

Приложение 9
к протоколу заочного заседания Совета директоров
АО «Народный Банк Казахстана»
от «1» октября 2019 года № 60

**Политика
корпоративной социальной ответственности
АО «Народный Банк Казахстана»**

г. Алматы, 2019



Глава 3. Принципы корпоративной социальной ответственности

11. Признавая принципы Глобального договора ООН, соблюдая законность, в целях обеспечения Устойчивого развития Банк заявляет о приверженности в своей деятельности следующим принципам корпоративной социальной ответственности Банка:

1) в области прав человека:

- оказание поддержки и уважения к соблюдению прав человека, провозглашенных на международном уровне;
- обеспечение непричастности к нарушениям прав человека;

2) в области трудовых отношений:

- поддержание свободы ассоциаций и реальное признание права на заключение коллективного договора;
- ликвидация всех форм принудительного труда;
- выступление за полное искоренение детского труда;
- ликвидация дискриминации в сфере труда и занятости;
- обеспечение безопасности и охраны труда работников и оказание социальной поддержки работникам;
- создание эффективной системы мотивации и социальной поддержки работников, обучения и повышения квалификации работников;
- формирование и развитие кадрового резерва;
- развитие корпоративной культуры;
- реализация принципа социального партнерства;

3) в области охраны окружающей среды:

- поддержка подхода к экологическим вопросам, основанного на принципах предосторожности и предупреждения негативного воздействия на окружающую среду;
- принятие инициатив, направленных на повышение ответственности за состояние окружающей среды;
- содействие развитию, распространению экологически безопасных технологий, а также снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности;
- осуществление периодического информирования и поддержание открытого диалога со всеми заинтересованными сторонами о деятельности Банка в области экологической безопасности;

4) в сфере социальной поддержки и благотворительности:

- проведение различных мероприятий, направленных на поддержку социально незащищенных слоев населения;
- обеспечение своевременности, востребованности и эффективности реализуемых социальных проектов;
- обеспечение физическим лицам и некоммерческим организациям материальной, благотворительной и спонсорской помощи в установленном порядке;

5) в сфере взаимодействия с общественностью:

- формирование стратегии развития Банка с учетом интересов общества в целом;
- поддержание репутации ответственного налогоплательщика, вносящего вклад в укрепление финансовой стабильности Республики Казахстан, своевременное исполнение Банком обязательств по уплате налогов и других обязательных платежей в государственный бюджет;
- обеспечение принципов прозрачности, справедливости и доступности любой информации для общественности, за исключением конфиденциальной;
- ведение диалога со всеми заинтересованными сторонами и эффективного взаимодействия на основе баланса интересов;

6) в области борьбы с коррупцией:

- противостояние всем формам коррупции и другим противоправным действиям, включая вымогательство и взяточничество;



Глава 1. Общие положения

1. Введение.

Политика корпоративной социальной ответственности АО «Народный Банк Казахстана» (далее – Политика) разработана в соответствии со Стратегией развития Группы «Халык» на 2019 – 2021 годы и направлена на развитие в АО «Народный Банк Казахстана» (далее – Банк) и компаниях Группы «Халык» института «корпоративной социальной ответственности».

Банк, осознавая социальную ответственность бизнеса, в целях обеспечения максимальных выгод народу Республики Казахстан от своей деятельности принимает добровольные обязательства по социально-ответственному участию в жизни работников Банка, населения в регионах деятельности Банка и общества в целом.

Принимая Политику, Банк подтверждает, что добровольно принятые на себя обязательства:

- являются дополнительными к обязательствам, предусмотренным законодательством Республики Казахстан;
- обращены как к работникам, бывшим работникам Банка – пенсионерам Банка, акционерам Банка, к коммерческим партнерам, так и к государству и гражданскому обществу;
- не отменяют и не подменяют собой действия трудовых договоров, заключенных между Банком и его работниками;
- основаны на коммерческом расчете, подтверждаемом перед акционерами Банка;
- рассчитаны на солидарные инициативные действия и партнерские взаимоотношения с государством и обществом;
- подлежат периодическому пересмотру с учетом финансовых показателей Банка и уровня социально-экономического развития Республики Казахстан.

Банк выражает убеждение, что социальный аспект приобретает все большее значение для деловой репутации, поддерживает распространение этой тенденции в мире и является одним из инструментов, который позволяет:

повышать деловую репутацию бизнеса, капитализацию Банка, устанавливать эффективные и сбалансированные отношения со всеми заинтересованными сторонами – государством, акционерами, персоналом, партнерами, клиентами;

эффективно управлять непроизводственными рисками, возникающими в бизнес-процессе;

обеспечивать поступательное развитие бизнеса посредством развития общества.

Банк стремится к тому, чтобы его символика и товарные знаки ассоциировались у общественности с социально-ответственным поведением, конкретными инициативами и проектами.

Банк стремится к распространению положений настоящей Политики на дочерние организации.

2. Целью настоящей Политики является систематизация подходов Банка к деятельности в области КСО и Устойчивого развития. Политика должна способствовать повышению эффективности и унификации управления в области КСО и Устойчивого развития в Банке и его дочерних организациях.

3. Задачами настоящей Политики являются:

1) установление общих принципов и приоритетных направлений деятельности Банка в области КСО и Устойчивого развития, которые будут служить основой для постановки целей и задач в области КСО и Устойчивого развития, а также оценки эффективности соответствующей деятельности;

2) выделение основных областей деятельности Банка в области КСО и Устойчивого развития.

4. Термины, определения и сокращения.

В настоящей Политике применяются следующие термины, определения и сокращения.



Взаимодействие со всеми Заинтересованными сторонами (стейкхолдерами) на регулярной, открытой и диалоговой основе.

Реагирование на оценки, критические замечания и ожидания всех Заинтересованных сторон (стейкхолдеров) по всем направлениям своей социальной ответственности, отражаемых, в том числе, в нефинансовой отчетности.

6. Взаимодействие с акционерами.

Взаимоотношения Банка с акционерами регулируются Уставом, Кодексом корпоративного управления, Правилами корпоративной этики, настоящей Политикой и другими внутренними документами Банка.

Банк, осознавая свою ответственность перед акционерами:

1) обеспечивает реализацию прав акционеров в рамках принципов корпоративного управления, направленных на эффективное принятие ключевых решений;

2) предоставляет достоверную информацию о результатах финансовой деятельности, в соответствии с требованиями действующего законодательства Республики Казахстан, Устава, внутренних нормативных документов Банка;

3) предоставляет дополнительные сведения о планах, достижениях, проблемах деятельности, а также аналитические материалы и исследования, проводимые Банком.

7. Взаимодействие с Советом директоров.

Совет директоров утверждает настоящую Политику, разработанную и предварительно одобренную Правлением Банка.

Оценка эффективности деятельности Банка в области корпоративной социальной ответственности Банка осуществляется Советом директоров на периодической основе в форме рассмотрения и обсуждения нефинансовой отчетности, подготовленной Правлением в соответствии с требованиями, изложенными в Руководстве GRI.

Правление осуществляет мероприятия в области корпоративной социальной ответственности Банка, а также проводит работу по подготовке нефинансовой отчетности в области КСО и Устойчивого развития.

8. Взаимодействие с работниками.

Банк ведет открытую, прозрачную кадровую политику, нацеленную на формирование высокопрофессионального, квалифицированного и мотивированного персонала.

Банк стремится обеспечивать всем работникам равные возможности для реализации их потенциала в процессе трудовой деятельности, беспристрастную и справедливую оценку результатов их деятельности, подбор и карьерный рост работников исключительно на основе профессиональных способностей, знаний и навыков.

9. Взаимодействие с партнерами и клиентами.

Выстраивая отношения с партнерами и клиентами, Банк:

1) руководствуется принципами открытости, честности, соблюдения интересов взаимной выгоды, понимания полной ответственности за принятые обязательства;

2) соблюдает все условия договорных отношений;

3) проявляет уважение и добросовестность во взаимоотношениях в соответствии с Правилами корпоративной этики, Кодексом корпоративного управления Банка;

4) обеспечивает соблюдение общепринятых морально-этических норм.

10. Взаимодействие с государственными органами.

Банк и его работники строят отношения с государственными органами и государственными служащими на принципах партнерства и уважения, понимая, что все инициативы государственных органов и Банка должны быть направлены на развитие экономики страны. Банк является ответственным и добросовестным налогоплательщиком.



Взаимодействие с Заинтересованными сторонами – процедуры и процессы, реализуемые для вовлечения Заинтересованных сторон в свою деятельность.

Глобальный договор ООН – добровольный договор ООН с деловым сообществом по содействию внедрения методов ответственного корпоративного управления, обеспечения участия деловых кругов в решении наиболее острых проблем глобализации.

Заинтересованные стороны (Стейкхолдеры) – физические и юридические лица, интересы которых затрагиваются в рамках деятельности Банка, имеющие или считающие, что они имеют законные требования в отношении некоторых аспектов деятельности Банка.

Корпоративная социальная ответственность (КСО) – это система последовательных экономических, экологических и социальных мероприятий, реализуемых Банком на основе постоянного взаимодействия с Заинтересованными сторонами и направленных на снижение нефинансовых рисков, долгосрочное улучшение имиджа и деловой репутации Банка, а также на рост капитализации и конкурентоспособности, обеспечивающих прибыльность и Устойчивое развитие.

Отчетность в области Устойчивого развития (нефинансовая отчетность) – это информационное отражение деятельности в области устойчивого развития путем выпуска систематической отчетности по спектру вопросов, отраженных в данной Политике и других вопросах, вызывающих озабоченность Заинтересованных сторон.

Руководство GRI – руководство по отчетности в области Устойчивого развития.

Устойчивое развитие – развитие, которое удовлетворяет потребностям, целям и задачам Банка и интересам Заинтересованных сторон, с учетом добровольных обязательств, принятых Банком в рамках настоящей Политики.

Глава 2. Взаимодействие с Заинтересованными сторонами

5. Процесс организации взаимодействия Банка с Заинтересованными сторонами (стейкхолдерами) основан на следующих принципах:

Минимизация риска. Работа, направленная на сокращение негативных последствий ведения бизнеса для ключевых Заинтересованных лиц (стейкхолдеров), включая работников Банка, клиентов, партнеров, инвесторов, поставщиков и подрядчиков, местных сообществ и других Заинтересованных сторон.

Максимизация выгод. Содействие социальному и экономическому развитию посредством инвестирования в проекты, приносящие прибыль акционерам и, как следствие, другим Заинтересованным сторонам. Поддержка высоких финансовых результатов является первичным обязательством перед акционерами.

Системность. Обеспечивает эффективность реализации функций и направлений КСО в системе корпоративного управления.

Интегрированность. Банк стремится к внедрению принципов КСО и Устойчивого развития в свою каждодневную деятельность путем планирования своей деятельности в области КСО и Устойчивого развития и создания эффективной интегрированной системы управления, основанной на международных стандартах.

Комплексность. Направлена на координацию одновременной деятельности Банка по трем направлениям Устойчивого развития: экономика, экология и социальная политика, а также этичность бизнеса.

Социальность. Направленность на общество в целом или на его важнейшие части и группы.

Открытость. Обеспечение прозрачности всех действий Банка в области развития КСО и разработки нефинансовой отчетности для повышения информированности Заинтересованных сторон обо всех аспектах своей деятельности и обеспечению достоверности, содержательности и оперативности предоставляемой им информации.

Подотчетность перед Заинтересованными сторонами (стейкхолдерами) и обществом в целом, а также соответствие принятым на себя обязательствам.



- недопущение коррупционных действий со стороны руководства и работников Банка, проведение антикоррупционных мер (в соответствии с внутренними нормативными документами);

- соблюдение принципов честной конкуренции;
- противодействие легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма;

7) в сфере взаимодействия с партнерами и поставщиками:

- соблюдение условий заключенных договоров;
- соблюдение запрета на использование конфиденциальной информации.

Ключевыми факторами для реализации принципов в области корпоративной социальной ответственности Банка являются:

- 1) стремление воспринимать принципы как неотъемлемую составную часть стратегии развития Банка;
- 2) четкие обязательства и ответственность со стороны руководства Банка;
- 3) информирование всех работников о принятых Банком обязательствах в целях обеспечения широкой поддержки принципов;
- 4) создание в Банке обстановки, благоприятной для появления новых идей и новаторских предложений;
- 5) формулирование конкретных целевых показателей и создание прозрачной системы сообщений о достигнутом прогрессе;
- 6) готовность и способность каждого к обучению и адаптации;
- 7) ведение практической деятельности по реализации принципов;
- 8) постоянная готовность Банка и его руководства к диалогу с заинтересованными сторонами и эффективному взаимодействию на основе баланса интересов.

Глава 4. Основные направления в области корпоративной социальной ответственности и благотворительности

12. В целях обеспечения Устойчивого развития особое внимание Банка уделяется следующим основным направлениям в области корпоративной социальной ответственности Банка:

- 1) эффективное регулирование социально-трудовых отношений на основе принципа социального партнерства;
- 2) формирование системы обучения и развития кадров;
- 3) обеспечение экологической устойчивости и безопасности труда;
- 4) определение единой политики в области реализации социальных проектов;
- 5) определение единой политики в области оказания спонсорской/ благотворительной помощи.

13. Эффективное регулирование социально-трудовых отношений на основе принципа социального партнерства.

Цель: обеспечение возможностей для достойного и продуктивного труда в условиях равенства, безопасности и уважения человеческого достоинства, проведение эффективной кадровой политики.

Основные задачи:

- 1) учитывая основополагающий характер политики оплаты и мотивации труда в отношениях с работниками, Банк будет строить ее на следующих принципах:

- единство политики оплаты и мотивации труда в применяемых регламентирующих документах и механизмах оплаты труда работников Банка;

- установление гарантированного уровня оплаты труда в Банке для всех профессионально-квалификационных групп работников Банка на уровне, превышающем законодательно установленный минимальный размер оплаты труда, из расчета необходимости удовлетворения



основных жизненных потребностей и предоставления определенного дохода с учетом местных условий;

установление и поддержание справедливого и конкурентоспособного уровня заработной платы в зависимости от знаний и опыта работника, уровня его ответственности, сложности и объема работ;

использование гибких систем премирования с целью наиболее полного учета индивидуального трудового вклада работника;

2) поддержание эффективной системы оценки и мотивации работников;

3) проведение социальной политики, соответствующей уровню развития и возможностям Банка;

4) укрепление социального диалога, обратной связи с трудовым коллективом, создание условий для конструктивного взаимодействия заинтересованных сторон на принципах социального партнерства;

5) развитие корпоративной культуры.

Банк принимает на себя обязательство:

- осуществлять справедливую оплату труда в зависимости от результатов работы.

14. Формирование системы обучения и развития кадров.

Цель: повышение уровня квалификации и конкурентоспособности кадров.

Основные задачи:

1) обучение и профессиональное развитие всех работников;

2) создание условий для инноваций;

3) создание кадрового резерва для занятия руководящих позиций в Банке;

4) создание программы ротации кадров.

Банк принимает на себя обязательства:

- предоставлять работникам возможность для реализации своего профессионального и творческого потенциала;

- поощрять профессиональное развитие своих работников.

15. Обеспечение экологической устойчивости, охраны здоровья и безопасности труда

Цель: минимизация риска неблагоприятного воздействия на окружающую среду, охрана здоровья и обеспечение безопасности труда работников.

Основные задачи:

1) бережное отношение к окружающей среде;

2) создание благоприятной, здоровой и безопасной для работников обстановки на рабочих местах;

3) соблюдение норм и стандартов в области охраны и безопасности труда;

4) обеспечение финансирования мероприятий, направленных на охрану здоровья работников (добровольное медицинское страхование, страхование жизни работников);

5) осуществление контроля за целевой и специализированной защитой прав беременных женщин, кормящих и многодетных матерей.

Комплексный подход к вопросам охраны окружающей среды позволит Банку не только снизить негативное воздействие на экологию, но и сократить общие административные расходы.

Особое внимание будет уделяться повышению культуры безопасного поведения персонала, охране здоровья и соблюдению техники безопасности.

Банк принимает на себя обязательство создавать и обеспечивать для персонала безопасные и комфортные условия труда.

Все виды личного страхования работников в рамках корпоративного социального пакета могут производиться при долевом участии работника, за исключением дополнительного страхования от несчастных случаев на рабочем месте, финансирование которого осуществляется за счет работодателя.

16. Определение единой политики в области реализации социальных проектов.



Цель: Улучшение качества и уровня реализуемых социальных проектов.

Основные задачи:

1) создание благоприятных условий для устойчивого развития Банка в долгосрочной перспективе;

2) сотрудничество с Заинтересованными сторонами на принципах партнерства.

Банком будет совершенствоваться политика по реализации социальных проектов, которая определит основные приоритеты оказания помощи, исключит дублирование и нерациональное использование денег, а также будет содействовать достижению максимального эффекта от реализуемых социальных проектов и имиджа Банка.

Приоритетными для Банка являются программы и проекты, которые позволят позиционировать социально-ответственное корпоративное лицо Банка на местном, региональном, республиканском и международном уровнях.

17. Определение единой политики в области оказания спонсорской /благотворительной помощи.

Банк осуществляет свою деятельность по оказанию благотворительной и спонсорской помощи в соответствии с Политикой оказания спонсорской и/или благотворительной помощи АО «Народный Банк Казахстана» и организациями, входящими в Группу «Халык» и внутренними документами Банка, руководствуясь при этом принципами открытости, диалога, взаимодействия и партнерства, прозрачности, финансовой устойчивости, поощряя участие работников в благотворительной деятельности на добровольной основе.

Банк не предоставляет помощь политическим партиям, а также религиозным учреждениям или учреждениям, деятельность которых направлена на поддержку какой-либо конфессии или религии.

Благотворительная помощь направляется Банком исключительно на решение социальных проблем и (или) поддержку уязвимых социальных групп, а также конкретных людей, оказавшихся в трудных жизненных обстоятельствах.

Глава 5. Оценка эффективности деятельности в области корпоративной социальной ответственности, Устойчивого развития и благотворительности

18. Эффективность корпоративной социальной ответственности и Устойчивого развития зависит от тщательного контроля, оценки и проверки предпринятых действий, достижения поставленных целей, использование ресурсов и других аспектов деятельности Банка.

Оценка эффективности деятельности в области корпоративной социальной ответственности Банка осуществляется Советом директоров Банка.

Показателями оценки эффективности деятельности в области корпоративной социальной ответственности Банка являются:

1) степень вовлеченности и степень удовлетворенности персонала, которые определяются на основе анкетирования персонала;

2) количество работников Банка, прошедших обучение;

3) объем средств, предусмотренных в Плане развития Банка на спонсорскую /благотворительную помощь;

4) валовая сумма, затраченная Банком на оказание спонсорской и благотворительной помощи внешним заинтересованным сторонам;

5) количество обращений работников по внутреннему телефону доверия по вопросам несоблюдения Правил корпоративной этики, Банка;

6) доля казахстанского содержания в закупках Банка.

Глава 6. Отчетность о проводимой работе в области корпоративной социальной ответственности и благотворительности

19. Отчет по корпоративной социальной ответственности Банка готовится Департаментом маркетинга и PR совместно с Департаментом управления персоналом один раз в год, предоставляется Совету директоров на рассмотрение и утверждение, а затем размещается на веб-сайте Банка.

Глава 7. Заключительные положения

20. На руководителей структурных подразделений Банка возлагается персональная ответственность за несоблюдение/ненадлежащее исполнение требований настоящей Политики в части своевременного и достоверного представления нефинансовой отчетности Совету директоров.

21. Вопросы, не рассмотренные настоящей Политикой, регулируются соответствующими внутренними нормативными документами Банка и действующим законодательством Республики Казахстан.

