

Приложение № 11  
к протоколу заседания Правления  
акционерного общества  
«Национальный управляющий  
холдинг «Байтерек»  
от «12» сентября 2018 года  
№ 01/18



Кодекс корпоративного управления  
акционерного общества  
«Жилищный строительный сберегательный банк Казахстана»

## Содержание

Глава 1. Общие положения .....	3
Глава 2. Информация о Банке .....	5
Глава 3. Принципы корпоративного управления Банка .....	5
Определение и принципы .....	5
Глава 4. Принцип разграничения полномочий .....	6
Глава 5. Принцип защиты прав и интересов единственного акционера .....	8
Параграф 1. Обеспечение прав единственного акционера .....	8
Параграф 2. Дивидендная политика .....	9
Глава 6. Принцип эффективного управления Банком советом директоров и правлением .....	10
Параграф 1. Эффективный совет директоров .....	10
Параграф 2. Вознаграждение членов совета директоров .....	14
Параграф 3. Комитеты совета директоров .....	14
Параграф 4. Комитет по стратегическому планированию .....	15
Параграф 5. Комитет по аудиту .....	15
Параграф 6. Комитет по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам .....	15
Параграф 7. Комитет по рискам и внутреннему контролю .....	16
Параграф 8. Организация деятельности совета директоров .....	16
Параграф 9. Оценка деятельности совета директоров .....	18
Параграф 10. Корпоративный секретарь Банка .....	18
Параграф 11. Омбудсмен Банка .....	20
Параграф 12. Подразделение внутреннего аудита Банка .....	20
Параграф 13. Правление .....	21
Параграф 14. Оценка и вознаграждение членов правления Банка .....	23
Глава 7. Принцип устойчивого развития .....	23
Глава 8. Принцип управления рисками, внутреннего контроля и внутреннего аудита .....	28
Параграф 1. Управление рисками и внутренний контроль .....	28
Параграф 2. Внутренний аудит .....	31
Глава 9. Принцип регулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов .....	33
Параграф 1. Регулирование корпоративных конфликтов .....	33
Параграф 2. Регулирование конфликта интересов .....	33
Глава 10. Принципы прозрачности и объективности раскрытия информации о деятельности Банка .....	34
Глава 11. Взаимодействие с деловыми партнерами .....	36
Глава 12. Заключительные положения .....	36

## Глава 1. Общие положения

1. Кодекс корпоративного управления (далее – Кодекс) акционерного общества «Жилищный строительный сберегательный банк Казахстана» (далее – Банк) является сводом правил и рекомендаций, которым следует Банк в процессе своей деятельности для обеспечения эффективности, транспарентности, подотчетности, высокого уровня деловой этики в отношениях внутри Банк и с другими заинтересованными сторонами.

Кодекс разработан в целях обеспечения соответствия корпоративного управления Банка соответствующим стандартам Организации экономического сотрудничества и развития.

2. Целями настоящего Кодекса являются совершенствование корпоративного управления в Банке, обеспечение прозрачности и эффективности управления, подтверждение приверженности Банка следовать стандартам надлежащего корпоративного управления.

В частности:

1) управление Банком осуществляется с соблюдением принципа законности и надлежащим уровнем ответственности, четким разграничением полномочий, подотчетности и эффективности, чтобы максимизировать ценность Банка и иные выгоды для единственного акционера;

2) обеспечивается раскрытие информации, прозрачность, в том числе тщательная оценка, раскрытие и периодический пересмотр целей, которые оправдывают государственное участие в Банке;

3) системы управления рисками и внутреннего контроля функционируют надлежащим образом;

4) минимизация риска возникновения конфликта интересов, который может привести к решениям, отличным от решений, основанных в наивысших интересах Банка и широкой общественности.

3. Настоящий Кодекс разработан в соответствии с положениями законодательства с учетом развивающейся в Республике Казахстан и мире практики корпоративного управления<sup>1</sup>.

4. Банк в своей деятельности обязан строго соблюдать положения Кодекса. В случае несоответствия указать в годовом отчете пояснения о причинах несоблюдения каждого из положений, периодически (не менее одного раза в два года) проводить оценку (при необходимости независимую оценку) корпоративного управления и размещать соответствующие результаты на интернет ресурсе Банка.

5. Должностные лица и работники Банка принимают на себя обязательства, предусмотренные настоящим Кодексом, в том числе на основании соответствующих договоров с Банком, и обязуются соблюдать его положения в Банке.

6. Контроль за исполнением Банком настоящего Кодекса возлагается на совет директоров Банка. Корпоративный секретарь ведет мониторинг и консультирует совет директоров и исполнительный орган Банка по вопросам надлежащего соблюдения настоящего Кодекса, а также на ежегодной основе готовит отчет о соблюдении/несоблюдении его принципов и положений. В последующем данный отчет выносится на рассмотрение соответствующего комитета совета директоров, утверждается советом директоров и включается в состав годового отчета Банка.

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

8. В настоящем Кодексе используются следующие основные понятия:

1) единственный акционер – акционерное общество «Национальный управляющий холдинг «Байтерек» (далее – Холдинг), осуществляющее права владения и пользования государственным пакетом акций Банка;

2) должностное лицо – член совета директоров, исполнительного органа;

3) заинтересованные стороны – физические лица, юридические лица, группы физических или юридических лиц, которые оказывают влияние или могут испытывать влияние деятельности Банка, его продуктов или услуг и связанных с этим действий в силу норм законодательства, заключенных договоров (контрактов) или косвенно (опосредованно); основными представителями

<sup>1</sup> Руководящие принципы ОЭСР по корпоративному управлению государственных предприятий от 8 июля 2015 года. Принципы корпоративного управления G20/ОЭСР.

заинтересованных сторон являются акционеры, работники, клиенты, поставщики, государственные органы, держатели облигаций, кредиторы, инвесторы, общественные организации, население регионов, в которых осуществляется деятельность Банка;

4) институциональный инвестор – юридическое лицо, инвестирующее привлеченные им деньги в ценные бумаги и иные финансовые инструменты в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

5) корпоративные события – события, оказывающие существенное влияние на деятельность Банка, затрагивающие интересы единственного акционера и инвесторов Банка, определенные законами Республики Казахстан «Об акционерных обществах», «О бухгалтерском учете и финансовой отчетности» и «О рынке ценных бумаг», а также уставом Банка;

6) корпоративный конфликт – разногласия или спор между: органами Банка; членами совета директоров и исполнительного органа, руководителем подразделения внутреннего аудита, корпоративным секретарем, главным комплаенс-контролером;

7) ключевые показатели (индикаторы) деятельности (далее – КПД) – показатели, характеризующие уровень эффективности деятельности Банка, должностных лиц Банка, работников Банка, которые позволяют оценить эффективность их деятельности. КПД имеют количественное значение, 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;

8) 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 данного Банка – аффилированными 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;

9) омбудсмен – лицо, назначаемое советом директоров Банка, 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;

10) партнеры – поставщики и подрядчики, партнеры в совместных проектах;

11) план развития – документ, определяющий основные направления деятельности, показатели финансово-хозяйственной деятельности и ключевые показатели деятельности Банка на пятилетний период, утверждаемый советом директоров;

12) правление – исполнительный орган Банка, выступающий коллегиально;

13) совет директоров – орган управления в Банке, осуществляющий общее руководство его деятельностью, за исключением решения вопросов, отнесенных законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах» и/или уставом Банка к исключительной компетенции единственного акционера;

14) стратегия развития – документ, определяющий и обосновывающий миссию, видение, стратегические цели, задачи и ключевые показатели деятельности Банка на десятилетний период, утверждаемый советом директоров Банка;

15) 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;

16) фидуциарные обязательства – обязательства, принимаемые на себя каким-либо лицом, осуществляющим свою профессиональную деятельность в пользу другого лица. Имеются две основные фидуциарные обязанности: добросовестность и разумность. Обязанность добросовестности проявляется в том, что в случае конфликта интересов субъект данной обязанности должен действовать исключительно в интересах Банка. В свою очередь, обязанность

разумности проявляется в применении навыков, знаний и умений, обычно требуемых в подобной ситуации.

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;

17) Банк – юридическое лицо, осуществляющее свою деятельность в соответствии с Конституцией Республики Казахстан, Гражданским кодексом Республики Казахстан, законами Республики Казахстан «О банках и банковской деятельности в Республике Казахстан», «Об акционерных обществах», «О жилищных строительных сбережениях в Республике Казахстан» и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также уставом Банка.

9. Термины, применяемые, но не определенные в настоящем Кодексе, используются в том смысле, в котором они используются в законодательстве, уставе.

## **Глава 2. Информация о Банке**

10. Банк создан в соответствии с Постановлением Правительства Республики Казахстан от 16 апреля 2003 года № 364 «О создании жилищного строительного сберегательного банка», законами Республики Казахстан «О жилищных строительных сбережениях в Республике Казахстан», «О банках и банковской деятельности в Республике Казахстан», «Об акционерных обществах» в форме акционерного общества со 100 % (сто процентным) участием государства в уставном капитале Банка и входит в единую банковскую систему Республики Казахстан.

Целью создания Банка является развитие системы жилищных строительных сбережений в Республике Казахстан.

Учредителем Банка является Правительство Республики Казахстан в лице Комитета государственного имущества и приватизации Министерства финансов Республики Казахстан.

Миссией Банка является обеспечение потребности каждого вкладчика в собственном жилье.

Видение Банка – устойчивый, клиентоориентированный, социально значимый банк, реализующий принципы системы жилищных строительных сбережений на всей территории Республики Казахстан, участвующий в реализации социальных государственных программ, оказывающий поддержку в развитии жилищного строительства для обеспечения жильем широких слоев населения.

Финансово-хозяйственная деятельность Банка осуществляется на основе его имущественной, экономической, финансовой и хозяйственной самостоятельности.

Основной задачей Банка является представление качественных банковских услуг для улучшения жилищных условий.

Целью деятельности Банка является извлечение дохода на основе эффективного использования свободных денег, оказания банковских услуг, банковского обслуживания физических и юридических лиц, на осуществление которых Банк имеет соответствующие лицензии.

Банк ставит во главу своей деятельности следующие ценности:

- 1) меритократия: справедливость и объективность в оценке вклада и достижений каждого;
- 2) уважение: отношение к другим членам команды с уважением;
- 3) честность: честность внутри Банка и к своим партнерам;
- 4) открытость: открытость к контактам и партнерам;
- 5) командный дух: сотрудничество для достижения более высоких результатов от совместной деятельности;
- 6) доверие: приверженность культуре взаимопомощи и доверия.

## **Глава 3. Принципы корпоративного управления Банка**

### **Определение и принципы**

11. Под корпоративным управлением понимается 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 цели деятельности, способы достижения этих целей, а также мониторинг и оценка результатов деятельности.

12. Банк рассматривает корпоративное управление как средство повышения эффективности деятельности Банка, обеспечения транспарентности и подотчетности, укрепления его репутации и снижения затрат на привлечение им капитала. Банк рассматривает надлежащую систему корпоративного управления как свой вклад в обеспечение верховенства законодательства в Республике Казахстан и фактор, определяющий место Банка в современной экономике и обществе в целом. Система корпоративного управления предусматривает четкое разграничение полномочий и ответственности между органами, должностными лицами и работниками Банка.

13. Корпоративное управление Банка строится на основах справедливости, честности, ответственности, прозрачности, профессионализма и компетентности. Эффективная структура корпоративного управления предполагает уважение прав и интересов всех заинтересованных в деятельности Банка лиц и способствует успешной деятельности Банка. Корпоративное управление не следует применять с целью создания необоснованных преимуществ и искажения конкуренции на рынке, где осуществляет свою деятельность Банк.

14. Основопологающими принципами настоящего Кодекса являются:

- 1) принцип разграничения полномочий;
- 2) принцип защиты прав и интересов единственного акционера;
- 3) принцип эффективного управления Банком советом директоров и правлением;
- 4) принцип устойчивого развития;
- 5) принцип управления рисками, внутреннего контроля и внутреннего аудита;
- 6) принцип регулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов;
- 7) принципы прозрачности и объективности раскрытия информации о деятельности

Банка.

15. В рамках структуры корпоративного управления Банка рекомендуется четко определять разделение обязанностей между органами Банка, обеспечивать системность и последовательность процессов корпоративного управления.

16. Следование принципам корпоративного управления, изложенным в Кодексе, призвано содействовать созданию эффективного подхода для проведения объективного анализа деятельности Банка и получения соответствующих рекомендаций от аналитиков, финансовых консультантов и рейтинговых агентств, при необходимости.

#### **Глава 4. Принцип разграничения полномочий**

17. Права, обязанности и компетенции единственного акционера, совета директоров и правления определяются согласно действующему законодательству Республики Казахстан, учредительным документам и закрепляются в них.

18. Холдинг разграничивает свои полномочия в качестве единственного акционера Банка и полномочия, связанные с выполнением государственных функций<sup>2</sup> с целью предотвращения конфликта интересов, который не способствует как интересам Банка, так и интересам единственного акционера. Холдинг осуществляет функции единственного акционера Банка в целях обеспечения рентабельности деятельности Банка и реализации государственных и правительственных программ, в которых участвует Банк.

19. Банк осуществляет свою деятельность в рамках своей основной (профильной) деятельности. Осуществление новых видов деятельности допускается при условии соответствия требованиям законов Республики Казахстан «О банках и банковской деятельности в Республике Казахстан», «О жилищных строительных сбережениях в Республике Казахстан», уставу Банка, принципам «yellow pages», предусматривающем, что на данном рынке отсутствует конкуренция со стороны частного сектора, или участие Банка будет способствовать развитию экономики и/или будет соответствовать целям государственной политики в данной области.

При этом Холдинг, выступающий в качестве единственного акционера Банка не должен создавать необоснованное искажение конкуренции на рынке по причине единичных регуляторных послаблений со стороны Холдинга, или путем создания регуляторных барьеров, несовместимых с подлинными задачами государственной политики с целью создания преимуществ Банку.

---

<sup>2</sup> статья 9-2 Закона Республики Казахстан «Об административных процедурах» от 27 ноября 2000 года № 107.

20. В Банке следует выстроить оптимальную структуру активов, он должен стремиться к максимальному упрощению структуры своих активов и его организационно-правовой формы.

При создании новых организаций предпочтительной организационно-правовой формой является товарищество с ограниченной ответственностью. Создание новых организаций в форме акционерного общества допускается в исключительных случаях, таких как планируемая в дальнейшем продажа акций организации на фондовом рынке.

При создании организации в форме товарищества с ограниченной ответственностью, участник (участники) самостоятельно принимают решение о необходимости создания наблюдательных советов и целесообразности избрания в его состав независимых членов в зависимости от масштабов и специфики деятельности создаваемой организации.

21. Холдинг как единственный акционер участвует в управлении Банком исключительно посредством реализации полномочий единственного акционера, предусмотренных в законодательных актах Республики Казахстан, уставом Банка и представительства в совете директоров.

22. Холдинг как единственный акционер Банка, предоставляет Банку полную операционную самостоятельность и не вмешивается в операционную (текущую) и инвестиционную деятельность Банка за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Казахстан, актами и поручениями Президента Республики Казахстан.

23. Сделки и отношения между Банком, единственным акционером и заинтересованными лицами осуществляются на обычной коммерческой основе в рамках действующего законодательства Республики Казахстан, за исключением случаев, когда одной из основных задач Банка, является реализация или содействие в реализации государственной политики по развитию тех или иных отраслей Республики Казахстан.

Банк не освобождается от применения общих законов, налоговых норм и правил, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.

24. Деятельность Банка должна отвечать условиям рынка относительно долговых и долевого финансов, а именно:

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

2) в связи с ограниченным доступом к государственным источникам финансирования Банк будет стремиться рассматривать альтернативные источники финансирования в целях замещения части государственных средств;

3) от финансово-хозяйственной деятельности Банка требуется рентабельность активов.

25. Когда Банк участвует в закупках в качестве заказчика, примененные процедуры должны быть конкурентоспособными, прозрачными (с учетом принципа конфиденциальности) и носить недискриминационный характер.

26. Взаимоотношения (взаимодействие) между Холдингом как единственным акционером и Банком осуществляются через совет директоров и/или правление в соответствии с принципами надлежащего корпоративного управления. Роль и функции председателя совета директоров и председателя правления Банка четко разграничены и закреплены во внутренних документах Банка.

Вместе с тем, Банк раскрывает Холдингу как единственному акционеру и совету директоров всю необходимую информацию о деятельности Банка согласно законодательным актам Республики Казахстан и уставу Банка и обеспечивает прозрачность деятельности Банка и организаций перед всеми заинтересованными лицами.

27. 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.

Система корпоративного управления обеспечивает, в том числе:

1) соблюдение иерархии порядка рассмотрения вопросов и принятия решений;

- 2) четкое разграничение полномочий и ответственности между органами, должностными лицами и работниками;
- 3) своевременное и качественное принятие решений органами Банка;
- 4) эффективность процессов в деятельности Банка;
- 5) соответствие законодательству, настоящему Кодексу и внутренним документам Банка.

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

28. Органам Банка рекомендуется взаимодействовать в духе сотрудничества, чтобы обеспечить достаточную амбициозность и реалистичность стратегий и планов развития Банка.

Банк и его должностные лица несут ответственность за достижение рентабельности деятельности Банка и принимаемые решения и действия/бездействие, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан и внутренними документами.

29. Одной из основных задач Банка в рамках реализации своей миссии по обеспечению потребности каждого вкладчика в собственном жилье является популяризация системы жилищных строительных сбережений, совершенствование продуктов/услуг, каналов продаж/ обслуживания.

Все принимаемые решения и действия должны соответствовать стратегии развития и/или плану развития.

В целях достижения поставленных перед Банком задач, Банк разрабатывает стратегию развития и/или план развития, в которые включаются ключевые показатели деятельности (КПД).

Основным элементом оценки эффективности деятельности Банка и правления является система КПД.

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

Банк руководствуется едиными правилами разработки, утверждения стратегий развития и/или планов развития, утвержденными Холдингом, а также мониторинга и оценки их реализации.

Правление проводит мониторинг исполнения стратегии развития, плана развития и КПД Банка.

30. Совет директоров обеспечивает эффективность управления, устойчивое развитие и рентабельность деятельности Банка. Результатами эффективного управления в Банке являются повышение операционной эффективности, улучшение качества отчетности, улучшенные стандарты корпоративной культуры и этики, большая открытость и прозрачность, снижение рисков, надлежащая система внутреннего контроля.

Система корпоративного управления в Банке обеспечивает:

- 1) наличие четкой системы управления, 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, утвержденных Холдингом;
- 3) доступ к качественной информации в отношении деятельности Банка;
- 4) надлежащее управление рисками Банка.

31. Система корпоративного управления и процесс принятия решений в Банке регламентируются в уставе и других внутренних документах Банка.

## **Глава 5. Принцип защиты прав и интересов единственного акционера**

32. Соблюдение прав единственного акционера является ключевым условием для привлечения инвестиций в Банк. В этой связи, корпоративное управление в Банке основывается на обеспечении защиты, уважения прав и законных интересов единственного акционера и направлено на способствование эффективной деятельности Банка и достижению рентабельности деятельности.

### **Параграф 1. Обеспечение прав единственного акционера**

33. Банк, в установленном порядке, обеспечивает реализацию прав единственного акционера, в том числе:



- 1) право владения, пользования и распоряжения акциями;
- 2) право участия в управлении Банком и избрания совета директоров в порядке, предусмотренном законами Республики Казахстан «Об акционерных обществах», и/или уставом Банка;
- 3) право на получение доли прибыли Банка (дивидендов);
- 4) право на получение доли в активах Банка при его ликвидации;
- 5) право на получение информации о деятельности Банка, в том числе знакомиться с финансовой отчетностью Банка, в порядке, определенном единственным акционером или уставом Банка;
- 6) право обращения в Банк с письменными запросами в отношении его деятельности и получения мотивированных и исчерпывающих ответов в сроки, установленные уставом Банка;
- 7) право на получение выписки от регистратора Банка или номинального держателя, подтверждающие его право собственности на ценные бумаги;
- 8) право на оспаривание в судебном порядке принятые органами Банка решения;
- 9) право обращаться в судебные органы от своего имени в случаях, предусмотренных статьями 63 и 74 законом 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;
- 10) право на преимущественную покупку акций или других ценных бумаг Банка, конвертируемых в его акции, в порядке, установленном законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах», за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами Республики Казахстан;
- 11) право на принятие решения об изменении количества акций Банка или изменении их вида в порядке, предусмотренном законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах».

34. В Банке решения по вопросам, отнесенным законодательством Республики Казахстан и уставом Банка к компетенции единственного акционера, принимаются единственным акционером единолично и подлежат оформлению в письменном виде.

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.

35. Банк доводит до сведения единственного акционера своевременно и в полном объеме информацию о своей деятельности, затрагивающей интересы единственного акционера в порядке, предусмотренном уставом и внутренними документами Банка.

Если Банк планирует изменения в своей деятельности совет директоров и правление обосновывают планируемое изменение в деятельности Банка и предлагают конкретную политику сохранения и защиты прав единственного акционера.

36. Банк обеспечивает единственного акционера достоверной информацией о его финансово-хозяйственной деятельности и ее результатах в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан. Это касается сделок, в том числе в области акционерного капитала (акций), которые должны быть максимально обоснованными и прозрачными. В случае совмещения задач по реализации государственной политики при осуществлении деятельности Банка с основной коммерческой деятельностью, эти цели раскрываются и доводятся до сведения заинтересованных сторон.

Банк стремится ограничить количество сделок, в совершении которых имеется заинтересованность. В случае совершения таких сделок Банк раскрывает информацию, предусмотренную законодательством, уставом и внутренними документами Банка.

## **Параграф 2. Дивидендная политика**

37. Единственный акционер должен иметь доступ к информации касательно условий и порядка выплаты дивидендов, а также быть обеспеченным достоверной информацией о финансовом положении Банка при выплате дивидендов. В этих целях Банк руководствуется

порядком определения размера дивидендов, выплачиваемых дочерними организациями Холдинга, утвержденным единственным акционером.

38. Расчет размера дивидендов производится, исходя из суммы чистого дохода Банка, отраженного в годовой аудированной финансовой отчетности Банка, составленной в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан о бухгалтерском учете и финансовой отчетности и международных стандартов финансовой отчетности. При этом, размер выплаты дивидендов определяется с учетом законодательства Республики Казахстан.

Размер дивидендов может быть определен единственным акционером в особом порядке при рассмотрении вопроса об утверждении порядка распределения прибыли за соответствующие периоды.

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

При рассмотрении вопроса о выплате дивидендов в установленном порядке во внимание принимаются текущее состояние Банка, его кратко-, средне- и долгосрочные планы.

Банку следует раскрывать единственному акционеру и инвесторам информацию о любых формах и условиях сотрудничества, соглашениях и партнерстве.

## **Глава 6. Принцип эффективного управления Банком советом директоров и правлением**

### **Параграф 1. Эффективный совет директоров**

39. Совет директоров является органом управления, обеспечивающим стратегическое руководство Банком и контроль за деятельностью правления.

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

Совет директоров осуществляет свои функции в соответствии с законодательством Республики Казахстан, уставом Банка, настоящим Кодексом, положением о совете директоров и иными внутренними документами Банка. При этом, совет директоров уделяет особое внимание вопросам по:

- 1) определению стратегии 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, внутреннего контроля и внутреннего аудита;
- 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;
- 7) соблюдению в Банке положений настоящего Кодекса и корпоративных стандартов Банка в области деловой этики (Кодекса деловой этики).

40. Членам совета директоров следует добросовестно выполнять свои функциональные обязанности и в своей деятельности придерживаться следующих принципов:

- 1) действовать в пределах своих полномочий – члены совета директоров принимают решения и действуют в пределах своих полномочий, закрепленных в законе Республики Казахстан «Об акционерных обществах», а также уставе Банка;
- 2) уделять достаточно времени для участия на заседаниях совета директоров, его комитетов и подготовки к ним;
- 3) способствовать достижению рентабельности деятельности 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 организации на общество; влияние на репутацию Банка и высокие стандарты деловой этики; влияние на интересы заинтересованных сторон (данный перечень вопросов является минимально необходимым, но не исчерпывающим);

4) поддерживать высокие стандарты деловой этики – члены совета директоров должны в своих действиях, решениях и поведении соответствовать высоким стандартам деловой этики и быть примером (образцом) для работников Банка;

5) не допускать 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 должны заблаговременно уведомлять об этом председателя совета директоров и не принимать 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 (например, участие члена совета директоров в деятельности других юридических лиц, приобретение акций/долей участия и иного имущества у партнеров и конкурентов, доступ к информации и возможностям);

6) действовать с должной разумностью, умением и осмотрительностью – членам совета директоров рекомендуется на постоянной основе повышать 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.

41. Ответственность совета директоров за обеспечение своей деятельности, выполнение своих функций и обязанностей, в том числе по определению стратегических направлений деятельности Банка, постановку четких задач и конкретных, измеримых (оцифрованных) КПД и ответственность правления Банка за операционную (текущую) деятельность Банка, в том числе четкое выполнение поставленных задач и достижение установленных КПД должна быть четко разделена и закреплена в соответствующих внутренних документах Банка.

Члены совета директоров несут персональную ответственность за выполнение своих обязанностей, включая фидуциарные обязанности и принимаемые решения, эффективность своей деятельности, действие и/или бездействие. При наличии разных мнений председатель совета директоров обеспечивает рассмотрение всех приемлемых вариантов и предложений, которые высказываются отдельными членами совета директоров, чтобы принять решение, отвечающее интересам Банка.

Совет директоров ежегодно в рамках годового отчета Банка отчитывается в обобщенном виде о соблюдении норм настоящего Кодекса. 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.

42. В совете директоров и его комитетах следует соблюдать баланс навыков, опыта и знаний, обеспечивающий принятие независимых, объективных и эффективных решений в интересах Банка.

43. Состав совета директоров формируется из лиц, предложенных (рекомендованных) к избранию в совет директоров в качестве представителей единственного акционера, физических лиц, не предложенных (не рекомендованных) к избранию в совет директоров в качестве представителя единственного акционера, председателя правления Банка, независимых директоров.

Единственный акционер избирает членов совета директоров на основе ясных и прозрачных процедур с учетом компетенций, навыков, достижений, деловой репутации и профессионального опыта кандидатов. При переизбрании отдельных членов совета директоров или его полного состава на новый срок во внимание принимаются их вклад в эффективность деятельности совета директоров Банка.

Срок полномочий совета директоров устанавливается единственным акционером. Срок полномочий членов совета директоров совпадает со сроком полномочий всего совета директоров и истекает на момент принятия единственным акционером решения по избранию нового состава совета директоров. Единственный акционер вправе досрочно прекратить полномочия всех или отдельных членов совета директоров.

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

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.

Количественный состав совета директоров определяется единственным акционером. Состав совета директоров устанавливается индивидуально с учетом масштабов деятельности, текущих задач, стратегии развития и/или плана развития и финансовых возможностей.

Состав совета директоров должен быть сбалансированным, что означает сочетание членов совета директоров (представителей единственного акционера, независимых директоров, председателя правления), обеспечивающее принятие решений в интересах Банка и поставленных перед ним задач развития экономики.

Не может быть избрано 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, заместителем председателем правления, 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.

44. В составе совета директоров обязательно присутствие и участие независимых директоров. Число членов совета директоров должно составлять не менее трех человек. Не менее одной трети числа членов совета директоров должны быть независимыми директорами. Вместе с тем, количество независимых директоров должно быть достаточным для обеспечения независимости принимаемых решений. Рекомендуемое количество независимых директоров в составе совета директоров составляет до пятидесяти процентов от общего количества членов совета директоров.

Независимые директора избираются на срок не более трех лет, в последующем, при условии удовлетворительных результатов деятельности, может быть переизбран еще на срок до трех лет.

Любой срок избрания в состав совета директоров независимых директоров на срок больше шести лет подряд (например, два трехлетних срока) подлежит особому рассмотрению с учетом необходимости качественного обновления состава совета директоров.

Одно и то же лицо не может избираться в качестве независимого директора в совет директоров более девяти лет подряд (например, три трехлетних срока). В исключительных случаях допускается избрание на срок более девяти лет, при этом избрание данного независимого директора в совет директоров осуществляется с подробным разъяснением необходимости избрания данного члена совета директоров и влияния данного факта на независимость принятия решений.

Независимые директора должны быть свободны от каких-либо материальных интересов или отношений с Банком, его управления или его собственности, которые могли бы поставить под угрозу осуществление объективного 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.

Независимые директора активно участвуют 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 ключевых комитетов совета директоров – по вопросам аудита, назначений и вознаграждений, в других комитетах также рекомендуется их избрание в качестве председателей.

Независимый директор следит за возможной утерей статуса независимости и должен заблаговременно уведомлять 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.

45. Отношения между независимыми директорами и Банком оформляются договорами с учетом требований законодательства Республики Казахстан, положений настоящего Кодекса и внутренних документов Банка.

В договорах необходимо указать права, обязанности, ответственность сторон и другие существенные условия, а также обязательства независимых директоров совета директоров по соблюдению положений 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 дополнительные обязательства, обусловленные требованиями к статусу и функциям независимых директоров (в части своевременного заявления об утрате независимости и другие).

В договорах могут устанавливаться сроки выполнения членами совета директоров отдельных обязанностей.

Банку необходимо обеспечить наличие планов преемственности членов совета директоров для поддержания непрерывности деятельности и обновления состава совета директоров.

Совет директоров утверждает программу введения в должность для вновь избранных членов совета директоров и программу профессионального развития, при необходимости. Корпоративный секретарь обеспечивает реализацию данной программы.

Члены совета директоров, избранные впервые, после своего назначения проходят программу введения в должность. В процессе введения в должность члены совета директоров знакомятся со своими правами и обязанностями, ключевыми аспектами деятельности и документами Банка, в том числе, связанными с наибольшими рисками.

46. 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.

Председателю совета директоров следует стремиться к созданию единой команды профессионалов, настроенных на достижение рентабельности деятельности и устойчивое развитие Банка, умеющих своевременно и на должном профессиональном уровне реагировать на внутренние и внешние вызовы.

Роли и функции председателя совета директоров и председателя правления Банка следует четко разделять и закреплять во внутренних документах Банка. Председатель правления 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 максимальной 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) обеспечение мониторинга и надзора надлежащего исполнения принятых решений совета директоров и единственного акционера;
- 6) 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 2. Вознаграждение членов совета директоров**

47. Уровень вознаграждения членов совета директоров рекомендуется установить в размере, достаточном для привлечения и мотивирования каждого члена совета директоров такого уровня, который требуется для успешного управления Банком. Комитет по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам совета директоров Банка вносит предложения по размеру вознаграждения кандидатов в независимые директора.

Ни одно лицо не должно участвовать в принятии решений, связанных с собственным вознаграждением.

Вознаграждение должно справедливо отражать ожидаемый вклад члена совета директоров в повышение эффективности всего совета директоров и деятельности Банка.

При установлении размера вознаграждения члена совета директоров принимаются во внимание обязанности членов совета директоров, масштабы деятельности Банка, долгосрочные цели и задачи, определяемые стратегией развития, сложность вопросов, рассматриваемых советом директоров и, при необходимости, уровень вознаграждения в аналогичных компаниях частного сектора (бенчмаркинг, обзор вознаграждений).

Членам совета директоров выплачивается фиксированное годовое вознаграждение. Вознаграждение члена совета директоров не должно включать опционы или другие элементы, связанные с результатами деятельности Банка.

При этом, членам совета директоров являющимся государственными служащими и/или представителями единственного акционера, а также председателю правления (в случае его членства в совете директоров), вознаграждение за членство в совете директоров не выплачивается.

Единственный акционер Банка определяет размер и условия выплаты вознаграждения и компенсации расходов членам совета директоров. При этом, условия вознаграждения членов совета директоров отражаются в договорах, заключаемых с ними, и/или при необходимости, во внутреннем документе Банка.

## **Параграф 3. Комитеты совета директоров**

48. При совете директоров созданы комитеты, в компетенцию которых входит рассмотрение вопросов по стратегическому планированию, аудиту, кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам, рискам и внутреннему контролю. В целях повышения эффективности принятия инвестиционных решений, комитет по стратегическому планированию предварительно рассматривает вопросы, связанные с инвестиционной деятельностью, рассмотрение которых входит в компетенцию совета директоров.

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 комитетов регулируется внутренними документами, 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 вправе по запросу ознакомиться с положениями о комитетах.

Для организации работы комитета, комитетом или советом директоров, секретарем комитета назначается корпоративный секретарь либо работник службы корпоративного секретаря (в случае ее наличия). 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.

49. 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. Председателям комитетов наряду с профессиональными компетенциями следует

обладать организаторскими и лидерскими качествами, хорошими коммуникативными навыками для эффективной организации деятельности комитета.

На заседаниях комитетов должны присутствовать только члены комитетов. Присутствие остальных лиц допускается только по приглашению комитета. При необходимости комитеты могут привлекать экспертов и консультантов.

Комитеты утверждают план своей работы (рекомендуется 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 очном порядке, с оформлением протокола. В целях создания благоприятных условий и сокращения затрат на проведение заседаний комитетов допускается участие членов комитетов посредством технических средств связи.

Председатели комитетов готовят отчет о деятельности комитета и на отдельном заседании отчитываются перед советом директоров об итогах деятельности за год в ходе заседания совета директоров. Совет директоров имеет право в любое время в течение года потребовать у комитетов представить отчет о текущей деятельности. Сроки подготовки и представления такого отчета определяются советом директоров.

#### **Параграф 4. Комитет по стратегическому планированию**

50. Председатель комитета по стратегическому планированию избирается из числа независимых членов совета директоров на срок исполнения советом директоров своих полномочий на одном из первых заседаний совета директоров. Решение об избрании принимается простым большинством голосов от общего числа членов совета директоров.

При необходимости в состав комитета по стратегическому планированию могут привлекаться эксперты имеющие соответствующий опыт и компетенцию. Члены комитета, не являющиеся членами совета директоров, назначаются советом директоров по представлению председателя комитета.

Базовыми функциями комитета по стратегическому планированию является разработка и представление совету директоров рекомендаций по вопросам выработки приоритетных направлений деятельности Банка и стратегии его развития, включая вопросы по разработке мероприятий, способствующих повышению эффективности деятельности Банка, его рентабельной деятельности.

#### **Параграф 5. Комитет по аудиту**

51. В состав комитета по аудиту входят независимые директора, обладающие необходимыми знаниями и практическим опытом в области бухгалтерского учета и аудита. Председателем комитета по аудиту является независимый директор. Базовые функции комитета по аудиту включают вопросы внутреннего и внешнего аудита, финансовой отчетности, соблюдения законодательства Республики Казахстан, внутренних документов и иные вопросы по поручению совета директоров.

Кроме того, комитет по аудиту оценивает кандидатов во внешние аудиторы Банка, а также предварительно анализирует заключение аудиторской организации перед представлением его совету директоров и единственному акционеру.

Член совета директоров, не являющийся независимым, может быть избран в состав комитета, если совет директоров в порядке исключения решит, что членство данного лица в комитете по аудиту необходимо в интересах единственного акционера и Банка. При возникновении данного назначения совету директоров следует раскрыть характер зависимости данного лица и обосновать такое решение.

#### **Параграф 6. Комитет по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам**

52. В состав комитета по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам входит большинство из числа независимых директоров в целях выработки объективных и независимых решений и недопущения влияния заинтересованных лиц (представителей единственного акционера, руководителя правления, работников и иных лиц) на суждения членов комитета.

Членам комитета следует обладать необходимыми знаниями и практическим опытом в области управления персоналом и оценки его деятельности, а также в сфере корпоративного управления. Председателем комитета является независимый директор.

Комитет по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам определяет критерии подбора кандидатов в члены совета директоров, кандидатуры топ-менеджеров, вырабатывает политику Банка в области вознаграждения данных лиц, производит регулярную оценку деятельности членов совета директоров и топ-менеджеров.

Базовые функции Комитета включают вопросы назначения (избрания), постановки мотивационных КПД, оценки деятельности, вознаграждения и планирования преемственности председателя и членов правления, вопросы назначения и вознаграждения корпоративного секретаря, 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 рекомендуется не допускать возникновения ситуации с конфликтом интересов и не принимать участие при рассмотрении вопросов собственного назначения и/или вознаграждения.

#### **Параграф 7. Комитет по рискам и внутреннему контролю**

53. В состав комитета по рискам и внутреннему контролю входят независимые директора, обладающие необходимыми знаниями и практическим опытом в области управления рисками, внутреннего контроля. Председателем комитета по рискам и внутреннему контролю является независимый директор.

При необходимости в состав комитета по рискам и внутреннему контролю могут привлекаться эксперты, имеющие соответствующий опыт и компетенцию. Члены комитета, не являющиеся членами совета директоров, назначаются советом директоров по представлению председателя комитета.

Базовые функции комитета по рискам и внутреннему контролю включают вопросы по управлению рисками и внутреннему контролю, соблюдения законодательства Республики Казахстан, внутренних документов и иные вопросы по поручению совета директоров.

#### **Параграф 8. Организация деятельности совета директоров**

54. Подготовка и проведение заседаний совета директоров должны способствовать максимальной результативности его деятельности. Для выполнения своих обязанностей членам совета директоров необходимо иметь доступ к полной, актуальной и своевременной информации.

Совету директоров следует соблюдать установленные документами Банка процедуры по подготовке и проведению заседаний совета директоров.

55. Совет директоров проводит регулярные заседания для эффективного выполнения своих функций. Заседания совета директоров проводятся в соответствии с планом работы, утверждаемым до начала календарного года, включающим перечень рассматриваемых вопросов и график проведения заседаний с указанием дат. Решения совета директоров могут приниматься в форме заочного голосования, при этом количество таких решений необходимо минимизировать. Рассмотрение и принятие решений по вопросам важного и стратегического характера осуществляется только на заседаниях совета директоров.

В особых случаях возможно сочетание обеих форм принятия решения советом директоров.

Это касается ситуации, когда один или несколько членов совета директоров (не более 30%) не имеют возможности лично присутствовать на заседании совета директоров. При этом отсутствующий член совета директоров может участвовать в обсуждении рассматриваемых вопросов, используя технические средства связи и предоставлять свое мнение в письменной форме.

Рекомендуемая периодичность проведения заседаний совета директоров составляет 6-12 заседаний в год. Рекомендуется равномерное распределение количества вопросов, планируемых к рассмотрению в течение года, для обеспечения тщательного и полноценного обсуждения и принятия своевременных и качественных решений.

56. Материалы к заседаниям совета директоров направляются заблаговременно – не позднее чем за 10 рабочих дней.

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, указанное обстоятельство учитывается при оценке деятельности корпоративного секретаря Банка.

57. Совет директоров принимает решения на основе полной, достоверной и качественной информации. Для принятия советом директоров эффективных и своевременных решений необходимо обеспечить соблюдение следующих условий:

- 1) высокое качество материалов, информации, документов, предоставляемых совету директоров (в том числе при необходимости перевод на английский язык или другие языки);
- 2) получение мнения экспертов (внутренних и внешних) при необходимости (следует учитывать, что 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.

---

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.

58. Необходимо участие каждого члена совета директоров 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.

Кворум для проведения заседания совета директоров составляет не менее половины от числа его членов 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.

59. Решения на заседании совета директоров принимаются большинством голосов членов совета директоров, принимающих участие в заседании, если законодательством Республики Казахстан, уставом Банка или его внутренними документами, определяющим порядок созыва и проведения заседаний совета директоров, не предусмотрено иное.

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

При принятии советом директоров решений, в случае равенства голосов членов совета директоров, право решающего голоса принадлежит председателю совета директоров.

60. 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.

61. Срок давности по неразглашению внутренней (служебной) информации Банка бывшими членами совета директоров после прекращения их деятельности в составе совета директоров составляет не менее пяти лет.

62. Совету директоров рекомендуется проводить ревизию ранее принятых решений. Анализу подлежат как само решение, так и процесс его принятия. Рекомендуется проводить ревизию ранее принятых решений при проведении советом директоров оценки своей деятельности.

## Параграф 9. Оценка деятельности совета директоров

63. По решению единственного акционера, совет директоров, комитеты и члены совета директоров оцениваются на ежегодной основе. При этом не реже одного раза в три года оценка проводится с привлечением независимой профессиональной организации.

Оценка должна позволять определять вклад совета директоров и каждого из его членов в достижении стратегических задач развития Банка, а также выявлять направления и рекомендовать меры для улучшений. Результаты оценки принимаются во внимание при переизбрании или досрочном прекращении полномочий членов совета директоров.

Оценка является одним из основных инструментов повышения профессионализма совета директоров и его индивидуальных членов. Проведение оценки обязательно для всех членов совета директоров.

Проведение оценки должно соответствовать таким критериям, как регулярность, комплексность, непрерывность, реалистичность, конфиденциальность.

Процесс, сроки и порядок проведения оценки деятельности совета директоров, его комитетов и членов совета директоров следует четко регламентировать во внутренних документах Банка.

64. Оценка включает, но не ограничивается рассмотрением следующих вопросов:

- 1) оптимальность состава совета директоров (баланс навыков, опыта, разнообразие состава, объективность) в контексте стоящих задач перед Банком;
- 2) ясность понимания видения, стратегии, основных задач, проблем и ценностей Банка;
- 3) планы преемственности и развития;
- 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 в понимании процессов и компетенций;
- 12) процесс выявления и оценки рисков;
- 13) взаимодействие с единственным акционером и иными заинтересованными сторонами.

65. Способами оценки являются самооценка или привлечение независимого консультанта для повышения качества оценки. Независимый внешний консультант привлекается не реже чем один раз в три года.

Результаты оценки могут служить основанием для переизбрания всего состава совета директоров или отдельного его члена, пересмотра состава совета директоров и размера вознаграждения членам совета директоров. В случае наличия серьезных недостатков в результатах деятельности отдельных членов совета директоров, председателю совета директоров рекомендуется проводить консультации с единственным акционером.

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

66. Единственный акционер может провести оценку совета директоров самостоятельно или с привлечением независимого консультанта. Во внимание принимаются результаты оценки, проведенной самостоятельно советом директоров, результаты деятельности Банка, выполнение КПД и иные факторы.

## Параграф 10. Корпоративный секретарь Банка

67. В целях эффективной организации деятельности совета директоров и взаимодействия правления с единственным акционером, советом директоров назначается корпоративный секретарь.

Совет директоров принимает решение о назначении корпоративного секретаря, определяет срок его полномочий, 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 Банка и независим от правления Банка. 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 их деятельности и применения положений настоящего Кодекса, а также мониторинг за реализацией настоящего Кодекса и участие в совершенствовании корпоративного управления в Банке. Корпоративный секретарь также осуществляет подготовку отчета о соблюдении принципов и положений настоящего Кодекса, который включается в состав годового отчета Банка. В данном отчете следует отражать перечень принципов и положений Кодекса, которые не соблюдаются, с приведением соответствующих объяснений.

68. Основные функции корпоративного секретаря включают, но не ограничиваются следующими.

В части обеспечения деятельности совета директоров:

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, необходимой 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 документов, 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;

8) организация взаимодействия членов совета директоров с правлением.

69. В части обеспечения взаимодействия с единственным акционером корпоративный секретарь обеспечивает ежеквартальный мониторинг исполнения решений единственного акционера и предоставления информации на запросы единственного акционера на своевременной основе.

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 документами Банка;

4) консультирование акционеров, 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.

70. В случае возникновения ситуаций с конфликтом интересов, корпоративный секретарь доводит данную информацию до сведения председателя совета директоров.

71. Для профессионального исполнения своих обязанностей корпоративному секретарю следует обладать знаниями, опытом и квалификацией, безупречной деловой репутацией и пользоваться доверием совета директоров и единственного акционера. 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 рекомендуется периодически обсуждать полноту и полезность предоставленных членам совета директоров материалов. Результаты данных обсуждений служат основанием для оценки эффективности деятельности корпоративного секретаря.

В отношении корпоративного секретаря в Банке разрабатывается программа введения в должность и планирования преемственности. Поиск и назначение корпоративного секретаря осуществляются на основе открытых и прозрачных процедур, закрепленных во внутренних документах Банка.

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.

72. Для выполнения своих функций корпоративный секретарь наделяется следующими полномочиями:

1) запрашивать и получать у органов, должностных лиц и работников Банка документы и информацию, необходимые для принятия решений на заседаниях совета директоров и решений единственного акционера;

2) принимать меры по организации заседаний совета директоров и по доведению до должностных лиц Банка информации о принятых решениях советом директоров и единственным акционером, а также последующему контролю их исполнения;

3) непосредственно взаимодействовать с председателем и членами совета директоров, председателем и членами правления, работниками Банка, единственным акционером.

Правление оказывает корпоративному секретарю всестороннее содействие при исполнении им своих полномочий.

### **Параграф 11. Омбудсмен Банка**

73. В целях соблюдения принципов деловой этики, оптимального регулирования социально-трудовых споров, возникающих в Банке, назначается омбудсмен из числа работников Банка.

Кандидату на должность омбудсмена следует 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 при необходимости), оказании содействия в решении проблемных социально-трудовых вопросов как работников, так и Банка.

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

Омбудсмен не реже одного раза в год представляет отчет о результатах проведенной работы комитету по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам, и комитету по аудиту совета директоров Банка, которые оценивают результаты его деятельности.

Совет директоров оценивает результаты деятельности омбудсмена и принимает решение о продлении или прекращении полномочий лица, занимающего должность омбудсмена.

### **Параграф 12. Подразделение внутреннего аудита Банка**

74. Для осуществления внутреннего аудита как деятельности по предоставлению независимых и объективных гарантий и консультаций, направленной на совершенствование работы Банка, создано и функционирует подразделение внутреннего аудита. Внутренний аудит помогает достичь поставленных целей, используя систематизированный и последовательный подход к оценке и повышению эффективности процессов управления рисками, контроля и корпоративного управления.

Совет директоров Банка определяет количественный состав и срок полномочий подразделения внутреннего аудита, назначает ее руководителя и работников, а также досрочно прекращает их полномочия, определяет порядок его работы, размер и условия оплаты труда и премирования работников подразделения внутреннего аудита.

Работники подразделения внутреннего аудита не могут быть избраны в состав совета директоров и правления Банка.

Подразделение внутреннего аудита подчиняется непосредственно совету директоров и является независимой от правления Банка. Задачи и функции подразделения внутреннего аудита, его права и ответственность определяются положением о подразделении внутреннего аудита, утверждаемым советом директоров.

Ключевые обязанности подразделения внутреннего аудита 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 подразделения внутреннего аудита заключается в содействии улучшению результатов деятельности Банка.

75. В положении о подразделении внутреннего аудита определяется и закрепляется следующее:

- 1) приверженность принципам и положениям, принятым международным Институтом внутренних аудиторов (The Institute of Internal Auditors);
- 2) статус, цели и задачи внутреннего аудита Банка;
- 3) условия обеспечения независимости, объективности и профессионализма подразделения внутреннего аудита для достижения целей, и задач внутреннего аудита, и эффективного выполнения подразделением внутреннего аудита своих функций и обязанностей;
- 4) квалификационные требования к руководителю и работникам подразделения внутреннего аудита;
- 5) объем и содержание деятельности внутреннего аудита;
- 6) право доступа к документации, сотрудникам и материальным активам при выполнении соответствующих заданий;
- 7) порядок взаимодействия подразделения внутреннего аудита с советом директоров и правлением и представления отчетности комитету по аудиту и совету директоров.

В положении о подразделении внутреннего аудита предусматриваются также следующие задачи и функции:

- 1) содействие правлению и работникам Банка в разработке 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) подготовка и предоставление совету директоров и комитету по аудиту периодических отчетов о результатах деятельности подразделения внутреннего аудита 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);
- 4) проверка соблюдения членами правления Банка и его работниками положений законодательства Республики Казахстан и внутренних документов, касающихся инсайдерской информации и борьбы с коррупцией, соблюдения этических требований;
- 5) осуществление мониторинга за исполнением рекомендаций внешнего аудитора;
- 6) предоставление консультаций в рамках утвержденного советом директоров плана работ по вопросам организации и совершенствования внутреннего контроля, управления рисками, корпоративного управления и организации внутреннего аудита, а также по иным вопросам, входящим в компетенцию подразделения внутреннего аудита.

76. Оценка эффективности деятельности подразделения внутреннего аудита, его руководителя и работников осуществляется советом директоров на основе рассмотрения отчетов подразделения внутреннего аудита, соблюдения сроков исполнения (годового) аудиторского плана и представления отчетности, оценки соответствия отчетов требованиям стандартов и внутренних нормативных документов подразделения внутреннего аудита.

### **Параграф 13. Правление**

77. В Банке создается коллегиальный исполнительный орган – правление. Председателю и членам правления следует обладать высокими профессиональными и личностными характеристиками, а также иметь безупречную деловую репутацию и придерживаться высоких

этических стандартов. Председателю правления также необходимо обладать высокими организаторскими способностями, работать в активном взаимодействии с единственным акционером и конструктивно выстраивать с ними диалог, советом директоров, работниками и другими заинтересованными сторонами.

78. Правление 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.

79. Совет директоров избирает членов правления (за исключением председателя правления), определяет сроки полномочий, размер должностного оклада, условия оплаты их труда и премирования. Ключевую роль в процессе поиска и отбора кандидатов в состав правления, определении их вознаграждения играет комитет по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам совета директоров Банка.

Предложения по кандидатам, на избрание в состав правления на рассмотрение комитета по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам совета директоров вносит председатель правления. В случае отклонения советом директоров кандидата, предложенного руководителем правления 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 (за исключением председателя правления).

Рекомендуется избирать членов правления Банка сроком до трех лет. Сроки полномочий председателя и членов правления совпадают со сроком полномочий правления в целом.

Для повышения прозрачности процессов назначения и вознаграждения членов правления Банка, совету директоров рекомендуется утвердить и строго соблюдать правила по назначениям, вознаграждениям, оценке и преемственности членов правления Банка.

80. Правление под руководством совета директоров разрабатывает стратегию развития и/или план развития Банка.

Правление обеспечивает:

1) осуществление деятельности в соответствии с нормами законодательства Республики Казахстан, устава и внутренних документов 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 Банка. Контроль может быть реализован посредством предоставления правлением регулярной отчетности совету директоров и заслушиванием правления по вопросам исполнения среднесрочных планов развития и достигнутых результатов не реже одного раза в квартал.

81. Правлению следует проводить заседания в очном порядке и обсуждать вопросы реализации стратегии развития и/или плана развития, решений единственного акционера, совета директоров и операционной деятельности. Заседания правления рекомендуется проводить на регулярной основе.

Правление формирует план работы на предстоящий год с перечнем вопросов до начала календарного года. Члены правления заблаговременно обеспечивают материалами к рассмотрению, надлежащего качества. При рассмотрении важных и сложных вопросов, таких как стратегии развития и/или планы развития, инвестиционные проекты, управление рисками может проводиться несколько заседаний.

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

Все вопросы, выносимые по инициативе правления на рассмотрение совета директоров и единственного акционера, предварительно рассматриваются и одобряются правлением.

82. 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.

83. Председатель и члены правления могут занимать должности в других организациях только с одобрения совета директоров. Председатель правления не вправе занимать должность руководителя правления либо лица, единолично осуществляющего функции исполнительного органа, другого юридического лица.

84. 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. 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.

#### **Параграф 14. Оценка и вознаграждение членов правления Банка**

85. Председатель и члены правления оцениваются советом директоров. Основным критерием оценки является достижение поставленных КПД.

Мотивационные КПД председателя и членов правления утверждаются советом директоров. 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.

Оплата труда председателя и членов правления складывается из постоянной и переменной части. При установлении должностного оклада во внимание принимаются сложность выполняемых задач, персональные компетенции работника и его конкурентоспособность на рынке, вклад, вносимый данным лицом в развитие Банка, уровень должностных окладов в аналогичных компаниях, экономическая ситуация в Банке.

В случае досрочного расторжения трудового договора, вознаграждение выплачивается в соответствии с внутренними документами, утвержденными советом директоров.

#### **Глава 7. Принцип устойчивого развития**

86. Банк осознает важность своего влияния на экономику, экологию и общество для обеспечения устойчивого развития в долгосрочном периоде, соблюдая баланс интересов заинтересованных сторон. Подход ответственного, продуманного и рационального взаимодействия с заинтересованными сторонами будет способствовать устойчивому развитию Банка.

87. Банк должен стремиться к рентабельности деятельности, обеспечивая при этом устойчивое развитие, соблюдать баланс интересов заинтересованных сторон.

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 рентабельности, устойчивое развитие, репутацию и имидж, создавать или снижать риски. Банку необходимо уделять важное значение надлежащему взаимодействию с заинтересованными сторонами.

88. Банку при определении заинтересованных сторон и взаимодействии с ними рекомендуется использовать международные стандарты определения и взаимодействия с заинтересованными сторонами.

Перечень заинтересованных сторон включает, но не ограничивается:

<b>Заинтересованные стороны</b>	<b>Привносимый вклад, влияние</b>	<b>Ожидания, интерес</b>
Инвесторы, включая единственного акционера,	Финансовые ресурсы (собственный капитал, заемные средства)	Рентабельность вложенных инвестиций, своевременная

международные финансовые институты		выплата дивидендов, основного долга и вознаграждения
Работники, должностные лица	Человеческие ресурсы, лояльность	Высокая заработная плата, хорошие условия труда, профессиональное развитие
Профессиональные союзы	Содействие обеспечению социальной стабильности, регулированию трудовых отношений и разрешению конфликтов	Соблюдение прав работников, хорошие условия труда
Клиенты	Финансовые ресурсы путем приобретения услуг организации	Получение высококачественных, услуг по приемлемой цене
Поставщики	Поставка ресурсов (товаров, работ и услуг) для создания стоимости	Надежный рынок сбыта, постоянный платежеспособный покупатель
Местные сообщества, население в местах осуществления деятельности, общественные организации	Поддержка в местах осуществления деятельности; лояльность и поддержка местных властей; благосклонное отношение; сотрудничество	Создание дополнительных рабочих мест, развитие региона
Правительство, государственные органы, Парламент	Государственное регулирование, возврат выделенных средств из Национального фонда и Республиканского бюджета	Налоги, решение социальных задач

Банку следует принимать меры по налаживанию диалога и долгосрочного сотрудничества и управлять отношениями с заинтересованными сторонами.

89. 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 и различных перспектив.

Методы взаимодействия с заинтересованными сторонами включают, но не ограничиваются следующими формами:

<b>Уровень взаимодействия</b>	<b>Методы взаимодействия</b>
Консультации: двухстороннее взаимодействие; заинтересованные стороны отвечают на вопросы Банка и организаций	Опросники; фокус-группы; встречи с заинтересованными сторонами; публичные встречи; семинары; предоставление обратной связи посредством средств коммуникации; консультативные советы
Переговоры	Коллективные переговоры на основе принципов социального партнерства
Вовлеченность: Двухстороннее или многостороннее взаимодействие; наращивание опыта и знаний со всех сторон, заинтересованные стороны и организации действуют независимо	Многосторонние форумы; консультационные панели; процесс достижения консенсуса; процесс совместного принятия решений; фокус-группы; схемы предоставления обратной связи
Сотрудничество: Двухстороннее или многостороннее взаимодействие; совместное наращивание опыта и знаний, принятие решений и мер	Совместные проекты; совместные предприятия; партнерство; совместные инициативы заинтересованных сторон



Предоставление полномочий заинтересованные стороны (если применимо) принимают участие в управлении	Интеграция вопросов взаимодействия с заинтересованными сторонами в управление, стратегию и операционную деятельность
--	--

90. 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 рентабельность их деятельности, обеспечение интересов акционеров 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.

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.

Банк осуществляет подбор работников на основе прозрачных конкурсных процедур в соответствии с внутренними документами Банка.

Банку рекомендуется проводить анализ своей деятельности и рисков по трем данным аспектам, а также стремиться не допускать или снижать негативное воздействие результатов своей деятельности на заинтересованные стороны.

Международные стандарты приводят следующую классификацию категорий и аспектов устойчивого развития:

Категория	Аспекты
Экономическая	Экономическая результативность; присутствие на рынках; непрямые экономические воздействия; практики закупок
Экологическая	Материалы; энергия; вода; биоразнообразие; выбросы; сбросы и отходы; продукция и услуги; соответствие требованиям; транспорт; общая информация; экологическая оценка поставщиков; механизмы подачи жалобы на экологические проблемы
Социальная	Практика трудовых отношений и достойный труд, включают, в том числе, занятость, здоровье и безопасность на рабочем месте, обучение и образование, взаимоотношения сотрудников и руководства, разнообразие и равные возможности, равное вознаграждение для женщин и мужчин, оценку практики трудовых отношений поставщиков, механизмы подачи жалоб на практику трудовых отношений
	Права человека, включают, в том числе, инвестиции, недопущение дискриминации, свободу ассоциации и ведения коллективных переговоров, детский труд, принудительный или обязательный труд, практику обеспечения безопасности, права коренных и малочисленных народов, оценку соблюдения поставщиками прав человека, механизмы подачи жалоб на нарушение прав человека
	Общество, включает, в том числе, местные сообщества, противодействие коррупции, государственную политику, не препятствование конкуренции, соответствие требованиям, оценку воздействия поставщиков на общество, механизмы подачи жалоб на воздействие на общество

Ответственность за продукцию включает, в том числе, здоровье и безопасность потребителя, маркировку продукции и услуг, маркетинговые коммуникации, неприкосновенность частной жизни потребителя, соответствие требованиям
---

91. Принципами в области устойчивого развития являются открытость, подотчетность, прозрачность, этическое поведение, соблюдение интересов заинтересованных сторон, законность, соблюдение прав человека, нетерпимость к коррупции, недопустимость конфликта интересов.

Под принципами необходимо понимать следующее:

1) открытость – мы открыты к встречам, обсуждениям и диалогу; мы стремимся к построению долгосрочного сотрудничества с заинтересованными сторонами, основанного на учете взаимных интересов, соблюдении прав и баланса между интересами Банка и заинтересованных сторон;

2) подотчетность – мы осознаем свою подотчетность за воздействие на экономику, окружающую среду и общество; мы осознаем свою ответственность перед единственным акционером и инвесторами рентабельность деятельности Банка в долгосрочном периоде; мы стремимся минимизировать отрицательное воздействие своей деятельности на окружающую среду и общество путем бережного отношения к ресурсам (включая энергию, сырье, воду), последовательного сокращения отходов; мы платим налоги и иные предусмотренные законодательством сборы в государственный бюджет; мы сохраняем и создаем рабочие места в рамках своей стратегии развития и возможностей; мы продуманно и разумно принимаем решения и совершаем действия на каждом уровне, начиная от уровня должностных лиц и завершая работниками; повышение производительности труда; наши услуги должны быть надлежащего качества; мы дорожим нашими клиентами;

3) прозрачность – наши решения и действия должны быть ясными и прозрачными для заинтересованных сторон. Мы своевременно раскрываем предусмотренную законодательством и нашими документами информацию, с учетом норм по защите конфиденциальной информации;

4) этическое поведение – в основе наших решений и действий наши ценности, такие как уважение, честность, открытость, командный дух и доверие, добросовестность и справедливость;

5) уважение – мы уважаем права и интересы заинтересованных сторон, которые следуют из законодательства, заключенных договоров, или опосредованно в рамках деловых взаимоотношений;

6) законность – наши решения, действия и поведение соответствуют законодательству Республики Казахстан и решениям органов Банка;

7) соблюдение прав человека – мы соблюдаем и способствуем соблюдению прав человека, предусмотренных Конституцией Республики Казахстан, законами Республики Казахстан и международными документами; мы категорически не приемлем и запрещаем использование детского труда; наши работники – наша главная ценность и основной ресурс, от уровня их профессионализма и безопасности напрямую зависят результаты нашей деятельности. Поэтому мы привлекаем на открытой и прозрачной основе профессиональных кандидатов с рынка труда и развиваем своих работников на основе принципа меритократии; обеспечиваем безопасность и охрану труда наших работников; проводим оздоровительные программы и оказываем социальную поддержку работникам; создаем эффективную систему мотивации и развития работников; развиваем корпоративную культуру;

8) нетерпимость к коррупции – коррупция разрушает стоимость, которую создают наши организации для нашего единственного акционера, инвесторов, иных заинтересованных сторон и общества в целом; мы объявляем нетерпимость к коррупции в любых ее проявлениях во взаимодействии со всеми заинтересованными сторонами. Должностные лица и работники, вовлеченные в коррупционные дела, подлежат увольнению и привлечению к ответственности в порядке, предусмотренном законами; системы внутреннего контроля в Банка включают в том числе меры, направленные на недопущение, предотвращение и выявление коррупционных правонарушений; Банку следует развивать диалог с заинтересованными сторонами, чтобы повышать их информированность в борьбе с коррупцией;

9) недопустимость конфликта интересов – серьезные нарушения, связанные с конфликтом интересов, могут нанести ущерб репутации Банка и подорвать доверие к нему со стороны единственного акционера и иных заинтересованных сторон; личные интересы должностного лица

или работника не должны оказывать влияния на беспристрастное выполнение ими своих должностных, функциональных обязанностей; в отношениях с партнерами репутации Банк, рассчитывая на установление и сохранение фидуциарных отношений, при которых стороны обязаны действовать по отношению друг к другу максимально честно, добросовестно, справедливо и лояльно, предпринимает меры к предупреждению, выявлению и исключению конфликта интересов;

10) личный пример – каждый из нас ежедневно в своих действиях, поведении и при принятии решений способствует внедрению принципов устойчивого развития; должностные лица и работники, занимающие управленческие позиции, своим личным примером должны мотивировать к внедрению принципов устойчивого развития.

92. В Банке следует выстроить систему управления в области устойчивого развития, которая включает, но не ограничивается, следующими элементами:

1) приверженность принципам устойчивого развития на уровне совета директоров, правления и работников;

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

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

4) построение карты заинтересованных сторон;

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

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

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

Совет директоров и правление обеспечивают формирование надлежащей системы в области устойчивого развития и ее внедрение.

Все работники и должностные лица на всех уровнях вносят вклад в устойчивое развитие.

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

1) тщательного, глубокого и продуманного 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 рекомендуется интегрировать в:

1) систему управления;

2) стратегию развития;

3) ключевые процессы, включая управление рисками, планирование (долгосрочный (стратегия), среднесрочный (пятилетний план развития) и краткосрочный (годовой бюджет)

периоды), отчетность, управление рисками, 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.

94. В системе управления в области устойчивого развития необходимо четко определить и закрепить 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 формирует соответствующий план мероприятий.

В целях тщательной подготовки вопросов устойчивого развития рекомендуется создание комитета или делегирование в круг компетенций одного из действующих комитетов при совете директоров вопросов устойчивого развития. Например, таковыми могут быть комитет по стратегическому планированию, комитет по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам и т.д.

В Банке на постоянной основе проводятся программы обучения и повышения квалификации. 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. В Банке на ежегодной основе проводятся исследования по вовлеченности и удовлетворенности сотрудников.

95. 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 высокопроизводительных и ресурсоэффективных технологий позволяет создавать инновационные продукты и услуги, увеличивая при этом свою конкурентоспособность и эффективность;

4) укрепление репутации – улучшение корпоративного имиджа является наиболее очевидным 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.

96. Банку следует обсуждать включение и соблюдение принципов и стандартов устойчивого развития в соответствующие контракты (соглашения, договоры) с партнерами. Рекомендуется принимать с партнерами комплексные меры по внедрению принципов и стандартов устойчивого развития.

Если Банк выявляет риск, связанный с оказанием партнерами негативного воздействия на экономику, экологию и общество, то Банк принимает меры, направленные на прекращение или предупреждение такого воздействия.

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

## **Глава 8. Принцип управления рисками, внутреннего контроля и внутреннего аудита**

### **Параграф 1. Управление рисками и внутренний контроль**

97. В Банке действует эффективно функционирующая система управления рисками и внутреннего контроля, направленная на обеспечение разумной уверенности в достижении Банком Кодекса корпоративного управления

акционерного общества

АО «Жилищный строительный сберегательный банк Казахстана»

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 для обеспечения:

- 1) оптимального баланса между рентабельностью деятельности Банка, прибыльностью 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 документов Банка;
- 6) надлежащего внутреннего контроля для предотвращения мошенничества и обеспечения эффективной поддержки функционирования основных и вспомогательных бизнес-процессов и анализа результатов деятельности.

98. 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 точное 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.

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 риск-аппетита, порядок идентификации и оценки рисков, определение методов реагирования, мониторинг и другие);
- 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 и другие).

Во внутренних документах Банка следует закрепить ответственность совета директоров и правления Банка по организации и обеспечению эффективного функционирования системы управления рисками и внутреннего контроля на консолидированной основе.

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

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

Правление:

- 1) обеспечивает разработку и внедрение утвержденных советом директоров внутренних документов 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 рискам и внутреннему контролю в области организации системы управления рисками и внутреннего контроля;
- 4) осуществляет мониторинг системы управления рисками и внутреннего контроля в соответствии с требованиями внутренних документов;

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 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/владельцы бизнес-процессов 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.

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

- 1) общая координация процессов управления рисками и контроля;
- 2) разработка методических документов в области управления рисками и 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 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;
- 6) осуществление оперативного контроля за процессом управления рисками структурными подразделениями;
- 7) подготовка и информирование совета директоров и/или правления Банка о статусе системы управления рисками, имеющихся угрозах и предложениях по их предупреждению/нивелированию.

Рекомендуется, чтобы руководитель, курирующий функцию управления рисками и внутреннего контроля, не являлся владельцем риска, что обеспечивает его независимость и объективность. Запрещается совмещение функций по управлению рисками и внутреннему контролю с функциями, связанными с экономическим планированием, корпоративным финансированием, казначейством, принятием инвестиционных решений. Совмещение с другими функциями допускается в случае, если не возникает значительный конфликт интересов.

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

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 срочная переоценка карты рисков и ее соответствие риск-аппетиту.

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

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

Для целостного и ясного понимания присущих рисков в Банке 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.

Совету директоров при рассмотрении регистра и карты рисков следует убедиться, что они включают риски, которые действительно могут повлиять на реализацию стратегических задач, а при рассмотрении плана мероприятий по реагированию на риски убедиться в полезности

мероприятий. Совету директоров и правлению Банка следует регулярно получать информацию о ключевых рисках, их анализе с точки зрения влияния на стратегию и план развития Банка.

Отчеты по рискам выносятся на заседания совета директоров не реже одного раза в квартал и должны обсуждаться надлежащим образом в полном объеме.

102. В Банке внедрены 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 ежегодно, а также при приеме на работу проходят обучение/вводный инструктаж для ознакомления с принятой системой управления рисками и внутреннего контроля. По результатам такого обучения следует проводить тестирование знаний.

В рамках системы управления рисками и внутреннего контроля в Банке организован безопасный, конфиденциальный и доступный способ (горячая линия) информирования совета директоров (комитета по рискам и внутреннему контролю) и подразделения внутреннего аудита о фактах нарушений законодательства Республики Казахстан, внутренних процедур, кодекса деловой этики любым работником и должностным лицом Банка.

## **Параграф 2. Внутренний аудит**

103. В Банке создано подразделение внутреннего аудита для систематической независимой оценки надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля, и практики корпоративного управления.

104. Подразделение внутреннего аудита осуществляет свою деятельность на основе риск-ориентированного (годового) аудиторского плана работ, утверждаемого советом директоров. Результаты аудиторских отчетов, ключевые обнаружения и соответствующие рекомендации ежеквартально выносятся на рассмотрение совета директоров.

Руководитель подразделения внутреннего аудита принимает во внимание концепцию управления рисками, принятую в Банке, а также применяет собственное суждение о рисках, сформированное после консультаций с правлением и комитетом по аудиту.

105. При осуществлении своей деятельности подразделение внутреннего аудита проводит оценку эффективности систем внутреннего контроля, управления рисками и корпоративного управления с применением общепринятых стандартов деятельности в области внутреннего аудита и корпоративных стандартов, в соответствии с методиками, утвержденными советом директоров.

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 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 и внутренних документов Банка.

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 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 внутренних аудиторских проверок нарушениях, фактах недостижения поставленных целей, фактах судебных разбирательств).

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 и эффективности взаимоотношений с заинтересованными сторонами;

5) процедур раскрытия информации о деятельности Банка.

106. Банк проводит ежегодный аудит финансовой отчетности посредством привлечения независимого и квалифицированного аудитора, который как стороннее лицо предоставляет объективное мнение заинтересованным сторонам о достоверности финансовой отчетности и ее соответствия требованиям МСФО. Нормы в части ежегодного аудита применяются, если проведение аудита годовой финансовой отчетности предусмотрено законодательством Республики Казахстан и/или внутренними документами Банка.

Выбор внешнего аудитора осуществляется на основе конкурса. Важную роль в процессе отбора играет комитет по аудиту совета директоров Банка, который согласовывает квалификационные требования и/или техническую спецификацию, разработанные в целях проведения конкурса.

107. Привлекаемый внешний аудитор не должен оказывать Банку консультационных услуг, которые могут стать угрозой независимости внешнего аудитора. В случае если предполагается назначение (избрание) на должность члена правления, управляющего директора или главного бухгалтера Банка лица, участвующего в обязательном аудите Банка в качестве работника внешнего аудитора или принимавшего участие в обязательном аудите Банка в качестве работника внешнего аудитора в течение двух лет, предшествовавших дате его назначения (избрания) в Банк, в целях исключения конфликта интересов требуется получить предварительное одобрение комитета по аудиту совета директоров Банка по предполагаемому кандидату для дальнейшего рассмотрения вопроса о его назначении (избрании).

108. Заинтересованные стороны должны быть уверены 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); знание бизнеса 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.

109. Банку следует утвердить документы, регулирующие порядок осуществления аудита 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.

Необходимо, чтобы осуществлялась ротация партнеров, ответственных за аудит финансовой отчетности, не менее одного раза в пять лет, в случае если аудиторская организация оказывает Банку аудиторские услуги более пяти лет подряд.



## **Глава 9. Принцип регулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов**

### **Параграф 1. Регулирование корпоративных конфликтов**

110. Члены совета директоров и правления Банка, равно как и работники Банка, выполняют свои профессиональные функции добросовестно и разумно с должной заботой и осмотрительностью в интересах единственного акционера и Банка, избегая конфликтов.

В случае наличия (возникновения) корпоративных конфликтов, участники изыскивают пути их решения путем переговоров в целях обеспечения эффективной защиты интересов Банка и заинтересованных сторон. При этом, должностным лицам Банка следует своевременно сообщать корпоративному секретарю и/или омбудсмену о наличии (возникновении) конфликта.

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

111. 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.

Для того, чтобы свести к минимуму возможные корпоративные конфликты, единственному акционеру следует избегать избрания чрезмерного количества членов совета директоров, являющимися представителями государственных органов. Это обусловлено тем, что ограничение совета директоров представителями государственных органов может повысить профессионализм, помочь предотвратить чрезмерное вмешательство государственных органов в управление Банком, а также ограничить ответственность государства за решения, принимаемые советом директоров Банка.

112. 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.

113. Совет директоров утверждает и периодически пересматривает политику и правила урегулирования корпоративных конфликтов, при которых их решение будет максимально отвечать интересам Банка и единственного акционера.

114. Совет директоров осуществляет урегулирование корпоративных конфликтов по вопросам, относящимся к его компетенции. В этом случае на корпоративного секретаря и/или омбудсмена возлагаются обязанности по обеспечению максимально возможной информированности совета директоров о сути корпоративного конфликта и роль посредника в разрешении корпоративного конфликта.

Совет директоров рассматривает отдельные корпоративные конфликты, относящиеся к компетенции правления (например, в случае если предметом конфликта являются действия (бездействие) этого органа).

### **Параграф 2. Регулирование конфликта интересов**

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

Серьезные нарушения, связанные с конфликтом интересов, могут нанести ущерб репутации Банка и подорвать доверие к ней со стороны единственного акционера и иных заинтересованных сторон. Личные интересы должностного лица или работника не должны оказывать влияния на беспристрастное выполнение ими своих должностных, функциональных обязанностей.

116. Всем работникам Банка рекомендуется вести себя так, чтобы не допускать ситуации, в которой возможно возникновение конфликта интересов, ни в отношении себя (или связанных с собой лиц), ни в отношении других.

Следует внедрить механизмы, которые помогут избежать конфликта интересов, препятствующих объективному выполнению советом директоров своих обязанностей, и ограничить политическое вмешательство в процессы совета директоров.

117. Основные принципы предотвращения конфликта интересов, способы их выявления, оценки и разрешения закрепляются в кодексе деловой этики Банка, утверждаемом советом директоров.

#### **Глава 10. Принципы прозрачности и объективности раскрытия информации о деятельности Банка**

118. В целях соблюдения интересов заинтересованных сторон Банк своевременно и достоверно раскрывает информацию, предусмотренную законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Банка, а также информацию о всех важных аспектах своей деятельности, включая финансовое состояние, результаты деятельности, структуру собственности и управления.

119. Для обеспечения системности раскрытия информации в Банке утверждаются внутренние документы, 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.

С целью защиты информации, составляющей коммерческую и служебную тайну, Банк в соответствии с законодательством Республики Казахстан и уставом Банка определяет порядок отнесения информации к категориям доступа, условия хранения и использования информации. Банк определяет круг лиц, имеющих право свободного доступа к информации, составляющей коммерческую и служебную тайну, и принимают меры к охране ее конфиденциальности. Лица, незаконными методами получившие, раскрывшие или использовавшие информацию, составляющую коммерческую и служебную тайну, обязаны возместить причиненный ущерб и несут ответственность в соответствии с законами Республики Казахстан.

В Банке следует осуществлять контроль за раскрытием информации заинтересованным сторонам.

120. Интернет-ресурс должен быть хорошо структурирован, удобен для пользования навигации и содержать информацию, необходимую заинтересованным лицам для понимания деятельности Банка. Рекомендуется, чтобы информация размещалась в отдельных тематических разделах интернет-ресурса.

Актуализация интернет-ресурса осуществляется по мере необходимости, но не реже одного раза в неделю. В Банке на регулярной основе следует осуществлять контроль полноты и актуальности информации, размещенной на интернет-ресурсе, а также соответствия 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.

121. На интернет-ресурсе рекомендуется размещать следующую минимальную информацию:

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

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

3) устав и внутренние документы Банка, регулирующие деятельность органов, комитетов, корпоративного секретаря;

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, 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;

8) о членах правления, включая следующие сведения: фотография, фамилия, имя, отчество, 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 финансовой отчетности;

10) 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 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.

122. Банку следует готовить годовой отчет в соответствии с положениями настоящего Кодекса и лучшей практикой раскрытия информации. Годовой отчет утверждается советом директоров.

Годовой отчет является одним из ключевых источников информации для заинтересованных сторон. Годовой отчет должен быть хорошо структурирован и визуально удобен для восприятия, а также публиковаться на казахском, русском и английском языках (при необходимости).

Годовой отчет подготавливается и после утверждения единственным акционером размещается на интернет-ресурсе.

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

1) обращение председателя совета директоров;

2) обращение председателя правления;

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 размещенных акций, сведения об единственном акционере, количество принадлежащих ему простых акций, порядок распоряжения правами собственности; миссия; стратегия 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; операционные и финансовые показатели деятельности; основные существенные события и достижения; информация о существенных сделках; любая финансовая поддержка, включая гарантии, получаемые/полученные от государства и любые обязательства перед государством и обществом, принятые на себя Банком (если не раскрывается в соответствии с МСФО);

5) структура активов, обзор, основные итоги их финансовой и производственной деятельности;

6) цели и планы на будущие периоды;

7) основные факторы риска и система управления рисками;

8) корпоративное управление: структура корпоративного управления; состав акционеров и структура владения; 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, в котором отражаются итоги деятельности совета директоров и его комитетов за отчетный период, существенные события, рассмотренные вопросы, количество заседаний, форма заседаний, посещаемость; 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 должностных лиц;

9) устойчивое развитие;

10) заключение аудитора и финансовая отчетность с примечаниями;

11) в аналитических показателях и данных, включаемых в годовой отчет, следует отражать 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, рекомендуется публикация показателей деятельности, которые позволят провести отраслевой бенчмаркинг-анализ.

### **Глава 11. Взаимодействие с деловыми партнерами**

124. Банк взаимодействует с деловыми партнерами (клиенты, инвесторы, рейтинговые агентства, консалтинговые компании и т.д.) на основе взаимной выгоды, уважения, доверия, честности и справедливости. Банк ведет дела только с надежными деловыми партнерами, которые занимаются законной деятельностью.

125. Банк выбирает поставщиков работ/услуг/товаров преимущественно на конкурсной основе в соответствии с законодательством и внутренними документами Банка.

126. Банк добросовестно выполняет свои контрактные обязательства перед деловыми партнерами и требует того же от них.

127. Возникающие в процессе деятельности споры Банк всегда разрешает правовым путем, ведя переговоры и стремясь найти взаимоприемлемые компромиссы.

### **Глава 12. Заключительные положения**

128. Настоящий Кодекс вступает в действие с момента его утверждения.

129. Банк стремится к внедрению положений настоящего Кодекса в своей деятельности.

130. Банк будет совершенствовать настоящий Кодекс с учетом изменений в законодательстве и появления новых стандартов корпоративного управления в международной и национальной практике, руководствуясь интересами единственного акционера, Банка и иных заинтересованных лиц.

131. Вопросы, не оговоренные в настоящем Кодексе, регулируются законодательством Республики Казахстан, уставом и внутренними документами Банка.

132. Банком могут быть разработаны и приняты дополнительные внутренние документы, направленные на адаптацию и применение положений настоящего Кодекса.

02

38