

ПОЛИТИКА

в области экологической и социальной ответственности, корпоративного управления и устойчивого развития (ESG) в АО «Alтын Bank» (ДБ China CITIC Bank Corporation Ltd)

Содержание

Структурный элемент	Заголовок (при наличии)	№ стр.
Глава 1	Общие положения	1
Глава 2	Цели, принципы и задачи Политики	1
Глава 3	Компоненты устойчивого развития	3
Глава 4	Рекомендации для достижения ESG-целей	3
Глава 5	Заключительные положения	4

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1. Настоящая Политика в области экологической и социальной ответственности, корпоративного управления и устойчивого развития (далее – «Политика») разработана в соответствии со Стратегией развития АО «Alтын Bank» (ДБ China CITIC Bank Corporation Ltd) (далее – Банк), законодательством Республики Казахстан, ВНД Банка, а также в соответствии с концепцией ESG, разработанной ООН «Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года.

2. Политика в совокупности с другими ВНД Банка определяет основные требования к формированию принципов ESG в Банке.

3. Политика определяет цели, задачи, основные принципы и процессы, посредством которых осуществляется интеграция принципов ESG в стратегию, операционные процессы и корпоративную культуру в Банке.

4. Политика устанавливает видение и миссию Банка в отношении окружающей среды, общества и вклада в устойчивое развитие, содержит заявление о приверженности Банка принципу включения экологических и социальных аспектов в свою коммерческую деятельность, а также о внесении вклада в устойчивое развитие.

5. Принципы, стандарты, механизмы и порядок внедрения принципов ESG будут определяться соответствующими ВНД СП Банка, которые в совокупности являются неотъемлемой частью процесса устойчивого развития Банка.

6. Действие Политики распространяется на всех работников Банка и подлежит обязательному соблюдению и применению.

ГЛАВА 2. ЦЕЛИ, ПРИНЦИПЫ И ЗАДАЧИ ПОЛИТИКИ.

7. Банк выделяет для структурирования своей деятельности три сферы, соответствующие концепции устойчивого развития и ESG:

Environmental – влияние на окружающую среду (принцип означает ответственное отношение к окружающей среде (стремление сократить ущерб, наносимый окружающей среде, и экономное расходование ресурсов, т.д.)).

Social - социальное управление (принцип означает высокую социальную ответственность перед персоналом, бизнес-партнёрами, клиентами (комфортные условия труда, социальная ответственность и поддержка, user-friendly продукты и системы, т.д.), защита прав потребителей, данных и неприкосновенности частной жизни).

Governance - корпоративное управление.

Высокое качество управления Банком. Критерии оценки:

- 1) прозрачность (в т.ч. отчётность);
- 2) мероприятия по снижению рисков возникновения коррупции;
- 3) отношения с акционерами.

8. Основными целями и задачами Политики являются:

- 1) Оценка экологических рисков и возможностей при принятии кредитных и инвестиционных решений;
- 2) Поддержка проектов и инициатив, способствующих устойчивому развитию, включая финансирование возобновляемых источников энергии и экологически чистых технологий;
- 3) Снижение углеродного следа от деятельности Банка, включая оптимизацию офисных процессов и переход на устойчивые источники энергии;
- 4) Поддержка инициатив по охране окружающей среды и участие в программах по восстановлению экосистем;
- 5) Обеспечение высоких стандартов обслуживания клиентов, включая доступность финансовых услуг для всех слоев населения;
- 6) Поддержка разнообразия и инклюзивности в Банке, создавая равные возможности для всех работников;
- 7) Продолжать оптимизировать структуру ESG и устойчивого развития, а также расширять возможности управления ESG и создания позитивного имиджа Банка в обществе и на финансовом рынке;
- 8) Внедрение практик ESG во все бизнес-процессы Банка, чтобы обеспечить их согласованность и эффективность;
- 9) Обеспечение прозрачности в деятельности и отчетности Банка об устойчивом развитии, включая регулярное раскрытие информации об ESG показателях;
- 10) Соблюдение высоких этических стандартов и норм корпоративного управления, включая борьбу с коррупцией и мошенничеством;
- 11) Обеспечение участия акционеров и заинтересованных сторон в процессе принятия решений, включая регулярные консультации и обратную связь;
- 12) Не менее 1 (одного) раза в год выпуск Департаментом ESG собирательной отчетности Банка в области устойчивого развития.

9. Основными принципами Политики являются:

1) Принципы корпоративного управления – это исходные начала, которыми руководствуется Банк в процессе формирования, функционирования и совершенствования своей системы корпоративного управления.

Основными элементами эффективной системы корпоративного управления являются:

- a) организационная структура;
 - b) корпоративные ценности;
 - c) стратегия деятельности Банка;
 - d) распределение обязанностей и полномочий в части принятия решений между уполномоченными коллегиальными органами Банка;
 - e) механизмы взаимодействия и сотрудничества между Директорами, Правлением, внешними и внутренними аудиторами Банка;
 - f) наличие адекватной системы управленческой отчетности;
 - g) прозрачность корпоративного управления.
- 2) Принципы ответственности перед персоналом:

Банк уважает и ценит свой персонал и создает условия для формирования корпоративной ответственности у персонала. Работники прилагают все усилия для достижения целей Банка.

a) *Конкурсность, ротация, регулярность* оценки индивидуальных качеств и возможностей – Банк стремится к отбору кандидатов на конкурсной основе, планомерной смене должностей по вертикали и горизонтали, путем подготовки резерва на конкретную должность, выявления и развития склонностей работников.

b) *Долгосрочный характер взаимоотношений* - Банк стремится к тому, чтобы взаимоотношения Банка с работниками были долгосрочными. Преемственность знаний и опыта, акцент на развитии и обучении работников - инвестиции в обучение и развитие должны соответствовать потребностям Банка в достижении его стратегических целей.

c) *Оценка достигнутых результатов деятельности* - Банк ценит вклад каждого работника. Внедрена система управления результативностью через требования в должностных

инструкциях, ключевые показатели деятельности (карты системы сбалансированных показателей и оценка трудовой деятельности и компетенции), корпоративной модели компетенций, оценку качества исполнения стандартов, мотивации и поощрения работников.

д) *Соответствие оплаты труда объему и сложности выполняемой работы* – Банк стремится к построению эффективной системы оплаты труда, а также к выявлению и развитию факторов, влияющих на повышение эффективности труда.

е) *Формирование и поддержание благоприятного морально-психологического климата* – Банк стремится к созданию благоприятных условий труда и построению отношений в коллективе, способствующих эффективной деятельности.

ГЛАВА 3. КОМПОНЕНТЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ.

10. Банк обеспечивает наличие эффективной системы управления ESG-факторами, которая соответствует текущей рыночной ситуации, стратегии, объему активов, уровню сложности операций Банка и обеспечивает эффективное выявление, измерение, мониторинг и контроль за всеми рисками Банка, и включающей, но, не ограничиваясь, следующими компонентами:

1) Процедуры оценки экологических и социальных рисков (ESDD), связанных с деятельностью потенциального заемщика при финансировании средних предприятий, корпоративном финансировании и проектном финансировании;

2) Разработка проектов условий или планов действий в случае выявления средних или высоких уровней экологических и социальных рисков в деятельности клиента Банка при выдаче займа;

3) Мониторинг за соблюдением клиентами Банка условий и планов действий, установленных при выдаче займа при наличии в деятельности клиента Банка средних или высоких уровней экологических и социальных рисков.

11. Участниками системы управления рисками (ESDD), в Банке являются:

1) Работники Департамента ESG

2) Работники Департамента кредитных рисков Банка, задействованные в процессе кредитования, в соответствии с требованиями ВНД Банка;

3) Глава Риск менеджмента;

4) Кредитный комитет;

5) Комитет по управлению рисками;

6) Правление;

7) Совет директоров

ГЛАВА 4. РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ ESG-ЦЕЛЕЙ.

12. В рамках системы устойчивого развития, Банк руководствуется следующими рекомендациями:

12.1. Осуществление контроля над процессом оценки экологических и социальных рисков, который обеспечивается следующим:

а) утверждение стратегии развития Банка;

б) утверждение организационной структуры Банка с целью формирования и правильного функционирования системы управления экологическими и социальными рисками, а также распределения соответствующих обязанностей и ответственности;

с) принятие решений по экологическим и социальным вопросам, связанным с важными проектами финансирования. При этом под «важными проектами финансирования» понимается принятие решения по выдаче займа и (или) иных финансовых инструментов заемщику, размер которых превышает 5 (пять) процентов от собственного капитала банка с высоким уровнем экологических и социальных рисков;

д) обеспечение доступа Директора Департамента ESG к совету директоров для раскрытия информации по устойчивому развитию (ESG).

12.2. Управление ESDD риском:

1) Банк осуществляет кредитную деятельность в соответствии с ВНД, регламентирующими совершение операций, которым присущ ESDD риск.

2) В Банке проводится анализ результатов оценки ESG рейтинга клиентов на основании заполненной Анкеты ESG.

3) Обеспечение не упущения из виду важных ESG проблем и принятие мер для управления выявленными рисками.

4) Стремление к финансированию проектов, которые могут принести дополнительную экологическую и социальную отдачу.

5) Все СП Банка разрабатывают свои внутренние нормативные документы, содержащие процедуры осуществления внутреннего контроля, основанные на следующих взаимосвязанных элементах:

а) контроль за управлением рисками;

б) контрольные действия и разделение полномочий;

с) информация и взаимодействие;

д) мониторинг и исправление недостатков;

б) В Банке осуществляется внутренний контроль в целях противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма, путем обеспечения выполнения требований законодательства РК по ПОДФТ.

7) Взаимосвязь интересов и целей Банка и работников - Банк уважает и ценит свой персонал и создает условия для формирования корпоративной ответственности за общий результат деятельности у персонала. Работники прилагают все усилия для достижения целей Банка. ДРП, включая руководителей подразделений, а также вышестоящее руководство должно руководствоваться указанными рекомендациями.

8) Конкурентность, ротация, регулярность оценки индивидуальных качеств и возможностей: Банк стремится к отбору кандидатов на конкурсной основе, планомерной смене должностей по вертикали и горизонтали, путем подготовки резерва на конкретную должность, выявления и развития склонностей работников.

9) Долгосрочный характер взаимоотношений - Банк стремится к тому, чтобы взаимоотношения Банка с работниками были долгосрочными. Преемственность знаний и опыта, акцент на развитии и обучении работников - инвестиции в обучение и развитие должны соответствовать потребностям Банка в достижении его стратегических целей.

10) Равенство и инклюзивность: Создание среды, в которой ценятся различия и обеспечиваются равные возможности для всех работников, включая принятие на работу людей разных рас, полов, возрастов и с разными возможностями.

11) Условия труда: Обеспечение безопасных, здоровых и справедливых условий для работников, в том числе внимание к ментальному здоровью и благополучию работников.

12) Развитие работников: Создание возможностей для карьерного роста и развития навыков, обучение и поддержка работников в их профессиональном росте.

13) Этика и прозрачность: Соблюдение высоких стандартов этики в управлении персоналом, включая честность, прозрачность и подотчетность в процессах рекрутинга, увольнения и карьерного роста.

ГЛАВА 5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

13. Настоящая Политика, обязательна для исполнения всеми работниками Банка.

14. Общий контроль за соблюдением Политики Банком и его работниками возлагается на Правление.

15. Принимаемые решения и иные ВНД Банка в области управления устойчивого развития должны соответствовать настоящей Политике.

16. Пересмотр Политики производится по инициативе заинтересованных СП Банка, Правления, СД Банка.

17. В случае изменения наименования и/или функционала любого из указанных в настоящей Политике подразделений права и обязанности реорганизованного подразделения автоматически переходят к его правопреемнику.

18. Политика подлежит пересмотру по мере изменения законодательства Республики Казахстан и/или внесения изменений в ВНД Банка, касающиеся настоящей Политики.

19. В случае несоответствия настоящего ВНД требованиям законодательства Республики Казахстан, в виду возникших обновлений, влияющих на требования к содержанию настоящих ВНД, а также в части, не урегулированной настоящим ВНД, Банк руководствуется действующим законодательством Республики Казахстан

Департамент ESG