

**САЯСАТ****«Alтын Bank» АҚ (China Citic Bank Corporation Limited ЕБ) экологиялық және әлеуметтік жауапкершілік, корпоративтік басқару және тұрақты даму (ESG) саласындағы саясат****Мазмұны**

Құрылымдық элемент	Атауы (бар болса)	Бет №
1-тарау	Жалпы ережелер	1
2-тарау	Саясаттың мақсаттары, принциптері мен міндеттері	1
3-тарау	Тұрақты дамудың құрамдас бөліктері	3
4-тарау	ESG мақсаттарына қол жеткізу бойынша ұсыныстар	3
5-тарау	Қорытынды ережелер	4

**1-тарау. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР.**

1. Экологиялық және әлеуметтік жауапкершілік, корпоративтік басқару және орнықты даму жөніндегі осы Саясат (бұдан әрі – Саясат) «Alтын Bank» АҚ (China Citic Bank Corporation Limited ЕБ) (бұдан әрі – Банк) Даму стратегиясына, Қазақстан Республикасының заңнамасына, Банктің ішкі нормативтік құқықтық базасына, сондай-ақ БҰҰ ЭСЖ-ге сәйкес әзірленген тұжырымдамасына сәйкес әзірленген. «2030 жылға дейінгі тұрақты дамудың күн тәртібі».

2. Саясат Банктің басқа ESG қағидаттарымен бірге Банкте ESG қағидаттарын қалыптастырудың негізгі талаптарын анықтайды.

3. Саясат ESG қағидаттары Банк стратегиясына, операциялық процестеріне және корпоративтік мәдениетіне біріктірілетін мақсаттарды, міндеттерді, негізгі қағидаттар мен процестерді анықтайды.

4. Саясат Банктің қоршаған ортаға, қоғамға және тұрақты дамуға қосқан үлесіне қатысты көзқарасы мен миссиясын белгілейді және Банктің экологиялық және әлеуметтік аспектілерді өзінің кәсіпкерлік қызметінде біріктіру, сондай-ақ тұрақты дамуға үлес қосу қағидатын ұстануы туралы мәлімдемені қамтиды.

5. ESG қағидаттарын енгізу принциптері, стандарттары, тетіктері мен тәртібі Банктің тұрақты даму процесінің құрамдас бөлігі болып табылатын Банктің тиісті ішкі нормативтік базасымен айқындалады.

6. Саясат Банктің барлық қызметкерлеріне қатысты және міндетті түрде сақталып, қолданылу керек.

**2-ТАРАУ. САЯСАТТЫҢ МАҚСАТТАРЫ, ПРИНЦИПТЕРІ МЕН МІНДЕТТЕРІ.**

7. ESG тұжырымдамасына сәйкес келетін үш бағытты белгілейді:

**Қоршаған ортаға әсер** ету қоршаған орта (қағида қоршаған ортаға жауапкершілікпен қарауды білдіреді (қоршаған ортаға залалды азайтуға ұмтылу және ресурстарды үнемді пайдалану және т.б.)).

**Әлеуметтік** – әлеуметтік менеджмент (принцип персоналға, іскер серіктестерге, клиенттерге жоғары әлеуметтік жауапкершілікті білдіреді (жұмыстың қолайлы жағдайлары, әлеуметтік жауапкершілік және қолдау, пайдаланушыға ыңғайлы өнімдер мен жүйелер және т.б.)), тұтынушылардың құқықтарын, деректер мен құпиялылықты қорғау).

**Басқару** – корпоративтік басқару.

Банкті басқарудың жоғары сапасы. Бағалау критерийлері:

- 1) ашықтық (соның ішінде есеп беру);
- 2) сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін төмендету бойынша шаралар;
- 3) акционерлермен қарым-қатынас.

**8. Саясаттың негізгі мақсаттары мен міндеттері:**

1) Несиелік және инвестициялық шешімдерді қабылдау кезінде экологиялық тәуекелдер мен мүмкіндіктерді бағалау;

- 2) Жаңартылатын энергия көздері мен таза технологияларды қаржыландыруды қоса алғанда, тұрақты дамуға ықпал ететін жобалар мен бастамаларды қолдау;
- 3) Банк қызметінің көміртегі ізін азайту, оның ішінде кеңселік процестерді оңтайландыру және тұрақты энергия көздеріне көшу;
- 4) Қоршаған ортаны қорғау бастамаларын қолдау және экожүйені қалпына келтіру бағдарламаларына қатысу;
- 5) Клиенттерге қызмет көрсетудің жоғары стандарттарын, оның ішінде халықтың барлық топтарына қаржылық қызметтердің қолжетімділігін қамтамасыз ету;
- 6) Барлық қызметкерлерге тең мүмкіндіктер жасау арқылы Банк ішінде әртүрлілік пен инклюзияны қолдау;
- 7) ESG және тұрақты даму құрылымын оңтайландыруды жалғастыру, сондай-ақ ESG басқару мүмкіндіктерін кеңейту және қоғамда және қаржы нарығында Банктің оң имиджін құру;
- 8) ESG тәжірибесін Банктің барлық бизнес-процестеріне олардың жүйелілігі мен тиімділігін қамтамасыз ету үшін енгізу;
- 9) Банк қызметінің ашықтығын және тұрақты даму бойынша есептілікті қамтамасыз ету, оның ішінде ESG көрсеткіштері бойынша ақпаратты жүйелі түрде ашу;
- 10) Жоғары этикалық стандарттарды және корпоративтік басқару нормаларын сақтау, оның ішінде сыбайлас жемқорлық пен алаяқтықпен күресу;
- 11) Акционерлер мен мүдделі тараптардың шешім қабылдау процесіне қатысуын қамтамасыз ету, оның ішінде тұрақты консультациялар мен кері байланыс;
- 12) ESG департаменті жылына кемінде бір рет тұрақты даму саласындағы Банктің шоғырландырылған есептілігін шығарады.

## **9. Саясаттың негізгі принциптері:**

1) Корпоративтік басқару принциптері – бұл Банк өзінің корпоративтік басқару жүйесін қалыптастыру, қызмет ету және жетілдіру процесінде ұстанатын бастапқы қағидаттар.

Тиімді корпоративтік басқару жүйесінің негізгі элементтері:

- a) ұйымдық құрылым;
- b) корпоративтік құндылықтар;
- c) Банктің бизнес стратегиясы;
- d) Банктің уәкілетті алқалы органдары арасында шешімдер қабылдау бөлігінде міндеттер мен өкілеттіктерді бөлу;
- e) Банктің Директорлары, Басқармалары, сыртқы және ішкі аудиторлары арасындағы өзара іс-қимыл және ынтымақтастық тетіктері;
- f) барабар басқару есеп беру жүйесінің болуы;
- g) корпоративтік басқарудың ашықтығы.

2) Персонал алдындағы жауапкершілік қағидаттары:

Банк өз персоналын құрметтейді және бағалайды және қызметкерлер арасында корпоративтік жауапкершілікті қалыптастыру үшін жағдай жасайды. Қызметкерлер Банк мақсаттарына жету үшін бар күш-жігерін салады.

a) *Бәсекеге қабілеттілік, ротация*, жеке қасиеттер мен мүмкіндіктерді бағалаудың жүйелілігі – Банк нақты лауазымға резерв дайындау, қызметкерлердің бейімділігін анықтау және дамыту арқылы позицияларды тігінен және көлденеңінен жүйелі түрде өзгерте отырып, конкурстық негізде кандидаттарды таңдауға ұмтылады.

b) *Қарым-қатынастың ұзақ мерзімді сипаты* – Банк Банктің қызметкерлермен қарым-қатынасының ұзақ мерзімді болуын қамтамасыз етуге ұмтылады. Білім мен тәжірибенің сабақтастығы, қызметкерлерді дамыту мен оқытуға мән беру – оқыту мен дамытудағы инвестициялар Банктің стратегиялық мақсаттарына қол жеткізудегі қажеттіліктеріне сәйкес болуы керек.

c) *Қол жеткізілген нәтижелерді бағалау* - Банк әрбір қызметкердің үлесін бағалайды. Лауазымдық нұсқаулықтардағы талаптар, қызметтің негізгі көрсеткіштері (теңдестірілген көрсеткіштер жүйесі және еңбек қызметі мен құзыреттілігін бағалау), корпоративтік құзыреттілік

моделі, стандарттарды енгізу сапасын бағалау, қызметкерлерді ынталандыру және ынталандыру арқылы тиімділікті басқару жүйесі енгізілді.

d) *Сыйақының орындалған жұмыстың көлемі мен күрделілігіне сәйкестігі* – Банк еңбекке ақы төлеудің тиімді жүйесін құруға, сондай-ақ еңбек тиімділігін арттыруға әсер ететін факторларды анықтауға және дамытуға ұмтылады.

e) *Қолайлы моральдық-психологиялық ахуалды қалыптастыру және қолдау* – Банк тиімді жұмыс істеуге ықпал ететін ұжым ішінде қолайлы еңбек жағдайларын жасауға және қарым-қатынас орнатуға ұмтылады.

### **3-ТАРАУ. ТҰРАҚТЫ ДАМУ КОМПОНЕНТТЕРІ.**

**10.** Банк ағымдағы нарықтық жағдайға, стратегияға, активтер көлеміне, Банк операцияларының күрделілік деңгейіне сәйкес келетін және Банктің барлық тәуекелдерін тиімді сәйкестендіруді, өлшеуді, мониторингті және бақылауды қамтамасыз ететін ESG факторларын басқарудың тиімді жүйесінің болуын қамтамасыз етеді және келесі құрамдастарды қамтиды, бірақ олармен шектелмейді:

1) Орта кәсіпкерлікті қаржыландыру, корпоративтік қаржыландыру және жобаларды қаржыландыру бойынша әлеуетті қарыз алушының қызметіне байланысты экологиялық және әлеуметтік тәуекелдерді (ЭӘҚБ) бағалау рәсімдері;

2) Несие беру кезінде Банк клиентінің қызметінде экологиялық және әлеуметтік тәуекелдердің орташа немесе жоғары деңгейі анықталған жағдайда шарттар немесе іс-шаралар жоспарының жобаларын әзірлеу;

3) Банк клиентінің қызметінде орта немесе жоғары деңгейдегі экологиялық және әлеуметтік тәуекелдер болған жағдайда несие беру кезінде белгіленген шарттар мен іс-шаралар жоспарын Банк клиенттерінің сақтауын бақылау.

**11.** Банктегі тәуекелдерді басқару жүйесіне (ESDD) қатысушылар:

1) ESG департаментінің қызметкерлері

2) Банктің талаптарына сәйкес несиелеу процесіне тартылған Банктің Несиелік тәуекел департаментінің қызметкерлері;

3) Тәуекелдерді басқару тарауы;

4) Несие комитеті;

5) Тәуекелдерді басқару жөніндегі комитет;

6) Басқарма;

7) Директорлар кеңесі.

### **4-ТАРАУ. ESG МАҚСАТТАРЫНА ЖЕТУ ҮШІН ҰСЫНЫСТАР.**

**12.** Тұрақты даму жүйесі шеңберінде Банк келесі ұсыныстарды басшылыққа алады:

**12.1.** Экологиялық және әлеуметтік тәуекелдерді бағалау процесін бақылауды жүзеге асыру, ол мыналармен қамтамасыз етіледі:

a) банктің даму стратегиясын бекіту;

b) экологиялық және әлеуметтік тәуекелдерді басқару жүйесін қалыптастыру және дұрыс жұмыс істеуін қамтамасыз ету, сондай-ақ тиісті міндеттер мен жауапкершіліктерді бөлу мақсатында Банктің ұйымдық құрылымын бекіту;

c) маңызды қаржыландыру жобаларына қатысты экологиялық және әлеуметтік мәселелер бойынша шешім қабылдау. Бұл ретте «қаржыландырудың маңызды жобалары» экологиялық және әлеуметтік тәуекелдердің жоғары деңгейі бар сомасы банктің меншікті капиталының 5 (бес) пайызынан асатын қарыз алушыға қарызды және (немесе) өзге де қаржы құралдарын беру туралы шешім қабылдауды білдіреді;

d) ESG департаменті директорының тұрақты даму (ESG) туралы ақпаратты ашу үшін директорлар кеңесіне кіруін қамтамасыз ету.

**12.2.** ESDD тәуекелдерін басқару:

1) ESDD тәуекелімен байланысты операцияларды орындауды реттейтін ішкі нормативтік базаға сәйкес жүзеге асырады.

2) ESG сауалнамасы негізінде клиенттердің ESG рейтингін бағалау нәтижелерін талдайды.

3) ESG маңызды мәселелерінің назардан тыс қалмауын және анықталған тәуекелдерді басқару үшін қадамдардың қабылдануын қамтамасыз ету.

4) Қосымша экологиялық және әлеуметтік пайда әкелетін жобаларды қаржыландыруға ұмтылу.

5) Банктің барлық бірлескен кәсіпорындары келесі өзара байланысты элементтерге негізделген ішкі бақылауды жүзеге асыру рәсімдерін қамтитын өздерінің ішкі нормативтік құжаттарын әзірлейді:

- a) тәуекелдерді басқаруды бақылау;
- b) бақылау әрекеттері мен өкілеттіктерді бөлу;
- c) ақпарат және өзара әрекеттесу;
- d) кемшіліктерді бақылау және түзету;

6) Банк Қазақстан Республикасының АЖ/ТҚК туралы заңнамасының талаптарын сақтауды қамтамасыз ету арқылы қылмыстық жолмен алынған кірістерді заңдастыруға (жылыстатуға) және терроризмді қаржыландыруға қарсы тұру мақсатында ішкі бақылауды жүзеге асырады.

7) Банк пен қызметкерлердің мүдделері мен мақсаттарының өзара байланысы - Банк өз персоналын құрметтейді және бағалайды және персоналдың жалпы қызметі үшін корпоративтік жауапкершілікті қалыптастыру үшін жағдай жасайды. Қызметкерлер Банк мақсаттарына жету үшін бар күш-жігерін салады. ДРП, оның ішінде бөлім басшылары, сондай-ақ жоғары басшылық көрсетілген ұсыныстарды басшылыққа алуы керек.

8) Бәсекеге қабілеттілік, ротация, жеке қасиеттер мен мүмкіндіктерді бағалаудың жүйелілігі: Банк нақты лауазымға резерв дайындау, қызметкерлердің бейімділігін анықтау және дамыту арқылы конкурстық негізде кандидаттарды іріктеуге, позицияларды тігінен және көлденеңінен жүйелі түрде өзгертуге ұмтылады.

9) Қарым-қатынастың ұзақ мерзімді сипаты – Банк Банктің қызметкерлермен қарым-қатынасының ұзақ мерзімді болуын қамтамасыз етуге ұмтылады. Білім мен тәжірибенің сабақтастығы, қызметкерлерді дамыту мен оқытуға мән беру - оқыту мен дамытудағы инвестициялар Банктің стратегиялық мақсаттарына қол жеткізудегі қажеттіліктеріне сәйкес болуы керек.

10) Теңдік және инклюзия: айырмашылықтарды бағалайтын және барлық қызметкерлерге тең мүмкіндіктер беретін ортаны құру, соның ішінде әртүрлі нәсілдегі, жыныстағы, жас пен қабілеттегі адамдарды жалдау.

11) Еңбек жағдайлары: жұмысшылардың психикалық денсаулығы мен әл-ауқатына назар аударуды қоса алғанда, қызметкерлер үшін қауіпсіз, сау және әділ жағдайларды қамтамасыз ету.

12) Қызметкерлерді дамыту: мансаптық өсу және дағдыларды дамыту үшін мүмкіндіктер жасау, қызметкерлерді кәсіби дамытуда оқыту және қолдау.

13) Этика және транспаренттілік: адам ресурстарын басқаруда этиканың жоғары стандарттарын сақтау, оның ішінде жалдау, жұмысты тоқтату және мансаптық өсу процестеріндегі адалдық, ашықтық және есеп берушілік.

## **5-тарау. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР.**

**13.** Бұл Саясат Банктің барлық қызметкерлері үшін міндетті болып табылады.

**14.** Банктің және оның қызметкерлерінің Саясаттың сақталуына жалпы бақылау Басқармаға жүктеледі.

**15.** Банктің орнықты дамуды басқару саласындағы қабылданған шешімдері мен басқа да ішкі нормативтік іс-әрекеттері осы Саясатқа сәйкес болуы тиіс.

**16.** Саясатты қайта қарау мүдделі Бірлескен кәсіпорын банкінің, Банк Басқармасының және Директорлар кеңесінің бастамасы бойынша жүзеге асырылады.

**17.** бөлімшелердің кез келгенінің атауы және/немесе функционалдық мүмкіндіктері өзгерген жағдайда, қайта ұйымдастырылатын бөлімшенің құқықтары мен міндеттері автоматты түрде оның құқық мирасқорына ауысады.

**18.** Саясат Қазақстан Республикасының заңнамасының өзгеруіне және/немесе осы Саясатқа қатысты Банктің ішкі нормативтік құжаттарына өзгерістердің енгізілуіне қарай қайта қаралуға жатады.

**19.** Осы ішкі нормативтік құжат мазмұнына қойылатын талаптарға әсер ететін туындаған жаңартуларға байланысты, осы ішкі нормативтік құжат Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына сәйкес келмеген жағдайда, сондай-ақ осы ішкі нормативтік құжат реттелмеген бөлігінде Банк Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасын басшылыққа алады.

*ESG бөлімі*