

«Согласовано»
Правлением АО «Bereke Bank»
от «29» ноября 2022г.

«Согласовано»
Советом директоров АО «Bereke Bank»
от «20» декабря 2022 г.

«Утверждено»
Внеочередным Общим собранием
акционеров АО «Bereke Bank»
от «27» декабря 2022г.
Рег. №843

Кодекс корпоративного управления АО «Bereke Bank»
(с учетом дополнений, утвержденных внеочередным Общим собранием
акционеров АО «Bereke Bank» от 17.03.2023г., регистрационный №1022; с учетом
изменений, утвержденных внеочередным Общим собранием акционеров АО «Bereke
Bank» от 27.07.2023 года, регистрационный №1183; с учетом изменений и
приостановления действия отдельных норм утвержденных Решением Единственного
акционера АО «Bereke Bank» от 12.12.2024 года, регистрационный №1815)

РЕЗЮМЕ ПО ВНД

Владелец ВНД	Корпоративный секретарь
Уровень доступа: «ВНД общего пользования», «Конфиденциально»	ВНД общего пользования
Мероприятия по ознакомлению структурных подразделений с ВНД	Рассылка по электронной почте в течение 10 (десяти) рабочих дней с даты утверждения ВНД до работников Банка
Ответственное лицо за доведение/обучение:	
<i>на уровне ЦО:</i>	Корпоративный секретарь
<i>на уровне филиалов:</i>	

Содержание

Глава 1. Общие положения	3
Глава 2. Информация о Банке	5
Глава 3. Принципы корпоративного управления Банка	6
§1. Определение и принципы	6
Глава 4. Принцип разграничения полномочий	7
Глава 5. Принцип защиты прав и интересов акционеров	9
§1. Обеспечение прав акционеров	9
§2. Порядок проведения общего собрания акционеров.....	10
§3. Дивидендная политика.....	13
Глава 6. Принцип эффективного управления Банком Советом директоров и Правлением. 14	
§1. Эффективный Совет директоров	14
§2. Вознаграждение членов Совета директоров.....	19
§3. Комитеты Совета директоров	20
§4. Комитет по вопросам стратегического планирования и управления рисками	21
§5. Комитет по аудиту.....	21
§6. Комитет по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам	22
§7. Организация деятельности Совета директоров	22
§8. Оценка деятельности Совета директоров	24
§9. Корпоративный секретарь Банка	25
§10. Омбудсмен Банка	27
§11. Служба внутреннего аудита Банка	27
§12. Правление.....	29
§13. Оценка и вознаграждение членов Правления Банка.....	30
Глава 7. Принцип устойчивого развития	31
Глава 8. Принцип управления рисками, внутреннего контроля и внутреннего аудита.....	39
§1. Управление рисками и внутренний контроль	39
§2. Внутренний аудит	42
Глава 9. Принцип регулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов	44
§1. Регулирование корпоративных конфликтов.....	44
§2. Регулирование конфликта интересов	45
Глава 10. Принципы прозрачности и объективности раскрытия информации о деятельности Банка	45
Глава 11. Взаимодействие с деловыми партнерами.....	47
Глава 12. Заключительные положения	47

Глава 1. Общие положения

1. Кодекс корпоративного управления (далее - Кодекс) Акционерного общества «Vereke Bank» (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 Банка 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 акционеров;

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 управления¹.

4. Банк в своей деятельности обязан строго соблюдать положения Кодекса.

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 Правление Банка по вопросам надлежащего соблюдения настоящего Кодекса, а также на ежегодной основе готовит отчет о соблюдении/несоблюдении его принципов и положений. В случае наличия несоответствий, в отчете указываются пояснения о причинах несоблюдения каждого из положений Кодекса.

В последующем данный отчет выносится на рассмотрение соответствующего комитета Совета директоров, утверждается Советом директоров, и включается в состав годового отчета Банка, который размещается на интернет-ресурсе Банка.

Банк при необходимости периодически проводит независимую оценку корпоративного управления.

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.

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

8. В настоящем Кодексе используются следующие основные понятия:

1) акционер - лицо, являющееся собственником акций в уставном капитале Банка;

2) общее собрание акционеров – высший орган Банка. Порядок проведения общего собрания акционеров, определяется Законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах», уставом Банка;

3) Холдинг – Акционерное общество «Национальный управляющий холдинг «Байтерек»;

4) должностное лицо - член Совета директоров, член Правления;

5) 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 Республики Казахстан, заключенных договоров (контрактов) или косвенно (опосредованно); основными представителями заинтересованных сторон являются акционеры, работники, клиенты, поставщики, государственные органы, держатели облигаций, кредиторы, инвесторы, общественные организации, население регионов, в которых осуществляется деятельность Банка;

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

7) корпоративные события - события, оказывающие существенное влияние на деятельность Банка, затрагивающие интересы акционеров 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;

8) корпоративный конфликт - разногласия или спор между: акционерами и органами Банка; органами Банка; членами Совета директоров и Правления, руководителем Службы внутреннего аудита, Корпоративным секретарем, Главным комплаенс-контролером, Главой риск-менеджмента;

9) 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, а также проектные инициативы, утверждаемые для Банка в стратегии развития и/или плане развития Банка, либо утверждаемые дифференцированно для каждого работника Банка и соответствующее результатам их деятельности за планируемые и отчетные периоды;

10) 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 или организаций - аффилированных лиц Банка и не был связан подчиненностью с данными лицами в течение трех лет, предшествовавших его избранию в совет директоров; не является государственным служащим; не является представителем акционера на заседаниях органов Банка и не являлся им в течение трех лет, предшествовавших его избранию в совет директоров; не участвует в аудите Банка в качестве аудитора, работающего в составе аудиторской организации, и не участвовал в таком аудите в течение трех лет, предшествовавших его избранию в совет директоров;

11) 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 (*Действие подпункта 11) пункта 8 Кодекса приостановлено до*

утверждения Кодекса в новой редакции в соответствии с Решением №2 Единственного акционера АО «Bereke Bank» от 12.12.2024 года);

12) партнеры - поставщики и подрядчики, партнеры в совместных проектах;

13) план развития - документ, определяющий основные направления деятельности, показатели финансово-хозяйственной деятельности и ключевые показатели деятельности Банка ежегодно, утверждаемый Советом директоров;

14) Правление - исполнительный орган Банка, выступающий коллегиально;

15) Совет директоров - орган управления Банка, который образуется путём избрания его членов на общем собрании акционеров Банка, отвечающий за общее руководство и контроль за деятельностью Банка и Правления, за исключением решения вопросов, отнесенных Законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах» и/или уставом Банка к исключительной компетенции общего собрания акционеров;

16) стратегия развития - документ, определяющий и обосновывающий миссию, видение, стратегические цели, задачи и ключевые показатели деятельности на период не менее 3 (трех) лет, утверждаемый Советом директоров Банка;

17) 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;

18) 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, мажоритарные и миноритарные акционеры, а также иные заинтересованные стороны. Например, члены органов управления Банка, его работники, а также крупный акционер не вправе использовать бизнес-возможности Банка исключительно в собственных интересах. Обратное будет означать нарушение обязанности добросовестности по отношению к Банку;

19) Банк - АО «Bereke Bank» - 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» 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 Республики Казахстан, уставе Банка.

Глава 2. Информация о Банке

10. Банк создан в соответствии с законами Республики Казахстан «О банках и банковской деятельности в Республике Казахстан», «Об акционерных обществах» в форме акционерного общества. Банк является дочерней организацией Акционерного общества «Национальный управляющий холдинг «Байтерек».

Целью создания Банка является содействие развитию и диверсификации экономики, привлечение инвестиций (в т.ч. национальных инвесторов), развитие

кластеров, повышение уровня и качества жизни населения, обеспечение доступности финансовых услуг для общества, создание устойчивых рабочих мест, совершенствование системы корпоративного управления, направленной на повышение прозрачности и эффективности их деятельности.

Видение Банка: универсальный банк, который является финансовым партнером первого выбора, удовлетворяющий потребности клиентов наиболее удобным способом, предлагающий лучшие необходимые продукты и сервисы, использующий широкую партнерскую сеть, наряду с собственными каналами продаж. Благодаря гибкой, высоконадежной и технологичной платформе на базе Data-driven решений с высокой скоростью вывода продуктов и сервисов, Банк быстро реагирует на изменения.

Деятельность Банка осуществляется на основе полной хозяйственной самостоятельности. Финансирование деятельности Банка осуществляется за счет средств уставного капитала, доходов, привлеченных средств и иных доходов, не запрещенных законодательством Республики Казахстан.

Глава 3. Принципы корпоративного управления Банка

§1. Определение и принципы

11. Под корпоративным управлением понимается совокупность процессов, обеспечивающих управление и контроль за деятельностью Банка и включающих отношения между акционерами, Советом директоров, Правлением, иными органами Банка и заинтересованными лицами в интересах акционеров. 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 ими 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. основополагающими принципами настоящего Кодекса являются:

- 1) принцип разграничения полномочий;
- 2) принцип защиты прав и интересов акционеров;
- 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 акционеров, Совета директоров и Правления определяются согласно действующему законодательству Республики Казахстан, учредительным документам и закрепляются в них.

18. Холдинг разграничивает свои полномочия в качестве контролирующего акционера Банка и полномочия, связанные с выполнением государственных функций с целью предотвращения конфликта интересов, который не способствует как интересам Банка, так и интересам контролирующего акционера. Холдинг осуществляет функции контролирующего акционера Банка в целях обеспечения рентабельности деятельности Банка и реализации государственных и правительственных программ, в которых участвует Банк *(Действие пункта 18 Кодекса приостановлено до утверждения Кодекса в новой редакции в соответствии с Решением №2 Единственного акционера АО «Bereke Bank» от 12.12.2024 года)*.

19. Банк осуществляет свою деятельность в рамках своей основной (профильной) деятельности. Осуществление новых видов деятельности допускается при условии соблюдения требований законов Республики Казахстан «О банках и банковской деятельности в Республике Казахстан», «Об акционерных обществах», устава Банка.

20. В Банке следует выстроить оптимальную структуру активов, он должен стремиться к максимальному упрощению структуры своих активов.

При создании новых организаций предпочтительной организационно-правовой формой является товарищество с ограниченной ответственностью.

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, а также избрания ревизионной комиссии (ревизора) в зависимости от масштабов и специфики деятельности создаваемой организации.

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

22. Холдинг как контролирующий 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, акционерами 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 (*Действие подпункта 2) пункта 24 Кодекса приостановлено до утверждения Кодекса в новой редакции в соответствии с Решением №2 Единственного акционера АО «Bereke Bank» от 12.12.2024 года*);

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

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 контролирующим акционером и Банком осуществляются через Совет директоров и/или Правление Банка в соответствии с принципами надлежащего корпоративного управления. Роль и функции Председателя Совета директоров и Председателя Правления Банка четко разграничены и закреплены в документах Банка.

Вместе с тем, Банк раскрывает Холдингу как контролирующему акционеру и Совету директоров Банка 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) акционерами;
- 2) Советом директоров;
- 3) Правлением;
- 4) заинтересованными сторонами;
- 5) иными органами, определяемыми в соответствии с уставом Банка.

Система корпоративного управления обеспечивает, в том числе:

- 1) соблюдение иерархии порядка рассмотрения вопросов и принятия решений;
- 2) четкое разграничение полномочий и ответственности между органами Банка, должностными лицами и работниками Банка;
- 3) своевременное и качественное принятие решений органами Банка;
- 4) эффективность процессов в деятельности Банка;
- 5) соответствие законодательству Республики Казахстан, 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. Ключевые задачи, которые решает Банк в рамках реализации своей миссии, закрепляются в стратегии развития Банка.

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 Банка. 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 органами Банка, а также мониторинга и оценки их реализации.

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

30. Совет директоров Банка 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, 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;

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 Банка и других внутренних документах Банка.

Глава 5. Принцип защиты прав и интересов акционеров

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

33. Банк обеспечивает справедливое отношение к каждому из акционеров.

34. Реестр акционеров Банка ведется центральным депозитарием ценных бумаг.

35. Банк защищает миноритарных акционеров от злоупотреблений со стороны лиц, имеющих возможность прямо, косвенно и/или иным образом определять решения, принимаемые Банком. Акционеры, включая институциональных инвесторов, участвуют в обсуждении с другими акционерами и представителями Банка вопросы соблюдения основных прав акционеров и политику корпоративного управления Банка.

§1. Обеспечение прав акционеров

36. Банк, в установленном порядке, обеспечивает реализацию прав акционеров, в том числе:

право владения, пользования и распоряжения акциями;

право участия в управлении Банком и избрания Совета директоров в порядке, предусмотренном законами Республики Казахстан «О банках и банковской деятельности в Республике Казахстан», «Об акционерных обществах» и/или уставом Банка;

право на получение доли прибыли Банка (дивидендов);

право на получение доли в активах Банка при его ликвидации;

право на получение информации о деятельности Банка, в том числе знакомиться с финансовой отчетностью Банка, в порядке, определенном общим собранием акционеров или уставом Банка;

право обращения в Банк с письменными запросами в отношении его деятельности и получения мотивированных и исчерпывающих ответов в сроки, установленные уставом Банка;

право на получение выписки от регистратора Банка или номинального держателя, подтверждающие его право собственности на ценные бумаги;

право на оспаривание в судебном порядке принятые органами Банка решения;

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;

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;

право на участие в принятии общим собранием акционеров решения об изменении количества акций Банка или изменении их вида в порядке, предусмотренном законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах».

§2. Порядок проведения общего собрания акционеров

37. Организация и порядок проведения общего собрания акционеров соответствуют следующим требованиям:

справедливое и равное отношение ко всем акционерам;

доступность участия на общем собрании для всех акционеров;

предоставление организационной и отчетной информации;

простота и прозрачность проведения общего собрания акционеров.

Порядок проведения общего собрания акционеров определяется в соответствии с Законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах», Уставом и иными внутренними документами Банка, регулирующими деятельность Банка, либо решением общего собрания акционеров. Дата и время проведения общего собрания акционеров устанавливаются таким образом, чтобы в собрании могло принять участие наибольшее количество лиц, имеющих право в нем участвовать либо все лица в отношении вопросов, требующих единогласного принятия решений *(Действие пункта 37 Кодекса приостановлено до утверждения Кодекса в новой редакции в соответствии с Решением №2 Единственного акционера АО «Bereke Bank» от 12.12.2024 года).*

38. Информация и материалы, предоставляемые акционерам до проведения общего собрания акционеров/заслушивания Совета директоров, а также порядок ее предоставления, обеспечивают полное представление о сути обсуждаемых вопросов с исчерпывающим перечнем точно сформулированных вопросов, выносимых на обсуждение, рисках, сопряженных с принятием (непринятием) решения, получение ответов на интересующие вопросы и возможность принятия обоснованных решений по вопросам повестки дня.

В случае включения в повестку дня общего собрания акционеров вопросов о выборе членов Совета директоров, представляется полная информация о кандидатах на данные должности в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом и внутренними документами Банка.

Вопросы повестки дня излагаются содержательно и толкуются в соответствии с буквальным значением их словесного выражения и исключают возможность их различного толкования. В повестку дня не допускается включение вопросов с формулировкой «разное», «иное», «другие». На общем собрании акционеров Банк предлагает отдельное решение по каждому отдельному вопросу, выносимому на рассмотрение акционеров.

Акционер может вносить предложения в повестку дня общего собрания акционеров, а также требовать созыва внеочередного общего собрания акционеров при их обосновании (*Действие пункта 38 Кодекса приостановлено до утверждения Кодекса в новой редакции в соответствии с Решением №2 Единственного акционера АО «Bereke Bank» от 12.12.2024 года*).

39. Способы информирования о созыве общего собрания акционеров обеспечивают своевременное оповещение всех акционеров. В целях одновременного представления информации акционерам о деятельности Банка, для обеспечения равного к ним отношения, общее собрание акционеров определяет средство массовой информации (*Действие пункта 39 Кодекса приостановлено до утверждения Кодекса в новой редакции в соответствии с Решением №2 Единственного акционера АО «Bereke Bank» от 12.12.2024 года*).

40. Все акционеры имеют возможность ознакомления со списком лиц, участвующих в работе общего собрания акционеров. Процесс ознакомления со списком лиц, имеющих право на участие и получение материалов общего собрания акционеров, является простым для всех акционеров. Список акционеров, принимающих участие на общем собрании акционеров, составляется регистратором Банка на основании данных реестра держателей акций Банка с раскрытием номинальными держателями собственников акций (*Действие пункта 40 Кодекса приостановлено до утверждения Кодекса в новой редакции в соответствии с Решением №2 Единственного акционера АО «Bereke Bank» от 12.12.2024 года*).

41. Информационные материалы, распространяемые при подготовке общего собрания акционеров, систематизируются по отношению к повестке дня общего собрания акционеров. Устанавливается простой и необременительный порядок получения и/или ознакомления с этими материалами (*Действие пункта 41 Кодекса приостановлено до утверждения Кодекса в новой редакции в соответствии с Решением №2 Единственного акционера АО «Bereke Bank» от 12.12.2024 года*).

42. По запросу участников им предоставляются дополнительные сведения о планах, достижениях и проблемах деятельности Банка, а также аналитические исследования и материалы других организаций о деятельности Банка (*Действие пункта 42 Кодекса приостановлено до утверждения Кодекса в новой редакции в соответствии с Решением №2 Единственного акционера АО «Bereke Bank» от 12.12.2024 года*).

43. Банк доводит до сведения своих акционеров своевременно и в полном объеме информацию о своей деятельности, затрагивающую интересы акционеров в порядке, предусмотренном Уставом и внутренними документами Банка (*Действие пункта 43*

Кодекса приостановлено до утверждения Кодекса в новой редакции в соответствии с Решением №2 Единственного акционера АО «Bereke Bank» от 12.12.2024 года).

44. Банк обеспечивает акционеров достоверной информацией о его финансово-хозяйственной деятельности и ее результатах. В случае совмещения задач по реализации государственной политики при осуществлении деятельности Банка с основной коммерческой деятельностью, эти цели раскрываются и доводятся до сведения всех акционеров, включая миноритарных акционеров *(Действие пункта 44 Кодекса приостановлено до утверждения Кодекса в новой редакции в соответствии с Решением №2 Единственного акционера АО «Bereke Bank» от 12.12.2024 года).*

45. Банк стремится не заключать сделок, в совершении которых имеется заинтересованность. В случае совершения таких сделок Банк раскрывает информацию об аффилированных лицах Банка и сделках в случаях и в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан *(Действие пункта 45 Кодекса приостановлено до утверждения Кодекса в новой редакции в соответствии с Решением №2 Единственного акционера АО «Bereke Bank» от 12.12.2024 года).*

46. Дата и время проведения общего собрания акционеров устанавливаются таким образом, чтобы в собрании могло принять участие наибольшее количество лиц, имеющих право в нем участвовать *(Действие пункта 46 Кодекса приостановлено до утверждения Кодекса в новой редакции в соответствии с Решением №2 Единственного акционера АО «Bereke Bank» от 12.12.2024 года).*

47. Порядок проведения общего собрания акционеров обеспечивает акционерам равную возможность реализации прав на участие в общем собрании. Акционер может голосовать лично или через представителя (по доверенности, выданной лично акционером своему представителю). Голоса, поданные лично, и без личного присутствия, имеют равную силу. Не требуется доверенность на участие в общем собрании акционеров и голосование по рассматриваемым вопросам для лица, имеющего в соответствии с законодательством Республики Казахстан или учредительными документами право действовать без доверенности от имени акционера или представлять его интересы *(Действие пункта 47 Кодекса приостановлено до утверждения Кодекса в новой редакции в соответствии с Решением №2 Единственного акционера АО «Bereke Bank» от 12.12.2024 года).*

48. В период подготовки к общему собранию акционеров/заслушиванию Совета директоров Банка создаются организационные и технические условия, обеспечивающие возможность акционерам задавать вопросы по повестке дня и материалам. В Банке закреплены полномочия должностных лиц, корпоративного секретаря и работников Банка по взаимодействию с акционерами и инвесторами, а также порядок предоставления ответов на их запросы *(Действие пункта 48 Кодекса приостановлено до утверждения Кодекса в новой редакции в соответствии с Решением №2 Единственного акционера АО «Bereke Bank» от 12.12.2024 года).*

49. Корпоративный секретарь осуществляет мониторинг поступающих вопросов от акционеров и предоставляет ответы в части процедуры проведения общего собрания акционеров, разъясняет положения законодательства Республики Казахстан и документов Банка в части порядка участия и голосования на общем собрании акционеров, а также по другим вопросам, если такое определено во внутренних документах Банка *(Действие пункта 49 Кодекса приостановлено до утверждения Кодекса в новой редакции в соответствии с Решением №2 Единственного акционера АО «Bereke Bank» от 12.12.2024 года).*

50. В Банке разрабатывается и утверждается общим собранием акционеров регламент работы общего собрания акционеров, в котором определяется порядок проведения общего собрания акционеров, предусматривающий возможность надлежащего обсуждения вопросов повестки дня и принятия решений, выступления должностных лиц и иные вопросы *(Действие пункта 50 Кодекса приостановлено до утверждения Кодекса в*

новой редакции в соответствии с Решением №2 Единственного акционера АО «Bereke Bank» от 12.12.2024 года).

51. Председатель общего собрания акционеров обеспечивает акционерам получение ответов на все существенные вопросы непосредственно на общем собрании акционеров.

Председатель обеспечивает при необходимости явку всех членов Совета директоров и правления, руководителей службы внутреннего аудита и структурных подразделений Банка для дачи ответов на вопросы на годовом общем собрании.

Время регистрации должно быть достаточным для того, чтобы все акционеры (их представители) могли зарегистрироваться, при этом акционеры, не прошедшие регистрацию, не учитываются при определении кворума и не принимают участие в голосовании.

В случае обоснованного отсутствия руководителей Службы внутреннего аудита и структурных подразделений Банка могут присутствовать их заместители и/или лица, компетентные в этих вопросах.

Если поставленные вопросы не позволяют ответить на них незамедлительно, лицо (лица), которому они заданы, предоставляет письменные ответы на заданные вопросы в возможно короткие сроки после завершения общего собрания *(Действие пункта 51 Кодекса приостановлено до утверждения Кодекса в новой редакции в соответствии с Решением №2 Единственного акционера АО «Bereke Bank» от 12.12.2024 года).*

52. Процедура сбора и подсчета голосов является простой и прозрачной, акционеры убеждаются в исключении возможности какого-либо искажения результатов голосования *(Действие пункта 52 Кодекса приостановлено до утверждения Кодекса в новой редакции в соответствии с Решением №2 Единственного акционера АО «Bereke Bank» от 12.12.2024 года).*

53. Итоги голосования общего собрания акционеров или результаты заочного голосования доводятся до сведения акционеров посредством опубликования их в средствах массовой информации и на корпоративном интернет-ресурсе Банка в течение 10 (десяти) календарных дней после закрытия общего собрания акционеров.

Порядок уведомления об итогах голосования определяется Уставом *(Действие пункта 53 Кодекса приостановлено до утверждения Кодекса в новой редакции в соответствии с Решением №2 Единственного акционера АО «Bereke Bank» от 12.12.2024 года).*

§3. Дивидендная политика

54. Акционеры должны 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 утверждается дивидендная политика.

Совет директоров руководствуется следующими принципами при подготовке общему собранию акционеров предложений о распределении чистого дохода Банка за истекший финансовый год:

- 1) соблюдение интересов акционеров;
- 2) обеспечение рентабельности деятельности Банка;
- 3) обеспечение финансовой устойчивости Банка;
- 4) обеспечение финансирования деятельности Банка, включая финансирование инвестиционных проектов, реализуемых за счет средств Банка;
- 5) прозрачность механизма определения размера дивидендов;
- 6) сбалансированность краткосрочных (получение доходов) и долгосрочных (развитие Банка) интересов акционеров.

55. 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.

56. В случае выплаты дивидендов по простым акциям по итогам квартала либо полугодия или распределения нераспределенной прибыли прошлых лет, а также в отдельных случаях, размер дивидендов может быть определен общим с собранием акционеров в особом порядке при рассмотрении вопроса об утверждении порядка распределения прибыли за соответствующие периоды.

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

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

59. Банку следует раскрывать акционерам и инвесторам информацию о любых формах и условиях сотрудничества, соглашениях и партнерстве в случаях и порядке установленных законодательством Республики Казахстан.

Глава 6. Принцип эффективного управления Банком Советом директоров и Правлением

§1. Эффективный Совет директоров

60. Совет директоров является органом управления, подотчетным общему собранию акционеров, обеспечивающим стратегическое руководство Банком и контроль за деятельностью Правления.

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

62. 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), в том числе процессам построения и развития системы управления ESG-направления и интеграции ESG-принципов в Стратегию развития Банка;

2) постановке и мониторингу КПД, устанавливаемых в Стратегии развития и/или Плана развития;

3) организации и надзору за эффективным функционированием системы управления рисками, включая интеграцию ESG-подхода в деятельность Банка и управление ESG-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 руководителя и членов Правления;

б) корпоративному управлению и этике;

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

63. 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 законах Республики Казахстан «О банках и банковской деятельности в Республике Казахстан», «Об акционерных обществах», правовых актах о формировании системы управления рисками и внутреннего контроля для банков второго уровня, 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 и устойчивого развития Банка - члены Совета директоров действуют в интересах Банка с учетом справедливого отношения ко всем акционерам и принципов устойчивого развития; 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 и окружающую среду; будет ли обеспечено справедливое отношение ко всем акционерам; 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. В целях предотвращения конфликта интересов каждый член Совета директоров до того, как приступить к выполнению функций должностного лица в других организациях информирует Совет директоров о таком намерении путем предоставления заявления Председателю Совета директоров Банка с указанием наименования должности и наименования организации видов деятельности соответствующей организации. Совет директоров рассматривает предоставленное заявление на наличие конфликта интересов. Советом директоров предоставлено одобрение на выполнение функций должностного лица членам Совета директоров Банка в других организациях, относящихся к группе Холдинга, в связи с отсутствием конфликта интересов без вынесения вопроса на рассмотрение Советом директоров Банка (за исключением независимых директоров);

б) 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.

64. 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. В случае возникновения разных мнений Председатель Совета директоров обеспечивает рассмотрение всех приемлемых вариантов и предложений, которые высказываются отдельными членами Совета директоров, чтобы принять решение, отвечающее интересам Банка.

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.

65. В Совете директоров и его комитетах следует соблюдать баланс навыков, опыта и знаний, обеспечивающий принятие независимых, объективных и эффективных решений в интересах Банка и с учетом справедливого отношения ко всем акционерам и принципов устойчивого развития.

66. Акционеры избирают 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 общим собранием акционеров. Срок полномочий членов Совета директоров совпадает со сроком полномочий всего Совета директоров и истекает на момент принятия общим собранием акционеров решения по избранию нового состава Совета директоров. Общее собрание акционеров 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;
- 6) деловая репутация;
- 7) наличие прямого или потенциального конфликта интересов;
- 8) иные требования в соответствии с правовым актом о формировании системы управления рисками и внутреннего контроля для банков второго уровня.

67. Количественный состав Совета директоров определяется общим собранием акционеров. 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 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, несоответствующее требованиям статьи 20 Закона Республики Казахстан «О банках и банковской деятельности в Республике Казахстан».

68. В составе Совета директоров обязательно присутствие и участие независимых директоров. Число членов Совета директоров должно составлять не менее трех человек. Не менее тридцати процентов от состава Совета директоров Банка должны быть независимыми директорами. Вместе с тем, количество независимых директоров должно быть достаточным для обеспечения независимости принимаемых решений и справедливого отношения ко всем акционерам. Рекомендуемое количество независимых директоров в составе Совета директоров Банка 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 переизбрание еще на срок до трех лет. *(Действие абзаца 2 пункта 68 Кодекса приостановлено до утверждения Кодекса в новой редакции в соответствии с Решением №2 Единственного акционера АО «Bereke Bank» от 12.12.2024 года).*

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. *(Действие абзаца 3 пункта 68 Кодекса приостановлено до утверждения Кодекса в новой редакции в соответствии с Решением №2 Единственного акционера АО «Bereke Bank» от 12.12.2024 года).*

Одному и тому же лицу рекомендуется не избираться в качестве независимого директора в Совет директоров более девяти лет подряд. 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. *(Действие абзаца 4 пункта 68 Кодекса приостановлено до утверждения Кодекса в новой редакции в соответствии с Решением №2 Единственного акционера АО «Bereke Bank» от 12.12.2024 года).*

Независимые члены Совета директоров 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 отдельных акционеров, Правления и прочих заинтересованных сторон.

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

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 стратегического планирования, кадров вознаграждений, аудита, социальным вопросам, по иным вопросам 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 акционеров для принятия соответствующего решения.

69. Отношения между независимыми директорами и Банком оформляются договорами с учетом требований законодательства Республики Казахстан, положений настоящего Кодекса и внутренних документов Банка (*Действие абзаца 1 пункта 69 Кодекса приостановлено до утверждения Кодекса в новой редакции в соответствии с Решением №2 Единственного акционера АО «Bereke Bank» от 12.12.2024 года*).

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) (*Действие абзаца 2 пункта 69 Кодекса приостановлено до утверждения Кодекса в новой редакции в соответствии с Решением №2 Единственного акционера АО «Bereke Bank» от 12.12.2024 года*).

В договорах могут устанавливаться сроки выполнения членами Совета директоров отдельных обязанностей (*Действие абзаца 3 пункта 69 Кодекса приостановлено до утверждения Кодекса в новой редакции в соответствии с Решением №2 Единственного акционера АО «Bereke Bank» от 12.12.2024 года*).

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 ознакамливаются со своими правами и обязанностями, ключевыми аспектами деятельности и документами Банка, в том числе, связанными с наибольшими рисками.

70. 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, крупными акционерами и Правлением Банка.

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 Банка.

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) построение надлежащей коммуникации и взаимодействия с акционерами, включающее организацию консультаций с крупными акционерами при принятии ключевых стратегических решений;

6) обеспечение мониторинга и надзора надлежащего исполнения принятых решений Совета директоров и общего собрания акционеров;

7) в случае возникновения корпоративных конфликтов принятие мер по их разрешению и минимизации негативного влияния на деятельность Банка, и своевременное информирование крупных акционеров, в случае невозможности решения таких ситуаций собственными силами.

§2. Вознаграждение членов Совета директоров

71. 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 Совета директоров, рассматривающий вопросы по кадрам, вознаграждениям вносит предложения по размеру вознаграждения кандидатов в независимые директора *(Действие пункта 71 Кодекса приостановлено до утверждения Кодекса в новой редакции в соответствии с Решением №2 Единственного акционера АО «Bereke Bank» от 12.12.2024 года)*.

72. Ни одно лицо не должно участвовать в принятии решений, связанных с собственным вознаграждением *(Действие пункта 72 Кодекса приостановлено до утверждения Кодекса в новой редакции в соответствии с Решением №2 Единственного акционера АО «Bereke Bank» от 12.12.2024 года)*.

73. Вознаграждение должно справедливо отражать ожидаемый вклад члена Совета директоров в повышение эффективности всего Совета директоров и деятельности Банка *(Действие пункта 73 Кодекса приостановлено до утверждения Кодекса в новой редакции в соответствии с Решением №2 Единственного акционера АО «Bereke Bank» от 12.12.2024 года)*.

74. 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, а также дополнительное вознаграждение за участие и председательство в комитетах Совета директоров. Вознаграждение члена Совета директоров не должно включать опционы или другие элементы, связанные с результатами деятельности Банка.

При этом, членам Совета директоров Банка являющимся государственными служащими и/или представителями акционера, а также Председателю Правления (в случае его членства в Совете директоров), вознаграждение за членство в Совете директоров не выплачивается.

Общее собрание акционеров Банка определяет размер и условия выплаты вознаграждения и компенсации расходов членам Совета директоров Банка. При этом, условия вознаграждения директоров отражаются в договорах, заключаемых с ними, и/или при необходимости, во внутреннем документе Банка *(Действие пункта 74 Кодекса приостановлено до утверждения Кодекса в новой редакции в соответствии с Решением №2 Единственного акционера АО «Bereke Bank» от 12.12.2024 года)*.

§3. Комитеты Совета директоров

75. При Совете директоров Банка создаются комитеты, в компетенцию которых входит рассмотрение вопросов по аудиту, стратегическому планированию, управлению рисками, кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам.

Внутренними документами Банка может быть предусмотрено создание комитетов Совета директоров по иным вопросам.

Рассмотрение вопросов, перечисленных в настоящем пункте Кодекса, может быть отнесено к компетенции одного или нескольких комитетов Совета директоров, за исключением вопросов аудита, рассматриваемых отдельным комитетом 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. Акционеры вправе по запросу ознакомиться с положениями о комитетах.

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

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

Составы комитетов, сроки и полномочия должны соответствовать требованиям правового акта о формировании системы управления рисками и внутреннего контроля для банков второго уровня.

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 очной и заочной формах, 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.

§4. Комитет по вопросам стратегического планирования и управления рисками

77. Председатель Комитета по вопросам стратегического планирования и управления рисками 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 вопросам стратегического планирования и управления рисками могут привлекаться эксперты имеющие соответствующий опыт и компетенцию. Члены комитета, не являющиеся членами Совета директоров, назначаются Советом директоров по представлению Председателя Комитета.

Основными функциями указанного комитета является разработка и представление Совету директоров Банка 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 и устойчивого развития; управления рисками и внутреннего контроля; урегулирования задолженности по займам, по которым имеются признаки обесценения в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности, и превышающим размер пять процентов от собственного капитала Банка; выдачи займов, размер которого превышает 5 (пять) процентов от собственного капитала Банка на основе анализа и оценки целесообразности выдачи займа.

Детальные цели и задачи комитета предусмотрены положением о комитете.

§5. Комитет по аудиту

78. В состав Комитета по аудиту входят независимые директора, обладающие необходимыми знаниями и практическим опытом в области бухгалтерского учета и аудита (*Действие первого предложения первого абзаца пункта 78 приостановлено до утверждения Кодекса в новой редакции в соответствии с Решением №2 Единственного акционера АО «Bereke Bank» от 12.12.2024 года.*). Председателем Комитета по аудиту является независимый директор. Основные 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 на общее собрание акционеров.

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 акционеров и Банка. При возникновении данного назначения Совету директоров следует раскрыть характер зависимости данного лица и обосновать такое решение (*Действие третьего абзаца пункта 78 Кодекса приостановлено до утверждения Кодекса в новой редакции в*

соответствии с Решением №2 Единственного акционера АО «Bereke Bank» от 12.12.2024 года).

§6. Комитет по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам

79. 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 акционера, руководителя правления, работников и иных лиц) на суждения членов комитета *(Действие первого абзаца пункта 79 Кодекса приостановлено до утверждения Кодекса в новой редакции в соответствии с Решением №2 Единственного акционера АО «Bereke Bank» от 12.12.2024 года).*

Членам комитета следует обладать необходимыми знаниями и практическим опытом в области управления персоналом и оценки его деятельности, а также в сфере корпоративного управления *(Действие первого предложения второго абзаца пункта 71 Кодекса приостановлено до утверждения Кодекса в новой редакции в соответствии с Решением №2 Единственного акционера АО «Bereke Bank» от 12.12.2024 года).* 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.

Основные функции Комитета включают вопросы назначения (избрания), 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 общим собранием акционеров. В этом случае, членам Комитета по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам не допускается возникновение ситуации с конфликтом интересов и не принимать участие при рассмотрении вопросов собственного назначения и/или вознаграждения.

§7. Организация деятельности Совета директоров

80. 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.

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

Заседания Совета директоров проводятся в соответствии с планом работы, утверждаемым Советом директоров до начала календарного года, включающим перечень рассматриваемых вопросов и график проведения заседаний с указанием дат. Проведение заседаний Совета директоров и его комитетов осуществляется посредством очной или заочной форм голосования. Рассмотрение и принятие решений по вопросам важного и стратегического характера осуществляется только на заседаниях совета директоров с очной формой голосования.

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

82. Материалы к заседаниям Совета директоров направляются членам Совета директоров заблаговременно - не позднее чем за 5 (пять) рабочих дней, если иные сроки не установлены уставом Банка.

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.

83. 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);

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.

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

85. Кворум для проведения заседания Совета директоров определяется уставом Банка, но составляет не менее половины от числа его членов.

86. Решения на заседании Совета директоров Банка 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.

87. При решении вопросов на заседании Совета директоров Банка каждый член Совета директоров обладает одним голосом. Передача права голоса членом Совета

директоров Банка иному лицу, в том числе другому члену Совета директоров Банка не допускается.

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

89. 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.

90. Совет директоров может 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.

§8. Оценка деятельности Совета директоров

91. Совет директоров, комитеты и члены Совета директоров оцениваются на ежегодной основе в соответствии с внутренними документами Банка. При этом не реже одного раза в три года оценка проводится с привлечением независимой профессиональной организации.

92. Оценка позволяет 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.

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

Проведение оценки осуществляется по принципам, таким 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.

94. 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 акционерами, 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 акционерами и иными заинтересованными сторонами.

95. 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, Председатель Совета директоров проводит консультации с крупным акционером.

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

§9. Корпоративный секретарь Банка

96. В целях эффективной организации деятельности Совета директоров и взаимодействия Правления с акционерами, Советом директоров назначается Корпоративный секретарь.

97. 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.

98. Основные обязанности Корпоративного секретаря включают содействие в своевременном и качественном принятии корпоративных решений со стороны Совета директоров, общего собрания акционеров, 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.

99. 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 акционерами, Правлением;

В части обеспечения взаимодействия с акционерами:

- 1) организация проведения общих собраний акционеров;
- 2) своевременное направление материалов по вопросам, выносимым на рассмотрение общего собрания акционеров для принятия соответствующих решений;
- 3) протоколирование общего собрания акционеров, обеспечение хранения протоколов, стенограмм, материалов заседаний общего собрания акционеров;
- 4) ежеквартальный мониторинг исполнения решений общего собрания акционеров и предоставления информации на запросы акционеров на своевременной основе;

В части внедрения надлежащей практики корпоративного управления:

- 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.

100. В случае возникновения ситуаций с конфликтом интересов, Корпоративный секретарь доводит данную информацию до сведения Председателя Совета директоров.

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

На должность Корпоративного секретаря назначается лицо, имеющее высшее юридическое или экономическое образование, с не менее чем 5-летним опытом работы, и практические знания в сфере корпоративного управления и корпоративного права.

В целях повышения эффективности подготовки и проведения заседаний Совета директоров периодически обсуждается полнота и полезность предоставленных членам Совета директоров материалов. Результаты данных обсуждений служат основанием для оценки эффективности деятельности Корпоративного секретаря.

В отношении Корпоративного секретаря в Банке разрабатывается программа введения в должность и планирования преемственности. 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.

102. Для выполнения своих функций Корпоративный секретарь наделяется следующими полномочиями:

- 1) запрашивать и получать у должностных лиц и работников Банка документы и информацию, необходимые для принятия решений на заседаниях Совета директоров и материалы по вопросам повестки дня общего собрания акционеров;
- 2) принимать меры по организации заседаний Совета директоров и общего собрания акционеров;

3) непосредственно взаимодействовать с Председателем и членами Совета директоров, первым руководителем и членами Правления, работниками Банка, акционерами.

Правление Банка оказывает Корпоративному секретарю всестороннее содействие при исполнении им своих полномочий.

§10. Омбудсмен Банка

103. В целях соблюдения принципов деловой этики, оптимального регулирования социально-трудовых споров, возникающих в Банке, назначается Омбудсмен из числа работников Банка или Холдинга.

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

Омбудсмен назначается решением Совета директоров Банка 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 Банка оценивает результаты деятельности Омбудсмена и принимает решение о продлении или прекращении полномочий лица, занимающего должность Омбудсмена (*Действие пункта 103 Кодекса приостановлено до утверждения Кодекса в новой редакции в соответствии с Решением №2 Единственного акционера АО «Bereke Bank» от 12.12.2024 года*).

§11. Служба внутреннего аудита Банка

104. Для осуществления внутреннего аудита как деятельности по предоставлению независимых и объективных гарантий и консультаций, направленной на совершенствование работы Банка, создается и функционирует Служба 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 Службы внутреннего аудита, назначает ее руководителя и работников, а также досрочно прекращает их полномочия, определяет порядок ее работы, размер и условия оплаты труда и премирования работников Службы внутреннего аудита, а также бюджет Службы внутреннего аудита.

Работники Службы внутреннего аудита не могут быть избраны в состав Совета директоров и Правления Банка.

Служба внутреннего аудита подчиняется непосредственно Совету директоров Банка и является независимой от Правления Банка. Задачи и функции Службы внутреннего аудита, ее права и ответственность определяются Положением о Службе внутреннего аудита, утверждаемым Советом директоров Банка.

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

105. В положении о Службе внутреннего аудита определяется и закрепляется следующее:

1) приверженность принципам и положениям, принятым международным Институтом внутренних аудитором (The Institute of Internal Auditors);

2) статус, цели и задачи внутреннего аудита Банка;

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

4) квалификационные требования к руководителю и работникам Службы внутреннего аудита;

5) объем и содержание деятельности внутреннего аудита;

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

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

106. В положении о Службе 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 службы 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 Службы внутреннего аудита.

107. Оценка эффективности деятельности Службы внутреннего аудита, ее руководителя и работников осуществляется Советом директоров на основе рассмотрения отчетов Службы внутреннего аудита, соблюдения сроков исполнения (годового) аудиторского плана и представления отчетности, оценки соответствия отчетов

требованиям стандартов и внутренних нормативных документов Службы внутреннего аудита.

§12. Правление

108. Руководство текущей деятельностью Банка осуществляется Правлением. Председатель и члены Правления обладают высокими профессиональными и личностными характеристиками, добросовестной деловой репутацией и придерживаются этических стандартов.

Председатель Правления обладает высокими организаторскими способностями, работает в активном взаимодействии с акционерами и конструктивно выстраивает диалог с Советом директоров, работниками и другими заинтересованными сторонами.

109. 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 общим собранием акционеров.

110. Совет директоров избирает Председателя и членов 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 Председателя и членов 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 Председателя и членов Правления Банка, Совету директоров рекомендуется утвердить и строго соблюдать правила по назначениям, вознаграждениям, оценке и преемственности Председателя и членов Правления Банка (*Действие пункта 110 Кодекса приостановлено до утверждения Кодекса в новой редакции в соответствии с Решением №2 Единственного акционера АО «Bereke Bank» от 12.12.2024 года*).

111. 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 общего собрания акционеров, Совета директоров;

2) надлежащее управление рисками и внутренний контроль;

3) выделение ресурсов для реализации решений общего собрания акционеров, 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 год.

112. Правление проводит очные и заочные заседания, рассматривает вопросы реализации стратегии развития и/или плана развития, решений общего собрания акционеров, Совета директоров и операционной деятельности. Заседания Правления проводятся на регулярной основе. Случаи проведения заочных заседаний определены в уставе и внутренних документах Банка.

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

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

Все вопросы, выносимые по инициативе Правления на рассмотрение Совета директоров и общего собрания акционеров, предварительно рассматриваются и одобряются Правлением.

113. 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.

114. Председатель и члены Правления могут занимать должности в других организациях только с одобрения Совета директоров. Председатель Правления не занимает должность руководителя правления другого юридического лица.

115. 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 деятельности не реже одного раза в год.

§13. Оценка и вознаграждение членов Правления Банка

116. КПД разрабатываются Банком на основе стратегических целей и контрольных показателей плана развития Банка, утвержденных Советом Директоров Банка. КПД для Председателя Правления утверждаются Председателем Совета директоров. КПД для Заместителей Председателя Правления утверждаются Председателем Правления Банка.

Выполнение КПД рассчитывается посредством сопоставления фактического значения выполнения показателя с целевым / нормативным / утверждённым в Стратегии, плане развития. Способ сопоставления (отношение или отклонение) определяется для каждого КПД отдельно.

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 Банка.

Глава 7. Принцип устойчивого развития

117. Принимая во внимание значимость темы устойчивого развития, а также признавая необходимость объединения усилий с другими компаниями и организациями в решении глобальных проблем человечества, Банк осуществляет свою деятельность с учетом основных глобальных принципов, требований и положений в области ESG (Экологическое, социальное и корпоративное управление (ESG) — это совокупность характеристик управления Банком, при котором достигается вовлечение Банка в решение экологических, социальных и управленческих проблем и устойчивого развития: Принципов Глобального договора ООН и Принципов ответственной банковской деятельности Финансовой инициативы ЮНЕП (Principles for Responsible Banking UNEP FI).

118. Применение ESG-подходов и принципов Банк рассматривает как необходимое условие для обеспечения соответствия деятельности Банка лучшим международным и национальным практикам достижения целей и задач своего развития с учетом приоритетов и сроков, определенных стратегией развития Банка.

119. Система управления ESG-принципами встроена в архитектуру системы корпоративного управления Банка.

120. Для усиления фокуса Совета директоров на ESG-повестку и устойчивое развитие, Совет директоров утверждает Стратегию развития Банка, в том числе ESG составляющую. Кроме того, на рассмотрение Совету директоров регулярно предоставляется отчетность о ходе реализации Стратегии развития и информация о внедрении ESG-практик.

121. Цели и задачи, а также основные принципы деятельности Банка в области ESG формулируются в Политике в области социальной и экологической ответственности, корпоративного управления и устойчивого развития Банка.

122. 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.

123. Банк стремится к рентабельности деятельности, обеспечивает устойчивое развитие, соблюдая баланс интересов заинтересованных сторон.

Банк в ходе осуществления своей деятельности оказывает влияние или испытывает на себе влияние заинтересованных сторон. Деятельность в области устойчивого развития соответствует лучшим международным стандартам.

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 уделяют важное значение надлежащему взаимодействию с заинтересованными сторонами.

124. Банку при определении заинтересованных сторон и взаимодействии с ними используют международные стандарты определения и взаимодействия с заинтересованными сторонами.

Перечень заинтересованных сторон включает, но не ограничивается:

Группа заинтересованных сторон	Описание	Ожидание/интерес
1) Акционеры	<p>Организационно-правовой формой Банка является акционерное общество. Влияние акционеров определяется действующим законодательством Республики Казахстан и применяемой практикой корпоративного управления. Тесное взаимодействие с акционерами, соблюдение и защита их прав и законных интересов является неотъемлемым условием повышения рыночной капитализации Банка. Система взаимодействия с акционерами Банка призвана поддерживать информационную прозрачность в соответствии с лучшими мировыми практиками, расширять доступные каналы коммуникации и способствовать инвестиционной привлекательности.</p>	<p>Рентабельность вложенных инвестиций, своевременная выплата дивидендов, основного долга и вознаграждения</p>
2) Клиенты	<p>Корпоративные и розничные клиенты являются потребителями финансовых и нефинансовых продуктов и услуг Банка. От потребностей клиентов зависит устойчивость Банка, а Банк способен взаимодействовать с клиентами и способствовать их развитию и ESG-трансформации. Банк является банком для многих предприятий и организаций, которые играют значительную роль в экономической стабильности и развитии страны. С другой стороны, Банк способствует развитию крупного, среднего, малого и микробизнеса.</p>	<p>Получение высококачественных, услуг по приемлемой цене</p>
3) Работники	<p>Забота о работниках является ключевой задачей Банка, поскольку работники составляют основной актив Банка, непосредственно взаимодействуют с клиентами и формируют репутацию</p>	<p>Высокая заработная плата, хорошие условия труда, профессиональное развитие</p>

	Банка. Кроме того, работники обеспечивают реализацию стратегических целей и задач.	
4) Контрагенты	Контрагенты представляют собой цепочку поставок Банка, через которую реализуется косвенное воздействие Банка как организации.	Уменьшение затрат, юридическая помощь, повышение качества товаров и услуг
5) Органы государственной власти РК	Банк – крупный налогоплательщик, а также партнер государства в значимых государственных проектах и программах. Банк является участником реализации государственных программ, роль Банка в экономике Казахстана существенна.	Налоги, решение социальных задач, реализация государственных программ
6) Регулирующие органы	Регулирующие органы, контролирующие деятельность на рынках финансовых и нефинансовых продуктов и услуг, включая исполнение Банком регуляторных требований, задают рамки деятельности, которым Банк неукоснительно следует.	Соответствие требованиям регулятора
7) Местные сообщества и некоммерческие организации	Широкая сеть отделений Банка и распространение продуктов и услуг охватывает все регионы Казахстана. Банк активно взаимодействует с местными жителями.	Создание дополнительных рабочих мест, развитие регионов
8) СМИ	СМИ помогают отражать в медиа пространстве деятельность Банка, способствуют эффективной коммуникации с заинтересованными сторонами и распространению информации, необходимой для успешной реализации программ и проектов в области ESG и устойчивого развития.	Улучшение имиджа, узнаваемость бренда, эффективная обратная связь
9) Участники финансового рынка	Являясь финансовой компанией, Банк тесно связан с участниками финансового рынка – другими компаниями финансовой отрасли, биржами, страховыми компаниями, посредниками (консультантами, брокерами, советниками), финансовыми и ESG аналитиками. Это сотрудничество позволяет развивать практики ответственного финансирования и эффективно реализовывать потенциал финансовых организаций для содействия	Вклад в развитие экономики, инновация и социального благополучия за счет совместной реализации значимых проектов

	устойчивому развитию.	
10) Международные организации в области ESG и устойчивого развития	Международные организации и инициативы в области ESG и устойчивого развития, в том числе их представительства в Казахстане, влияют на текущую повестку, выступают партнерами и драйверами развития Банка в данной сфере.	Соблюдение международных практик и стандартов, совершенствование имиджа Банка в ESG
11) Профессиональное сообщество	Эксперты в области ESG и ответственного финансирования, а также в более узких тематических областях, привлекаются Банком при формировании и реализации собственных программ и проектов. Мнения экспертов учитываются и формируют общую повестку в области ESG и устойчивого развития в отрасли и стране.	Совершенствование ESG-подходов и практик, повышение прозрачности корпоративной отчетности, улучшение процессов корпоративного управления

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

125. 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:

Уровень взаимодействия	Методы взаимодействия
Консультации: двухстороннее взаимодействие; заинтересованные стороны отвечают на вопросы Банка и организаций	Опросы; фокус-группы; встречи с заинтересованными сторонами; публичные встречи; семинары; интервью; предоставление обратной связи посредством средств коммуникации; консультативные советы; меморандумы; публикации в СМИ
Переговоры: альтернативное урегулирование споров, публичные дебаты, эффективные коммуникации	Подготовка к переговорам, круглые столы, диалоги, дебаты, ответы на вопросы, публичные выступления, поиск компромиссных решений между партнерами
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	Интеграция вопросов взаимодействия с заинтересованными сторонами в управление, стратегию и операционную деятельность

126. 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 его 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.

Категория	Аспекты
Экономическая	Экономическая результативность; присутствие на рынках; не прямые 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 работников 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

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

127. 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 акционерами и инвесторами за 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 выбросов, отходов, и внедрения высокопроизводительных, энерго- и ресурсосберегающих технологий; 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 стремимся содействовать развитию местности, в которой осуществляем деятельность в рамках своей стратегии и в пределах имеющихся финансовых возможностей; мы продуманно и разумно принимаем решения и совершаем действия на каждом уровне, начиная от уровня должностных лиц и завершая работниками; мы стремимся внедрять инновационные технологии, направленные на бережное и ответственное использование ресурсов, повышение производительности труда; наши продукты, товары и услуги должны соответствовать стандартам здоровья и безопасности потребителей, установленным законодательством, и 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 наших акционеров, 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 Банке 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 ним со стороны акционеров 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 Банка, рассчитывая на установление и сохранение фидуциарных отношений, при которых стороны обязаны действовать по отношению друг к другу максимально честно, добросовестно, справедливо и лояльно, предпринимают 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.

128. В Банке выстраивается система 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) определение целей и КПД в области устойчивого развития, разработка плана мероприятий и определение ответственных лиц;

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

8) 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 Банка обеспечивают формирование надлежащей системы в области устойчивого развития и ее внедрение.

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

129. Банк разрабатывается планы мероприятий в области устойчивого развития посредством:

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

2) определения рисков в области устойчивого развития; риски распределяются в соответствии с тремя направлениями устойчивого развития, могут также влиять на

смежные направления и захватывать другие риски. Для определения рисков проводится анализ как внутренних, так и внешних факторов воздействия на Банк;

3) определения заинтересованных сторон и их влияния на деятельность;

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

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

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

7) реализации сформированного плана;

8) постоянного мониторинга и регулярной отчетности;

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

Устойчивое развитие рекомендуется интегрировать в:

1) систему управления;

2) стратегию развития;

3) ключевые процессы, включая управление рисками, планирование (стратегия, план развития), отчетность, управление рисками, управление человеческими ресурсами, инвестиции, операционная деятельность и другие, а также в процессы принятия решений на всех уровнях начиная от органов (общее собрание акционеров, Совет директоров, Правление), и завершая рядовыми работниками.

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

Совет директоров Банка осуществляет стратегическое руководство и контроль за внедрением устойчивого развития. Правление Банка формирует соответствующий план мероприятий.

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

В Банке на постоянной основе проводятся программы обучения и повышения квалификации. Обучение является постоянным элементом во внедрении устойчивого развития. Должностные лица Банка способствуют вовлеченности работников 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 работников.

131. 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, акционеров, инвесторов, государственных органов, местного населения, общественных организаций.

132. Банк обсуждает включение и соблюдение принципов и стандартов устойчивого развития в соответствующие контракты (соглашения, договоры) с партнерами.

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 непринятия 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

§1. Управление рисками и внутренний контроль

133. В Банке действует соответствующая требованиям правового акта о формировании системы управления рисками и внутреннего контроля для банков второго уровня, эффективно функционирующая система управления рисками и внутреннего контроля, направленная на обеспечение разумной уверенности в достижении Банком своих стратегических и операционных целей, и представляющая собой совокупность организационных политик, процедур, норм поведения и действий, методов и механизмов управления, созданных Советом директоров и Правлением Банка для обеспечения:

1) оптимального баланса между рентабельностью деятельности Банка, стратегическими целями 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.

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

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

осуществлять незамедлительное информирование руководства соответствующего уровня о любых существенных недостатках.

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

- 1) определение целей и задач системы управления рисками и внутреннего контроля;
- 2) организационную структуру системы управления рисками и внутреннего контроля с охватом всех уровней принятия решений и с учетом роли соответствующего уровня в процессе разработки, утверждения, применения и оценки системы управления рисками и внутреннего контроля;
- 3) основные требования к организации процесса управления рисками (подходы к определению рисков, порядок идентификации и оценки рисков, определение методов реагирования, 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 нормативных документах Банка закрепляется ответственность Совета директоров и Правления Банка по организации и обеспечению эффективного функционирования системы управления рисками и внутреннего контроля на консолидированной основе.

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

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

Правление:

- 1) обеспечивает разработку и внедрение утвержденных Советом директоров внутренних 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 аудиту 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 Банка распределяет полномочия, обязанности и ответственность за конкретные процедуры управления рисками и внутреннего контроля между руководителями нижеследующего уровня и/или руководителями структурных подразделений.

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

136. Организационная структура системы управления рисками и внутреннего контроля в Банке предусматривает наличие структурных подразделений, ответственных за вопросы управления рисками и контроля, к задачам которых 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 угроз и предложении по их предупреждению/нивелированию.

Руководители, курирующие функции управления рисками и контроля, не являются владельцами риска, что обеспечивает их независимость и объективность. Невозможно совмещение функций по управлению рисками и 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.

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

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 переоценка карты рисков и ее соответствие риск-аппетиту.

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

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

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

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

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

138. В Банке внедрены прозрачные принципы и подходы в области управления рисками и 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 проводится тестирование знаний.

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

По выявленным фактам нарушений при необходимости проводятся служебные расследования в соответствии с внутренними нормативными документами Банка. Банк не гарантирует направление ответа по каждому сообщению, поступившему по каналам конфиденциального информирования о нарушениях, касающихся деятельности Банка.

§2. Внутренний аудит

139. В Банке создана Служба внутреннего аудита для систематической независимой оценки надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля и практики корпоративного управления.

140. Служба внутреннего аудита осуществляет свою деятельность на основе риск-ориентированного (годового) аудиторского плана работ, утверждаемого Советом директоров Банка. Результаты аудиторских отчетов, ключевые обнаружения и соответствующие рекомендации ежеквартально выносятся на рассмотрение Совета директоров.

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

141. При осуществлении своей деятельности Служба 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 Банка для анализа степени исполнения (достижения) поставленных целей;

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

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

6) проверку эффективности и целесообразности использования ресурсов;

7) проверку обеспечения сохранности активов Банка;

8) проверку соблюдения требований законодательства Республики Казахстан, устава 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 акционеров и эффективности взаимоотношений с заинтересованными сторонами;

5) процедур раскрытия информации о деятельности Банка.

142. Банк проводит ежегодный аудит финансовой отчетности посредством привлечения независимого аудитора, который предоставляет объективное мнение заинтересованным сторонам о достоверности финансовой отчетности и ее соответствия требованиям Международного стандарта финансовой отчетности.

143. 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).

144. 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)); наличие опыта в отрасли; соблюдение аудиторской организацией международных стандартов аудита, законодательства Республики Казахстан в области аудиторской деятельности, Кодекса этики профессиональных бухгалтеров Международной федерации бухгалтеров; эффективность работы по выявлению недочетов и представлению рекомендаций по совершенствованию внутренних контролей по процессу подготовки финансовой отчетности.

145. Банк утверждает 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 работников аудиторской организации.

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

Глава 9. Принцип регулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов

§1. Регулирование корпоративных конфликтов

146. Члены Совета директоров и Правления Банка, работники Банка, выполняют свои профессиональные функции добросовестно и разумно в интересах акционеров и Банка, избегая конфликтов.

В случае наличия (возникновения) корпоративных конфликтов, участники искивают пути их решения путем переговоров в целях обеспечения эффективной защиты интересов Банка и заинтересованных сторон. При этом, должностные лица Банка своевременно сообщают Корпоративному секретарю и/или Омбудсмену о наличии (возникновении) конфликта.

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

147. Корпоративные конфликты при содействии Корпоративного секретаря и/или Омбудсмена рассматриваются Председателем Совета директоров Банка. В случае вовлечения Председателя Совета директоров в корпоративный конфликт, такие случаи рассматриваются Комитетом по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам.

Акционерам в целях предотвращения вмешательства государственных органов в операционную деятельность Банка, а также повышения ответственности Советов директоров за принимаемые решения, следует избегать избрания чрезмерного количества членов Совета директоров, являющимися представителями государственных органов.

148. 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.

149. Совет директоров утверждает и периодически пересматривает политику и правила урегулирования корпоративных конфликтов, при которых их решение будет отвечать интересам Банка и акционеров.

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

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

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

§2. Регулирование конфликта интересов

151. Конфликт интересов определяется как ситуация, при которой возникает противоречие между личной заинтересованностью должностных лиц Банка, его акционеров и (или) его работников и надлежащим исполнением ими своих должностных полномочий или имущественными и иными интересами Банка и (или) его работников и (или) клиентов, которое повлечет за собой неблагоприятные последствия для банка и (или) его клиентов.

152. Работники Банка не допускают ситуации, в которой возможно возникновение конфликта интересов, ни в отношении себя (или связанных с собой лиц), ни в отношении других.

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

153. Процедура по управлению конфликтом интересов и механизмов ее реализации, контроль исполнения, а также основные принципы предотвращения конфликта интересов, способы их выявления, оценки и разрешения закрепляются в Кодексе деловой этики Банка, утвержденном Советом директоров.

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

154. В целях соблюдения интересов заинтересованных сторон Банка 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.

155. 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 банковскую, коммерческую и иную охраняемую законом тайну, Банк в соответствии с законодательством Республики Казахстан 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.

156. Корпоративный интернет-ресурс (далее – интернет-ресурс) является структурированным, удобным для пользования навигации и содержит информацию, достаточную заинтересованным лицам для понимания деятельности Банка. Рекомендуются, чтобы информация размещалась в отдельных тематических разделах интернет-ресурса.

157. Актуализация интернет-ресурса осуществляется по мере необходимости, но не реже одного раза в неделю. В Банке на регулярной основе осуществляется контроль полноты и актуальности информации, размещенной на интернет-ресурсе, а также определяется соответствие данной информации, размещенной на казахской, русской,

английской версии интернет-ресурса. В этих целях закрепляются ответственные лица (структурное подразделение), отвечающие за полноту и актуальность информации на интернет-ресурсе.

158. Интернет-ресурс Банка содержит следующую информацию:

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

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 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 аудиторском;

12) о структуре уставного капитала, включая следующие сведения: количество и номинальная стоимость выпущенных акций, описание прав, предоставляемых акциями, количество и номинальная стоимость объявленных, но не размещенных акций, сведения о крупных акционерах, количество и доля принадлежащих им простых акций, порядок распоряжения правами собственности;

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

14) о годовом календаре корпоративных событий;

15) 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, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Казахстан;

16) о крупных сделках, включая сведения о сторонах сделки, существенных условиях сделки (предмет сделки, цена сделки), органе, принявшем решение об одобрении сделки, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Казахстан;

17) о деятельности в сфере устойчивого развития;

- 18) о размере утвержденных дивидендов;
- 19) о новостях и пресс-релизах. *(Действие пункта 158 Кодекса приостановлено до утверждения Кодекса в новой редакции в соответствии с Решением №2 Единственного акционера АО «Bereke Bank» от 12.12.2024 года).*

159. Банк готовит годовой отчет в соответствии с положениями настоящего Кодекса и лучшими практиками раскрытия информации.

Годовой отчет является структурированным документом и публикуется на казахском, русском и английском языках (при необходимости).

Годовой отчет подготавливается и размещается на интернет-ресурсе после его утверждения Общим собранием акционеров.

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

- 1) обращение Председателя Совета директоров Банка;
- 2) обращение Председателя Правления;
- 3) о Банке: общие сведения; о структуре уставного капитала; миссия; стратегия развития, результаты ее реализации; обзор рынка и положение на рынке; иные сведения в соответствии с требованиями АО «Казахстанской фондовой биржи»;
- 4) результаты финансовой и операционной деятельности за отчетный год: операционные и финансовые показатели деятельности; основные существенные события и достижения; информация о существенных сделках;
- 5) структура активов, включая дочерние организации всех уровней, 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;
- 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).

Глава 11. Взаимодействие с деловыми партнерами

161. 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.

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

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

Глава 12. Заключительные положения

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

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

166. Банк будет совершенствовать настоящий Кодекс с учетом изменений в законодательстве Республики Казахстан и появления новых стандартов корпоративного

управления в международной и национальной практике, руководствуясь интересами акционеров Банка и иных заинтересованных лиц.

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

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

169. Настоящий Кодекс вступает в силу с 01 января 2023 года