

«Қазақстан Халық Банкі» АҚ
Директорлар кеңесінің сырттай отырысының
2019 жылғы «_1_» қазандағы №65
хаттамасына 9-қосымша

**«Қазақстан Халық Банкі» АҚ
корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік
САЯСАТЫ**

Алматы қ., 2019

1-тарау. Жалпы ереже

1. Кіріспе.

«Қазақстан Халық Банкі» АҚ корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік саясаты (бұдан әрі – Саясат) «Халық» тобының 2019 – 2021 жылдарға арналған даму стратегиясына сәйкес әзірленді және «Қазақстан Халық Банкі» АҚ (бұдан әрі – Банк) мен «корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік» институтының «Халық» тобының компанияларында дамытуға бағытталған.

Банк бизнестің әлеуметтік жауапкершілігін сезіне отырып, өз қызметінен Қазақстан Республикасы халқына барынша пайданы қамтамасыз ету мақсатында банк қызметкерлерінің, банк және жалпы қоғам қызметінің аймақтарындағы халықтың өміріне әлеуметтік-жауапты қатысу жөнінде ерікті міндеттемелер қабылдайды.

Саясатты қабылдай отырып, Банк өз еркімен қабылданған міндеттемелер:

- Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген міндеттемелерге қосымша болып табылады;

- Банк қызметкерлеріне, бұрынғы қызметкерлеріне – Банктің зейнеткерлеріне, Банк акционерлеріне, коммерциялық серіктестерге, сондай-ақ мемлекетке және азаматтық қоғамға жүгінгендер;

- Банк пен оның қызметкерлері арасында жасалған еңбек шарттарының күшін жоймайды және өзгертпейді;

- Банк акционерлері алдында расталатын коммерциялық есепке негізделген;

- мемлекет пен қоғаммен әріптестік қарым-қатынас пен бірлескен бастамашылық іс-әрекеттерге есептелген;

- Банктің қаржылық көрсеткіштерін және Қазақстан Республикасының әлеуметтік-экономикалық даму деңгейін ескере отырып, мерзімді қайта қарауға жатады.

Банк әлеуметтік аспект іскерлік бедел үшін үлкен мәнге ие екеніне, бұл үрдістің әлемде таралуын қолдайды және осы үрдістің дамуына мүмкіндік беретін құралдардың бірі болып табылатынына сенім білдіреді:

бизнестің іскерлік беделін, Банктің капиталдандырылуын арттыру, барлық мүдделі тараптармен – мемлекетпен, акционерлермен, қызметкерлермен, серіктестермен, клиенттермен тиімді және теңгерімді қарым-қатынас орнату;

бизнес-процесте туындайтын өндірістік емес тәуекелдерді тиімді басқару;

қоғамның дамуы арқылы бизнестің үдемелі дамуын қамтамасыз ету.

Банк оның символикасы мен тауар белгілері қоғамның әлеуметтік-жауапты мінез-құлқымен, нақты бастамалар мен жобалармен байланыстырылуына ұмтылады.

Банк осы Саясаттың ережелерін еншілес ұйымдарға таратуға ұмтылады.

2. Осы саясаттың мақсаты Банктің КӨЖ және орнықты даму саласындағы қызметке деген көзқарастарын жүйелеу болып табылады. Саясат КӨЖ және Банкте және оның еншілес ұйымдарында тұрақты даму саласындағы басқарудың тиімділігін арттыруға және біріздендіруге ықпал етуі тиіс.

3. Осы Саясаттың міндеттері:

1) КӨЖ және тұрақты даму саласында мақсаттар мен міндеттерді қою және орнықты даму, сондай-ақ тиісті қызметтің тиімділігін бағалау үшін негіз болатын КӨЖ және тұрақты даму саласындағы банк қызметінің жалпы қағидаттары мен басым бағыттарын белгілеу;

2) КӨЖ және тұрақты даму саласындағы банк қызметінің негізгі салаларын бөлу.

2. Осы саясаттың мақсаты банктің КӨЖ және орнықты даму саласындағы қызметке деген көзқарастарын жүйелеу болып табылады. Саясат КӨЖ және Банкте және оның еншілес ұйымдарында тұрақты даму саласындағы басқарудың тиімділігін арттыруға және біріздендіруге ықпал етуі тиіс.

3. Осы Саясаттың міндеттері:

1) КӨЖ және тұрақты даму саласында мақсаттар мен міндеттерді қою және орнықты даму, сондай-ақ тиісті қызметтің тиімділігін бағалау үшін негіз болатын КӨЖ және тұрақты даму саласындағы банк қызметінің жалпы қағидаттары мен басым бағыттарын белгілеу;

2) КӘЖ және тұрақты даму саласындағы Банк қызметінің негізгі салаларын бөлу.

4. Термин, анықтама және қысқартулар.

Осы саясатта мынадай терминдер, анықтамалар мен қысқартулар қолданылады.

Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл – мүдделі тараптарды өз қызметіне тарту үшін іске асырылатын рәсімдер мен процестер.

БҰҰ Жаһандық шарты – жауапты корпоративтік басқару әдістерін енгізуге жәрдемдесу, жаһанданудың аса өткір проблемаларын шешуге іскер топтардың қатысуын қамтамасыз ету жөніндегі БҰҰ-ның іскер қоғамдастықпен ерікті шарты.

Мүдделі тараптар (Стейкхолдерлер) – Банк қызметінің кейбір аспектілеріне қатысты заңды талаптары бар немесе деп есептейтін банк қызметі шеңберінде мүдделері қозғалатын жеке және заңды тұлғалар.

Корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік (КӘЖ) – бұл мүдделі тараптармен тұрақты өзара іс-қимыл негізінде Банк іске асыратын және қаржылық емес тәуекелдерді азайтуға, Банктің имиджі мен іскерлік беделін ұзақ мерзімді жақсартуға, сондай-ақ капиталдандыру мен бәсекеге қабілеттілікті арттыруға бағытталған дәйекті экономикалық, экологиялық және әлеуметтік іс-шаралар жүйесі.

Орнықты даму саласындағы есептілік (Қаржылық емес есептілік) – бұл осы Саясатта көрсетілген мәселелер және мүдделі тараптардың алаңдаушылығын туғызатын басқа да мәселелер спектрі бойынша жүйелі есептілік шығару жолымен орнықты даму саласындағы қызметтің ақпараттық көрінісі.

GRI басшылығы – тұрақты даму саласындағы есептілік жөніндегі Нұсқаулық.

Тұрақты даму – Осы саясат шеңберінде Банк қабылдаған ерікті міндеттемелерді ескере отырып, Банктің қажеттіліктерін, мақсаттары мен міндеттерін және мүдделі тараптардың мүдделерін қанағаттандыратын даму.

2-тарау. Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл

5. Банктің мүдделі тараптармен (стейкхолдерлермен) өзара іс-қимылын ұйымдастыру процесі мынадай қағидаттарға негізделген:

Тәуекелді азайту. Банк қызметкерлерін, клиенттерді, әріптестерді, инвесторларды, жеткізушілер мен мердігерлерді, жергілікті қоғамдастықтарды және басқа да мүдделі тараптарды қоса алғанда, негізгі мүдделі тұлғалар (стейкхолдерлер) үшін бизнес жүргізудің теріс салдарын қысқартуға бағытталған жұмыс.

Пайданы барынша көбейту. Акционерлерге және соның салдарынан басқа мүдделі тараптарға пайда әкелетін жобаларға инвестициялау арқылы әлеуметтік және экономикалық дамуға жәрдемдесу. Жоғары қаржылық нәтижелерді қолдау акционерлер алдындағы бастапқы міндеттеме болып табылады.

Жүйелілік. Корпоративтік басқару жүйесінде КӘЖ функциялары мен бағыттарын іске асырудың тиімділігін қамтамасыз етеді.

Интегралдануы. Банк КӘЖ және орнықты даму саласындағы өз қызметін жоспарлау және халықаралық стандарттарға негізделген тиімді интеграцияланған басқару жүйесін құру жолымен өзінің күн сайынғы қызметіне КӘЖ және тұрақты даму қағидаттарын енгізуге ұмтылады.

Кешенділік. Тұрақты дамудың үш бағыты: экономика, экология және әлеуметтік саясат, сондай-ақ бизнестің әдептілігі бойынша Банктің бір мезгілде қызметін үйлестіруге бағытталған.

Әлеуметтік. Жалпы қоғамға немесе оның маңызды бөліктері мен топтарына бағытталуы.

Ашықтық. Өз қызметінің барлық аспектілері туралы мүдделі тараптардың хабардар болуын арттыру және оларға берілетін ақпараттың шынайылығын, мазмұндылығын және жеделдігін қамтамасыз ету үшін КӘЖ дамыту және қаржылық емес есептілікті әзірлеу саласындағы Банктің барлық іс-қимылдарының айқындылығын қамтамасыз ету.

Мүдделі тараптар (стейкхолдерлер) және тұтастай қоғам алдында **есеп берушілік**, сондай-ақ өзіне қабылданған міндеттемелерге сәйкестік.

Тұрақты, ашық және диалогтық негізде барлық мүдделі тараптармен (стейкхолдерлермен) **өзара іс-қимыл жасау**.

Өзінің әлеуметтік жауапкершілігінің барлық бағыттары бойынша, оның ішінде қаржылық емес есептілікте көрсетілетін барлық мүдделі тараптардың (стейкхолдерлердің) бағаларына, сыни ескертулеріне және күтулеріне **ден қою**.

6. Акционерлермен өзара іс-қимыл.

Банктің акционерлермен өзара қарым-қатынасы Жарғымен, корпоративтік басқару кодексімен, корпоративтік этика ережелерімен, осы Саясатпен және Банктің басқа да ішкі құжаттарымен реттеледі.

Банк акционерлер алдындағы өз жауапкершілігін сезіне отырып:

1) негізгі шешімдерді тиімді қабылдауға бағытталған корпоративтік басқару қағидаттары шеңберінде акционерлердің құқықтарын іске асыруды қамтамасыз етеді;

2) Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасының, Жарғының, Банктің ішкі нормативтік құжаттарының талаптарына сәйкес қаржылық қызмет нәтижелері туралы дұрыс ақпарат береді;

3) қызмет жоспарлары, жетістіктері, проблемалары туралы қосымша мәліметтерді, сондай-ақ банк жүргізетін талдамалық материалдар мен зерттеулерді ұсынады.

7. Директорлар кеңесімен өзара іс-қимыл.

Директорлар кеңесі Банк Басқармасы әзірлеген және алдын ала мақұлдаған осы саясатты бекітеді.

Банктің корпоративтік әлеуметтік жауапкершілігі саласындағы қызметінің тиімділігін бағалауды Директорлар кеңесі GRI басшылығында баяндалған талаптарға сәйкес басқарма дайындаған қаржылық емес есептілікті қарау және талқылау нысанында мерзімді негізде жүзеге асырады.

Басқарма Банктің корпоративтік әлеуметтік жауапкершілігі саласындағы іс-шараларды жүзеге асырады, сондай-ақ КӘЖ және тұрақты даму саласындағы қаржылық емес есептілікті дайындау жөніндегі жұмысты жүргізеді.

8. Қызметкерлермен өзара іс-қимыл.

Банк жоғары кәсіби, білікті және дәлелді персоналды қалыптастыруға бағытталған ашық, ашық кадр саясатын жүргізеді.

Банк барлық қызметкерлерге еңбек қызметі процесінде олардың әлеуетін іске асыру үшін тең мүмкіндіктерді, олардың қызметінің нәтижелерін әділ және әділ бағалауды, қызметкерлерді тек кәсіби қабілеттері, білімі мен дағдылары негізінде іріктеу мен мансаптық өсуін қамтамасыз етуге ұмтылады.

9. Серіктестермен және клиенттермен өзара іс-қимыл.

Серіктестермен және клиенттермен қарым-қатынас жасай отырып, Банк:

1) ашықтық, адалдық, өзара пайда мүдделерін сақтау, қабылданған міндеттемелер үшін толық жауапкершілікті түсіну қағидаттарын басшылыққа алады;

2) шарттық қатынастардың барлық талаптарын сақтайды;

3) корпоративтік этика ережелеріне, Банктің корпоративтік басқару кодексіне сәйкес өзара қарым-қатынастарда құрмет пен адалдық танытады;

4) жалпы қабылданған моральдық-этикалық нормалардың сақталуын қамтамасыз етеді.

10. Мемлекеттік органдармен өзара іс-қимыл.

Банк пен оның қызметкерлері мемлекеттік органдармен және мемлекеттік қызметшілермен әріптестік пен құрмет қағидаттарында қарым-қатынас жасайды, мемлекеттік органдар мен Банктің барлық бастамалары ел экономикасын дамытуға бағытталуы тиіс екенін түсіне отырып. Банк жауапты және адал салық төлеуші болып табылады.

3-тарау. Корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік принциптері

11. БҰҰ Жаһандық шартының принциптерін мойындай отырып, заңдылықты сақтай отырып, тұрақты дамуды қамтамасыз ету мақсатында банк өз қызметінде Банктің корпоративтік әлеуметтік жауапкершілігінің мынадай қағидаттарына бейілділік туралы мәлімдейді:

1) адам құқықтары саласында:

- халықаралық деңгейде жарияланған адам құқықтарын сақтауға қолдау көрсету және құрмет көрсету;

- адам құқықтарының бұзылуына қатыспауды қамтамасыз ету;

2) еңбек қатынастары саласында:

- қауымдастықтардың еркіндігін қолдау және ұжымдық шарт жасасу құқығын нақты тану;

- мәжбүрлеп еңбектің барлық түрлерін жою;

- балалар еңбегін толық жою үшін сөз сөйлеу;

- еңбек және жұмыспен қамту саласындағы кемсітушілікті жою;

- қызметкерлердің қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қамтамасыз ету және қызметкерлерге әлеуметтік қолдау көрсету;

- қызметкерлерді ынталандыру мен әлеуметтік қолдаудың, қызметкерлерді оқыту мен біліктілігін арттырудың тиімді жүйесін құру;

- кадрлық резервті қалыптастыру және дамыту;

- корпоративтік мәдениетті дамыту;

- әлеуметтік әріптестік қағидатын іске асыру;

3) қоршаған ортаны қорғау саласында:

- қоршаған ортаға теріс әсердің алдын алу және сақтық қағидаттарына негізделген экологиялық мәселелерге көзқарасты қолдау;

- қоршаған ортаның жай-күйі үшін жауапкершілікті арттыруға бағытталған бастамаларды қабылдау;

- экологиялық қауіпсіз технологияларды дамытуға, таратуға, сондай-ақ энергия тұтынуды азайтуға және энергия тиімділігін арттыруға жәрдемдесу;

- экологиялық қауіпсіздік саласындағы банк қызметі туралы барлық мүдделі тараптармен мерзімді ақпараттандыруды жүзеге асыру және ашық диалогты қолдау;

4) әлеуметтік қолдау және қайырымдылық саласында:

- халықтың әлеуметтік қорғалмаған топтарын қолдауға бағытталған түрлі іс-шаралар өткізу;

- іске асырылатын әлеуметтік жобалардың уақтылығын, қажеттілігін және тиімділігін қамтамасыз ету;

- жеке тұлғаларға және коммерциялық емес ұйымдарға белгіленген тәртіппен материалдық, қайырымдылық және демеушілік көмекті қамтамасыз ету;

5) жұртшылықпен өзара іс-қимыл саласында:

- жалпы қоғамның мүдделерін ескере отырып, Банктің даму стратегиясын қалыптастыру;

- Қазақстан Республикасының қаржылық тұрақтылығын нығайтуға үлес қосатын жауапты салық төлеушінің беделін қолдау, мемлекеттік бюджетке салық және басқа да міндетті төлемдерді төлеу бойынша міндеттемелерді Банктің уақтылы орындауы;

- құпиялықты қоспағанда, қоғам үшін кез келген ақпараттың ашықтығы, әділдігі және қол жетімділігі принциптерін қамтамасыз ету;

- барлық мүдделі тараптармен диалог жүргізу және мүдделер теңгерімі негізінде тиімді өзара іс-қимыл жасау;

6) сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес саласында:

- бопсалау мен парақорлықты қоса алғанда, сыбайлас жемқорлықтың барлық нысандарына және басқа да құқыққа қарсы әрекеттерге қарсы тұру;

- банк басшылығы мен қызметкерлері тарапынан сыбайлас жемқорлыққа жол бермеу, сыбайлас жемқорлыққа қарсы шаралар жүргізу (ішкі нормативтік құжаттарға сәйкес);

- адал бәсекелестік қағидаттарын сақтау;

- қылмыстық жолмен алынған кірістерді заңдастыруға (жылыстатуға) және терроризмді қаржыландыруға қарсы іс-қимыл;

7) серіктестермен және өнім берушілермен өзара іс-қимыл саласында:

- жасалған шарттардың талаптарын сақтау;

- құпия ақпаратты пайдалануға тыйым салуды сақтау.

Банктің корпоративтік әлеуметтік жауапкершілігі саласындағы қағидаттарды іске асыру үшін негізгі факторлар:

1) принциптерді Банктің Даму стратегиясының ажырамас құрамдас бөлігі ретінде қабылдауға ұмтылу;

2) Банк басшылығы тарапынан нақты міндеттемелер мен жауапкершілік;

3) қағидаттарды кеңінен қолдауды қамтамасыз ету мақсатында Банк қабылдаған міндеттемелер туралы барлық қызметкерлерді хабардар ету;

4) Банкте жаңа идеялар мен жаңашыл ұсыныстардың пайда болуы үшін қолайлы жағдай жасау;

5) нақты мақсатты көрсеткіштерді қалыптастыру және қол жеткізілген прогресс туралы хабарлардың ашық жүйесін құру;

6) әркімнің оқуға және бейімделуге дайындығы мен қабілеті;

7) қағидаттарды іске асыру бойынша практикалық қызметті жүргізу;

8) Банктің және оның басшылығының мүдделі тараптармен диалогқа және мүдделер теңгерімі негізінде тиімді өзара іс-қимылға тұрақты дайындығы.

4-тарау. Корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік және қайырымдылық саласындағы негізгі бағыттар

12. Тұрақты дамуды қамтамасыз ету мақсатында банктің корпоративтік әлеуметтік жауапкершілігі саласындағы келесі негізгі бағыттарға ерекше назар аударылады:

1) Әлеуметтік әріптестік қағидаты негізінде әлеуметтік-еңбек қатынастарын тиімді реттеу;

2) кадрларды оқыту және дамыту жүйесін қалыптастыру;

3) экологиялық тұрақтылық пен еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету;

4) әлеуметтік жобаларды іске асыру саласындағы бірыңғай саясатты айқындау;

5) демеушілік/ қайырымдылық көмек көрсету саласындағы бірыңғай саясатты айқындау.

13. Әлеуметтік әріптестік принципі негізінде әлеуметтік-еңбек қатынастарын тиімді реттеу.

Мақсаты: теңдік, қауіпсіздік және адамдық қадір-қасиетін құрметтеу жағдайында лайықты және өнімді еңбек ету мүмкіндіктерін қамтамасыз ету, тиімді кадр саясатын жүргізу.

Негізгі міндеттер:

1) қызметкерлерге қатысты еңбекақы төлеу және еңбекке ынталандыру саясатының негіз қалаушы сипатын ескере отырып, Банк оны мынадай қағидаттарда құратын болады:

банк қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеудің қолданылатын регламенттейтін құжаттары мен тетіктерінде еңбекақы төлеу және еңбекке ынталандыру саясатының бірлігі;

Банк қызметкерлерінің барлық кәсіптік-біліктілік топтары үшін негізгі өмірлік қажеттіліктерді қанағаттандыру және жергілікті жағдайларды ескере отырып белгілі бір табыс ұсыну қажеттілігі есебінен еңбекке ақы төлеудің заңмен белгіленген ең төменгі мөлшерінен асатын деңгейде банкте кепілді деңгейін белгілеу;

қызметкердің білімі мен тәжірибесіне, оның жауапкершілік деңгейіне, жұмыстың күрделілігі мен көлеміне байланысты жалақының әділ және бәсекеге қабілетті деңгейін белгілеу және қолдау;

қызметкердің жеке еңбек үлесін барынша толық есепке алу мақсатында икемді сыйақы жүйесін пайдалану;

2) қызметкерлерді бағалау мен ынталандырудың тиімді жүйесін қолдау;

3) Банктің даму деңгейіне және мүмкіндіктеріне сәйкес келетін әлеуметтік саясатты жүргізу;

4) әлеуметтік диалогты, еңбек ұжымымен кері байланысты нығайту, әлеуметтік әріптестік қағидаттарында мүдделі тараптардың сындарлы өзара іс-қимылы үшін жағдайлар жасау;

5) корпоративтік мәдениетті дамыту.

Банк өзіне:

- жұмыс нәтижелеріне байланысты әділ еңбекақы төлеу туралы міндеттеме алады.

14. Кадрларды оқыту және дамыту жүйесін қалыптастыру.

Мақсаты: кадрлардың біліктілік деңгейін және бәсекеге қабілеттілігін арттыру.

Негізгі міндеттер:

1) барлық қызметкерлерді оқыту және кәсіптік дамыту;

2) инновациялар үшін жағдай жасау;

3) Банкте басшы позицияларға ие болу үшін кадр резервін құру;

4) кадрларды ротациялау бағдарламасын құру.

Банк өзіне:

- қызметкерлерге өзінің кәсіби және шығармашылық әлеуетін іске асыру үшін мүмкіндік беру;

- өз қызметкерлерінің кәсіби дамуын көтермелеу туралы міндеттеме қабылдайды.

15. Экологиялық тұрақтылықты, денсаулық сақтауды және еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету

Мақсаты: қоршаған ортаға қолайсыз әсер ету тәуекелін азайту, қызметкерлердің денсаулығын қорғау және еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету.

Негізгі міндеттер:

1) қоршаған ортаға ұқыпты қарау;

2) жұмыс орындарында қызметкерлер үшін қолайлы, салауатты және қауіпсіз жағдай жасау;

3) еңбекті қорғау және қауіпсіздік саласындағы нормалар мен стандарттарды сақтау;

4) қызметкерлердің денсаулығын сақтауға бағытталған іс-шараларды қаржыландыруды қамтамасыз ету (ерікті медициналық сақтандыру, қызметкерлердің өмірін сақтандыру);

5) жүкті әйелдердің, бала емізетін және көп балалы аналардың құқықтарын мақсатты және мамандандырылған қорғауды бақылауды жүзеге асыру.

Қоршаған ортаны қорғау мәселелеріне кешенді көзқарас Банкке экологияға теріс әсерді азайтуға ғана емес, сонымен қатар жалпы әкімшілік шығыстарды қысқартуға да мүмкіндік береді.

Персоналдың қауіпсіз мінез-құлқының мәдениетін арттыруға, денсаулықты сақтауға және қауіпсіздік техникасын сақтауға ерекше назар аударылатын болады.

Банк өзіне қызметкерлер үшін қауіпсіз және жайлы еңбек жағдайларын жасау және қамтамасыз ету міндеттемесін қабылдайды.

Корпоративтік әлеуметтік пакет шеңберінде қызметкерлерді жеке сақтандырудың барлық түрлері, қаржыландыру Жұмыс берушінің есебінен жүзеге асырылатын жұмыс орнындағы жазатайым оқиғалардан қосымша сақтандыруды қоспағанда, қызметкердің үлестік қатысуымен жүргізілуі мүмкін.

16. Әлеуметтік жобаларды іске асыру саласындағы бірыңғай саясатты айқындау.

Мақсаты: іске асырылатын әлеуметтік жобалардың сапасы мен деңгейін жақсарту.

Негізгі міндеттер:

- 1) Банктің ұзақ мерзімді перспективада тұрақты дамуы үшін қолайлы жағдайлар жасау;
- 2) әріптестік қағидаттарында мүдделі тараптармен ынтымақтастық.

Банк әлеуметтік жобаларды іске асыру жөніндегі саясатты жетілдіретін болады, ол көмек көрсетудің негізгі басымдықтарын айқындайды, ақшаның қайталануын және ұтымсыз пайдаланылуын болдырмайды, сондай-ақ іске асырылатын әлеуметтік жобалар мен банктің имиджінен барынша әсерге қол жеткізуге жәрдемдесетін болады.

Банктің әлеуметтік жауапты корпоративтік тұлғасын жергілікті, аймақтық, республикалық және халықаралық деңгейлерде жайғастыруға мүмкіндік беретін бағдарламалар мен жобалар Банк үшін басым болып табылады.

17. Демеушілік /қайырымдылық көмек көрсету саласындағы бірыңғай саясатты айқындау.

Банк «Қазақстан Халық Банкі» АҚ және «халық» тобына кіретін ұйымдардың демеушілік және/немесе қайырымдылық көмек көрсету саясатына және Банктің ішкі құжаттарына сәйкес қайырымдылық және демеушілік көмек көрсету жөніндегі өз қызметін, бұл ретте ашықтық, диалог, өзара іс-қимыл және әріптестік, ашықтық, қаржылық тұрақтылық қағидаттарын басшылыққа ала отырып, қызметкерлердің ерікті негізде қайырымдылық қызметке қатысуын көтермелей отырып жүзеге асырады.

Банк саяси партияларға, сондай-ақ қызметі қандай да бір конфессияны немесе дінді қолдауға бағытталған діни мекемелерге немесе мекемелерге көмек көрсетпейді.

Қайырымдылық көмекті Банк әлеуметтік проблемаларды шешуге және (немесе) осал әлеуметтік топтарды, сондай-ақ өмірлік қиын жағдайларда қалған нақты адамдарды қолдауға ғана жібереді.

5-тарау. Корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік, тұрақты даму және қайырымдылық саласындағы қызметтің тиімділігін бағалау

18. Корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік пен Тұрақты дамудың тиімділігі мұқият бақылауға, қабылданған әрекеттерді бағалау мен тексеруге, қойылған мақсаттарға қол жеткізуге, банк қызметінің ресурстарын және басқа да аспектілерін пайдалануға байланысты.

Банктің корпоративтік әлеуметтік жауапкершілігі саласындағы қызметтің тиімділігін бағалауды Банктің Директорлар кеңесі жүзеге асырады.

Банктің корпоративтік әлеуметтік жауапкершілігі саласындағы қызметтің тиімділігін бағалау көрсеткіштері:

- 1) персоналды сауалнама жүргізу негізінде айқындалатын персоналдың тартылу дәрежесі және қанағаттану дәрежесі;
- 2) оқудан өткен Банк қызметкерлерінің саны;
- 3) Банктің даму жоспарында демеушілік /қайырымдылық көмекке көзделген қаражат көлемі;
- 4) сыртқы мүдделі тараптарға демеушілік және қайырымдылық көмек көрсетуге банк жұмсаған жалпы сома;
- 5) корпоративтік этика, Банк ережелерін сақтамау мәселелері бойынша қызметкерлердің ішкі сенім телефоны бойынша өтініштерінің саны;
- 6) Банктің сатып алуларындағы қазақстандық қамту үлесі.

6-тарау. Корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік және қайырымдылық саласында жүргізілетін жұмыс туралы есептілік

19. Банктің корпоративтік әлеуметтік жауапкершілігі бойынша есепті маркетинг және PR департаменті персоналды басқару Департаментімен бірге жылына бір рет дайындайды, Директорлар кеңесіне қарауға және бекітуге ұсынылады, содан кейін Банктің веб-сайтына орналастырылады.

7-тарау. Қорытынды ережелер

20. Банктің құрылымдық бөлімшелерінің басшыларына қаржылық емес есептілікті Директорлар кеңесіне уақтылы және дұрыс ұсыну бөлігінде осы саясаттың талаптарын сақтамағаны/тиісінше орындамағаны үшін дербес жауапкершілік жүктеледі.

21. Осы Саясатта қаралмаған мәселелер Банктің тиісті ішкі нормативтік құжаттарымен және Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасымен реттеледі.