

Приложение № 5
к протоколу заседания Правления
акционерного общества «Национальный
управляющий холдинг «Байтерек»
от «19» сентября 2025 года
№ 44/25
Утверждено
решением Правления акционерного
общества «Национальный управляющий
холдинг «Байтерек»
от «19» сентября 2025 года
(протокол № 44/25)

**КОДЕКС КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА
«БАНК РАЗВИТИЯ КАЗАХСТАНА»**

Оглавление

Глава 1. Общие положения

Глава 2. Принципы корпоративного управления Банка

Параграф 1. Принцип разграничения полномочий

Параграф 2. Принцип защиты прав и интересов Единственного акционера

Параграф 3. Обеспечение прав Единственного акционера

Параграф 4. Порядок принятия решения Единственным акционером

Параграф 5. Дивидендная политика

Параграф 6. Эффективный Совет директоров

Параграф 7. Вознаграждение членов Совета директоров

Параграф 8. Комитеты Совета директоров

Параграф 9. Комитет по стратегическому планированию

Параграф 10. Комитет по аудиту

Параграф 11. Комитет по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам

Параграф 12. Комитет по управлению рисками

Параграф 13. Организация деятельности Совета директоров

Параграф 14. Оценка деятельности и эффективности Совета директоров

Параграф 15. Корпоративный секретарь Банка

Параграф 16. Омбудсмен Банка

Параграф 17. Служба внутреннего аудита при Совете директоров Банка

Параграф 18. Правление

Параграф 19. Оценка и вознаграждение членов Правления

Параграф 20. Принцип устойчивого развития

Параграф 21. Управление рисками

Параграф 22. Внутренний контроль и аудит

Параграф 23. Регулирование корпоративных конфликтов

Параграф 24. Регулирование конфликта интересов

Параграф 25. Прозрачность и раскрытие информации о деятельности Банка

Глава 1. Общие положения

1. Кодекс корпоративного управления акционерного общества «Банк Развития Казахстана» (далее - Кодекс) разработан в соответствии с пунктом 3 статьи 182 Закона Республики Казахстан «О государственном имуществе» (далее – Закон о государственном имуществе) и Кодексом корпоративного управления акционерного общества «Национальный управляющий холдинг «Байтерек», утвержденным приказом Министерства национальной экономики Республики Казахстан от 23 июня 2025 года №178 (далее -Кодекс Холдинга) и определяет подходы корпоративного управления в отношении внутри акционерного общества «Банк Развития Казахстана» (далее – Банк) и с другими заинтересованными сторонами.

2. В настоящем Кодексе используются следующие основные понятия:

1) безубыточность - режим деятельности, при которой чистая прибыль Банка больше либо равна нулю, при условии наличия не отрицательного чистого кумулятивного денежного потока.

2) Группа – Банк и дочерние организации.

3) должностное лицо - член Совета директоров или Правления;

4) дочерняя организация - юридическое лицо, более пятидесяти процентов голосующих акций (долей участия), в уставном капитале которых принадлежат Банку на праве собственности или доверительного управления;

5) Единственный акционер - акционерное общество «Национальный управляющий холдинг «Байтерек»;

6) заинтересованные стороны - физические лица, юридические лица, группы физических или юридических лиц, которые оказывают влияние или могут испытывать влияние деятельности Банка, их продуктов или услуг и связанных с этим действий в силу норм законодательства, заключенных договоров (контрактов) или косвенно (опосредованно); основными представителями заинтересованных сторон являются Единственный акционер, работники, клиенты, поставщики, государственные органы, дочерние и зависимые организации, держатели облигаций, кредиторы, инвесторы, общественные организации, население регионов, в которых осуществляется деятельность Банка;

7) институциональный инвестор - юридическое лицо, привлекающее средства с целью осуществления инвестиций в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

8) ключевые показатели (индикаторы) эффективности (далее - КПД) - показатели, характеризующие уровень эффективности деятельности Банка, должностных лиц и работников Банка, которые позволяют оценить эффективность их деятельности. КПД имеют количественное значение, в том числе с разбивкой по годам, утверждаемое для Банка в стратегии развития и/или плане развития Банка, либо утверждаемое дифференцированно для каждого работника Банка и соответствующее результатам их деятельности за планируемые и отчетные периоды;

9) корпоративное управление – совокупность процессов, обеспечивающих управление и контроль за деятельностью Банка и включающих отношения между Единственным акционером, Советом директоров, Правлением, иными органами Банка и заинтересованными лицами в интересах Единственного акционера. Корпоративное управление также определяет структуру Банка, с помощью которой устанавливаются его цели, способы достижения этих целей, а также мониторинг и оценка результатов деятельности;

10) корпоративные события - события, оказывающие существенное влияние на деятельность эмитента, затрагивающие интересы Единственного акционера и инвесторов эмитента, определенные статьей 102 Закона Республики Казахстан «О рынке ценных бумаг»;

11) корпоративный конфликт - разногласия или спор между: Единственным акционером и органами Банка; членами Совета директоров и Правления, руководителями Службы внутреннего аудита, службы комплаенс, корпоративным секретарем;

12) корпоративный секретарь – работник Банка, не являющийся членом Совета директоров и (или) Правления, который назначен Советом директоров и подотчетен Совету директоров, а также в рамках своей деятельности контролирует подготовку и проведение заседаний Совета директоров, обеспечивает формирование материалов по вопросам повестки дня и материалов к заседанию Совета директоров, ведет контроль за обеспечением доступа к ним. Компетенция и деятельность корпоративного секретаря определяются внутренними документами Банка.

13) независимый директор - член Совета директоров, который не является аффилированным лицом Банка и не являлся им в течение трех лет, предшествовавших его избранию в Совет директоров (за исключением случая его пребывания на должности независимого директора Банка), не является аффилированным лицом по отношению к аффилированным лицам Банка; не связан подчиненностью с должностными лицами Банка или его дочерней организации - аффилированных лиц Банка и не был связан подчиненностью с данными лицами в течение трех лет, предшествовавших его избранию в Совет директоров; не является государственным служащим; не является представителем акционера на заседаниях органов Банка и не являлся им в течение трех лет, предшествовавших его избранию в Совет директоров; не участвует в аудите Банка в качестве аудитора, работающего в составе аудиторской организации, и не участвовал в таком аудите в течение трех лет, предшествовавших его избранию в Совет директоров, а также соответствует иным требованиям, установленным законами Республики Казахстан;

14) омбудсмен - лицо, назначаемое Советом директоров, роль которого заключается в консультировании обратившихся к нему работников Банка, и оказании содействия в разрешении трудовых споров, конфликтов, проблемных вопросов социально-трудового характера, а также в соблюдении принципов деловой этики работниками Банка;

16) план развития Банка - документ, определяющий основные направления деятельности и показатели финансово-хозяйственной деятельности и ключевые показатели деятельности-Банка или его дочерней организации на пятилетний период;

17) Правление - исполнительный орган Банка, выступающий коллегиально;

18) Совет директоров - орган управления в Банке, который образуется путем избрания его членов решением Единственного акционера, отвечающий за общее руководство и контроль за деятельностью Банка и Правления;

19) стратегия развития Банка - документ, определяющий и обосновывающий миссию, видение, стратегические цели, задачи и ключевые показатели деятельности Банка на десятилетний период;

20) устойчивое развитие — это развитие, при котором Банк управляет влиянием своей деятельности на окружающую среду, экономику, общество и принимают решения с учетом соблюдения интересов заинтересованных сторон. Устойчивое развитие должно отвечать потребностям нынешнего поколения, не лишая будущие поколения возможности удовлетворять свои потребности;

К субъектам, связанным фидуциарными обязательствами по отношению к Банку, относятся члены органов управления Банка, его работники, Единственный акционер, а также иные заинтересованные стороны. Например, члены органов управления Банка, его работники, а также Единственный акционер не вправе использовать бизнес-возможности Банка исключительно в собственных интересах. Обратное будет означать нарушение обязанности добросовестности по отношению к Банку;

Иные термины, применяемые в настоящем Кодексе, соответствуют терминам и определениям, используемым в законодательстве Республики Казахстан и Кодексу Холдинга.

3. Банк проводит независимую оценку корпоративного управления не менее одного раза в три года, результаты которой размещает на интернет-ресурсе Банка.

Совет директоров определяет периодичность проведения анализа эффективности системы корпоративного управления с учетом ожиданий Единственного акционера.

Служба внутреннего аудита Банка проводит анализ эффективности системы корпоративного управления.

Результаты независимой оценки и анализа эффективности системы корпоративного управления раскрываются в годовом отчете Банка.

4. Настоящий Кодекс обязателен к внедрению в дочерних организациях, зарегистрированных и действующих на территории Республики Казахстан.

5. При осуществлении деятельности Банк обеспечивает:

1) управление Банком с соблюдением принципа законности и надлежащим уровнем ответственности, разграничением полномочий, подотчетности и эффективности;

2) систему управления рисками и внутреннего контроля;

3) исключение конфликта интересов.

6. Контроль за исполнением Банком настоящего Кодекса осуществляется Советом директоров Банка. Корпоративный секретарь ведет мониторинг и консультирует Совет директоров и Правление по вопросам надлежащего соблюдения настоящего Кодекса, а также на ежегодной основе формирует отчет о соблюдении/несоблюдении его принципов и положений.

В последующем данный отчет выносится на рассмотрение соответствующего комитета Совета директоров, в компетенцию которого входит рассмотрение данного вопроса, утверждается Советом директоров и включается в состав годового отчета Банка.

7. Случаи несоблюдения положений настоящего Кодекса рассматриваются на заседании соответствующего комитета при Совете директоров и Совете директоров с принятием решений, направленных на дальнейшее совершенствование корпоративного управления в Банке.

Глава 2. Принципы корпоративного управления Банка

8. Банк рассматривает корпоративное управление как средство повышения эффективности деятельности Банка, обеспечения прозрачности и подотчетности, укрепления его репутации и снижения затрат на привлечение ими капитала. Система корпоративного управления предусматривает разграничение полномочий и ответственности между органами, должностными лицами и работниками Банка.

9. Корпоративное управление Банка строится на основах справедливости, честности, ответственности, прозрачности, профессионализма и компетентности. Структура корпоративного управления основывается на уважении прав и интересов всех заинтересованных в деятельности Банка лиц и способствует успешной деятельности Банка, в том числе росту его ценности, поддержке финансовой стабильности и прибыльности.

10. основополагающими принципами настоящего Кодекса являются:

принцип разграничения полномочий;

принцип защиты прав и интересов Единственного акционера;

принцип эффективного управления Банком Советом директоров и Правлением;

принцип устойчивого развития;

принцип управления рисками, внутренний контроль и аудит;

принцип регулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов;

принципы прозрачности и объективности раскрытия информации о деятельности Банка.

Отклонение от указанных принципов управления Банком требует представления корпоративному секретарю соответствующих объяснений в соответствии с пунктом 111 настоящего Кодекса.

11. В рамках структуры корпоративного управления Банка определяется разделение обязанностей между Советом директоров и Правлением, обеспечивается системность и последовательность процессов корпоративного управления.

12. Следование принципам корпоративного управления, изложенным в Кодексе, содействует созданию эффективного подхода для проведения объективного анализа деятельности Банка и получения рекомендаций от аналитиков, финансовых консультантов и рейтинговых агентств.

Параграф 1. Принцип разграничения полномочий

13. Права, обязанности и полномочия Единственного акционера, Совета директоров и Правления определяются согласно действующему законодательству Республики Казахстан и Уставу Банка.

14. Банк осуществляет свою деятельность в рамках своей основной (профильной) деятельности. Осуществление новых видов деятельности регулируется Предпринимательским кодексом Республики Казахстан.

15. В Банке выстраивается оптимальная структура активов, упрощается их структура и организационно-правовая форма.

Производственно-финансовые компании, где возможны увеличение активов государства путем реализации инвестиционных проектов и финансовых операций по привлечению внебюджетных инвестиций на реализацию социально-экономических задач создаются в форме акционерного общества.

При создании Банком организации в форме товарищества с ограниченной ответственностью, в случаях, предусмотренных Уставом Банка, могут создаваться наблюдательный совет и (или) ревизионная комиссия (ревизор).

16. Единственный акционер участвует в управлении Банком исключительно посредством реализации полномочий Единственного акционера, предусмотренных в Законе Республики Казахстан «Об акционерных обществах» (далее – Закон об акционерных обществах).

17. Единственный акционер Банка, предоставляет полную операционную самостоятельность в деятельности Совета директоров с целью обеспечения независимого и объективного выполнения ими своих функций стратегического руководства и контроля за деятельностью Правления.

Правление и руководитель Правления полностью самостоятельны и независимы при принятии решений и осуществлении действий в пределах своей компетенции.

Банк ежеквартально информирует Совет директоров и Единственного акционера о случаях вмешательства со стороны государственных органов в оперативную (текущую) деятельность Банка и дочерних организаций (при наличии), не предусмотренных законами Республики Казахстан.

Совет директоров в случае необходимости, вносит Единственному акционеру предложения по предотвращению таких случаев.

18. Сделки и отношения между Банком, дочерними организациями, Единственным акционером и заинтересованными лицами, а также с участниками рынка осуществляются на коммерческой основе в рамках действующего законодательства Республики Казахстан и с целью поддержания справедливой конкуренции на рынке, за исключением случаев, когда одной из основных задач Банка и его дочерних организаций, является реализация или содействие в реализации государственной политики по развитию тех или иных отраслей Республики Казахстан.

19. Банк осуществляет финансирование своей экономической деятельности в том числе на рыночных условиях. В частности, с условиями, касающимися доступа к заемному и акционерному финансированию:

1) отношения Банка и его дочерних организаций со всеми участниками рынка (в том числе финансовыми и нефинансовыми организациями), основываются на исключительно коммерческой основе, за исключением случаев, когда одной из основных задач Банка, является реализация или содействие в реализации государственной политики по развитию отраслей Республики Казахстан;

2) в рамках осуществления экономической деятельности Банк не получает выгоду от какой-либо косвенной финансовой поддержки, что дает преимущества перед частными конкурентами, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Казахстан. Экономическая деятельность Банка не должна получать ресурсы (например, энергию, водные ресурсы или земельные участки) по ценам и на условиях, которые благоприятны по сравнению с теми, которые предлагаются частным конкурентам;

3) от финансово-хозяйственной деятельности Банка требуется безубыточность ее деятельности;

4) Банк и дочерние организации могут участвовать в реализации социально значимых и промышленно-инновационных проектов с учетом основных направлений государственной политики в промышленно-инновационной, социально-экономической и иных сферах, по направлениям деятельности Банка и дочерних организаций.

Информация о расходах, относящихся к целям государственной политики, раскрывается на интернет-ресурсе Банка и его дочерних организаций, зарегистрированных и действующих на территории Республики Казахстан.

20. При участии Банка в закупках в качестве организатора, применяемые процедуры основываются на поддержании конкуренции, недопущении дискриминации, обеспечении прозрачности и проводятся с учетом требований Закона Республики Казахстан «О закупках отдельных субъектов квазигосударственного сектора».

21. Взаимоотношения (взаимодействие) между Единственным акционером и Банком, его дочерними организациями осуществляются через Совет директоров и/или Правление в соответствии с принципами корпоративного управления. Роль и функции председателя Совета директоров и председателя Правления разграничиваются и закрепляются в документах Банка.

Взаимодействие между государственными органами, Банком и дочерними организациями, не относящееся к взаимодействию в рамках деятельности Единственного акционера, членства представителей государственных органов в Совете директоров Банка и дочерних организаций, осуществляется исключительно в рамках действующего законодательства Республики Казахстан.

Банк раскрывает Единственному акционеру и Совету директоров информацию о деятельности Банка согласно Закону об акционерных обществах, Уставу Банка и обеспечивает прозрачность деятельности Банка и дочерних организаций перед заинтересованными лицами.

Предоставление информации, в том числе отчетов Банком и дочерними организациями государственным органам осуществляется в случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.

Банк обеспечивает предоставление Единственному акционеру по его запросу полной и достоверной информации о своей деятельности, если иное не предусмотрено законодательством Республики Казахстан.

22. Система корпоративного управления Банка предусматривает взаимоотношения между:

- 1) Единственным акционером;
- 2) Советом директоров;
- 3) Правлением;
- 4) заинтересованными сторонами;
- 5) иными органами, определяемыми в соответствии с Уставом.

Банк утверждает положения об органах (в случае если такие положения не предусмотрены уставом Банка) и структурных подразделениях, а также должностные инструкции. Соблюдение положений данных документов обеспечивает системность и последовательность процессов корпоративного управления.

23. Банк участвует в управлении дочерними организациями посредством реализации функций акционера (участника), а также через Совет директоров в порядке, определенном уставами дочерних организаций и настоящим Кодексом.

24. Банк ежегодно направляет председателю Совета директоров и представителям Банка в Совете директоров дочерних организаций ожидания Единственного акционера на предстоящий финансовый год.

Советы директоров дочерних организаций обладают полной самостоятельностью в принятии решений в рамках своей компетенции, установленной уставом дочерних организаций.

25. С целью обеспечения устойчивого развития дочерних организаций Банк формирует и утверждает единые учетные политики, методические рекомендации и корпоративные стандарты для его дочерних организаций.

Решение о применении утвержденных Банком корпоративных стандартов в области управления рисками, внутреннего аудита и системы внутреннего контроля в дочерней организации принимается советом директоров дочерней организации с учетом обеспечения соответствия указанных стандартов специфике ее деятельности.

Правление Банка и дочерних организаций обеспечивают соответствие планов развития дочерних организаций, направляемых для утверждения Советом директоров дочерних организаций, стратегии развития и плану развития Банка.

Правление поддерживает постоянный диалог с правлениями дочерних организаций по вопросам стратегии и устойчивого развития. При этом Банк не допускает вмешательства в операционную (текущую) деятельность дочерних организаций, за которую ответственно Правление дочерних организаций.

Банк, дочерние организации и их должностные лица несут ответственность за достижение рентабельности деятельности и устойчивое развитие Банка и дочерних организаций, соответственно, и принимаемые решения и действия/бездействие, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Банка и дочерних организаций.

Рекомендуемое количество женщин в коллегиальных исполнительных органах Банка и дочерних организаций составляет не менее тридцати процентов от общего количества членов коллегиальных исполнительных органов.

26. Одной из основных стратегических задач Банка является увеличение вклада Банка в экономику РК и его устойчивое развитие, что отражается в стратегии развития и/или плане развития. Все принимаемые решения и действия соответствуют стратегии развития и/или плану развития.

Основным элементом оценки эффективности деятельности Банка и его исполнительного органа является система КПД. Единственный акционер через своих представителей в Совете директоров (либо путем письменного уведомления) выражают стратегические ориентиры и свои ожидания по КПД с разбивкой по годам в соответствии с планом развития Банка путем направления ожидания Единственного акционера, согласно пункту 24.

План развития Банка разрабатывается в целях реализации его стратегии развития. КПД плана развития должны разрабатываться с учетом КПД стратегии развития.

На ежегодной основе осуществляется оценка достижения КПД Банка. Данная оценка влияет на вознаграждение руководителя и членов исполнительных органов, принимается во внимание при их переизбрании, а также может явиться основанием для их отстранения от занимаемой должности досрочно.

В целях оценки достижения целей и задач, установленных в стратегии развития и/или плане развития, дочерним организациям устанавливаются КПД посредством следующих процессов:

1) Банк направляет своим представителям в Советах директоров свои ожидания по целевым КПД дочерних организаций на планируемый период, которые выносятся дочерними организациями на рассмотрение Советов директоров дочерних организаций;

2) стратегии развития и планы развития дочерних организаций утверждаются Советом директоров дочерних организаций.

Банк утверждает единые правила разработки, утверждения стратегии развития и/или планов развития дочерних организаций, контрольный пакет акций (доли участия) которых принадлежат Банку, а также мониторинга и оценки их реализации.

Совет директоров проводит мониторинг исполнения стратегии развития и/или планов развития и КПД Банка.

Результаты мониторинга и отчеты об исполнении плана развития вносятся в информационную систему Банка по планированию, мониторингу и оценке деятельности в порядке, определенном документами Банка.

27. Совет директоров обеспечивает эффективность управления, безубыточность деятельности и устойчивое развитие в Банке и его дочерних организациях. Результатами эффективного управления в Банке и его дочерних организациях являются повышение операционной эффективности, улучшение качества отчетности, улучшенные стандарты корпоративной культуры и этики, открытость и прозрачность, снижение рисков, надлежащая система внутреннего контроля.

Совет директоров Банка является органом, ответственным перед Единственным акционером за эффективное управление и функционирование Банка и его дочерних организаций и принимает решения, связанные с управлением Банка и его дочерних организаций.

Система корпоративного управления в Банке обеспечивает:

1) наличие четкой системы управления в Банке и его дочерних организаций, разграниченных полномочий и процесса принятия решений, отсутствие дублирования функций и процессов;

2) единые стандарты, политики и процессы, в том числе в части определения единых подходов к планированию, мониторингу и контролю, оценке результативности и применению корректирующих действий;

3) доступ к качественной информации в отношении деятельности Банка и его дочерних организаций

4) надлежащее управление рисками Банка и его дочерних организаций.

Банк также принимает другие возможные механизмы управления дочерними организациями, включающие централизацию некоторых функций.

Система корпоративного управления и процесс принятия решений в Банке и дочерних организациях регламентируются в Уставе и других внутренних актах Банка и дочерних организаций.

Параграф 2. Принцип защиты прав и интересов Единственного акционера

28. Банк обеспечивает реализацию прав Единственного акционера, предусмотренных законами об акционерных обществах, о государственном имуществе и Уставом Банка. Соблюдение прав Единственного акционера является ключевым условием для привлечения инвестиций в Банк.

Корпоративное управление в Банке основывается на обеспечении защиты, уважения прав и законных интересов Единственного акционера и направлено на способствование эффективной деятельности Банка, в том числе обеспечению безубыточности и финансовой устойчивости Банка.

Параграф 3. Обеспечение прав Единственного акционера

29. Банк обеспечивает реализацию прав Единственного акционера, в том числе:

- право владения, пользования и распоряжения акциями;
- право участия в управлении Банком и избрания Совета директоров в порядке, предусмотренном Законом о государственном имуществе, статьей 36 Закона об акционерных обществах и/или Уставом Банка;
- право на получение доли прибыли Банка (дивидендов);
- право на получение доли в активах Банка при его ликвидации;
- право на получение информации о деятельности Банка, в том числе знакомиться с финансовой отчетностью Банка, в порядке, определенном Единственным акционером или Уставом Банка;
- право обращения в Банк с письменными запросами в отношении его деятельности и получения мотивированных и исчерпывающих ответов в сроки, установленные Уставом Банка;
- право на получение выписки от регистратора Банка или номинального держателя, подтверждающие его право собственности на ценные бумаги;
- право на оспаривание в судебном порядке принятых органами Банка решений;
- право обращаться в судебные органы от имени Единственного акционера в случаях, предусмотренных статьями 63 и 74 Закона Республики Казахстан «Об акционерных обществах», с требованием о возмещении Банку должностными лицами Банка убытков, причиненных Банку, и возврате Банку должностными лицами Банка и/или их аффилированными лицами прибыли (дохода), полученной ими в результате принятия решений о заключении (предложения к заключению) крупных сделок и/или сделок, в совершении которых имеется заинтересованность;
- право на преимущественную покупку акций или других ценных бумаг Банка, конвертируемых в его акции, в порядке, предусмотренным Законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах»;
- право на принятие решения об изменении количества акций Банка или изменении их вида в порядке, предусмотренном Законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах».

30. В Банке решения по вопросам, отнесенным законодательством Республики Казахстан и (или) Уставом Банка к компетенции Единственного акционера, принимаются Единственным акционером единолично и подлежат оформлению в письменном виде.

Параграф 4. Порядок принятия решения Единственным акционером

31. Единственный акционер может проводить заседания с Советом директоров и Правлением для подведения итогов деятельности года и принятия решений по вопросам своей компетенции. Единственный акционер также может проводить в течение года регулярные встречи с председателем Совета директоров для обсуждения вопросов деятельности Банка в рамках своей компетенции.

32. Банк доводит до сведения Единственного акционера своевременно и в полном объеме информацию о своей деятельности, затрагивающую интересы Единственного акционера в порядке, предусмотренном Уставом и внутренними актами Банка.

33. Банк обеспечивает Единственного акционера достоверной информацией о его финансово-хозяйственной деятельности и ее результатах. В случае совмещения задач по реализации государственной политики при осуществлении деятельности Банка с основной коммерческой деятельностью эти цели раскрываются и доводятся до сведения Единственного акционера.

34. В случае приобретения акций (долей участия) в дочерних организациях институциональными инвесторами, в целях обеспечения стабильности и устойчивости дочерних организаций, институциональным инвесторам, действующим в качестве доверенного лица, раскрывается политика корпоративного управления и регламент осуществления ими инвестиционной деятельности, включая действующие процедуры принятия решений в компании инвестора.

Институциональные инвесторы, действующие в качестве доверенного лица, сообщают о том, каким образом они решают существенные конфликты интересов, которые могут повлиять на права собственности в отношении осуществленных ими инвестиций.

35. Банк стремится не заключать сделок, в совершении которых имеется заинтересованность. В случае совершения таких сделок Банк раскрывает информацию об аффилированных лицах Банка и сделках.

36. В Банке закрепляются полномочия должностных лиц, корпоративного секретаря (или лица, осуществляющего его функции) и работников Банка по взаимодействию с Единственным акционером и инвесторами, а также порядок предоставления ответов на их запросы.

37. Корпоративный секретарь (или лицо, осуществляющее его функции) осуществляет мониторинг поступающих вопросов от Единственного акционера и разъясняет положения законодательства Республики Казахстан и документов Банка, а также по другим вопросам, если такое определено во внутренних актах Банка.

Параграф 5. Дивидендная политика

38. Единственный акционер обеспечивается доступом к информации относительно условий и порядка выплаты дивидендов, а также достоверной информацией о финансовом положении Банка при выплате дивидендов.

В этих целях Единственным акционером утверждается дивидендная политика.

39. Дивидендная политика определяет принципы, которыми руководствуется Совет директоров и/или Правление при подготовке Единственному акционеру предложений о распределении чистого дохода Банка и/или его дочерней организации за истекший финансовый год. Дивидендная политика основывается на следующих принципах:

1) соблюдение и защита интересов и прав Единственного акционера, в том числе обеспечение гарантированной выплаты Банком дивидендов, предусмотренной законодательством;

2) обеспечение безубыточности деятельности и финансовой устойчивости Банка и его дочерних организаций;

3) обеспечение финансовой устойчивости Банка и дочерних организаций, в том числе с учетом влияния макроэкономических факторов;

4) обеспечение оптимального баланса между потребностями Банка в финансировании деятельности, направленной на дальнейшее его развитие, включая финансирование видов деятельности и инвестиционных проектов, реализуемых за счет средств Банка, с потребностями Единственного акционера в возврате в форме дивидендов средств, инвестированных в акции (доли участия) Банка, при условии соблюдения оптимальной структуры активов;

5) обеспечение прозрачности механизма определения размера дивидендов;

6) сбалансированность краткосрочных (получение доходов) и долгосрочных (развитие Банка) интересов Единственного акционера;

7) обеспечение увеличения дивидендных выплат при условии роста чистого дохода Банка;

8) использование дифференцированного подхода к определению размера дивидендов Банка в зависимости от ее степени зрелости и финансово-экономического состояния, определяемого на основании показателей ее финансовой устойчивости и ликвидности;

9) соблюдение обязательств, установленных договорами, заключенными Банком и/или дочерней организацией.

40. В дивидендной политике также регламентируется порядок распределения чистого дохода и определения его части, направляемого на выплату дивидендов, порядок расчета размера дивидендов, условия, при соблюдении которых они объявляются, порядок и срок выплаты дивидендов.

41. Дивидендная политика устанавливает порядок определения доли чистой прибыли Банка, направляемой на выплату дивидендов.

42. В дивидендной политике отражается порядок расчета размера дивидендов исходя из суммы чистого дохода, отраженного в аудированной годовой финансовой отчетности Банка, составленной в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан о бухгалтерском учете и финансовой отчетности и международных стандартов финансовой отчетности.

43. В случае выплаты дивидендов по простым акциям по итогам квартала либо полугодия или распределения нераспределенной прибыли прошлых лет, а также в отдельных случаях, размер дивидендов определяется Единственным акционером в особом порядке при рассмотрении вопроса об утверждении порядка распределения чистой прибыли за соответствующие периоды.

44. Для принятия решения о выплате дивидендов Совет директоров представляет на рассмотрение Единственного акционера предложения о распределении чистого дохода Банка за истекший финансовый год и размере дивиденда за год в расчете на одну простую акцию Банка.

45. Выплата дивидендов осуществляется при экономической обоснованности и в случае, если такая выплата не приводит к ухудшению устойчивости деятельности Банка в долгосрочной перспективе либо к неплатежеспособности Банка.

В случае наличия в дочерней организации акционера (участника), которому принадлежит пятьдесят и более процентов голосующих акций (долей участия) или который имеет право определять решения в силу заключенных соглашений с дочерней организацией и/или иными акционерами (участниками), перераспределение финансовых средств в пользу такого акционера (участника) осуществляется посредством дивидендных выплат.

46. Банк раскрывает Единственному акционеру и инвесторам информацию о любых формах и условиях сотрудничества, соглашениях и партнерстве.

Параграф 6. Эффективный Совет директоров

47. Совет директоров является органом управления, подотчетным Единственному акционеру, обеспечивающим стратегическое руководство Банком и контроль за деятельностью Правления.

48. Совет директоров обеспечивает полную прозрачность своей деятельности перед Единственным акционером, а также внедрение всех положений настоящего Кодекса.

Банк обеспечивает наличие эффективных механизмов доведения воли Единственного акционера до сведения членов Совета директоров Банка/ дочерней организации, номинированных Единственным акционером и/или являющихся его представителями.

49. Совет директоров осуществляет свои функции в соответствии с Законом о государственном имуществе, Законом об акционерных обществах, Уставом Банка, настоящим Кодексом, положением о Совете директоров и иными внутренними актами Банка.

Совет директоров уделяет особое внимание вопросам по:

1) определению и актуализации стратегии развития/плана развития (направления и результаты);

2) постановке и мониторингу КПД, устанавливаемых в стратегии развития и/или плане развития;

3) организации и надзору за эффективным функционированием системы управления рисками и внутреннего контроля, и идентификации ключевых рисков;

4) утверждению и мониторингу эффективной реализации крупных инвестиционных проектов и других ключевых стратегических проектов в рамках компетенции Совета директоров;

5) избранию (переизбранию), вознаграждению, планированию преемственности и надзору за деятельностью председателя и членов Правления;

6) корпоративному управлению и этике;

7) соблюдению в Банке положений настоящего Кодекса и корпоративных стандартов Банка в области деловой этики (Кодекса деловой этики).

50. Члены Совета директоров добросовестно выполняют свои функциональные обязанности и в своей деятельности придерживаются следующих принципов:

1) действовать в пределах своих полномочий - Члены Совета директоров принимают решения и действуют в пределах своих полномочий, закрепленных в законах Республики Казахстан «Об акционерных обществах» и «О государственном имуществе», а также в Уставе Банка;

2) уделять достаточно времени для участия на заседаниях Совета директоров, его комитетов и подготовки к ним – не допускается одновременное занятие должности члена Совета директоров более чем в четырех юридических лицах, одновременное занятие должности председателя Совета директоров допускается только в двух юридических лицах. Занятие членом Совета директоров должностей в иных юридических лицах допускается после получения одобрения Совета директоров;

3) способствовать достижению безубыточности деятельности и устойчивого развития Банка - члены Совета директоров действуют в интересах Банка; влияние решений и действий членов Совета директоров возможно определить посредством следующих вопросов: каковы последствия решения/действия в долгосрочном периоде; каково влияние деятельности Банка на общество и окружающую среду; влияние на репутацию Банка и высокие стандарты деловой этики; влияние на интересы заинтересованных сторон (данный перечень вопросов является не исчерпывающим);

4) поддерживать высокие стандарты деловой этики - члены Совета директоров в своих действиях, решениях и поведении соответствуют высоким стандартам деловой этики и являются примером (образцом) для работников Банка;

5) не создавать конфликта интересов - Члены Совета директоров не допускают возникновения ситуаций, при которых их личная заинтересованность может повлиять на надлежащее выполнение ими обязанностей члена Совета директоров; в случае возникновения ситуаций с конфликтами интересов, которые влияют или потенциально могут повлиять на беспристрастное принятие решений, члены Совета директоров заблаговременно уведомляют об этом председателя Совета директоров и не принимают участия в обсуждении и принятии таких решений. Данное требование относится и к другим действиям члена Совета директоров, которые прямо или косвенно могут повлиять на надлежащее исполнение обязанностей члена Совета директоров;

6) действовать с должной разумностью, умением и осмотрительностью - члены Совета директоров на постоянной основе повышают свои знания в части компетенций Совета директоров и выполнения своих обязанностей в Совете директоров и комитетах, включая такие направления как законодательство, корпоративное управление, управление рисками, финансы и аудит, устойчивое развитие, знания отрасли и специфики деятельности Банка. В целях понимания актуальных вопросов деятельности Банка члены Совета директоров регулярно посещают ключевые объекты Банка и проводят встречи с работниками.

51. Ответственность между Советом директоров за обеспечение своей деятельности, выполнению своих функций и обязанностей, в том числе (но не ограничиваясь) по определению стратегических направлений деятельности Банка, постановку задач и

конкретных, измеримых (оцифрованных) КПД и ответственность Правления за операционную (текущую) деятельность Банка, в том числе (но не ограничивая) выполнение поставленных задач и достижение установленных КПД разделяется и закрепляется в соответствующих внутренних актах Банка.

52. Члены Совета директоров выполняют свои обязанности, включая фидуциарные обязанности перед Единственным акционером и отвечают за принимаемые решения, эффективность своей деятельности, действие и/или бездействие. В случае возникновения разных мнений председатель Совета директоров обеспечивает рассмотрение всех приемлемых вариантов и предложений, которые высказываются отдельными членами Совета директоров, чтобы принять решение, отвечающее интересам Банка.

Ежегодно председатель Совета директоров предоставляет Единственному акционеру:

1) отчет Совета директоров, в котором отражаются итоги деятельности Совета директоров и его комитетов за отчетный период, меры, предпринятые Советом директоров по обеспечению безубыточности деятельности и устойчивому развитию Банка, основные факторы риска, существенные события, рассмотренные вопросы, количество заседаний, форма заседаний, посещаемость, а также другая важная информация – отчет Совета директоров включается в состав годового отчета Банка;

2) отчет о реализации ожиданий Единственного акционера.

Совет директоров ежегодно отчитывается о соблюдении норм настоящего Кодекса перед Единственным акционером. Совет директоров обеспечивает внедрение механизмов, которые помогут избежать конфликт интересов, препятствующий объективному выполнению Советом директоров своих обязанностей, и ограничить политическое вмешательство в процессы Совета директоров.

Единственный акционер может дополнительно проводить заседания с председателем и членами Совета директоров для обсуждения вопросов стратегии развития, избрания председателя Правления и других аспектов, которые оказывают влияние на безубыточность деятельности и устойчивое развитие Банка. Такие заседания заранее планируются и проводятся в соответствии с утвержденными процедурами.

53. В Совете директоров и его комитетах соблюдается баланс навыков, опыта и знаний, обеспечивающий принятие независимых, объективных и эффективных решений в интересах Банка и с учетом соблюдения интересов Единственного акционера и принципов устойчивого развития.

54. Члены Совета директоров избираются в соответствии с прозрачным и справедливым конкурсом, который учитывает компетенции, навыки, достижения, деловую репутацию и профессиональный опыт кандидатов. При переизбрании отдельных членов Совета директоров или его полного состава на новый срок во внимание принимаются их вклад в эффективность деятельности Совета директоров.

Отбор независимых директоров Банка и дочерних организаций осуществляется на конкурсной основе в порядке, определенном Единственным акционером Банка.

55. Срок полномочий членов Совета директоров истекает на момент принятия Единственным акционером решения по избранию нового состава Совета директоров.

56. Члены Совета директоров избираются на срок не более трех лет, в последующем, при условии удовлетворительных результатов деятельности допускается переизбрание еще на срок до трех лет.

57. В случае досрочного прекращения полномочий члена Совета директоров и избрания нового члена Совета директоров полномочия последнего истекают одновременно с истечением срока полномочий Совета директоров в целом. Срок полномочий членов Совета директоров совпадает со сроком полномочий всего Совета директоров.

58. Любой срок избрания в состав Совета директоров на срок больше шести лет подряд подлежит особому рассмотрению Единственного акционера с учетом потребности качественного обновления состава Совета директоров. В исключительных случаях допускается избрание на срок более шести лет, при этом избрание такого лица в Совет

директоров происходит ежегодно, с подробным разъяснением потребности избрания данного члена Совета директоров и влияния данного фактора на независимость принятия решений.

59. Одному и тому же лицу рекомендуется не избираться в Совет директоров более девяти лет подряд.

Ни одно лицо не участвует в принятии решений, связанных с собственным назначением, избранием и переизбранием.

60. При отборе кандидатов в состав Совета директоров во внимание принимаются:

- 1) опыт работы на руководящих должностях;
- 2) опыт работы в качестве члена Совета директоров;
- 3) стаж работы;
- 4) образование, специальность, включая наличие международных сертификатов;
- 5) наличие компетенций по направлениям и отраслям (отрасли могут меняться в зависимости от портфеля активов);
- 6) деловая репутация;
- 7) наличие прямого или потенциального конфликта интересов.

61. Количественный состав Совета директоров и дочерних организаций определяется Единственным акционером. Состав Совета директоров устанавливается индивидуально с учетом масштабов деятельности, потребностей бизнеса, текущих задач, стратегии развития и/или плана развития и финансовых возможностей. Количество членов Совета директоров должно позволять создавать необходимое количество комитетов. Рекомендуемый численный состав совета директоров составляет от 3 до 11 человек.

Рекомендуемое количество женщин в составе Совета директоров Банка и дочерних организаций составляет не менее тридцати процентов от общего количества членов Совета директоров.

62. Состав Совета директоров обеспечивает принятие решений в интересах Банка путем сбалансированного сочетания членов Совета директоров (представителей Единственного акционера, независимых директоров, и в случае включения в состав Совета директоров, председателя Правления).

63. Не избирается на должность члена Совета директоров лицо:

- 1) имеющее непогашенную или не снятую в установленном законом порядке судимость;
- 2) ранее являвшееся председателем Совета директоров, председателем Правления, членом Правления Банка, главным бухгалтером другого юридического лица в период не более чем за один год до принятия решения о принудительной ликвидации или принудительном выкупе акций, или консервации другого юридического лица, признанного банкротом в установленном порядке. Указанное требование применяется в течение пяти лет после даты принятия решения о принудительной ликвидации или принудительном выкупе акций, или консервации другого юридического лица, признанного банкротом в установленном порядке;
- 3) совершившее коррупционное преступление.

64. В составе Совета директоров присутствуют и участвуют независимые директора. Число членов Совета директоров составляет не менее трех человек. Не менее тридцати процентов от состава Совета директоров должны быть независимыми директорами. Количество независимых директоров должно быть достаточным для обеспечения независимости принимаемых решений. Рекомендуемое количество независимых директоров в составе Совета директоров Банка составляет до пятидесяти процентов от общего количества членов Совета директоров.

Независимые члены Совета директоров являются свободными от каких-либо материальных интересов или отношений с Банком, его управления или его собственности, которые могли бы поставить под угрозу осуществление объективного и независимого суждения.

Независимым директором признается лицо, которое обладает достаточным профессионализмом и самостоятельностью, чтобы принимать независимые и объективные решения, свободные от влияния Единственного акционера, Правления и прочих заинтересованных сторон.

Требования к независимым директорам устанавливаются в соответствии с законодательством Республики Казахстан и Уставом Банка.

Независимые директора активно участвуют в том числе в обсуждении вопросов, где возможен конфликт интересов (подготовка финансовой и нефинансовой отчетности, заключение сделок, в отношении которых имеется заинтересованность, выдвижение кандидатов в состав Правления, установление вознаграждения членам Правления). Независимые директора избираются председателями комитетов Совета директоров - по вопросам стратегического планирования, кадров и вознаграждений, внутреннего аудита, социальных вопросов, иным вопросам, предусмотренным внутренними актами Банка.

Независимый директор следит за возможной утерей статуса независимости и заблаговременно уведомляет председателя Совета директоров в случае наличия таких ситуаций. В случае наличия обстоятельств, влияющих на независимость члена Совета директоров, председатель Совета директоров незамедлительно доводит данную информацию до сведения Единственного акционера для принятия соответствующего решения.

65. Отношения между членами Совета директоров и Банком оформляются договорами с учетом требований законодательства Республики Казахстан, положений настоящего Кодекса и внутренних актов Банка.

В договорах указываются права, обязанности, ответственность сторон и другие существенные условия, а также обязательства директора соблюдать положения настоящего Кодекса, в том числе уделять достаточное количество времени для выполнения возлагаемых на них функций, о неразглашении внутренней информации о Банке после прекращения его деятельности на срок, установленный Советом директоров и, в отношении независимых директоров, также дополнительные обязательства, обусловленные требованиями к статусу и функциям независимых директоров.

В договорах могут быть предусмотрены сроки выполнения членами Совета директоров отдельных обязанностей.

66. Банк обеспечивает наличие планов преемственности членов Совета директоров для поддержания непрерывности деятельности и прогрессивного обновления состава Совета директоров.

67. Совет директоров утверждает программу введения в должность для вновь избранных членов Совета директоров и программу профессионального развития для каждого члена Совета директоров. Корпоративный секретарь обеспечивает реализацию данной программы.

68. Члены Совета директоров, избранные впервые, после своего назначения проходят программу введения в должность. В процессе введения в должность члены Совета директоров ознакамливаются со своими правами и обязанностями, ключевыми аспектами деятельности и внутренними актами Банка и его дочерних организаций, в том числе, связанными с наибольшими рисками.

69. Председатель Совета директоров отвечает за общее руководство Советом директоров, обеспечивает полную и эффективную реализацию Советом директоров его основных функций и построение конструктивного диалога между членами Совета директоров, Единственным акционером и Правлением.

Председатель Совета директоров создает единую команду профессионалов, настроенных на устойчивое развитие Банка при соблюдении безубыточности его деятельности, умеющих своевременно и на должном профессиональном уровне реагировать на внутренние и внешние вызовы.

Для выполнения роли председателя Совета директоров кандидат наряду с профессиональной квалификацией и опытом, обладает специальными навыками, такими как лидерство, умение мотивировать, понимать разные взгляды и подходы, имеет навыки разрешения конфликтных ситуаций.

Роль и функции председателя Совета директоров и председателя Правления Банка разделяются и закрепляются в Уставе Банка. Председатель Правления Банка не может быть избран председателем Совета директоров.

Ключевые функции председателя Совета директоров включают:

- 1) планирование заседаний Совета директоров и формирование повестки;
- 2) обеспечение своевременного получения членами Совета директоров полной и актуальной информации для принятия решений;
- 3) обеспечение сосредоточения внимания Совета директоров на рассмотрении стратегических вопросов и минимизации вопросов текущего (операционного) характера, подлежащих рассмотрению Советом директоров;
- 4) обеспечение результативности проведения заседаний Совета директоров посредством выделения достаточного времени для обсуждений, всестороннего и глубокого рассмотрения вопросов повестки дня, стимулирования открытых обсуждений, достижения согласованных решений;
- 5) построение надлежащей коммуникации и взаимодействия с Единственным акционером, включающее организацию консультаций при принятии ключевых стратегических решений;
- 6) обеспечение мониторинга и надзора надлежащего исполнения принятых решений Совета директоров и Единственного акционера;
- 7) в случае возникновения корпоративных конфликтов принятие мер по их разрешению и минимизации негативного влияния на деятельность Банка, и своевременное информирование Единственного акционера, в случае невозможности решения таких ситуаций собственными силами.

Параграф 7. Вознаграждение членов Совета директоров

70. Уровень вознаграждения членов Совета директоров устанавливается Единственным акционером в размере, достаточном для привлечения и мотивирования каждого члена Совета директоров такого уровня, который требуется для успешного управления Банком.

71. Ни одно лицо не участвует в принятии решений, связанных с собственным вознаграждением.

72. При установлении размера вознаграждения члена Совета директоров принимаются во внимание обязанности членов Совета директоров, масштабы деятельности Банка, долгосрочные цели и задачи, определяемые стратегии развития/планом развития, сложность вопросов, рассматриваемых Советом директоров, уровень вознаграждения в аналогичных компаниях частного сектора (бенчмаркинг, обзор вознаграждений).

Членам Совета директоров Банка и дочерних организаций, являющимся государственными служащими, вознаграждение не выплачивается.

73. Уровень вознаграждения является сбалансированным и обоснованным с целью исключения потенциальной негативной реакции со стороны общественности, вызванной вследствие установления чрезмерно высокого уровня вознаграждения.

74. Раскрытие информации о вознаграждении членов Совета директоров и Правления осуществляется путем размещения их на корпоративном сайте Банка.

75. Членам Совета директоров, как правило, выплачивается фиксированное годовое вознаграждение, а также дополнительное вознаграждение за председательство в Совете директоров, участие и председательство в комитетах Совета директоров.

76. Единственный акционер определяет размер и условия выплаты вознаграждения и компенсации расходов членам Совета директоров. При этом условия вознаграждения директоров отражаются в договорах, заключаемых с ними и во внутреннем акте Банка.

Параграф 8. Комитеты Совета директоров

77. При совете директоров Банка создаются комитеты, в компетенцию которых входит рассмотрение вопросов по аудиту, по стратегическому планированию и корпоративному развитию, по управлению рисками, по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам, а также иных вопросов, предусмотренных внутренними актами Банка. В целях повышения эффективности принятия инвестиционных решений в компетенцию одного из комитетов при Совете директоров включаются вопросы, связанные с инвестиционной деятельностью Банка, рассмотрение которых входит в компетенцию Совета директоров. Количественный состав Комитета составляет не менее 3 (трех) человек.

Наличие комитетов не освобождает членов Совета директоров от ответственности за принятые решения в рамках компетенции Совета директоров.

Комитеты создаются для проведения детального анализа и выработки рекомендаций по кругу наиболее важных вопросов до их рассмотрения на заседании Совета директоров. Окончательное решение по рассматриваемым комитетами вопросам принимается Советом директоров.

Деятельность всех комитетов регулируется внутренними актами, утверждаемыми Советом директоров, содержащими положения о составе, компетенции, порядке избрания членов комитета, порядке работы комитетов, а также о правах и обязанностях их членов. Единственный акционер и другие заинтересованные стороны могут ознакомиться с положениями о комитетах, которые размещаются на интернет-ресурсе Банка.

78. Для организации работы комитета, комитетом или Советом директоров назначается секретарь комитета из числа работников службы корпоративного секретаря либо по решению Совета директоров сам корпоративный секретарь или работник Банка, при отсутствии службы корпоративного секретаря. Секретарь комитета обеспечивает подготовку заседаний комитета, сбор и систематизацию материалов к заседаниям, своевременное направление членам комитета и приглашенным лицам уведомлений о проведении заседаний комитета, повестку дня заседаний, материалов по вопросам повестки дня, протоколирование заседаний, подготовку проектов решений комитета, а также последующее хранение всех соответствующих материалов.

79. Совет директоров принимает решение о создании комитетов, определяет состав комитетов, сроки и полномочия.

Комитеты состоят из числа членов Совета директоров, обладающих необходимыми профессиональными знаниями, компетенциями и навыками для работы в комитете. При формировании составов комитетов принимается во внимание наличие потенциальных конфликтов интересов. Председатели комитетов наряду с профессиональными компетенциями обладают организаторскими и лидерскими качествами, хорошими коммуникативными навыками для эффективной организации деятельности комитета.

На заседаниях комитета решения принимаются членами комитета.

80. Комитеты, в случае необходимости привлекают независимых экспертов и консультантов для предоставления экспертной консультации по вопросам повестки дня.

81. Комитеты утверждают план своей работы (до начала календарного года), который согласовывается с планом работы Совета директоров, с указанием перечня рассматриваемых вопросов и дат проведения заседаний. Периодичность проведения заседаний комитетов составляет не менее четырех заседаний в год. Заседания комитетов проводятся в очной форме, с оформлением протокола. Протоколы заседаний комитетов направляются всем членам Совета директоров. В целях создания благоприятных условий и

сокращения затрат на проведение заседаний комитетов допускается участие членов комитетов посредством технических средств связи.

82. Председатели комитетов готовят отчет о деятельности комитета и на отдельном заседании отчитываются перед Советом директоров об итогах деятельности за год. Совет директоров имеет право в любое время в течение года потребовать у комитетов представить отчет о текущей деятельности в сроки, устанавливаемые Советом директоров.

Параграф 9. Комитет по стратегическому планированию и корпоративному развитию

83. В целях выработки объективных и независимых решений и недопущения влияния любых заинтересованных сторон с потенциально возможным конфликтом интересов (Единственного акционера, председателя Правления, работников и иных лиц) на суждения членов Комитета по стратегическому планированию большинство членов Комитета по стратегическому планированию составляют независимые директора. Председателем комитета является независимый директор.

84. Функциями комитета по стратегическому планированию являются разработка и представление Совету директоров Банка рекомендаций по вопросам выработки приоритетных направлений деятельности Банка и стратегии его развития, включая вопросы по разработке и актуализации плана развития, мониторингу его исполнения, постановки и мониторингу КПД, устанавливаемых в плане развития и/или стратегии развития, и идентификации ключевых рисков, а также других мероприятий, способствующих повышению эффективности деятельности Банка, его безубыточности деятельности и устойчивого развития.

Параграф 10. Комитет по аудиту

85. В целях выработки объективных и независимых решений и недопущения влияния заинтересованных сторон с потенциально возможным конфликтом интересов (Единственного акционера, председателя Правления, работников и иных лиц) на суждения членов комитета в состав Комитета по аудиту входят только независимые директора, обладающие знаниями и практическим опытом в области бухгалтерского учета и аудита, управления рисками, внутреннего контроля.

Функции Комитета по аудиту включают вопросы внутреннего и внешнего аудита, финансовой отчетности, внутреннего контроля и управления рисками, вопросы назначения и вознаграждения руководителя и работников службы внутреннего аудита и службы комплаенс, соблюдения законодательства Республики Казахстан, внутренних документов и иные вопросы по поручению Совета директоров.

86. Комитет по аудиту подготавливает рекомендации Совету директоров по выбору аудиторской организации для проведения аудита годовой финансовой отчетности Банка (консолидированной и/или неконсолидированной), а также предварительно анализирует аудиторский отчет перед его представлением аудиторской организацией Совету директоров и Единственному акционеру.

Параграф 11. Комитет по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам

87. В целях выработки объективных и независимых решений и недопущения влияния любых заинтересованных лиц с потенциально возможным конфликтом интересов (Единственного акционера, председателя Правления, работников и иных лиц) на суждения членов комитета большинство членов в составе Комитета по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам составляют независимые директора.

88. Как минимум один из членов Комитета по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам должен обладать знаниями и практическим опытом в области управления персоналом и оценки его деятельности, а также в сфере корпоративного управления. Председателем комитета является независимый директор.

89. Функции Комитета по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам включают вопросы назначения (избрания), постановки мотивационных КПД, оценки деятельности, вознаграждения и планирования преемственности председателя и членов Правления, вопросы назначения и вознаграждения корпоративного секретаря и других работников Банка, чье назначение производится по решению Совета директоров, а также участие в рассмотрении указанных вопросов в отношении состава самого Совета директоров, в случаях предоставления таких полномочий Единственным акционером. В этом случае, членам Комитета по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам не допускается возникновение ситуации с конфликтом интересов и не принимается участие при рассмотрении вопросов собственного назначения и/или вознаграждения.

Параграф 12. Комитет по управлению рисками

90. В целях выработки объективных и независимых решений и недопущения влияния любых заинтересованных сторон с потенциально возможным конфликтом интересов (Единственного акционера, председателя Правления, работников и иных лиц) на суждения членов Комитета по управлению рисками, Комитет по управлению рисками в большинстве представляют независимые директора. Председатель комитета избирается из числа независимых директоров.

91. Функциями комитета по управлению рисками являются разработка и представление Совету директоров Банка рекомендаций по вопросам выработки приоритетных направлений деятельности Банка и функционирования адекватной системы управления рисками, сотрудничество с комитетом Совета директоров по аудиту при разработке политик и процедур, связанных с системой внутреннего контроля и системой управления рисками, а также рассмотрение вопросов о финансировании инвестиционных проектов, экспортных операций, и иных сделок о предоставлении кредитных инструментов в пределах компетенции Совета директоров согласно внутренним актам (при необходимости), а также рассмотрение иных вопросов, связанных с системой внутреннего контроля и системой управления рисками, не относящихся к компетенции других комитетов Совета директоров.

Параграф 13. Организация деятельности Совета директоров

92. Подготовка и проведение заседаний совета директоров способствуют результативности его деятельности. Для выполнения своих обязанностей членам Совета директоров обеспечивается доступ к полной, актуальной и своевременной информации.

Совет директоров соблюдает установленные внутренними актами Банка процедуры по подготовке и проведению заседаний Совета директоров.

93. Заседания Совета директоров проводятся в соответствии с планом работы, утверждаемым Советом директоров до начала календарного года, включающим перечень рассматриваемых вопросов и график проведения заседаний.

Проведение заседаний Совета директоров и его комитетов осуществляется посредством очной или заочной форм голосования, Совету директоров рекомендуется сокращать количество заседаний с заочной формой голосования.

Рассмотрение и принятие решений по вопросам важного и стратегического характера осуществляется на заседаниях Совета директоров с очной формой голосования.

94. Если члены Совета директоров (не более 30% от общего количества членов Совета директоров) не имеют возможности лично присутствовать на заседании Совета директоров возможно сочетание обеих форм заседания Совета директоров и его комитетов.

Отсутствующий член Совета директоров может участвовать в обсуждении рассматриваемых вопросов, используя технические средства связи и предоставлять свое мнение в письменной форме.

95. Периодичность проведения заседаний Совета директоров составляет не менее шести заседаний в год.

96. Материалы к заседаниям Совета директоров направляются не менее чем за 10 (десять) календарных дней, а по более важным вопросам, которые определяются Уставом Банка, не менее чем за 15 (пятнадцать) рабочих дней, если иные сроки не установлены Уставом Банка.

97. Перечень важных вопросов включает, в том числе утверждение и оценку исполнения стратегии развития и/или плана развития, КПД для председателя и членов Правления, утверждение годового отчета и участие в создании других юридических лиц.

98. В повестку заседания Совета директоров не включаются вопросы, материалы по которым были предоставлены с нарушением сроков. В случае включения в повестку вопросов с нарушением сроков, председателю Совета директоров предоставляется исчерпывающее обоснование данной необходимости. Обстоятельство, связанное с включением в повестку вопросов с нарушением сроков, учитывается при оценке деятельности лица ответственного за их своевременную подготовку и предоставление.

99. Совет директоров принимает решения на основе полной, достоверной и качественной информации. Для принятия Советом директоров эффективных и своевременных решений обеспечивается соблюдение следующих условий:

1) высокое качество материалов, информации, документов, предоставляемых Совету директоров (в том числе перевод на другие языки в зависимости от владения языком членами Совета директоров);

2) получение мнения экспертов (внутренних и внешних) при необходимости. Привлечение экспертов не снимает с Совета директоров ответственности за принятое решение);

3) время, уделяемое обсуждениям на Совете директоров, особенно для важных и сложных вопросов;

4) своевременное рассмотрение вопросов;

5) в решениях предусматривается план дальнейших действий, сроки и ответственные лица.

100. Следующие факторы могут оказать отрицательное влияние на качество решений Совета директоров:

1) доминирование одного или нескольких директоров на заседании, что может ограничить полноценное участие в обсуждениях других директоров;

2) формальное отношение к рискам;

3) преследование личных интересов и низкие этические стандарты;

4) формальное принятие решений на заседании Совета директоров, без реальных и активных обсуждений;

5) позиция бескомпромиссности (отсутствие гибкости) или отсутствие стремления к развитию (довольствование текущим положением);

6) слабая организационная культура;

7) недостаток информации и/или анализа.

Члены Совета директоров могут запросить дополнительную информацию по вопросам повестки дня, необходимую для принятия решения.

101. Каждый член Совета директоров участвует на заседаниях Совета директоров и комитета, в состав которого он входит. Отступление от данной нормы допускается в исключительных случаях, оговариваемых в положении о Совете директоров.

102. Кворум для проведения заседания совета директоров определяется уставом Банка, но не менее половины от числа членов Совета директоров и определяется с учетом членов совета директоров, которые участвуют в обсуждении и голосовании рассматриваемых вопросов, используя технические средства связи (в режиме сеанса видеоконференции, телефонной конференцсвязи и др.), либо при наличии их голосов, выраженных в письменном виде.

103. Решения на заседании Совета директоров Банка принимаются большинством голосов членов Совета директоров, принимающих участие в заседании, если законодательством Республики Казахстан, Уставом Банка не предусмотрено иное.

104. При решении вопросов на заседании совета директоров каждый член Совета директоров обладает одним голосом. Передача права голоса членом совета директоров иному лицу, в том числе другому члену совета директоров не допускается.

105. При принятии Советом директоров решений, в случае равенства голосов членов Совета директоров, право решающего голоса принадлежит председателю Совета директоров.

106. Член Совета директоров, имеющий заинтересованность по вопросу, вынесенному на рассмотрение Совета директоров, не участвует в обсуждении и голосовании по данному вопросу, о чем делается соответствующая запись в протоколе заседания Совета директоров.

107. Заседания Совета директоров и его комитетов протоколируются Корпоративным секретарем либо секретарем комитета из числа работников службы корпоративного секретаря, в установленном порядке согласно внутренним актам Банка, с указанием в полном объеме итогов обсуждений и принятых решений.

108. Совет директоров может проводить ревизию ранее принятых решений. Анализу подлежат решение и процесс его принятия. Ревизия ранее принятых решений проводится при проведении Советом директоров ежегодной оценки своей деятельности.

Параграф 14. Оценка деятельности и эффективности Совета директоров

109. Совет директоров, комитеты и члены Совета директоров оцениваются на ежегодной основе в рамках структурированного процесса, утвержденного Советом директоров Банка. Способы оценки являются самооценка или привлечение независимого внешнего консультанта для повышения качества оценки. Решение о необходимости проведения независимой оценки деятельности Совета директоров принимается Советом директоров Банка на основании рекомендации комитета по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам Совета директоров. При этом не реже одного раза в три года оценка проводится с привлечением независимой профессиональной организации.

Проведение оценки деятельности Совета директоров направлено на определение эффективности работы Совета директоров, коммуникаций с Правлением, повышение вовлеченности комитетов и членов Совета директоров в его работу, определение приоритетных направлений улучшения работы Совета директоров, комитетов и Корпоративного секретаря.

110. Оценка позволяет определять вклад Совета директоров, комитетов и каждого из его членов в эффективность управления активами и устойчивое развитие Банка, а также выявлять направления и рекомендовать меры для улучшений. Результаты оценки используются для определения потребностей в навыках, опыте и знаниях членов Совета директоров необходимых для обеспечения безубыточности деятельности и устойчивого развития Банка, планирования преемственности и переизбрания. В случае наличия серьезных недостатков в результатах деятельности отдельных членов Совета директоров председатель Совета директоров проводит консультации с Единственным акционером для принятия соответствующего решения. Результаты оценки принимаются во внимание при определении оптимального количественного состава и размера вознаграждения членов Совета директоров.

111. Оценка является одним из основных инструментов повышения профессионализма Совета директоров и его индивидуальных членов и помогает разработать эффективные и надлежащие программы введения в должность и обучения для новых и действующих членов Совета директоров. Оценка проводится как для независимых директоров, так и для представителей Единственного акционера, и, в случае включения в состав Совета директоров, председателя Правления.

Проведение оценки осуществляется с применением таких критериев как регулярность, комплексность, непрерывность, реалистичность, конфиденциальность.

Процесс, сроки и порядок проведения оценки деятельности Совета директоров, его комитетов и членов Совета директоров регламентируются во внутренних актах Банка.

Председатель Совета директоров несет ответственность за процесс проведения оценки и принятие мер по его результатам.

112. Оценка включает, в том числе рассмотрение следующих вопросов:

1) оптимальность состава Совета директоров (баланс навыков, опыта, разнообразие состава, независимость и объективность) в контексте стоящих задач перед Банком;

2) стратегических вопросов (стратегии развития/плана развития), основных задач, проблем и ценностей Банка;

3) планирование преемственности и развития Совета директоров;

4) функционирование Совета директоров как единого органа, роли Совета директоров и руководителя Правления в деятельности Банка;

5) эффективность взаимодействия Совета директоров с Единственным акционером, Правлением и должностными лицами Банка;

6) эффективность каждого из членов Совета директоров;

7) эффективность деятельности комитетов Совета директоров и их взаимодействие с Советом директоров, членами Правления;

8) качество информации и документов, предоставляемых Совету директоров;

9) качество обсуждений на Совете директоров, в комитетах;

10) эффективность деятельности корпоративного секретаря;

11) ясность процессов и компетенций;

12) процесс выявления и оценки рисков;

13) взаимодействие с Единственным акционером и иными заинтересованными сторонами.

Совет директоров в ежегодном годовом отчете отражает способ проведения оценки совета директоров и принятые меры по ее результатам.

113. Единственный акционер может провести собственную оценку Совета директоров самостоятельно или с привлечением независимого внешнего консультанта, за свой счет. При оценке, проводимой Единственным акционером, учитываются результаты оценки, проведенной Советом директоров, результаты деятельности Банка, выполнение КПД.

Параграф 15. Корпоративный секретарь Банка

114. В целях эффективной организации деятельности Совета директоров и взаимодействия Совета директоров, Правления с Единственным акционером, Советом директоров назначается Корпоративный секретарь.

115. Совет директоров принимает решение о назначении Корпоративного секретаря и досрочном прекращении его полномочий, определяет срок полномочий Корпоративного секретаря, функции и порядок деятельности, размер должностного оклада и условия вознаграждения, принимает решение о создании службы (секретариата) корпоративного секретаря (при необходимости) и определяет бюджет указанной службы. Корпоративный секретарь подотчетен Совету директоров и независим от Правления.

Основные обязанности корпоративного секретаря включают:

содействие в своевременном и качественном принятии корпоративных решений со стороны Совета директоров, Единственного акционера;

выполнение роли советника для членов Совета директоров по всем вопросам корпоративного управления и применения законодательства Республики Казахстан, Устава Банка и положений настоящего Кодекса;

контроль своевременного исполнения корпоративных решений, принятых Единственным акционером и Советом директоров;

ведение архива корпоративных решений, материалов и результатов деятельности Совета директоров и Единственного акционера;

мониторинг исполнения Правлением и другими ключевыми работниками решений Единственного акционера и Совета директоров, информирование Совета директоров о таком исполнении/неисполнении;

предоставление разъяснений в отношении положений настоящего Кодекса и их применения мониторинг за реализацией настоящего Кодекса;

участие в совершенствовании корпоративного управления в Банке и дочерних организациях.

Корпоративный секретарь также осуществляет подготовку отчета о соблюдении принципов и положений настоящего Кодекса, который включается в состав годового отчета Банка. В данном отчете отражается перечень принципов и положений Кодекса, которые не соблюдаются, с приведением соответствующих объяснений.

Возложение иных обязанностей на Корпоративного секретаря должно осуществляться с учетом текущей нагрузки Корпоративного секретаря. Возложение новых обязанностей не должно негативно сказываться на качестве выполняемых функций, описанных в настоящем Кодексе и внутренних актах Банка. Новые функции не должны дублировать функции иных структурных подразделений и должностных лиц. В случае дублирования требуется пересмотр функций с целью минимизации дублирования.

116. Основные функции корпоративного секретаря в части обеспечения деятельности совета директоров включают, в том числе:

1) оказание помощи председателю Совета директоров в формировании плана работы и повесток заседаний;

2) организация проведения заседаний Совета директоров и его комитетов;

3) обеспечение получения членами Совета директоров актуальной и своевременной информации, достаточной для принятия решений по вопросам повестки дня и в рамках компетенции Совета директоров;

4) протоколирование заседаний Совета директоров и комитетов, обеспечение хранения протоколов, стенограмм, аудио-видео записей, материалов заседаний Совета директоров и комитетов;

5) консультирование членов Совета директоров по вопросам законодательства Республики Казахстан, Устава Банка, настоящего Кодекса, внутренних актов Банка, осуществление мониторинга происходящих изменений и своевременное информирование членов Совета директоров;

6) организация введения в должность вновь избранных членов Совета директоров;

7) организация обучения членов Совета директоров и привлечения экспертов, при необходимости;

8) организация взаимодействия членов Совета директоров с Единственным акционером и Правлением Банка.

117. В части внедрения надлежащей практики корпоративного управления Корпоративный секретарь обеспечивает:

1) мониторинг реализации и соблюдения принципов и положений настоящего Кодекса;

2) подготовку отчета о соблюдении принципов и положений настоящего Кодекса;

3) выявление в рамках исполнения своих функций нарушений в части норм корпоративного управления, закрепленных законодательством, Уставом и другими внутренними актами Банка;

4) консультирование Единственного акционера, должностных лиц, работников Банка по вопросам корпоративного управления;

5) мониторинг лучшей мировой практики в сфере корпоративного управления и внесение предложений по совершенствованию практики корпоративного управления в Банке.

118. С целью обеспечения эффективного взаимодействия и передачи информации между органами Банка, Корпоративный секретарь должен обладать умением выстраивать плодотворные взаимоотношения и обладать навыками по разрешению конфликтных ситуаций. В случае возникновения ситуаций с конфликтом интересов Корпоративный секретарь доводит данную информацию до сведения председателя Совета директоров.

119. Для исполнения своих обязанностей Корпоративный секретарь обладает знаниями, опытом и квалификацией, добросовестной деловой репутацией. В зависимости от размера Банка и масштаба его деятельности, может быть создана Служба Корпоративного секретаря.

На должность Корпоративного секретаря назначается лицо, имеющее высшее юридическое или экономическое образование, с не менее чем пятилетним опытом работы, и практические знания в сфере корпоративного управления и корпоративного права.

В целях повышения эффективности подготовки и проведения заседаний Совета директоров периодически обсуждается полнота и полезность предоставленных членам Совета директоров материалов. Результаты данных обсуждений служат одним из элементов оценки эффективности деятельности корпоративного секретаря.

120. Корпоративный секретарь осуществляет свою деятельность на основе положения, утверждаемого Советом директоров, в котором указываются функции, права и обязанности, порядок взаимодействия с органами Банка, квалификационные требования и другая информация.

Правление Банка оказывает корпоративному секретарю всестороннее содействие при исполнении им своих обязанностей.

Параграф 16. Омбудсмен Банка

121. В целях соблюдения принципов деловой этики, оптимального регулирования социально-трудовых споров, возникающих в Банке и дочерних организациях, может назначаться Омбудсмен.

Кандидат на должность Омбудсмена должен обладать безупречной деловой репутацией, высоким авторитетом, а также способностью принятия беспристрастных решений.

Омбудсмен назначается решением Совета директоров и подлежит переизбранию каждые два года. Роль омбудсмена заключается в консультировании обратившихся к нему работников, участников трудовых споров, конфликта и оказании им содействия в выработке взаимоприемлемого, конструктивного и реализуемого решения с учетом соблюдения норм законодательства Республики Казахстан (в том числе, соблюдения конфиденциальности), оказании содействия в решении проблемных социально-трудовых вопросов как работников, так и Банка и дочерних организаций.

Омбудсмен выносит на рассмотрение соответствующих органов и должностных лиц Банка и его дочерней организации выявленные им проблемные вопросы, носящие системный характер и требующие принятия соответствующих решений (комплексных мер), выдвигает конструктивные предложения для их решения.

122. Омбудсмен не реже одного раза в квартал представляет отчет о результатах проведенной работы Комитету по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам, и Совету директоров, которые оценивают результаты его деятельности.

123. Совет директоров утверждает годовой план работы и КПД, не реже одного раза в квартал оценивает результаты деятельности омбудсмена, рассматривает вопросы оплат труда и премирования, и принимает решение о продлении или прекращении полномочий лица, занимающего должность омбудсмена. Вопросы условий оплаты труда и премирования определяются внутренним нормативным документом, утверждаемым решением Совета директоров. Место выполнения работы, условия труда омбудсмена определяются решением Правления.

Банк обязан придерживаться высоких этических стандартов и внедрять необходимые процедуры для обеспечения постоянного применения этих стандартов всеми работниками и партнерами Банка.

Параграф 17. Служба внутреннего аудита при Совете директоров Банка

124. В целях содействия Совету директоров в осуществлении надзора над системами управления рисками, внутреннего контроля и корпоративного управления Совет директоров обеспечивает наличие независимого внутреннего аудита. В частности, служба внутреннего аудита (далее – СВА) создается как отдельное структурное подразделение для предоставления Совету директоров и Правлению независимых и объективных заверений и консультаций, направленных на совершенствование деятельности Банка и достижение поставленных целей, на основе систематизированного и последовательного подхода к оценке и повышению эффективности процессов управления рисками, внутреннего контроля и корпоративного управления.

Совет директоров определяет количественный состав СВА, срок полномочий СВА ее работников, назначает ее руководителя и членов, а также досрочно прекращает их полномочия, определяет порядок работы СВА, размер и условия оплаты труда и премирования работников СВА, а также бюджет СВА.

Работники СВА не могут быть избраны в состав Совета директоров и Правления Банка.

СВА подчиняется непосредственно Совету директоров и является независимой от Правления. Задачи и функции СВА, ее права и ответственность определяются положением о СВА, утверждаемым Советом директоров Банка.

125. Организационная подчиненность и функциональная подотчетность СВА Совету директоров означает:

1) утверждение Советом директоров (после предварительного рассмотрения Комитетом по аудиту) положения о СВА, регламентирующих цели, задачи, функции, области внутреннего аудита и порядок деятельности СВА;

2) утверждение Советом директоров (после предварительного рассмотрения Комитетом по аудиту) риск-ориентированного годового аудиторского плана;

3) предоставление Совету директоров (после предварительного рассмотрения Комитетом по аудиту) периодических отчетов о выполнении годового аудиторского плана и иной информации о деятельности внутреннего аудита;

4) утверждение Советом директоров (после предварительного рассмотрения Комитетом по аудиту) решений о назначении, освобождении от должности, вознаграждении руководителя и работников СВА;

5) утверждение Советом директоров (после предварительного рассмотрения Комитетом по аудиту) бюджета СВА;

6) рассмотрение Советом директоров существенных ограничений полномочий СВА или иных ограничений, способных негативно повлиять на осуществление внутреннего аудита.

Ключевые задачи СВА включают оценку качества систем внутреннего контроля, управления рисками и корпоративного управления в Банке и доведение до сведения Совета директоров информации о достаточности и эффективности данных систем. Основная задача СВА заключается в содействии улучшению результатов деятельности Банка.

126. В положении о СВА определяются ее цели, задачи и ответственность и закрепляются:

1) приверженность принципам, стандартам и положениям обязательных элементов Международных стандартов внутреннего аудита, рекомендованным Институтом внутренних аудиторов (The Institute of Internal Auditors);

2) статус, цели, задачи и ответственность СВА Банка;

3) условия обеспечения независимости, объективности и профессионализма СВА для достижения целей, задач внутреннего аудита и эффективного выполнения СВА своих функций и обязанностей;

4) квалификационные требования к руководителю и работникам СВА;

5) объем и содержание деятельности внутреннего аудита;

6) право доступа к документации, сотрудникам и материальным активам при выполнении соответствующих заданий;

7) порядок взаимодействия СВА с Советом директоров и Правлением Банка и представления отчетности Комитету по аудиту и Совету директоров.

127. В положении о СВА предусматриваются также следующие задачи и функции:

1) содействие Правлению и работникам Банка в разработке процедур и мониторинге исполнения процедур и мероприятий по совершенствованию систем управления рисками, внутреннего контроля и корпоративного управления;

2) координация деятельности с внешним аудитором Банка, а также лицами, оказывающими услуги по консультированию в области управления рисками, внутреннего контроля и корпоративного управления;

3) проведение в рамках установленного порядка внутреннего аудита дочерних организаций;

4) подготовка и предоставление Совету директоров и Комитету по аудиту периодических отчетов о результатах деятельности СВА и выполнении (годового) аудиторского плана (в том числе включающих информацию о существенных рисках, недостатках, результатах и эффективности выполнения мероприятий по устранению выявленных недостатков, результатах оценки фактического состояния, надежности и эффективности системы управления рисками, внутреннего контроля и корпоративного управления);

5) проверка соблюдения членами Правления Банка и ее работниками положений законодательства Республики Казахстан и внутренних актов Банка, касающихся инсайдерской информации и борьбы с коррупцией, соблюдения этических требований;

6) осуществление мониторинга за исполнением рекомендаций внешнего аудитора;

7) предоставление консультаций Совету директоров, Правлению, структурным подразделениям и дочерним организациям по вопросам организации и совершенствования внутреннего контроля, управления рисками, корпоративного управления и организации внутреннего аудита (включая вопросы разработки внутренних документов и проектов в этих областях), а также по иным вопросам, входящим в компетенцию СВА.

128. СВА осуществляет свою деятельность на основе риск-ориентированного годового аудиторского плана, утвержденного Советом директоров. Результаты аудиторских отчетов и ключевые обнаружения, мониторинг исполнения рекомендаций СВА ежеквартально выносятся на рассмотрение Совета директоров.

При осуществлении своей деятельности СВА проводит оценку эффективности системы внутреннего контроля и системы управления рисками, оценку корпоративного управления с применением общепринятых стандартов деятельности в области внутреннего аудита и корпоративных стандартов.

Совет директоров обеспечивает своевременное рассмотрение отчетов СВА и контроль за своевременным исполнением рекомендаций СВА.

Руководитель СВА разрабатывает и поддерживает программу обеспечения и повышения качества, охватывающую все виды деятельности внутреннего аудита, и предусматривающую обязательное проведение внутренней и внешней оценки деятельности СВА.

Оценка эффективности (качества) деятельности СВА, ее руководителя и работников осуществляется Советом директоров на основе внутреннего нормативного документа, утверждаемого Советом директоров и определяющим порядок оценки эффективности (качества) деятельности СВА и ее руководителя.

Программа обеспечения и повышения качества разрабатывается и реализуется с целью оценки соответствия деятельности СВА международным стандартам внутреннего аудита. В рамках данной программы предусматривается проведение периодической внутренней и внешней оценки.

Параграф 18. Правление

129. Руководство текущей деятельностью Банка осуществляется Правлением.

Председатель и члены Правления обладают высокими профессиональными и личностными характеристиками, добросовестной деловой репутацией и придерживаются этических стандартов.

Председатель Правления обладает организаторскими способностями, также работает в активном взаимодействии с Единственным акционером и конструктивно выстраивает диалог с ним, Советом директоров, работниками и другими заинтересованными сторонами.

130. Правление Банка подотчетно Совету директоров и осуществляет руководство ежедневной деятельностью Банка, несет ответственность за реализацию стратегии развития и/или плана развития и решений, принятых Советом директоров и Единственным акционером.

131. Совет директоров избирает членов Правления, определяет сроки полномочий, размер должностного оклада, условия оплаты их труда и премирования. Ключевую роль в процессе отбора кандидатов в состав Правления, определении их вознаграждения играет Комитет по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам Совета директоров.

Рекомендуемое количество женщин в Правлении составляет не менее тридцати процентов от общего количества членов Правления. При этом основным критерием формирования состава Правления являются знания и компетенции членов Правления, предусмотренные законодательством Республики Казахстан.

Предложения по кандидатам, на избрание в состав Правления Банка на рассмотрение Комитета по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам Совета директоров вносит председатель Правления. В случае отклонения Советом директоров кандидата, предложенного председателем Правления Банка на одну и ту же вакантную должность в состав Правления во второй раз, право на внесение предложения по кандидату на данную вакантную должность переходит к Совету директоров.

Совет директоров может в любое время прекратить полномочия членов Правления.

Председатель и члены Правления избираются сроком до трех лет. Сроки полномочий председателя и членов Правления совпадают со сроком полномочий Правления.

Для повышения прозрачности процессов назначения и вознаграждения членов Правления, Советом директоров утверждаются и строго соблюдаются правила по назначениям, вознаграждениям, оценке и преемственности председателя и членов Правления.

132. Правление под руководством Совета директоров разрабатывает стратегию развития и/или план развития Банка.

Правление Банка обеспечивает:

1) осуществление деятельности в соответствии с нормами законодательства Республики Казахстан, Устава и внутренних актов Банка, решениями Единственного акционера, Совета директоров;

2) надлежащее управление рисками и внутренний контроль;

3) выделение ресурсов для реализации решений Единственного акционера, Совета директоров;

4) безопасность труда работников Банка;

5) создание атмосферы заинтересованности и лояльности работников Банка, развитие корпоративной культуры.

Совет директоров осуществляет контроль над деятельностью Правления. Контроль осуществляется посредством предоставления Правлением регулярной отчетности Совету директоров и заслушиванием Правления по вопросам исполнения среднесрочных планов развития и достигнутых результатов не реже двух раз в год.

133. Правление проводит очные заседания и обсуждает вопросы реализации стратегии развития и/или плана развития, решений Единственного акционера, Совета директоров и операционной деятельности. Заседания Правления Банка проводятся на регулярной основе. Случаи проведения заочных заседаний ограничены и определены в Уставе и внутренних актах Банка.

Правление формирует план работы на предстоящий год с перечнем вопросов до начала календарного года. Члены Правления заблаговременно обеспечиваются материалами к рассмотрению, надлежащего качества. При рассмотрении таких вопросов, как стратегии развития и/или планы развития, инвестиционные проекты, управление рисками допускается проведение нескольких заседаний.

При рассмотрении каждого вопроса отдельное обсуждение посвящается рискам, связанным с принятием/непринятием решения и их влияния на стоимость и устойчивое развитие Банка.

Все вопросы, выносимые по инициативе Правления на рассмотрение Совета директоров и Единственного акционера, предварительно рассматриваются и одобряются Правлением.

134. Председатель и члены Правления не допускают возникновения ситуации с конфликтом интересов. При возникновении конфликта интересов они заблаговременно уведомляют об этом Совет директоров либо председателя Правления, о необходимости зафиксировать это письменно и не участвовать в принятии решения по вопросу.

Случаи нарушения норм Кодекса деловой этики со стороны членов Правления доводятся председателем Правления до сведения Совета директоров.

135. Председатель и члены Правления могут занимать должности в других организациях только с одобрения Совета директоров. Председатель Правления либо лицо, единолично осуществляющее функции исполнительного органа, не занимает должность руководителя исполнительного органа либо лица, единолично осуществляющего функции исполнительного органа, другого юридического лица.

136. Правление обеспечивает создание оптимальной организационной структуры Банка.

Организационная структура должна быть направлена на:

1) эффективность принятия решений;

2) увеличение продуктивности Банка;

3) оперативность принятия решений;

4) организационную гибкость.

Отбор кандидатов на вакантные позиции Банка осуществляется на основе открытых и прозрачных конкурсных процедур. Карьерное продвижение, материальное стимулирование сотрудников Банка осуществляется в соответствии с принципами меритократии с учетом уровня знаний, компетенций, опыта работы и достижения поставленных задач. В Банке формируется пул работников кадрового резерва, из которого в последующем могут

производиться назначения на руководящие должности среднего и высшего менеджмента. Работники проходят оценку на ежегодной основе.

Процедуры отбора кадров реализовываются по следующим требованиям:

открытость и отсутствие ограничений для занятия должностей для широкого круга лиц, обеспечивая принцип равенства возможностей, которые способствуют повышению конкуренции и отбора достойных претендентов, отвечающих требованиям профессионализма и компетентности;

беспристрастный подбор кадров и полное отсутствие протекционизма, патронажной системы приема (по принципу преданности, этнической принадлежности, родственных связей и личной дружбы);

правовая регламентация, в том числе в вопросах закрепления принципов и критериев оценки кандидатов, исключая условия для субъективности при вынесении решения.

В Банке обеспечивается планирование преемственности Правления. Механизм и сроки переизбрания членов Правления должны мотивировать их на достижение долгосрочных результатов, предусматривая возможность досрочного освобождения от должности, в случае невыполнения КПД.

Параграф 19. Оценка и вознаграждение членов Правления

137. Председатель и члены Правления оцениваются Советом директоров. Основным критерием оценки является достижение поставленных мотивационных КПД.

Мотивационные КПД председателя и членов Правления утверждаются Советом директоров Банка. Предложения в части мотивационных КПД членов Правления на рассмотрение Совету директоров вносит председатель Правления.

Результаты оценки оказывают влияние на размер вознаграждения, поощрение, переизбрание (назначение) или досрочное прекращение полномочий.

Параграф 20. Принцип устойчивого развития

138. Банк осознает важность своего влияния на экономику, экологию и общество, стремясь к увеличению вклада в экономику РК, для обеспечения устойчивого развития в долгосрочном периоде, обеспечивает свое устойчивое развитие в долгосрочном периоде, соблюдая баланс интересов заинтересованных сторон. Подход ответственного, продуманного и рационального взаимодействия с заинтересованными сторонами будет способствовать устойчивому развитию Банка.

139. Деятельность в области устойчивого развития Банка должна осуществляться в соответствии с принципами открытости, подотчетности, прозрачности, этичного поведения, уважения интересов заинтересованных сторон, законности, соблюдения прав человека, нетерпимости к коррупции, недопустимости конфликта интересов.

Нетерпимость к коррупции является одним из принципов устойчивого развития.

Коррупция разрушает стоимость, которую создает Банк для Единственного акционера, инвесторов, иных заинтересованных сторон и Банка в целом; Банк объявляет нетерпимость к коррупции в любых ее проявлениях. Должностные лица и работники, вовлеченные в коррупционные дела, подлежат увольнению и привлечению к ответственности в порядке, предусмотренном законами; системы внутреннего контроля в Банке должны включать в том числе меры, направленные на недопущение, предотвращение и выявление коррупционных правонарушений; Банк должен развивать диалог с заинтересованными сторонами, чтобы повышать их информированность в борьбе с коррупцией.

Деятельность Банка в области устойчивого развития соответствует лучшим международным стандартам.

Банк в ходе осуществления своей деятельности оказывает влияние или испытывает на себе влияние заинтересованных сторон.

Заинтересованные стороны могут оказывать как положительное, так и негативное воздействие на деятельность Банка, а именно на достижение безубыточности, устойчивое развитие, репутацию и имидж, создавать или снижать риски. Банку необходимо уделять важное значение надлежащему взаимодействию с заинтересованными сторонами.

140. Банк при определении заинтересованных сторон и взаимодействии с ними использует общепринятые международные стандарты определения и взаимодействия с заинтересованными сторонами, такие как AA 1000 Стандарт принципов подотчетности (2008) (AA1000 Account Ability Principles Standard (2008)), AA1000 Стандарт взаимодействия с заинтересованными сторонами (2015) (AA1000 Stakeholder Engagement Standard (2015)), ISO 26000 Руководство по социальной ответственности (ISO 26000 Guidance on Social Responsibility), Стандарты Глобальной инициативы по отчетности (Global Reporting Initiative standards).

Банк принимает меры по налаживанию диалога и долгосрочного сотрудничества с заинтересованными сторонами.

141. Банк составляет карту заинтересованных сторон, с учетом рисков и ранжируя с учетом зависимости (прямой или косвенной), обязательств, ситуации (уделяя особое внимание зонам повышенного риска), влияния, различных (разнообразных) перспектив.

Банк имеет консолидированную карту заинтересованных сторон для своей Группы и составляет соответствующий план взаимодействия с такими сторонами.

142. Банк обеспечивает согласованность своих экономических, экологических и социальных целей для устойчивого развития в долгосрочном периоде.

Устойчивое развитие в Банке состоит из трех составляющих: экономической, экологической и социальной.

Экономическая составляющая направляет деятельность Банка на финансовую устойчивость, обеспечение интересов Единственного акционера и инвесторов, повышение эффективности процессов, рост инвестиций в создании и развитии более совершенных технологий, повышение производительности труда.

Экологическая составляющая способствует минимизации воздействия на биологические и физические природные системы, оптимальное использование ограниченных ресурсов, применение экологичных, энерго- и материалосберегающих технологий, создание экологически приемлемой продукции, минимизацию, переработку и уничтожение отходов, и иную соответствующую деятельность.

Социальная составляющая ориентирована на принципы социальной ответственности, которые в числе прочего включают обеспечение безопасности труда и сохранение здоровья работников, справедливое вознаграждение и соблюдение прав работников, индивидуальное развитие персонала, реализацию социальных программ для персонала, создание новых рабочих мест, спонсорство и благотворительность, проведение экологических и образовательных акций и иную соответствующую деятельность.

Банк проводит анализ своей деятельности и рисков по трем данным аспектам, а также стремится не допускать или снижать негативное воздействие результатов своей деятельности на заинтересованные стороны.

143. В Банке выстраивается система управления в области устойчивого развития, которая включает, в том числе, следующие элементы:

1) приверженность принципам устойчивого развития и следование целям устойчивого развития Организации Объединённых Наций в Республике Казахстан на уровне Совета директоров, Правления и работников;

2) вовлеченность должностных лиц Банка в продвижение вопросов устойчивого развития;

3) анализ внутренней и внешней ситуации по трем составляющим (экономика, экология, социальные вопросы);

4) обеспечение устойчивости управления цепочками поставок;

5) определение рисков в области устойчивого развития в социальной, экономической и экологической сферах;

6) построение карты заинтересованных сторон/ведение реестра связанных лиц;

7) определение направлений и форматов взаимодействия с государством и обществом;

8) определение целей и КПД в области устойчивого развития, разработка плана мероприятий и определение ответственных лиц;

9) мотивация членов Правления и других работников Банка к внедрению принципов устойчивого развития в деятельность Банка, в том числе связь вознаграждения с результатами в сфере устойчивого развития;

10) интеграция устойчивого развития в ключевые процессы, включая управление рисками, планирование, управление человеческими ресурсами, инвестиции, отчетность, операционная деятельность, а также в стратегию развития и процессы принятия решений;

11) повышение квалификации должностных лиц и работников в области устойчивого развития;

12) регулярный мониторинг и оценка мероприятий в области устойчивого развития, оценка достижения целей и КПД, принятие корректирующих мер, внедрение культуры постоянных улучшений.

Совет директоров, Правление Банка обеспечивают формирование надлежащей системы в области устойчивого развития и ее внедрение.

Все работники и должностные лица на всех уровнях вносят вклад в устойчивое развитие путем личного поведения и соблюдения соответствующих политик и стандартов.

Банк отвечает за внедрение принципов устойчивого развития в дочерних организациях.

144. Банком разрабатываются планы мероприятий в области устойчивого развития посредством:

1) анализа текущей ситуации по трем основным сферам: экономической, экологической и социальной. При проведении данного анализа важным является достоверность, своевременность и качество информации;

2) определения рисков в области устойчивого развития. Риски распределяются в соответствии с тремя направлениями устойчивого развития, могут также влиять на смежные направления и захватывать другие риски. Для определения рисков проводится анализ как внутренних, так и внешних факторов воздействия на Банк;

3) определения заинтересованных сторон и их влияния на деятельность;

4) определения целей, а также по возможности целевых показателей, мероприятий по улучшению и совершенствованию деятельности по трем составляющим, ответственных лиц, необходимых ресурсов и сроков исполнения;

5) регулярного мониторинга и оценки реализации целей, мероприятий достижения целевых показателей;

6) систематизированного и конструктивного взаимодействия с заинтересованными сторонами, получения обратной связи;

7) реализации сформированного плана;

8) постоянного мониторинга и регулярной отчетности;

9) анализа и оценки результативности плана, подведения итогов и принятия корректирующих и улучшающих мер.

Устойчивое развитие интегрируется в:

1) систему управления;

2) стратегию развития;

3) ключевые процессы, включая управление рисками, планирование (долгосрочная (стратегия развития), среднесрочный (5-летний план развития) и краткосрочный (годовой бюджет) периоды), отчетность, управление человеческими ресурсами, инвестиции, операционная деятельность и другие, а также в процессы принятия решений на всех уровнях начиная от органов (Единственный акционер, Совет директоров, Правление), и завершая рядовыми работниками.

145. В системе управления в области устойчивого развития определяются и закрепляются роли, компетенции, ответственность каждого органа и всех работников за реализацию принципов, стандартов и соответствующих политик и планов в области устойчивого развития.

Совет директоров осуществляет стратегическое руководство и контроль за внедрением устойчивого развития. Правление Банка формирует соответствующий план мероприятий и вносит его на рассмотрение Совета директоров.

В целях подготовки вопросов устойчивого развития создается комитет или данные функции делегируются в круг компетенций одного из действующих комитетов при Совете директоров Банка.

В Банке внедряются специальные программы обучения и повышения квалификации по вопросам устойчивого развития. Обучение является постоянным элементом во внедрении устойчивого развития. Должностные лица Банка способствуют вовлеченности сотрудников в устойчивом развитии на основе понимания и приверженности принципам устойчивого развития и изменения культуры, поведения при ведении деятельности и выполнения обязанностей.

146. Выгоды от внедрения принципов устойчивого развития включают:

1) привлечение инвестиций - в мировой практике при определении инвестиционной привлекательности инвесторами учитывается эффективность в области устойчивого развития;

2) повышение управленческой эффективности и минимизация рисков - интеграция экологических и социальных аспектов в процесс принятия управленческих решений позволяет расширить горизонты планирования и учитывать более разносторонний спектр рисков и возможностей, что создает предпосылки для устойчивого развития бизнеса;

3) повышение эффективности - внедрение современных технологий позволяет создавать инновационные продукты и услуги, увеличивая при этом свою конкурентоспособность и эффективность;

4) укрепление репутации - улучшение корпоративного имиджа является прямым результатом деятельности в области устойчивого развития, что повышает ценность бренда и формирует кредит доверия, а также оказывает положительное влияние на качество взаимодействия с деловыми партнерами;

5) повышение лояльности со стороны внутренних и внешних заинтересованных сторон - создание привлекательных условий труда, возможностей для профессионального и карьерного роста позволяет привлекать и удерживать перспективных квалифицированных специалистов; построение эффективного диалога с заинтересованными сторонами способствует формированию позитивной среды вокруг деятельности Банка, что способствует повышению эффективности деятельности за счет понимания и поддержки со стороны клиентов, Единственного акционера, инвесторов, государственных органов, местного населения, общественных организаций.

147. Банк ежегодно разрабатывает и публикует отчетность об устойчивом развитии. При подготовке отчета по устойчивому развитию следует руководствоваться общепринятыми международными стандартами: Руководство по отчетности в области устойчивого развития Global Reporting Initiative (GRI), Стандарты серии AA1000 Social and Ethical Accountability в области управления экономическими, социальными и экологическими аспектами деятельности, а также учитывать его влияние на интересы заинтересованных сторон с учетом обеспечения защиты информации, составляющей служебную, коммерческую и иную охраняемую законодательством Республики Казахстан тайну.

Допускается представление информации по устойчивому развитию в форме отдельного отчета или в составе годового отчета Банка.

Допускается подготовка единого консолидированного отчета для организаций, входящих в Группу Банка.

Отчет по устойчивому развитию (при наличии) утверждается Советом директоров и доводится до сведения заинтересованных сторон посредством размещения на корпоративном интернет-ресурсе и/или предоставления на бумажном носителе.

В целях доведения политики устойчивого развития до сведения заинтересованных сторон интернет-ресурс Банка содержит отдельный раздел, посвященный данной сфере деятельности.

Банк и дочерние организации обсуждают включение и соблюдение принципов и стандартов устойчивого развития в соответствующие контракты (соглашения, договоры) с партнерами.

В случае выявления Банком или его дочерней организацией риска, связанного с оказанием партнерами негативного воздействия на экономику, экологию и общество, то Банк и/или его дочерняя организация принимает меры, направленные на прекращение или предупреждение такого воздействия.

В случае неприятия или ненадлежащего выполнения партнером принципов и стандартов устойчивого развития, принимается во внимание важность данного партнера для Банка и дочерней организации и существуют ли меры воздействия на него и возможность его замены.

Параграф 21. Управление рисками

148. В Банке создается эффективно функционирующая система управления рисками и внутреннего контроля, направленная на обеспечение достижения Банком своих стратегических и операционных целей, и представляющая собой совокупность организационных политик, процедур, норм поведения и действий, методов и механизмов управления, созданных Советом директоров и Правлением Банка для обеспечения:

- 1) оптимального баланса между финансовой устойчивостью Банка, достижением стратегических целей и сопровождаемыми их рисками;
- 2) эффективности финансово-хозяйственной деятельности и достижения финансовой устойчивости Банка;
- 3) сохранности активов и эффективного использования ресурсов Банка;
- 4) полноты, надежности и достоверности финансовой и управленческой отчетности;
- 5) соблюдения требований законодательства Республики Казахстан и внутренних актов Банка;
- 6) надлежащего внутреннего контроля для предотвращения мошенничества и обеспечения эффективной поддержки функционирования основных и вспомогательных бизнес-процессов и анализа результатов деятельности.

Совет директоров и Правление обеспечивают внедрение культуры надлежащего управления рисками в Банке. Внедрение и функционирование системы управления рисками и внутреннего контроля в Банке имеют четкую нормативную базу, основанную на лучших практиках.

149. Совет директоров утверждает внутренние документы, определяющие принципы и подходы к организации системы управления рисками и внутреннего контроля, исходя из задач этой системы.

Организация эффективной системы управления рисками и внутреннего контроля в Банке нацелена на построение системы управления, способной обеспечить понимание разумности и приемлемости уровня рисков работниками, менеджментом, органами Банка при принятии ими решений, быстро реагировать на риски, осуществлять контроль над основными и вспомогательными бизнес-процессами и ежедневными операциями, а также осуществлять незамедлительное информирование руководства соответствующего уровня о любых существенных недостатках.

150. Принципы и подходы к организации эффективной системы управления рисками и внутреннего контроля предусматривают:

- 1) определение целей и задач системы управления рисками и внутреннего контроля;
- 2) организационную структуру системы управления рисками и внутреннего контроля с охватом всех уровней принятия решений и с учетом роли соответствующего уровня в процессе разработки, утверждения, применения и оценки системы управления рисками и внутреннего контроля;
- 3) основные требования к организации процесса управления рисками (подходы к определению рисков, порядок идентификации и оценки рисков, определение методов реагирования и мониторинг);
- 4) требования к организации системы внутреннего контроля и проведению контрольных процедур (характеристика ключевых областей и основных компонентов системы внутреннего контроля, порядок оценки эффективности и отчетности в области внутреннего контроля).

Во внутренних документах Банка закрепляется ответственность Совета директоров и Правления Банка по организации и обеспечению эффективного функционирования системы управления рисками и внутреннего контроля на консолидированной основе.

Правление обеспечивает создание и поддержание функционирования эффективной системы управления рисками и внутреннего контроля. Процесс управления рисками интегрирован с процессами планирования (стратегия развития и/или план развития, годовой бюджет) и оценки результатов деятельности Банка.

151. Каждое должностное лицо Банка обеспечивает надлежащее рассмотрение рисков при принятии решений.

Правление Банка обеспечивает внедрение процедур управления рисками работниками, обладающими соответствующей квалификацией и опытом.

Правление:

- 1) обеспечивает разработку и внедрение утвержденных Советом директоров внутренних актов Банка в области управления рисками и внутреннего контроля;
- 2) обеспечивает создание и эффективное функционирование системы управления рисками и внутреннего контроля путем практической реализации и непрерывного осуществления, закрепленных за ним принципов и процедур управления рисками и внутреннего контроля;
- 3) отвечает за выполнение решений Совета директоров и рекомендаций комитета по аудиту в области организации системы управления рисками и внутреннего контроля;
- 4) осуществляет мониторинг системы управления рисками и внутреннего контроля в соответствии с требованиями внутренних актов Банка;
- 5) обеспечивает совершенствование процессов и процедур управления рисками и внутреннего контроля с учетом изменений во внешней и внутренней среде бизнеса.

В целях реализации принципов внутреннего контроля и обеспечения эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля Правление Банка распределяет полномочия, обязанности и ответственность за конкретные процедуры управления рисками и внутреннего контроля между руководителями нижеследующего уровня и/или руководителями структурных подразделений/владельцами бизнес-процессов.

Руководители структурных подразделений в соответствии со своими функциональными обязанностями несут ответственность за разработку, документирование, внедрение, мониторинг и развитие системы управления рисками и внутреннего контроля во вверенных им функциональных областях деятельности Банка.

152. Организационная структура системы управления рисками и внутреннего контроля в Банке (в зависимости от масштабов и специфики деятельности) предусматривает наличие структурного подразделения, ответственного за функционирование системы управления рисками и внутреннего контроля, к задачам которой относятся:

- 1) общая координация процессов управления рисками и внутреннего контроля;
- 2) разработка методических документов в области управления рисками и внутреннего контроля и оказание методологической поддержки владельцам бизнес-процессов и

работникам в процессе идентификации, документирования рисков, внедрения, мониторинга и совершенствования контрольных процедур, формирования планов мероприятий по реагированию на риски и планов мероприятий по совершенствованию системы управления рисками и внутреннего контроля, отчетов по их исполнению;

3) организация обучения работников в области управления рисками и внутреннего контроля;

4) анализ портфеля рисков и выработка предложений по стратегии реагирования и перераспределения ресурсов в отношении управления соответствующими рисками;

5) формирование сводной отчетности по рискам, информирование Совета директоров и Правления по вопросам, предусмотренным внутренними документами в области управления рисками и внутреннего контроля;

6) проведение мероприятий по совершенствованию системы управления рисками и внутреннего контроля.

Руководитель, курирующий функцию управления рисками и внутреннего контроля, не является владельцем риска, что обеспечивает его независимость и объективность. Невозможно совмещение функций по управлению рисками и контролю с функциями, связанными с экономическим планированием, корпоративным финансированием, казначейством, инвестиционной деятельностью, внутренним аудитом. Совмещение с другими функциями допускается в случае, если не возникает значительный конфликт интересов.

153. Система управления рисками и внутреннего контроля предусматривает процедуру идентификации, оценки и мониторинга всех существенных рисков, а также принятие своевременных и адекватных мер по снижению уровня рисков.

154. Процедуры по управлению рисками обеспечивают быстрое реагирование на новые риски, их четкую идентификацию и определение владельцев риска. В случае любых непредвиденных изменений в конкурентной или экономической среде Банка осуществляется оценка влияния изменений на деятельность Банка, переоценка карты рисков и ее соответствие уровням риск-аппетита.

Советом директоров утверждается общий уровень аппетита к риску и уровни толерантности в отношении ключевых рисков, которые закрепляются внутренними документами Банка.

Уровни толерантности по ключевым рискам пересматриваются в случае возникновения существенных событий. Устанавливаются лимиты, которые ограничивают риски в повседневной деятельности.

Для целостного и ясного понимания присущих рисков в Банке как минимум на ежегодной основе проводится идентификация и оценка рисков, которые отражаются в регистре рисков, карте рисков, плане мероприятий по реагированию на риски (улучшение процессов, стратегии минимизации), утверждаемых Советом директоров.

Работники Банка и дочерних организаций на ежедневной основе работают с рисками, управляют ими и проводят мониторинг их потенциального влияния в сфере своих функциональных обязанностей.

Совет директоров при рассмотрении регистра и карты рисков обеспечивает включение в них рисков, которые действительно могут повлиять на реализацию стратегических задач, а при рассмотрении плана мероприятий по реагированию на риски убедиться в полезности мероприятий. Совет директоров и Правление Банка регулярно получают информацию о ключевых рисках, их анализе с точки зрения влияния на стратегию развития и план развития Банка.

Отчеты по рискам выносятся на очные заседания Совета директоров не реже одного раза в квартал и обсуждаются надлежащим образом в полном объеме.

155. В Банке внедряются прозрачные принципы и подходы в области управления рисками и внутреннего контроля, практика обучения работников и должностных лиц о

системе управления рисками, а также процесс документирования и своевременного доведения необходимой информации до сведения должностных лиц.

Работники Банка и его дочерних организаций ежегодно, а также при приеме на работу проходят обучение/вводный инструктаж для ознакомления с принятой системой управления рисками и внутреннего контроля в части, относящейся к их должностным обязанностям.

По результатам такого обучения проводится тестирование знаний.

Параграф 22. Внутренний контроль и аудит

В рамках системы управления рисками и внутреннего контроля в Банке организовывается безопасный, конфиденциальный и доступный способ информирования Совета директоров (Комитета по аудиту) и СВА о фактах нарушений законодательства Республики Казахстан, внутренних процедур, Кодекса деловой этики любым работником и должностным лицом Банка.

156. В Банке создается СВА для систематической независимой оценки надежности и эффективности системы управления рисками, внутреннего контроля, практики корпоративного управления.

В Банке осуществляется разработка, утверждение, формализация и документирование контрольных процедур по трем ключевым областям: операционная деятельность, подготовка финансовой отчетности и соблюдение требований законодательства Республики Казахстан и внутренних актов.

Контрольные процедуры обязаны осуществляться на всех уровнях управления и подлежат соблюдению всеми работниками Банка и направлены на:

- 1) снижение вероятности возникновения возможных рисков;
- 2) предотвращение возникновения ошибок и/или определение ошибок после их совершения;
- 3) выявление и устранение дублирующих и избыточных операций;
- 4) выявление недостатков и областей для улучшения;
- 5) дальнейшее совершенствование системы внутреннего контроля.

Совет директоров совместно с Комитетом по аудиту несут ответственность, предусмотренные внутренними актами Банка, за проведение оценки эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля. Совет директоров формирует свое собственное мнение о ее эффективности после надлежащего и тщательного анализа информации и гарантий, доведенных до него СВА или внешним экспертом, Комитетом по аудиту и Правлением.

Совет директоров на регулярной основе рассматривает вопросы организации, функционирования и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля и дает рекомендации по ее улучшению.

157. СВА осуществляет свою деятельность на основе риск-ориентированного годового аудиторского плана, утверждаемого Советом директоров Банка.

Результаты аудиторских отчетов, ключевые обнаружения и соответствующие рекомендации ежеквартально выносятся на рассмотрение совета директоров.

158. При осуществлении своей деятельности СВА проводит оценку эффективности систем внутреннего контроля, управления рисками и оценку корпоративного управления с применением общепринятых стандартов деятельности в области внутреннего аудита и корпоративных стандартов.

159. Оценка эффективности системы внутреннего контроля включает:

- 1) проведение анализа соответствия целей бизнес-процессов, проектов и структурных подразделений целям Банка, проверку обеспечения надежности и целостности бизнес-процессов (деятельности) и информационных систем, в том числе надежности процедур противодействия противоправным действиям, злоупотреблениям и коррупции;

2) проверку обеспечения достоверности бухгалтерской (финансовой), статистической, управленческой и иной отчетности, выявление результатов деятельности бизнес-процессов и структурных подразделений на соответствие поставленным целям;

3) определение адекватности критериев, установленных Правлением Банка для анализа степени исполнения (достижения) поставленных целей;

4) выявление недостатков системы внутреннего контроля, которые не позволили (не позволяют) достичь поставленных целей;

5) оценку результатов внедрения (реализации) мероприятий по устранению нарушений, недостатков и совершенствованию системы внутреннего контроля, реализуемых на всех уровнях управления;

6) проверку эффективности и целесообразности использования ресурсов;

7) проверку обеспечения сохранности активов Банка;

8) проверку соблюдения требований законодательства Республики Казахстан, Устава Банка и внутренних актов Банка.

160. Оценка эффективности системы управления рисками включает:

1) проверку достаточности и зрелости элементов системы управления рисками для эффективного управления рисками (цели и задачи, инфраструктура, организация процессов, нормативно-методологическое обеспечение, взаимодействие структурных подразделений в рамках системы управления рисками, отчетность);

2) проверку полноты выявления и корректности оценки рисков Правлением Банка на всех уровнях его управления;

3) проверку эффективности контрольных процедур и иных мероприятий по управлению рисками, включая эффективность использования выделенных на эти цели ресурсов;

4) проведение анализа информации о реализовавшихся рисках (выявленных по результатам внутреннего аудита нарушений, фактах недостижения поставленных целей, фактах судебных разбирательств).

161. Оценка корпоративного управления включает проверку:

1) соблюдения этических принципов и корпоративных ценностей Банка;

2) порядка постановки целей, мониторинга и контроля их достижения;

3) уровня нормативного обеспечения и процедур информационного взаимодействия (в том числе по вопросам внутреннего контроля и управления рисками) на всех уровнях управления, включая взаимодействие с заинтересованными сторонами;

4) обеспечения прав Единственного акционера, в том числе дочерних организаций, и эффективности взаимоотношений с заинтересованными сторонами;

5) процедур раскрытия информации о деятельности Банка и его дочерних организаций.

162. Банк проводит ежегодный аудит финансовой отчетности посредством привлечения внешнего аудитора – аудиторской организации, которая предоставляет независимое и объективное мнение заинтересованным сторонам о достоверности финансовой отчетности Банка и ее соответствия требованиям Международных стандартов финансовой отчетности.

Выбор внешнего аудитора осуществляется на основе конкурса. При отборе учитывается мнение Комитета по аудиту Совета директоров, члены которого могут быть включены в состав конкурсной комиссии.

163. Привлекаемый внешний аудитор не должен оказывать Банку консультационных услуг, которые могут стать угрозой независимости внешнего аудитора, Банк не практикует случаи отбора в состав Совета директоров, приема на руководящие должности, в том числе членом Правления, руководителя СВА, главного бухгалтера, финансового директора, бывших членов аудиторской команды ранее, чем через два года после их увольнения из аудиторской организации.

164. Для оценки рисков независимости аудиторской организации и оценки потенциального качества проведения аудита финансовой отчетности и прочей информации необходимо раскрывать информацию о вознаграждении, выплачиваемом аудиторской организации, в том числе отдельно за аудиторские услуги и услуги, не связанные с аудитом

финансовой отчетности и прочей информации. С целью облегчения поиска информации она раскрывается на интернет-ресурсе и в годовом отчете Банка.

В Банке регламентируются вопросы по выбору и взаимодействию с внешним аудитором.

165. Заинтересованные стороны удостоверяются в достоверности финансовой отчетности Банка посредством привлечения внешнего аудитора, соответствующего следующим критериям:

высокий уровень квалификации специалистов аудиторской организации;

значительный опыт работы и положительная репутация (как на казахстанском рынке, так и на международном рынке (при необходимости));

наличие опыта в отрасли;

соблюдение аудиторской организацией международных стандартов аудита, законодательства Республики Казахстан в области аудиторской деятельности, Кодекса этики профессиональных бухгалтеров Международной федерации бухгалтеров;

эффективность работы по выявлению недочетов и представлению рекомендаций по совершенствованию внутренних контролей по процессу подготовки финансовой отчетности.

166. Банк утверждает документы, регулирующие порядок осуществления аудита финансовой отчетности и взаимоотношений с внешним аудитором, в том числе процесс выбора внешнего аудитора, полномочия и функции конкурсной комиссии, вопросы оказания аудиторской организацией консультационных услуг, не связанных с аудитом финансовой отчетности и прочей информации, вопросы ротации аудиторских организаций и старшего персонала аудиторской организации, вопросы приема на работу бывших сотрудников аудиторской организации.

Ротация партнеров и старшего персонала аудиторской организации, ответственных за аудит финансовой отчетности, осуществляется не менее одного раза в пять лет, в случае если аудиторская организация оказывает Банку аудиторские услуги более 5 лет подряд.

Комитет по аудиту Совета директоров регулярно (не менее трех раз до момента выдачи аудиторского заключения) проводит встречи с внешним аудитором в рамках аудиторского процесса.

Внешний аудитор имеет доступ к Комитету по аудиту Совета директоров для обсуждения вопросов по аудиту финансовой отчетности.

Внешний аудитор представляет Комитету по аудиту Совета директоров информацию о ходе и результатах аудита финансовой отчетности; подтверждает сохранение независимости, отсутствие финансовых интересов в Банке, отсутствие существенного влияния на финансовую зависимость внешнего аудитора общей суммы вознаграждения.

Параграф 23. Регулирование корпоративных конфликтов

167. Члены Совета директоров и Правления Банка, работники Банка, выполняют свои профессиональные функции добросовестно и разумно в интересах Единственного акционера и Банка, избегая корпоративных конфликтов.

В случае наличия (возникновения) корпоративных конфликтов участники находят пути их решения путем переговоров в целях обеспечения эффективной защиты интересов Банка и заинтересованных сторон.

Должностными лицами Банка своевременно сообщается Корпоративному секретарю и/или Омбудсмену о наличии (возникновении) конфликта.

Эффективность работы по предупреждению и урегулированию корпоративных конфликтов предполагает полное и скорейшее выявление таких конфликтов и координацию действий всех органов Банка.

168. Корпоративные конфликты при содействии Корпоративного секретаря и/или Омбудсмена рассматриваются председателем Совета директоров. В случае вовлечения

председателя Совета директоров в корпоративный конфликт, такие случаи рассматриваются Комитетом по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам.

Единственному акционеру в целях предотвращения вмешательства государственных органов в операционную деятельность Банка, а также повышения ответственности Советов директоров за принимаемые решения, следует воздержаться от избрания членов Совета директоров, являющимися представителями государственных органов.

При решении вопроса об избрании председателя Совета директоров рекомендуется воздержаться от избрания представителей центрального уполномоченного органа по государственному имуществу и уполномоченного органа соответствующей отрасли, местных исполнительных органов, являющихся государственными служащими.

В качестве представителя государства в состав Советов директоров Банка и дочерних организаций могут быть номинированы в установленном порядке лица, не являющиеся государственными служащими.

169. В целях обеспечения объективности оценки корпоративного конфликта и создания условий для его эффективного урегулирования, лица, чьи интересы затрагивает конфликт или может затронуть, не принимают участия в его урегулировании.

При невозможности решения корпоративных конфликтов путем переговоров они разрешаются строго в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

170. Совет директоров разрабатывает и периодически пересматривает политику и правила урегулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов, при которых их решение будет отвечать интересам Банка и обеспечивать права Единственного акционера.

171. Совет директоров осуществляет урегулирование корпоративных конфликтов по вопросам, относящимся к его компетенции. В этом случае на Корпоративного секретаря и/или Омбудсмана возлагаются обязанность по обеспечению максимально возможной информированности Совета директоров о сути корпоративного конфликта и роль посредника в разрешении корпоративного конфликта.

Председатель Правления от имени Банка осуществляет урегулирование корпоративных конфликтов по всем вопросам, принятие решений по которым не отнесено к компетенции Совета директоров Банка, а также самостоятельно определяет порядок ведения работы по урегулированию корпоративных конфликтов.

Совет директоров рассматривает корпоративные конфликты, не относящиеся к компетенции Правления.

Параграф 24. Регулирование конфликта интересов

172. Конфликт интересов определяется как ситуация, в которой личная заинтересованность члена Совета директоров или работника Банка влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение должностных обязанностей.

173. Должностные лица и работники Банка не допускают ситуации, в которой возможно возникновение конфликта интересов, ни в отношении себя (или связанных с собой лиц), ни в отношении других.

Банком во избежание конфликта интересов, препятствующих объективному выполнению Советом директоров своих обязанностей, и ограничения политического вмешательства в процессы Совета директоров Банка внедряются механизмы по их недопущению и регулированию.

174. Основные принципы предотвращения конфликта интересов, способы их выявления, оценки и разрешения закрепляются в Политике по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликта интересов Банка, утверждаемой Советом директоров.

Параграф 25. Прозрачность и раскрытие информации о деятельности Банка

175. В целях соблюдения интересов заинтересованных сторон Банк своевременно и достоверно раскрывает информацию, предусмотренную законодательством Республики Казахстан и внутренними актами Банка, а также информацию о деятельности, включая финансовое состояние, результаты деятельности, структуру собственности и управления.

Раскрытие Банком информации осуществляется в соответствии с принципами прозрачности, последовательности и оперативности, а также доступности, достоверности, полноты и сравнимости раскрываемых данных.

Каналы распространения информации при ее раскрытии обеспечивают равноправный, своевременный и не связанный с чрезмерными расходами доступ к необходимой информации. Доступ к информации предоставляется на безвозмездной основе и не требует выполнения специальных процедур (получение паролей, регистрации или иных технических ограничений) для ознакомления с ней.

176. В Банке утверждаются внутренние акты, определяющие принципы и подходы к раскрытию и защите информации, перечень информации, раскрываемой заинтересованным лицам, сроки, порядок, способ, форму раскрытия информации, ответственных должностных лиц и работников с указанием их функций и обязанностей, а также другие положения, регулирующие процессы раскрытия информации.

Банк в соответствии с законодательством Республики Казахстан и Уставом Банка определяет порядок отнесения информации к категориям доступа, условия хранения и использования информации, в том числе круг лиц, имеющих право свободного доступа к информации, составляющей коммерческую и служебную тайну, и принимают меры к охране ее конфиденциальности.

177. Интернет-ресурс Банка является структурированным, удобным для навигации и содержит информацию, необходимую заинтересованным лицам для понимания деятельности Банка. Информация размещается в отдельных тематических разделах интернет-ресурса.

Актуализация интернет-ресурса осуществляется не реже одного раза в неделю. В Банке на регулярной основе осуществляется контроль полноты и актуальности информации, размещенной на интернет-ресурсе, а также определяется соответствие данной информации, размещенной на казахской, русской, английской версиях интернет-ресурса. В этих целях закрепляются ответственные лица (структурное подразделение), отвечающие за полноту и актуальность информации на интернет-ресурсе.

178. Интернет-ресурс Банка содержит, как минимум, следующую информацию:

1) общую информацию о Банке, включая информацию о миссии, основных задачах, целях и видах деятельности, размере собственного капитала, размере активов, чистом доходе и численности работников;

2) о стратегии развития и/или плане развития (стратегические цели); приоритетные направления деятельности;

3) Устав и внутренние акты Банка, регулирующие деятельность органов, комитетов, корпоративного секретаря, СВА, службы комплаенс, омбудсмена;

4) об этических принципах;

5) об управлении рисками;

6) о дивидендной политике;

7) о членах Совета директоров, включая следующие сведения: фотография (по согласованию с членом Совета директоров), фамилия, имя, отчество (при его наличии), дата рождения, гражданство, статус члена Совета директоров (независимый директор, представитель Единственного акционера), указание функций члена Совета директоров, в том числе членство в комитетах Совета директоров или исполнение функций председателя Совета директоров, образование, в том числе основное и дополнительное образование (наименование образовательного учреждения, год окончания, квалификация, полученная

степень), опыт работы за последние пять лет, основное место работы и другие занимаемые в настоящее время должности, профессиональная квалификация, дата первого избрания в Совет директоров и дата избрания в действующий Совет директоров, количество и доля принадлежащих акций аффилированных организаций, критерии независимых директоров;

8) о членах Правления, включая следующие сведения: фотография, фамилия, имя, отчество (при его наличии), дата рождения, гражданство, должность и выполняемые функции, образование, в том числе основное и дополнительное образование (наименование образовательного учреждения, год окончания, квалификация, полученная степень), опыт работы за последние пять лет, профессиональная квалификация, должности, занимаемые по совместительству, количество и доля принадлежащих акций аффилированных организаций;

9) о консолидированной финансовой отчетности Банка за год и шесть месяцев каждого года, о консолидированном отчете о финансовом положении и отчете о прибыли или убытке и прочем совокупном доходе за три и девять месяцев каждого года;

10) о годовых отчетах;

11) о внешнем аудиторе;

12) о закупочной деятельности, включая правила, объявления и результаты закупок;

13) о структуре уставного капитала, включая следующие сведения: количество и номинальная стоимость выпущенных акций (долей участия), описание прав, предоставляемых акциями, количество и номинальная стоимость объявленных, но не размещенных акций, сведения об Единственном акционере, количество и доля принадлежащих им простых акций (долей участия), порядок распоряжения правами собственности;

14) о структуре активов, включая информацию об аффилированных организациях всех уровней с кратким указанием сферы их деятельности;

15) о годовом календаре корпоративных событий;

16) о сделках, в совершении которых имеется заинтересованность, включая сведения о сторонах сделки, существенных условиях сделки (предмет сделки, цена сделки), органе, принявшем решение об одобрении сделки;

17) о крупных сделках, включая сведения о сторонах сделки, существенных условиях сделки (предмет сделки, цена сделки), органе, принявшем решение об одобрении сделки;

18) о деятельности в сфере устойчивого развития;

19) о размере утвержденных дивидендов;

20) о новостях и пресс-релизах;

21) на стартовой странице интернет-ресурса о горячей линии – о безопасном, конфиденциальном и доступном способе информирования Совета директоров (Комитета по аудиту) и СВА о фактах нарушений законодательства Республики Казахстан, внутренних процедур, Кодекса деловой этики любым работником и/или должностным лицом.

179. Банк готовит годовой отчет в соответствии с положениями настоящего Кодекса и лучшей практикой раскрытия информации. Годовой отчет утверждается Единственным акционером и размещается в течение пяти рабочих дней после утверждения.

Годовой отчет является одним из ключевых источников информации для заинтересованных сторон. Годовой отчет является структурированным и визуально удобным документом и публикуется на казахском языке с использованием, при необходимости, других языков.

180. Требования к содержанию годового отчета минимально предполагают наличие следующей информации:

1) обращение Председателя Совета директоров;

2) обращение Председателя Правления Банка;

3) о Банке: общие сведения; о структуре уставного капитала, включая следующие сведения: количество и номинальная стоимость выпущенных акций (долей участия),

описание прав, предоставляемых акциями, количество и номинальная стоимость объявленных, но не размещенных акций, сведения об Единственном акционере, количество принадлежащих ему простых акций, порядок распоряжения правами собственности; миссия; стратегия развития (план развития), результаты ее реализации; обзор рынка и положение на рынке;

4) результаты финансовой и операционной деятельности за отчетный год: обзор и анализ деятельности относительно поставленных задач, в том числе выполнение целей и задач государственной социально-экономической политики и оценка влияния Банка на социально-экономическое развитие отрасли/региона/Республики Казахстан; операционные и финансовые показатели деятельности; основные существенные события и достижения; информация о существенных сделках с государством и иными аффилированными лицами; информация о расходах, связанных с выполнением целей и задач государственной социально-экономической политики и источниках их финансирования, а также любая финансовая поддержка, включая гарантии, получаемые/полученные от государства и любые обязательства перед государством и обществом, в том числе договорные обязательства, вытекающие из государственно-частного партнерства, принятые на себя Банком (если не раскрывается в соответствии с МСФО), в том числе условия финансовой поддержки, ее цели и их достижение;

5) структура активов, включая дочерние организации всех уровней, обзор, основные итоги их финансовой и операционной деятельности;

6) цели и планы на будущие периоды;

7) существенные факторы риска и система управления рисками;

8) корпоративное управление: структура корпоративного управления; информация о Единственном акционере; состав Совета директоров, включая квалификацию, процесс отбора, в том числе о независимых директорах с указанием критериев определения их независимости; отчет о деятельности Совета директоров и его комитетов; информация о соответствии практики корпоративного управления принципам настоящего Кодекса, а при ее несоответствии пояснения о причинах несоблюдения каждого из принципов; состав Правления Банка; отчет о деятельности Правления; политика вознаграждения членов Совета директоров и Правления, а также размер их вознаграждения за отчетный год;

9) мероприятия и деятельность, направленная на внедрение и применение принципов ESG (экологическая и социальная ответственность, корпоративное управление), устойчивое развитие Банка и вклад Банка в достижение Целей устойчивого развития ООН в Республике Казахстан (в случае подготовки отдельного отчета в области устойчивого развития, возможно предоставление ссылки на данный отчет);

10) заключение внешнего аудитора и финансовая отчетность с примечаниями;

11) аналитические показатели и данные, включаемые в годовой отчет, в которых отражается сравнительный анализ и достигнутый прогресс (регресс) по отношению к предыдущему периоду (сравнение со значениями аналогичных показателей, указанных в прошлом годовом отчете). В целях сравнения показателей с компаниями международного уровня, действующими в аналогичной отрасли, публикуются показатели деятельности, которые позволят провести отраслевой бенчмаркинг-анализ;

12) дополнительная информация, рекомендуемая лучшей практикой раскрытия информации и требованиями фондовых бирж KASE и AIX.