



**ОТЧЕТ
ОБ УСТОЙЧИВОМ
РАЗВИТИИ
2024**

СОДЕРЖАНИЕ

Обращение Председателя Правления Об Отчете	3 4	КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	20	ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	41	ПРИЛОЖЕНИЯ	56
ИНФОРМАЦИЯ О БАНКЕ	5	Система корпоративного управления	21	Управление воздействием на окружающую среду	42	Глоссарий	57
О Банке	6	Организационная структура корпоративного управления	22	Углеродный след и выбросы парниковых газов (Score 1, 2)	42	Контакты	58
Бизнес-модель	8	Единственный акционер	23	Управление отходами и утилизация	43	Реквизиты	58
Ключевые итоги 2024 года	9	Совет директоров	24	Экологизация офисной среды	44	Таблица соответствия стандартам GRI и SASB	59
ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ	10	Процессы номинации в Совет директоров	28	Энерго- и водосбережение	45		
Основные принципы устойчивого развития	11	Комитеты Совета директоров	29				
Интеграция ESG-факторов в бизнес-модель и стратегию	12	Правление	31				
Ответственные подразделения и система подотчетности	13	Корпоративная этика	34				
Вклад Банка в достижение ЦУР ООН (SDGs)	14	Внутренний контроль и аудит	34	СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	46		
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	17	Политика противодействия коррупции	35	Политика корпоративной социальной ответственности	47		
Перечень существенных тем	18	Политика управления комплаенс-риском	36	Труд и трудовые отношения	48		
Видение и стратегия Банка в области устойчивого развития	19	Управление правовой и нормативной базой	36	Повышение вовлеченности сотрудников	48		
		Антифрод-система	37	Ключевые показатели	49		
		Линия обратной связи	38	Равные карьерные возможности	49		
		Принципы раскрытия информации	38	Социальная защита работников	50		
		Система управления рисками	39	Оплата труда и мотивация	50		
		Налогообложение	40	Обучение и развитие	51		
		Ответственные закупки	40	Здоровье	51		
				Безопасность труда	52		
				Социальная ответственность	53		
				Спонсорство и благотворительность	54		
				Просветительская деятельность и работа с вузами	55		



ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВЛЕНИЯ

Уважаемые коллеги и партнеры!

2024 год стал для Bereke Bank важным этапом на пути к созданию устойчивой, инклюзивной и экологически ориентированной финансовой модели. В последние несколько лет мы активно внедряем принципы устойчивого развития в нашу стратегию и операционную деятельность. Мы гордимся тем, что являемся одним из первых банков в стране, который внедрил принципы ESG в свою практику, что подтверждает нашу приверженность к созданию долгосрочной ценности для наших клиентов, сотрудников и общества в целом.

Мы твердо уверены, что успех компании зависит не только от финансовых показателей, но и от того, как мы заботимся о наших сотрудниках, развиваем их потенциал и создаем атмосферу, способствующую их профессиональному росту. В этом контексте мы уделяем особое внимание корпоративной культуре, которая основывается на ценностях доверия, уважения и открытости, обеспечивая каждому сотруднику равные возможности для карьерного роста. Мы активно инвестируем в обучение, развитие лидерских качеств и формирование здоровой рабочей среды, способствующей высокой мотивации и продуктивности.

Корпоративное управление является основой наших стратегических решений, и мы продолжаем внедрять лучшие практики для обеспечения прозрачности, ответственности и долгосрочной ценности для всех наших заинтересованных сторон.

Принципы ESG стали неотъемлемой частью нашего бизнеса, и мы продолжаем их активно внедрять и развивать. Мы уверены, что это принесет ощутимую пользу не только нашему Банку, но и обществу в целом.

**С уважением,
Андрей Тимченко,
Председатель Правления
АО «BEREKE BANK»
(ДБ LESHA BANK LLC (PUBLIC))**



ОБ ОТЧЕТЕ

ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ПОДГОТОВКЕ ОТЧЕТА ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ АО «BEREKE BANK» (ДБ LESHA BANK LLC (PUBLIC))

Отчет об устойчивом развитии АО «Bereke Bank» (ДБ Lesha Bank LLC (Public)) (далее – Bereke Bank/Банк) отражает результаты деятельности Банка за 2024 год. Отчет подготовлен в соответствии с международными стандартами отчетности Глобальной инициативы по отчетности в области устойчивого развития (GRI Standards, SASB), листинговыми правилами Казахстанской фондовой биржи (KASE) и в соответствии с рекомендациями Руководства по раскрытию информации в области экологического, социального и корпоративного управления (Environmental, Social and Corporate Governance, ESG) для банков и других финансовых организаций Агентства Республики Казахстан по регулированию и развитию финансового рынка.

ВАЖНОСТЬ ТЕМ ДЛЯ ГРУПП ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН

Bereke Bank понимает, что устойчивый успех невозможен без благополучия клиентов, сотрудников и общества. Банк стремится не только предоставлять качественные финансовые услуги, но и поддерживать инициативы, направленные на улучшение жизни людей и защиту окружающей среды.

Отчет об устойчивом развитии служит важным инструментом прозрачного взаимодействия с инвесторами, клиентами и партнерами, раскрывая экологические, социальные и управленческие аспекты деятельности. При его подготовке взяты за основу международные практики и ожидания заинтересованных сторон. Были выделены ключевые темы, включая корпоративное управление, экологию, права работников и интересы сообщества, что легло в основу стратегических целей Банка.



ИНФОРМАЦИЯ
© БАНКЕ

О БАНКЕ

АО «Bereke Bank» (ДБ Lesha Bank LLC (Public)) (далее – Bereke Bank) – универсальный Банк с широким спектром финансовых решений для розничных и корпоративных клиентов. В своей деятельности Банк ориентируется на создание клиентского сервиса, позволяющего оперативно решать запросы клиентов, и решений, направленных на удобное и эффективное управление финансами.

КРАТКАЯ ИСТОРИЯ БАНКА

02
09 2022

ПОКУПКА
АО «НУХ «Байтерек»
полного пакета акций
ДБ АО «Сбербанк»

14
09 2022

ПЕРЕИМЕНОВАНИЕ
ДБ АО «Сбербанк»
в АО «Bereke Bank»

08
03 2023

ВЫХОД
из санкционных
списков SDN

08
10 2024

СМЕНА АКЦИОНЕРА
с АО «НУХ» Байтерек»
на «Lesha Bank» LLC

20
12 2024

УТВЕРЖДЕНИЕ
бизнес-стратегии
Банка 2025–2027

В 2024 году филиальная сеть Bereke Bank состояла из 59 точек продаж, расположенных по всей территории Казахстана:

- 18 филиалов
- 41 структурное подразделение, филиалов из них:
 - 28 универсальных
 - 9 базовых
 - 4 First (премиальных)

Полное наименование Банка:
Акционерное общество «Bereke Bank»
(дочерний банк Lesha Bank LLC (Public))

Адрес Головного офиса Банка:
Республика Казахстан, г. Алматы,
Бостандыкский район, пр. Аль-Фараби, 13/1

Сайт Банка: berekebank.kz

Лицензия на проведение банковских и иных операций №1.1.199 от 27.02.2025 выдана Агентством Республики Казахстан по регулированию и развитию финансового рынка.

Лицензия на осуществление деятельности на рынке ценных бумаг №3.3.255/47 от 12.03.2025 выдана Агентством Республики Казахстан по регулированию и развитию финансового рынка.

МИССИЯ BEREKE BANK

“ Мы создаем чувство
значимости и уверенности
благодаря особому отношению к людям

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРЕД КЛИЕНТАМИ

ОСОБЫЕ РЕШЕНИЯ



Иновационные решения

Которые специально
«сшиты» для целевого
сегмента и ведут
к построению
долгосрочных
отношений

ОСОБЫЙ СЕРВИС



Решение проблем
в моменте –
«Моменты истины»
и сопровождение
клиента на всем пути

ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ



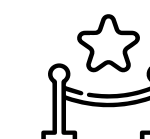
**Персонализированные
решения,**
основанные
на Ценности клиента

ОСОБАЯ ЭКСПЕРТИЗА



**Уверенность
в будущем**
через экспертизу
и прозрачные,
предсказуемые
сервисы

ОСОБОЕ ОТНОШЕНИЕ



Особое отношение
к клиенту через
**привилегии
и эксклюзивность**

БИЗНЕС-МОДЕЛЬ

После выхода из санкций Банком была проведена работа по обеспечению стабилизации Бизнес-модели на 2023-2024 гг.

Качественный кредитный портфель позволял генерировать достаточный объем ликвидности для покрытия обязательств перед клиентами, партнерами и государством, не нарушив ни один из пруденциальных нормативов. Стоит отметить что Банк не обращался за помощью государству и за отчетный год не получал финансовой помощи от государства.

В 2024 году фокусами Банка стали:

- 1.** Сокращение технологического и продуктового отставания через цифровизацию процессов и инвестиции в IT-трансформацию.
- 2.** Стабилизация базы фондирования Банка за счет роста депозитной базы.
- 3.** Усиление работы с высокомаржинальными продуктами и сегментами для покрытия операционных расходов и удорожания рыночного фондирования.
- 4.** Управление рисками в условиях санкционного давления и восстановление ключевых бизнес-решений Банка.

УСТОЙЧИВЫЕ ПРОЕКТЫ

Устойчивое развитие является неотъемлемой частью бизнес-модели Bereke Bank. Реализуемые проекты направлены на поддержку промышленного роста, развитие образования и малого бизнеса. В 2024 году Bereke Bank оказал поддержку ряду значимых проектов в промышленной и социальной сферах, способствуя устойчивому развитию экономики и общества.

Проект ASMA INDUSTRIAL

Банк поддержал запуск завода по производству промышленных аккумуляторных батарей в индустриальной зоне «Талдыкорган» в рамках программ «Өндіріс» и «Единая комплексная программа». Финансирование со стороны Банка по кредитным линиям составило: 350 млн тенге в рамках общего объема субсидируемых займов, а также 941 млн тенге по программе кредитования субъектов малого и среднего предпринимательства в сфере обрабатывающей промышленности.

Участие в государственной программе по поддержке бизнеса

Банк является активным участником большинства программ государственной поддержки:

- по программе АО «ФРП «Даму» кредитования субъектов малого и среднего предпринимательства в сфере обрабатывающей промышленности был получен III транш в сумме 13 млрд тенге;
- субсидирование части ставки вознаграждения по кредитам и договорам, операторами которых выступают различные финансовые институты (АО «ФРП «Даму», МСХ РК, АО «КЖК» и др.), в сумме 175 млрд тенге;
- по программе АО «ФРП «Даму» гарантирования кредитов в сумме 3 млрд тенге.

КЛЮЧЕВЫЕ ИТОГИ 2024

Реализация стратегических приоритетов Банка в 2024 году сопровождалась активным развитием социальных, экологических и управленческих инициатив, направленных на повышение устойчивости и ответственности бизнеса.

КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



ЭКОЛОГИЯ

(Environmental)

- Снижено потребление бумаги на 35% (до 71 989 пачек против 121 400 в 2023 г).
- 75% внутренних документов переведены в электронный вид.
- Сдано в переработку:
 - 8 тонн макулатуры;
 - 809 единиц оргтехники;
 - 3118 картриджей.
- Снижение потребления электроэнергии на 4,5% (по сравнению с 2023 г.).
- Снижение объема водопотребления в арендованных зданиях – на 15% по сравнению с 2023 г.



СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

(Social)

- Запущен проект «Happy Job», включающий опросы и прямую связь сотрудников с руководством.
- Охват добровольным медстрахованием составил 88,4% сотрудников и членов их семей. При этом 100% сотрудников обеспечены доступом к амбулаторной и стационарной помощи, вакцинации, анализам и лечению по ДМС.
- Проведено более 30 внутренних мероприятий (форумы, тимбилдинг, квесты, тематические дни), включая участие в футбольном турнире Central Asia Cup, шахматных турнирах, велопробегах.
- Помощь детям, пожилым, НПО, инклюзивным школам и приютам (в том числе в рамках проектов «Жанашыр Қалқан», «Жолың болсын»).
- Реализован проект «Қарызсыз қоғам» – массовое обучение финансовой грамотности и устойчивому поведению.
- Внедрение чат-платформы для слабовидящих и других клиентов, адаптирован UX сайта.



КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

(Governance)

- Смена акционера в октябре 2024 года.
- Обновлен состав СД, усилена экспертиза за счет назначения международных независимых директоров.
- Проведено 30 заседаний Совета директоров (17 заочных, 13 очных), рассмотрено 145 вопросов.
- Разграничены полномочия Комитета по вопросам стратегического планирования и управления рисками, разделены на два отдельных Комитета.



ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

В Банке утверждена Политика в области социальной и экологической ответственности, корпоративного управления и устойчивого развития, которая является основным документом, систематизирующим подходы Банка к деятельности в области ESG и устойчивого развития.

Согласно Политике, Банк следует девяти ключевым принципам:

- 1.** Создание долгосрочной экономической ценности для всех заинтересованных сторон
- 2.** Соблюдение прав человека, инклюзивность, многообразие, справедливое и равное отношение ко всем
- 3.** Бережное отношение к окружающей среде
- 4.** Развитие практик ответственного финансирования и управление ESG-рисками
- 5.** Ответственность за воздействие, которое он оказывает, соблюдение всех законодательных норм и выполнение обязательств
- 6.** Следование этическим деловым подходам и внедрение лучших практик корпоративного управления
- 7.** Информационная открытость и прозрачность
- 8.** Проявление инициативы и стремление демонстрировать приверженность устойчивому развитию
- 9.** Приверженность принципам устойчивого развития при проведении закупочных процедур на поставку товаров/работ/услуг

МЕХАНИЗМЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ:

- Разработка стратегии по ESG
- Формирование необходимых внутренних регламентов
- Определение ресурсов и ответственных за реализацию
- Регулярная коммуникация и продвижение ESG-повестки
- Взаимодействие и обучение заинтересованных сторон
- Мониторинг, оценка и отчетность по ESG-инициативам



ИНТЕГРАЦИЯ ESG-ФАКТОРОВ В БИЗНЕС-МОДЕЛЬ И СТРАТЕГИЮ

Интеграция охватывает экологические, социальные и управленческие аспекты на всех уровнях деятельности Банка. Это включает разработку стратегий для минимизации воздействия на окружающую среду, защиту прав работников и клиентов, а также внедрение принципов корпоративного управления, которые обеспечивают прозрачность, этичность и ответственность. Банк внедряет эти принципы в свою корпоративную культуру, процесс принятия решений, управление рисками и взаимодействие с заинтересованными сторонами. Учет ESG-рисков и возможностей помогает создавать долгосрочную ценность для акционеров, клиентов и общества в целом.



СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ И МЕХАНИЗМЫ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ ПО УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ

Банк обладает эффективной многоуровневой системой корпоративного управления, которая охватывает все сферы деятельности. Система по управлению ESG и устойчивым развитием построена следующим образом:



ВКЛАД БАНКА В ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН (SDGs)

Bereke Bank разделяет важность и стремится вносить вклад в достижение Целей устойчивого развития ООН (SDGs), принятых на международном уровне в 2015 году и являющихся основой для координации усилий правительств, бизнеса и гражданского общества в решении наиболее актуальных проблем человечества. Банк выделил 13 ЦУР, наиболее релевантных своей деятельности, и определил ключевые направления, в которых он вносит/ может вносить вклад в устойчивое развитие общества и экономики.



ВКЛАД БАНКА В ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН (SDGS)

ЦУР ООН	Задача для Банка	Вклад Банка
<p>1 ЛИКВИДАЦИЯ НИЩЕТЫ</p>	Улучшение условий жизни и повышение финансовой доступности, повышение финансовой грамотности	<ul style="list-style-type: none"> • Реализация благотворительных инициатив • Внесение благотворительных платежей в пользу благотворительных фондов и учреждений в мобильном приложении B-Bank • Установка благотворительных боксов в филиалах Банка • Передача списанной техники и мебели нуждающимся
<p>3 ХОРОШЕЕ ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ</p>	Пропаганда здорового образа жизни среди сотрудников, доступность медицинских услуг, предоставление кредитов на развитие медицинских учреждений	<ul style="list-style-type: none"> • Финансирование проектов на постройку/оснащение объектов здравоохранения • Проведение спортивных мероприятий для работников • Организация или спонсорство массовых спортивных мероприятий • Обеспечение программ обязательного и добровольного медицинского страхования
<p>4 КАЧЕСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ</p>	Широкие возможности для обучения сотрудников, предоставление кредитов на развитие образовательных учреждений	<ul style="list-style-type: none"> • Проведение просветительской работы и выездных тренингов для вузов-партнеров • Реализация благотворительных инициатив, направленных на поддержку образования • Спонсорство культурных объектов страны • Финансирование проектов на постройку/оснащение учебных учреждений • Проведение дистанционных и очных тренингов для работников
<p>5 ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО</p>	Равные возможности для всех, справедливая оплата труда и гендерное равенство	<ul style="list-style-type: none"> • Принцип вшит в процесс по подбору персонала: инклюзивность, многообразие, гендерное и расовое равенство, справедливое и равное отношение ко всем при трудоустройстве • При выборе кандидатов в Совет директоров Банка в случае равенства оценок соответствия кандидатов предъявляемым требованиям предпочтение отдается кандидатам женщинам.
<p>7 НЕДОРОГОСТОЯЩАЯ И ЧИСТАЯ ЭНЕРГИЯ</p>	Финансирование проектов по развитию возобновляемых источников энергии, модернизации энергетической инфраструктуры, улучшению энергоэффективности зданий, производства и транспортных систем	<ul style="list-style-type: none"> • Финансирование проектов в области возобновляемой энергетики • Установка энергосберегающего светодиодного оборудования • Установка энергосберегающих датчиков
<p>8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ</p>	Создание рабочих мест и поддержание достойных условий труда для сотрудников, предоставление кредитов и инвестиций в малые и средние предприятия	<ul style="list-style-type: none"> • Поддержка предпринимательства и создание рабочих мест через финансирование малого и среднего бизнеса • Конкурентная и прозрачная система оплаты труда • Безопасные, инклюзивные и равные условия труда для всех категорий сотрудников • Измеримый индекс вовлеченности/счастья работников

ВКЛАД БАНКА В ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН (SDGS)

ЦУР ООН	Задача для Банка	Вклад Банка
<p>9 ИНДУСТРИАЛИЗАЦИЯ, ИННОВАЦИИ И ИНФРАСТРУКТУРА</p>	Инвестиции в развитие инноваций, устойчивой инфраструктуры, модернизацию производственных мощностей	<ul style="list-style-type: none"> • Финансирование проектов, направленных на построение устойчивой инфраструктуры • Финансирование проектов, связанных с исследовательской деятельностью • Интеграция банковских продуктов с госсервисами • Интеграция AI и биометрии в сервисы Банка
<p>10 УМЕНЬШЕНИЕ НЕРАВЕНСТВА</p>	Расширение доступа к финансовым услугам, реализация социальных и благотворительных инициатив	<ul style="list-style-type: none"> • Трудоустройство людей с ограниченными возможностями • Создание инклюзивной среды в цифровом пространстве • Поддержка людей с инвалидностью в регионах присутствия • Создание инклюзивной среды в офисах Банка
<p>11 УСТОЙЧИВЫЕ ГОРОДА И НАСЕЛЕННЫЕ ПУНКТЫ</p>	Инвестирование в развитие и модернизацию городской инфраструктуры и повышение доступности финансовых услуг	<ul style="list-style-type: none"> • Финансирование проектов, направленных на развитие инфраструктуры экологически устойчивого транспорта • Расширение цифровых сервисов (доступность банковских слуг для жителей отдаленных городов и сел) • Адаптация отделений Банка для лиц с ограниченными возможностями, а также для маломобильных групп населения
<p>12 ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ И ПРОИЗВОДСТВО</p>	Программы по повышению эффективности использования материалов, воды и энергии	<ul style="list-style-type: none"> • Финансирование проектов, связанных с переработкой вторсырья • Спонсорские проекты Банка в озеленении городов, построении устойчивой инфраструктуры • Установка боксов по вторсырью в филиалах Банка
<p>13 БОРЬБА С ИЗМЕНЕНИЕМ КЛИМАТА</p>	Снижение воздействия деятельности Банка на окружающую среду	<ul style="list-style-type: none"> • Переход на электронный документооборот и уменьшение использования бумаги • Оптимизация энергопотребления в офисах (LED-освещение, датчики движения, энергоэффективная техника) • Сдача на переработку офисных материалов и техники • Расчет углеродного следа Банка • Организация экосубботников и высадка деревьев
<p>16 МИР, ПРАВОСУДИЕ И ЭФФЕКТИВНЫЕ ИНСТИТУТЫ</p>	Соблюдение Банком законодательных норм, этическое корпоративное поведение, противодействие коррупции и мошенничеству	<ul style="list-style-type: none"> • Интеграция ESG-повестки в систему управления рисками • Соблюдение принципов честности, прозрачности и подотчетности • Реализация антикоррупционной политики и обучение сотрудников по этике и комплаенсу • Защита данных и информационная безопасность клиентов • Обеспечение обратной связи и линии доверия для сообщений о нарушениях • Привлечение внешних независимых аудиторов
<p>17 ПАРТНЕРСТВО В ИНТЕРЕСАХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ</p>	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, участие Банка в мероприятиях, поддерживающих повестку устойчивого развития	<ul style="list-style-type: none"> • Предоставление открытой нефинансовой информации (отчет об устойчивом развитии, реализуемые инициативы по ESG) • Взаимодействие с органами государственной власти, в том числе по вопросам, связанным с аспектами ESG • Участие в процессе совершенствования нормативного регулирования в финансовой сфере, в т.ч. в части ESG

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН

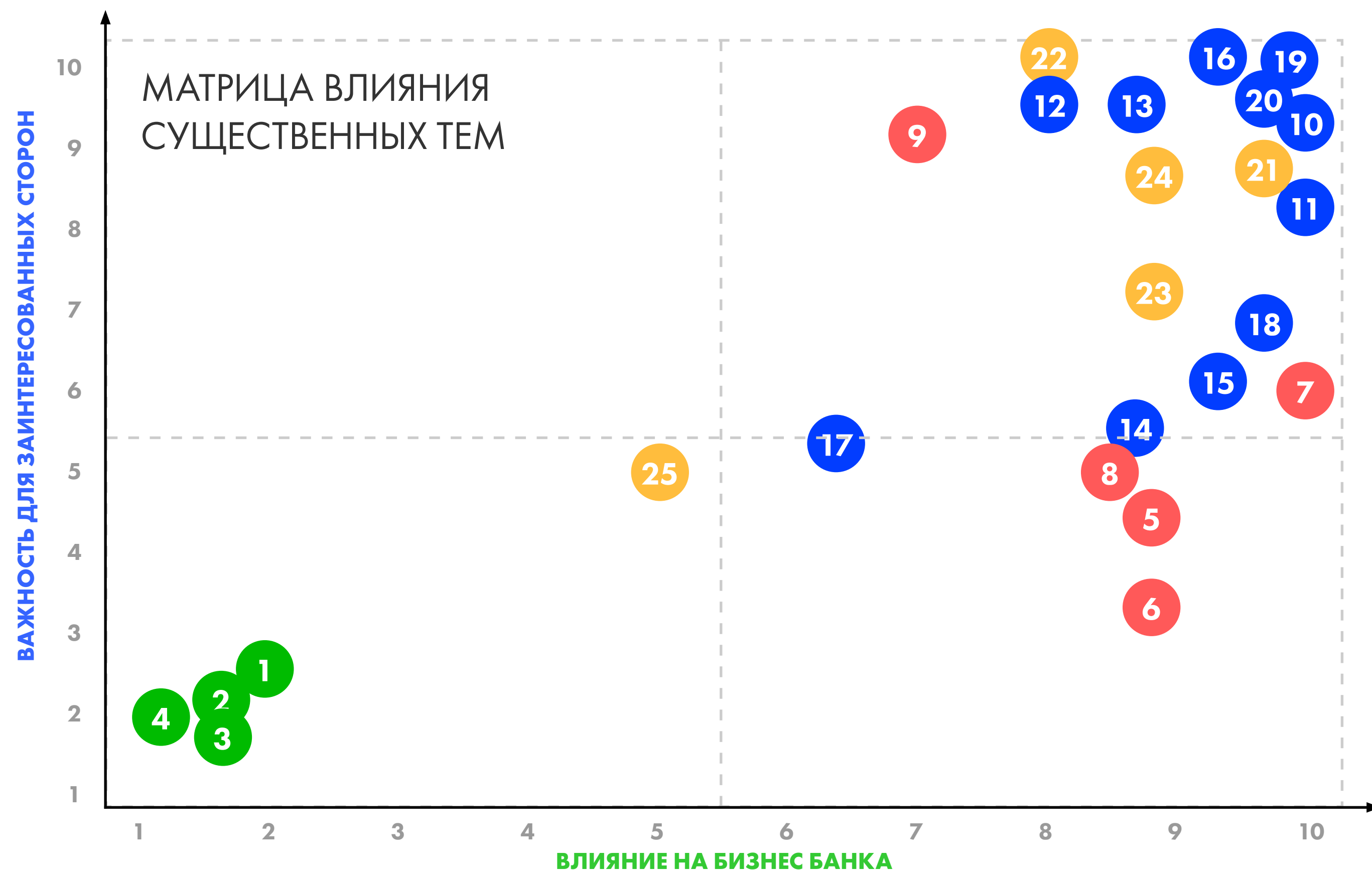
Банк считает, что успешное достижение Целей устойчивого развития возможно только через партнерство и учет интересов всех сторон. Для этого он активно взаимодействует с заинтересованными сторонами, определяя удобные способы общения и каналы связи.

ПЕРЕЧЕНЬ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН И ИХ ВОВЛЕЧЕННОСТЬ в 2024 году

Группа заинтересованных сторон	Основные ожидания/интересы	Форматы взаимодействия	Каналы коммуникации
АКЦИОНЕРЫ	Поддержание информационной прозрачности, соответствие лучшим мировым практикам, развитие инвестиционной привлекательности.	Решения Единственного акционера, пресс-релизы, публикации, регулярная финансовая отчетность, годовые отчеты и отчеты об устойчивом развитии	Сайт, интернет-ресурсы, рассылки, деловые встречи.
КЛИЕНТЫ	Качественные и доступные финансовые услуги, развитие цифровых каналов и повышение уровня удовлетворенности клиентов.	Опросы удовлетворенности клиентов, консультации, кампании по информированию, сервисная поддержка.	Контакт-центр, отделения, Bereke App, интернет-банк, сайт, соцсети, push- и SMS-информирование.
РАБОТНИКИ	Корпоративная культура, обучение, справедливая оценка и развитие, безопасные условия труда.	Внутренние коммуникации, корпоративные встречи, обучение, оценки вовлеченности и удовлетворенности, внутренние опросы.	Корпоративный портал, корпоративная почта, внутренние встречи, видеоконференции.
КОНТРАГЕНТЫ И ПАРТНЕРЫ	Этичные и прозрачные отношения, долгосрочное сотрудничество, устойчивое развитие цепочки поставок.	Переговоры, деловая переписка, совместные проекты, заключение договоров.	Сайт, деловая переписка по корпоративной почте, официальные встречи, видеоконференции.
ОРГАНЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ РК И РЕГУЛИРУЮЩИЕ ОРГАНЫ	Соблюдение регуляторных требований, участие в государственных программах, налоговая прозрачность.	Отчетность, проверки, официальные запросы, консультации и деловые встречи.	Сайт, деловая переписка по корпоративной почте, форумы, специализированные порталы, регулярная финансовая отчетность, годовые отчеты и отчеты об устойчивом развитии.
СМИ	Получение достоверной информации о деятельности Банка.	Интервью, пресс-релизы, пресс-конференции, комментарии экспертов.	Сайт, интернет-ресурсы, соцсети, форумы.
УЧАСТНИКИ ФИНАНСОВОГО РЫНКА	Сотрудничество с другими банками и компаниями финансового сектора, обмен аналитикой и опытом.	Форумы, профессиональные встречи, публикации, рабочие группы.	Сайт, отраслевые мероприятия, соцсети.
МЕЖДУНАРОДНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ	Партнерство в области устойчивого развития, участие в ESG-инициативах и декларациях.	Участие в форумах и конференциях, обмен опытом, консультации.	Международные платформы, деловая переписка по корпоративной почте.
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СООБЩЕСТВА	Совместная работа по развитию ESG-направления, обмен экспертным опытом.	Участие в ассоциациях, рабочих группах и отраслевых мероприятиях, консультации.	Сайт, интернет-ресурсы, соцсети, профессиональные форумы.

ПЕРЕЧЕНЬ СУЩЕСТВЕННЫХ ТЕМ

Банк определил 25 тем, отражающих ключевые аспекты его деятельности и ожидания заинтересованных сторон. Из 25 идентифицированных тем существенными признаны **9 приоритетных**, расположенных в правом верхнем секторе матрицы. Выбор приоритетных тем основан на их наибольшем влиянии на устойчивое развитие Банка и ожидания заинтересованных сторон. Особое внимание уделяется темам в области корпоративного управления (G), которые формируют основу устойчивого развития и обеспечивают прозрачность, надежность и ответственность деятельности Банка. Также значимыми остаются социальные темы, связанные с развитием персонала и инклюзивностью, а экологические аспекты рассматриваются через призму повышения операционной эффективности.



- E ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ**
 - 1 Управление углеродным следом, снижение выбросов CO₂.
 - 2 Энергетическая эффективность.
 - 3 Эффективное использование воды и снижение ее потребления.
 - 4 Эффективное управление отходами.
- S СОЦИАЛЬНЫЕ**
 - 5 **Инклюзивность и равенство: создание равных условий для всех сотрудников.**
 - 6 Здоровоохранение и безопасность сотрудников.
 - 7 **Образование и повышение квалификации сотрудников, профессиональный рост.**
 - 8 Соблюдение прав человека.
 - 9 Поддержка социальных и благотворительных инициатив.
- G КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ**
 - 10 **Соблюдение законов, регламентов и внутренних норм Банка.**
 - 11 **Этика и добросовестность.**
 - 12 Взаимодействие с заинтересованными сторонами.
 - 13 Прозрачность отчетности, раскрытие информации о деятельности Компании.
 - 14 Оценка и управление рисками, связанными с ESG-факторами.
 - 15 Ответственность руководства за принятие устойчивых решений.
 - 16 **Соблюдение прав акционеров и интересов заинтересованных сторон.**
 - 17 Ответственные закупки.
 - 18 Налоговая политика.
 - 19 **Противодействие коррупции и мошенничеству.**
 - 20 **Кибербезопасность: защита данных и конфиденциальности, защита от кибератак.**
- СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ТЕМЫ**
 - 21 **Экономическая результативность**
 - 22 **Доступность, качество и удобство финансовых сервисов.**
 - 23 Цифровизация сервисов.
 - 24 Устойчивость IT-систем.
 - 25 Финансирование ESG-проектов.

ВИДЕНИЕ И СТРАТЕГИЯ БАНКА В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Банк реализует стратегию устойчивого развития, направленную на интеграцию ESG-принципов в корпоративное управление, социальную политику, финансирование и экологическую ответственность. В рамках корпоративного управления усиливается прозрачность, внедряются механизмы оценки устойчивости и развиваются инициативы для сотрудников. Социальная политика ориентирована на инклюзивность, расширение образовательных программ и поддержку социальных проектов. Ответственное финансирование и экологическая стратегия направлены на управление ESG-рисками, цифровизацию процессов и снижение воздействия на окружающую среду.

КЛЮЧЕВЫЕ ИНИЦИАТИВЫ В СТРАТЕГИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ:

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

- Раскрытие нефинансовой отчетности в соответствии международными стандартами
- Непрерывная актуализация ключевых ВНД по устойчивому развитию с учетом новых требований Акционера и законодательства
- Интеграция устойчивого развития в корпоративную культуру: обучение сотрудников по вопросам ESG
- Разработка и внедрение программ, направленных на развитие корпоративной культуры среди сотрудников Банка

СОЦИАЛЬНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ

- Развитие женского лидерства
- Повышение доступности финансовых услуг для людей с ограниченными возможностями
- Развитие финансовой грамотности населения – образовательные проекты и программы
- Корпоративное волонтерство: вовлечение сотрудников в социальные проекты
- Поддержка культурных и спортивных мероприятий
- Партнерство с ведущими вузами для развития образовательных программ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ

- «Зеленый офис»: применение энергосберегающих технологий, эффективное управление отходами, сокращение внутреннего бумажного документооборота
- Продвижение цифровых сервисов среди клиентов – уменьшение физического присутствия и оформления сервисов в сети Банка
- Организация и участие экологических мероприятий и семинаров
- Ответственные закупки – сотрудничество с ESG-ориентированными партнерами

ОТВЕТСТВЕННОЕ ФИНАНСИРОВАНИЕ

- Включение факторов устойчивости в систему управления рисками, моделирование ESG-рисков и климатических сценариев
- Внедрение системы оценки устойчивости проектов: учет зеленого портфеля и оценка углеродного следа



КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

СИСТЕМА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

В рамках реализации стратегии устойчивого развития и обеспечения долгосрочной ценности для наших акционеров и других заинтересованных сторон Банк придает особое значение высоким стандартам корпоративного управления.

Система корпоративного управления Банка построена на строгом соблюдении законодательства Республики Казахстан, внутреннего регулирования и лучших практик. Мы руководствуемся Уставом, Кодексом корпоративного управления и прочими внутренними нормативными документами, которые устанавливают ключевые принципы корпоративного управления.

Корпоративное управление Банка строится на основах справедливости, честности, ответственности, прозрачности, профессионализма и компетентности. Эффективная структура корпоративного управления предполагает уважение прав и интересов всех заинтересованных в деятельности Банка лиц и способствует успешной деятельности Банка.

Корпоративное управление основано на семи ключевых принципах, закрепленных в Кодексе корпоративного управления:

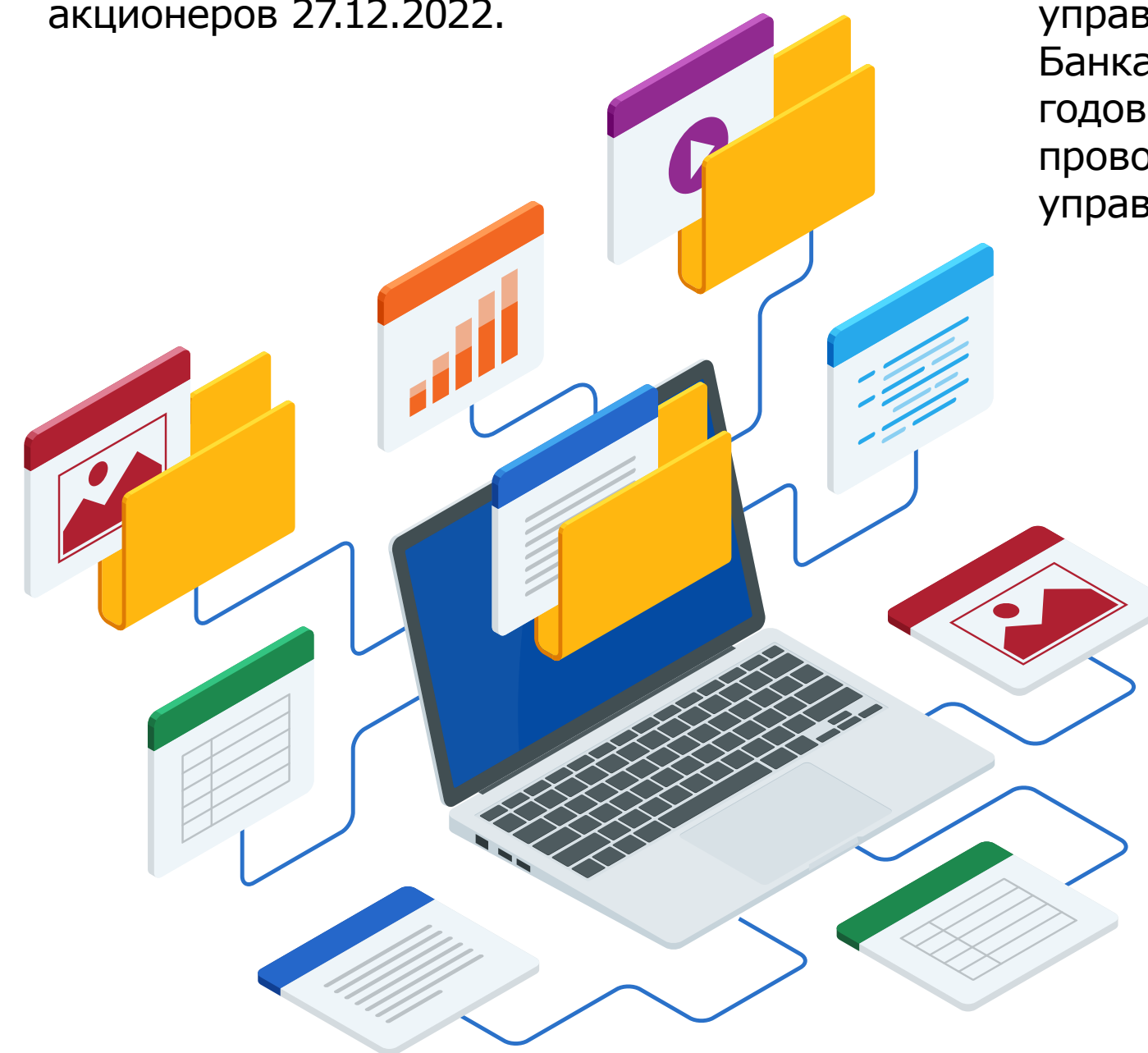
- 1.** Принцип разграничения полномочий
- 2.** Принцип защиты прав и интересов акционеров
- 3.** Принцип эффективного управления Банком Советом директоров и Правлением
- 4.** Принцип устойчивого развития
- 5.** Принцип управления рисками, внутреннего контроля и внутреннего аудита
- 6.** Принцип регулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов
- 7.** Принципы прозрачности и объективности раскрытия информации о деятельности Банка

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Кодекс корпоративного управления разработан в соответствии с положениями законодательства с учетом развивающейся в Республике Казахстан и мире практики корпоративного управления (руководящие принципы ОЭСР по корпоративному управлению государственных предприятий от 08.07.2015, принципы корпоративного управления G20/ОЭСР) и утвержден внеочередным Общим собранием акционеров 27.12.2022.

Отчет о соблюдении/несоблюдении принципов и положений Кодекса корпоративного управления Банка был утвержден решением Советом директоров № 18 от 14.07.2025

В соответствии с внутренним нормативным документом Банка Совет директоров и его Комитеты осуществляют надзор за политикой и практикой корпоративного управления. Служба внутреннего аудита Банка в соответствии с утвержденным годовым планом внутреннего аудита Банка проводит Аудит системы корпоративного управления на периодической основе.



ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ



* Структура корпоративного управления, а также компетенция органов Банка определены Уставом, Кодексом корпоративного управления и иными внутренними нормативными документами.

* Службу внутреннего аудита возглавляет руководитель службы, руководитель и работники Службы внутреннего аудита назначаются и освобождаются от должности Решением Совета директоров

* Главный риск-менеджер, Корпоративный секретарь, Главный комплаенс-контролер назначаются и освобождаются от должности Решением Совета директоров.

ЕДИНСТВЕННЫЙ АКЦИОНЕР

8 октября 2024 года публичная компания «Lesha Bank LLC (Public)» завершила сделку по покупке 100% акций Банка у Акционерного Общества «Национальный управляющий холдинг «Байтерек». Публичная компания «Lesha Bank LLC (Public)» приобрела 100% акций Банка, выступая в роли инвестиционного агента от лица Power International Holding W.L.L., в соответствии с договором Ограниченной Вакалы, заключенным 8 августа 2024 года.

Согласно справке о держателях ценных бумаг Центрального Депозитария ценных бумаг, по состоянию на 31 декабря 2024 года единственным акционером Банка является публичная компания «Lesha Bank LLC (Public)», однако бенефициарным собственником и материнской компанией является Power International Holding W.L.L. Корпоративное управление осуществляется в полном соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан.

Power International Holding W.L.L. создано в 2014 году и развивается в нескольких ключевых секторах, включая:

- Сельское хозяйство и пищевая промышленность;
- Недвижимость;
- Здоровый образ жизни;
- Телекоммуникации;
- Энергетика и концессии;
- Строительство и подрядные работы.

В настоящее время в состав Power International Holding входят шесть крупных компаний группы, и она находится в совместной собственности г-на Ramez MHD Ruslan AlKhayyat и г-на Mohamad Moataz MHD Ruslan AlKhayyat на основе равных долей участия. Подробная информация представлена в аудиторском отчете независимых аудиторов.



«Это приобретение знаменует собой стратегический шаг в укреплении нашего инвестиционного портфеля и укрепляет связи между нашими странами. Это соответствует нашему долгосрочному видению развития трансграничных возможностей и увеличению присутствия на международных рынках», –

*отметил глава Lesha Bank LLC (Public)
Мохаммед Исмаил Аль Эмади*



ИНФОРМАЦИЯ О ДИВИДЕНДАХ

Банк выплачивает Единственному акционеру дивиденды по принадлежащим акциям ежеквартально, раз в полгода либо по итогам года. Решение о выплате и о размере дивидендов в расчете на одну акцию принимается Единственным акционером. Дивиденды по акциям Банка выплачиваются в порядке, установленном законодательством РК. Одним из основных критериев эффективной дивидендной политики является обеспечение простого и прозрачного механизма определения размера дивидендов и условий их выплат.

В соответствии с решением Единственного акционера за 2024 год Банком дивиденды не выплачивались.

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ И ПРАВЛЕНИЯ БАНКА

Суммарный размер заработных плат и всех видов поощрений в денежной форме, выплаченных членам Совета директоров и исполнительного органа за отчетный 2024 год, составил 550 млн тенге.



СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ

Совет директоров является органом управления и осуществляет общее руководство деятельностью Банка, за исключением решения вопросов, составляющих исключительную компетенцию Единственного акционера. Совет директоров Банка является независимым.

Решением Единственного акционера Lesha Bank LLC (Public) от 12 декабря 2024 г. досрочно прекращены полномочия действующего состава и избраны новые члены Совета директоров Bereke Bank:



Нассер Абдулла С М Аль-Шариф
Nasser Abdulla S M Al-Shareef

Председатель
Совета директоров
АО «Bereke Bank»
(ДБ Lesha Bank LLC (Public))
(с 17.12.2024)

Родился в 1977 году, гражданин Государства Катар.

Образование:

Университет Джорджа Вашингтона, бакалавр наук в области электротехники (США).

Хьюстонский университет, сертифицированный магистр управления проектами (США).

Сведения о трудовой деятельности:

С 2024 года – Генеральный директор WISE Consultancy.

С 2023 года – член Совета директоров и председатель Комитета по внутреннему аудиту, комплаенсу и рискам в Qatar Islamic Bank (QIB).

Опыт работы более 20 лет на различных должностях в финансовом секторе.

Другие занимаемые должности:

Председатель Комитета по аудиту Совета директоров АО «Bereke Bank» (ДБ Lesha Bank LLC (Public));

Член Комитета по вопросам управления рисками Совета директоров АО «Bereke Bank» (ДБ Lesha Bank LLC (Public));

Член Комитета по вопросам стратегического планирования, кадров и вознаграждений Совета директоров АО «Bereke Bank» (ДБ Lesha Bank LLC (Public)).

Не имеет акций АО «Bereke Bank» (ДБ Lesha Bank LLC (Public)).



Дэвид Марк Браун
David Mark Brawn

Член Совета директоров АО «Bereke Bank» (ДБ Lesha Bank LLC (Public)), независимый директор (с 12.12.2024)

Родился в 1960 году, гражданин Великобритании.

Образование:

Брайтонский политехнический институт (ныне Университет Брайтона), специальность «Гражданское строительство» (Великобритания).

Сведения о трудовой деятельности:

С 01.06.2023 по настоящее время – Главный исполнительный директор в Oman Investment Bank (Султанат Оман).

С 2019 по 2023 год – член Наблюдательного совета, член Комитета по рискам, член Комитета по стратегии в Sense Bank (Украина) (бывший Alfa Bank (Украина)).

С 2020 по 2022 год – член Комитета по инвестициям и рискам в Letterone Treasury Services, (Люксембург).

С 2018 по 2022 год – член Наблюдательного совета (Заместитель председателя Комитета по рискам, член Комитета по аудиту) в Alfa Bank Kazakhstan (Казахстан).

Опыт работы более 40 лет на различных должностях в финансовом секторе.

Другие занимаемые должности:

Председатель Комитета по вопросам управления рисками Совета директоров АО «Bereke Bank» (ДБ Lesha Bank LLC (Public)).

Не имеет акций АО «Bereke Bank» (ДБ Lesha Bank LLC (Public)).

СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ



Качмарек Петр Януш

Kaczmarek Piotr Janusz

Член Совета директоров
АО «Bereke Bank»
(ДБ Lesha Bank LLC (Public)),
независимый директор
(с 12.12.2024)

Родился в 1966 году, гражданин Республики Польша.

Образование:

Вроцлавский университет, факультет права и управления,
магистр (Польша).

Районная палата юридических консультантов, стажировка
по специальности юрисконсульта (Польша).

Сведения о трудовой деятельности:

С 2024 года – Советник Президента в Польско-украинской
торговой палате (Польша).

С 2014 по 2023 год – Генеральный директор Getin Holding S.A,
(Варшава).

С 2014 по 2023 год – Председатель Совета директоров
Idea Bank S.A, (Украина).

С 2019 по 2022 год – Заместитель председателя Совета
директоров в Страховой компании Eurora Life S.A. (Польша).

С 2015 по 2022 год – Председатель Совета директоров
Idea Bank S.A, (Румыния).

Опыт работы более 30 лет на различных должностях
в финансовом секторе.

Другие занимаемые должности:

Председатель Комитета по вопросам стратегического
планирования, кадров и вознаграждений Совета директоров
АО «Bereke Bank» (ДБ Lesha Bank LLC (Public));

Член Комитета по аудиту Совета директоров АО «Bereke Bank»
(ДБ Lesha Bank LLC (Public)).

Не имеет акций АО «Bereke Bank» (ДБ Lesha Bank LLC (Public)).



Тимченко Андрей Игоревич

Член Совета директоров
АО «Bereke Bank»
(ДБ Lesha Bank LLC (Public))
(с 24.11.2022)

Родился в 1976 году, гражданин Республики Казахстан.

Образование:

Казахский государственный юридический университет,
специальность «Правоведение» (РК).

Сведения о трудовой деятельности:

С 2022 года – Председатель Правления АО «Bereke Bank».

С 2018 по 2022 год – Главный управляющий директор,
член Правления, Заместитель Председателя Правления
АО ДБ «Альфа-Банк» (АО «Eco Center Bank»).

Опыт работы более 25 лет на различных должностях
в финансовом секторе.

Другие занимаемые должности:

Член Комитета по аудиту Совета директоров АО «Bereke Bank»
(ДБ Lesha Bank LLC (Public));

Член Комитета по вопросам управления рисками
Совета директоров АО «Bereke Bank» (ДБ Lesha Bank LLC
(Public));

Член Комитета по вопросам стратегического планирования,
кадров и вознаграждений Совета директоров
АО «Bereke Bank» (ДБ Lesha Bank LLC (Public)).

Не имеет акций АО «Bereke Bank» (ДБ Lesha Bank LLC (Public)).

СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ

Состав и участие членов Совета директоров АО «Bereke Bank» (ДБ Lesha Bank LLC (Public)) в очных заседаниях в отчетном периоде отражены в таблице ниже.

ФИО члена СД	Дата вступления	Количество принятых участия в заседаниях / количество очных заседаний	%
Председатель Совета директоров Нассер Абдулла С М Аль-Шариф (Nasser Abdulla S M Al-Shareef)	с 17.12.2024	1/1	100
Член Совета директоров Дэвид Марк Браун (David Mark Brawn) – независимый директор	с 12.12.2024	1/1	100
Член Совета директоров Качмарек Петр Януш (Kaczmarek Piotr Janusz) – независимый директор	с 12.12.2024	1/1	100
Член Совета директоров Тимченко Андрей Игоревич – Председатель Правления АО «Bereke Bank» (ДБ Lesha Bank LLC (Public))	с 24.11.2022	13/13	100

Изменения в составе СД в период 2024 года:

ФИО члена СД	Период членства в СД	Количество принятых участия в заседаниях / количество очных заседаний	%
Председатель Совета директоров Нуриденұлы Максат	с 17.10.2023 по 12.12.2024	12/12	100
Член Совета директоров Мадиев Магжан Динмухаммедович – независимый директор	с 28.04.2021 по 12.12.2024	12/12	100
Член Совета директоров Елемесов Аскар Раушанулы – независимый директор	с 26.05.2020 по 02.12.2024	11/12	91,6
Член Совета директоров Сон Вячеслав Владимирович	с 26.02.2024 по 08.10.2024	10/12	83,3
Член Совета директоров Хамитов Ерсин Ербулатович	с 12.09.2022 по 08.10.2024	9/12	75
Член Совета директоров Сайденов Анвар Галимуллаевич – независимый директор	с 10.01.2024 по 03.05.2024	5/5	100
Член Совета директоров Абишева Ботагоз Токтагуловна	с 01.02.2024 по 26.02.2024	1/2	50
Член Совета директоров Хусаинов Галим Абильжанович – независимый директор	с 24.11.2022 по 10.01.2024	0/0	–

ВОПРОСЫ, РАССМОТРЕННЫЕ СОВЕТОМ ДИРЕКТОРОВ

За 2024 год Советом директоров было проведено 17 заочных и 13 очных заседаний, рассмотрено 145 вопросов.

Советом директоров рассматривались следующие ключевые вопросы:

1. Предварительное утверждение годовой финансовой отчетности АО «Bereke Bank» за 2023 год, порядка распределения чистого дохода АО «Bereke Bank» за истекший финансовый год и невыплате дивидендов по простым акциям АО «Bereke Bank» за 2023 год, информации об обращениях акционера на действия АО «Bereke Bank» и его должностных лиц, а также о размере и составе вознаграждения членов Совета директоров и Правления АО «Bereke Bank» в 2023 году;
2. Предварительное утверждение Устава АО «Bereke Bank» в новой редакции;
3. Избрание и определение срока полномочий членов Правления АО «Bereke Bank»;
4. Утверждение изменений и дополнений в Кредитную политику Банка;
5. Квартальные отчеты по рискам и отчета по качеству кредитного портфеля;
6. Предварительное рассмотрение Годового отчета АО «Bereke Bank» за 2023 год;
7. Предварительное определение аудиторской организации, осуществляющей аудит Банка и об определении размера оплаты ее услуг;
8. Утверждение Стратегии развития АО «Bereke Bank» на 2025–2027 годы и Бюджета (бизнес-плана) Банка на 2025 год;
9. Утверждение Плана работы Совета директоров на 2025 год и проведения оценки деятельности Совета директоров АО «Bereke Bank» и его Комитетов.
10. Отчетность и информация, рассматриваемая в соответствии с требованиями законодательства РК по системе управления рисками и внутреннего контроля для банков второго уровня.

ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

Оценка деятельности Совета директоров и его Комитетов за 2024 год проведена собственными силами, в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан и внутренних нормативных документов.

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ПОЛНОМОЧИЯ И ОБЯЗАННОСТИ ЧЛЕНОВ СД:

К компетенции Совета директоров Банка относятся вопросы, предусмотренные законодательством Республики Казахстан, Уставом, внутренними нормативными документами Банка.

При этом Совет директоров Банка уделяет особое внимание вопросам по:

- определению Стратегии развития (направления и результаты);
- постановке и мониторингу ключевых показателей деятельности, устанавливаемых в Стратегии развития и/или Плана развития Банка;
- организации и контролю за эффективным функционированием системы управления рисками, внутреннего контроля и внутреннего аудита;
- утверждению и мониторингу эффективной реализации ключевых стратегических проектов в рамках компетенции Совета директоров;
- избранию (переизбранию), вознаграждению (за исключением Председателя Правления), планированию преемственности и контролю за деятельностью Председателя и членов Правления Банка;
- корпоративному управлению;
- соблюдению в Банке положений Кодекса корпоративного управления и корпоративных стандартов Банка в области деловой этики (Кодекса деловой этики).

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

Информирование Совета директоров о возникновении важных финансовых и нефинансовых проблем у Банка осуществляется через периодическую отчетность, предоставляемую подразделениями Банка на рассмотрение Советом директоров Банка. Перечень и сроки предоставления отчетности утверждены Советом директоров Банка.

Совет директоров обеспечивает эффективную работу системы управления рисками, в том числе связанными с экономическими, экологическими, социальными вопросами и вопросами корпоративного управления, посредством регулярного анализа позиций Банка по рискам. Совет директоров утверждает стратегию развития Банка и ключевые политики.



ПРОЦЕССЫ НОМИНАЦИИ В СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ

ПОРЯДОК ВЫДВИЖЕНИЯ И ОТБОРА КАНДИДАТОВ В СОСТАВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ БАНКА

Состав Совета директоров Банка формируется из лиц, предложенных (рекомендованных) к избранию в Совет директоров в качестве представителей акционера, а также физических лиц, не предложенных (не рекомендованных) в качестве представителей акционера. Лица, предлагаемые в состав Совета директоров Банка, должны соответствовать требованиям, установленным законодательством РК, Уставом Банка.

Состав Совета директоров должен предусматривать баланс навыков, опыта и знаний их членов, позволяющий обеспечить принятие независимых, объективных и эффективных решений в интересах Банка и акционеров. В целях обеспечения разнообразия оценок соответствия кандидатов в Совет директоров Банка предъявляемым требованиям предпочтение отдается кандидатам женщинам.

Более 50% состава членов Совета директоров Банка являются независимыми директорами. Банком во избежание конфликта интересов, препятствующего объективному выполнению работниками и органами Банка своих обязанностей, внедряются механизмы по его недопущению и регулированию.

Процедуры по управлению конфликтом интересов и механизмы их реализации, контроль исполнения, а также основные

принципы предотвращения конфликта интересов, способы его выявления, оценки и разрешения закрепляются во внутренних документах Банка, утверждаемых уполномоченными органами Банка. Члены Совета директоров обязаны немедленно предоставлять Совету директоров Банка информацию по любому вопросу, создавшему конфликт интересов или являющемуся потенциальной причиной его возникновения.

КОМИТЕТЫ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

По состоянию на 01.01.2024 в Банке действовали Комитет по вопросам стратегического планирования и управления рисками Совета директоров Банка и Комитет по аудиту Совета директоров Банка.

Советом директоров 17 декабря 2024 года принято решение разграничить полномочия Комитета по вопросам стратегического планирования и управления рисками, разделив его на два отдельных Комитета:

1 Комитет по вопросам стратегического планирования, кадров и вознаграждений Совета директоров

Комитет является постоянно действующим консультативно-совещательным органом и создан для подготовки Совету директоров рекомендаций по вопросам выработки приоритетных направлений деятельности (развития), стратегических целей (стратегии развития), вопросам корпоративного развития, включая вопросы по разработке мероприятий, способствующих повышению эффективности деятельности Банка в средне- и долгосрочной перспективе, его рентабельной деятельности и устойчивого развития, рекомендаций по вопросам выработки приоритетных направлений деятельности (развития), для повышения эффективности и качества работы Совета директоров, посредством углубленной проработки и мониторинга вопросов, относящихся к компетенции Совета директоров в сфере кадровой политики, системы назначений и вознаграждений, оценки деятельности в целом и в отдельности членов Совета директоров Банка, членов Правления Банка, планирования преемственности Председателя и членов Правления и оценки деятельности Корпоративного секретаря.

Состав:

- Качмарек Петр Януш – Председатель Комитета (член Совета директоров – независимый директор);
- Нассер Абдулла С М Аль-Шариф – член Комитета (Председатель Совета директоров – независимый директор);
- Тимченко Андрей Игоревич – член Комитета.

2 Комитет по вопросам управления рисками Совета директоров

Комитет является постоянно действующим консультативно-совещательным органом, оказывающим содействие Совету директоров путем предварительного рассмотрения, анализа и выработки рекомендаций по вопросам функционирования адекватной системы управления рисками в Банке, совершенствования и укрепления системы управления рисками, и по мониторингу за надежностью и эффективностью системы внутреннего контроля и управления рисками.

Состав:

- Дэвид Марк Браун – Председатель Комитета (член Совета директоров – независимый директор);
- Нассер Абдулла С М Аль-Шариф – член Комитета (Председатель Совета директоров – независимый директор);
- Тимченко Андрей Игоревич – член Комитета.

В 2024 году Комитетом по вопросам стратегического планирования и управления рисками Совета директоров, а также Комитетом по вопросам стратегического планирования, кадров и вознаграждений Совета директоров, Комитетом по вопросам управления рисками Совета директоров всего было проведено 10 заочных и 13 очных заседаний, рассмотрено 54 вопроса.

Ключевые вопросы, рассмотренные Комитетами:

- предварительное одобрение изменений в Правила об оплате труда, системе стимулирования труда и иных выплатах работникам АО «Bereke Bank»;
- предварительное утверждение Устава АО «Bereke Bank» в новой редакции;
- предварительное рассмотрение вопроса об избрании и определении срока полномочий членов Правления АО «Bereke Bank»;
- предварительное рассмотрение Стратегии развития АО «Bereke Bank» на 2025–2027 годы и Бюджета (бизнес-плана) Банка на 2025 год;
- отчетность по управлению рисками и внутреннему контролю.

КОМИТЕТЫ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

3 Комитет по аудиту Совета директоров

Комитет является постоянно действующим консультативно-совещательным органом, оказывающим содействие Совету директоров путем предварительного рассмотрения, анализа и выработки рекомендаций по вопросам установления эффективной системы контроля за финансово-хозяйственной деятельностью Банка (в том числе за полнотой и достоверностью финансовой отчетности), контроля за независимостью внешнего и внутреннего аудита, соблюдения законодательства Республики Казахстан, внутренних документов.

Состав:

- Нассер Абдулла С М Аль-Шариф – Председатель Комитета (Председатель Совета директоров – независимый директор)
- Качмарек Петр Януш – член Комитета (член Совета директоров – независимый директор)
- Тимченко Андрей Игоревич – член Комитета

За 2024 год Комитетом по аудиту Совета директоров было проведено 7 заочных и 9 очных заседаний, рассмотрено 37 вопросов.

Ключевые вопросы, рассмотренные Комитетом:

- предварительное рассмотрение годовой финансовой отчетности Банка за 2023 год;
- предварительное рассмотрение вопроса о внесении изменений в годовой план внутреннего аудита Службы внутреннего аудита на 2024 год;
- предварительное рассмотрение Плана мероприятий по письму руководству, полученному от внешнего аудитора по итогам аудита финансовой отчетности Банка за 2023 год;
- предварительное рассмотрение Правил организации и проведения внутреннего аудита в Банке;
- предварительное рассмотрение Карты областей аудита и Годового плана внутреннего аудита на 2025 год Службы внутреннего аудита;
- предварительное рассмотрение отчетов по результатам аудита, предусмотренного годовым планом аудита Службы внутреннего аудита.

ПРАВЛЕНИЕ

Правление АО «Bereke Bank» (ДБ Lesha Bank LLC (Public)) (далее – Правление) является исполнительным коллегиальным органом, ответственным за оперативное управление Банком и реализацию стратегических решений Совета директоров. Его деятельность ведется с учетом бизнес-модели, масштаба операций, уровня рисков и внутренних нормативных документов.

Правление обеспечивает эффективное управление операционной деятельностью Банка, контроль за реализацией стратегии и соблюдение корпоративных стандартов. Правление несет ответственность за выполнение поставленных задач, управление рисками и взаимодействие с заинтересованными сторонами. Председатель и члены Правления подотчетны Совету директоров и Акционеру.



Тимченко Андрей Игоревич

Председатель Правления
АО «Bereke Bank»
(ДБ Lesha Bank LLC (Public))
(с 17.11.2022)

Родился в 1976 году

Образование:

Казахский государственный юридический университет, специальность «Правоведение» (ПК).

Сведения о трудовой деятельности:

С 2022 года – Председатель Правления АО «Bereke Bank» (ДБ Lesha Bank LLC (Public)).

С 2018 по 2022 год – Главный управляющий директор, член Правления, Заместитель Председателя Правления АО ДБ «Альфа-Банк» (АО «Eco Center Bank»).

Опыт работы 25 лет на различных должностях в банковском секторе, в Правлении – 20 лет.

Другие занимаемые должности:

С 2022 года – член Совета директоров АО «Bereke Bank» (ДБ Lesha Bank LLC (Public)).

Не имеет акций (долей участия) АО «Bereke Bank» (ДБ Lesha Bank LLC (Public)), аффилированных компаний, а также не владеет акциями поставщиков и конкурентов АО «Bereke Bank» (ДБ Lesha Bank LLC (Public)).



Аникина Алина Владимировна

Заместитель Председателя Правления
АО «Bereke Bank» (ДБ Lesha Bank LLC (Public))
(с 10.04.2023)

Родилась в 1980 году

Образование:

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, направление «Менеджмент», присуждена степень магистра менеджмента.

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, мастер делового администрирования для высшего руководящего звена.

Kingston University of London – Executive Master of Business Administration (EMBA).

Сведения о трудовой деятельности:

С 2023 года – Заместитель Председателя Правления АО «Bereke Bank» (ДБ Lesha Bank LLC (Public)).

С 2022 по 2023 год – Советник Председателя Правления АО «Bereke Bank».

С 2016 по 2022 год – Председатель Правления АО ДБ «Альфа-Банк».

Опыт работы более 24 лет, на различных должностях в банковском секторе – 18 лет, в Правлении более 9 лет.

Другие занимаемые должности:

С 2019 года – член Совета директоров – независимый директор «СК «Freedom Finance Insurance».

Не имеет акций (долей участия) АО «Bereke Bank» (ДБ Lesha Bank LLC (Public)), аффилированных компаний, а также не владеет акциями поставщиков и конкурентов АО «Bereke Bank» (ДБ Lesha Bank LLC (Public)).



Касенов Серке Муратбекович

Заместитель Председателя Правления
АО «Bereke Bank» (ДБ Lesha Bank LLC (Public))
(с 10.04.2023)

Родился в 1974 году

Образование:

Жамбылский технологический институт легкой и пищевой промышленности, специальность «Экономика и менеджмент в легкой промышленности», инженер-экономист.

Международный казахско-турецкий университет им. Х.А. Яссави, присуждена ученая степень кандидата экономических наук.

Сведения о трудовой деятельности:

С 2023 года – Заместитель Председателя Правления АО «Bereke Bank» (ДБ Lesha Bank LLC (Public)).

С 2022 по 2023 год – Советник Председателя Правления АО «Bereke Bank».

С 2022 по 2022 год – Директор департамента внутреннего контроля и управления рисками АО «КазТрансГаз-Аймак».

С 2021 по 2022 год – Управляющий директор АО ДБ «Альфа-Банк» (АО «Eco Center Bank»).

С 2018 по 2021 год – Исполнительный директор по безопасности АО ДБ «Альфа-Банк».

Опыт работы более 26 лет, на различных должностях в банковском секторе – более 20 лет.

Другие занимаемые должности: нет

Не имеет акций (долей участия) АО «Bereke Bank» (ДБ Lesha Bank LLC (Public)), аффилированных компаний, а также не владеет акциями поставщиков и конкурентов АО «Bereke Bank» (ДБ Lesha Bank LLC (Public)).

ПРАВЛЕНИЕ

ПОЛНОМОЧИЯ ПРАВЛЕНИЯ

В соответствии с Уставом Банка и внутренними нормативными документами Правление осуществляет оперативное руководство деятельностью Банка и обладает следующими полномочиями:

1. Разработка стратегии развития Банка: формирует стратегические цели, планы развития, оценивает их соответствие рыночной ситуации, законодательству и финансовым возможностям.
2. Реализация стратегии и ключевых показателей: обеспечивает выполнение стратегии, достижение целевых значений, корректирует действия при отклонениях.
3. Формирование и реализация системы управления рисками: определяет риск-профиль Банка, разрабатывает стратегию риск-аппетита, контролирует соблюдение установленных лимитов по рискам, рассматривает отчеты о рисках, включая комплаенс, операционные, рыночные, кредитные и ИТ-риски, а также результаты стресс-тестирования.
4. Формирование бюджета и бизнес-плана: разрабатывает и выносит на утверждение проект бюджета и бизнес-плана, обеспечивает контроль за их реализацией.
5. Контроль исполнения бюджета и корректировка: проводит регулярный анализ исполнения бюджета, выявляет отклонения, предлагает корректирующие меры.
6. Финансовая и управленческая отчетность: обеспечивает достоверную и своевременную отчетность для Совета директоров и регулирующих органов.
7. Организационная структура Банка и филиалов: утверждает и изменяет структуру подразделений, подчиненность и состав органов управления.
8. Кадровая политика и развитие персонала: формирует кадровую стратегию, отвечает за подбор, обучение, развитие и ротацию сотрудников.
9. Система оплаты труда: определяет структуру окладов, систему премирования и нематериальной мотивации.
10. Контроль за работой филиалов: утверждает их показатели эффективности и осуществляет мониторинг деятельности.
11. Управление комплаенс-риском: оценивает и контролирует соответствие деятельности Банка требованиям законодательства и внутренних политик.
12. Технологическое развитие и автоматизация: внедряет современные технологии и цифровые решения для повышения операционной эффективности.
13. Анализ и запуск новых продуктов: оценивает влияние новых услуг на капитал и уровень риска.
14. Обратная связь от клиентов: организует и контролирует порядок рассмотрения обращений, обеспечивает повышение качества сервиса.
15. Аудит и контроль: рассматривает результаты проверок, организует устранение выявленных нарушений и выполнение рекомендаций.
16. Оценка эффективности управления: оценивает корпоративное управление, внутренний контроль и систему управления рисками.
17. Стресс-тестирование и капитал: проводит стресс-тестирование и анализирует достаточность капитала для покрытия возможных рисков.
18. Контроль качества отчетности: обеспечивает полноту, достоверность и своевременность формирования внутренней и регуляторной отчетности.
19. Разработка и утверждение внутренних политик: формирует ключевые внутренние документы: политики по управлению капиталом, ликвидностью, операционными, ИТ- и рыночными рисками и др.
20. Оценка эффективности внутренних политик: проводит мониторинг выполнения утвержденных политик и анализирует их результативность.
21. Рассмотрение значимой информации по рискам: оперативно рассматривает инциденты и события, влияющие на риск-профиль, принимает меры реагирования.
22. списание активов и убытков: принимает решения о списании нереальных к взысканию задолженностей и инвестиций в рамках полномочий.
23. Система внутреннего контроля: контролирует эффективность процессов выявления нарушений, обеспечения сохранности активов, корректности отчетности.
24. Организация Общего собрания акционеров: готовит документы и обеспечивает проведение собрания, реализует принятые решения.
25. Развитие системы управленческой информации: разрабатывает структуру и порядок работы с управленческой информацией.
26. Оценка внешних и внутренних факторов: анализирует риски, вызванные изменениями внешней среды и внутренними процессами.
27. Создание рабочих органов: формирует внутренние комитеты и утверждает положения о них (за исключением подлежащих утверждению Советом директоров).
28. Взаимодействие с внешними аудиторами: формирует предложения по выбору и оценке работы внешнего аудитора.
29. Механизмы внутреннего информирования: обеспечивает работу механизмов, позволяющих сотрудникам конфиденциально сообщать о нарушениях.
30. Информирование Совета директоров: предоставляет полную информацию о стратегическом развитии, рисках, результатах деятельности и исполнении решений.

ПРАВЛЕНИЕ

ВОПРОСЫ, РАССМОТРЕННЫЕ НА ПРАВЛЕНИИ БАНКА

За 2024 год Правлением Банка было проведено 100 заседаний, из них: 79 очных заседаний, 21 – заочное, рассмотрено 866 вопросов.

Правлением Банка были рассмотрены следующие ключевые вопросы, в том числе для последующего утверждения Советом директоров:

- Бюджет (бизнес-план) АО «Bereke Bank»
- Управленческая отчетность на 2024 год и информации о сделках с лицами, связанными с Банком особыми отношениями
- Отчетность и информация, рассматриваемая в соответствии с требованиями законодательства РК по системе управления рисками и внутреннего контроля для банков второго уровня
- Рассмотрение результатов регулярной оценки качества активов банков (AQR) 2023 года, надзорного стресс-тестирования (НСТ) 2023 года, выявленных рисков и недостатках по результатам надзорной оценки АО «Bereke Bank» по системе оценки рисков за период 2022–2023 годов (SREP)
- Информирование членов Правления о текущей ситуации на рынке
- Сделки и вопросы, относящиеся к компетенции Правления в соответствии с внутренними документами, в том числе вопросы участия Банка в:
 - спонсорской помощи в проекте «Қарызсыз қоғам», связанном с обучением финансовой грамотности сельского населения в регионах Казахстана;
 - организации и проведении конкурса «Berekeli Qala» 2024, нацеленного на создание динамичного и инклюзивного пространства для обмена идеями, опытом и инновациями, содействуя развитию экологически устойчивого бизнеса и городской инфраструктуры;
 - спонсорской помощи в социальном проекте «Almaty Marathon 2024», призванном показать доступность и важность спорта в повседневной жизни каждого человека;
 - безвозмездной передачи техники в учреждения по запросу;
 - рассмотрении вопросов касательно повышения информационной и физической доступности отделений и продуктов/сервисов Банка для лиц с инвалидностью и иных маломобильных групп населения;
 - предоставлении отсрочки с пролонгацией срока кредитования и без начисления вознаграждения/приостановления претензионной исковой работы и работ по взысканию в рамках исполнительного производства по займам физических лиц, пострадавших от паводков.

ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРАВЛЕНИЯ

Оценка деятельности Правления осуществляется в соответствии с Политикой по оплате труда, начислению денежных вознаграждений, а также других видов материального поощрения руководителей АО «Bereke Bank», утвержденной Советом директоров АО «Bereke Bank» решением 30 сентября 2022 года (решение № 66).

КОРПОРАТИВНАЯ ЭТИКА

В АО «Bereke Bank» (ДБ Lesha Bank LLC (Public)) действует Кодекс корпоративной этики, закрепляющий стандарты поведения, основанные на миссии и ценностях Банка. Документ направлен на обеспечение честных, справедливых и законных взаимоотношений с работниками, клиентами и партнерами.

Кодекс обязателен для всех работников вне зависимости от должности. Работники соблюдают этические принципы, несут ответственность за результаты своей работы и способствуют формированию уважительной и открытой рабочей среды. Руководители Банка обеспечивают поддержку этической корпоративной культуры и открытую коммуникацию по вопросам соблюдения норм.

КЛЮЧЕВЫЕ ЭТИЧНЫЕ ПРАКТИКИ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА

- Честная конкуренция;
- Недопустимость злоупотребления полномочиями;
- Противодействие коррупции.

ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ И АУДИТ

АО «Bereke Bank» (ДБ Lesha Bank LLC (Public)) рассматривает систему внутреннего контроля как ключевой элемент эффективного управления и снижения рисков, способствующий устойчивому развитию бизнеса. Внутренний контроль интегрирован в систему корпоративного управления и охватывает все уровни организационной структуры Банка.

Совет директоров осуществляет стратегический надзор за функционированием системы управления рисками и внутреннего контроля. Для повышения качества и эффективности контрольной функции при Совете директоров создан Комитет по аудиту. Его задача – формирование обоснованных рекомендаций по совершенствованию контрольных механизмов и систем управления рисками.

Важную роль в системе внутреннего контроля играет Служба внутреннего аудита, непосредственно подчиненная и подотчетная Совету директоров. Курирование ее деятельности осуществляется через Комитет по аудиту. Руководитель и работники Службы назначаются Советом директоров, что обеспечивает независимость и прозрачность ее функционирования.

Работа Службы внутреннего аудита построена на международных стандартах и базируется на принципах независимости, беспристрастности, объективности и профессионализма. Внутренние регламенты четко определяют ее роли, полномочия и ответственность. Совет директоров регулярно оценивает эффективность деятельности Службы, включая выполнение ключевых показателей (KPI).

Миссия Службы внутреннего аудита заключается в защите и повышении стоимости Банка за счет проведения объективных и независимых проверок, основанных на риск-ориентированном подходе. Аудит охватывает системы управления рисками, внутреннего контроля и корпоративного управления, а также предполагает формирование рекомендаций и обмен знаниями.

Результаты аудита рассматриваются на уровне Совета директоров. По итогам проверок осуществляется контроль исполнения мероприятий по снижению выявленных рисков. Анализ деятельности в риск-значимых областях подтвердил, что действующая система внутреннего контроля соответствует установленным требованиям и способствует минимизации рисков для Банка.

ПОЛИТИКА ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ

В Банке утверждена Политика противодействия коррупционным действиям, направленная на предотвращение и пресечение коррупционных действий, а также формирование антикоррупционного мировоззрения среди работников.

Ключевой целью антикоррупционной системы является создание эффективного внутреннего механизма предупреждения коррупции и обеспечения соблюдения законодательства Республики Казахстан. Политика охватывает все уровни корпоративного управления и распространяется на работников, клиентов, партнеров и контрагентов Банка.

Банк основывается на следующих принципах противодействия коррупционным действиям:

- **Законность.** Работники Банка должны соблюдать требования применимого законодательства;
- **Нулевая толерантность к коррупционным действиям.** Банк не приемлет любые формы проявления коррупционных действий;
- **Неотвратимость наказания.** Ответственность за нарушение применимого законодательства несут все работники Банка независимо от занимаемой ими должности.

Основными мерами по предупреждению и противодействию коррупционным действиям являются:

- формирование антикоррупционной культуры посредством проведения информирования и обучения;

- формирование и соблюдение антикоррупционных стандартов и ограничений;
- установление правил обращения с подарками и иными поощрениями;
- выстраивание внутреннего контроля в процессах Банка, направленных на минимизацию/исключение осуществления коррупционных действий (двойной контроль, коллегиальное принятие решений и др.);
- осуществление анализа деловой репутации потенциальных контрагентов на предмет наличия негативной информации о совершенных коррупционных действиях в общедоступных источниках;
- включение в соглашения/договоры с клиентами/контрагентами условий о недопустимости коррупционных действий;
- проведение служебного расследования по каждому сообщению о планируемых к совершению коррупционных действиях и/или о фактах их совершения;
- изучение, выявление, ограничение и устранение причин и условий, способствующих совершению коррупционных действий;
- привлечение к ответственности лиц, допустивших коррупционные действия.

Для укрепления антикоррупционной практики в Банке действует порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов, процедуры отбора контрагентов с учетом антикоррупционных требований, обязательное декларирование при приеме на работу, а также внутренние стандарты поведения.

Работники обязаны воздерживаться от действий в ущерб интересам Банка, сообщать о случаях коррупции и конфликта интересов, а также предотвращать условия, способствующие правонарушениям.

В отчетном периоде факты нарушений антикоррупционного законодательства не выявлены. Административные меры и надзорные воздействия со стороны регуляторов в отношении Банка не применялись.

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

В Банке действует внутренний документ по управлению конфликтом интересов, направленный на предотвращение ситуаций, способных нанести ущерб интересам Банка, его клиентов и контрагентов. Участие в обеспечении соблюдения этого документа принимают все уполномоченные органы и работники, независимо от занимаемой должности.

Целью системы управления конфликтом интересов является:

- предотвращение ситуаций, в которых личные интересы должностных лиц /работников могут повлиять на надлежащее исполнение ими своих обязанностей;
- минимизация рисков совершения коррупционных действий;
- разработка механизмов урегулирования конфликта интересов и контроль за их исполнением;

- обучение работников Банка принципам управления конфликтом интересов. Управление строится на соблюдении законодательства Республики Казахстан, внутренних нормативных документов и принципов деловой этики.

Совет директоров обеспечивает внедрение и функционирование эффективной системы управления конфликтом интересов, а Правление реализовывает эффективную систему управления конфликтом интересов, а также контролирует устранение выявленных нарушений и недостатков по управлению конфликтом интересов. Работники Банка обязаны выявлять и оценивать потенциальный конфликт интересов, добросовестно соблюдать установленные правила и незамедлительно информировать о случаях личной заинтересованности. За несоблюдение требований Политики предусмотрена персональная ответственность.

Банк проводит комплекс превентивных мероприятий, включая регулярные обучения работников, внедрение процедур по разделению полномочий и обязанностей, а также систематический мониторинг. Мониторинг включает анализ количества и характера возникающих ситуаций, степени их влияния на деятельность Банка и результативности мер по их предотвращению или урегулированию.

По итогам отчетного периода в Банке не зафиксировано случаев реализации конфликта интересов.

ПОЛИТИКА УПРАВЛЕНИЯ КОМПЛАЕНС-РИСКОМ

Банком утверждена Политика по управлению комплаенс-риском, которая определяет основные цели, задачи и принципы управления комплаенс-риском, участников процесса управления комплаенс-риском, их задачи, функции и ответственность.

Процедуры управления комплаенс-риском основаны на риск-ориентированном подходе, что позволяет своевременно выявлять потенциальные угрозы и обеспечивать их надлежащее регулирование.

Формирование комплаенс-культуры в Банке строится на ряде ключевых принципов, таких как:

- ответственность – каждый работник ответственен за надлежащее выполнение должностных обязанностей, способствующих минимизации возникновения комплаенс-риска;
- прозрачность – независимость комплаенс-функции по управлению комплаенс-риском и отсутствие конфликта интересов;
- оперативность – быстрое реагирование на выявленные нарушения, комплаенс-риски.

Система управления комплаенс-риском основывается на 3 (трех) линиях защиты:

- работники Банка, которые: осуществляют свои обязанности в соответствии с требованиями законодательства РК, иностранного законодательства, внутренними документами Банка; управляют комплаенс-рисками, присущими деятельности их структурного подразделения, при проведении ими ежедневных операций, осуществлении ежедневных функций, а также контроля и мониторинга их устранения;
- подразделение по комплаенс-контролю организует внедрение и функционирование системы управления комплаенс-риском и содействует Правлению в управлении комплаенс-риском Банка;
- подразделение внутреннего аудита, которое осуществляет оценку эффективности системы управления комплаенс-риском.

УПРАВЛЕНИЕ ПРАВОВОЙ И НОРМАТИВНОЙ БАЗОЙ

Деятельность Банка осуществляется в соответствии с Законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах», «О банках и банковской деятельности в Республике Казахстан», Уставом Банка, Кодексом, а также с иными внутренними нормативными документами Банка, утвержденными Единственным акционером, Советом директоров и Правлением Банка.

Банк в своей деятельности действует в строгом соответствии с законодательством Республики Казахстан, международным правом и нормами регуляторной среды, участвует в формировании нормативной базы для содействия ответственному финансированию и устойчивому развитию.

Банк уважает права и интересы контрагентов, которые следуют из законодательств, заключенных договоров, обязательств.

Банк, являясь частью более крупных экономических, природных и социальных систем, несет ответственность за свое воздействие на их состояние – перед отдельными лицами, перед обществом и перед своими акционерами. Банк проводит оценку и мониторинг воздействия, разрабатывает и реализует меры по сокращению негативного

и максимизации позитивного влияния. Будучи участником отраслевых, национальных и международных инициатив, Банк выполняет добровольно взятые на себя обязательства.

Банк соблюдает и защищает права человека в собственной деятельности и в цепочке поставок, предъявляет соответствующие требования к контрагентам, клиентам и деловым партнерам, проверяет их выполнение и повышает осведомленность по правам человека. Банк соблюдает все применимые законодательные нормы и выполняет взятые на себя обязательства.

В Банке за отчетный 2024 год:

- Существенных убытков, понесенных в результате судебных разбирательств, за отчетный период не было.
- Судебные разбирательства, связанные с фактами мошенничества, антимонопольной деятельности, практикой подрыва свободной конкуренции, манипулированием рынком, в течение отчетного года отсутствуют.
- Существенных штрафов и нефинансовых мер воздействия за отчетный период не было.

АНТИФРОД-СИСТЕМА

Автоматизированная система противодействия мошенничеству – специализированное решение по выявлению признаков мошенничества и проведению расследований выявленных инцидентов. Антифрод-система анализирует транзакции клиентов и выявляет подозрительную активность (например, резкое увеличение суммы переводов, попытки входа с необычного устройства и т. д.). Антифрод (anti-fraud) – система защиты Банка от мошеннических операций регулируется Положением по мониторингу и предотвращению мошенничеств в АО «Bereke Bank» (ДБ Lesha Bank LLC (Public)), которая:

- 1.** обеспечивает максимальную защиту средств клиентов Банка при проведении транзакций в цифровых каналах;
- 2.** противодействует мошеннической активности при сохранении высокой степени эффективности проведения операций клиентами;
- 3.** популяризирует методы предупреждения и предотвращения мошенничества.

Система защиты Банка от мошеннических операций обеспечивает снижение финансовых потерь, соблюдение требований законодательства, защиту репутации и автоматизацию контроля за подозрительными транзакциями с применением аналитики и технологий машинного обучения.



ЛИНИЯ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ

В Банке существует линия обратной связи. Нарушения, о которых необходимо немедленно сообщать:

- предложение, обещание дать взятку, иные нарушения внутренних документов Банка;
- несоблюдение внутреннего документа Банка по вопросам предупреждения коррупционных правонарушений Банка;
- случаи мошенничества;
- действия, направленные на искажение отчетности;
- действия, несущие значимые риски потери деловой репутации или правовые риски для Банка, такие как нарушение прав клиентов, совершение операций с использованием инсайдерской информации, отмывание денег, полученных преступным путем, и финансирование терроризма;
- нарушения этических норм, в результате которых работнику/работникам или Банку нанесен или может быть нанесен вред, и мотивы информирования связаны исключительно со стремлением предотвратить или остановить нанесение вреда;
- а также иные случаи, существенно влияющие на деятельность Банка.

ПРИНЦИПЫ РАСКРЫТИЯ ИНФОРМАЦИИ

В целях соблюдения интересов заинтересованных сторон Банка своевременно и достоверно раскрывает информацию, предусмотренную законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Банка, а также информацию обо всех важных аспектах своей деятельности, включая финансовое состояние, результаты деятельности, структуру собственности и управления.

Банк в своей деятельности руководствуется принципом прозрачности и объективности раскрытия информации о деятельности Банка.

Для обеспечения системности раскрытия информации в Банке утверждаются внутренние документы, определяющие принципы и подходы к раскрытию и защите информации, перечень информации, раскрываемой заинтересованным лицам, сроки, порядок, способ, форму раскрытия информации, ответственных должностных лиц и работников, с указанием их функций и обязанностей, а также другие положения, регулирующие процессы раскрытия информации.

В Банке действует Инструкция по формированию и размещению информации, подлежащей обязательному раскрытию, которая устанавливает порядок, формат, перечень и сроки формирования, размещения/опубликования Информационных сообщений о корпоративных событиях, финансовой отчетности, аудиторских отчетах, изменениях в деятельности Банка и иной, обязательной к раскрытию информации на интернет-ресурсах Депозитария финансовой отчетности, Казахстанской фондовой биржи и предоставления информации уполномоченному государственному органу, иным заинтересованным лицам.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ

Bereke Bank уделяет приоритетное внимание системе управления рисками*, особенно в условиях нестабильности мировой экономики. Эффективный контроль и снижение рисков являются неотъемлемыми элементами деятельности Банка, обеспечивая устойчивость и надежность операций.

В Банке функционирует комплексная система управления рисками, разработанная в соответствии с требованиями регуляторов Казахстана и рекомендациями Базельского комитета по банковскому надзору.

Совет директоров регулярно получает отчеты для оценки текущих рисков и принятия стратегических решений. Система охватывает все ключевые направления: кредитные, рыночные, ликвидные, операционные, ESG риски, IT риски, риски информационной безопасности и управление непрерывностью деятельности.

В рамках комплексной системы риск-менеджмента Банк выделяет и управляет ESG-рисками – факторами, связанными с воздействием экологических, социальных и управленческих аспектов на финансовую устойчивость.

ESG-РИСКИ

ESG-риски представляют собой вероятность возникновения финансовых потерь, операционных сбоев и репутационных угроз, вызванных воздействием экологических, социальных и управленческих факторов. Риски могут оказывать влияние на деятельность Банка, его стратегические показатели, стоимость активов и уровень доверия со стороны клиентов, партнеров и регуляторов.

АРХИТЕКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ESG-РИСКАМИ

Для эффективного управления ESG-рисками в Банке создана многоуровневая система, включающая коллегиальные органы и специализированные подразделения:

- Служба по управлению рисками координирует процесс управления ESG-рисками, разрабатывает и представляет предложения по определению и оценке ESG-рисков;
- Правление осуществляет контроль за реализацией ESG-повестки и риск-процессов, принимает решения по утверждению концепций и внутренних нормативных документов по ESG (за исключением политик);
- Комитет при Совете директоров предварительно утверждает Стратегию Банка, включая направление ESG-рисков, а также утверждает политики Банка, в том числе по ESG;
- Совет директоров утверждает ESG-стратегию Банка, политики, регламентирующие ESG-подходы.

Банк на постоянной основе адаптирует свои политики и бизнес-процессы в ответ на изменения в законодательстве, рыночных условиях и регуляторных требованиях. Регулярные обновления внутренней нормативной базы позволяют учитывать требования как местного законодательства, так и международных ESG-стандартов.

*Подробная информация о комплексной системе риск-менеджмента представлена в Годовом отчете Банка.

УПРАВЛЕНИЕ ВОПРОСАМИ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ

Bereke Bank придерживается принципов добросовестного и ответственного исполнения налогового законодательства, строго соблюдая нормы Налогового кодекса РК и других регулирующих актов. Взаимодействие с налоговыми органами строится на принципах прозрачности и полноты предоставляемой информации.

В структуре Банка действует специализированное налоговое подразделение, обеспечивающее расчет, уплату и отчетность по налогам. Сотрудники проходят регулярное обучение для актуализации знаний и корректного применения законодательства в операционной деятельности.

Ответственная налоговая политика и партнерские отношения с поставщиками являются важными элементами корпоративного управления Bereke Bank и отражают принципы прозрачности, добросовестности и поддержки локальной экономики.

ОТНОШЕНИЯ С КОНТРАГЕНТАМИ И ПОСТАВЩИКАМИ

Банк выстраивает партнерские отношения с надежными поставщиками, разделяющими ценности прозрачности, добросовестности и устойчивого развития. Приоритет отдается сотрудничеству с казахстанскими компаниями, что способствует развитию локального бизнеса и созданию цепочки добавленной стоимости. Банк придерживается принципов открытости, честной конкуренции и равных возможностей при проведении закупок. Контрагенты должны обеспечивать высокое качество товаров и услуг, соблюдая деловую этику и социальную ответственность.

Требования к поставщикам утверждены во внутренних нормативных документах Банка:

- соблюдение норм охраны труда и безопасности;
- недопущение дискриминации и принудительного труда;
- соблюдение трудового законодательства;
- наличие системы корпоративного управления;
- следование принципам деловой этики и антикоррупционного комплаенса.

ДИВЕРСИФИКАЦИЯ ПОСТАВЩИКОВ

Показатель	2022	2023	2024
Доля расходов на местных поставщиков	91%	94%	94%
Общее количество привлеченных поставщиков	624	676	1 125



ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

УПРАВЛЕНИЕ ВОЗДЕЙСТВИЕМ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ

В рамках минимизации экологического воздействия Bereke Bank фокусируется на рациональном использовании ресурсов, энерго- и водосбережении, цифровизации и принципах «безбумажного офиса». Также Банк организует субботники, высадку деревьев, экопросветительские мероприятия и вовлекает сотрудников в устойчивые практики по всей стране.

Аварийные и нерегулярные выбросы

За весь период деятельности Bereke Bank не зафиксировано аварийных разливов, выбросов опасных веществ или хладагентов. Нарушений экологических требований со стороны надзорных органов не выявлено.

Вывоз твердых бытовых отходов (ТБО)

ТБО вывозятся по утвержденному графику в соответствии с санитарными нормами. Отходы, не подлежащие переработке, утилизируются через сертифицированные организации на лицензированных полигонах.

Углеродный след Банка

Банк стремится снизить углеродный след и проводит количественную оценку выбросов парниковых газов по методологии МГЭИК (2006). Ежегодно осуществляются мониторинг потребления топлива и энергии, сбор и раскрытие данных о выбросах в годовых отчетах.

Основные источники выбросов по Охвату 1 – это автотранспорт и небольшие дизельно-генераторные установки. В частности, выбросы газов N_2O и CH_4 являются незначительными. Охват 2 – косвенные выбросы ПГ от приобретенной электро- и теплоэнергии.

В 2024 году зафиксировано снижение общих выбросов на 11% по сравнению с 2023 годом, в том числе за счет сокращения потребления электроэнергии и бензина, а также реализации инициатив по энергоэффективности.

ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ* по Охвату 1

Год	Дизельное топливо (ГДж)	Бензин (ГДж)	Выбросы от дизеля (т CO ₂)	Выбросы от бензина (т CO ₂)	Итого Score 1 (т CO ₂)
2023	289	1 553	21	108	129
2024	609	1 246	45	86	131

ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ* по Охвату 2

Год	Электроэнергия (ГДж)	Электроэнергия (кВт·ч)	Выбросы CO ₂ (т)
2023	53 173	14 770 380	12 555
2024	47 291	13 136 440	11 166

ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ* по Охвату 1 и 2

Год	Score 1 (т CO ₂)	Score 2 (т CO ₂)	Общие выбросы (т CO ₂)
2023	129	12 555	12 684
2024	131	11 166	11 297

* Коэффициенты эмиссии парниковых газов взяты из: 2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories (Международный стандарт расчета выбросов, принятый ООН / РК ООН по климату).

ПРОИЗВОДСТВО ОТХОДОВ И ИХ УТИЛИЗАЦИЯ

Bereke Bank стремится сократить образование отходов, повышая эффективность использования материалов, и обеспечивать рациональное обращение с отходами посредством их вторичного использования и переработки.

Для Банка характерны в основном следующие неопасные виды отходов: использованная бумага, канцелярские товары, оработанная оргтехника, пластиковые карты, пластиковая или гофраупаковка, использованные картриджи, аккумуляторы и люминесцентные лампы, офисная мебель, маркетинговая продукция. Как показывают расчеты, выбросы парниковых газов по Охвату 1 (Score 1) для Банка являются наименьшими.

КЛЮЧЕВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ В ОБЛАСТИ УТИЛИЗАЦИИ И ПЕРЕРАБОТКИ ОТХОДОВ

В 2024 году в результате деятельности Банка было образовано 2917 тонн отходов ТБО 5 класса опасности и 1,817 тонны отходов 2 класса опасности: 516 кг люминесцентных ламп, 1,301 тонны аккумуляторов.

Малоопасные отходы были утилизированы компаниями-переработчиками, включая:

- 5 тонн мебели и имущества Банка;
- 8 тонн макулатуры из офисных архивов, подлежащих утилизации после истечения срока хранения в соответствии с законодательством;
- В рамках ребрендинга в 2023-2024 годах были утилизированы более 15 тонн брендированной и маркетинговой продукции с логотипом Sber. Сдано на утилизацию АКБ от ИБП в 2024 году 1,301 тонны.

ОБРАЗОВАННЫЕ ОТХОДЫ В РАЗБИВКЕ ПО ВИДУ, КЛАССУ ОПАСНОСТИ И СПОСОБУ ОБРАЩЕНИЯ

Класс опасности отходов	Единица измерения	Объем образования отходов		Объем отходов, направленных на захоронение		Объем отходов, переданных на переработку и утилизацию	
		2023	2024	2023	2024	2023	2024
Опасные отходы (1, 2, 3 классы опасности)	тонн	3,0	1,8	-	-	2,9	1,8
1 класс опасности	тонн	0,4	0,5	-	-	0,4	0,5
2 класс опасности	тонн	2,5	1,3	-	-	2,5	1,3
3 класс опасности	тонн	-	-	-	-	-	-
Малоопасные отходы (4, 5 классы опасности)	тонн	4776	2930	4751	2917	25	13
4 класс опасности	тонн	15	5	-	-	15	5
5 класс опасности	тонн	4761	2925	4751	2917	10	8



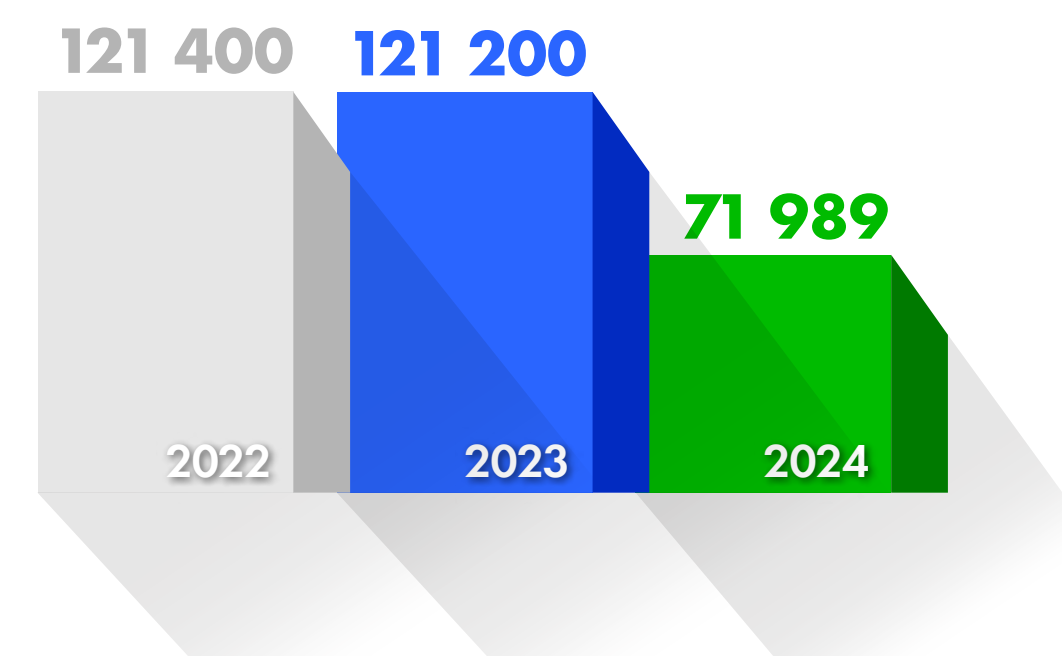
ЭКОЛОГИЗАЦИЯ ОФИСНОЙ СРЕДЫ

СОКРАЩЕНИЕ БУМАЖНОГО ПОТРЕБЛЕНИЯ

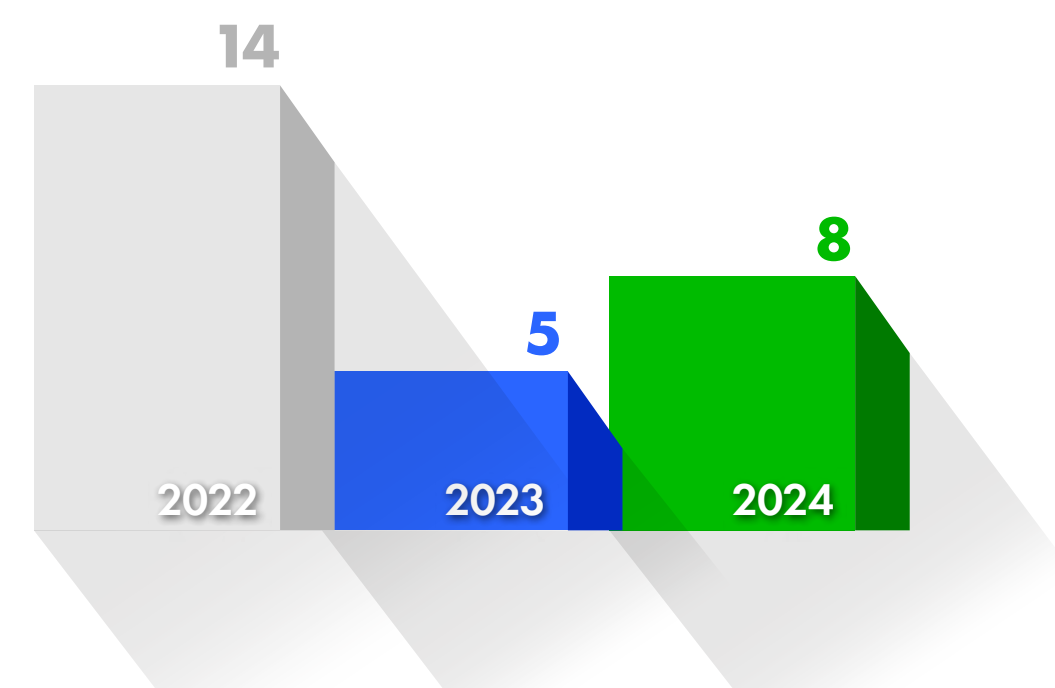
Оптимизация процессов документооборота, а также перевод продуктов и сервисов Банка в онлайн оказывают заметное позитивное воздействие на сокращение потребления бумаги. На данный момент в Банке более 75% внутренних документов представлены в электронном виде. Кроме того, оптимизируется и клиентская

документация: документы, не требующие на законодательном уровне печатных форм, подписываются клиентами через ЭЦП в мобильном приложении и на портале онлайн-банкинга. В большей степени это касается кредитных и депозитных продуктов, а также оформления карт.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ БУМАГИ ФОРМАТА А4, пачка



МАКУЛАТУРА, ПЕРЕДАННАЯ НА ВТОРИЧНУЮ ПЕРЕРАБОТКУ, ТОНН



ОБРАЩЕНИЕ С ПЛАСТИКОВЫМИ КАРТАМИ

В рамках экологической повестки Bereke Bank последовательно сокращает выпуск пластиковых карт, продвигая переход на цифровые решения. Банк активно внедряет digital-карты как устойчивую и удобную альтернативу, снижая нагрузку

на окружающую среду и повышая доступность сервисов для клиентов. Число карт, выпущенных Банком за 2024 год, составляет 97 239 штук (без учета открытых виртуальным способом), что на 8,3% ниже, чем в 2023 году.

ПРОИЗВОДСТВО И ВЫПУСК ПЛАТЕЖНЫХ ПЛАСТИКОВЫХ КАРТ (без учета виртуальных)

Единица измерения	2022	2023	2024
шт.	554 397	106 000	97 239
тонн	2,7	0,5	0,5

Банк продолжает реализовывать инициативы по ответственному обращению с офисной техникой. В рамках этих усилий отработанные картриджи систематически

передаются на переработку, что позволяет снизить нагрузку на окружающую среду и сократить количество техногенных отходов.

ОРГТЕХНИКА, ПЕРЕДАННАЯ НА ВТОРИЧНУЮ ПЕРЕРАБОТКУ

Единица измерения	Наименование	2023	2024
шт.	картриджи	4791	3118
шт.	оргтехника	382	809

ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ И ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЕ

Мероприятия по повышению энергоэффективности реализуются во всех офисах Банка, серверных и отделениях – как собственных, так и арендуемых.

В 2024 году Bereke Bank реализовал ряд мер по снижению потребления электроэнергии:

- Завершена поэтапная замена люминесцентных светильников на светодиодные;
- Установлены энергосберегающие светильники с электронной аппаратурой;
- В нерабочих зонах внедрены системы автоматического освещения с фотореле и датчиками движения;
- Используется техника не ниже класса энергоэффективности А и А+;
- При закупках оборудования учитываются требования по энергосбережению.

ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭНЕРГИИ, ГДж

Вид энергии/топлива	2023	2024
Электрическая энергия (приобретенная)	53 172	47 290
Тепловая энергия (приобретенная)	1587	1482
Дизельное топливо	289	609
Бензин	1553	1245
Общее энергопотребление	56 602	50 628

КОЭФФИЦИЕНТ ЭНЕРГОЕМКОСТИ, ГДж/м²

Показатель	2023	2024
Коэффициент энергоемкости для организации (на площадь недвижимости)	0,58	0,62

УПРАВЛЕНИЕ ВОДНЫМИ РЕСУРСАМИ

Банк стремится к рациональному использованию водных ресурсов, внедряя технологии для снижения потребления и формируя культуру бережного отношения к воде среди сотрудников.

Все объекты Банка обеспечены 100% доступом к чистой питьевой воде из централизованных и нецентрализованных источников, соответствующих государственным стандартам. Качество воды регулярно контролируется санитарно-эпидемиологическими службами.

Банк не осуществляет забор воды из природных источников, не использует резервуары для хранения питьевой воды и не сбрасывает сточные воды в природные объекты. Сброс осуществляется в муниципальные сети в соответствии с экологическими нормами. Водопроводная система находится в исправном состоянии, утечки не допускаются. В санитарных зонах установлены сенсорные краны и системы двойного слива.

ОБЪЕМ ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ВОДЫ ПО ГОДАМ, м³

Забор воды	2023	2024
Собственные здания	24 519	29 026
Арендованные здания	22 544	21 818
Всего	47 063	50 844

Увеличение объемов водопотребления в 2024 году по сравнению с 2023 годом связано с более жаркими погодными условиями. При этом наблюдается

снижение объемов, связанных с отоплением, и рост потребления холодной воды, а также соответствующий рост объемов сточных вод.



СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Политика Банка в области социальной ответственности ориентирована на создание благоприятных условий труда, обеспечение достойного уровня занятости, поддержку профессионального роста персонала, внедрение принципов равных возможностей, а также на реализацию программ социальной защиты и благотворительности.

В Банке реализуется комплексный подход к управлению человеческим капиталом, включающий обеспечение безопасных и комфортных условий труда, развитие системы мотивации, обучение и карьерное продвижение работников. Приоритетом является формирование вовлеченной, профессиональной и лояльной команды, ориентированной на достижение стратегических целей.

Социальная ответственность охватывает широкий спектр направлений, включая кадровую политику, обучение, корпоративные ценности, охрану труда, соблюдение прав человека и борьбу с дискриминацией. Все аспекты трудовых отношений регулируются в соответствии с законодательством Республики Казахстан и международными стандартами. Помимо обеспечения прав и гарантий для работников реализуются инициативы, направленные на улучшение качества жизни общества, поддержку социально уязвимых слоев населения и развитие благотворительных проектов.

Подход к социальной ответственности основан на принципах прозрачности, справедливости и долгосрочной ценности для работников и общества в целом.

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Корпоративная культура Bereke Bank объединяет сотрудников вокруг общих ценностей и целей, формируя доверие, вовлеченность и ответственность. Она обеспечивает единый подход к взаимодействию и принятию решений, помогая Банку эффективно реагировать на изменения и достигать результатов.

В 2024 году в рамках трансформации корпоративного управления внедрена холакратия – модель самоуправляемых команд, усилившая автономию и ускорившая принятие решений.

Интеграция методологии SAFe (Scaled Agile Framework) и запуск Agile Release Trains (ARTs) позволили синхронизировать стратегические цели с операционной деятельностью, повысив качество и скорость разработки, а также эффективность коммуникаций.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ

Bereke Bank создает среду, где ценят людей, их развитие и инициативу. Здесь каждый работник получает возможности

для роста, раскрытия потенциала и сохранения баланса между работой и личной жизнью.

ВОЗМОЖНОСТИ РОСТА И СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ:

- Обучение и развитие**
 Широкие возможности для профессионального и личностного роста: дистанционные курсы, очные тренинги, наставничество, митапы, участие в Академии лидерства.
- Talent Management**
 Поддержка карьерного роста, развитие управленческого потенциала, диагностика корпоративной культуры по департаментам, работа с текучестью кадров.
- Принципы справедливости и меритократии**
 Оценка по результатам и компетенциям, равные возможности карьерного роста, уважение баланса между работой и личной жизнью.
- Социальные гарантии и льготы**
 Добровольное медицинское страхование, фитнес, подарки детям, материальная помощь (рождение, болезни, утраты), адаптационный пакет при переезде.
- Корпоративное благополучие**
 Поддержка здорового образа жизни, организация спортивных мероприятий, ежегодные корпоративные праздники.
- Вознаграждение и мотивация**
 Конкурентная оплата труда, бонусы по результатам, премии, пенсионные программы, система возврата/отсрочки выплат.

ТРУД И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Bereke Bank выстраивает трудовые отношения на принципах уважения, доверия и открытого диалога. Забота о людях – важная часть социальной составляющей устойчивого развития Банка. Создается безопасная, комфортная и справедливая рабочая среда, где каждый сотрудник чувствует себя ценным и защищенным.

Банк обеспечивает прозрачную систему оплаты труда и широкий пакет социальных гарантий, включая медицинское страхование, оплачиваемые отпуска, материальную помощь и премии. Особое внимание уделяется формированию благоприятных условий труда и поддержанию стабильной занятости.

Bereke Bank поддерживает баланс между работой и личной жизнью, уважает индивидуальные обстоятельства сотрудников и помогает реализовать их потенциал. Карьерный рост зависит от результатов, инициативы и стремления развиваться, а не от формальных признаков. Равные возможности, вовлеченность и благополучие сотрудников – основа корпоративной культуры, благодаря которой формируется сильная и сплоченная команда, готовая достигать общих целей.

Ценности и принципы работы с персоналом:

- Соблюдение трудового законодательства и международных норм в области прав человека
- Недопущение дискриминации и равные возможности для всех сотрудников
- Поддержание баланса между работой и личной жизнью
- Открытость, диалог и уважение к каждому сотруднику
- Честность, прозрачность и справедливое отношение в ежедневной работе

РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ ВОПРОСОВ

В Банке действует Согласительная комиссия для рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Она обеспечивает прозрачное и справедливое урегулирование вопросов между сотрудниками и работодателем.

В 2024 году обращений в Комиссию не поступало.

ПОВЫШЕНИЕ ВОВЛЕЧЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ

ИССЛЕДОВАНИЕ ВОВЛЕЧЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА

Bereke Bank стремится создать рабочую среду, в которой сотрудники чувствуют себя услышанными и вовлеченными в развитие Банка.

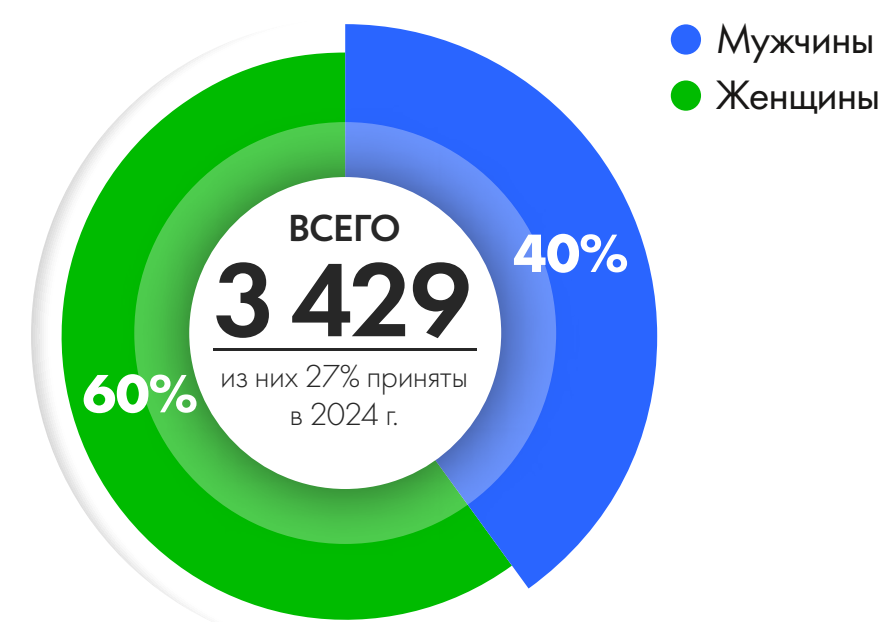
Одним из ключевых инструментов стал проект Happy Service, обеспечивающий прямую обратную связь между командой и руководством. Через регулярные опросы, интервью и встречи сотрудники могут открыто делиться идеями, предложениями и оценками процессов. Полученные данные помогают руководству оперативно реагировать на запросы, улучшать условия труда, повышать уровень доверия и прозрачности внутри коллектива.

В 2024 году вовлеченность персонала сохранялась на стабильном уровне, при этом доля участников обратной связи выросла, что свидетельствует о повышении доверия и готовности сотрудников быть частью позитивных изменений.

Благодаря активным отзывам уже реализованы важные изменения, такие как переезд части сотрудников в более комфортный офис, установка кофе-аппаратов в ЦО, прямые эфиры с CEO и т. д.

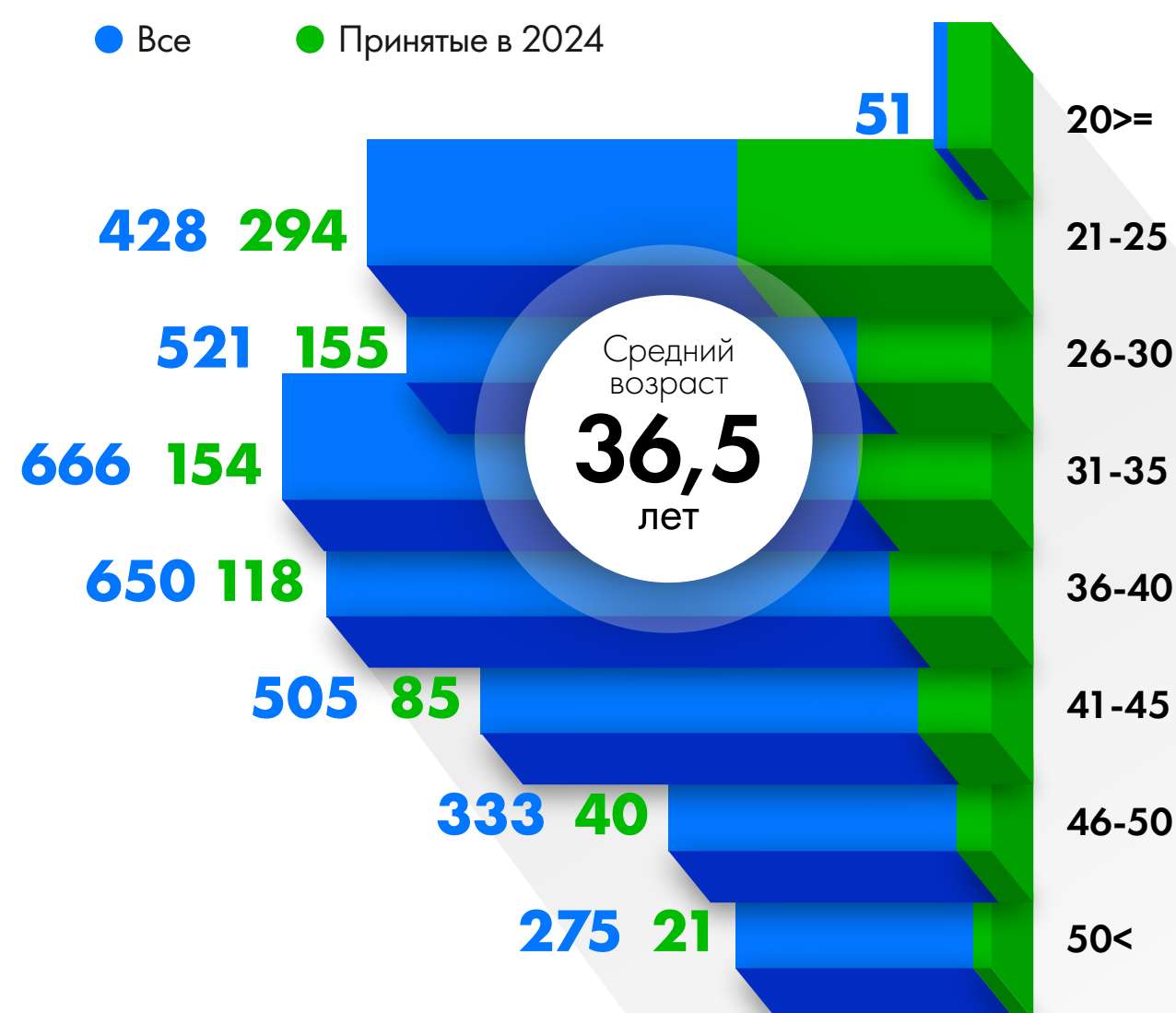
КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ПО СТРУКТУРЕ ПЕРСОНАЛА

ФАКТИЧЕСКАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ



- Основная часть работников сосредоточена в Центральном офисе (2 150 человек), а также в филиалах в Алматы, Астане, Караганде и Шымкенте.
- Текучесть персонала по итогам 2024 года составила 26,4%. За 2024 год больше половины (51%) вакансий были закрыты внутренними кандидатами.
- В рамках развития национального кадрового потенциала доля местных специалистов составляет 96,5%, при этом среди руководителей локализация стабильно держится на уровне 80–82%. Среди специалистов этот показатель остается еще выше – 97–98% на протяжении последних трех лет.

ВОЗРАСТНОЙ ДИАПАЗОН



- Расходы на фонд оплаты труда (ФОТ) демонстрируют положительную динамику: в 2024 году они выросли на 24% по сравнению с предыдущим годом, что обусловлено как увеличением численности персонала, так и реализацией инициатив по пересмотру систем оплаты труда.
- Доля штатных работников с особенностями здоровья в общей численности персонала в 2024 году составляла 0,82% (с инвалидностью 1, 2, 3 групп).

РАВНЫЕ КАРЬЕРНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

Деятельность Bereke Bank ведется на территории Республики Казахстан и строго регулируется ее законодательством. Банк признает универсальность прав человека и поддерживает ключевые принципы, закрепленные в международных документах, включая Всеобщую декларацию прав человека и Конвенции Международной организации труда.

Bereke Bank ценит культурное и национальное разнообразие коллектива, создавая инклюзивную рабочую среду, в которой уважаются права, традиции и особенности каждого.

- Коллектив Bereke Bank отличается многонациональным составом: в Банке работают представители более десяти этнических групп, при этом основную долю сотрудников составляют казахи (71,9%) и русские (17,3%).
- Bereke Bank создает гендерное равенство и условия для карьерного роста женщин на всех уровнях управления. В 2024 году доля женщин составила 60,5% от всего коллектива Банка, при этом их доля на руководящих должностях составила 48,6%.
- В Bereke Bank работают сотрудники с различными особенностями здоровья. В 2024 году доля штатных сотрудников с особенностями здоровья составила 0,8% от общей численности персонала, что немного выше показателя предыдущего года.
- Bereke Bank поддерживает молодых специалистов, создавая возможности для профессионального старта и развития. В штате Банка более 1 000 сотрудников младше 30 лет, при этом наибольшая доля работников приходится на возраст от 31 до 40 лет, что отражает сбалансированное сочетание опыта в команде.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

Банк реализует комплексные меры по социальной защите работников, обеспечивая устойчивую и безопасную рабочую среду, поддержку в сложных жизненных ситуациях и создание условий для равного доступа к возможностям профессионального развития.

Социальная политика ориентирована на благополучие работников и их семей. В рамках программ социальной защиты предусмотрены:

- Добровольное медицинское страхование (ДМС) – включает амбулаторное и стационарное лечение, стоматологические услуги, программы профилактики здоровья и вакцинации.
- Программы поддержки здоровья – организация регулярных медицинских осмотров, возмещение средств в фитнес-центрах в рамках страховой программы.

ОТПУСК ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ

Отчетный 2024 год	Жен.	Муж.
Общее количество работников, взявших отпуск по материнству/отцовству	438	0
Общее количество работников, вернувшихся из отпуска по материнству/отцовству	74	0

ОПЛАТА ТРУДА И МОТИВАЦИЯ

АО «Bereke Bank» (ДБ Lasha Bank LLC (Public)) придерживается принципов справедливости и меритократии, обеспечивая достойную оплату труда и равные возможности карьерного роста. Система оплаты труда и мотивации работников Банка представляет собой многоуровневую модель, ориентированную на привлечение, удержание и развитие квалифицированных специалистов. Подход к вознаграждению основан на принципах прозрачности, справедливости и соответствия конкурентным рыночным стандартам.

Развитие работников осуществляется на основе оценки личной эффективности, включающей результаты деятельности и уровень развития ключевых компетенций.

В целях повышения уровня социального обеспечения Банк последовательно развивает систему корпоративных льгот и привилегий. Социальный пакет предоставляется всем работникам, включая временно занятых и работающих на условиях неполной занятости.

В его состав входят:

- Программа добровольного медицинского страхования и фитнес
- Материальная помощь (включая выплаты при рождении ребенка, утрате близкого и др.)
- Подарки детям работников к Новому году
- Адаптационный пакет для переведенных работников (выплаты на переезд, аренду жилья, визовая и миграционная поддержка)

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ РАБОТНИКОВ

Основой кадровой политики Bereke Bank является профессиональное и социальное развитие персонала, способного на высоком профессиональном уровне обеспечивать решение стратегических задач. Поэтому Банк уделяет большое внимание профессиональному и личностному росту работников, предоставляя широкие возможности для обучения и развития профессиональных, лидерских и управленческих компетенций, в том числе на базе Учебного центра Bereke Bank и с привлечением внешних вендоров.

За 2024 год общее количество работников, прошедших обучение, составило 22 013 человек (не уникальное количество и с учетом текучести). В том числе:

- Внутреннее (онлайн/офлайн): – 2054 работника, в том числе: 5 внутренних навыковых школ – 193 сотрудника, Talk fest: 3 мероприятия – 236 сотрудников, 14 митапов – 1434 сотрудника
- Дистанционное: 18 591 работник, из них мужчин: 6 815, женщин: 11 776
- Внешнее: 1368 работников, из них мужчин: 750, женщин: 618
- Дистанционное тестирование: 26 432 работника, из них мужчин: 9 330, женщин: 17 102

- Создано 34 дистанционных курса и тренажера, сформирован 51 тест для проверки знаний.

Программы обучения Bereke Bank направлены на развитие личностных и управленческих компетенций, технических и цифровых навыков, а также профессиональной экспертизы.

- В 2024 году особое внимание уделялось развитию навыков продаж инвестиционных продуктов, улучшению клиентского опыта и продуктовой аналитике.
- Банк провел тренинги по Agile и SAFe, которые способствовали ускорению процессов и укреплению командной работы.
- Была запущена Академия лидерства для развития управленческих компетенций и подготовки кадрового резерва.
- Реализованы программы для сотрудников контакт-центра и English Club, направленные на повышение клиентоориентированности и развитие языковых навыков.

ЗДОРОВЬЕ РАБОТНИКОВ

Банк заботится о здоровье и благополучии работников, поэтому обеспечение безопасности и комфортных условий работы, поддержание здорового образа жизни являются ключевым приоритетом.

За 2024 год не было зафиксировано ни одного случая производственного травматизма.

В Банке существует система добровольного медицинского страхования, где за период 2023–2024 гг. было застраховано 88,4% от общей численности работников. Система включает в себя следующие возможности:

- амбулаторно-поликлиническая помощь;
- стационарное лечение по экстренным показаниям;
- стационарное лечение по лечебным показаниям в рамках сумм лимита;
- сезонная вакцинация от ОРВИ;

- вызов бригады скорой помощи, вызов врача на дом;
- профилактический осмотр;
- лимит (зависит от категории) на стоматологию, лекарственные средства и фитнес.

Банк поддерживает усилия работников, направленные на укрепление собственного здоровья и ведение здорового образа жизни, регулярно организует спортивные мероприятия для работников и членов их семей.

Основными событиями в 2024 году можно назвать участие команд Банка в:

- «Алматы-марафоне» и эстафете экиден
- организации внутреннего корпоративного турнира «Bereke Cup – 2024»
- турнире по футболу в регионах и среди работников финансовых организаций

БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Обеспечение безопасных условий труда и охраны здоровья работников является одним из ключевых приоритетов Банка. Комплексная система безопасности направлена на минимизацию профессиональных рисков, создание комфортной рабочей среды и формирование культуры осознанного отношения к вопросам охраны труда.

В рамках этого проводятся мероприятия по снижению рисков в процессе трудовой деятельности, регулярное обучение и инструктажи по безопасности и охране труда, а также работники обеспечиваются необходимыми средствами защиты, такими как аптечки и противогазы.

В Банке действует многоуровневая система управления охраной труда, включающая:

- Соответствие законодательным требованиям;
- Профилактику и снижение профессиональных рисков;
- Разработку и реализацию инструкций;
- Контроль соблюдения норм безопасности.

С учетом оценки рисков и идентификации опасностей в Банке разработаны и утверждены инструкции по охране труда для профессий и видов работ с повышенным уровнем риска. В их число входят инженеры-электрики, специалисты по ремонту компьютерной и терминальной техники, водители, заведующие складами и другие работники, чья деятельность связана с повышенной опасностью. Инструкции по охране труда соответствуют законодательству и являются основными документами для работников, выполняющих опасные работы.

В 2024 году 23 человека прошли внешнее обучение, а 426 работников ЦО и 187 работников филиалов – вводный инструктаж.

За прошедший 2024 год не было зафиксировано ни одного случая производственного травматизма (по ЦО и филиалам):



Коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR)

Коэффициент частоты несчастных случаев (LTAFR)

Количество несчастных случаев со смертельным исходом, возникших в Банке, в том числе у независимых подрядчиков

ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В целях обеспечения пожарной безопасности в Банке реализован комплекс мер, направленных на предотвращение возгораний, минимизацию рисков и защиту работников и имущества.

Банк оснащен современными системами противопожарной защиты, включая:

- Автоматическую пожарную сигнализацию и систему оповещения о пожаре для своевременного обнаружения и предупреждения персонала.
- Автоматическую систему пожаротушения для оперативного реагирования на возгорания.
- Автоматическую систему дымоудаления, повышающую безопасность эвакуации.
- Первичные средства пожаротушения, среди которых: система пожарного водопровода, пожарные шкафы с кранами, стволами и рукавами, огнетушители (ОП-5, ОУ-5, ОУ-8).

Особое внимание уделяется обучению работников:

- Разработан и утвержден план мероприятий по пожарной безопасности на 2024 год.
- Руководители и ответственные работники проходят обучение по пожарно-техническому минимуму.
- Для всех работников каждые 6 месяцев проводится противопожарный инструктаж (вводный, первичный, повторный, внеплановый, целевой).
- Разработаны и актуализированы инструкции по мерам пожарной безопасности.

В рамках практической подготовки:

- Регулярно проводятся противопожарные тренировки и испытания эвакуационных планов.
- Проверяются пожарные лестницы, кровельные ограждения и изоляция электропроводки.
- Осуществляются огнезащитная обработка деревянных конструкций и оценка противопожарного состояния зданий.

Совместно с государственными органами и службами ЧС проводятся учения по действиям в экстренных ситуациях (сейсмотренировки, антитеррористические учения, отработка маршрутов эвакуации).

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Bereke Bank поддерживает инициативы, направленные на повышение финансовой грамотности, социальное благополучие и устойчивое развитие. Банк взаимодействует с общественными и неправительственными организациями, поддерживая проекты, соответствующие его миссии и ценностям.

Банк строго придерживается принципов корпоративной этики, прозрачности и ответственности. В соответствии с Уставом он не участвует и не финансирует политическую, религиозную и иную деятельность, не связанную с основной деятельностью, соблюдая принцип институционального нейтралитета.

Сотрудники могут участвовать в таких активностях только в личном качестве и не вправе представлять Банк. Запрещено использовать имя Банка для пожертвований, подарков или поддержки политических сил – это необходимо для сохранения независимости и репутации организации.

Bereke Bank рассматривает социальную ответственность как важную часть устойчивого развития, формируя поддерживающее сообщество внутри и за пределами организации. Социальные инициативы Банка укрепляют корпоративную культуру, поддерживают сотрудников и способствуют благополучию общества.

Основные формы социальной поддержки:

- Материальная помощь – адресная поддержка в сложных жизненных ситуациях;
- Благотворительность – участие в сборах на лечение и помощь нуждающимся;
- Волонтерство – участие сотрудников в социальных проектах;
- Праздничные мероприятия – организация корпоративных событий для сплочения коллектива;
- Поддержка семей – мероприятия для детей сотрудников и укрепление семейных ценностей.



СПОНСОРСТВО И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ

Спонсорская и благотворительная деятельность – неотъемлемая часть корпоративной культуры АО «Bereke Bank» (ДБ Leshya Bank LLC (Public)). Реализуя благотворительные проекты и оказывая спонсорскую помощь, Банк демонстрирует свои ценности, приверженность принципам открытости и сотрудничества.

КЛЮЧЕВЫЕ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ 2024 ГОДА:

Забота о детях и социально уязвимых группах населения

- Работники Банка перечислили средства в фонд «Қазақстан халқына» для помощи пострадавшим от наводнений.
- Организованы праздничные мероприятия ко Дню защиты детей, включая мастер-классы и конкурсы.
- Проведена «Благотворительная ярмарка» в Карагандинском филиале, средства от которой направлены на лечение детей.
- В рамках акции «Дорога в школу» филиалы в Алматы и Астане оказали помощь 57 детям, обеспечив их школьными принадлежностями.
- Оказана поддержка «Центру поддержки детей» в Акмолинской области и кризисному центру «Умит».
- Организована акция по сдаче крови в Центральном офисе ко Дню донора.

- В Костаное проведен благотворительный шахматный турнир.

- Филиал в Петропавловске организовал благотворительную ярмарку для детей из «Архангельского дома-интерната».

- Установлены благотворительные боксы для сбора одежды и аксессуаров для нуждающихся.

- Филиал в Талдыкоргане оказывает постоянную поддержку детскому дому «Қамқор».

Забота о ветеранах и пожилых людях

- Банк на постоянной основе оказывает материальную помощь ветеранам Великой Отечественной войны.

- Во всех регионах 9 Мая Банк поздравляет подшефных ветеранов, оказывая материальную помощь и организуя праздничные мероприятия.

Поддержка образования

В рамках республиканской акции «Дорога в школу» работники Банка помогли детям из малообеспеченных семей, обеспечив их школьными рюкзаками и канцелярскими принадлежностями.

Проект «Один пульс на всех»

В Банке существует волонтерское движение «Один пульс на всех», которое направлено на реализацию социальных и экологических проектов по территории Казахстана. В преддверии Наурыза работники поддержали приют для животных «Котопес» и передали лекарства, корма, одеяла и игрушки. Коллеги из Кокшетау оказали помощь приюту «Шанс на спасение».



ПРОСВЕТИТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Bereke Bank рассматривает развитие финансовой грамотности как важнейший элемент своей корпоративной социальной ответственности. Повышение уровня финансовой осведомленности способствует снижению личных рисков граждан, формированию ответственного финансового поведения и укреплению стабильности финансовой системы в целом. Банк убежден, что финансово грамотное поведение населения – основа устойчивого благополучия и повышения качества жизни.

В рамках проекта Bereke Bank:

- оказывал экспертную поддержку и консультировал участников;
- разрабатывал обучающие материалы по финансовому планированию, управлению долгами и использованию кредитных продуктов;
- проводил информационно-разъяснительную работу по снижению кредитной нагрузки и повышению устойчивости домашних хозяйств.

РАЗВИТИЕ ОТНОШЕНИЙ С ВУЗАМИ

Банк развивает отношения с образовательными организациями и продолжает партнерство с ведущими высшими учебными заведениями страны – «De Montfort University Kazakhstan», «Нархоз», «UIB» и «КазУМОиМЯ»,

«СДУ», «КБТУ», «Туран», участвуя в выездных ярмарках вакансий. Также специально для студентов на базе учебного центра организуются лекции по профподготовке и семинары по узкопрофильным направлениям.





ПРИЛОЖЕНИЯ

ГЛОССАРИЙ

AI	Artificial Intelligence — искусственный интеллект
АО	Акционерное общество
CO ₂	Диоксид углерода
ЦО	Центральный офис
ЦУР ООН (SDGs)	Цели устойчивого развития Организации Объединенных Наций (Sustainable Development Goals)
ДБ	Дочерний банк
ДМС	Добровольное медицинское страхование
ESG	Environmental, Social and Governance — экологические, социальные и управленческие факторы устойчивого развития
GRI	Global Reporting Initiative — Глобальная инициатива по отчетности в области устойчивого развития
IT	Information Technology — информационные технологии
IPCC	Intergovernmental Panel on Climate Change — Межправительственная группа экспертов по изменению климата
KASE	Казахстанская фондовая биржа
KPI	Key Performance Indicators — ключевые показатели эффективности
LTIFR	Lost Time Injury Frequency Rate — коэффициент частоты травм с потерей трудоспособности
LTAFR	Lost Time Accident Frequency Rate — коэффициент частоты несчастных случаев
МСХ РК	Министерство сельского хозяйства Республики Казахстан
НПО	Некоммерческая (неправительственная) организация
ООН / UN	Организация Объединенных Наций (United Nations)
ПГ	Парниковые газы
РК	Республика Казахстан
SASB	Sustainability Accounting Standards Board — Совет по стандартам устойчивого учета
ТБО	Твердые бытовые отходы
UX	User Experience — пользовательский опыт
ВНД	Внутренние нормативные документы
ФРП «Даму»	Фонд развития предпринимательства «Даму»
ЧС	Чрезвычайная ситуация
ЭЦП	Электронная цифровая подпись

РАСКРЫТИЕ НЕФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ

Более подробную информацию о бизнес-результатах Банка за 2024 год можно найти в Годовом отчете АО «Bereke Bank» (ДБ Lesha Bank LLC (Public)) за 2024 год.

КОНТАКТЫ

СОТРУДНИЧЕСТВО С ИНВЕТОРАМИ

Рогалис Екатерина Константиновна

Руководитель направления стратегии
и устойчивого развития

Yekaterina.Rogalis@berekebank.kz

Кусбекова Балнур Габитовна

Пресс-секретарь

Balnur.Kusbekova@berekebank.kz

РЕКВИЗИТЫ АО «BEREKE BANK» (ДБ LESHA BANK LLC (PUBLIC))

БИН	930740000137
БИК	BRKEKZKA
Код	914
Корсчет (ИИК)	KZ82125KZT1001300306
Код ОКПО	28109833
Упр. учета монетарных операций НБ РК	NBRKKZKX
Reuters	SBKZ
КБЕ	14
Свидетельство о постановке на учет по НДС	60001 №0037440 от 20.08.2012г
Название на английском языке	Bereke Bank Joint Stock Company (Subsidiary Bank of Lesha Bank LLC (Public))
Сокращенное	Bereke Bank JSC (SB of Lesha Bank LLC (Public))

СООТВЕТСТВИЕ СТАНДАРТАМ GRI и SASB

№ слайда	Раздел / содержание слайда	GRI-стандарт и тема раскрытия	SASB (для коммерческих банков)
	Обращение Председателя Правления	GRI 2-22 – Заявление высшего руководства о приверженности устойчивому развитию	SASB: Management of the Legal & Regulatory Environment – раскрытие подходов к управлению нормативными и ESG-вопросами
3	Об отчете / Основные подходы к подготовке	GRI 2-3 – Отчетный период, границы и контактная информация	SASB: Business Ethics – раскрытие прозрачности, методологии и соответствия стандартам
	Важность тем для групп заинтересованных сторон	GRI 2-29 – Вовлечение заинтересованных сторон GRI 3-1 / 3-2 – Определение и приоритизация существенных тем	SASB: Employee Engagement, Diversity & Inclusion / Customer Privacy / Systemic Risk Management (в контексте взаимодействия с заинтересованными сторонами)
5	О Банке / Краткая история Bereke Bank	GRI 2-1 – Организационные данные (наименование, местонахождение, деятельность) GRI 2-9 – Структура управления и владения	SASB: Business Model Resilience – устойчивость бизнес-модели в контексте изменений и перехода собственности
6	Миссия Bereke Bank / Обязательства перед клиентами	GRI 2-22 – Заявление о стратегии и ценностях организации GRI 3-3 – Подход к управлению по существенным темам (качество обслуживания, клиентоориентированность)	SASB: Customer Privacy – управление взаимодействием с клиентами и прозрачностью услуг
7	Бизнес-модель в 2024 году / Устойчивые проекты	GRI 2-6 – Операции и структура организации GRI 3-3 – Подход к управлению по существенным темам (бизнес-модель, инновации, цифровизация) GRI 203-1 – Инвестиции в инфраструктуру и поддержку сообществ GRI 413-1 – Вовлечение в развитие местных сообществ	SASB: Business Model Resilience – адаптация к санкционному и рыночному давлению SASB: Commercial & Industrial Lending – поддержка промышленных и МСБ-проектов SASB: Community Development – участие в образовательных и социальных инициативах
8	Ключевые итоги 2024 года (E – S – G)	GRI 2-22 – Заявление о стратегии устойчивого развития GRI 201-1 – Прямое экономическое воздействие GRI 203-1 – Инвестиции в инфраструктуру и поддержку сообществ	SASB: Employee Engagement, Diversity & Inclusion – программы вовлеченности и социальные инициативы SASB: Energy Management – снижение энергопотребления и водопользования
10	Политика в области устойчивого развития	GRI 2-23 – Политики по вопросам устойчивого развития, прав человека, этики и соответствия	SASB: Business Ethics – корпоративная культура, соблюдение норм и этических принципов
11	Интеграция ESG-факторов в бизнес-модель и стратегию	GRI 2-23 – Политики в области устойчивого развития и этики GRI 3-3 – Подход к управлению существенными темами (ESG-интеграция)	SASB: Systemic Risk Management – интеграция ESG-рисков в управление и стратегию SASB: Business Model Resilience – адаптация стратегии к ESG-факторам SASB: Transparency & Reporting – раскрытие нефинансовой информации
12	Система управления и механизмы принятия решений по устойчивому развитию	GRI 2-9 – Структура корпоративного управления GRI 2-12 / 2-13 – Роль высших органов управления и руководства в устойчивом развитии GRI 2-14 – Делегирование полномочий по устойчивому развитию	SASB: Business Ethics – система подотчетности и прозрачного управления SASB: Systemic Risk Management – интеграция ESG-рисков в процесс принятия решений SASB: Human Capital Management – вовлеченность подразделений по ESG
13-14	Вклад Банка в достижение Целей устойчивого развития ООН (SDGs)	GRI 2-23 – Политики и принципы в области социальной и экологической ответственности GRI 201-1 – Прямое экономическое воздействие (вклад в развитие регионов, поддержка малого бизнеса) GRI 203-1 – Инвестиции в инфраструктуру и поддержку сообществ GRI 404-2 – Программы обучения и повышения квалификации GRI 405-1 – Гендерное и возрастное разнообразие сотрудников GRI 413-1 – Вовлечение в развитие местных сообществ	SASB: Community Development – поддержка социальных и образовательных инициатив SASB: Employee Engagement, Diversity & Inclusion – равные возможности и инклюзивность SASB: Commercial & Industrial Lending – финансирование устойчивых проектов и МСБ SASB: Energy Management – финансирование проектов в области возобновляемой энергетики

№ слайда	Раздел / содержание слайда	GRI-стандарт и тема раскрытия	SASB (для коммерческих банков)
15	Вовлеченность заинтересованных сторон	GRI 2-29 – Подходы к вовлечению заинтересованных сторон	SASB: Customer Privacy & Transparency – коммуникация и обратная связь с клиентами SASB: Business Ethics / Systemic Risk Management – взаимодействие с регулирующими органами, контрагентами и инвесторами
16	Перечень существенных тем / Матрица существенности	GRI 3-1 – Процесс определения существенных тем GRI 3-2 – Перечень существенных тем и их приоритетность	SASB: Transparency & Reporting – раскрытие ключевых тем и их влияния на бизнес
17	Видение и стратегия Банка в области устойчивого развития	GRI 2-22 – Заявление о стратегии и приверженности устойчивому развитию GRI 3-3 – Подход к управлению существенными темами	SASB: Systemic Risk Management – интеграция ESG-факторов и рисков в стратегию и процессы SASB: Business Model Resilience – стратегическая устойчивость бизнес-модели к ESG-факторам SASB: Employee Engagement & Training – развитие компетенций и корпоративной культуры по ESG SASB: Commercial & Industrial Lending – ответственное финансирование и оценка зеленого портфеля
19	Система корпоративного управления / Кодекс корпоративного управления	GRI 2-9 – Структура корпоративного управления GRI 2-12 / 2-13 – Роль высших органов управления и исполнительных органов в устойчивом развитии GRI 2-23 – Политики по вопросам этики, прозрачности и корпоративного управления	SASB: Business Ethics – управление рисками, внутренний контроль и корпоративная этика SASB: Systemic Risk Management – надзор со стороны Совета директоров и аудит корпоративного управления
20	Организационная структура корпоративного управления	GRI 2-9 – Структура корпоративного управления	SASB: Business Ethics – прозрачность структуры и распределения полномочий SASB: Systemic Risk Management – наличие независимых функций контроля (аудит, комплаенс, риск-менеджмент)
21	Единственный акционер / Информация о дивидендах / Вознаграждение членов Совета директоров и Правления Банка	GRI 2-1 – Организационные данные и структура собственности GRI 2-9 – Структура корпоративного управления GRI 2-19 – Вознаграждение руководства	SASB: Business Ethics – прозрачность корпоративного управления и отношений с акционерами SASB: Compensation Policies & Practices – раскрытие политики вознаграждений и ее связь с устойчивыми результатами
22-23	Совет директоров / Биографии членов Совета	GRI 2-9 – Структура корпоративного управления GRI 2-10 – Назначение и состав высших органов управления GRI 2-11 – Председатель высшего органа управления	SASB: Business Ethics – прозрачность и подотчетность корпоративного управления
24	Совет директоров — состав, заседания, рассмотренные вопросы и оценка деятельности	GRI 2-9 – Структура корпоративного управления GRI 2-10 – Назначение и состав высших органов управления GRI 2-12 / 2-13 – Роль высших органов управления в надзоре и стратегическом управлении GRI 2-18 – Оценка деятельности высшего органа управления	SASB: Business Ethics – прозрачность корпоративного управления и вознаграждения руководства SASB: Systemic Risk Management – надзор Совета директоров за стратегией, рисками и контролем качества SASB: Transparency & Reporting – раскрытие информации о заседаниях и ключевых решениях
25	Функциональные полномочия и обязанности членов СД / Управление рисками	GRI 2-12 / 2-13 – Роль высшего органа управления в надзоре за экономическими, экологическими и социальными аспектами	SASB: Systemic Risk Management – надзор Совета директоров за системой управления рисками SASB: Business Ethics – контроль за соблюдением стандартов деловой этики SASB: Operational Risk Management – внутренний контроль, аудит и мониторинг нефинансовых рисков

№ слайда	Раздел / содержание слайда	GRI-стандарт и тема раскрытия	SASB (для коммерческих банков)
3	Обращение Председателя Правления	GRI 2-22 – Заявление высшего руководства о приверженности устойчивому развитию	SASB: Management of the Legal & Regulatory Environment – раскрытие подходов к управлению нормативными и ESG-вопросами
	Об отчете / Основные подходы к подготовке	GRI 2-3 – Отчетный период, границы и контактная информация	SASB: Business Ethics – раскрытие прозрачности, методологии и соответствия стандартам
26	Процессы номинации в Совет директоров / Порядок выдвижения и отбора кандидатов	GRI 2-10 – Назначение и состав высшего органа управления	SASB: Business Ethics – прозрачность и независимость членов Совета директоров
27-28	Комитеты Совета директоров	GRI 2-9 – Структура корпоративного управления GRI 2-12 / 2-13 – Роль высшего органа управления в надзоре и стратегическом управлении	SASB: Business Ethics – корпоративная структура, подотчетность, прозрачность SASB: Systemic Risk Management – надзор за системой управления рисками и внутренним контролем
29	Правление	GRI 2-9 – Структура корпоративного управления GRI 2-10 – Назначение и состав высшего органа управления	SASB: Business Ethics – независимость и прозрачность высшего руководства
30	Правление АО «Bereke Bank» (ДБ Lesh Bank LLC (Public)) (структура и полномочия)	GRI 2-12 / 2-13 – Роль высшего органа управления в надзоре за экономическими, экологическими и социальными темами GRI 2-23 – Политика и стандарты деловой этики	SASB: Business Ethics – структура подотчетности, независимость, прозрачность решений
31	Вопросы, рассмотренные на Правлении Банка	GRI 2-12 / 2-13 – Роль высшего органа управления в надзоре за экономическими, экологическими и социальными вопросами GRI 2-14 – Ответственность руководства за управление воздействием организаци	SASB: Business Ethics – управленческая подотчетность и прозрачность решений SASB: Systemic Risk Management – стратегическое управление рисками и надзор за внутренним контролем SASB: Human Capital – вовлеченность и поддержка сотрудников и населения
32	Корпоративная этика / Внутренний контроль и аудит	GRI 2-23 – Политика и подходы в области этики и комплаенса GRI 102-16 – Ценности, принципы, стандарты и нормы поведения	SASB: Business Ethics – антикоррупционные практики, подотчетность и прозрачность; SASB: Systemic Risk Management – система внутреннего контроля, независимость аудита, контроль рисков
33	Политика противодействия коррупции и управление конфликтом интересов	GRI 205-1 – Оценка рисков, связанных с коррупцией GRI 205-2 – Коммуникация и обучение по вопросам антикоррупционной политики	SASB: Business Ethics – антикоррупционная политика, независимость, механизмы предотвращения конфликта интересов и обучение сотрудников
34	Политика управления комплаенс-риском и управление правовой и нормативной базой	GRI 2-23 / 2-24 – Этика и комплаенс: политика, принципы и процедуры GRI 2-27 – Соответствие законам и нормативным требованиям GRI 205-1 / 205-2 – Оценка рисков коррупции и антикоррупционное обучение	SASB: Business Ethics – правовые и регуляторные риски, комплаенс-процедуры, раскрытие нарушений и штрафов SASB: Systemic Risk Management – внутренние механизмы мониторинга рисков и соответствие нормативам
35	Антифрод-система (противодействие мошенничеству)	GRI 418-1 – Защита данных клиентов и конфиденциальность	SASB: Data Security – защита клиентских данных и предотвращение инцидентов мошенничества SASB: Systemic Risk Management – предотвращение операционных рисков, связанных с утратой данных и мошенничеством
36	Линия обратной связи и принципы раскрытия информации	GRI 2-25 – Процедуры для сообщения о нарушениях и реагирования на них GRI 2-26 – Механизмы получения консультаций и сообщений о неэтичном поведении GRI 2-28 – Подход к прозрачности и раскрытию информации	SASB: Business Ethics – механизмы обратной связи и предотвращения нарушений, защита информаторов, раскрытие существенной информации SASB: Transparency & Disclosure – политика публичного раскрытия корпоративной и финансовой информации
37	Система управления рисками и ESG-рисками	GRI 2-12 / 2-13 – Ответственность Совета директоров и высшего руководства за управление воздействиями GRI 2-23 / 2-27 – Политики и практика управления рисками и соблюдения законодательства	SASB: Risk Management – структура и процессы управления рисками, включая кредитные, рыночные, операционные и ESG-риски SASB: Systemic Risk Management – архитектура риск-контроля и взаимодействие с регуляторами

№ слайда	Раздел / содержание слайда	GRI-стандарт и тема раскрытия	SASB (для коммерческих банков)
38	Управление вопросами налогообложения и отношения с контрагентами и поставщиками	GRI 207-1 – 207-4 – Налоговая стратегия, управление налоговыми рисками, взаимодействие с налоговыми органами, уплата налогов по странам GRI 2-6 / 2-23 – Организационная структура и политики ответственного ведения бизнеса GRI 204-1 – Доля расходов на местных поставщиков	SASB: Business Ethics – прозрачность налогообложения и соблюдение законодательства SASB: Supply Chain Management – политика в отношении поставщиков и оценка их социальной и экологической ответственности SASB: Fair Lending & Business Conduct – добросовестные деловые отношения и недискриминационные практики
40	Управление воздействием на окружающую среду / углеродный след	GRI 302-1 / 302-4 – Энергопотребление и инициативы по энергоэффективности GRI 303-1 / 303-5 – Водопользование и водосбережение GRI 305-1 / 305-2 / 305-5 – Выбросы ПГ Scope 1 и Scope 2, сокращение выбросов GRI 306-3 / 306-4 – Обращение с отходами и их утилизация GRI 307-1 – Соблюдение экологического законодательства	SASB: Greenhouse Gas Emissions – выбросы ПГ, Scope 1–2, методы расчета и сокращения SASB: Energy Management – энергоэффективность и потребление энергии в офисах SASB: Waste & Pollution Management – управление отходами и предотвращение аварийных выбросов
41	Производство отходов и их утилизация	GRI 306-1 / 306-2 / 306-3 / 306-4 / 306-5 – Управление отходами: образование, обращение, переработка и утилизация отходов	SASB: Waste Management – подходы к обращению с отходами, предотвращению загрязнения и использованию переработанных материалов SASB: Environmental Footprint of Operations – контроль воздействия операций на окружающую среду (включая обращение с ТБО, офисными отходами, батареями и оргтехникой)
42	Экологизация офисной среды	GRI 302-1 / 302-4 – Энергопотребление и повышение эффективности за счет цифровизации и paperless-решений GRI 306-3 / 306-4 – Утилизация и переработка отходов (бумага, оргтехника, пластик)	SASB: Environmental Footprint of Operations – сокращение воздействия через оптимизацию офисных процессов SASB: Waste Management – утилизация оргтехники, макулатуры, пластиковых карт SASB: Data Security & Digital Transformation – цифровизация операций и снижение физического документооборота
43	Энергоэффективность и энергосбережение / Управление водными ресурсами	GRI 302-1 / 302-3 / 302-4 – Энергопотребление, энергоинтенсивность, меры по снижению энергопотребления GRI 303-1 / 303-3 / 303-5 – Управление водными ресурсами, забор и использование воды, меры по сокращению потребления	SASB: Energy Management – использование и оптимизация энергии в офисах и IT-инфраструктуре SASB: Water Management – контроль заборов воды, потребление и качество водных ресурсов
45	Корпоративная социальная ответственность, корпоративная культура и поддержка сотрудников	GRI 2-7 / 2-30 – Взаимодействие с работниками GRI 401-1 / 401-2 / 401-3 – Практики найма, льготы, программы для работников и семей GRI 404-1 / 404-2 – Обучение, развитие и повышение квалификации GRI 405-1 / 405-2 – Разнообразию, равные возможности и справедливость в оплате труда	SASB: Human Capital Management – развитие и удержание персонала, программы обучения и благополучия SASB: Employee Inclusion & Engagement – культура инклюзии, вовлеченность, равные возможности SASB: Compensation & Benefits – вознаграждение и социальные гарантии
46	Труд и трудовые отношения / Повышение вовлеченности сотрудников	GRI 2-7 / 2-30 – Практики взаимодействия с персоналом и участие работников в управлении GRI 401-1 / 401-2 / 401-3 – Практики трудовых отношений, льготы, баланс между работой и личной жизнью GRI 403-6 – Продвижение здоровья и благополучия работников GRI 404-1 / 404-2 – Развитие персонала и вовлеченность GRI 405-1 – Равные возможности и недопущение дискриминации GRI 406-1 – Свобода объединений и разрешение трудовых споров	SASB: Human Capital Management – вовлеченность и удержание персонала SASB: Employee Engagement, Diversity & Inclusion – участие, вовлеченность, доверие и равенство возможностей SASB: Labor Practices – прозрачность и разрешение трудовых вопросов
47	Ключевые показатели по структуре персонала / Равные карьерные возможности	GRI 2-7 / 2-8 – Состав персонала и текучесть кадров GRI 405-1 / 405-2 – Разнообразию, равные возможности и гендерный баланс GRI 406-1 – Недопущение дискриминации	SASB: Human Capital Management – структура персонала, удержание и развитие кадров SASB: Employee Diversity & Inclusion – гендерное и этническое разнообразие, равные возможности

№ слайда	Раздел / содержание слайда	GRI-стандарт и тема раскрытия	SASB (для коммерческих банков)
48	Социальная защита работников / Оплата труда и мотивация	GRI 401-2 / 401-3 – Социальные льготы, отпуск по уходу за ребенком GRI 403-6 – Программы по охране здоровья и благополучию	SASB: Employee Compensation & Benefits – вознаграждение, льготы, медицинское страхование, программы благополучия
49	Обучение и развитие работников / Здоровье работников	GRI 404-1 / 404-2 – Программы обучения и повышения квалификации работников GRI 401-2 – Социальные льготы, предоставляемые работникам GRI 403-6 / 403-7 – Продвижение здоровья и профилактика травматизма	SASB: Human Capital Development – обучение, развитие и удержание сотрудников SASB: Employee Health & Safety – программы здоровья и безопасности SASB: Employee Engagement – вовлеченность и инициативы по благополучию
50	Безопасность на рабочем месте / Пожарная безопасность	GRI 403-1 / 403-2 – Система управления охраной труда, выявление опасностей и оценка рисков GRI 403-5 – Обучение работников по вопросам охраны труда GRI 403-7 / 403-9 – Предотвращение и минимизация травматизма, показатели несчастных случаев	SASB: Employee Health & Safety – программы по предотвращению инцидентов, обучение персонала, меры по снижению рисков
51	Социальная ответственность	GRI 413-1 / 413-2 – Вовлеченность сообществ и вклад в их развитие GRI 201-1 – Прямой экономический вклад в местные сообщества (пожертвования, благотворительность)	SASB: Community Development & Access – инициативы по финансовой грамотности, благотворительность, поддержка уязвимых групп SASB: Social Capital Management – отношения с обществом и партнерами
52	Спонсорство и благотворительность	GRI 201-1 / 203-1 – Прямой экономический вклад и инвестиции в развитие сообществ GRI 413-1 / 413-2 – Участие организаций в жизни местных сообществ и оценка воздействия на них GRI 413-1-с – Социальные программы для уязвимых групп населения	SASB: Community Development & Access – программы финансового просвещения, благотворительность, поддержка уязвимых групп населения SASB: Social Capital Management – корпоративное взаимодействие с обществом и социальные инициативы
53	Просветительская деятельность и развитие отношений с вузами	GRI 413-1 – Вовлеченность в жизнь местных сообществ и оценка воздействия	SASB: Financial Inclusion & Capacity Building – повышение финансовой грамотности населения, развитие партнерств с образовательными институтами



2024