараттың дұрыстығы, уақтылығы мен сапасы маңызды болып табылады;

2) тұрақты даму саласындағы тәуекелдерді айқындау; тәуекелдер тұрақты дамудың үш бағытына сәйкес бөлінеді, сондай-ақ сабақтас бағыттарға әсер етуі және басқа да тәуекелдерді тартуы мүмкін. Тәуекелдерді анықтау үшін Қоғамға әсер етудің ішкі және сыртқы факторларына талдау жасалады;

3) мүдделі тараптардың анықтамалары және олардың қызметке ықпалы;

4) мақсаттарды, сондай-ақ мүмкіндігінше нысаналы көрсеткіштерді, үш құрамдас бөлік бойынша қызметті жақсарту және жетілдіру жөніндегі іс-шараларды, жауапты тұлғаларды, қажетті ресурстарды және орындау мерзімдерін айқындау;

5) нысаналы көрсеткіштерге қол жеткізу мақсаттарының, іс-шараларының іске асырылуын тұрақты мониторингілеу және бағалау;

6) мүдделі тараптармен жүйелі және сындарлы өзара іс-қимыл жасау, кері байланыс алу;

7) қалыптастырылған жоспарды іске асыру;

8) тұрақты мониторинг және тұрақты есептілік;

9) жоспардың нәтижелілігін талдау және бағалау, қорытындылау және түзету және жақсарту шараларын қабылдау.

Тұрақты дамуды:

1) басқару жүйесіне;

2) даму стратегиясына;

3) тәуекелдерді басқаруды, жоспарлауды (ұзақ мерзімді (стратегия), орта мерзімді (5 жылдық даму жоспары) және қысқа мерзімді (жылдық бюджет) кезеңдерді, есептілікті, тәуекелдерді басқаруды, адам ресурстарын басқаруды, инвестицияларды, операциялық қызмет және басқаларды қоса алғанда, негізгі процестерге, сондай-ақ органдардан бастап (Жалғыз акционер, Директорлар кеңесі, Басқарма) және қарапайым қызметкерлермен аяқтап, барлық деңгейлердегі шешім қабылдау процестеріне интеграциялау ұсынылады.

96-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

96. Тұрақты даму саласындағы басқару жүйесінде тұрақты даму саласындағы қағидаттарды, стандарттарды және тиісті саясаттар мен жоспарларды іске асыру үшін әрбір органның және барлық қызметкерлердің рөлдері, құзыреттері, жауапкершілігі айқындалады және бекітіледі.

Қоғамның Директорлар кеңесі тұрақты дамуды енгізуге стратегиялық басшылық пен бақылауды жүзеге асырады. Қоғам Басқармасы тиісті іс-шаралар жоспарын қалыптастырады.

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

Тұрақты даму мәселелерін дайындау мақсатында комитет құрылады немесе осы функциялар тұрақты даму мәселелері Қоғамның Директорлар кеңесі жанындағы қолданыстағы комитеттердің бірінің құзыреті шеңберіне беріледі.

Қоғамда оқыту және біліктілікті арттыру бағдарламалары тұрақты негізде жүргізіледі. Оқыту тұрақты дамуды енгізуде тұрақты элемент болып табылады. Қоғамның лауазымды адамдары қызметкерлердің тұрақты даму қағидаттарын түсіну және ұстану және мәдениетті, іс-әрекетті жүргізу және міндеттерді орындау кезіндегі мінез-құлықты өзгерту негізінде тұрақты дамуға тартылуына ықпал етеді. Қоғамда жыл сайын қызметкерлердің қатысуы мен қанағаттануы бойынша зерттеулер жүргізіледі.

97. Тұрақты даму қағидаттарын енгізудің артықшылықтары мыналарды қамтиды:

1) инвестициялар тарту - әлемдік тәжірибеде инвесторлардың инвестициялық тартымдылығын айқындау кезінде орнықты даму саласындағы тиімділік ескеріледі;

2) басқарушылық тиімділікті арттыру және тәуекелдерді барынша азайту - басқарушылық шешімдер қабылдау процесіне экологиялық және әлеуметтік аспектілерді интеграциялау жоспарлау көкжиегін кеңейтуге және тәуекелдер мен мүмкіндіктердің неғұрлым жан-жақты спектрін ескеруге мүмкіндік береді, бұл бизнестің тұрақты дамуы үшін алғышарттар жасайды;

3) беделді нығайту - корпоративтік беделді жақсарту тұрақты даму саласындағы қызметтің неғұрлым айқын нәтижесі болып табылады, бұл брендтің құндылығын арттырады және сенім кредитін қалыптастырады, сондай-ақ іскер әріптестермен өзара іс-қимыл сапасына оң әсер етеді;

4) ішкі және сыртқы мүдделі тараптар тарапынан адалдықты арттыру - тартымды еңбек жағдайларын, кәсіби және мансаптық өсу мүмкіндіктерін құру перспективалы білікті мамандарды тартуға және ұстап тұруға мүмкіндік береді; мүдделі тараптармен тиімді диалог құру Қоғам қызметінің айналасында жағымды орта қалыптастыруға ықпал етеді, бұл клиенттер, Жалғыз акционер, инвесторлар, мемлекеттік органдар, жергілікті тұрғындар, қоғамдық ұйымдар тарапынан түсіністік пен қолдау есебінен қызметтің тиімділігін арттыруға ықпал етеді.

98-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

98. Қоғам тұрақты даму қағидаттары мен стандарттарын серіктестермен тиісті келісімшарттарға (келісімдерге, шарттарға) енгізуді және сақтауды талқылайды.

Егер Қоғам серіктестердің экономикаға, экологияға және қоғамға теріс әсер етуімен байланысты тәуекелді анықтаса, онда Қоғам мұндай әсерді тоқтатуға немесе алдын алуға бағытталған шараларды қабылдайды.

Әріптес тұрақты даму қағидаттары мен стандарттарын қабылдамаған немесе тиісінше орындамаған жағдайда, осы серіктестің Қоғам үшін маңыздылығын және оған ықпал ету шаралары мен оны ауыстыру мүмкіндігі бар-жоғын ескеру қажет.

8-тарау. Тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және ішкі аудит қағидаты

1-параграф. Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау

99-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

99. Қоғамда тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылаудың тиімді жұмыс істейтін жүйесі бар, ол Қоғамның өзінің стратегиялық және операциялық мақсаттарына қол жеткізуіне ақылға қонымды сенімділікті қамтамасыз етуге бағытталған және Директорлар кеңесі мен

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

Қоғамның Басқармасы мыналарды қамтамасыз ету үшін құрған ұйымдастырушылық саясаттардың, рәсімдердің, мінез-құлық пен іс-қимыл нормаларының, басқару әдістері мен тетіктерінің жиынтығы түрінде келеді:

- 1) Қоғам қызметінің табыстылығы, стратегиялық мақсаттар мен олардың ілеспе тәуекелдері арасындағы оңтайлы теңгерім;
- 2) қаржы-шаруашылық қызметінің тиімділігі және Қоғамның қаржылық тұрақтылығына қол жеткізу;
- 3) Қоғам активтерінің сақталуы және ресурстарының тиімді пайдаланылуы;
- 4) қаржылық және басқарушылық есептіліктің толықтығы, сенімділігі және дұрыстығы;
- 5) Қазақстан Республикасы заңнамасының және Қоғамның ішкі құжаттарының талаптарын сақтау;
- 6) алаяқтықтың алдын алу және негізгі және қосалқы бизнес-процестердің жұмыс істеуін тиімді қолдауды қамтамасыз ету және қызмет нәтижелерін талдау үшін тиісті ішкі бақылау.

100-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

100. Қоғамның Директорлар кеңесі осы жүйенің міндеттеріне сүйене отырып, тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін ұйымдастырудың қағидаттары мен тәсілдерін айқындайтын ішкі құжаттарды бекітеді.

Қоғамда тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылаудың тиімді жүйесін ұйымдастыру қызметкерлердің, менеджменттің, Қоғам органдарының шешім қабылдау кезінде тәуекел деңгейінің парасаттылығы мен қолайлылығын түсінуді қамтамасыз етуге, тәуекелдерге тез жауап беруге, негізгі және қосалқы бизнес-процестер мен күнделікті операцияларды бақылауды жүзеге асыруға, сондай-ақ тиісті деңгейдегі басшылықты кез келген елеулі кемшіліктер туралы дереу хабардар етуге қабілетті басқару жүйесін құруға бағытталған.

Тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылаудың тиімді жүйесін ұйымдастырудың қағидаттары мен тәсілдері мыналарды көздейді:

- 1) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің мақсаттары мен міндеттерін айқындау;
- 2) шешімдер қабылдаудың барлық деңгейлерін қамти отырып және тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылау жүйесін әзірлеу, бекіту, қолдану және бағалау процесінде тиісті деңгейдің рөлін ескере отырып, тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің ұйымдық құрылымы;
- 3) тәуекелдерді басқару процесін ұйымдастыруға қойылатын негізгі талаптар (тәуекелдерді айқындау тәсілдері, тәуекелдерді сәйкестендіру және бағалау тәртібі, ден қою әдістерін айқындау, мониторинг және басқалар);
- 4) ішкі бақылау жүйесін ұйымдастыруға және бақылау рәсімдерін жүргізуге қойылатын талаптар (ішкі бақылау жүйесінің негізгі бағыттары мен негізгі компоненттерінің сипаттамасы, ішкі бақылау саласындағы тиімділік пен есептілікті бағалау тәртібі және басқалар).

Қоғамның ішкі нормативтік құжаттарында тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің шоғырландырылған негізде тиімді жұмыс істеуін ұйымдастыру және қамтамасыз ету жөніндегі Қоғамның Директорлар кеңесі мен Басқармасының жауапкершілігі бекітіледі.

101-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

101. Қоғамның әрбір лауазымды адамы шешім қабылдау кезінде тәуекелдерді тиісті түрде қарауды қамтамасыз етеді.

Қоғам Басқармасы тиісті біліктілігі мен тәжірибесі бар қызметкерлердің тәуекелдерді басқару рәсімдерін енгізуді қамтамасыз етеді.

Басқарма:

1) Директорлар кеңесі бекіткен тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласындағы ішкі құжаттарды әзірлеуді және енгізуді қамтамасыз етеді;

2) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің практикалық іске асыру және үздіксіз жүзеге асыру, оған бекітілген тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау қағидаттары мен рәсімдері арқылы құрылуын және тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз етеді;

3) Директорлар кеңесінің шешімдерін және Аудит жөніндегі комитеттің тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін ұйымдастыру саласындағы ұсынымдарын орындауға жауап береді;

4) ішкі құжаттардың талаптарына сәйкес тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің мониторингін жүзеге асырады;

5) бизнестің сыртқы және ішкі ортасындағы өзгерістерді ескере отырып, тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау процестері мен рәсімдерін жетілдіруді қамтамасыз етеді.

Ішкі бақылау қағидаттарын іске асыру және тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің тиімділігін қамтамасыз ету мақсатында Қоғам Басқармасы тәуекелдерді басқарудың және ішкі бақылаудың нақты рәсімдері үшін өкілеттіктерді, міндеттерді және жауапкершілікті төмендегі деңгейдегі басшылардың және/немесе құрылымдық бөлімшелердің басшыларының арасында бөледі.

102. Қоғамдағы тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің ұйымдық құрылымы тәуекелдерді басқару және бақылау мәселелеріне жауапты құрылымдық бөлімшенің болуын көздейді, оның міндеттеріне мыналар жатады:

1) тәуекелдерді басқару және бақылау процестерін жалпы үйлестіру;

2) тәуекелдерді басқару және бақылау саласындағы әдістемелік құжаттарды әзірлеу және тәуекелдерді сәйкестендіру, құжаттау, бақылау рәсімдерін енгізу, мониторингілеу және жетілдіру, тәуекелдерге ден қою жөніндегі іс-шаралар жоспарларын және тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін жетілдіру жөніндегі іс-шаралар жоспарларын, олардың орындалуы жөніндегі есептерді қалыптастыру процесінде бизнес-процестердің иелері мен қызметкерлерге әдіснамалық қолдау көрсету;

3) тәуекелдерді басқару және бақылау саласында қызметкерлерді оқытуды ұйымдастыру;

4) тәуекелдер портфелін талдау және тиісті тәуекелдерді басқаруға қатысты ресурстарды ден қою және қайта бөлу стратегиясы бойынша ұсыныстар әзірлеу;

5) тәуекелдер бойынша жиынтық есептілікті қалыптастыру;

6) құрылымдық бөлімшелердің тәуекелдерді басқару процесіне жедел бақылауды жүзеге асыру;

7) Қоғамның Директорлар кеңесін және/немесе Басқармасын тәуекелдерді басқару жүйесінің мәртебесі, бар қауіптер және олардың алдын алу/нивелирлеу жөніндегі ұсыныс туралы дайындау және хабардар ету.

103-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

103. Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесі барлық елеулі тәуекелдерді сәйкестендіру, бағалау және мониторингтеу рәсімін, сондай-ақ тәуекелдер деңгейін төмендету бойынша уақтылы және барабар шаралар қабылдауды көздейді.

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

Тәуекелдерді басқару рәсімдері жаңа тәуекелдерге жылдам жауап беруді, оларды нақты анықтауды және тәуекел иелерін айқындауды қамтамасыз етеді. Қоғамның бәсекелестік немесе экономикалық ортасында кез келген күтпеген өзгерістер болған жағдайда тәуекелдер картасын қайта бағалау және оның тәуекел-тәбетке сәйкестігі жүзеге асырылады.

Директорлар кеңесі Қоғамның ішкі құжаттарымен бекітілетін негізгі тәуекелдерге қатысты тәуекелге тәбеттің және төзімділік деңгейінің жалпы деңгейін бекітеді.

Негізгі тәуекелдер бойынша төзімділік деңгейлері маңызды оқиғалар туындаған жағдайда қайта қаралады. Күнделікті іс-әрекеттегі тәуекелдерді шектейтін лимиттер белгіленеді.

Қоғамда тән тәуекелдерді тұтас және анық түсіну үшін кем дегенде жыл сайынғы негізде тәуекелдер тізімінде, тәуекелдер картасында, Директорлар кеңесі бекітетін тәуекелдерге ден қою жөніндегі іс-шаралар жоспарында (процестерді жақсарту, барынша азайту стратегиялары) көрсетілетін тәуекелдерді сәйкестендіру және бағалау жүргізіледі.

Директорлар кеңесі тәуекелдер тізілімі мен картасын қарау кезінде оларға стратегиялық міндеттерді іске асыруға шынымен әсер етуі мүмкін тәуекелдерді қосуды, ал тәуекелдерге ден қою жөніндегі іс-шаралар жоспарын қарау кезінде іс-шаралардың пайдалылығына көз жеткізуді қамтамасыз етеді. Қоғамның Директорлар кеңесі мен Басқармасы Қоғамның стратегиясы мен даму жоспарына әсер ету тұрғысынан негізгі тәуекелдер, оларды талдау туралы үнемі ақпарат алады.

Тәуекелдер бойынша есептер Директорлар кеңесінің отырыстарына тоқсанына кемінде бір рет шығарылады және тиісті түрде толық көлемде талқыланады.

104. Қоғамда тәуекелдерді басқару және бақылау саласындағы ашық қағидаттар мен тәсілдер, қызметкерлер мен лауазымды адамдарды тәуекелдерді басқару жүйесі туралы оқыту практикасы, сондай-ақ құжаттау және қажетті ақпаратты лауазымды адамдардың назарына уақтылы жеткізу процесі енгізілді.

Қоғамда тәуекелдерді басқару және бақылау жүйесі шеңберінде Директорлар кеңесін Қоғамның кез келген қызметкері мен лауазымды адамы Қазақстан Республикасының заңнамасын, ішкі рәсімдерді, іскерлік әдеп кодексін бұзу фактілері туралы хабардар етуді қамтамасыз етеді.

104-1-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес толықтырылды

104-1. Қоғам қызметкерлері жыл сайын, сондай-ақ жұмысқа қабылдау кезінде қабылданған тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесімен танысу үшін оқытудан/кіріспе нұсқаудан өтеді. Осындай оқыту нәтижелері бойынша білімді тестілеу жүргізіледі.

2-параграф. Ішкі аудит

105. Қоғамда тәуекелдерді басқару жүйесінің сенімділігі мен тиімділігін және ішкі бақылау мен корпоративтік басқару практикасын жүйелі түрде тәуелсіз бағалау үшін Ішкі аудит қызметі құрылды.

106. Ішкі аудит қызметі өз қызметін Қоғамның Директорлар кеңесі бекітетін тәуекелге бағдарланған (жылдық) аудиторлық жұмыс жоспары негізінде жүзеге асырады. Аудиторлық есептердің нәтижелері, негізгі анықтаулар және тиісті ұсынымдар тоқсан сайын Директорлар кеңесінің қарауына шығарылады.

Ішкі аудит қызметінің басшысы Қоғамда қабылданған тәуекелдерді басқару тұжырымдамасын назарға алады, сондай-ақ Қоғам Басқармасымен және Аудит жөніндегі

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

комитетпен консультациялардан кейін қалыптасқан тәуекелдер туралы өз пайымын қолданады.

107. Ішкі аудит қызметі өз қызметін жүзеге асыру кезінде Директорлар кеңесі бекіткен әдістемелерге сәйкес ішкі аудит саласындағы қызметтің жалпы қабылданған стандарттарын және корпоративтік стандарттарды қолдана отырып, ішкі бақылау, тәуекелдерді басқару және корпоративтік басқару жүйелерінің тиімділігін бағалауды жүргізеді.

Ішкі бақылау жүйесінің тиімділігін бағалау мыналарды қамтиды:

1) бизнес-процестер, жобалар және құрылымдық бөлімшелер мақсаттарының Қоғам мақсаттарына сәйкестігіне талдау жүргізу, бизнес-процестердің (қызметтің) және ақпараттық жүйелердің сенімділігі мен тұтастығын, оның ішінде құқыққа қарсы іс-қимылдарға, теріс пайдаланулар мен сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл рәсімдерінің сенімділігін қамтамасыз етуді тексеру;

2) бухгалтерлік (қаржы), статистикалық, басқарушылық және өзге де есептіліктің дұрыстығын қамтамасыз етуді тексеру, бизнес-процестер мен құрылымдық бөлімшелер қызметінің нәтижелерінің қойылған мақсаттарға сәйкестігін анықтау;

3) қойылған мақсаттарға қол жеткізуге мүмкіндік бермейтін ішкі бақылау жүйесінің кемшіліктерін анықтау;

4) басқарудың барлық деңгейлерінде іске асырылатын бұзушылықтарды, кемшіліктерді жою және ішкі бақылау жүйесін жетілдіру жөніндегі іс-шараларды енгізу (іске асыру) нәтижелерін бағалау;

5) ресурстарды пайдаланудың тиімділігі мен орындылығын тексеру;

6) Қоғам активтерінің сақталуын қамтамасыз етуді тексеру;

7) Қазақстан Республикасы заңнамасының, Жарғының және Қоғамның ішкі құжаттарының талаптарының сақталуын тексеру.

Тәуекелдерді басқару жүйесінің тиімділігін бағалау мыналарды қамтиды:

1) тәуекелдерді тиімді басқару үшін тәуекелдерді басқару жүйесі элементтерінің жеткіліктілігі мен жетілуін тексеру (мақсаттар мен міндеттер, инфрақұрылым, процестерді ұйымдастыру, нормативтік-әдіснамалық қамтамасыз ету, тәуекелдерді басқару жүйесі шеңберінде құрылымдық бөлімшелердің өзара іс-қимылы, есептілік);

2) атқарушы органның оны басқарудың барлық деңгейлерінде тәуекелдерді анықтаудың толықтығын және бағалаудың дұрыстығын тексеру;

3) осы мақсаттарға бөлінген ресурстарды пайдалану тиімділігін қоса алғанда, бақылау рәсімдерінің және тәуекелдерді басқару жөніндегі өзге де іс-шаралардың тиімділігін тексеру;

4) іске асырылған тәуекелдер туралы ақпаратқа талдау жүргізу (ішкі аудиторлық тексерулердің нәтижелері бойынша анықталған бұзушылықтар, қойылған мақсаттарға қол жеткізбеу фактілері, сот талқылауларының фактілері).

Корпоративтік басқаруды бағалау:

1) Қоғамның әдеп қағидаттары мен корпоративтік құндылықтарының сақталуын;

2) мақсаттар қою, оларға қол жеткізуді мониторингілеу және бақылау тәртібін;

3) мүдделі тараптармен өзара іс-қимылды қоса алғанда, басқарудың барлық деңгейлеріндегі ақпараттық өзара іс-қимылды (оның ішінде ішкі бақылау және тәуекелдерді басқару мәселелері бойынша) нормативтік қамтамасыз ету деңгейі мен рәсімдерін;

4) Жалғыз акционердің құқықтарын және мүдделі тараптармен өзара қарым-қатынастардың тиімділігін қамтамасыз етуді;

5) Қоғамның қызметі туралы ақпаратты ашу рәсімдерін тексеруді қамтиды.

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

108. Қоғам тәуелсіз және білікті аудиторды тарту арқылы жыл сайынғы қаржылық есептілік аудитін жүргізеді, ол үшінші тарап ретінде мүдделі тараптарға қаржылық есептіліктің дұрыстығы және оның ХҚЕС талаптарына сәйкестігі туралы объективті пікір береді. Егер жылдық қаржылық есептілікке аудит жүргізу Қазақстан Республикасының заңнамасында және/немесе Қоғамның ішкі құжаттарында көзделген болса, жыл сайынғы аудит бөлігіндегі нормалар қолданылады.

Сыртқы аудиторды таңдау конкурс негізінде жүзеге асырылады. Іріктеу процесінде конкурс өткізу мақсатында әзірленген біліктілік талаптарын және/немесе техникалық ерекшеліктерді келісетін Қоғамның Директорлар кеңесінің Аудит жөніндегі комитеті маңызды рөл атқарады.

109. Тартылған сыртқы аудитор Қоғамға сыртқы аудитордың тәуелсіздігіне қауіп төндіретін консультациялық қызметтер көрсетпеуі тиіс. Егер Қоғамның Басқарма мүшесі, басқарушы директоры немесе бас бухгалтері лауазымына сыртқы аудитордың қызметкері ретінде Қоғамның міндетті аудитіне қатысатын немесе оны Қоғамға тағайындау (сайлау) күнінің алдындағы екі жыл ішінде сыртқы аудитордың қызметкері ретінде Қоғамның міндетті аудитіне қатысқан адамды тағайындау (сайлау) көзделген жағдайда мүдделер қақтығысын болдырмау үшін оны тағайындау (сайлау) туралы мәселені одан әрі қарау үшін Қоғамның Директорлар кеңесінің Аудит жөніндегі комитетінің болжамды кандидат бойынша алдын ала мақұлдауын алу талап етіледі.

110-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

110. Мүдделі тараптар мынадай критерийлерге сәйкес келетін сыртқы аудиторды тарту арқылы Қоғамның қаржылық есептілігінің дұрыстығына сенімді болуы тиіс: аудиторлық ұйым мамандарының біліктілігінің жоғары деңгейі; айтарлықтай жұмыс тәжірибесі және оң беделі (қазақстандық нарықта да, халықаралық нарықта да (қажет болған жағдайда); сала тәжірибесінің болуы; аудиторлық ұйымның халықаралық аудит стандарттарын, Қазақстан Республикасының аудиторлық қызмет саласындағы заңнамасын, Халықаралық бухгалтерлер федерациясының Кәсіби бухгалтерлерінің әдеп кодексін сақтауы; қаржылық есептілікті дайындау процесі бойынша ішкі бақылауларды жетілдіру бойынша кемшіліктерді анықтау және ұсыныстар беру жөніндегі жұмыстың тиімділігі.

111-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

111. Қоғам аудитті жүзеге асыру тәртібін және сыртқы аудитор мен өзара қарым-қатынастарды, оның ішінде сыртқы аудиторды таңдау процесін, конкурстық комиссияның өкілеттіктері мен функцияларын, аудиторлық ұйымның қаржылық есептілік аудитіне және өзге де ақпаратқа қатысы жоқ консультациялық қызметтер көрсету мәселелерін реттейтін құжаттарды бекітуі тиіс, аудиторлық ұйымдарды және аудиторлық ұйымның аға персоналын ротациялау мәселелерін, аудиторлық ұйымның бұрынғы қызметкерлерін жұмысқа қабылдау мәселелерін бекітуі тиіс.

Егер аудиторлық ұйым Қоғамға қатарынан 5 жылдан астам аудиторлық қызмет көрсеткен жағдайда, қаржылық есептілік аудитіне жауапты аудиторлық ұйымның серіктестері мен аға персоналын ротациялау кемінде бес жылда бір рет жүзеге асырылады.

9-тарау. Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу қағидаты

1-параграф. Корпоративтік қақтығыстарды реттеу

112-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

112. Қоғамның Директорлар кеңесі мен Басқарма мүшелері, Қоғам қызметкерлері өздерінің кәсіби функцияларын жанжалдарды болдырмай, Жалғыз акционер мен Қоғамның мүддесі үшін адал және ақылмен орындайды.

Корпоративтік жанжалдар болған (туындаған) жағдайда қатысушылар Қоғам мен мүдделі тараптардың мүдделерін тиімді қорғауды қамтамасыз ету мақсатында келіссөздер жолымен оларды шешу жолдарын іздейді. Бұл ретте Қоғамның лауазымды адамдары корпоративтік хатшыға және/немесе омбудсменге жанжалдың болуы (туындауы) туралы уақтылы хабарлайды.

Корпоративтік жанжалдардың алдын алу және реттеу жөніндегі жұмыстың тиімділігі мұндай жанжалдарды толық әрі тез анықтауды және Қоғамның барлық органдарының іс-қимылдарын үйлестіруді көздейді.

113-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

113. Корпоративтік жанжалдарды корпоративтік хатшының және/немесе омбудсменнің көмегімен Қоғамның Директорлар кеңесінің төрағасы қарайды. Директорлар кеңесінің төрағасы корпоративтік жанжалға тартылған жағдайда, мұндай жағдайларды Кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитет қарайды.

Жалғыз акционер мемлекеттік органдардың Қоғамның операциялық қызметіне араласуын болдырмау, сондай-ақ қабылданған шешімдер үшін Директорлар кеңестерінің жауапкершілігін арттыру мақсатында мемлекеттік органдардың өкілдері болып табылатын Директорлар кеңесі мүшелерінің шамадан тыс санын сайлаудан аулақ болу керек.

114. Корпоративтік жанжалды бағалаудың объективтілігін қамтамасыз ету және оны тиімді реттеу үшін жағдай жасау мақсатында мүдделері жанжалды қозғайтын немесе қозғауы мүмкін адамдар оны реттеуге қатыспайды.

Корпоративтік жанжалдарды келіссөздер жолымен шешу мүмкін болмаған кезде олар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қатаң түрде шешіледі.

115-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

115. Директорлар кеңесі корпоративтік жанжалдарды реттеу саясаты мен ережелерін бекітеді және мезгіл-мезгіл қайта қарайды, онда олардың шешімі Қоғам мен Жалғыз акционердің мүдделеріне сай болады.

116-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

116. Директорлар кеңесі өз құзыретіне жататын мәселелер бойынша корпоративтік жанжалдарды реттеуді жүзеге асырады. Бұл жағдайда корпоративтік хатшыға және/немесе омбудсменге Директорлар кеңесінің корпоративтік жанжалдың мәні туралы барынша ықтимал хабардар болуын және корпоративтік жанжалды шешудегі делдалдың рөлін қамтамасыз ету міндеті жүктеледі.

Басқарма төрағасы Қоғам атынан шешімдерді қабылдау Қоғамның Директорлар кеңесінің құзыретіне жатқызылмаған барлық мәселелер бойынша корпоративтік

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

жанжалдарды реттеуді жүзеге асырады, сондай-ақ корпоративтік жанжалдарды реттеу жөніндегі жұмысты жүргізу тәртібін дербес айқындайды.

Директорлар кеңесі Басқарманың құзыретіне жататын жекелеген корпоративтік қақтығыстарды қарайды (мысалы, егер осы органның әрекеттері (әрекетсіздігі) жанжалдың мәні болып табылса).

2-параграф. Мүдделер қақтығысын реттеу

117. Мүдделер қақтығысы Қоғам қызметкерінің жеке қызығушылығы лауазымдық міндеттерді бейтарап орындауға әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдай ретінде анықталады.

Мүдделер қақтығысына байланысты елеулі бұзушылықтар Қоғамның беделіне нұқсан келтіруі және Жалғыз акционер мен басқа да мүдделі тараптардың оған деген сеніміне нұқсан келтіруі мүмкін. Лауазымды адамның немесе қызметкердің жеке мүдделері олардың өздерінің лауазымдық, функционалдық міндеттерін бейтарап орындауына әсер етпеуі тиіс.

118-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

118. Қоғам қызметкерлері не өзіне (немесе өзіне байланысты адамдарға), не басқаларға қатысты мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін жағдайға жол бермейді.

Қоғам Директорлар кеңесінің өз міндеттерін объективті орындауына кедергі келтіретін мүдделер қақтығысын болдырмау және Қоғамның Директорлар кеңесінің процестеріне саяси араласуды шектеу үшін оларды болдырмау және реттеу тетіктерін енгізеді.

119. Мүдделер қақтығысын болдырмаудың негізгі қағидаттары, оларды анықтау, бағалау және шешу тәсілдері Директорлар кеңесі бекітетін корпоративтік қақтығыстар мен Қоғам мүдделерінің қақтығысын реттеу жөніндегі саясатта бекітіледі.

10-тарау. Қоғамның қызметі туралы ақпаратты ашудың ашықтығы мен объективтілігі қағидаттары

120. Мүдделі тараптардың мүдделерін сақтау мақсатында Қоғам Қазақстан Республикасының заңнамасында және Қоғамның ішкі құжаттарында көзделген ақпаратты, сондай-ақ қаржылық жай-күйін, қызмет нәтижелерін, меншік және басқару құрылымын қоса алғанда, өз қызметінің барлық маңызды аспектілері туралы ақпаратты уақтылы және анық ашады.

121-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

121. Ақпаратты ашудың жүйелілігін қамтамасыз ету үшін Қоғамда ақпаратты ашу мен қорғаудың қағидаттары мен тәсілдерін, мүдделі тұлғаларға ашылатын ақпараттың тізбесін, ақпаратты ашудың мерзімдерін, тәртібін, тәсілін, нысанын, жауапты лауазымды адамдар мен қызметкерлерді, олардың функциялары мен міндеттерін көрсете отырып, айқындайтын ішкі құжаттар, сондай-ақ ақпаратты ашу процестерін реттейтін басқа да ережелер бекітіледі.

Коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын ақпаратты қорғау мақсатында Қоғам Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес ақпаратты қол жеткізу санаттарына жатқызу тәртібін, ақпаратты сақтау және пайдалану шарттарын айқындайды. Қоғам коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын ақпаратқа еркін қол жеткізуге

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

құқығы бар адамдар тобын айқындайды және оның құпиялылығын қорғауға шаралар қабылдайды.

122-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

122. Интернет-ресурс құрылымдалған, навигацияны пайдалану үшін ыңғайлы және Қоғамның қызметін түсіну үшін мүдделі тұлғаларға жеткілікті ақпаратты қамтиды. Ақпаратты интернет-ресурстың жеке тақырыптық бөлімдерінде орналастыру ұсынылады.

Интернет-ресурсты өзектендіру қажеттілігіне қарай, бірақ аптасына кемінде бір рет жүзеге асырылады. Қоғамда тұрақты негізде интернет-ресурста орналастырылған ақпараттың толықтығы мен өзектілігін бақылау жүзеге асырылады, сондай-ақ интернет-ресурстың қазақ, орыс, ағылшын нұсқаларында орналастырылған осы ақпараттың сәйкестігі айқындалады. Осы мақсатта интернет-ресурстағы ақпараттың толықтығы мен өзектілігіне жауапты жауапты тұлғалар (құрылымдық бөлімше) бекітіледі.

123-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

123. Қоғамның интернет-ресурсы мынадай ақпаратты қамтиды:

1) мұраты, негізгі міндеттері, мақсаттары мен қызмет түрлері, меншікті капитал мөлшері, активтер мөлшері, таза кірісі және персонал саны туралы ақпаратты қоса алғанда, Қоғам туралы жалпы ақпарат;

2) даму стратегиясы және/немесе даму жоспары туралы (кем дегенде стратегиялық мақсаттар); қызметтің басым бағыттары;

3) органдардың, комитеттердің, корпоративтік хатшының қызметін реттейтін Қоғамның Жарғысы мен ішкі құжаттары;

4) этикалық қағидаттар туралы;

5) тәуекелдерді басқару туралы;

6) дивиденд саясаты туралы;

7) мынадай мәліметтерді қоса алғанда, Директорлар кеңесінің мүшелері туралы: фотосуреті (Директорлар кеңесі мүшесінің келісімі бойынша), тегі, аты, әкесінің аты, туған күні, азаматтығы, Директорлар кеңесі мүшесінің мәртебесі (тәуелсіз директор, Жалғыз акционердің өкілі), Директорлар кеңесі мүшесінің функцияларын көрсету, оның ішінде Директорлар кеңесі комитеттеріне мүшелік немесе Директорлар кеңесі төрағасының функцияларын орындау, білімі, оның ішінде негізгі және қосымша білімі (білім беру мекемесінің атауы, бітірген жылы, біліктілігі, алған дәрежесі), соңғы бес жылдағы жұмыс тәжірибесі, негізгі жұмыс орны және қазіргі уақытта атқарып жүрген басқа да лауазымдар, кәсіптік біліктілігі, Директорлар кеңесіне бірінші сайланған күні және қолданыстағы Директорлар кеңесіне сайланған күні, үлестес ұйымдардың тиесілі акцияларының саны мен үлесі;

8) мынадай мәліметтерді қоса алғанда, Басқарма мүшелері туралы: фотосуреті, тегі, аты, әкесінің аты, туған күні, азаматтығы, лауазымы және атқаратын функциялары, білімі, оның ішінде негізгі және қосымша білімі (білім беру мекемесінің атауы, бітірген жылы, біліктілігі, алған дәрежесі), соңғы бес жылдағы жұмыс тәжірибесі, кәсіптік біліктілігі, қоса атқаратын лауазымдары, үлестес ұйымдардың тиесілі акцияларының саны мен үлесі;

9) қаржылық есептілік туралы;

10) жылдық есептер;

11) сыртқы аудитор туралы;

12) сатып алу қағидаларын, хабарландыруларын және нәтижелерін қоса алғанда, сатып алу қызметі туралы;

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

13) мынадай мәліметтерді қоса алғанда, жарғылық капиталдың құрылымы туралы: шығарылған акциялардың (қатысу үлестерінің) саны мен номиналды құны, акциялармен берілетін құқықтардың сипаттамасы, жарияланған, бірақ орналастырылмаған акциялардың саны мен номиналды құны, Жалғыз акционер туралы мәліметтер, оларға тиесілі жай акциялардың (қатысу үлестерінің) саны мен үлесі, меншік құқықтарына билік ету тәртібі;

14) барлық деңгейдегі үлестес ұйымдар туралы ақпаратты қоса алғанда, олардың қызмет саласын қысқаша көрсете отырып, активтердің құрылымы туралы;

15) корпоративтік оқиғалардың жылдық күнтізбесі туралы;

16) мәміле тараптары, мәміленің елеулі шарттары (мәміленің мәні, мәміленің бағасы) туралы мәліметтерді қоса алғанда, жасалуында мүдделілігі бар мәмілелер туралы, мәмілені мақұлдау туралы шешім қабылдаған орган;

17) мәміле тараптары, мәміленің елеулі шарттары (мәміленің мәні, мәміленің бағасы) туралы мәліметтерді қоса алғанда, ірі мәмілелер туралы, мәмілені мақұлдау туралы шешім қабылдаған орган туралы;

18) тұрақты даму саласындағы қызмет туралы;

19) бекітілген дивидендтердің мөлшері туралы;

20) жаңалықтар мен баспасөз парақтары туралы.

124-тармақ 03.12.19 жылғы № 58/19 бекітілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес редакцияда жазылды

124. Қоғам осы Кодекстің ережелеріне және ақпаратты ашудың үздік тәжірибесіне сәйкес жылдық есеп дайындайды. Жылдық есепті Жалғыз акционер бекітеді.

Жылдық есеп құрылымдық құжат болып табылады және қазақ, орыс және ағылшын тілдерінде жарияланады (қажет болған жағдайда).

Жылдық есеп дайындалады және Жалғыз акционер бекіткеннен кейін интернет-ресурста орналастырылады.

125. Жылдық есептің мазмұнына қойылатын талаптар кем дегенде келесі ақпараттың болуын болжайды:

1) Қоғамның Директорлар кеңесі төрағасының үндеуі;

2) Басқарма төрағасының үндеуі;

3) Қоғам туралы: жалпы мәліметтер; мынадай мәліметтерді қоса алғанда, жарғылық капиталдың құрылымы туралы: шығарылған акциялардың (қатысу үлестерінің) саны мен номиналды құны, акциялармен берілетін құқықтардың сипаттамасы, жарияланған, бірақ орналастырылмаған акциялардың саны мен номиналды құны, Жалғыз акционер туралы мәліметтер, оған тиесілі жай акциялардың саны, меншік құқықтарына билік ету тәртібі; мұраты; даму стратегиясы, оны іске асыру нәтижелері; нарыққа шолу және нарықтағы жағдайы;

4) есепті жылдағы қаржы және операциялық қызметтің нәтижелері: қойылған міндеттерге қатысты қызметті шолу және талдау; қызметтің операциялық және қаржылық көрсеткіштері; негізгі маңызды оқиғалар мен жетістіктер; елеулі мәмілелер туралы ақпарат; мемлекеттен алынған/алынатын кепілдіктерді және мемлекет пен қоғам алдындағы Қоғам өзіне қабылдаған кез келген міндеттемелерді қоса алғанда, кез келген қаржылық қолдау (егер ХҚЕС сәйкес ашылмаса);

5) активтердің құрылымы, шолу, қаржылық қызметтің негізгі қорытындылары;

6) болашақ кезеңдерге арналған мақсаттар мен жоспарлар;

7) тәуекелдің негізгі факторлары және тәуекелдерді басқару жүйесі;

8) корпоративтік басқару: корпоративтік басқару құрылымы; акционерлердің құрамы және иелену құрылымы; біліктілігін, іріктеу процесін қоса алғанда, Директорлар кеңесінің

Құжат: «Қазақстан ипотекалық компаниясы» ипотекалық ұйымы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексі («Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы Басқармасының 2018 жылғы 6 ақпандағы № 05/18 шешімімен бекітілген) (10.08.2022 жылғы жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)

Құжат мәртебесі: жарамды. Күні: 06.02.2018 ж.

құрамы, оның ішінде тәуелсіз директорлар туралы олардың тәуелсіздігін айқындау өлшемшарттарын көрсете отырып; Директорлар кеңесі мен оның комитеттерінің есепті кезеңдегі қызметінің қорытындылары, елеулі оқиғалар, қаралған мәселелер, отырыстардың саны, отырыстардың нысаны, қатысуы көрсетілетін Директорлар кеңесі мен оның комитеттерінің қызметі туралы есеп; корпоративтік басқару практикасының осы Кодекстің қағидаттарына сәйкестігі туралы ақпарат, ал ол сәйкес келмеген кезде қағидаттардың әрқайсысының сақталмау себептері туралы түсіндірмелер; Қоғам Басқармасының құрамы; Басқарма қызметі туралы есеп; лауазымды адамдарға сыйақы беру саясаты;

9) тұрақты даму;

10) аудитордың қорытындысы және ескертулерімен қаржылық есептілік;

11) жылдық есепке енгізілетін талдамалық көрсеткіштер мен деректерде өткен кезеңге қатысты салыстырмалы талдау мен қол жеткізілген прогресс (регресс) (өткен жылдық есепте көрсетілген ұқсас көрсеткіштердің мәндерімен салыстыру) көрсетілуі тиіс. Көрсеткіштерді ұқсас салада жұмыс істейтін халықаралық деңгейдегі компаниялармен салыстыру мақсатында салалық бенчмаркинг-талдау жүргізуге мүмкіндік беретін қызмет көрсеткіштерін жариялау ұсынылады.

11-тарау. Іскери серіктестермен өзара әрекеттесу

126. Қоғам іскерлік серіктестермен (клиенттер, инвесторлар, рейтингтік агенттіктер, консалтингтік компаниялар және т.б.) өзара тиімділік, құрмет, сенім, адалдық және әділеттілік негізінде өзара іс-қимыл жасайды. Қоғам заңды қызметпен айналысатын сенімді іскер серіктестермен ғана бизнес жүргізеді.

127. Қоғам заңнамаға және Қоғамның ішкі құжаттарына сәйкес қызметтерді/тауарларды жеткізушілерді негізінен конкурстық негізде таңдайды.

128. Қоғам іскерлік серіктестер алдындағы келісімшарттық міндеттемелерін адал орындайды және олардан да соны талап етеді.

129. Қызмет барысында туындайтын дауларды Қоғам әрқашан келіссөздер жүргізу және өзара қолайлы бәтуға келуге ұмтылу арқылы құқықтық жолмен шешеді.

12-тарау. Қорытынды ережелер

130. Осы Кодекс ол бекітілген кезден бастап күшіне енеді.

131. Қоғам өз қызметінде осы Кодекстің ережелерін енгізуге ұмтылады.

132. Қоғам осы Кодексті заңнамадағы өзгерістерді және Жалғыз акционердің, Қоғамның және өзге де мүдделі тұлғалардың мүдделерін басшылыққа ала отырып, халықаралық және ұлттық практикада корпоративтік басқарудың жаңа стандарттарының пайда болуын ескере отырып жетілдіреді.

133. Осы Кодексте айтылмаған мәселелер Қазақстан Республикасының заңнамасымен, Қоғамның Жарғысымен және ішкі құжаттарымен реттеледі.

134. Қоғам осы Кодекстің ережелерін бейімдеуге және қолдануға бағытталған Қоғамның қосымша ішкі құжаттарын әзірлеп, қабылдауы мүмкін.