«Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі»

акционерлік қоғамының

 Басқарма отырысының хаттамасына № 62 қосымшасы

 (№34/20 хаттама) 2020 жылдың

16 шілдесі

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| \\fileserver\Brandbook\Брендбук_новый\лого_рус.png | Жоғары тұрған ішкі құжат | "Қазақстанның тұрғын үй құрылыс жинақ банкі" АҚ жарғысы |
| Ішкі құжат иесі | Корпоративтік хатшы |
| Әзірлеген | Корпоративтік хатшының м. а. - Амреева Ә. Б. |
| Бекітілген | "Бәйтерек "ҰБХ" АҚ Басқарма отырысының хаттамасы (№ 01/18)  |
| Күшіне ену күні | 12.01.2018 ж. |
| Шектеу грифі | Қызмет бабында пайдалануға арналған |

«Қазақстанның тұрғын үй құрылыс жинақ банкі»

акционерлік қоғамының
Корпоративтік басқару кодексі

Алматы қ., 2018 ж.

Мазмұны

[1-тарау. Негізгі ережелер 3](#_Toc504404398)

[2-тарау. Банк туралы ақпарат 5](#_Toc504404399)

[3-тарау. Банктің корпоративтік басқару қағидалары 5](#_Toc504404400)

[Анықтамалар және қағидалар 5](#_Toc504404401)

[4-тарау. Өкілеттіліктерді ажырату қағидасы 6](#_Toc504404402)

[5-тарау. Жалғыз акционердің құқықтары мен мүдделерін қорғау қағидасы 9](#_Toc504404403)

[1-параграф. Жалғыз акционердің құқықтарын қамтамасыз ету 9](#_Toc504404404)

[2-параграф. Дивидендтік саясат 10](#_Toc504404405)

[6-тарау. Директорлар кеңесінің және басқарманың Банкті тиімді басқару қағидасы 10](#_Toc504404406)

[1-параграф. Тиімді Директорлар кеңесі 10](#_Toc504404407)

[2-параграф. Директорлар кеңесі мүшелерінің сыйақылары 14](#_Toc504404408)

[3-параграф. Директорлар кеңесінің комитеттері 14](#_Toc504404409)

[4-параграф. Стратегиялық жоспарлау комитеті 15](#_Toc504404410)

[5-параграф. Аудит жөніндегі комитет 15](#_Toc504404411)

[6-параграф. Кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитет 16](#_Toc504404412)

[7-параграф. Тәуекелдер және ішкі бақылау комитеті 16](#_Toc504404413)

[8-параграф. Директорлар кеңесінің қызметін ұйымдастыру 16](#_Toc504404414)

[9-параграф. Директорлар кеңесінің қызметін бағалау 18](#_Toc504404415)

[10-параграф. Банктің корпоративтік хатшысы 19](#_Toc504404416)

[11-параграф. Банк омбудсмені 20](#_Toc504404417)

[12-параграф. Банктің ішкі аудит бөлімшесі 21](#_Toc504404418)

[13-параграф. Басқарма 22](#_Toc504404419)

[14-параграф. Банктің басқарма мүшелерін бағалау және оларға сыйақы беру 23](#_Toc504404420)

[7-тарау. Тұрақты даму қағидасы 23](#_Toc504404421)

[8-тарау. Тәуекелдерді, ішкі бақылау мен ішкі аудитті басқару қағидасы 29](#_Toc504404422)

[1-параграф. Тәуекелдерді және ішкі бақылауды басқару 29](#_Toc504404423)

[2-параграф. Ішкі аудит 31](#_Toc504404424)

[9-тарау. Корпоративтік жанжалдарды және мүдделер қақтығысын реттеу қағидасы 33](#_Toc504404425)

[1-параграф. Корпоративтік жанжалдарды реттеу 33](#_Toc504404426)

[2-параграф. Мүдделер қақтығысын реттеу 34](#_Toc504404427)

[10-тарау. Банк қызметі туралы ақпаратты жария етудің ашықтық және объективтілік қағидалары 34](#_Toc504404428)

[11-тарау. Іскерлік серіктестермен өзара әрекеттесу 36](#_Toc504404429)

[12-тарау. Қорытынды ережелер 36](#_Toc504404430)

**1-тарау. Негізгі ережелер**

1. «Қазақстанның тұрғын үй құрылыс жинақ банкі» АҚ (бұдан әрі – Банк) Корпоративтік басқару кодексі (бұдан әрі – Кодекс) Банк өз қызметін жүзеге асыру барысында, Банк ішінде және басқа да мүдделі тараптармен қарым-қатынас жасауда тиімділікті, ашықтықты, есеп беруді және іскерлік әдептің жоғары деңгейін қамтамасыз ету үшін басшылыққа алатын ережелер мен ұсынымдар жиынтығы болып табылады.

Бұл Кодекс Банктің корпоративтік басқаруының Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының тиісті стандарттарына сәйкестігін қамтамасыз ету мақсатында әзірленген.

2. Осы Кодекстің мақсаты – Банктің корпоративтік басқаруын жетілдіру, Банкті басқарудың ашықтығын және басқару тиімділігін қамтамасыз ету, сондай-ақ, Банктің тиісті деңгейдегі корпоративтік басқару стандарттарын ұстануға шынайы берілгендігін дәлелдеу.

Атап айтқанда:

1) Банкті басқару заңдылық қағидасын ұстанумен және жауапкершіліктің тиісті деңгейімен, өкілеттіліктерді нақты ажыратумен, есеп берудің және тиімділіктің тиісті деңгейімен бірге, Банктің құндылығын және жалғыз акционерлерге арналған басқа да пайдаларды барынша ұлғайту үшін іске асырылады;

2) ақпараттың ашылуы, ашықтық, соның ішнде, Банктегі мемлекеттік қатысуын ақтайтын мұқият бағалау, мақсаттардың ашылуы мен олардың мерзімді түре қарауын қамтамасыз етіледі;

3) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйелері тиісті түрде жұмыс істейді;

4) Банк пен бүкіл елдің ең жоғары мүдделеріне негізделген шешімдерден ерекшеленетін шешімдерге әкеліп соқтыруы мүмкін мүдделер қайшылығының пайда болу тәуекелін төмендету.

3. Осы Кодекс Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасының ережелеріне сәйкес, сондай-ақ, Қазақстанда және бүкіл әлемде дамып келе жатқан корпоративтік басқарудың тәжірибесін есепке ала отырып құрастырылған[[1]](#footnote-1).

4. Банк өз қызметінде Кодекстің ережелерін қатаң ұстануы тиіс. Сәйкессіздік жағдайында, жылдық есепте әр ереженің сақталмау себептері туралы түсініктеме беріп, корпоративтік басқаруға мерзімді түрде (екі жылда, кем дегенде, бір рет) бағалануын (қажет болған жағдайда, тәуелсіз бағалануын) жүргізіп, тиісті нәтижелерін Банктің интернет ресурсында орналастыру керек.

5. Банктің лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері осы Кодекспен ескерілген, соның ішінде Банкпен жасасқан тиісті шарттар негізіндегі міндеттемелерді қабылдайды және Банкте оның ережелерін сақтауға міндеттенеді.

6. Банк тарапынан осы Кодекстің орындалуын бақылау Банктің Директорлар кеңесіне жүктеледі. Корпоративтік хатшы мониторинг жүргізіп, Банктің Директорлар кеңесі мен атқарушы органын осы Кодексті тиісті түрде сақтау мәселелері бойынша кеңес береді және жыл сайынғы негізде оның қағидалары мен ережелерінің сақталуы/сақталмауы туралы есеп дайындайды. Бұдан кейін осы есеп Директорлар кеңесінің тиісті комитетінің қарауына шығарылып, Директорлар кеңесі тарапынан бекіледі және Банктің жылдық есебінің құрамына қосылады.

7. Осы Кодекстің ережелерін сақтамау жағдайлары Директорлар кеңесінің тиісті комитетінің және Директорлар кеңесінің отырыстарында қаралып, онда Банктегі корпоративтік басқаруды бұдан әрі жетілдіруге бағытталған тиісті шешімдер қабылданады.

8. Осы Кодексте келесі негізгі ұғымдар қолданылады:

1) жалғыз акционер – Банктің мемлекеттік акциялар пакетін иелену және пайдалану құқығын жүзеге асыратын «Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы (бұдан әрі – Холдинг);

2) лауазымды тұлға – Директорлар кеңесінің, атқарушы органның мүшесі;

3) мүдделі тараптар – ықпал ететін немесе заңнама нормалары, жасалған шарттар (келісімшарттар) себепті немесе жанама (сырттай) түрде Банк қызметінің, Банк өнімдерінің немесе қызметтерінің және онымен байланысқан әрекеттерінің ықпалында бола алатын жеке тұлғалар, заңды тұлғалар, жеке немесе заңды тұлғалар топтары; акционерлер, жұмыскерлер, клиенттер, жеткізушілер, мемлекеттік органдар, облигация ұстаушылары, кредиторлар, инвесторлар, қоғамдық ұйымдар, Банк қызметі жүзеге асырылатын өңірлер халқы мүдделі тұлғалардың негізгі өкілдері болып табылады;

4) институциялық инвестор – Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес, өзі тартқан ақшаны бағалы қағаздарға және басқа да қаржы құралдарына инвестициялайтын заңды тұлға;

5) корпоративтік оқиғалар – Қазақстан Республикасы «Акционерлік қоғамдар туралы», «Бухгалтерлiк есеп пен қаржылық есептiлiк туралы» және «Бағалы қағаздар нарығы туралы» заңдарымен, сондай-ақ, Банк жарғысымен айқындалған Банктің жалғыз акционердің және инвесторларының мүдделерін қозғайтын, Банк қызметіне айтарлықтай әсер ететін оқиғалар;

6) корпоративтік жанжал – Банк органдары, Директорлар кеңесі мүшелері мен атқарушы органы, ішкі аудит бөлімшесінің жетекшісі, корпоративтік хатшысы, басты комплаенс-контролер арасындағы пікір қайшылығы немесе дау-дамай;

7) қызметтің негізгі көрсеткіштері (индикаторлары) (бұдан әрі – ҚНК) – Банк қызметінің, өз қызметтерінің тиімділігін бағалауға мүмкіндік беретін Банктің лауазымды тұлғалар және Банк жұмыскерлері қызметтерінің тиімділік деңгейін сипаттайтын көрсеткіштер. ҚНК Банктің даму стратегиясында және/немесе даму жоспарында Банк үшін бекітілетін, не болмаса Банктің әрбір жұмыскері үшін сараланған түрде бекітілетін және олардың жоспарланатын және есептік кезеңдеріндегі қызметтерінің нәтижелеріне сәйкес келетін сандық мәні бар;

8) тәуелсіз директор – Банктің үлестес тұлғасы болып табылмайтын және оның Директорлар кеңесіне сайлану алдындағы (оның Банктің тәуелсіз директоры лауазымында болу жағдайын қоспағанда) үш жыл ішінде Банктің үлестес тұлғасы болып табылмаған, Банктің үлестес тұлғаларына қатысты үлестес тұлға болып табылмайтын; осы Банктің үлестес тұлғалары болып табылатын Банктің лауазымды тұлғаларға бағыныштылықпен байланыспаған және оның Директорлар кеңесіне сайлану алдындағы үш жыл ішінде осы тұлғаларға бағыныштылықпен байланыспаған; мемлекеттік қызметші болып табылмайтын; Банк органдарының отырыстарында акционердің өкілі болып табылмайтын және оның Директорлар кеңесіне сайлану алдындағы үш жыл ішінде акционердің өкілі болып табылмаған; аудиторлық ұйым құрамында жұмыс істейтін аудитор ретінде Банк аудитіне қатыспайтын, және оның Директорлар кеңесіне сайлану алдындағы үш жыл ішінде осындай аудитке қатыспаған Директорлар кеңесінің мүшесі;

9) омбудсмен – қызметі оған жүгінген Банк жұмыскерлеріне кеңес беру, әлеуметтік-еңбек сипатындағы еңбек дауларын, жанжалдарды, проблемалық мәселелерді, сондай-ақ, Банк жұмыскерлерінің іскерлік әдеп қағидаларын сақтауындағы проблемалық мәселелерді шешуде көмек көрсету болып табылатын, Банктің Директорлар кеңесімен тағайындалатын тұлға;

10) серіктестер – жеткізушілер мен мердігерлер, бірлескен жобалардағы серіктестер;

11) даму жоспары – Директорлар кеңесі тарапынан бекітілетін бес жылдық мерзімге Банк қызметінің негізгі бағыттарын, оның қаржы-шаруашылық қызметінің көрсеткіштері мен қызметінің негізгі көрсеткіштерін айқындайтын құжат;

12) Басқарма – алқалы түрде әрекет ететін Банктің атқарушы органы;

13) Директорлар кеңесі – Қазақстан Республикасы «Акционерлік қоғамдар туралы» заңымен және/немесе Банк жарғысымен жалғыз акционердің айырықша құзыреттілігіне жататын мәселелерді шешуді қоспағанда, Банктің қызметіне жалпы басқаруды жүзеге асыратын Банктегі басқару органы;

14) даму стратегиясы – Банктің Директорлар кеңесі тарапынан бекітілетін он жылдық мерзімге Банк қызметінің миссиясын, ұстанымын, стратегиялық мақсаттарын, міндеттері мен негізгі көрсеткіштерін айқындайтын және дәлелдейтін құжат;

15) тұрақты даму – бұл Банк өз қызметінің қоршаған ортаға, экономикаға, қоғамға деген ықпалын басқаратын және мүдделі тараптар мүдделерінің сақталуын ескеріп, шешім қабылдайтын даму. Тұрақты даму келешек ұрпақтың өз қажеттіліктерін қанағаттандыру мүмкіндігінен айырмайтын, қазіргі ұрпақтың қажеттіліктеріне жауап беруі тиіс;

16) фидуциарлық міндеттемелер – басқа тұлғаның пайдасына өзінің кәсіби қызметін жүзеге асыратын қандай да бір тұлға тарапынан қабылданатын міндеттемелер. Екі негізгі фидуциарлық міндеті бар: адалдық пен и ақылдылық. Адалдық міндеті – мүдделер қақтығысы орын алған жағдайда, адалдық міндетінің субъектісі Банктің мүддесінде ғана әрекет етуі тиіс. Өз кезегінде, ақылдылық міндеті, әдетте, осы жағдайда талап етілетін дағдыларды, білім мен ептіліктерді қолдануда байқалады.

Банкке қатысты фидуциарлық міндеттемелермен байланысқан субъектілерге Банктің басқару органдарының мүшелері, оның жұмыскерлері, жалғыз акционер, сондай-ақ, басқа да мүдделі тараптар жатады. Мысалы, Банктің басқару органдары мүшелерінің, жұмыскерлерінің, сондай-ақ, жалғыз акционердің Банктің бизнес-мүмкіндіктерін тек өз мүдделеріне орай пайдалануға құқықтары жоқ. Керісінше болған жағдайда, бұл Банкке қатысты адалдық міндетінің бұзылуын білдіретін болады;

17) Банк – өз қызметін Қазақстан Республикасының Конституциясына, Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексіне, Қазақстан Республикасының «Қазақстан Республикасындағы банктер және банк қызметі туралы», «Акционерлік қоғамдар», «Қазақстан Республикасындағы тұрғын үй құрылыс жинақтары туралы» заңдарына және Қазақстан Республикасындағы басқа да нормативтік құқықтық актілеріне, сондай-ақ, Банк жарғысына сәйкес жүзеге асыратын заңды тұлға.

18) Мемлекеттік басқарудың тиісті саласын (аясын) басқару жөніндегі уәкілетті орган (бұдан әрі – тиісті саланың уәкілетті органы) – Холдинг акцияларының мемлекеттік пакетін иелену және пайдалану құқығы берілген орталық атқарушы органдар, жергілікті атқарушы органдар немесе олардың ведомстволары, сондай-ақ мемлекеттік мүлік және жекешелендіру комитеті немесе Мемлекеттік мүлік туралы Заңға сәйкес акционердің оған қатысты функцияларын жүзеге асыратын оның аумақтық бөлімшелері; *8-тармақтың 18) тармақшасы Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. шешіміне сәйкес толықтырылды (№61/19 хаттама).*

9. Осы Кодексте қолданылатын, бірақ айқындалмаған терминдер Қазақстан Республикасының заңнамасында, Банк жарғысында пайдаланылатын мағынада пайдаланылады. *9-тармақ Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. шешіміне сәйкес өзгертілді (№61/19 хаттама).*

9-1. Банк корпоративтік басқаруды үш жылда кемінде бір рет тәуелсіз бағалауды жүргізеді, оның нәтижелерін Банктің интернет-ресурсында орналастырады. *9-1-тармақ Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. (№61/19 хаттама) шешімімен толықтырылды*

 2-тарау. **Банк туралы ақпарат**

10. Банк Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2003 жылғы 16 сәуірдегі № 364 «Тұрғын үй құрылыс жинақ банкін құру туралы» қаулысына, Қазақстан Республикасының «Қазақстан Республикасындағы тұрғын үй құрылыс жинақтары туралы», «Қазақстан Республикасындағы банктер мен банктік қызмет туралы», «Акционерлік қоғамдар туралы» заңдарына сәйкес, акционерлік қоғам түрінде, Банктің жарғылық капиталына мемлекеттің 100% (жүз пайыздық) қатысумен құрылды және Қазақстан Республикасының бірыңғай банктік жүйесіне кіреді.

Банкті құрудағы мақсат – Қазақстан Республикасында тұрғын үй құрылыс жинақ ақшасы жүйесін дамыту.

Банктің құрылтайшысы болып Қазақстан Республикасы Қаржы министрлігінің Мемлекеттік мүлік және жекешелендіру комитетімен ұсынылған Қазақстан Республикасының Үкіметі табылады.

Банктің миссиясы – әрбір салымшыны өз баспанамен қамтамасыз ету.

Банктің ұстанымы – тұрғын үй құрылысы жинақ ақшасы жүйесінің қағидаларын Қазақстан Республикасының бүкіл аумағында іске асыратын, әлеуметтік мемлекеттік бағдарламаларды іске асыруда қатысатын, халықтың көпшілігін баспанамен қамтамасыз ету үшін тұрғын үй құрылысының дамуына көмек көрсететін, клиентке бағытталған, әлеуметтік тұрғыдан маңызды банк.

Банктің қаржы-шаруашылық қызметі оның мүліктік, экономикалық, қаржылық және шаруашылық дербестігі негізінде жүзеге асырылады.

Банктің негізгі мақсаты – тұрғын үй жағдайларын жақсарту үшін сапалы банк қызметтерін ұсыну.

Банк қызметінің мақсаты – бос қаражатты тиімді пайдалану негізінде пайда табу, банк қызметтерін көрсету, жеке және заңды тұлғаларға банктік қызмет көрсету, және аталған әрекеттерді орындау үшін Банктің тиісті лицензиялары бар.

Банк өз қызметінің негізі ретінде келесі құндылықтарды басшылыққа алады:

1. жауапкершілік: ниеттер мен әрекеттерге арналған;
2. кәсібилік: кәсіби қызмет міндеттерін орындауға жоғары дайындық;
3. топ: бірлескен қызметтен жоғары нәтижелерге қол жеткізу үшін ынтымақтастық;
4. адалдық: банк ішіндегі және өз серіктестеріне адалдық;
5. әлеуметтік жауапкершілік: банк қызметінің қоғамдық саланың мүдделі тараптарына ықпалы үшін жауапкершілік.

*10-тармақтың тоғызыншы бөлігі Жалғыз акционердің 25.12.2019 жылғы шешіміне сәйкес өзгертілді (№61/19 хаттама).*

**3-тарау. Банктің корпоративтік басқару** қағида**лары**

**Анықтамалар және қағидалар**

11. Корпоративтік басқару деп Банктің қызметіне бақылау жасауды және басқаруды қамтамасыз ететін және жалғыз акционердің, Директорлар кеңесінің, басқарманың, Банктің басқа да органдарының және жалғыз акционердің мүддесіне орай мүдделі адамдардың арасындағы қарым-қатынастарды қоса алғандағы үдерістердің жиынтығын атаймыз. Сонымен қатар, корпоративтік басқару Банктің құрылымын айқындайды. Оның көмегімен қызмет мақсаттары, осы мақсаттарға қол жеткізу тәсілдері белгіленіп, сондай-ақ, қызмет нәтижелеріне мониторинг пен бағалау жүргізіледі.

12. Банк корпоративтік басқаруды Банк қызметінің тиімділігін арттыру, ашықтықты және есеп беруді қамтамасыз ету, оның абырой-беделін нығайту және оның тарапынан капиталды тартуға кететін шығыстарды төмендету құралы ретінде қарастырады. Банк корпоративтік басқарудың тиісті жүйесін Қазақстан Республикасындағы заңнаманың жоғарылығын қамтамасыз етудегі өзінің қосқан үлесі және Банктің заманауи экономикадағы және жалпы қоғамдағы орнын анықтайтын фактор ретінде қарастырады. Корпоративтік басқару жүйесі Банк органдары, лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері арасындағы өкілеттіктер мен жауапкершіліктің нақты ажыратылуын ескереді.

13. Банктің корпоративтік басқаруы әділдік, адалдық, жауапкершілік, ашықтық, кәсіптілік пен құзыреттілік негізінде құрылады. Корпоративтік басқарудың тиімді құрылымы Банк қызметіне мүдделілік танытатын барлық тұлғалардың құқықтары мен мүдделерін құрметтеуді ұйғарып, Банктің қызметті табысты жүргізуіне септігін тигізеді. Банк өз қызметін жүзеге асыратын нарықта дәлелсіз артықшылықтарды құру мен бәсекелестікті бұрмалау мақсатында, корпоративтік басқаруды қолданбаған жөн.

14. Осы Кодекстің негізін құрайтын қағидаларға келесілер жатады:

1. өкілеттіліктерді ажырату қағидасы;

 2) Банктің жалғыз акционерінің Қазақстан Республикасының азаматтық және банктік заңнамасына, Қазақстан Республикасының акционерлік қоғамдар туралы заңнамасына сәйкес кһзделген құқықтары мен мүдделерін қорғау қағидасы және осы құқықтар мен мүдделердің іске асырылуын қолдау; *14-тармақтың 2) тармақшасы Жалғыз акционердің 07.10.2020 жылғы шешіміне (№47/20 хаттама) сәйкес баяндалған;*

1. Директорлар кеңесінің және басқарманың Банкті тиімді басқару қағидасы;
2. тұрақты даму қағидасы;
3. тәуекелдерді, ішкі бақылау мен ішкі аудитті басқару қағидасы;
4. корпоративтік жанжалдарды және мүдделер қақтығысын реттеу қағидасы;
5. Банк қызметі туралы ақпаратты Қазақстан Республикасының банктік заңнамасына, Қазақстан Республикасының қаржы нарығы мен қаржы ұйымдарын мемлекеттік реттеу, бақылау және қадағалау туралы заңнамасына, Қазақстан Республикасының валюталық реттеу және валюталық бақылау туралы, төлемдер және төлем жүйелері туралы, бағалы қағаздар нарығы туралы, қылмыстық жолмен алынған кірістерді заңдастыруға (жылыстатуға) және терроризмді қаржыландыруға қарсы іс-қимыл туралы, акционерлік қоғамдар туралы заңнамаға сәйкес Банк қызметі туралы ақпараттың уақтылы және шынайы ашылуын қамтамасыз ету қағидасы *14-тармақтың 7) тармақшасы Жалғыз акционердің 07.10.2020 жылғы шешіміне (№ 47/20 хаттама) сәйкес толықтырылды;*
6. Банк қызметінің масштабы мен сипатының оның құрылымына, тәуекелдер профиліне, Банктің бизнес-моделіне сәйкестік қағидасы; *14-тармақтың 8) тармақшасы Жалғыз акционердің 07.10.2020 жылғы шешіміне (№ 47/20 хаттама) сәйкес толықтырылды;*
7. Банктің Директорлар кеңесі мүшелерінің Банк қызметі туралы толық, өзекті және уақтылы ақпарат алу үшін өз міндеттерін орындауына қол жеткізу қағидасы. *14-тармақтың 9) тармақшасы Жалғыз акционердің 07.102020 ж. шешіміне (№ 47/20 хаттама) сәйкес толықтырылды.*

15. Банктің корпоративтік басқару құрылымы аясында Банк органдары арасындағы міндеттердің бөлінуін нақты белгілеп, корпоративтік басқару үдерістерінің жүйелігі мен бірізділігін қамтамасыз ету ұсынылады.

16. Кодексте баяндалған корпоративтік басқару қағидаларын ұстану Банк қызметінің объективті түрде талдауын жүргізу үшін және талдаушылардан, қаржылық кеңесшілерден, және, қажет болған жағдайда, рейтингілік агенттіктерден тиісті ұсынымдарды алу үшін тиімді әдіс-тәсілдерді жасауда көмек көрсетуді талап етеді.

.

4-тарау. Өкілеттіліктерді ажырату қағидасы

17. Жалғыз акционердің, Директорлар кеңесінің және басқарманың құқықтары, міндеттері мен құзыреті Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына, құрылтай құжаттарына сәйкес айқындалады және оларда бекітіледі.

18. Холдинг Банктің жалғыз акционері ретіндегі өз өкілеттіктерін және жалғыз акционердің мүдделеріне ықпал етпейтін мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында мемлекеттік функцияларды[[2]](#footnote-2) орындауға байланысты өкілеттіктерді шектейді. Холдинг банк қызметінің залалсыздығын қамтамасыз ету және Банк қатысатын мемлекеттік және үкіметтік бағдарламаларды іске асыру мақсатында Банктің жалғыз акционерінің функцияларын жүзеге асырады. *18-тармақ Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж.шешіміне сәйкес өзгертілді (№61/19 хаттама).*

19. Банк өз қызметін өзінің негізгі (бейінді) қызметі шеңберінде жүзеге асырады. Қызметтің жаңа түрлерін жүзеге асыруға Қазақстан Республикасы "Қазақстан Республикасындағы банктер және банк қызметі туралы", "Қазақстан Республикасындағы тұрғын үй құрылысы жинақ ақшасы туралы" заңдарының, Қазақстан Республикасының Кәсіпкерлік кодексінің, банк Жарғысының талаптарына сәйкес келген жағдайда жол беріледі. *19-тармақ Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. шешіміне сәйкес өзгертілді (№61/19 хаттама).*

20. Банкте активтердің оңтайлы құрылымын құру керек, олар өз активтерінің құрылымын және олардың ұйымдық-құқықтық нысандарын барынша жеңілдетуге ұмтылуы тиіс.

Жаңа ұйымдарды құру кезінде басым ұйымдық-құқықтық нысан жауапкершілігі шектеулі серіктестік болып табылады.

Инвестициялық жобаларды және әлеуметтік-экономикалық міндеттерді іске асыруға бюджеттен тыс инвестицияларды тарту жөніндегі қаржылық операцияларды іске асыру жолымен мемлекет активтерінің ұлғаюы мүмкін өндірістік-қаржы компаниялары акционерлік қоғам нысанында құрылады.

Жауапкершілігі шектеулі серіктестік нысанында ұйым құрған кезде қатысушы (қатысушылар) байқау кеңестерін құру қажеттілігі және оның құрамына тәуелсіз мүшелерді сайлау орындылығы, сондай-ақ құрылатын ұйым қызметінің ауқымы мен ерекшелігіне қарай тексеру комиссиясын (тексерушіні) сайлау туралы шешімді дербес қабылдайды. *20-тармақ Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж.шешіміне сәйкес өзгертілді (№61/19 хаттама)*

21. Жалғыз акционер ретіндегі Холдинг Қазақстан Республикасының заңнамалық актілерінде, Банк жарғысымен және Директорлар кеңесіндегі өкілдермен ескерілген жалғыз акционердің өкілеттіліктерін іске асыру арқылы ғана Банкті басқаруға қатысады.

22. Холдинг Банктің жалғыз акционері ретінде банкке толық операциялық дербестік береді және Қазақстан Республикасының заңнамасында, Қазақстан Республикасы Президентінің және Қазақстан Республикасы Үкіметінің актілерінде және тапсырмаларында көзделген жағдайларды қоспағанда, Банктің операциялық (ағымдағы) және инвестициялық қызметіне араласпайды. *22-тармақ Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. (№61/19 хаттама) шешімімен толықтырылды.*

23. Банктің негізгі міндеттерінің бірі Қазақстан Республикасының белгілі бір салаларын дамыту бойынша мемлекеттік саясатын іске асыру немесе іске асыруда көмектесу болып табылатын жағдайлардан басқа, Банк, жалғыз акционер мен мүдделі тұлғалар арасында жасалатын мәмілелер мен қарым-қатынастар, әдетте, Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасы аясында кәдімгі коммерциялық негізде жүзеге асырылады.

Қазақстан Республикасының заңнамасымен ескерілген жағдайлардан басқа, Банк жалпы заңдарды, салықтық нормалар мен ережелерді қолданудан босатылмайды.

24. Банк қызметі борышкерлік және үлестік қаржыға қатысты нарық шарттарына жауап беруі тиіс, атап айтқанда:

1) Банктің негізгі міндеттерінің бірі Қазақстан Республикасының белгілі бір салаларын дамыту бойынша мемлекеттік саясатын іске асыру немесе іске асыруда көмектесу болып табылатын жағдайлардан басқа, Банктің барлық нарық қатысушыларымен (соның ішінде қаржылық және қаржылық емес ұйымдармен) жасалған қарым-қатынастары коммерциялық негізге ғана сүйенуі тиіс;

2) мемлекеттік қаржыландыру көздеріне шектеулі қолжетімділігіне байланысты, мемлекеттік қаражат бөлігінің орнын алмастыру мақсатында, Банк баламалы қаржыландыру көздерін қарастыруға тырысатын болады;

3) Банктің қаржы-шаруашылық қызметінен оның зиянсыздығы талап етіледі.

*24-тармақтың 3) тармақшасы Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж.шешіміне сәйкес өзгертілген (№61/19 хаттама).*

25. Банк тапсырыс беруші ретінде сатып алуларға қатысқан кезде, қолданылған рәсімдер бәсекеге қабілетті, ашық (құпиялылық қағидасын ескерумен) және кемсітпейтін сипатта болуы тиіс.

26. Жалғыз акционер ретіндегі Холдингтің және Банк арасындағы өзара қарым-қатынасы (өзара әрекеттесуі) тиісті корпоративтік басқару қағидаларына сәйкес Директорлар кеңесі және/немесе басқарма арқылы жүзеге асырылуы тиіс. Банктің Директорлар кеңесі төрағасы мен Банк басқармасының төрағасының рөлі және функциясы нақты ажыратылып, олар Банктің ішкі құжаттарында бекітілді.

Оған қоса, Банк жалғыз акционер ретіндегі Холдингке және Директорлар кеңесіне Қазақстан Республикасының заңнамалық актілеріне және Банктің жарғысына сәйкес Банктің қызметі туралы бүкіл қажетті ақпаратты ашып, барлық мүдделі тұлғалар алдында Банк пен ұйымдар қызметінің ашықтылығын қамтамасыз етеді.

Холдинг жыл сайын Банктің Директорлар кеңесінің төрағасына және Холдингтің өкілдеріне Банктің директорлар Кеңесіндегі (байқау кеңесінде) жалғыз акционердің алдағы қаржы жылына арналған күтуін жібереді. *26-тармақтың үшінші абзацы Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. (№61/19 хаттама) шешімімен толықтырылды.*

27. Банктің корпоративтік басқару жүйесі:

1) жалғыз акционер;

2) Директорлар кеңесі;

3) басқарма;

4) мүдделі тұлғалар;

5) жарғыға сәйкес айқындалатын басқа да органдар арасындағы өзара қарым-қатынасты ескереді.

Соның ішінде, корпоративтік басқару жүйесі:

1) мәселелерді қарастыру мен шешімдерді қабылдау тәртібінің сатысын сақтауды;

2) органдар, лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер арасындағы өкілеттіліктер мен жауапкершіліктің нақты ажыратылуын;

3) Банк органдары тарапынан шешімдердің уақытында әрі сапалы түрде қабылдауын;

4) Банк қызметіндегі үдерістердің тиімділігін;

5) заңнамаға, осы Кодекске және Банктің ішкі құжаттарына сәйкестікті қамтамасыз етуі тиіс.

Банк органдар мен құрылымдық бөлімшелер туралы ережелерді (осындай Банк жарғысымен ескерілмеген жағдайда), сондай-ақ, тиісті позицияларға арналған лауазымдық нұсқаулықтарды бекітеді. Осы құжаттардың ережелерін сақтау корпоративтік басқару үдерістерінің жүйелігі мен бірізділігін қамтамасыз етеді.

28. Банктің даму стратегиялары мен жоспарларының жеткілікті кеудемсоқтығы мен шынайылығын қамтамасыз ету үшін, Банк органдарына ынтымақтастық түрінде өзара әрекеттесуге кеңес беріледі.

Банк және оның лауазымды тұлғалары Қазақстан Республикасының заңнамасында және ішкі құжаттарда белгіленген тәртіппен банк қызметінің шығынсыздығына қол жеткізгені және қабылданатын шешімдер мен іс-әрекеттер/әрекетсіздік үшін жауапты болады. *28-тармақтың екінші абзацы Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. (№61/19 хаттама) шешіміне сәйкес өзгертілді.*

29. Банктің даму стратегиялары мен жоспарларының жеткілікті кеудемсоқтығы мен шынайылығын қамтамасыз ету үшін, Банк органдарына ынтымақтастық түрінде өзара әрекеттесуге кеңес беріледі.

Банк пен оның лауазымды тұлғалары Қазақстан Республикасы заңнамасымен және ішкі құжаттармен белгіленген тәртіппен Банк қызметінің пайдалылығына қол жеткізу және шешімдері мен әрекеті/әрекетсіздігі үшін жауап береді.

29. Банктің әрбір салымшының жеке баспанасының қажеттілігін қамтамасыз ету бойынша өз миссиясын іске асыру аясындағы негізгі міндеттерінің бірі тұрғын үй құрылыс жинақ ақшасы жүйесін көпшілік арасында тарату, өнімдерді/қызметтерді, сату/қызмет көрсету арналарын жетілдіру болып табылады.

Барлық қабылданатын шешімдер мен әрекеттер даму стратегиясына және/немесе даму жоспарына сәйкес келуі тиіс.

Банк алдында қойылған мақсаттарға қол жеткізу мақсатында, Банк қызметтің негізгі көрсеткіштері (ҚНК) кіретін даму стратегиясын және/немесе даму жоспарын құрастырып жатыр.

Банк пен басқарма қызметінің тиімділігін бағалаудың негізгі элементі ҚНК жүйесі болып табылады.

Жыл сайынғы негізде басқарма мүшелерінің ҚНК қол жеткізуді бағалау жүзеге асырылады. Бұл бағалау басқарма төрағасының және мүшелерінің сыйақысына әсер етіп, оларды қайта сайлау кезінде назарға алынып, сондай-ақ, оларды қызмет етіп жатқан лауазымдардан мерзімінен бұрын алып тастаудың негіздемесі бола алады.

Банк Холдингпен бекітілген даму стратегияларын және/немесе даму жоспарларын құрастыру мен бекітудің, сондай-ақ, олардың іске асырға мониторинг жүргізу мен бағалаудың бірыңғай ережелерін басшылыққа алады.

Басқарма Банктің даму стратегиясының, даму жоспарының және Банк ҚНК орындалуына мониторинг жүргізеді.

Банктің атқарушы органы банктің директорлар Кеңесі бекіткен банктің Даму стратегиясы мен жоспарының орындалуын қамтамасыз етеді. *29-тармақтың соңғы абзацы Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. (№61/19 хаттама) шешіміне сәйкес толықтырылды.*

30. Директорлар кеңесі Банк қызметінің басқару тиімділігін, тұрақты дамуын және табыстылығын қамтамасыз етеді. Банктегі тиімді басқарудың нәтижелері операциялық тиімділігін ұлғайту, есептіліктің сапасын жақсарту, корпоративтік мәдениет пен әдептің жақсартылған стандарттары, үлкен ашықтық пен айқындық, тәуекелдерді төмендету, ішкі бақылаудың тиісті жүйесі болып табылады.

Банктегі корпоративтік басқару жүйесі:

1) басқарудың нақты жүйесінің, өкілеттіктер мен шешімдер қабылдау үдерісінің болуы, функциялар мен үдерістердің қайталануының болмауы;

2) бірыңғай стандарттар, саясат пен үдерістер, оның ішінде Холдинг бекіткен жоспарлауға, мониторингке және бақылауға, нәтижелілікті бағалауға және түзету іс-қимылдарын қолдануға бірыңғай тәсілдерді айқындау бөлігінде;

3) банк қызметіне қатысты сапалы ақпаратқа қол жеткізу;

4) банк тәуекелдерін тиісінше басқару. *30-тармақ Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж.шешіміне сәйкес өзгертілді (№61/19 хаттама).*

31. Банктегі корпоративтік басқару жүйесі мен шешімдерді қабылдау үдерісі Банктің жарғысында және Банктің басқа да ішкі құжаттарында реттеледі.

**5-тарау. Жалғыз акционердің құқықтары мен мүдделерін қорғау қағидасы**

32. Жалғыз акционердің құқықтарын сақтау Банкке инвестициялар тарту үшін негізгі шарт болып табылады. Осыған байланысты, банктегі корпоративтік басқару Жалғыз акционердің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғауды, құрметтеуді қамтамасыз етуге негізделеді және банктің тиімді қызметіне ықпал етуге және қызметтің шығынсыздығына қол жеткізуге бағытталған. *32-тармақ Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж.шешіміне сәйкес өзгертілді (№61/19 хаттама).*

**1-параграф. Жалғыз акционердің құқықтарын қамтамасыз ету**

33. Банк белгіленген тәртіппен жалғыз акционер құқықтарының іске асырылуын, соның ішінде:

1) акцияларды иелену, оларды пайдалану және оларға иелік ету құқығын;

2) «Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасының заңымен және/немесе Банк жарғысымен ескерілген тәртіппен Банкті басқаруға қатысу және Директорлар кеңесін сайлау құқығын;

3) Банктің кіріс үлестерін (дивидендтерді) алу құқығын;

4) Банкті тарату кезінде оның активтеріндегі үлестерін алу құқығын;

5) Банк қызметі туралы ақпарат алу, соның ішінде Банктің жалғыз акционерімен немесе Банк жарғысымен белгіленген тәртіппен Банктің қаржылық есептілігімен танысу құқығын;

6) Банктің қызметіне қатысты Банкке жазбаша сауалмен жүгіну және Банк жарғысымен белгіленген мерзімде дәлелді әрі толық жауаптарын алу құқығын;

7) бағалы қағаздарды иелену құқығын растайтын Банк тіркеушісінен немесе номиналды ұстаушысынан үзінді көшірмені алу құқығын;

8) Банк органдары тарапынан қабылданған шешімдерге соттық тәртіпте қарсылық білдіру құқығын;

9) Қазақстан Республикасының «Акционерлік қоғамдар туралы» заңының 63 және 74 баптарымен ескерілген жағдайларда, Банкке оның лауазымды тұлғалары тарапынан келтірілген залалдарды Банкке өтеу және Банктің лауазымды тұлғалары және/немесе олардың үлестес тұлғаларымен үлкен мәмілелерді жасау және/немесе жасалуында мүдделілік бар мәмілелерді жасау туралы шешім қабылдау нәтижесінде алынған кірісті (пайданы) аталған тұлғалармен Банкке қайтару туралы талабымен өз атынан соттық органдарға жүгіну құқығын;

10) Қазақстан Республикасының заңнамалық актілерімен ескерілген жағдайлардан басқа, Қазақстан Республикасының «Акционерлік қоғамдар туралы» заңымен белгіленген тәртіпте Банктің акцияларын немесе Банктің акцияларына конвертацияланатын басқа да бағалы қағаздарды басым түрде сатып алу құқығын;

11) Қазақстан Республикасының «Акционерлік қоғамдар туралы» заңымен белгіленген тәртіпте Банк акциялары санының өзгеруі немесе түрлерінің өзгеруі туралы шешімді қабылдау құқығын қамтамасыз етеді.

34. Банкте Қазақстан Республикасының заңнамасымен және Банк жарғысымен жалғыз акционердің құзыреттілігіне жатқызылған мәселелер бойынша шешімдер жалғыз акционермен жеке дара қабылданып, жазбаша түрде рәсімделеді.

Жалғыз акционер жылдық қызметтің қорытындысын жасау және өз құзыреттілігінің мәселелері бойынша шешімдерді қабылдау үшін Директорлар кеңесімен және басқармамен отырыстар өткізе алады. Сонымен қатар, жалғыз акционер өз құзыреттілігі аясында Банктің қызмет мәселелерін талқылау үшін жыл ішінде Директорлар кеңесінің төрағасымен жүйелі кездесулерді де өткізе алады.

35. Банк жалғыз акционердің назарына жарғыда және Банктің ішкі құжаттарында көзделген тәртіппен жалғыз акционердің мүдделерін қозғайтын өз қызметі туралы ақпаратты уақтылы және толық көлемде жеткізеді. *35-тармақтың екінші абзацы Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. (№61/19 хаттама) шешіміне сәйкес алынып тасталды.*

36. Банк Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына сәйкес жалғыз акционерді оның қаржы-шаруашылық қызметі мен оның нәтижелері туралы сенімді ақпаратпен қамтамасыз етеді. Бұл мәмілелерге, соның ішінде барынша дәлелді әрі ашық болуы тиіс акционерлік капитал (акциялар) саласындағы мәмілелерге қатысты болады. Банк қызметін жүзеге асыру кезінде мемлекеттік саясатты іске асыру бойынша тапсырмаларды негізгі коммерциялық қызметпен қоса атқару жағдайында, бұл мақсаттар ашылып, мүдделі тараптарға хабарланатын болады.

Банк мүдделілігі бар мәмілелер санын шектеуге ұмтылады. Мұндай мәмілелер жасалған жағдайда банк заңнамада, жарғыда және Банктің ішкі құжаттарында көзделген ақпаратты ашады. *36-тармақтың бірінші абзацы Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. (№61/19 хаттама) шешіміне сәйкес өзгертілді.*

2-параграф. Дивидендтік саясат

37. Жалғыз акционердің дивидендтерді төлеу шарты мен тәртібіне қатысты ақпаратқа рұқсаты болуы тиіс, сондай-ақ, ол дивидендтерді төлеу кезінде Банктің қаржылық жағдайы туралы сенімді ақпаратпен қамтамасыз етілуі тиіс. Бұл мақсаттарда Банк жалғыз акционер тарапынан бекітілген Холдингтің еншілес ұйымдарымен төленетін дивидендтер мөлшерін анықтау тәртібін басшылыққа алады.

38. Дивидендтер мөлшерін есептеу мөлшері бухгалтерлiк есеп пен қаржылық есептiлiк туралы Қазақстан Республикасы заңнамасының және халықаралық қаржылық есептілік стандарттарының талаптарына сәйкес жасалған, Банктің жылдық аудиттелген қаржылық есептілігінде көрсетілген Банктің таза табыс соммасына сүйеніп жүргізіледі. Бұл ретте, дивидендтерді төлеу мөлшері Қазақстан Республикасының заңнамасын ескеріп белгіленеді.

Тиісті кезеңдер үшін табысты үлестіру тәртібін бекіту туралы мәселені қарастыру кезінде, дивидендтер мөлшері жалғыз акционермен ерекше тәртіпте белгіленуі мүмкін.

Дивидендтерді төлеу туралы шешімді қабылдау үшін, Директорлар кеңесі жалғыз акционердің қарауына өтіп кеткен қаржылық жылдың таза табысын үлестіру және Банктің бір қарапайым акциясына есептегендегі жылдың дивиденд мөлшері туралы ұсынысты ұсынады.

Дивидендтерді төлеу туралы мәселені белгіленген тәртіпте қарастырған кезде, Банктің ағымдағы жағдайы, оның қысқа, орта және ұзақ мерзімді жоспарлары назарға алынады.

Банкте дауыс беретін акциялардың (қатысу үлестерінің) елу және одан да көп пайызы тиесілі немесе Банкпен және/немесе өзге акционерлермен (қатысушылармен) жасалған келісімдерге байланысты шешімдерді айқындауға құқығы бар акционер (қатысушы) болған жағдайда, қаржы қаражатын осындай акционердің (қатысушының) пайдасына қайта бөлу дивидендтік төлемдер арқылы жүзеге асырылады.

Дауыс беретін акциялардың (қатысу үлестерінің) елу және одан көп пайызы тиесілі акционердің (қатысушының) пайдасына банк қаражатын қайта бөлудің басқа тетіктері болған жағдайда, олар банктің тиісті құжаттарында бекітіледі және барлық акционерлерге ашылады.

Банк ынтымақтастықтың, келісімдер мен әріптестіктің кез келген нысандары мен шарттары туралы ақпаратты жалғыз акционер мен инвесторларға ашуы керек. *38-тармақ Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. (№61/19 хаттама) шешімімен толықтырылды.*

**6-тарау. Директорлар кеңесінің және басқарманың** Банкті **тиімді басқару қағидасы**

**1-параграф. Тиімді Директорлар кеңесі**

39. Директорлар кеңесі Банктің стратегиялық басқарылуын және басқарма қызметінің бақылануын қамтамасыз ететін басқару органы болып табылады.

Директорлар кеңесі жалғыз акционер алдында өз қызметінің толық айқындылықты, сондай-ақ, осы Кодекстің бүкіл ережелерінің енгізілуін қамтамасыз етеді.

Директорлар кеңесі өз функцияларын Қазақстан Республикасының заңнамасына, Банк жарғысына, осы Кодекске, Банктің Директорлар кеңесі туралы ережесіне және Банктің басқа да ішкі құжаттарына сәйкес жүзеге асырады. Бұл ретте, Директорлар кеңесі:

1) даму стратегиясын (бағыттары мен нәтижелері) анықтау;

2) даму стратегиясында және/немесе даму жоспарында белгіленетін ҚНК орнату мен оған мониторинг жүргізу;

3) тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау мен ішкі аудит жүйесінің тиімді жұмыс істеуін ұйымдастыру және қадағалау;

4) Директорлар кеңесі аясында ірі инвестициялық жобалар мен басқа да негізгі стратегиялық жобалардың бекітілуін және олардың тиімді іске асырылуына мониторинг жүргізу;

5) басқарма төрағасы мен мүшелерін сайлау (қайта сайлау), сыйақы беру, сабақтастығын жоспарау және олардың қызметтерін қадағалау;

6) корпоративтік басқару;

7) Банкте осы Кодекс ережелерінің және Банктің Іскерлік әдеп кодексінің (Іскерлік әдеп кодексі) корпоративтік стандарттарын сақтау бойынша мәселелерге ерекше назар аударады.

40. Директорлар кеңесінің мүшелері өздерінің функционалдық міндеттерін адал орындап, өз қызметінде келесі қағидаларды ұстанған жөн:

1) өз құзыреттіліктерінің шектерінде әрекет ету – Директорлар кеңесінің мүшелері Қазақстан Республикасының Акционерлік қоғамдар туралы» заңында, сондай-ақ, Банк жарғысында бекітілген өз құзыреттіліктерінің шектерінде шешім қабылдап, әрекет етеді;

2) Директорлар кеңесінің, оның комитеттерінің отырыстарына қатысу мен оларға дайындалу үшін жеткілікті уақыт бөлу;

3) Банктің қызметінің зиянсыздығына және тұрақты дамуына қол жеткізуге ықпал ету-Директорлар кеңесінің мүшелері банк мүддесінде әрекет етеді; Директорлар кеңесі мүшелерінің шешімдері мен іс-қимылдарының әсері мынадай мәселелер арқылы анықталуы мүмкін: ұзақ мерзімді кезеңде шешімнің/іс-қимылдың салдары қандай; банк қызметінің қоғамға және қоршаған ортаға әсері қандай; банктің беделіне және іскерлік этиканың жоғары стандарттарына әсер ету; мүдделі тараптардың мүдделеріне әсер ету (осы сұрақтар тізбесі ең аз қажетті, бірақ толық емес болып табылады); *40-тармақтың 3) тармақшасы Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. (№61/19 хаттама) шешіміне сәйкес өзгертілді және толықтырылды.*

4) іскерлік әдептің жоғары стандарттарын сақтау – Директорлар кеңесінің мүшелері өз әрекеттерінде, шешімдері мен жүріс-тұрысы іскерлік әдептің жоғары стандарттарына сәйкес болуы тиіс, сондай-ақ, олар Банк жұмыскерлеріне үлгі болуы керек;

5) мүдделер қақтығысына жол бермеу - Директорлар кеңесінің мүшелері өздерінің жеке мүдделілігі олардың Директорлар кеңесі мүшесінің міндеттерін тиісінше орындауына әсер етуі мүмкін жағдайлардың туындауына жол бермейді; шешімдер әділ қабылдауға әсер ететін немесе ықтимал әсер етуі мүмкін мүдделер қақтығыстарымен жағдайлар туындаған жағдайда Директорлар кеңесінің мүшелері бұл туралы Директорлар кеңесінің төрағасын алдын ала хабардар етуге және директорлар кеңесінің осындай шешімдерді талқылауға және қабылдауға қатыспауға тиіс.; осы талап Директорлар кеңесі мүшесінің міндеттерін тиісінше орындауға тікелей немесе жанама әсер етуі мүмкін басқа да іс-әрекеттеріне де қатысты; *40-тармақтың 5) тармақшасы Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж.шешіміне сәйкес өзгертілген (№61/19 хаттама).*

6) жақсылап ойланып, дұрыстап әрі байқап әрекет ету – заңнама, корпоративтік басқару, тәуекелдерді басқару, қаржы және аудит, тұрақты даму, Банк қызметінің салалары мен ерекшеліктерін білу сияқты бағыттарды қоса алғанда, Директорлар кеңесінің мүшелеріне Директорлар кеңесінің құзыреттілігі мен Директорлар кеңесіндегі және комитеттердегі өз міндеттерін орындау бөлігінде өз білімдерін тұрақты негізде арттыруға кеңес беріледі; Банк қызметінің өзекті мәселелерін түсіну мақсатында, Директорлар кеңесінің мүшелері Банктің негізгі объектілеріне жиі барып, жұмыскерлермен кездесулер өткізеді.

41. Директорлар кеңесінің өз қызметін қамтамасыз етуі, өз функциялары мен міндеттерін орындауы, соның ішінде Банк қызметінің стратегиялық бағыттарын анықтау бойынша өз функциялары мен міндеттерін орындауы, нақты тапсырмаларды және айқын, өлшенетін (сандықталған) ҚНК-ні қою және Банк басқармасының Банктің операциялық (ағымдағы) қызметі, соның ішінде қойылған тапсырмаларды нақты орындалуы мен белгіленген ҚНК қол жеткізу үшін жауапкершілік нақты ажыратылып, Банктің тиісті ішкі құжаттарында бекітілуі тиіс.

Директорлар кеңесінің мүшелері өз міндеттерін, фидуциарлық міндеттерді орындауы және қабылданатын шешімдері, өз қызметінің тиімділігі, әрекеті және/немесе әрекетсіздігі үшін жеке түрде жауап береді. Әртүрлі пікірлер болған жағдайда, Директорлар кеңесінің төрағасы Банк мүдделеріне жауап беретін шешімді қабылдау үшін, Директорлар кеңесінің бөлек мүшелерімен айтылатын барлық қолайлы нұсқалар мен ұсыныстардың қаралуын қамтамасыз етеді.

Банктің жылдық есебі аясында, Директорлар кеңесі жыл сайын осы Кодекс нормаларын сақтау туралы жалпы түрде есеп береді. Директорлар кеңесі өз міндеттерінің объективті түрде орындалуына кедергі келтіретін мүдделер қайшылығын болдырмауға және Директорлар кеңесі барыстарына саяси араласуды шектеуге көмектесетін механизмдердің енгізілуін қамтамасыз етеді.

*41-тармақтың үшінші абзацы өзгертілді және Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. (№61/19 хаттама) шешіміне сәйкес толықтырылды.*

Банктің жалғыз акционері Даму стратегиясы мәселелерін, Банк Басқармасының бірінші басшысын сайлау және Банктің шығынсыздығына және тұрақты дамуына әсер ететін басқа да аспектілерді талқылау үшін Директорлар кеңесінің төрағасымен және мүшелерімен отырыстарды қосымша өткізе алады. Мұндай отырыстар алдын ала жоспарланады және бекітілген рәсімдерге сәйкес өткізіледі. *41-тармақтың төртінші абзацы Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. (№61/19 хаттама) шешімімен толықтырылды.*

Директорлар кеңесінің мүшелері мүдделер қақтығысын туындатқан немесе оның туындауына ықтимал себеп болып табылатын кез келген мәселе бойынша ақпаратты шұғыл ұсынуға міндетті. *41-тармақ Жалғыз акционердің 07.10.2020 жылғы шешіміне (№ 47/20 хаттама) сәйкес бесінші бөлікпен толықтырылды.*

42. Директорлар кеңесінде және оның комитеттерінде Банк мүдделерінде дербес, объективті әрі тиімді шешімдердің қабылдануын қамтамасыз ететін дағдылар, тәжірибе мен білім теңгерім сақтаған жөн.

43. Жалғыз акционер директорлар кеңесінің мүшелерін құзыреттілігін, дағдыларын, жетістіктерін, іскерлік беделі мен үміткерлердің кәсіби тәжірибесін ескере отырып, айқын және айқын рәсімдер негізінде сайлайды. Директорлар кеңесінің жекелеген мүшелерін немесе оның толық құрамын жаңа мерзімге қайта сайлаған кезде олардың Банктің Директорлар кеңесі қызметінің тиімділігіне қосқан үлесі назарға алынады. *43-тармақтың бірінші абзацы Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж.шешіміне сәйкес алынып тасталды (№61/19 хаттама).*

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

Бірде-бір тұлға өз мақсатына, сайлануына және қайта сайлануына байланысты шешімдер қабылдауға қатыспауы тиіс.

Директорлар кеңесінің құрамына үміткерлерді іріктеу кезінде назарға алынады:

1) басшылық лауазымдарда жұмыс тәжірибесі;

2) Директорлар кеңесінің мүшесі ретінде жұмыс тәжірибесі;

3) жұмыс өтілі;

4) халықаралық сертификаттардың болуын қоса алғанда, білімі, мамандығы;

5) бағыттар мен салалар бойынша құзыреттердің болуы

активтер портфеліне байланысты);

6) іскерлік бедел;

7) тікелей немесе әлеуетті мүдделер қақтығысының болуы.

Директорлар кеңесінің сандық құрамын жалғыз акционер айқындайды. Директорлар кеңесінің құрамы қызмет ауқымы, ағымдағы міндеттер, Даму стратегиясы және/немесе даму жоспары және қаржылық мүмкіндіктер ескеріле отырып жеке белгіленеді.

Директорлар кеңесінің құрамы теңдестірілген болуы тиіс, бұл Банктің мүддесінде шешімдер қабылдауды және оның алдына қойылған экономиканы дамыту міндеттерін қамтамасыз ететін Директорлар кеңесі мүшелерінің (жалғыз акционердің, тәуелсіз директорлардың, Басқарма төрағасының өкілдері) үйлесуін білдіреді.

Директорлар кеңесінің мүшесі лауазымына сайлана алмайды тұлға:

1) заңда белгіленген тәртіппен өтелмеген немесе алынбаған соттылығы бар;

2) банкрот деп танылған басқа заңды тұлғаны мәжбүрлеп тарату немесе акцияларды мәжбүрлеп сатып алу немесе консервациялау туралы шешім қабылданғанға дейін бір жылдан аспайтын кезеңде бұрын басқа заңды тұлғаның Директорлар кеңесінің төрағасы, Басқарма Төрағасы, Басқарма төрағасының орынбасары, бас бухгалтері болған;

белгіленген тәртіппен жүзеге асырылады. Аталған талап белгіленген тәртіппен банкрот деп танылған басқа заңды тұлғаны мәжбүрлеп тарату немесе акцияларын мәжбүрлеп сатып алу немесе консервациялау туралы шешім қабылданған күннен кейін бес жыл ішінде қолданылады.

Банктің Директорлар кеңесінің мүшесі мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында басқа ұйымның лауазымды тұлғасы ретінде қызметке кіріспес бұрын бастайтын мақұлдау процесі келесі сатыларды қамтиды:

1) Банктің Директорлар кеңесі төрағасының атына лауазымның атауы мен ұйымның атауын көрсете отырып, өтініш беру;

2) мәселені Банктің Директорлар кеңесіне шығару;

3) Банктің Директорлар кеңесінің басқа ұйымдағы лауазымды тұлға функцияларын Банктің Директорлар кеңесі мүшесінің орындауын мақұлдау туралы мәселені қарастыру. *43-тармақ Жалғыз акционердің 07.10.2020 жылғы шешіміне (№ 47/20 хаттама) сәйкес сегізінші бөлікпен толықтырылды.*

44. Директорлар кеңесінің құрамында тәуелсіз директорлардың қатысуы міндетті. Директорлар кеңесі мүшелерінің саны кемінде үш адам. Директорлар кеңесі санының кемінде үштен бірі тәуелсіз директорлар болуға тиіс. Сонымен қатар, тәуелсіз директорлардың саны қабылданатын шешімдердің тәуелсіздігін қамтамасыз ету үшін жеткілікті болуы тиіс. Директорлар кеңесінің құрамындағы тәуелсіз директорлардың ұсынылатын саны директорлар кеңесі мүшелерінің жалпы санының елу пайызын құрайды.

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

Директорлар кеңесінің құрамында тәуелсіз директорлардың қатысуы міндетті. Директорлар кеңесі мүшелерінің саны кемінде үш адам. Директорлар кеңесі мүшелері санының кемінде үштен бірі тәуелсіз директорлар болуға тиіс. Сонымен қатар, тәуелсіз директорлардың саны қабылданатын шешімдердің тәуелсіздігін қамтамасыз ету үшін жеткілікті болуы тиіс. Директорлар кеңесінің құрамындағы тәуелсіз директорлардың ұсынылатын саны директорлар кеңесі мүшелерінің жалпы санының елу пайызын құрайды.

Тәуелсіз директорлар үш жылдан аспайтын мерзімге сайланады, кейіннен қызмет нәтижелері қанағаттанарлық болған жағдайда тағы да үш жылға дейінгі мерзімге қайта сайлануы мүмкін. *44-тармақтың төртінші абзацы Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. (№61/19 хаттама) шешіміне сәйкес өзгертілді.*

Тәуелсіз директорлар объективті пайымдаудың жүзеге асырылуына қауіп төндіруі мүмкін қандай да бір материалдық мүдделерден немесе банкпен қарым-қатынастардан, оның басқаруынан немесе меншігінен бос болуға тиіс.

Тәуелсіз директор болып жалғыз акционердің, басқарманың және өзге де мүдделі тараптардың ықпалынан бос тәуелсіз және объективті шешімдер қабылдау үшін жеткілікті кәсіпқойлық пен дербестікке ие тұлға танылады.

Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес тәуелсіз директорларға қойылатын талаптар:

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

Тәуелсіз директор Тәуелсіздік мәртебесінің ықтимал жоғалуын қадағалайды және осындай жағдайлар болған жағдайда Директорлар кеңесінің төрағасын алдын ала хабардар етуге тиіс.

Директорлар кеңесі мүшесінің тәуелсіздігіне әсер ететін мән-жайлар болған жағдайда, Директорлар кеңесінің төрағасы осы ақпаратты тиісті шешім қабылдау үшін жалғыз акционердің назарына дереу жеткізеді.

45. Тәуелсіз директорлар және Банк арасындағы қарым-қатынастар Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарын, осы Кодекс ережелерін және Банктің ішкі құжаттарын ескеріп рәсімделеді.

Шарттарда тараптардың құқықтарын, міндеттерін, жауапкершіліктерін және басқа да маңызды шарттарды, сондай-ақ, Директорлар кеңесінің тәуелсіз директорларының осы Кодекстің ережелерін сақтау, соның ішінде оларға жүктелетін функцияларды орындау үшін жеткілікті уақыт бөлу бойынша, Банктің қызметі аяқталған соң оның ішкі ақпаратын Директорлар кеңесімен белгіленген мерзімде жарияламау туралы міндеттемелерін, сондай-ақ, тәуелсіз директорлардың күйі мен функцияларына (дербестігін жоғалту туралы уақытында мәлімдеуге қатысты және тағы басқасы) қойылатын талаптармен шарттастырылған қосымша міндеттемелерді көрсету керек.

Шарттарда Директорлар кеңесі мүшелерінің бөлек міндеттемелерді орындау мерзімдері белгіленуі мүмкін.

Қызметтің үздіксіздігін сақтау мен Директорлар кеңесінің құрамын жаңарту үшін, Банкке Директорлар кеңесі мүшелерінің сабақтастығы жоспарының болуын қамтамасыз ету керек.

Директорлар кеңесі жаңадан сайланған Директорлар кеңесінің мүшелеріне арналған лауазымға кіріспе бағдарламасын, және, қажет болған жағдайда, кәсіби даму бағдарламасын бекітеді. Корпоративтік хатшы осы бағдарламаның іске асырылуын қамтамасыз етеді.

Алғаш рет сайланған Директорлар кеңесінің мүшелері лауазымға тағайындалған соң, лауазымға кіріспе бағдарламасынан өтеді. Лауазымға кіру барысында Директорлар кеңесінің мүшелері өз құқықтары мен міндеттерімен, Банк қызметінің негізгі аспектілерімен, соның ішінде ең жоғары тәуекелдерімен байланысқан аспектілерімен танысады..

46. Директорлар кеңесінің төрағасы Директорлар кеңесінің жалпы басқарылуы үшін жауап беріп, Директорлар кеңесінің тарапынан оның негізгі функцияларының толық әрі тиімді іске асырылуын, сондай-ақ, Директорлар кеңесінің мүшелері, жалғыз акционер мен басқарма арасындағы конструктивті сұхбат құруды қамтамасыз етеді.

Директорлар кеңесінің төрағасы Банк қызметінің пайдалылығына қол жеткізуге және оның тұрақты дамуына ниеттенген, сондай-ақ, ішкі және сыртқы жағдайларға уақытында әрі тиісті кәсіби деңгейде жауап қайтара алатын бірыңғай кәсіпқойлар командасы құруға ұмтылған жөн. *46-тармақтың екінші абзацы Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. (№61/19 хаттама) шешіміне сәйкес өзгертілді.*

Банктің Директорлар кеңесі төрағасы мен Банк басқармасының төрағасының рөлдері және функцияларын нақты бөліп, оларды Банктің ішкі құжаттарында бекіткен жөн. Басқарма төрағасы Директорлар кеңесінің төрағасы ретінде сайлана алмайды.

Директорлар кеңесі төрағасының негізгі функцияларына:

1) Директорлар кеңесі отырыстарын жоспарлау және күн тәртібін жасау;

2) шешімдерді қабылдау үшін Директорлар кеңесі мүшелерінің толық әрі өзекті ақпараттың уақытылы алынуын қамтамасыз ету;

3) Директорлар кеңесінің назарын стратегиялық мәселелерді қарастыруға және Директорлар кеңесімен қарастырылуы тиіс ағымдағы (операциялық) сипаттағы мәселелерді төмендетуге аудартуды қамтамасыз ету;

4) күн тәртібіндегі мәселелерді талқылауға, жан-жақты әрі толық қарастыруға, ашық талқылауларды ынталандыруға, келісілген шешімдерге қол жеткізуге жеткілікті уақытты бөлу арқылы Директорлар кеңесі отырыстарын өткізудің барынша тиімділігін қамтамасыз ету;

5) Директорлар кеңесі мен жалғыз акционердің қабылданған шешімдердің тиісті орындалуына мониторинг жүргізуді және оның қадағалануын қамтамасыз ету;

6) корпоративтік жанжалдар орын алған кезде, оларды шешу және олардың Банк қызметіне деген кері әсерін төмендету бойынша шараларды қабылдау, сондай-ақ, осындай жағдайларды өз күшімен шешу мүмкін болмаған жағдайда, жалғыз акционерге бұл туралы уақытында хабарлау;

7) негізгі стратегиялық шешімдер қабылдау кезінде консультациялар ұйымдастыруды қамтитын жалғыз акционермен тиісті коммуникация және өзара іс-қимыл жасау кіреді. *46-тармақтың 7) тармақшасы Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. (№61/19 хаттама) шешімімен толықтырылды.*

2-параграф. Директорлар кеңесі мүшелерінің сыйақылары

47. Директорлар кеңесі мүшелерінің сыйақы деңгейін Банкті табысты түрде басқару үшін талап етілетін, осындай деңгейдегі Директорлар кеңесінің әрбір мүшесін жұмылдыру мен уәждеуге жеткілікті мөлшерде белгілеуге кеңес беріледі. Банктің Директорлар кеңесінің Кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер комитеті тәуелсіз директорлар лауазымына үміткерлердің сыйақы мөлшері бойынша ұсыныстарды енгізеді.

Өзіне сыйақы берумен байланысқан шешімдерді қабылдауға бірде-бір тұлға қатыспауы тиіс.

Сыйақы Директорлар кеңесі мүшесінің Банктің бүкіл Директорлар кеңесінің және оның қызметінің тиімділігін арттыруға қосқан болжанатын үлесін әділ көрсетуі тиіс.

Директорлар кеңесі мүшесінің сыйақы мөлшерін бедгілеу кезінде, Директорлар кеңесі мүшелерінің міндеттері, Банк қызметінің масштабтары, даму стратегиясымен айқындалатын ұзақ мерзімді мақсаттары мен тапсырмалары, Директорлар кеңесімен қаралатын мәселелердің күрделілігі, және, қажет болған жағдайда, жеке сектордың ұқсас компаниялардың сыйақы деңгейі (бенчмаркинг, сыйақыларға шолу жасау) назарға алынады.

Директорлар кеңесінің мүшелеріне тіркелген жылдық сыйақы,сондай-ақ Директорлар кеңесінің комитеттеріне қатысқаны және төрағалық еткені үшін қосымша сыйақы төленеді.Директорлар кеңесі мүшесінің сыйақысында опциондар немесе банк қызметінің нәтижелеріне байланысты басқа да элементтер қамтылмауы тиіс. *47-тармақтың бесінші абзацы Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. (№61/19 хаттама) шешімімен толықтырылды.*

Бұл ретте, мемлекеттік қызметшілер және/немесе жалғыз акционерлер болып табылатын Директорлар кеңесі мүшелеріне, сондай-ақ, басқарма төрағасына (Директорлар кеңесіне мүшелік еткен жағдайда) Директорлар кеңесіне мүшелік еткені үшін сыйақы төленбейді.

Банктің жалғыз акционері Директорлар кеңесінің мүшелеріне төленетін сыйақы мен шығындарды өтеу мөлшерін, сондай-ақ, оларды төлеу шарттарын белгілейді. Бұл ретте, Директорлар кеңесінің мүшелеріне сыйақы төлеу шарттары олармен жасалатын шарттарда, және/немесе, қажет болған жағдайда, Банктің ішкі құжаттарында көрсетіледі.

3-параграф. Директорлар кеңесінің комитеттері

48. Директорлар кеңесі жанында құзыреттілігіне стратегиялық жоспарлау, аудит, кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер, тәуекелдер және ішкі бақылау бойынша мәселелерді қарау жататын комитеттер құрылған. Инвестициялық шешімдерді қабылдау тиімділігін арттыру мақсатында, стратегиялық жоспарлау комитеті қаралуы Директорлар кеңесінің құзыреттілігіне кіретін, инвестициялық қызметпен байланысқан мәселелерді алдын ала қарастырады.

Комитеттердің болуы Директорлар кеңесінің мүшелерін Директорлар кеңесінің құзыреттілігі аясында қабылданған шешімдер үшін жауапкершіліктен босатпайды.

Комитеттер Директорлар кеңесінің отырысында ең маңызды мәселелер қарастырылғанға дейін, осы мәселелер бойынша егжей-тегжейлі талдау жүргізу мен ұсынымдарды жасау үшін құрылады. Комитетпен қаралатын мәселелер бойынша қорытынды шешімді Директорлар кеңесі тарапынан қабылданады.

Комитеттердің қызметі комитет мүшелерінің құрамы, құзыреттілігі, оларды сайлау тәртібі, комитет жұмысының тәртібі, сондай-ақ, мүшелерінің құқықтары мен міндеттері туралы ережелері қамтылған, Директорлар кеңесі тарапынан бекітілетін ішкі құжаттармен реттеледі. Жалғыз акционер сұрау салу бойынша комитеттер туралы ережемен танысуға құқылы.

Комитет жұмысын ұйымдастыру үшін, комитет немесе Директорлар кеңесі тарапынан корпоративтік хатшы немесе корпоративтік хатшы қызметінің жұмыскері (бар болған жағдайда) комитет хатшысы ретінде тағайындалады. Комитет хатшысы комитет отырыстарының дайындауын, отырыстарға арналған материалдардың жиналуы мен жүйеленуін, комитет мүшелеріне және шақырылған тұлғаларға комитет отырысының өткізілуі туралы хабарламалардың уақытында жіберілуін, отырыстардың күн тәртібін, күн тәртібі мәселелері бойынша материалдарды, отырыстар хаттамасын жасауды, комитет шешімдерінің жобасын дайындауды, сондай-ақ, барлық тиісті материалдардың бұдан кейін сақталуын қамтамасыз етеді.

49. Директорлар кеңесі комитеттерді құру туралы шешім қабылдап, комитеттер құрамын, мерзімдері мен құзыреттіліктерін белгілейді.

Комитеттер қажетті кәсіби білімі, құзыреттілігі мен комитетте жұмыс істеуге арналған дағдылары бар Директорлар кеңесі мүшелерінен құралған. Комитеттер құрамын қалыптастыру кезінде әлеуетті мүдделер қақтығыстарының бар болуы назарға алынады. Комитет қызметін тиімді ұйымдастыру үшін, комитет төрағалары Кәсіби құзыреттіліктерімен қатар, ұйымдастырушылық және көшбасшылық қасиеттерге, жақсы коммуникативті дағдыларға ие болуы тиіс.

Комитеттер отырыстарында комитет мүшелері ғана қатысуы тиіс. Басқа тұлғалардың қатысуына комитеттің шақырылуымен ғана рұқсат етіледі. Қажет болған жағдайда, комитеттер сарапшылар мен кеңесшілерді шақыра алады.

Комитеттер қарастырылатын мәселелер тізімін және отырыстарды өткізу күндерінің көрсетілуімен, Директорлар кеңесінің жұмыс жоспарымен келісілетін өз жұмысының жоспарын бекітеді (күнтізбелік жыл басталғанға дейін кеңес беріледі). Комитеттер отырыстарын өткізу мерзімділігі жылына, кем дегенде, төрт отырысты құрайды. Комитеттер отырыстары хаттаманың рәсімделуімен көзбе-көз өткізіледі. Қолайлы жағдайларды жасау мен отырыстарды өткізуге кететін шығындарды қысқарту мақсатында, комитет комитеттер мүшелерінің техникалық байланыс құралдары арқылы қатысуына рұқсат етеді.

Комитеттер төрағалары комитет қызметі туралы есеп дайындап, бөлек отырыста Директорлар кеңесі алдында Директорлар кеңесінің отырысы барысында жыл ішіндегі атқарған қызметінің қорытындысы туралы есеп береді. Директорлар кеңесі жыл ішінде кез келген уақытта комитеттерден ағымдағы қызмет туралы есепті ұсынуға талап етуі мүмкін. Осындай есепті дайындау мен ұсыну мерзімдері Директорлар кеңесі тарапынан белгіленеді.

.

4-параграф. Стратегиялық жоспарлау комитеті

50. Стратегиялық жоспарлау комитетінің төрағасы Директорлар кеңесінің алғашқы отырыстарында Директорлар кеңесінің өз өкілеттіліктерін орындау мерзіміне Директорлар кеңесінің тәуелсіз мүшелері қатарынан сайланады. Сайлау туралы шешім Директорлар кеңесі мүшелерінің жалпы санынан қарапайым көпшілік дауыспен қабылданады.

Қажет болған жағдайда, стратегиялық жоспарлау комитетінің құрамына тиісті тәжірибесі мен құзыреттілігі бар сарапшылар тартылуы мүмкін. Директорлар кеңесінің мүшелері болып табылмайтын комитет мүшелері комитет төрағасының ұсынылуымен Директорлар кеңесі тарапынан тағайындалады.

Стратегиялық жоспарлау жөніндегі комитеттің негізгі функциялары банк қызметінің, оның шығынсыз қызметінің және тұрақты дамуының тиімділігін арттыруға ықпал ететін іс-шараларды әзірлеу жөніндегі мәселелерді қоса алғанда, банк қызметінің басым бағыттарын және оның даму стратегиясын әзірлеу мәселелері бойынша ұсынымдарды әзірлеу және директорлар Кеңесіне ұсыну болып табылады. *50-тармақтың үшінші абзацы Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. (№61/19 хаттама) шешіміне сәйкес өзгертілді.*

5-параграф. Аудит жөніндегі комитет

51. Аудит жөніндегі комитеттің құрамына бухгалтерлік есеп және аудит саласында қажетті білімі мен практикалық тәжірибесі бар тәуелсіз директорлар кіреді. Аудит жөніндегі комитеттің төрағасы тәуелсіз директор болып табылады. Аудит жөніндегі комитеттің негізгі функциялары ішкі және сыртқы аудит, қаржылық есептілік, Қазақстан Республикасының заңнамасын, ішкі құжаттарды сақтау мәселелерін және директорлар кеңесінің тапсырмасы бойынша өзге де мәселелерді қамтиды. *51-тармақтың бірінші абзацы Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж.шешіміне сәйкес өзгертілген (№61/19 хаттама).*

Оған қоса, аудит жөніндегі комитет Банктің сыртқы аудиторларына үміткерлерді бағалап, сондай-ақ, аудиторлық ұйымның қорытындысын Директорлар кеңесіне және жалғыз акционерге ұсынбас бұрын, оны алдын ала талқылайды.

Егер Директорлар кеңесі ерекше жағдай ретінде тәуелсіз болып табылмайтын Директорлар кеңесі мүшесінің аудит жөніндегі комитетте мүшелік етуі жалғыз акционер мен Банк мүддесінде қажет деп шешсе, осындай тұлға комитет құрамына сайлана алады. Осындай тағайындау орын алған жағдайда, Директорлар кеңесіне осындай тұлғаның тәуелділік сипатын ашып, осындай шешімді дәлелдеу керек.

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

52. Объективті және тәуелсіз шешімдерді шығару және мүдделі тұлғалардың (жалғыз акционер өкілдерінің, басқарма жетекшісінің, жұмыскерлер мен басқа да тұлғалардың) комитет мүшелерінің пайымдауларына әсерін болдырмау мақсатында, кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитеттің құрамына тәуелсіз директорлардың көбісі кіреді.

Комитет мүшелерінде қызметкерлер құрамын басқару және оның қызметін бағалау саласындағы, сондай-ақ, корпоративтік басқару саласындағы қажетті білімі мен практикалық тәжірибесі болуы керек. Комитеттің төрағасы болып тәуелсіз директор табылады.

Кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер комитеті Директорлар кеңесі мүшелеріне үміткерлерді іріктеу критерийлерін, топ-менеджерлердің үміткерін белгілеп, Банктің осы тұлғаларға сыйақы беру саласындағы саясатын әзірлеп, Директорлар кеңесі мүшелері және топ-менеджерлер қызметінің тұрақты түрде бағалануын жүргізеді.

Кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер комитеті базалық функцияларына тағайындау (сайлау), мотивациялық ҚНК қою, қызметті бағалау, басқарма төрағасы мен мүшелеріне сыйақы беру мен сабақтастығын жоспарлау мәселелері, корпоративтік хаьшыны тағайындау мен оған сыйақы беру мәселелері, сондай-ақ, жалғыз акционер тарапынан құзыреттіліктер берілген жағдайда, Директорлар кеңесі құрамына қатысты көрсетілген мәселелерді қарастыруға қатысу кіреді. Бұл жағдайда, кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер комитетінің мүшелеріне мүдделер қақтығысы бар жағдайлардың орын алуына жол бермеуге және өздерін тағайындау және/немесе өздеріне сыйақы беру мәселелерін қарастыру кезінде қатыспауға кеңес беріледі.

7-параграф. Тәуекелдер және ішкі бақылау комитеті

53. Тәуекелдер және ішкі бақылау комитетінің құрамына тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласында қажетті білімі мен практикалық тәжірибесі бар тәуелсіз директорлар кіреді. Тәуекелдер және ішкі бақылау комитетінің төрағасы тәуелсіз директор болып табылады.

Қажет болған жағдайда, тәуекелдер және ішкі бақылау комитетінің құрамына тиісті тәжірибесі мен құзыреттілігі бар сарапшылар тартылуы мүмкін. Директорлар кеңесінің мүшелері болып табылмайтын комитет мүшелері комитет төрағасының ұсынылуымен Директорлар кеңесі тарапынан тағайындалады.

Тәуекелдер және ішкі бақылау комитетінің негізгі функциялары тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау, Қазақстан Республикасының заңнамасын, ішкі құжаттарды сақтау жөніндегі мәселелерді және директорлар кеңесінің тапсырмасы бойынша өзге де мәселелерді қамтиды. *53-тармақтың үшінші абзацы Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. (№61/19 хаттама) шешіміне сәйкес өзгертілді.*

8-параграф. Директорлар кеңесінің қызметін ұйымдастыру

54. Директорлар кеңесінің отырыстарын дайындау және оларды өткізу оның қызметінің барынша нәтижелілігіне септігін тигізуі тиіс. Өз міндеттерін орындау үшін Директорлар кеңесі мүшелерінің толық, өзекті әрі уақытылы келіп түсетін ақпаратқа қолжетімділігі болуы тиіс.

Директорлар кеңесі Банк құжаттарымен белгіленген Директорлар кеңесінің отырыстарын дайындау мен өткізу рәсімдерін ұстанған жөн.

55. Өз функцияларын тиімді орындау үшін, Директорлар кеңесі отырыстарды жиі өткізеді. Директорлар кеңесінің отырыстары қарастырылатын мәселелер тізімін және күндері көрсетілген отырыстарды өткізу кестесін қамтитын, күнтізбелік жыл басталғанға дейін бекітілетін жұмыстар жоспарына сәйкес өткізіледі. Директорлар кеңесінің шешімдері сырттай дауыс беру түрінде қабылдануы мүмкін, бұл ретте, осындай шешімдердің санын барынша төмендету керек. Маңызды және стратегиялық сипаттағы мәселелер бойынша шешімдердің қарастырылуы мен қабылдануы Директорлар кеңесі отырыстарында ғана жүзеге асырылады.

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

Директорлар кеңесінің отырыстарын өткізудің ұсынылатын мерзімділігі жылына кемінде алты отырысты құрайды. Мұқият және толыққанды талқылауды және уақтылы және сапалы шешімдерді қабылдауды қамтамасыз ету үшін жыл бойы қарауға жоспарланған мәселелер санын біркелкі бөлу ұсынылады. *55-тармақ Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж.шешіміне сәйкес өзгертілді (№61/19 хаттама).*

56. Директорлар кеңесінің отырыстарына материалдар,егер банк Жарғысында өзге мерзімдер белгіленбесе, 10 күнтізбелік күннен кешіктірілмей алдын ала жіберіледі.

Директорлар кеңесі отырысының күн тәртібіне материалдар мерзімі бұзыла отырып ұсынылған мәселелер енгізілмейді. Күн тәртібіне мерзімдер бұзыла отырып мәселелер енгізілген жағдайда Директорлар кеңесінің төрағасына осы қажеттіліктің толық негіздемесі ұсынылады, көрсетілген жағдай Банктің корпоративтік хатшысының қызметін бағалау кезінде ескеріледі. *56-тармақ Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. (№61/19 хаттама) шешіміне сәйкес өзгертілді және толықтырылды.*

57. Директорлар кеңесі толық, сенімді әрі сапалы ақпарат негізінде шешім қабылдайды. Директорлар кеңесі тарапынан тиімді әрі уақытылы шешімдер қабылдану үшін, келесі шарттардың сақталуын қамтамасыз ету керек:

1) Директорлар кеңесіне ұсынылатын материалдардың, ақпараттың, құжаттардың жоғары сапасы (соның ішінде, ағылшын тіліне немесе басқа да тілдерге аудару қажеттігі болғанда);

2) қажет болған жағдайда, сарапшылардың (ішкі және сыртқы) пікірін алу (сарапшыларды тарту Директорлар кеңесінен қабылданған шешім үшін жауапкершіліктен босатпайтынын ескеру керек);

3) Директорлар кеңесінде мәселелерді талқылауға, әсіресе, маңызды әрі күрделі мәселелерді талқылауға бөлінетін уақыт;

4) мәселелерді уақытында қарастыру;

5) шешімдерде бұдан кейін әрекет ету жоспары, мерзімдері мен жауапты тұлғалары ескеріледі.

Келесі факторлар Директорлар кеңесі шешімдерінің сапасына кері әсер етуі мүмкін:

1) отырыста бір немесе бірнеше директордың басым болуы, бұл басқа директорлардың талқылауларына толық қатысуын шектеу мүмкін;

2) тәуекелдерге деген формалды қарым-қатынасы;

3) жеке мүдделерді мақсат ету және төмен әдеп стандарттары;

4) шынайы әрі белсенді түрде талқылаусыз Директорлар кеңесінде шешімдерді формалды түрде қабылдау;

5) ымырасыз позицияны ұстану (икемділіктің болмауы) немесе дамуға деген ұмтылыстың болмауы (қазіргі жағдайға риза болу);

6) әлсіз ұйымдастырушылық мәдениеті;

7) ақпараттың және/немесе талдаудың жеткіліксіздігі.

Директорлар кеңесінің мүшелері шешім қабылдауға қажетті күн тәртібіндегі мәселелер бойынша қосымша ақпарат сұрата алады.

58. Директорлар кеңесінің әрбір мүшесі директорлар кеңесінің және құрамына кіретін комитеттің отырыстарына қатысады. Осы нормадан ауытқуға Директорлар кеңесі туралы ережеде айтылған ерекше жағдайларда жол беріледі.

Директорлар кеңесінің отырысын өткізуге арналған кворум Банктің Жарғысымен айқындалады, бірақ оның мүшелері санының кемінде жартысын құрайды. *58-тармақ Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж.шешіміне сәйкес өзгертілді (№61/19 хаттама).*

59. Егер Директорлар кеңесінің отырысын шақыру және өткізу тәртібін белгілейтін Қазақстан Республикасының заңнамасымен Банк жарғысымен немесе оның ішкі құжаттарымен өзгеше белгіленбесе, Директорлар кеңесі отырысындағы шешімдер отырысқа қатысып жатқан Директорлар кеңесі мүшелері дауыстарының көбісімен қабылданады.

Директорлар кеңесі отырысында мәселелерді шеші кезінде, Директорлар кеңесінің әрбір мүшесі бір дауысқа ие болады. Банктің Директорлар кеңесі мүшесінің дауыс беру құқығын басқа тұлғаға, соның ішінде Директорлар кеңесінің басқа мүшесіне беруге жол берілмейді.

Директорлар кеңесі шешім қабылдау кезінде, Директорлар кеңесі мүшелерінің дауыстары тең болған жағдайда, шешуші дауыс беру құқығы Директорлар кеңесінің төрағасында болады.

60. Директорлар кеңесінің қарауына шығарылған мәселе бойынша мүдделілігі Директорлар кеңесінің мүшесі осы мәселе бойынша талқылауға және дауыс беруге қатыспайды. Директорлар кеңесі отырысының хаттамасында бұл туралы тиісті жазба жасалады.

61. *61-тармақ Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж.шешіміне сәйкес алынып тасталды (№61/19 хаттама).*

62. Директорлар кеңесі бұрын қабылданған шешімдерге тексеру жүргізе алады. Шешім өзі де, оны қабылдау үдерісі де талдауға жатады. Директорлар кеңесі өз қызметіне бағалау жүргізген кезде бұрын қабылданған шешімдерге тексеру жүргізу ұсынылады. *62-тармақ Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж.шешіміне сәйкес өзгертілді (№61/19 хаттама).*

**9-параграф. Директорлар кеңесінің қызметін бағалау**

63. Директорлар кеңесі, комитеттер және директорлар кеңесінің мүшелері Банктің ішкі құжаттарына сәйкес жыл сайынғы негізде бағаланады. Бұл ретте бағалау үш жылда кемінде бір рет тәуелсіз кәсіби ұйымды тарта отырып жүргізіледі.

Бағалау Директорлар кеңесінің және оның мүшелерінің әрқайсысының салымын анықтауға мүмкіндік береді

сондай-ақ бағыттарды анықтау және жақсарту үшін шаралар ұсыну. Бағалау нәтижелері Директорлар кеңесі мүшелерінің өкілеттігін қайта сайлау немесе мерзімінен бұрын тоқтату кезінде назарға алынады.

Бағалау Директорлар кеңесінің және оның жеке мүшелерінің кәсібилігін арттырудың негізгі құралдарының бірі болып табылады. Бағалау Директорлар кеңесінің барлық мүшелері үшін міндетті.

Бағалауды жүргізу жүйелілік, кешенділік, үздіксіздік, шынайылық, құпиялылық сияқты қағидаттар бойынша жүзеге асырылады.

Директорлар кеңесінің, оның комитеттерінің және директорлар кеңесі мүшелерінің қызметіне бағалау жүргізу үдерісін, мерзімі мен тәртібін Банктің ішкі құжаттарында нақты регламенттеу қажет. *63-тармақ Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж.шешіміне сәйкес өзгертілді (№61/19 хаттама).*

64. Бағалау келесі мәселелерді қосып, бірақ, олардың қарастырылуымен ғана шектелмейді:

1) Банк алдында тұрған тапсырмалар мәнмәтінінде Директорлар кеңесі құрамының оңтайлылығы (дағды мен тәжірибе теңгерімі, құрамының алуан түрлілігі, объективтілік);

2) Банк ұстанымын, стратегияларын, негізгі тапсырмаларын, проблемалары мен құндылықтарын ашық түсіну;

3) сабақтастық пен даму жоспарлары;

4) Директорлар кеңесінің бірегей орган ретінде жұмыс істеуі, Директорлар кеңесі мен басқарма жетекшісінің Банк қызметіндегі рөлі;

5) Директорлар кеңесінің Банктің жалғыз акционерімен, басқармасымен және лауазымды тұлғаларымен өзара әрекеттесудің тиімділігі;

6) Директорлар кеңесінің әрбір мүшесінің тиімділігі;

7) Директорлар кеңесі комитеттері қызметінің тиімділігі және олардың Директорлар кеңесімен және басқарма мүшелерімен өзара әрекеттесуі;

8) Директорлар кеңесіне ұсынылатын ақпарат пен құжаттардың сапасы;

9) Директорлар кеңесіндегі, комитеттердегі талқылау сапасы;

10) корпоративтік хатшы қызметінің тиімділігі;

11) үдерістер мен құзыреттіліктерді айқын түсіну;

12) тәуекелдерді анықтау мен бағалау үдерісі;

13) жалғыз акционермен және басқа да мүдделі тараптармен өзара әрекеттесу.

65. Өзін-өзі бағалау немесе бағалау сапасын арттыру үшін тәуелсіз кеңесшіні тарту бағалау тәсілдері болып табылады. Тәуелсіз сыртқы кеңесші үш жылда, кем дегенде, бір рет жұмысқа тартылады.

Бағалау нәтижелері Директорлар кеңесінің барлық құрамын немесе оның жекелеген мүшесін қайта сайлау, Директорлар кеңесінің құрамын және директорлар кеңесінің мүшелеріне сыйақы мөлшерін қайта қарау үшін негіз бола алады. Директорлар кеңесінің жекелеген мүшелері қызметінің нәтижелерінде елеулі кемшіліктер болған жағдайда Директорлар кеңесінің төрағасы Жалғыз акционермен кеңестер өткізеді. *65-тармақтың екінші абзацы Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. (№61/19 хаттама) шешіміне сәйкес өзгертілді.*

Директорлар кеңесі жыл сайынғы жылдық есебінде Директорлар кеңесінің бағалауын өткізу тәсілін және оның нәтижелері бойынша қабылданған шараларды көрсетеді.

66. Жалғыз акционер Директорлар кеңесінің бағалануын жеке өзі немесе тәуелсіз кеңесшіні тарту арқылы жүргізе алады. Директорлар кеңесі тарапынан жеке жүргізілген бағалау нәтижелері, Банк қызметінің нәтижелері, ҚНК-ні орындау мен басқа да факторлар назарға алынады.

10-параграф. Банктің корпоративтік хатшысы

67. Директорлар кеңесінің қызметін тиімді ұйымдастыру мен басқарманың жалғыз акционермен өзара әрекеттесу мақсатында, Директорлар кеңесімен корпоративтік хатшы тағайындалады.

Директорлар кеңесі корпоративтік хатшыны тағайындау туралы шешім қабылдап, оның өкілеттіліктерінің мерзімін, функциялары мен қызмет ету тәртібін, лауазымдық жалақы мөлшерін және сыйақы беру шарттарын белгілеп, корпоративтік хатшы қызметін (хатшылықты) құру (қажет болған жағдайда) туралы шешім қабылдайды және аталған қызметтің бюджетін белгілейді. Корпоративтік хатшы Банктің Директорлар кеңесіне есеп беріп, Банк басқармасынан тәуелсіз болады. Корпоративтік хатшының негізгі міндеттері Директорлар кеңесі, жалғыз акционер тарапынан корпоративтік шешімдерді уақытылы әрі сапалы түрде қабылдауда көмек көрсетуді, Директорлар кеңесінің мүшелеріне олардың қызметінің бүкіл мәселелері бойынша және осы Кодекстің ережелерін қолдану бойынша кеңесші рөлін атқаруды, сондай-ақ, осы Кодекстің іске асырылуына мониторинг жүргізуді және Банктегі корпоративтік басқаруды жетілдіруге қатысуды қамтиды. Сонымен қатар, корпоративтік хатшы Банктің жылдық есепбіне қосылатын осы Кодекстің қағидалары мен ережелерін сақтау туралы есептің дайындалуын жүзеге асырады. Бұл есепте тиісті түсініктемелерді келтіріп, Кодекстің сақталмай қағидалары мен ережелерінің тізімін көрсеткен жөн.

68. Корпоративтік хатшының негізгі функцияларына келесілер кіреді, бірақ, олармен ғана шектелмейді.

Директорлар кеңесінің қызметін қамтамасыз ету бөлігінде:

1) Директорлар кеңесінің төрағасына отырыстардың жұмыс жоспарлары мен күн тәртібін жасауда көмек көрсету;

2) Директорлар кеңесінің және оның комитеттерінің отырыстарын өткізуді ұйымдастыру;

3) Директорлар кеңесі мүшелерінің күн тәртібіндегі мәселелер бойынша және Директорлар кеңесінің құзыреттілігі аясында шешім қабылдауға қажетті өзекті әрі уақтылы ақпаратпен қамтамасыз ету;

4) Директорлар кеңесі мен комитеттердің отырыстар хаттамасын жасау, Директорлар кеңесі мен комитеттердің отырыстар хаттамаларының, стенограммаларының, аудио-бейне жазбаларының, материалдарының сақталуын қамтамасыз ету;

5) Директорлар кеңесінің мүшелеріне Қазақстан Республикасының заңнамасы, Банк жарғысы, осы Кодекс, ішкі құжаттар мәселелері бойынша кеңес беру, орын алатын өзгертулерге мониторинг жүргізу және Директорлар кеңесінің мүшелеріне уақытында ақпарат беру;

6) жаңадан сайланған Директорлар кеңесінің мүшелеріне арналған лауазымға кіруді ұйымдастыру;

7) Директорлар кеңесінің мүшелерін оқытуды сарапшыларды тартуды ұйымдастыру;

8) Директорлар кеңесі мүшелерінің басқармамен өзара әрекеттесуді ұйымдастыру.

69. Жалғыз акционермен өзара әрекеттесуді ұйымдастыруға қатысты, корпоративтік хатшы жалғыз акционер шешімдерінің орындалуына мониторинг жүргізуді және жалғыз акционердің сұрау салуы бойынша ақпаратты уақытылы негізде ұсынуды қамтамасыз етеді.

Корпоративтік басқарудың тиісті тәжірибесін енгізуге қатысты, корпоративтік хатшы:

1) осы Кодекс қағидалары мен ережелерінің іске асырылуына және олардың сақталуына мониторинг жүргізуді;

2) осы Кодекс қағидалары мен ережелерінің сақталуы туралы есептің дайындалуын;

3) өз функцияларын орындау барысында заңнамамен, Банк жарғысымен және оның басқа да құжаттарымен бекітілген корпоративтік басқару нормаларына қатысты бұзушылықтардың анықталуын;

4) корпоративтік басқару мәселелері бойынша акционерлерге, лауазымды тұлғаларға, Банк жұмыскерлеріне кеңес беруді;

5) корпоративтік басқару саласындағы әлемнің үздік практикасына мониторинг жасауды және Банктегі корпоративтік басқару практикасын жетілдіру бойынша ұсыныстардың енгізілуін қамтамасыз етеді.

70. Мүдделер қайшылығы бар жағдайлар орын алған кезде, корпоративтік хатшы бұл ақпаратты Директорлар кеңесі төрағасына жеткізеді.

71. Өз міндеттерін орындау үшін корпоративтік хатшы білімі, тәжірибесі мен біліктілігі, адал іскерлік беделі бар. Банктің мөлшеріне және оның қызметінің ауқымына қарай корпоративтік хатшы қызметі құрылуы мүмкін. *71-тармақтың бірінші абзацы Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. (№61/19 хаттама) шешіміне сәйкес өзгертілді.*

Корпоративтік хатшы лауазымына жоғары заңгерлік немесе экономикалық білімі, корпоративтік басқару және корпоративтік құқық саласында, кем дегенде, бес жылдық жұмыс тәжірибесі мен практикалық білімі бар тұлға тағайындалады.

Директорлар кеңесінің отырыстарын дайындау мен өткізудің тиімділігі арттыру мақсатында, Директорлар кеңесі мүшелеріне берілген материалдардың толықтығы мен пайдасын мерзімді түрде талқылауға кеңес беріледі. Осы талқылаулардың нәтижелері корпоративтік хатшы қызметінің тиімділігін бағалаудың негіздемесі болып табылады.

Корпоративтік хатшыға қатысты Банкте лауазымға кіріспе және сабақтастықты жоспарлау бағдарламасы әзірленіп жатыр. Корпоративтік хатшыны іздеу мен тағайындау Банктің ішкі құжаттарында бекітілген ашық әрі айқын рәсімдер негізінде жүзеге асырылады.

Корпоративтік хатшы өз қызметін функциялары, құқықтары мен міндеттері, Банк органдарымен өзара әрекеттесу тәртібі, біліктілік талаптары мен басқа да ақпарат көрсетілетін, Директорлар кеңесі тарапынан бекітілетін ереже негізінде жүзеге асырады.

72. Өз функцияларын атқару үшін корпоративтік хатшыға келесі өкілеттіліктер беріледі:

1) Банк органдарынан, лауазымды тұлғаларынан және жұмыскерлерінен Директорлар кеңесі отырыстарында шешім қабылдау мен жалғыз акционердің шешім қабылдауы үшін қажетті құжаттар мен ақпаратты сұрату;

2) Директорлар кеңесінің отырыстарын ұйымдастыру және Банктің лауазымды тұлғаларына Директорлар кеңесімен және жалғыз акционермен қабылданған шешімдер туралы ақпаратты жеткізу, сондай-ақ, олардың бұдан кейін орындалуын бақылау жасау бойынша шараларды қолдану;

3) Директорлар кеңесінің төрағасымен және оның мүшелерімен, басқарма төрағасымен және оның мүшелерімен, Банк жұмыскерлерімен, жалғыз акционермен тікелей өзара әрекеттесу.

Корпоративтік хатшы өз өкілеттіліктерін жүзеге асыру кезінде, Басқарма оған жан-жақты көмек көрсетеді.

11-параграф. Банк омбудсмені

73. Банкте туындайтын іскерлік этика, әлеуметтік-еңбек дауларын оңтайлы реттеу қағидаттарын сақтау мақсатында Банк немесе Холдинг қызметкерлері арасынан омбудсмен тағайындалады. *73-тармақтың бірінші абзацы Жалғыз акционердің 16.07.2020 жылғы 16 шілдедегі шешіміне (№ 34/20 хаттама) сәйкес өзгертілді.*

Омбудсмен лауазымына кіретін үміткердің мінсіз іскерлік беделі, жоғары авторитеті, сондай-ақ, әділ шешімдерді қабылдау қабілеті болуы тиіс.

Омбудсмен Директорлар кеңесінің шешімімен тағайындалып, әр екі жыл сайын қайта сайлануы тиіс. Омбудсменнің рөлі оған жүгінген жұмыскерлерге, еңбек дауына қатысушыларға, қайшылыққа тап болған тұлғаларға консультация беру, сондай-ақ, Қазақстан Республикасы заңнамасының (соның ішінде, қажет болған жағдайда, құпиялылықты сақтау) сақталуын ескеріп, оларға өзара қолайлы, конструктивті әрі іске асырылатын шешім жасауда көмек көрсету, жұмыскерлердің де, Банктің де проблемалық әлеуметтік-еңбек мәселелерін шешуде көмек көрсету болып табылады.

Омбудсмен Банктің тиісті органдары мен лауазымды тұлғаларының қарауына өзінің тарапынан анықталған жүйелік сипаттағы және тиісті шешімдердің (кешенді шаралардың) қабылдануын талап ететін проблемалық мәселелерді ұсынып, оларды шешуге бағытталған конструктивті ұсыныстар береді.

Омбудсмен жылына, кем дегенде, бір рет орындалған жұмыстар нәтижесі туралы есепті Банктің Директорлар кеңесінің кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер комитетіне және аудит жөніндегі комитетке ұсынып, олар оның қызметінің нәтижелерін бағалайды.

Директорлар кеңесі омбудсмен қызметінің нәтижелерін бағалап, омбудсмен лауазымында қызмет ететін тұлғаның өкілеттіліктерін ұзарту немесе тоқтату туралы шешім қабылдайды.

12-параграф. Банктің ішкі аудит бөлімшесі

74. Банк жұмысын жетілдіруге бағытталған, дербес әрі объективті кепілдіктерді ұсыну бойынша қызмет ретіндегі ішкі аудитін жүзеге асыру үшін ішкі аудит бөлімшесі құрылып, өз қызметін атқарып жатыр. Тәуекелдерді басқару, бақылау мен корпоративтік бақылау үдерістерін бағалау мен олардың тиімділгін арттыруға деген жүйеленген әрі бірізді әдіс-тәсілді пайдалана отырып, ішкі аудит қойылған мақсаттарға қол жеткізуге көмектеседі.

Банктің Директорлар кеңесі ішкі аудит бөлімшесінің сандық құрамы мен өкілеттіліктердің мерзімін белгілеп, оның жетекшілері мен жұмыскерлерін тағайындайды, сондай-ақ, олардың өкілеттіліктерін мерзімінен бұрын тоқтатып, жұмыс істеу тәртібін, ішкі аудит бөлімшесі жұмыскерлерінің еңбекақы мен сыйақы мөлшерін және оны төлеу шарттарын белгілейді.

Ішкі аудит бөлімшесінің жұмыскерлері Банктің Директорлар кеңесі мен басқарманың құрамына сайлана алмайды.

Ішкі аудит бөлімшесі тікелей Директорлар кеңесіне бағынып, Банк басқармасынан тәуелсіз болып табылады. Ішкі аудит бөлімшесінің тапсырмалары мен функциялары, оның құқытары менжауапкершілігі Директорлар кеңесі тарапынан бекітілетін ішкі аудит бөлімшесі туралы ережемен белгіленеді.

Ішкі аудит бөлімшесінің негізгі міндеттері Банктегі ішкі бақылау, тәуекелдергі басқару мен корпоративтік басқару жүйесінің сапасын бағалауды Директорлар кеңесіне осы жүйелердің жеткілікті болуы мен тиімділігі туралы ақпаратты жеткізуді қамтиды. Ішкі аудит бөлімшесінің негізгі міндеті Банк қызметтерінің нәтижелерін жақсартуға көмек көрсету болып табылады.

75. Ішкі аудит бөлімшесі туралы ережеде төмендегілер анықталады және бекітіледі:

1) Халықаралық ішкі аудиторлар институтымен (The Institute of Internal Auditors) қабылданған қағидалар мен ережелерді ұстану;

2) Банктің ішкі аудитінің күйі, мақсаты мен міндеттері;

3) ішкі аудит мақсаттары мен міндеттеріне қол жеткізу және ішкі аудит бөлімшесінің өз функциялары мен міндеттерін тиімді орындау үшін, ішкі аудит бөлімшесінің дербестігін, объективтілігін және кәсібилігін қамтамасыз ету шарттары;

4) ішкі аудит бөлімшесінің жетекшісі мен жұмыскерлеріне қойылатын біліктілік талаптары;

5) ішкі аудит қызметінің көлемі мен мазмұны;

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

7) ішкі аудит бөлімшесінің Директорлар кеңесімен және басқармамен өзара әрекеттесу және аудит жөніндегі комитетке және Директорлар кеңесіне есептілік беру тәртібі.

Сонымен бірге, ішкі аудит бөлімшесі туралы ережеде келесі міндеттер мен функциялар ескеріледі:

1) тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және корпоративтік басқару жүйесін жетілдіру бойынша рәсімдер мен іс-шараларды әзірлеуде және оларға мониторинг жүргізуде Банк басқармасы мен жұмыскерлеріне көмек көрсету;

2) Банктің сыртқы аудиторымен, сондай-ақ, тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және корпоративтік басқару саласында консультация қызметтерін көрсететін тұлғалармен қызметті үйлестіру;

3) Директорлар кеңесіне және аудит жөніндегі комитетке ішкі аудит бөлімшесі қызметінің нәтижелері туралы мерзімді есептерді дайындау және ұсыну және аудиторлық (жылдық) жоспарды (соның ішінде елеулі тәуекелдер, кемшіліктер, анықталған кемшіліктерді жою бойынша іс-шараларды орындау нәтижелер және тиімділігі, тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және корпоративтік басқару жүйесінің нақты күйін, сенімділігі мен тиімділігін бағалау нәтижелері туралы ақпаратты қосатын) орындау;

4) Банк басқармасы мүшелерінің және оның жұмыскерлерінің инсайдерлік ақпарат пен жемқорлықпен күресуге, әдеп талаптарын сақтауға қатысты Қазақстан Республикасы заңнамасының ережелерін және ішкі құжаттарының ережелерін сақтауын тексеру;

5) сыртқы аудитордың ұсыныстарын орындауға мониторинг жүргізу;

6) Директорлар кеңесімен бекітілген ішкі бақылауды, тәуекелдерді басқару мен корпоративтік басқаруды ұйымдастыру және жетілдіру, сондай-ақ, ішкі аудитті ұйымдастыру мәселелері және ішкі аудит бөлімшесінің құзыреттілігіне кіретін басқа да мәселелер жөніндегі жұмыс жоспары аясында кеңес беру.

76. Ішкі аудит бөлімшесі, оның жетекшісі мен жұмыскерлер қызметінің тиімділігін бағалау ішкі аудит бөлімшесінің есептерін қарау, аудиторлық (жылдық) жоспарды орындау мен есептікті ұсыну мерзімдерін сақтау, есептердің ішкі аудит бөлімшесінің стандарты мен ішкі нормативтік құжаттарының талаптарына сәйкестігін бағалау негізінде Директорлар кеңесі тарапынан жүзеге асырылады.

13-параграф. Басқарма

77. Банктің ағымдағы қызметін басқаруды Басқарма жүзеге асырады. Басқарма Төрағасы мен мүшелері жоғары кәсіби және жеке қасиеттерге, адал іскерлік беделге ие және жоғары этикалық стандарттарды ұстанады. Басқарма Төрағасы жоғары ұйымдастырушылық қабілеттерге ие, жалғыз акционермен белсенді өзара іс-қимылда жұмыс істейді және директорлар Кеңесімен, қызметкерлермен және басқа да мүдделі тараптармен сындарлы диалог құрады. *77-тармақ Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж.шешіміне сәйкес өзгертілді (№61/19 хаттама).*

78. Басқарма Директорлар кеңесіне есеп беріп, Банктің күн сайынғы қызметін жүзеге асырады, даму стратегияларының және/немесе даму жоспарларының іске асырылуы, сондай-ақ, Директорлар кеңесімен және жалғыз акционермен қабылданған шешімдері үшін жауап береді.

79. Директорлар кеңесі басқарма мүшелерін (басқарма төрағасынан басқа) сайлап, өкілеттіліктер мерзімін, лауазымдық жалақы мөлшерін және олардың еңбегіне ақы төлеу мен оларға сыйақы беру шарттарын белгілейді. Басқарма құрамына үміткерлерді іздеу мен іріктеу, олардың сыйақы мөлшерін белгілеу барысында Банктің Директорлар кеңесінің кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитеті негізгі рөлді ойнайды.

Басқарма төрағасы үміткерлер, оларды басқарма құрамына сайлау бойынша ұсыныстарды Директорлар кеңесінің кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитеттің қарауына ұсынады. Директорлар кеңесі басқарма жетекшісімен ұсынылған үміткерді басқарма құрамындағы бірдей бос лауазымға екі рет болдырмаған жағдайда, осы бос орынға үміткер бойынша ұсыныс енгізу құқығы Директорлар кеңесіне өтеді.

Директорлар кеңесі кез келген уақытта басқарма мүшелерінің (басқарма төрағасынан басқа) өкілеттіліктерін тоқтата алады.

Банк басқармасы мүшелерін үш жылға дейінгі мерзімге сайлау ұсынылады. Банк төрағасы мен оның мүшелері өкілеттіліктерінің мерзімдері жалпы басқарма өкілеттіліктерінің мерзіміне сәйкес келеді.

Банк басқармасы мүшелерін тағайындау мен оларға сыйақы беру үдерістерінің айқындылығын арттыру мақсатында, Директорлар кеңесіне Банк басқармасы мүшелерін тағайындау, оларға сыйақы беру, бағалау мен сабақтастығы жөніндегі ережелерді бекітіп, оларды қатаң сақтауға кеңес беріледі.

80. Директорлар кеңесі жетекшілігіндегі басқарма Банктің даму стратегиясын және/немесе даму жоспарын құрастырады.

Басқарма:

1) қызметтің Қазақстан Республикасы заңнамасының нормаларына, Банк жарғысы мен ішкі құжаттарына, жалғыз акционер мен Директорлар кеңесінің шешімдеріне сәйкес жүзеге асырылуын;

2) тәуекелдерді тиісті түрде басқару және ішкі бақылау;

3) жалғыз акционер мен Директорлар кеңесінің шешімдерін іске асыру үшін ресурстардың бөлінуін;

4) Банк жұмыскерлері еңбегінің қауіпсіздігі;

5) Банк жұмыскерлерінің мүдделілік пен бейілділік атмосферасын құруды, корпоративтік мәдениеттің дамуын қамтамасыз етеді.

Директорлар кеңесі Банк басқармасының қызметіне бақылауды жүзеге асырады. Бақылау Басқарманың Директорлар кеңесіне тұрақты есеп беру және басқарманың орта мерзімді даму жоспарларын орындау және қол жеткізілген нәтижелер мәселелері бойынша жылына кемінде бір рет тыңдау арқылы іске асырылуы мүмкін. *80-тармақтың сегізінші абзацы Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж.шешіміне сәйкес өзгертілді (№61/19 хаттама).*

81. Басқарма күндізгі отырыстар өткізеді және даму стратегиясын және/немесе даму жоспарын, жалғыз акционердің, Директорлар кеңесінің және операциялық қызметтің шешімдерін іске асыру мәселелерін талқылайды. Басқарма отырыстары тұрақты негізде өткізіледі. Сырттай отырыстарды өткізу жағдайлары шектеулі және Банктің Жарғысы мен ішкі құжаттарында анықталған.

Басқарма күнтізбелік жыл басталғанға дейін мәселелер тізбесімен бірге алдағы жылға арналған жұмыс жоспарын қалыптастырады. Басқарма мүшелері тиісті сападағы қарауға арналған материалдармен алдын ала қамтамасыз етіледі. Даму стратегиясы және/немесе даму жоспарлары, инвестициялық жобалар, тәуекелдерді басқару сияқты мәселелерді қарау кезінде бірнеше отырыс өткізуге жол беріледі.

Әрбір мәселені қарау кезінде жеке талқылау шешім қабылдауға/қабылданбауға және олардың банктің шығынсыз қызметіне әсеріне байланысты тәуекелдерге арналады.

Басқарманың бастамасы бойынша Директорлар кеңесінің және жалғыз акционердің қарауына шығарылатын барлық мәселелерді Басқарма алдын ала қарайды және мақұлдайды. *81-тармақ Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж.шешіміне сәйкес өзгертілді (№61/19 хаттама).*

82. Басқарма төрағасы мен оның мүшелері мүдделер қайшылығы бар жағдайлардың орын алуына жол бермейді. Мүдделер қақтығысы орын алған жағдайда, олар бұл туралы және бұны жазбаша түрде тіркеу қажеттілігі және мәселе бойынша шешім қабылдауға қатыспау туралы Директорлар кеңесіне немесе басқарма төрағасына алдын ала хабарлайды.

83. Басқарма Төрағасы мен мүшелері Директорлар кеңесінің мақұлдауымен ғана басқа ұйымдарда қызмет атқара алады. Басқарма Төрағасы басқа заңды тұлғаның басқарма басшысы қызметін атқармайды. *83-тармақ Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж.шешіміне сәйкес өзгертілді (№61/19 хаттама).*

84. Басқарма Банктің оңтайлы ұйымдық құрылымының құрылуын қамтамасыз етеді.

Ұйымдастырушылық құрылымы:

1) шешімдерді қабылдау тиімділігіне;

2) Банк өнімділігін арттыруға;

3) шешімдерді қабылдау жеделділігіне;

4) ұйымдастырушылық икемділігіне бағытталуы тиіс.

Банктің бос орындарына кандидаттарды іріктеу ашық және ашық конкурстық рәсімдер негізінде жүзеге асырылады. Банк қызметкерлерін мансаптық жылжыту, материалдық ынталандыру меритократия қағидаттарына сәйкес білім деңгейін, құзыретін, жұмыс тәжірибесін және қойылған міндеттерге қол жеткізуді ескере отырып жүзеге асырылады. Банкте кадр резерві қызметкерлерінің пулы құрылады, одан кейін орта және жоғары менеджменттің басшылық лауазымдарына тағайындау жүргізілуі мүмкін. Қызметкерлер жыл сайынғы негізде қызметтің тиімділігін кешенді бағалаудан өтеді.

Кадрларды іріктеу рәсімдері мынадай талаптар бойынша:

Банктің ішкі ресурстарын дамытуға артықшылық беру, ал мұндай мүмкіндік болмаған жағдайда – адамдардың кең тобы үшін лауазымдарға орналасу үшін ашықтық және шектеулердің болмауы, бәсекелестіктің артуына және кәсібилік пен құзыреттілік талаптарына жауап беретін лайықты үміткерлерді іріктеуге ықпал ететін мүмкіндіктер теңдігі қағидасын қамтамасыз етуі;

кадрларды бейтарап таңдау және протекционизмнің, қабылдаудың патронаждық жүйесінің толық болмауы (адалдық, этникалық тиістілік, туыстық байланыстар және жеке достық қағидасы бойынша);

шешім шығару кезінде субъективтілік үшін жағдайларды қоспағанда, құқықтық регламенттеу, оның ішінде үміткерлерді бағалау қағидалары мен өлшемдерін бекіту мәселелерінде іске асырылады. *84-тармақ Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. (№61/19 хаттама) шешіміне сәйкес өзгертілді және толықтырылды.*

14-параграф. Банктің басқарма мүшелерін бағалау және оларға сыйақы беру

85. Басқарма төрағасы мен оның мүшелері Директорлар кеңесімен бағаланады. Бағалаудың басты критерийі қойылған ҚНК қол жеткізу болып табылады.

Басқарма төрағасы мен оның мүшелерінің мотивациялық ҚНК Директорлар кеңесімен бекітіледі. Басқарма төрағасы басқарма мүшелерінің мотивациялық ҚНК қатысты ұсыныстарды Директорлар кеңесінің қарауына ұсынады.

Бағалау нәтижелері сыйақы мөлшеріне, ынталандыруға, қайта сайлануға (тағайындалуға) немесе өкілеттіліктерді мерзімінен бұрын тоқтатуға әсер етеді.

Басқарма төрағасы мен оның мүшелерінің еңбегіне ақы төлеу тұрақты және ауыспалы бөліктен құралады. Лауазымдық жалақы белгіленген жағдайда, орындалатын тапсырмалардың күрделілігі, жұмыскердің дербес құзыреттілігі және оның нарықтағы бәсекеге қабілеттілігі, осы тұлғаның Банктің дамуына қосатын үлесі, ұқсас компаниялардағы лауазымдық жалақылардың деңгейі және Банктегі экономикалық жағдай назарға алынады.

Еңбек шарты мерзімінен бұрын бұзылған жағдайда, сыйақы Директорлар кеңесімен бекітілген ішкі құжаттарға сәйкес төленетін болады.

7-тарау. Тұрақты даму қағидасы

86. Банк мүдделі тараптардың мүдделік теңгерімін сақтай отырып, ұзақ мерзімді кезеңде тұрақты дамуды қамтамасыз ету үшін, өзінің экономикаға, экологияға және қоғамға деген әсерінің маңыздылығын түсінеді. Мүдделі тараптармен жауапты, жоспарланған әрі дұрыс өзара әрекеттесу әдіс-тәсілі Банктің тұрақты дамуына септігін тигізетін болады.

87. Банк қызметтің зиянсыздығына ұмтылуға, тұрақты дамуды қамтамасыз етуге, мүдделі тараптар мүдделерінің теңгерімін сақтауға тиіс.

Банк өз қызметін жүзеге асыру барысында мүдделі тараптарға әсер етеді немесе ықпал етеді. Орнықты даму саласындағы қызмет үздік халықаралық стандарттарға сәйкес келеді.

Мүдделі тараптар банк қызметіне, атап айтқанда шығынсыздыққа, тұрақты дамуға, беделге және имиджге қол жеткізуге, тәуекелдерді құруға немесе төмендетуге оң да, теріс да әсер ете алады. Банк мүдделі тараптармен тиісті өзара іс-қимылға маңызды мән береді. *87-тармақ Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж.шешіміне сәйкес өзгертілді (№61/19 хаттама).*

88. Банк мүдделі тараптарды анықтау және олармен өзара іс-қимыл кезінде мүдделі тараптармен анықтаудың және өзара іс-қимылдың халықаралық стандарттарын пайдаланады. *88-тармақтың бірінші абзацы Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. (№61/19 хаттама) шешіміне сәйкес өзгертілді.*

Мүдделі тараптардың тізіміне келесілер кіреді, бірақ, олармен ғана шектелмейді:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Мүдделі тараптар** | **Қосатын үлесі, әсері** | **Күтілуі, мүдделік** |
| Инвесторлар (жалғыз акционерді, халықаралық қаржылық институттарды қоса алғанда) | Қаржылық ресурстар (меншікті капитал, қарызға алынған қаражат) | Салынған инвестициялардың пайдалылығы, дивиденттерді, негізгі борышты және сыйақыны уақытында төлеу |
| Жұмыскерлер, лауазымды тұлғалар | Адам ресурстары, бейілділік | Жоғары еңбекақы, жақсы еңбек жағдайлары, кәсіби дамуы |
| Кәсіби одақтар | Әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз етуде, еңбек қатынастарын реттеу мен дауларды шешуде көмектесу | Жұмыскерлердің құқытарын, жақсы еңбек жағдайларын сақтау |
| Клиенттер | Ұйым қызметтерін сатып алу арқылы берілетін қаржылық ресурстар | Сапасы жоғары қызметтерді қолжетімді бағамен сатып алу |
| Жеткізушілер | Құнын белгілеу үшін ресурстарды (тауарларды, жұмыстар мен қызметтерді) жеткізу | Сенімді сату нарығы, төлем қабілеті бар тұрақты сатып алушы |
| Жергілікті қоғамдар, қызметті жүзеге асыру жерінде тұратын халық, қоғамдық ұйымдар | Қызметті жүзеге асыру жерінде қолдау көрсету, бейілділік және жергілікті биліктің қолдауы; ізгі ниетпен қарау; ынтымақтастық | Қосымша жұмыс орындарын жасау, өңірді дамыту |
| Үкімет, мемлекеттік органдар, Парламент | Мемлекеттік реттеу, Ұлттық қор мен Республикалық бюджеттен бөлінген қаражатты қайтару | Салықтар, әлеуметтік тапсырмаларды шешу |

Банк сұхбат пен ұзақ мерзімді ынтымақтастықты жақсарту шараларын қолданып, мүдделі тараптармен жасалған қарым-қатынастарды басқарған жөн.

89. Банк тәуекелдерді ескеріп және тәуелділікті (тікелей немесе жанама), міндеттерді, жағдайды (жоғары тәуелділік аймақтарына ерекше назар бөліп), ықпал мен әртүрлі болашақ мүмкіндіктерді ескеріп саралаумен мүдделі тараптардың картасын құрастырады.

Мүдделі тараптармен өзара әрекеттесу әдістеріне келесілер кіреді, бірақ, олармен ғана шектелмейді:

|  |  |
| --- | --- |
| **Өзара әрекеттесу деңгейі** | **Өзара әрекеттесу әдістері** |
| Ақыл-кеңестер: екі жақты өзара әрекеттесу; мүдделі тараптар Банк пен ұйымның сұрақтарына жауап береді | Сауалнамалар; фокус-топтар; мүдделі тараптармен кездесу; көпшілік алдындағы кездесулер; семинарлар; коммуникация құралдарының көмегімен кері байланысты ұсыну; консультативтік кеңестер |
| Келіссөздер | Әлеуметтік серіктестік қағидалары негізіндегі ұжымдық келіссөздер |
| Қатыстырылу: Екі жақты немесе көп жақты өзара әрекеттесу; тәжірибе мен білімдерді жан-жақтан жинау, мүдделі тараптар мен ұйымдар бір-бірінен тәуелсіз әрекет етеді | Көп жақты форумдар; консультациялық панельдер; консенсуске қол жеткізу үдерісі; шешімдерді бірге қабылдау үдерісі; фокус-топтар; кері байланысты ұсыну сұлбалары |
| Ынтымақтастық: Екі жақты немесе көп жақты өзара әрекеттесу; тәжірибе мен білімдерді бірге жинау, шешімдер мен шараларды қабылдау | Бірлескен жобалар; бірлескен кәсіпорындар; серіктестік; мүдделі тараптардың бірлескен бастамашылықтары |
| Өкілеттіліктер беру, мүдделі тараптар басқаруға (қолданылатын жағдайда) қатысады | Мүдделі тараптармен өзара әрекеттесудің басқаруға, стратегияға және операциялық қызметке біріктірілу мәселелері |

90. Ұзақ мерзімді кезеңде тұрақты даму үшін, Банк өзінің экономикалық, экологиялық және әлеуметтік мақсаттарының келісілуін қамтамасыз етеді. Банктегі тұрақты даму үш құрамдас бөлігінен: экономикалық, экологиялық және әлеуметтік тұрады.

Экономикалық құрамдауыш банк қызметін олардың қызметінің шығынсыздығына, акционерлер мен инвесторлардың мүдделерін қамтамасыз етуге, үдерістердің тиімділігін арттыруға, неғұрлым жетілдірілген технологияларды құру мен дамытудағы инвестициялардың өсуіне, еңбек өнімділігін арттыруға бағыттайды. *90-тармақтың екінші абзацы Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. (№61/19 хаттама) шешіміне сәйкес өзгертілді.*

Экологиялық құрамдас бөлігі биологиялық және физикалық табиғат жүйелеріне, шектеулі ресурстардың оңтайлы пайдаланылуына, экологиялық, энерго- және материал үнемдейтін технологиялардың қолданылуына деген әсерін төмендетуге септігін тигізеді.

Әлеуметтік құрамдас бөлігі әлеуметтік жауапкершілік қағидаларына бағытталған. Оған, өз кезегінде, жұмыскерлер еңбегінің қауіпсіздігін және денсаулықтарын сақтауды қамтамасыз ету, жұмысына әділ ақы беру және жұмыскерлердің құқығын сақтау, қызметкерлер құрамының жеке дамуы, персоналға арналған әлеуметтік бағдарламаларды іске асыру, жаңа жұмыс орындарын құру, демеушілік көмек пен қайырымдылық, экологиялық және білім беру науқандарын өткізу жатады.

Банк өзінің ішкі құжаттарына сәйкес айқын конкурстық рәсімдер негізінде жұмыскерлердің іріктелуін жүзеге асырады.

Банк осы үш аспектілер бойынша өз қызметі мен тәуекелдеріне талдау жүргізеді, сондай-ақ өз қызметі нәтижелерінің мүдделі тараптарға теріс әсерін болдырмауға немесе төмендетуге ұмтылады. *90-тармақтың алтыншы абзацы Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. (№61/19 хаттама) шешіміне сәйкес өзгертілді.*

Халықаралық стандарттар тұрақты даму санаттары мен аспектілерінің келесідей топтастырылуын келтіреді:

|  |  |
| --- | --- |
| **Санаты** | **Аспектілері** |
| **Экономикалық** | Экономикалық нәтижелілік; нарықта болуы; тікелей емес экономикалық әсер етуі; сатып алу практикалары |
| **Экологиялық** | Материалдар; энергия; су; биологиялық алуан түрлілік; шығарындылар; төгінділер мен қалдықтар; өнімдер мен қызметтер; талаптарға сәйкестік; көлік; жалпы ақпарат; жеткізушілердің экологиялық бағалануы; экологиялық проблемаларға шағым түсіру механизмдері |
| **Әлеуметтік** | Өзгені қоспағанда, еңбек қарым-қатынасының практикасы мен лайықты еңбекке жұмыспен қамту, денсаулық пен жұмыс орнындағы қауіпсіздік, оқыту және білім алу, қызметкерлер мен басшылықтың өзара қарым-қатынасы, алуан түрлілік пен тең мүмкіндіктер, ер адамдар мен әйел адамдарға тең сыйақы беру, жеткізушілердің еңбек қатынастарының практикасын бағалау, еңбек қатынастарының тәжірибесіне шағым түсіру механизмдері кіреді |
| Өзгені қоспағанда, адам құқықтарына инвестициялар, кемсітушілікке жол бермеу, қауымдастықтар еркіндігі және ұжымдық келіссөздерді жүргізу, балалар еңбегі, мәжбүрлі немесе міндетті еңбек, қауіпсіздікті қамтамасыз ету тәжірибесі, байырғы және саны аз халықтың құқықтары, жеткізушілердің адам құқықтарын сақтауын бағалау, адам құқығының бұзылуына шағым түсіру механизмдері кіреді |
| Өзгені қоспағанда, қоғамға жергілікті қоғамдастықтар, жемқорлыққа қарсы әрекет, мемлекеттік саясат, бәсекелестікке кедергі келтірмеу, талаптарға сәйкестік, жеткізушілердің қоғамға деген әсерін бағалау, қоғамға әсер етуге шағым түсіру механизмдері кіреді |
| Өзгені қоспағанда, өнім үшін жауапкершілікке тұтынушының денсаулығы мен қауіпсіздігі, өнім мен қызметтердің таңбалануы, маркетингтік коммуникациялар, тұтынушының жеке өміріне қол сұғылмаушылық, талаптарға сәйкестік кіреді |

91. Тұрақты даму саласындағы негізгі қағидалар болып ашықтық, есеп беру, айқындылық, әдепті жүріс-тұрысы, мүдделі тараптардың мүддесін сақтау, заңдылық, адам құқықтарын сақтау, жемқорлыққа деген төзімсіздік, мүдделер қақтығысына жол бермеушілік табылады.

Қағидалар ретінде келесі мәселелерді таныған жөн:

1) ашықтық – біз кездесулерге, талқылауға және диалогқа ашықпыз, біз өзара мүдделерді ескеруге, құқықтарды қорғауға және Банк пен мүдделі тараптардың мүдделері арасындағы тепе-теңдікті сақтауға негізделген мүдделі тараптармен ұзақ мерзімді ынтымақтастықты қалыптастыруға ұмтыламыз;

2) есеп берушілік - біз экономикаға, қоршаған ортаға және қоғамға әсер ету үшін өзіміздің есеп берушілігімізді түсінеміз; біз жалғыз акционердің және инвесторлардың алдындағы Банктің ұзақ мерзімді кезеңдегі қызметінің зиянсыздығы үшін өз жауапкершілігімізді түсінеміз; біз ресурстарға (энергияны, шикізатты, суды қоса алғанда) ұқыпты қарау, қалдықтарды біртіндеп қысқарту арқылы өз қызметінің қоршаған ортаға және қоғамға теріс әсерін азайтуға тырысамыз; біз салықтар мен заңнамамен көзделген өзге де алымдарды мемлекеттік бюджетке; біз өзіміздің Даму стратегиясы мен мүмкіндіктеріміздің шеңберінде жұмыс орындарын сақтап, құрудамыз; біз ойластырылған және ақылға қонымды шешім қабылдаймыз және лауазымды тұлғалар деңгейінен бастап және қызметкерлермен аяқтай отырып, әрбір деңгейде іс-қимыл жасаймыз; еңбек өнімділігін арттыру; біздің қызметіміз тиісті сапаға ие болуы тиіс; біз клиенттерімізді бағалаймыз; *91-тармақтың 2) тармақшасы Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж.шешіміне сәйкес өзгертілген (№61/19 хаттама).*

3) айқындық – біздің шешімдеріміз және әрекеттеріміз мүдделі тараптар үшін анық және айқын болу тиіс. Біз құпиялы ақпаратты қорғау жөніндегі нормаларды ескерумен заңнамамен және біздің құжаттарымызбен қарастырылған ақпаратты уақытылы ашып отырамыз;

4) әдепті тәртіп – шешімдеріміз бен әрекеттеріміздің негізінде сыйластық, әділдік, ашықтық, топтық рух және сенім, адалдық және әділеттілік сияқты құндылықтарымыз жатады;

5) сыйластық – біз мүдделі тараптардың заңнамаға, жасалған келісімшарттарға сәйкес немесе іскерлік қарым-қатынастардың аясында қалыптасқан құқықтары мен мүдделерін сыйлаймыз;

6) заңдылық – біздің шешімдеріміз, әрекеттеріміз бен тәртібіміз Қазақстан Республикасының заңнамасына және Банк органдарының шешімдеріне сәйкес келеді;

7) адам құқықтарының сақталуы – біз Қазақстан Республикасының Конституциясымен, Қазақстан Республикасының заңнамасымен және халықаралық құжаттармен қарастырылған адамның құқықтарын сақтаймыз және олардың сақталуына ат салысамыз; біз балалардың еңбегіне мүлдем жол бермейміз және оған тыйым саламыз; біздің жұмыскерлеріміз – біздің басты құндылығымыз және негізгі қорымыз, олардың кәсіпқойлық және қауіпсіздік деңгейі әрекетіміздің нәтижелеріне тікелей байланысты болып келеді. Сол себептен біз еңбек нарығынан кәсіпқой талапкерлерді ашық әрі айқын негізде жұмылдырамыз және жұмыскерлерімізді меритократия қағидасы негізінде дамытып отырамыз; жұмыскерлеріміздің қауіпсіздігін және еңбектерінің қорғалуын қамтамасыз етеміз; біз жұмыскерлерге арналған сауықтыру бағдарламаларын өткіземіз және оларға әлеуметтік қолдау көрсетеміз; біз жұмыскерлерді ынталандыруға және дамытуға бағытталған тиімді жүйені қалыптастырамыз; корпоративтік мәдениетті дамытамыз;

8) жемқорлыққа деген төзімсіздік – жемқорлық біздің ұйымдарымыз жалғыз акционеріміз, инвесторларымыз, өзге мүдделі тұлғалар және жалпы қоғам үшін қалыптастыратын құндылықты жоққа шығарады; біз барлық мүдделі тараптармен өзара әрекеттесу жолында жемқорлықтың кез келген түріне төзімсіздікті жариялаймыз. Жемқорлық әрекеттерге қатысы бар лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер жұмыстан шығарылып, заңдармен қарастырылған тәртіпке сәйкес жауапкершілікке тартылу тиіс; Банктегі ішкі бақылау жүйелері жемқорлық сипаттағы құқық бұзушылықтарды болдырмауға, анықтауға және олардың алдын алуға бағытталған іс-шараларды да қамтиды; Банк жемқорлыққа қарсы күрес аясындағы мүдделі тараптардың хабардарлығын арттыру үшін олармен диалогты дамыту тиіс;

9) мүдделер қақтығысына жол берілмеушілік – мүдделер қақтығысына байланысты болатын ауыр бұзушылықтар Банктің абыройына зиян келтіріп, жалғыз акционердің және өзге де мүдделі тараптардың Банкке деген сенімін кетіру мүмкін; лауазымды тұлғаның немесе жұмыскердің жеке мүдделері олардың өз лауазымдық және функционалдық міндеттерін әділ әрі бейтарап жолмен орындауына ықпал тигізбеу тиіс; серіктестерімен қалыптасқан қарым-қатынастарында Банк тараптардың бір-біріне қатысты барынша әділ, адал, әділетті және жылы шырайлы әрекет етуге міндетті болып келетін фидуциарлық қатынастарды орнату және сақтау үмітімен мүдделердің қайшылығын алдын алуға, анықтауға және жоққа шығаруға бағытталған барлық шараларды қабылдайды;

10) жеке үлгі – күн сайынғы әрекеттерімізбен, тәртібімізбен және шешімдерді қабылдау кезінде әрқайсысымыз тұрақты даму қағидаларының орнатылуына септігін тигізіп отырамыз; басқару қызметтерін атқаратын жұмыскерлер және лауазымды тұлғалар өздерінің жеке үлгісімен тұрақты даму қағидаларының орнатылуына ынталандырып отыру тиіс.

92. Банкте тұрақты даму саласындағы басқару жүйесін жасау керек. Оған келесі элементтер кіреді, бірақ, олармен ғана шектелмейді:

1) Директорлар кеңесі, басқарма мен жұмыскерлер деңгейіндегі тұрақты даму қағидаларын ұстану;

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

3) әлеуметтік, экономикалық және экологиялық салалардағы тұрақты дамуда тәуекелдерді анықтау;

4) мүдделі тараптардың картасын құрастыру;

5) тәуекелдерді басқаруды, жоспарлауды, адам ресурстарын басқаруды, инвестицияларды, есептілікті, операциялық қызметті және т.б. қоса алғанда, тұрақты дамудың негізгі үдерістерге және даму стратегиясы мен шешімдерді қабылдау барысына біріктірілуі;

6) тұрақты даму саласындағы лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлердің біліктілігін арттыру;

7) тұрақты даму саласындағы іс-шараларға тұрақты мониторинг жасау және бағалау, мақсаттар мен ҚНК-ге қол жеткізуді бағалау, түзету шараларын енгізу, тұрақты жақсарту мәдениетін енгізу.

Банктің Директорлар кеңесі мен Басқармасы орнықты даму саласында тиісті жүйені қалыптастыруды және оны енгізуді қамтамасыз етеді.

Барлық қызметкерлер мен лауазымды тұлғалар барлық деңгейдегі тұрақты дамуға үлес қосады. *92-тармақ Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. (№61/19 хаттама) шешіміне сәйкес өзгертілді және толықтырылды.*

93. Банк тарапынан тұрақты даму саласындағы іс-шаралар жоспары төмендегілер арқылы әзірленеді:

1) экономикалық, экологиялық және әлеуметтік негізгі үш сала бойынша ағымдағы жағдайға мұқият, дұрыс әрі ойланып жасалған талдау; осы талдауды жүргізу кезінде, ақпараттың дұрыстығы, уақытында берілуі мен сапасы маңызды болып табылады;

2) тұрақты даму саласындағы тәуекелдерді анықтау; тәуекелдер тұрақты дамудың үш бағытына сәйкес үлестіріліп, сондай-ақ, шектес бағыттарға әсер ете алады және басқа да тәуекелдерді қамти алады. Тәуекелдерді анықтау үшін Банкке әсер етудің ішкі де, сыртқы да факторлардың талдауы жүргізіледі;

3) мүдделі тараптарды және олардың қызметке әсерін анықтау;

4) мақсаттарды, сондай-ақ, мүмкіндігінше, мақсаттық көрсеткіштерді, үш құрамдас бөлігі бойынша қызметтерді жақсарту мен жетілдіру іс-шараларын, жауапты тұлғаларды, қажетті ресурстарды және орындау мерзімдерін белгілеу;

5) мақсаттарды іске асыруға, мақсатты көрсеткіштерге қол жеткізу іс-шараларына тұрақты мониторинг жасау және бағалау;

6) мүдделі тараптармен жүйеленген әрі конструктивті өзара әрекеттесу, кері байланысты алу;

7) құрастырылған жоспарды іске асыру;

8) тұрақты мониторинг жүргізу тұрақты есептілік;

9) жоспар нәтижелілігінің талдау және бағалау, қортынды жасау және түзетуші және жақсартатын шараларды қабылдау.

Тұрақты дамуды:

1) басқару жүйесіне;

2) дамыту стратегиясына;

3) тәуекелдерді басқаруды, жоспарлауды (ұзақ мерзімді (стратегия), орта мерзімді (бес жылдық даму жоспары) және қысқа мерзімді (жылдық бюджет) кезеңдер), есептілік, тәукелдерді басқаруды, адам ресурстарын басқаруды, инвестицияларды, операциялық қызметті және т.б., сондай-ақ, органдардан (жалғыз акционер, Директорлар кеңесі, басқарма) бастап қарапайым жұмысшылармен аяқтап, барлық деңгейдегі шешімдерді қабылдау үдерістерін қоса алғанда, негізгі үдерістерге біріктіруге кеңес беріледі.

94. Орнықты даму саласындағы басқару жүйесінде тұрақты даму саласындағы қағидаттарды, стандарттарды және тиісті саясаттар мен жоспарларды іске асыру үшін әрбір орган мен барлық қызметкерлердің рөлі, құзыреті, жауапкершілігі айқындалады және бекітіледі. *94-тармақтың бірінші абзацы Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. (№61/19 хаттама) шешіміне сәйкес өзгертілді.*

Директорлар кеңесі тұрақты дамудың стратегиялық басқарылуын жүзеге асырып, оның енгізілуін бақылайды. Басқарма тиісті іс-шара жоспарын құрастырады.

Орнықты даму мәселелерін дайындау мақсатында комитет құрылады немесе осы функциялар Директорлар кеңесі жанындағы тұрақты даму мәселелері жөніндегі жұмыс істеп тұрған комитеттердің бірінің құзырет шеңберіне беріледі. *94-тармақтың үшінші абзацы Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. (№61/19 хаттама) шешіміне сәйкес өзгертілді.*

Банкте оқыту және біліктілікті арттыру бағдарламалары тұрақты негізде жүргізіледі. Оқыту тұрақты дамуды енгізу кезінде тұрақты элемент болып табылады. Банктің лауазымды тұлғалары тұрақты даму және мәдениетті өзгерту қағидаларын түсіну және ұстану, қызмет ету мен міндеттемелерді орындау кезіндегі жүріс-тұрысы негізінде қызметркелердің қатысуына септігін тигізеді. Банкте қызметкерлердің қатысуы мен қанағаттандырылуы бойынша зерттеулер тұрақты негізде жүргізіледі.

95. Тұрақты даму қағидаларын енгізуден түсетін пайдалар:

1) инвестицияларды тарту – дүниежүзілік тәжірибеде инвестициялық тартымдылықты анықтаған кезде инвесторлар тарапынан тұрақты даму саласындағы тиімділік ескеріледі;

2) басқарушылық тиімділікті арттыру мен тәуекелдерді барынша азайту – экологиялық пен әлеуметтік аспектілерді басқарушылық шешімдерді қабылдау барысына біріктіру жоспарлау шегін кеңейтуге және тәуекелдер мен мүмкіншіліктердің жан-жақтырақ спектрін ескеруге мүмкіндік береді, және бұл бизнестің тұрақты дамуына алғышарттар жасайды;

3) тиімділікті арттыру – өнімділігі жоғары мен ресурстар жағынан тиімді технологияларды енгізу бәсекеге қабілеттілігі және тиімділігінің ұлғаюмен бірге жаңартпашыл өнімдер мен қызметтерді құруға жағдай туғызады;

4) абырой-беделді нығайту – корпоративтік беделді жақсарту тұрақты даму саласындағы қызметтің ең айқын нәтижесі болып табылады, және бұл брендтің құндылығын арттырып алдын ала көрсетілетін сенімдң қалыптастырады, сондай-ақ, іскерлік серіктестермен өзара әрекеттесу сапасына оң әсерін тигізеді;

5) ішкі және сыртқы мүдделі тараптардың бейілділігін арттыру – тартымды еңбек жағдайларын, кәсіби және мансаптық өсу мүмкіндіктерін құру келешегі бар білікті мамандарды тартып, ұстап қалуға жағдай туғызады; мүдделі тараптармен тиімді диалог жасау Банк қызметінің айналасмында жағымды ортаның құрылуына жәрдемдеседі, бұл өз кезегінде қызмет тиімділігінің клиенттер, жалғыз акционер, инвесторлар, мемлекеттік органдар, жергілікті халық және қоғамдық ұйымдар тарабынан түсінушілік пен қолдау есебінен жоғарылауына себептеседі.

96. Банк әріптестермен тиісті контрактыға (келісімдерге, шарттарға) орнықты даму қағидалары мен стандарттарын енгізуді және сақтауды талқылайды. *96-тармақтың бірінші абзацы Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. (№61/19 хаттама) шешіміне сәйкес өзгертілді.*

Егер Банк серіктестер тарапынан экономикаға, қоршаған ортаға және қоғамға жағымсыз ықпал тигізуге байланысты болатын тәуекелді анықтаған жағдайда, Банк осындай ықпалды тоқтатуға немесе болдырмауға бағытталған іс-шараларды қабылдайды.

Серіктестер тұрақты даму қағидалары мен стандарттарын қабылдамаған немесе лайықты түрде орындамаған жағдайда, осындай серіктестің Банктің көзқарасындағы маңыздылығын ескере отырып, оған әсер ету шараларын немесе оны алмастыру мүмкіндіктерін қарастыру қажет.

8-тарау. Тәуекелдерді, ішкі бақылау мен ішкі аудитті басқару қағидасы

1-параграф. Тәуекелдерді және ішкі бақылауды басқару

97. Банкте тиімді түрде әрекет ететін тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесі бар, ол Банктің өзінің стратегиялық және операциялық мақсаттарына қол жеткізу жолында орынды сенімділікті қамтамасыз етуге бағытталған және директорлар кеңесі мен басқарманың тарапынан қалыптастырылған ұйымдастыру сипатындағы саясаттардың, рәсімдердің, тәртіп пен әрекет нормаларының, басқару әдістері мен механизмдерінің жиынтығы болып табылады. Аталмыш жүйе келесі мәселелерді қамтамасыз етеді:

1) банк қызметінің шығынсыздығы, стратегиялық мақсаттар мен оларға ілесіп жүретін тәуекелдердің арасындағы баланстың оңтайлылығы. *97-тармақтың 1) тармақшасы Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. шешіміне сәйкес өзгертілді (№61/19 хаттама);*

2) Банктің қаржылық тұрақтылығына қол жеткізу мақсатындағы қаржылық-шаруашылық әрекетінің тиімділігі;

3) Банк активтерін сақтау және қорларын тиімді түрде пайдалану;

4) қаржы және басқарушылық есептеменің толықтығы, сенімділігі және дұрыстығы;

5) Қазақстан Республикасы заңнамасының және Банктің ішкі құжаттарының талаптарын сақтау;

6) айлакерлікті болдырмау мақсатындағы лайықты ішкі бақылау және негізгі мен көмекші бизнес үдерістерінің жұмыс істеуіне тиімді түрде қолдау көрсету және әрекет нәтижелеріне талдау жүргізу мәселелерін қамтамасыз ету.

98. Директорлар кеңесі тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің мақсаттарына сүйене отырып, осындай жүйенің қалыптастыру қағидалары мен амалдарын белгілейтін ішкі құжаттарды бекітеді.

Банкте тәуекелдерді басқарудың және ішкі бақылаудың тиімді жүйесін ұйымдастыру қызметкерлердің, менеджменттің, банк органдарының шешімдер қабылдаған кезде тәуекелдер деңгейінің ақылға қонымды және қолайлылығын түсінуін қамтамасыз етуге, тәуекелдерге тез ден қоюға, негізгі және қосалқы бизнес-үдерістер мен күнделікті операцияларға бақылауды жүзеге асыруға, сондай-ақ тиісті деңгейдегі басшылықты кез келген елеулі кемшіліктер туралы дереу хабардар етуді жүзеге асыруға қабілетті басқару жүйесін құруға бағытталған.. *98-тармақтың екінші абзацы Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. (№61/19 хаттама) шешіміне сәйкес өзгертілді.*

Тиімді тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін қалыптастыру қағидалары мен амалдары келесідей мәселелерді қарастырады:

1) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің мақсаттары мен міндеттерін анықтау;

2) шешімдерді қабылдаудың барлық деңгейлерін қамтитын және тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін құрастыру, бекіту, қолдану және оған баға беру кезінде тиісті деңгейдің рөлін ескеретін тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің ұйымдық құрылымы;

3) тәуекелдерді басқару үдерісін ұйымдастыруға қойылатын негізгі талаптар (тәуекелдерді анықтау тәсілдері, тәуекелдерді сәйкестендіру және бағалау тәртібі, ден қою әдістерін анықтау, мониторинг және басқалар). *98 тармақтың 3) тармақшасы Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. шешіміне сәйкес өзгертілді (№61/19 хаттама)*

4) ішкі бақылау жүйесін қалыптастыру мәселесіне және бақылау рәсімдерінің жүзеге асырылуына қатысты қойылатын талаптар (ішкі бақылау жүйесінің түйінді аялары мен негізгі құрамдастарының сипаттамасы, ішкі бақылау саласындағы тиімділікке және есептілікке баға беру тәртібі және тағы да басқа мәселелер).

Банктің ішкі құжаттарында Банктің Директорлар кеңесі мен басқармасының шоғырландырылған негізде тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің тиімді жұмыс істеуін ұйымдастыру және қамтамасыз ету жөніндегі жауапкершілігі бекітіледі. *98-тармақтың сегізінші абзацы Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж.шешіміне сәйкес өзгертілді (№61/19 хаттама).*

99. Банктің әрбір лауазымды тұлғасы шешімдерді қабылдау кезінде тәуекелдердің тиісті түрде қарастырылуын қамтамасыз етеді.

Басқарма тиісті біліктілікке және тәжірибеге ие болып келетін жұмыскерлердің тарапынан тәуекелдерді басқару рәсімдерінің енгізілуін қамтамасыз етеді.

Басқарма:

1) директорлар кеңесі тарапынан бекітілген тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау аясындағы ішкі құжаттардың құрастырылуы мен енгізілуін қамтамасыз етеді;

2) оған тағайындалған тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау қағидалары мен рәсімдерін іс жүзінде жүзеге асыру және үздіксіз қолдану арқылы тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің қалыптастырылуын және тиімді түрде әрекет етуін қамтамасыз етеді;

3) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін ұйымдастыру аясындағы тәуекелдер және ішкі бақылау жөніндегі комитеттің ұсыныстары мен директорлар кеңесінің шешімдерін жүзеге асыру үшін жауапты болады;

4) ішкі құжаттардың талаптарына сәйкес тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін бақылау жұмыстарын орындап отырады;

5) сыртқы және ішкі іскерлік ортадағы өзгерістерді ескерумен тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау үдерістері мен рәсімдерінің жетілдірілуін қамтамасыз етеді.

Ішкі бақылау қағидаттарын іске асыру және тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің тиімділігін қамтамасыз ету мақсатында басқарма тәуекелдерді басқарудың және ішкі бақылаудың нақты рәсімдері үшін өкілеттіктерді, міндеттерді және жауапкершілікті төмендегі деңгейдегі басшылар және/немесе құрылымдық бөлімшелердің басшылары арасында бөледі. *99-тармақтың тоғызыншы абзацы Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж.шешіміне сәйкес өзгертілді (№61/19 хаттама).*

Құрылымдық бөлімшелердің басшылары/бизнес-үдерістердің иелері өздерінің функционалдық міндеттеріне сәйкес банк қызметінің өзіне сеніп тапсырылған функционалдық салаларында тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін әзірлеу, құжаттау, енгізу, мониторингілеу және дамыту үшін жауапты болады.

100. Банкте тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің ұйымдық құрылымы тәуекелдерді басқару және бақылау мәселелеріне жауапты құрылымдық бөлімшенің болуын көздейді, оның міндеттеріне мыналар жатады *100-тармақтың бірінші абзацы Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. шешіміне сәйкес өзгертілді (№61/19 хаттама):*

1) тәуекелдерді басқару және бақылау үдерістерінің жалпы үйлестірілуі;

2) тәуекелдерді басқару және бақылау аясындағы әдістемелік құжаттарды құрастыру және тәуекелдерді сәйкестендіру және тиісті құжаттамада тіркеу, бақылау рәсімдерін енгізу, бақылау және жетілдіру, тәуекелдерге жауап беру жөніндегі іс-әрекет жоспарларын қалыптастыру және тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін жетілдіру жөніндегі іс-әрекет жоспарларын қалыптастыру, сондай-ақ, оларды жүзеге асыру барысында бизнес үдерістерінің иелеріне және жұмыскерлерге әдістемелік қолдау көрсету;

3) жұмыскерлердің тәуекелдерді басқару және бақылау аясындағы оқытылуын ұйымдастыру;

4) тәуекелдер қоржынын талдау және тиісті тәуекелдерді басқару мәселесіне қатысты қорларды қайта үлестіру және жауап беру стратегиясы бойынша ұсыныстарды қалыптастыру;

5) тәуекелдер жөніндегі жиынтық есептілікті құрастыру;

6) құрылымдық бөлімшелердің тарапынан жүргізілетін тәуекелдерді басқару үдерісін оперативті түрде бақылау;

7) Банктің директорлар кеңесін және (немесе) басқармасын тәуекелдерді басқару жүйесінің күйі, ағымдағы қатерлер мен оларды алдын алу/болдырмау жөніндегі ұсыныстар жайында хабардар ету.

Тәуекелдерді басқару функциясына жетекшілік ететін басшы тәуекелдің иесі болған жоқ, бұл оның тәуелсіздігі мен объективтілігін қамтамасыз етеді. Тәуекелдерді басқару және бақылау жөніндегі функцияларды бас операциялық директордың, қаржы директорының лауазымына байланысты функциялармен, Банктің операциялық қызметінің (андеррайтингті, кепіл қызметін қоспағанда), ішкі аудит бөлімшесі басшысының басқа ұқсас функцияларымен қоса атқару мүмкін емес. Егер елеулі мүдделер қақтығысы туындамаса, басқа функциялармен қоса атқаруға жол беріледі. *100-тармақтың тоғызыншы абзацы Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж.шешіміне сәйкес өзгертілді (№61/19 хаттама)*

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

Тәуекелдерді басқару рәсімдері жаңа тәуекелдерге жылдам ден қоюды, оларды анық сәйкестендіруді және тәуекел иелерін айқындауды қамтамасыз етеді. Банктің бәсекелестік немесе экономикалық ортасында кез келген күтпеген өзгерістер болған жағдайда тәуекелдер картасын қайта бағалау және оның тәуекел-тәбетке сәйкестігі жүзеге асырылады.Маңызды оқиғалар туындаған жағдайда негізгі тәуекелдер бойынша төзімділік деңгейлері қайта қаралады. Күнделікті қызметте тәуекелдерді шектейтін лимиттер белгіленеді.

Банкте тән тәуекелдерді толық және анық түсіну үшін кем дегенде жыл сайынғы негізде тәуекелдерді сәйкестендіру және бағалау жүргізіледі, олар тәуекелдер тіркелімінде, тәуекелдер картасында, Директорлар кеңесі бекітетін тәуекелдерге ден қою жөніндегі іс-шаралар жоспарында (үдерістерді жақсарту, азайту стратегиясы) көрсетіледі.

Директорлар кеңесі тіркелімді және тәуекелдер картасын қараған кезде оларға стратегиялық міндеттерді іске асыруға шын мәнінде әсер етуі мүмкін тәуекелдерді енгізуді, ал тәуекелдерге ден қою жөніндегі іс-шаралар жоспарын қараған кезде іс-шаралардың пайдалылығына көз жеткізуді қамтамасыз етеді. Банктің Директорлар кеңесі мен Басқармасы банктің Даму стратегиясы мен жоспарына әсер ету тұрғысынан негізгі тәуекелдер, оларды талдау туралы ақпаратты жүйелі түрде алады.

Тәуекелдер жөніндегі есептер директорлар кеңесінің отырысында кем дегенде тоқсанына бір рет қарастырылады және тиісті түрде әрі толық көлемде талқылану тиіс. *101-тармақ Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. шешіміне сәйкес өзгертілді (№61/19 хаттама).*

102. Банкте тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау аясындағы ашық қағидалар мен амалдар, жұмыскерлерді және лауазымды тұлғаларды тәуекелдерді басқару жүйесіне оқыту тәсілдері, сондай-ақ, қажетті ақпаратты құжаттау және лауазымды тұлғаларды уақытылы тәртіпте хабардар ету үдерісі қабылданған.

Банк қызметкерлері жыл сайын, сондай-ақ жұмысқа қабылдау кезінде қабылданған тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесімен танысу үшін оқытудан/кіріспе нұсқамадан өтеді. Осындай оқыту нәтижелері бойынша тестілеу өткізіледі. *102-тармақтың екінші абзацы Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. (№61/19 хаттама) шешіміне сәйкес өзгертілді.*

Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің аясында Банкте Қазақстан Республикасы заңнамасының, ішкі рәсімдердің және іскерлік әдеп кодексінің Банктің кез келген жұмыскерімен және лауазымды тұлғасымен бұзуы туралы директорлар кеңесін (тәуекелдер және ішкі бақылау жөніндегі комитетті) және ішкі аудит бөлімшесін хабардар етудің қауіпсіз, құпия әрі қолжетімді тәсілі (ыстық желі) ұйымдастырылған.

2-параграф. Ішкі аудит

103. Банкте тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің сенімділігі мен тиімділігіне, сондай-ақ, корпоративтік басқару тәсілдеріне жүйелі әрі тәуелсіз негізде баға беру мақсатында ішкі аудит бөлімшесі құрылған.

104. Ішкі аудит бөлімшесі өз әрекетін директорлар кеңесінің тарапынан бекітілетін тәуекелдерге бейімделген (жылдық) аудиторлық жұмыс жоспарының негізінде атқарып отырады. Аудиторлық есептердің нәтижелері, түйінді табылған фактілер және тиісті ұсыныстар директорлар кеңесімен тоқсан сайын қарастырылады.

Ішкі аудит бөлімшесінің жетекшісі Банкте қабылданған тәуекелдерді басқару тұжырымдамасын ескеріп отырады, сондай-ақ, басқармамен және аудит жөніндегі комитетпен өткізілген кеңестердің негізінде қалыптасқан тәуекелдер туралы өзінің пайымдамаларына сүйенеді.

105. Өзінің әрекетін іске асырған кезде ішкі аудит бөлімшесі директорлар кеңесі тарапынан бекітілген әдістемелерге сәйкес ішкі аудит және корпоративтік стандарттар аясындағы жалпы қабылданған әрекет стандарттарын қолданумен ішкі бақылау, тәуекелдерді басқару және корпоративтік басқару жүйелерінің тиімділігіне баға беріп отырады.

Ішкі бақылау жүйесінің тиімділігін бағалауға:

1) бизнес үдерістер, жобалар және құрылымдық бөлімшелер мақсаттарының Банктің мақсаттарына қатысты сәйкестігін талдау, бизнес үдерістердің (әрекеттің) және ақпараттық жүйелердің сенімділігі мен толықтығын, соның ішінде, заңға қарсы әрекеттерге, қызмет шегінен асып шығуға және жемқорлыққа қарсы рәсімдердің сенімділігін тексеру;

2) бухгалтерлік (қаржылық), статистикалық, басқармалық және басқа да есептеменің дұрыстығын тексеру, бизнес үдерістер және құрылымдық бөлімшелер әрекетінің көзделген мақсаттарға қатысты сәйкестігін анықтау;

3) көзделген мақсаттарды жүзеге асыру (орындау) дәрежесін талдау үшін басқарманың тарапынан белгіленген критерийлердің жеткіліктілігін анықтау;

4) көзделген мақсаттарға қол жеткізуге кедергі келтірген (келтіріп жатқан) ішкі бақылау жүйесінің кемшіліктерін анықтау;

5) барлық басқару деңгейлерінде жүзеге асырылатын, ішкі бақылау жүйесінің бұзылуын және кемшіліктерін түзетуге және оны жақсартуға бағытталған іс-шараларды енгізу (іске асыру) нәтижелеріне баға беру;

6) қорларды пайдалану тиімділігі мен орындылығын тексеру;

7) Банк активтерінің сақталуын тексеру;

8) Қазақстан Республикасы заңнамасы және Банктің жарғысы мен ішкі құжаттары талаптарының сақталуын тексеру.

Тәуекелдерді басқару жүйесінің тиімділігін бағалауға:

1) тәуекелдерді тиімді түрде басқару мақсатында тәуекелдерді басқару жүйесі элементтерінің жеткіліктілігі мен орындылығын тексеру (мақсаттар мен міндеттер, инфрақұрылым, үдерістердің ұйымдастырылуы, нормативтік-әдістемелік қамтамасыз ету, тәуекелдерді басқару жүйесінің аясындағы құрылымдық бөлімшелердің өзара әрекеттесуі, есептілік);

2) барлық басқару деңгейлеріндегі басқарма тарапынан тәуекелдерге берілген бағалардың дұрыстығын және анықталу толықтығын тексеру;

3) бақылау рәсімдерінің және тәуекелдерді басқаруға бағытталған басқа да іс-шаралардың тиімділігін, соның ішінде, осындай мақсаттарға жұмылдырылған қорларды пайдалану тиімділігін тексеру;

4) ішкі аудиторлық тексерістердің нәтижесінде анықталған бұзылу, көзделген мақсаттарға қол жеткізбеу, соттық іс қозғау туралы, және де жүзеге асырылған тәуекелдер туралы ақпаратты талдау.

Корпоративтік басқару жүйесінің тиімділігіне баға беру үдерісі келесі мәселелердің тексерілуін қамтиды:

1) Банктің әдептік қағидалары мен корпоративтік құндылықтарын сақтау;

2) мақсаттарды қою, қадағалау және оларға қол жеткізу әдістерін бақылау тәртібі;

3) мүдделі тараптармен өзара әрекеттесуді қоса барлық бақылау деңгейлерінде нормативтік қамтамасыз етудің деңгейі және ақпараттық өзара әрекеттесу рәсімдері (соның ішінде, ішкі бақылау және тәуекелдерді басқару бойынша өзара әрекеттесу);

4) жалғыз акционердің құқықтарын қамтамасыз ету және мүдделі тараптармен өзара байланыстардың тиімділігі;

5) Банктің әрекеті туралы ақпаратты ашу рәсімдері.

106. Банк бөтен тұлға ретінде қаржылық есептіліктің дұрыстығы және оның ҚЕХС талаптарына қатысты сәйкестігі туралы әділ пікір ұсынатын тәуелсіз әрі білікті аудиторды жұмылдыру арқылы жыл сайынғы қаржылық есептілік аудитін өткізіп отырады. Жыл сайынғы қаржылық есептілікті өткізу Қазақстан Республикасының заңнамасымен және (немесе) Банктің ішкі құжаттарымен талап етілген жағдайда жыл сайынғы аудитке қатысты нормалар қолданылады.

Сыртқы аудитор конкурстық негізде тағайындалады. Іріктеу кезінде Банктің директорлар кеңесінің аудит жөніндегі комитеті маңызды рөл атқарады, ол конкурсты өткізу мақсатында құрастырылған біліктілікке қойылатын талаптарды және (немесе) техникалық шарттарды келістіріп отырады.

107. Жұмылдырылатын сыртқы аудитор Банкке сыртқы аудитордың тәуелділігіне қауіп төндіретін кеңес сипатындағы қызметтерді көрсетпеу тиіс. Банктегі лауазымға тағайындалу күніне дейін екі жыл ішінде сыртқы аудитордың жұмыскері ретінде Банктің міндетті аудитіне қатысқан, не болмаса сыртқы аудитордың жұмыскері ретіндеБанктің міндетті аудитіне қатысып отыратын тұлғаның Банктің басқарма мүшесі, басқарушы директоры немесе бас бухгалтері ретінде тағайындалуы ұйғарылған жағдайда, мүдделердің қайшылығын болдырмау мақсатында және осындай тұлғаның тағайындалуы туралы мәселені ілгері қарастыру үшін Банктің директорлар кеңесінің аудит жөніндегі комитетінің аталмыш талапкер туралы алдын ала рұқсатын алу қажет.

108. Мүдделі Тараптар мынадай өлшемдерге сәйкес келетін сыртқы аудиторды тарту арқылы банктің қаржылық есептілігінің дұрыстығына сенімді болуы тиіс: аудиторлық ұйым мамандарының біліктілігінің жоғары деңгейі; айтарлықтай жұмыс тәжірибесі және жағымды беделі (қазақстандық нарықта да, халықаралық нарықта да (қажет болған жағдайда); салада тәжірибесінің болуы; аудиторлық ұйымның халықаралық аудит стандарттарын, Қазақстан Республикасының аудиторлық қызмет саласындағы заңнамасын, Халықаралық бухгалтерлер федерациясының Кәсіби бухгалтерлерінің этика кодексін сақтауы; қаржылық есептілікті дайындау үдерісі бойынша кемшіліктерді анықтау және ішкі бақылауды жетілдіру бойынша ұсынымдар беру жөніндегі жұмыстың тиімділігі. *108-тармақ Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж.шешіміне сәйкес өзгертілді (№61/19 хаттама).*

109. Банк аудит жұмыстарын орындау және сыртқы аудитормен өзара әрекеттесу тәртібін, соның ішінде, сыртқы аудиторды таңдау үдерісін, конкурстық комиссияның өкілеттіліктері мен функцияларын, аудиторлық ұйымның тарапынан қаржылық есептіліктің аудитіне қатысы жоқ кеңес қызметтерін көрсету және басқа да мәліметтерді ұсыну мәселесін, аудиторлық ұйымдардың және олардың жетекші қызметкерлерінің алмастыру мәселесін, сондай-ақ, аудиторлық ұйымның бұрыңғы жұмыскерлерін жұмысқа алу мәселесін реттейтін құжаттарды бекіту тиіс.

Қаржылық есептілік аудитіне жауапты аудиторлық ұйымның серіктестері мен аға персоналын ротациялау, егер аудиторлық ұйым Банкке қатарынан бес жылдан астам аудиторлық қызмет көрсеткен жағдайда, кемінде бес жылда бір рет жүзеге асырылады. *109-тармақтың екінші абзацы Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. (№61/19 хаттама) шешіміне сәйкес өзгертілді.*

9-тарау. Корпоративтік жанжалдарды және мүдделер
қақтығысын реттеу қағидасы

1-параграф. Корпоративтік жанжалдарды реттеу

110. Директорлар кеңесінің және банк Басқармасының мүшелері, банк қызметкерлері өздерінің кәсіби функцияларын жанжалдардан аулақ отырып, Банк акционерінің мүддесінде адал және ақылға қонымды орындайды.

Корпоративтік жанжалдар болған (туындаған) жағдайда, қатысушылар банк мүдделерін тиімді қорғауды қамтамасыз ету мақсатында келіссөздер жолымен оларды шешу жолдарын іздейді

және мүдделі тараптардың. Бұл ретте Банктің лауазымды тұлғалары Корпоративтік хатшыға және/немесе омбудсменге қақтығыстың болуы (туындауы) туралы уақтылы хабарлайды.

Корпоративтік жанжалдардың алдын алу және реттеу жөніндегі жұмыстың тиімділігі осындай жанжалдарды толық және тез арада анықтауды және Банктің барлық органдарының іс-қимылын үйлестіруді болжайды. *110-тармақ Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж.шешіміне сәйкес өзгертілді (№61/19 хаттама).*

111. Корпоративтік жанжалдар корпоративтік хатшының және/немесе омбудсменнің жәрдемімен Директорлар кеңесінің төрағасымен қарастырылады. Корпоративтік жанжалға Директорлар кеңесінің төрағасы қатыстырылған жағдайда, осындай жағдайлар Кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитетпен қаралатын болады.

Жалғыз акционерге Мемлекеттік органдардың Банктің операциялық қызметіне араласуын болдырмау, сондай-ақ Директорлар кеңестерінің қабылданатын шешімдер үшін жауапкершілігін арттыру мақсатында мемлекеттік органдардың өкілдері болып табылатын Директорлар кеңесі мүшелерінің шамадан тыс санын сайлаудан аулақ болу керек. *111-тармақтың екінші абзацы Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. (№61/19 хаттама) шешіміне сәйкес өзгертілді.*

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

Корпоративтік жанжалдарды келіссөздер арқылы шешу мүмкін болмаған жағдайда, олар қатаң түрде Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес шешіледі.

113. Директорлар кеңесі корпоративтік жанжалдарды реттеу саясаты мен ережелерін бекітеді және мезгіл-мезгіл қайта қарайды, бұл ретте олардың шешімі банктің және жалғыз акционердің мүдделеріне жауап беретін болады. *113-тармақ Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж.шешіміне сәйкес өзгертілді (№61/19 хаттама).*

114. Директорлар кеңесі оның құзіретіне жататын мәселелер бойынша корпоративтік жанжалдарды реттеуді жүзеге асырады. Бұл жағдайда, корпоративтік хатшыға және/немесе омбудсменге директорлар кеңесін корпоративтік жанжал мәні туралы барынша ықтимал хабардар ету міндеті және корпоративтік жанжалды шешудегі делдал ролі жүктеледі.

Басқарма төрағасы Банк атынан шешімдерді қабылдау Банктің Директорлар кеңесінің құзыретіне жатқызылмаған барлық мәселелер бойынша корпоративтік жанжалдарды реттеуді жүзеге асырады, сондай-ақ корпоративтік жанжалдарды реттеу бойынша жұмысты жүргізу тәртібін дербес айқындайды.

Директорлар кеңесі басқарманың құзыретіне жататын жеке корпоративтік жанжалдарды қарастырады (мысалы, егер, жанжалдың мәні болып осы органның әрекеті (әрекетсіздігі) табылса). *114-тармақ Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. (№61/19 хаттама) шешіміне сәйкес жаңа редакцияда жазылды.*

2-параграф. Мүдделер қақтығысын реттеу

115. Мүдделер қақтығысы Банк қызметкерінің жеке мүддесі лауазымдық міндеттерін бейтарап орындауына ықпал ететін немесе ықпал етуі мүмкін жағдай ретінде анықталады.

Мүдделер қақтығысымен байланысты елеулі бұзушылықтар Банк беделіне нұқсан келтіруі және жалғыз акционердің және өзге мүдделі тараптардың оған деген сенімін кетіруі мүмкін. Лауазымды тұлғаның не қызметкердің жеке мүдделері олардың өздерінің лауазымдық, қызметтік міндеттерін әділ орындауларына әсерін тигізбеулері тиіс.

116. Банктің барлық қызметкерлеріне өздеріне (немесе өздерімен байланысты тұлғаларға) де, басқа тұлғаларға да қатысты өздерін өздері мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін жағдайларды болдырмайтындай ұстау ұсынылады.

Банк Директорлар кеңесінің өз міндеттерін объективті орындауына кедергі келтіретін мүдделер қақтығысын болдырмау және Банктің Директорлар кеңесінің үдерістеріне саяси араласуды шектеу үшін оларды болдырмау және реттеу жөніндегі тетіктерді енгізеді. *116-тармақ Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. (№61/19 хаттама) шешіміне сәйкес жаңа редакцияда жазылды.*

117. Мүдделер қақтығысын болдырмаудың негізгі қағидалары, оларды анықтау, бағалау және шешу тәсілдері Директорлар кеңесі бекітетін банктің іскерлік этика кодексінде бекітіледі.

10-тарау. Банк қызметі туралы ақпаратты жария етудің ашықтық және объективтілік қағидалары

118. Мүдделі тараптардың мүдделерін сақтау мақсатында Банк дер кезінде және шынайы түрде Қазақстан Республикасы заңнамасымен және Банктің ішкі құжаттарымен ескерілген ақпаратты, сонымен қатар, қаржы күйін, қызмет нәтижелерін, меншік пен басқару құрылымын қоса алғанда, өзінің қызметінің барлық маңызды аспектілері жайлы ақпаратты ашады.

119. Банкте ақпаратты ашу жүйелілігін қамтамасыз ету үшін ақпаратты ашу және қорғау қағидаттары мен тәсілдерін, мүдделі тұлғаларға ашылатын ақпарат тізбесін, ақпаратты ашу мерзімдерін, тәртібін, тәсілін, нысанын, жауапты лауазымды тұлғалар мен қызметкерлерін, олардың функциялары мен міндеттерін көрсете отырып, олардың тізбесін, сондай-ақ ақпаратты ашу үдерістерін реттейтін басқа да ережелерді айқындайтын ішкі құжаттар бекітіледі.

Коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын ақпаратты қорғау мақсатында Банк Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес ақпаратты қол жеткізу санаттарына жатқызу тәртібін, ақпаратты сақтау және пайдалану шарттарын айқындайды. Банк коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын ақпаратқа еркін қол жеткізуге құқығы бар тұлғалар тобын анықтайды және оның құпиялылығын қорғау шараларын қабылдайды. *119-тармақ Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж.шешіміне сәйкес өзгертілді (№61/19 хаттама).*

120. Интернет-ресурс құрылымдалған, навигацияны пайдалану үшін ыңғайлы және банк қызметін түсіну үшін мүдделі тұлғаларға жеткілікті ақпаратты қамтиды. Ақпарат интернет-ресурстың жеке тақырыптық бөлімдерінде орналастырылады.

Интернет-ресурсты өзектендіру қажеттілігіне қарай, бірақ аптасына кемінде бір рет жүзеге асырылады. Банкте тұрақты негізде толық бақылау жүзеге асырылады

сондай-ақ интернет-ресурстың қазақ, орыс, ағылшын нұсқаларында орналастырылған осы ақпараттың сәйкестігі айқындалады. Осы мақсатта интернет-ресурста ақпараттың толықтығы мен өзектілігіне жауап беретін жауапты тұлғалар (құрылымдық бөлімше) бекітіледі. *120-тармақ Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж.шешіміне сәйкес өзгертілді (№61/19 хаттама).*

121. Банктің Интернет-ресурсы келесі ақпаратты қамтиды *121-тармақтың бірінші абзацы Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. шешіміне сәйкес өзгертілді (№61/19 хаттама):*

1) миссия, негізгі міндеттер, қызметтің мақсаттары мен түрлері, меншікті капиталдың мөлшері, активтердің мөлшері, таза кіріс және персоналдың саны туралы ақпаратты қоса алғанда, банк туралы жалпы ақпарат. *121-тармақ 1) тармақша Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж. шешімімен толықтырылды (№61/19 хаттама)*

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

3) жарғы және органдардың, комитеттер мен корпоративтік хатшының қызметін реттейтін Банктің ішкі құжаттары;

4) этикалық қағидалар туралы;

5) тәуекелдерді басқару туралы;

6) дивидендтік саясат туралы;

7) төмендегі мәліметті қоса алғанда, директорлар кеңесінің мүшелері туралы: фотосурет (директорлар кеңесі мүшесімен үйлестіре), тегі, аты, әкесінің аты, туылған күні, азаматтығы, директорлар кеңесі мүшесінің мәртебесі (тәуелсіз директор, жалғыз акционердің өкілі), директорлар кеңесі мүшесінің міндеттерін атап көрсету, соның ішінде директорлар кеңесі комитеттеріндегі мүшелік немесе директорлар кеңесі төрағасының міндеттерін атқару, білімі, соның ішінде негізгі және қосымша білім (білім беру мекемесінің атауы, бітірген жылы, біліктілігі, алынған дәреже), соңғы бес жылдағы жұмыс тәжірибесі, негізгі жұмыс орны және қазіргі кезде иеленетін басқа лауазымдар, кәсіби біліктілігі, директорлар кеңесіне алғаш рет сайланған күні және қазіргі кездегі директорлар кеңесіне сайланған күні, тиесілі үлестес ұйымдар акцияларының саны мен үлесі;

8) төмендегі мәліметті қоса алғанда, басқарма мүшелері туралы: фотосуреті, тегі, аты, әкесінің аты, туылған күні, азаматтығы, лауазымы мен атқаратын міндеттері, білімі, соның ішінде негізгі және қосымша білім (білім беру мекемесінің атауы, бітірген жылы, біліктілігі, алынған дәреже), соңғы бес жылдағы жұмыс тәжірибесі, кәсіби біліктілігі, қоса атқарылатын қызметтер, тиесілі үлестес ұйымдар акцияларының саны мен үлесі;

9) қаржы есептілігі туралы;

10) жылдық есептер туралы;

11) сыртқы аудитор туралы;

12) ережелерді, хабарландыруларды және сатып алу нәтижелерін қоса алғанда, сатып алу қызметі туралы;

13) төмендегі мәліметті қоса алғанда, жарғылық капитал құрылымы туралы: шығарылған акциялар (қатысу үлестері) саны мен атаулы құны, акциялар беретін құқықтар сипаттамасы, жарияланған, бірақ орналастырылмаған акциялар саны мен атаулы құны, жалғыз акционер туралы деректер, оларға тиесілі жай акциялар саны мен үлесі (қатысу үлестері), меншік құқықтарына иелік ету тәртібі;

14) олардың қызмет аясының қысқаша көрсетілуімен барлық деңгейдегі үлестес ұйымдар жайлы ақпаратты қоса алғанда, активтер құрылымы туралы;

15) жылдық корпоративтік оқиғалар күнтізбесі туралы;

16) жасалуына қызығуышлық бар мәмілелер туралы ақпарат, соның ішінде мәміле тараптары, мәміленің елеулі шарттары (мәміле мәні, мәміле бағасы), мәмілені мақұлдау жайлы шешім қабылдаған орган туралы деректер;

17) ірі мәмілелер туралы ақпарат, соның ішінде мәміле тараптары, мәміленің елеулі шарттары (мәміле мәні, мәміле бағасы), мәмілені мақұлдау жайлы шешім қабылдаған орган туралы деректер;

18) тұрақты даму саласындағы қызмет туралы;

19) бекітілген дивидендтер мөлшері туралы;

20) жаңалықтар мен баспасөз хабарламалары туралы.

122. Банкке жылдық есепті осы Кодекс пен ақпаратты ашудың озық тәжірибесіне сәйкес дайындау қажет. Жылдық есеп директорлар кеңесімен бекітіледі.

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

Жылдық есепті Банктің жалғыз акционері әзірлеп, бекіткеннен кейін интернет-ресурста орналастырылады. *122-тармақ Жалғыз акционердің 25.12.2019 ж.шешіміне сәйкес өзгертілді (№61/19 хаттама).*

123. Жылдық есеп мазмұнына қойылатын талаптар ең азы келесі ақпараттың бар болуын болжайды:

1) директорлар кеңесі төрағасының жолдауы;

2) басқарма төрағасының жолдауы;

Банк туралы: төмендегі мәліметті қоса алғанда, жарғылық капитал құрылымы туралы жалпы деректер: шығарылған акциялар (қатысу үлестері) саны мен атаулы құны, акциялар беретін құқықтар сипаттамасы, жарияланған, бірақ орналастырылмаған акциялар саны мен атаулы құны, жалғыз акционер туралы деректер, оған тиесілі жай акциялар саны, меншік құқықтарына иелік ету тәртібі; миссия; даму стратегиясы, оны іске асыру нәтижелері; нарыққа шолу мен нарықтағы жағдайы;

4) есепті жылдағы қаржы мен операциялық қызмет нәтижелері: қойылған міндеттерге қатысты іс-әрекетке шолу және талдау; қызметтің операциялық пен қаржы көрсеткіштері; негізгі елеулі оқиғалар мен жетістіктер; елеулі мәмілелер жайлы ақпарат; кез келген қаржылық қолдау, соның ішінде мемлекет тарапынан алынатын/алынған кепілдіктер және Банк өз мойнына алған кез келген мемлекет және қоғам алдындағы міндеттемелер (егер ҚЕХС-на сәйкес ашылмаса);

5) активтер құрылымы, олардың қаржы мен өндірістік қызметінің негізгі нәтижелері;

6) алдағы кезеңдерге мақсаттар мен жоспарлар;

7) тәуекелдердің негізгі факторлары мен тәуекелдерді басқару жүйесі;

8) корпоративтік басқару: корпоративтік басқарудың құрылымы; акционерлер құрамы мен иелену құрылымы; біліктілікті, іріктеу барысын қоса алғанда, директорлар кеңесінің құрамы, соның ішінде, олардың тәуелсіздігін анықтау өлшемдерімен тәуелсіз директорлар жайлы ақпарат; директорлар кеңесі мен оның комитеттерінің есепті жылдағы қызметінің нәтижелері, елеулі оқиғалар, қарастырылған мәселелер, мәжілістер саны, мәжілістер нысаны, қатысушылығықамтып көрсетілетін директорлар кеңесі мен оның комитеттерінің қызметі турал есеп; корпоративтік басқару тәжірибесінің осы Кодекс қағидаттарына сәйкестік туралы ақпарат, ал оның сәйкессіздік жағдайында әр қағидаттың сақталмауы себептері жайлы түсіндірмелер; Банк басқармасының құрамы; басқарма қызметі туралы есеп; лауазымды тұлғаларға сыйақы беру саясаты;

9) тұрақты даму;

10) аудитордың тұжырымы мен ескертпелері бар қаржы есептемесі;

11) жылдық есепке енгізілетін талдамалы көрсеткіштер мен деректерге алдағы өткен мерзімге қатысты салыстырмалы талдау мен қол жеткізген прогрессті (регрессті) (бұрынғы жылдық есепте көрсетілген ұқсас көрсеткіштер мәндерімен салыстыру) қамтып көрсету керек.
Көрсеткіштерді ұқсас салада ұызмет ететін халықаралық деңгейдегі компапниялармен салыстыру мақсатында салалық бенчмаркинг-талдауды жасауға мүмкіндік беретін қызмет көрсеткіштерін жариялау ұсынылады.

**11-тарау. Іскерлік серіктестермен өзара әрекеттесу**

124. Банк іскерлік серіктестермен (клиенттер, инвесторлар, рейтингілік агенттіктер, консалтингтық компаниялар және т.б.) өзара тиімділік, құрмет, сенім, адалдық пен әділеттілік негізінде өзара әрекеттеседі. Банк істі тек заңды қызметпен айналысатын сенімді іскерлік серіктестермен ғана жүргізеді.

125. Банк жұмыстар/қызметтер/тауарлар жеткізушілерін көбінесе заңнамаға және Банктің ішкі құжаттарына сәйкес конкурстық негізбен таңдайды.

126. Банк өзінің іскерлік серіктестері алдындағы келісімшарттық міндеттемелерін адал ниетпен орындайды және осыны олардан да талап етеді.

127. Банк қызмет барысында туындайтын дауларды келіссөздерді жүргізе және өзара қолайлы келісімдлерді іздестіре, әрдайым құқықтық жолмен шешеді.

.

12-тарау. Қорытынды ережелер

128. Осы Кодекс қол қойылған күннен бастап күшіне енеді.

129. Банк осы Кодекстің ережелерін өз қызметінде енгізуге ұмтылады.

130. Банк осы Кодексті жалғыз акционердің, Банктің және өзге де мүдделі тұлғалардың мүддесін басшылыққа ала отырып, заңнамадағы өзгерістерді және халықаралық және ұлттық тәжірибеде корпоративтік басқарудың жаңа стандарттарының пайда болуын ескере отыра бұдан әрі жетілдіретін болады.

131. Осы Кодексте қамтылмаған мәселелер Қазақстан Республикасының заңнамасымен, Банктің жарғысымен және ішкі құжаттарымен реттеледі.

132. Банк тарапынан осы Кодекс ережелерін бейімдеуге және қолдануға бағытталған қосымша ішкі құжаттардың әзірленуі және қабылдануы мүмкін.

1. 2015 жылғы 8 шілдедегі мемлекеттік кәсіпорындардың корпоративтік басқару бойынша ЭЫДҰ басқарушы қағидалары. G20/ЭЫДҰ корпоративтік басқару қағидалары. [↑](#footnote-ref-1)
2. Қазақстан Республикасының "Әкімшілік рәсімдер туралы" 2000 жылғы 27 қарашадағы № 107 Заңының 9-2-бабы. [↑](#footnote-ref-2)