

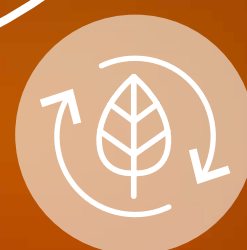


ОТЧЕТ

АО «FIRST HEARTLAND JUSAN BANK»
ПО УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ

ВОЗМОЖНОСТИ
ДЛЯ ТЕБЯ!

2022



03 Обращение Председателя Правления

05 ОБ ОТЧЕТЕ

06 Принципы подготовки Отчета
08 Определение существенных тем

09 Список существенных тем
10 Взаимодействие с заинтересованными сторонами

13 О БАНКЕ

14 Общие сведения
16 География деятельности
17 Ключевые показатели за 2022 год
19 Прямая экономическая стоимость, созданная и распределенная

20 Рейтинги и награды Банка
22 Важнейшие события в сфере ESG
23 Поддерживаемые лучшие практики устойчивого развития
24 Приоритетные Цели устойчивого развития ООН
25 Участие в ассоциациях

26 КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И ЭТИКА

27 Обзор корпоративного управления
31 Совет директоров
32 Комитеты Совета директоров
34 Правление
35 Корпоративный секретариат
36 Вознаграждение членов Совета директоров и Правления
38 Дивидендная политика
39 Подходы к управлению устойчивым развитием
40 Организационная структура Jusan Bank
41 Деловая этика

43 Противодействие коррупции
46 Противодействие финансовым преступлениям
47 Обучение работников в области ПОД/ФТ
48 Управление конфликтом интересов
49 Права человека и недискриминация
51 Механизмы обратной связи
52 Управление рисками
57 Организация системы управления рисками
58 Налоговая политика
60 Соблюдение законодательства

61 ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС

62 Ответственное отношение к клиентам
66 Информационная безопасность
68 Обучение в сфере информационной безопасности
69 Конфиденциальность данных
71 Цифровизация

72 Мобильное приложение Jusan
73 Мобильное приложение Jusan Business
74 Цифровые решения для розничных клиентов
75 Поддержка малого и среднего бизнеса
77 Взаимодействие с поставщиками

78 СОЦИАЛЬНОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ

79 Занятость
87 Мотивация и оплата труда работников
91 Обучение и развитие работников
94 Охрана труда и здоровья
96 Корпоративное волонтерство и корпоративные мероприятия
97 Благотворительность и поддержка регионов присутствия

98 Поддержка спорта и здорового образа жизни
98 Поддержка культуры и искусства
100 Поддержка образования и финансовой грамотности
101 IT School Jusan
102 Финансовая грамотность

103 ЭКОЛОГИЯ

104 Охрана окружающей среды
105 Выбросы парниковых газов
107 Климатические риски
115 Климатические возможности

116 Активы, связанные с выбросами углерода (Carbon Related Assets)
117 Потребление топливно-энергетических ресурсов
119 Обращение с отходами и ответственное использование ресурсов
121 Использование водных ресурсов

ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВЛЕНИЯ

ДОРОГИЕ ЧИТАТЕЛИ!

Рад представить Вашему вниманию очередной Отчет по устойчивому развитию, который раскрывает нефинансовые показатели и подводит итоги работы Jusan Bank за 2022 год. Jusan Bank считает важным обеспечивать прозрачность своей деятельности, максимально учитывая интересы и потребности всех заинтересованных сторон.

В отчетном году мы продемонстрировали дальнейший прогресс в рамках корпоративной ESG-трансформации, в том числе с точки зрения наращивания внутренних компетенций по различным направлениям устойчивого развития.

Особо отмечу, что Jusan Bank присоединился к крупнейшей инициативе Организации Объединенных Наций – Глобальному Договору, который формирует общие корпоративные ценности и принципы в области устойчивого развития для международного бизнеса. Участие в этой инициативе является большой ответственностью. Но я твердо убежден, что Глобальный Договор предоставляет нам уникальные долгосрочные возможности с точки зрения имплементации передовых практик устойчивого развития и формирования партнерств с международными компаниями.

Jusan Bank одним из первых в Республике Казахстан получил международный рейтинг в области устойчивого развития от агентства S&P CSA, который оценивает зрелость и уровень внедрения различных ESG практик. Несмотря на короткий период осуществления корпоративной ESG-трансформации, Jusan Bank показал неплохие результаты среди 705 банков мира, которые участвовали в рейтинге. Мы намерены улучшать позиции в рейтинге S&P CSA через внедрение международного опыта ведения ответственной банковской деятельности.

Jusan Bank присоединился к Национальному ESG-Клубу, обмен опытом и совместная кооперация с участниками которого рассматривается нами как эффективный способ продвижения и популяризации ESG. Убежден, что это новое партнерство придаст дополнительный импульс с точки зрения внедрения принципов устойчивого развития в нашем Банке.

Ввиду роста значимости аспектов устойчивого развития для Jusan Bank и заинтересованных сторон, в 2022 году была создана Рабочая группа по ESG, которая координирует процесс ESG-трансформации на всех организационных уровнях. Запланировано усиление вовлеченности Совета директоров в планирование и координацию различных вопросов ESG.

Мы четко понимаем, что формирующиеся в Республике Казахстан регулятивные и законодательные требования по вопросам ESG, особенно в отношении экологических компонентов критериев устойчивости, повышают важность тщательного анализа и оценки кредитного портфеля и рисков ESG. В данном контексте Jusan Bank осуществляется подготовка к внедрению системы оценки социальных и экологических рисков заемщиков.

Важным долгосрочным ориентиром для Jusan Bank являются глобальные Цели ООН в области устойчивого развития, которые мы учитываем при планировании своей деятельности. Было определено несколько ключевых Целей в области устойчивого развития, где Банк вносит наиболее значимый вклад. Мы приветствуем усилия казахстанского бизнеса по содействию достижению Целей ООН в области устойчивого развития и готовы расширять взаимовыгодные партнерства по их совместному продвижению как в национальном, так и международном масштабах.

“ Мы твердо убеждены, что сильное и доступное образование, которое является одной из Целей ООН в области устойчивого развития, формирует основу для процветающего и стабильного общества. ”

Позиционируя себя как банк для малого и среднего бизнеса, Jusan Bank прилагает усилия по поддержке отечественных предпринимателей, в том числе через продвижение различных цифровых продуктов и услуг. Кредитование малого и среднего бизнеса на конец отчетного периода составило почти 531 млрд тенге. Это существенный вклад в повышение благосостояния общества, развитие регионов присутствия и занятость населения.

Банк активно расширяет собственную экосистему на основе цифровизации продуктов и услуг, тем самым обеспечивая их широкую доступность и стимулируя финансовую и социальную инклюзию клиентов. Радует, что экосистема, которая охватывает не только Jusan Bank, но и другие компании Группы Jusan, широко востребована и пользуется растущим спросом со стороны наших клиентов и партнеров. Это показатель доверия населения и бизнеса к нашему Банку.

С учетом сильных акцентов на цифровой трансформации мы продолжили совершенствование системы информационной безопасности и защиты от киберугроз, гарантируя клиентам, партнерам и работникам максимальную сохранность данных. Отмечу, что по итогам проведенного KPMG Caspian в 2022 году исследования Jusan Bank стал лидером среди отечественных банков по защищенности веб-сайтов и мобильных приложений.

Сплоченный и мотивированный трудовой коллектив – наш важнейший актив. Банк создает комфортные и безопасные условия труда для работников, предпринимает меры по их обучению и по удержанию талантов. Мы гордимся тем, что являемся работодателем равных возможностей с нулевой терпимостью к дискриминации, и демонстрируем уважение общепризнанным правам человека.

Будучи социально-ориентированным финансовым учреждением, Jusan Bank вносит существенный вклад в развитие ведущих образовательных учреждений страны, а также реали-

зует различные инициативы в области поддержки талантливой молодежи и повышения финансовой грамотности населения, в том числе для подрастающего поколения. Мы твердо убеждены, что сильное и доступное образование, которое является одной из Целей ООН в области устойчивого развития, формирует основу для процветающего и стабильного общества. В 2022 году Jusan Bank продолжил осуществление различных проектов по благотворительности и развитию регионов присутствия.

Климатический кризис остается одной из самых острых проблем глобального развития. Поэтому в экологической сфере большое внимание уделено системе углеродного менеджмента, особенно учитывая ужесточение подходов финансового регулятора к климатической повестке. Jusan Bank выполнил расширенную количественную оценку выбросов парниковых газов, включив в нее Score 3. Выявлены и оценены климатические риски. Банк реализует ряд инициатив по снижению воздействия на окружающую среду, в том числе в партнерстве со своими стейкхолдерами.

Подводя итог, хочу выразить благодарность исполнительному менеджменту и сотрудникам Jusan Bank за плодотворную работу в отчетном году и подчеркнуть поддержку их стремлению укрепить позиции Банка как эффективного, ответственного и прозрачного финансового учреждения.

В дальнейшем Jusan Bank продолжит работать над внедрением передовых практик в области охраны окружающей среды, социальной ответственности и корпоративного управления. Мы уверены, что это принесет долгосрочные выгоды нашим акционерам, клиентам, работникам и другим заинтересованным лицам, на благо которых мы работаем.

Нурдаулет Айдосов,
Член Совета директоров,
Председатель Правления Jusan Bank



MENU



ОБ ОТЧЕТЕ

О БАНКЕ

КОРПОРАТИВНОЕ
УПРАВЛЕНИЕ И
ЭТИКА

ОТВЕТСТВЕННЫЙ
БИЗНЕС

СОЦИАЛЬНОЕ
ВОЗДЕЙСТВИЕ

ЭКОЛОГИЯ

5

1 ОБ ОТЧЕТЕ

ПРИНЦИПЫ ПОДГОТОВКИ ОТЧЕТА

Отчет по устойчивому развитию за 2022 год является самостоятельным публичным документом, предназначенным для раскрытия нефинансовой информации о деятельности АО «First Heartland Jusan Bank» (далее – Jusan Bank, Банк, мы).

Начиная с 2022 года Банк на ежегодной основе осуществляет раскрытие нефинансовой информации в рамках отдельного отчета по устойчивому развитию. Публикацией Отчета мы подчеркиваем намерение демонстрировать максимальную прозрачность для всех заинтересованных сторон.

Отчет охватывает деятельность Jusan Bank (Головной банк и филиальная сеть), без учета дочерних компаний, за период с 1 января 2022 года по 31 декабря 2022 года. Банк планирует последовательно расширять границы раскрытия информации за счет включения дочерних компаний и приводить раскрытия информации по всем темам и показателям к единым границам.

Отчет подготовлен в соответствии со стандартами Глобальной инициативы по отчетности в области устойчивого развития (GRI) в редакции 2021 года. Требования стандарта GRI Основы 1 (2021) учтены при формировании Отчета и Указателя GRI. Стандарты GRI являются международно признанными стандартами отчетности в области устойчивого развития. Отчет сформирован в соответствии с принципами контекста устойчивого развития, полноты, сбалансированности, сопоставимости, точности, своевременности, ясности и верифицируемости.

Список стандартов GRI размещен в Отчете в разделе Указатель GRI, страница 123. Отраслевой стандарт GRI на момент формирования Отчета отсутствовал.

В Отчете содержится информация о важнейших событиях и результатах работы, принципах деятельности в сфере социальной ответственности и устойчивого развития, воздействии Банка в экономической, социальной и экологической сферах в регионах присутствия, подходах к взаимодействию с заинтересованными сторонами.

Там, где это необходимо и целесообразно, в Отчет включены существенные события в области устойчивого развития, произошедшие в первом квартале 2023 года, наряду со сведениями о корпоративных краткосрочных и стратегических планах и намерениях Банка.

В Отчете раскрывается информация о нашем вкладе в достижение Целей ООН в области устойчивого развития и учтены отдельные требования международного агентства, предоставляющего Банку ESG-скоринг. С каждым годом мы расширяем количество показателей для раскрытия, чтобы заинтересованные стороны получали более точную и подробную информацию.

В Отчете также учтены отдельные требования международных рейтинговых агентств в области ESG и отдельные рекомендации TCFD.

Данные об экономических и финансовых показателях, содержащиеся в Отчете, основаны преимущественно на информации из отдельной финансовой отчетности Банка за 2022 год, которая подготовлена в соответствии с МСФО и проверена внешним аудитором. Финансовые показатели представлены в тенге.

” В Отчете также учтены отдельные требования международных рейтинговых агентств в области ESG и отдельные рекомендации TCFD. ”

ПРИНЦИПЫ ПОДГОТОВКИ ОТЧЕТА

Основными причинами изменения формулировок по некоторой информации служат развитие и совершенствование системы корпоративной отчетности, уточнение границ показателей. В случае изменения в Отчете показателей по сравнению с прошлым годом приводятся пояснения.

В ходе подготовки и согласования Отчета, определения существенных тем и содержания участвовали члены Рабочей группы по ESG под председательством Председателя Правления Банка. Отчет был рассмотрен и утвержден Правлением Банка.

Отчет опубликован на казахском, русском и английском языках. Дата публикации Отчета: май 2023 года. Электронная версия Отчета доступна на официальном вебсайте Банка.

Банк не использовал независимую проверку для подтверждения достоверности информации, предоставляемой в рамках нефинансовой отчетности, за исключением данных по эмиссиям парниковых газов. KPMG проводит аудит финансовой отчетности Банка, составленной согласно требованиям МСФО.

Jusan Bank намерен далее повышать качество и степень раскрытия информации в своей нефинансовой отчетности в соответствии с международными стандартами отчетности в области устойчивого развития.

Банк будет стремиться на регулярной основе проводить мероприятия и опросы, направленные на отслеживание мнений и реакции заинтересованных сторон, а также на улучшение качества предоставляемых Банком услуг, операций и продуктов.

” В ходе подготовки и согласования Отчета, определения существенных тем и содержания участвовали члены Рабочей группы по ESG под председательством Председателя Правления Банка. Отчет был рассмотрен и утвержден Правлением Банка. ”

ОПРЕДЕЛЕНИЕ СУЩЕСТВЕННЫХ ТЕМ

Jusan Bank ориентируется на полное и качественное раскрытие информации, учитывающей интересы и ожидания различных заинтересованных сторон. С целью определения наиболее значимых тем для нефинансовой отчетности Банка, требующих подробного раскрытия, проводится процедура определения существенных тем в соответствии со Стандартами GRI.

Мы оцениваем стратегическую значимость экологических, социальных и управленческих факторов по двум измерениям: их относительная важность для заинтересованных сторон и их влияние на успех бизнеса, с учетом долгосрочных глобальных мегатрендов – урбанизация, цифровизация и виртуализация, климатические изменения, спрос на открытость. Существенные темы пересматриваются на ежегодной основе.

ЭТАП 1

- Бенчмарк-анализ практики нефинансовой отчетности компаний-лидеров банковского сектора
- Анализ требований ESG-стандартов, международных инициатив с участием Банка, ESG-рейтинговых агентств, информационных запросов со стороны деловых партнеров и клиентов
- Анализ публичных источников информации, включая отраслевые тренды и риски, исследования, сообщения СМИ



Составление предварительного списка существенных тем

ЭТАП 2

- Экспертное обсуждение предварительного списка существенных тем
- Оценка приоритетности предварительно сформированных существенных тем



Определение уточненного списка существенных тем

ЭТАП 3

- Рассмотрение и согласование итогового списка существенных тем



Итоговый список существенных тем

СПИСОК СУЩЕСТВЕННЫХ ТЕМ

В результате проведенного анализа существенности сформирован список существенных тем, которые максимально раскрывают важнейшие аспекты деятельности Банка в области устойчивого развития. Список был пересмотрен и расширен по сравнению с использованным в нашем Отчете по устойчивому развитию за 2021 год.

- Корпоративное управление
- Деловая этика
- Противодействие коррупции
- Управление рисками
- Налоговая политика
- Занятость
- Охрана труда и здоровья
- Обучение и образование
- Мотивация и оплата труда работников
- Права человека и недискриминация
- Выбросы парниковых газов
- Благотворительность и поддержка регионов присутствия
- Цифровизация
- Информационная безопасность
- Конфиденциальность данных
- Поддержка малого и среднего бизнеса

“ В результате проведенного анализа существенности сформирован список существенных тем, которые максимально раскрывают важнейшие аспекты деятельности Банка в области устойчивого развития. ”

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Банк активно взаимодействует с ключевыми заинтересованными сторонами и учитывает их запросы и ожидания как в своей деятельности, так и в процессе подготовки стратегических решений.

К нашим ключевым заинтересованным сторонам относятся клиенты, работники, акционеры и инвесторы, поставщики и партнеры, некоммерческие и общественные организации, средства массовой информации, общество и органы государственного управления, регуляторы.

Банк ежегодно идентифицирует и актуализирует перечень заинтересованных сторон.

В целях повышения эффективности взаимодействия с заинтересованными сторонами Jusan Bank регулярно собирает обратную связь от заинтересованных сторон и использует полученные результаты для улучшения бизнес-процессов и соответствия потребностям и ожиданиям тех, на кого деятельность Банка оказывает существенное воздействие.

Среди способов получения обратной связи можно выделить различные виды анкетирования внешних и внутренних заинтересованных сторон, замеры уровня удовлетворенности клиентов, замеры уровня вовлеченности персонала.

Способы взаимодействия Jusan Bank с заинтересованными сторонами

Заинтересованные стороны

Важнейшие способы взаимодействия



Клиенты

- Права человека и недискриминация
- Выбросы парниковых газов
- Благотворительность и поддержка регионов присутствия
- Цифровизация
- Информационная безопасность
- Конфиденциальность данных
- Поддержка малого и среднего бизнеса



Работники

- Личные встречи с высшим руководством, а также онлайн-общение через электронную почту, интранет по рабочим и кадровым вопросам
- Опросы работников, в том числе замеры вовлеченности
- Анонимный канал информирования о нарушениях
- Обучение, профессиональное развитие и повышение квалификации
- Формирование корпоративной культуры и ценностей
- Волонтерские, спортивные, культурные и иные мероприятия с привлечением работников
- Реализация кадровой и социальной политики
- Раскрытие финансовых результатов и существенной нефинансовой информации

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Способы взаимодействия Jusan Bank с заинтересованными сторонами

Заинтересованные стороны

Важнейшие способы взаимодействия



Акционеры и инвесторы

- Общие собрания акционеров
- Коммуникация по различным каналам связи (встречи, презентации, переписка по электронной почте и т. п.)
- IR и корпоративные объявления (пресс-релизы, вебсайт)
- Размещение информации на вебсайте Казахстанской фондовой биржи
- Участие руководства и представителей Банка в инвестиционных мероприятиях и конференциях
- Внедрение систем корпоративного управления в соответствии с передовым международным опытом
- Раскрытие финансовых результатов и существенной нефинансовой информации



Общество

- Волонтерские, социальные и благотворительные проекты
- Образовательные программы, взаимодействие с образовательными учреждениями
- Общение через колл-центр и социальные сети
- Корпоративные объявления (пресс-релизы, вебсайт), пресс-конференции, интервью
- Раскрытие финансовых результатов и существенной нефинансовой информации



Поставщики и партнеры

- Взаимодействие по закупочным процедурам, информация о тендерах и планах закупок
- Договорные отношения, взаимодействие в процессе выполнения работ или оказания услуг
- Проведение совещаний, встреч, конференц-звонков
- Корпоративные объявления (пресс-релизы, вебсайт), рассылка уведомлений
- Раскрытие финансовых результатов и существенной нефинансовой информации

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Способы взаимодействия Jusan Bank с заинтересованными сторонами

Заинтересованные стороны

Важнейшие способы взаимодействия



Органы государственного управления, регуляторы

- Полное и своевременное раскрытие информации по соблюдению требований и норм законодательства в области банковской деятельности, экологии и социальных отношений
- Участие в совещаниях и встречах по развитию финансового сектора и совершенствованию законодательства
- Уведомление посредством средств связи
- Осуществление всех требуемых законодательством платежей и налогов
- Получение необходимых лицензий, разрешений, заключений, соблюдение законности
- Раскрытие финансовых результатов и существенной нефинансовой информации



Некоммерческие и общественные организации

- Участие представителей Банка в конференциях, форумах и иных мероприятиях
- Оказание благотворительной и спонсорской поддержки общественным инициативам и проектам
- Опросы и исследования по финансовому сектору
- Благотворительные взносы и пожертвования
- Реагирование на обращения и запросы некоммерческих и общественных организаций



Средства массовой информации

- Публикация и надлежащее обновление контента на вебсайте Банка, социальных сетях и в СМИ
- Распространение пресс-релизов
- Участие представителей Банка в конференциях, форумах и иных мероприятиях
- Проведение пресс-конференций, брифингов и иных медиамероприятий
- Раскрытие финансовых результатов и существенной нефинансовой информации



2 О БАНКЕ

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

АО «First Heartland Jusan Bank» является частным банком, предоставляющим широкий спектр финансовых услуг и продуктов для юридических и физических лиц. Банк входит в Группу Jusan, которая включает его дочерние компании.

Банк действует на основании лицензии №1.2.35/225/37 от 7 апреля 2021 года, выданной Агентством Республики Казахстан по регулированию и развитию финансового рынка. Выпущенные ценные бумаги Банка размещены на Казахстанской фондовой бирже.

Деятельность Jusan Bank сосредоточена на территории Республики Казахстан.

Центральный офис находится в г. Алматы, Республика Казахстан. По состоянию на 31 декабря 2022 организационная структура Банка включает в себя:

- Головной Банк, охватывающий 71 структурное подразделение;
- 19 региональных филиалов и 116 структурных подразделений;
- 5 VIP-центров и 18 управлений обслуживания клиентов Premium.

Банк представлен в 46 населенных пунктах Республики Казахстан.

Расширяя географию присутствия, мы повышаем доступность банковских услуг и создаем новые рабочие места. Количество работников Jusan Bank – 6,12 тыс. человек.

Доля в совокупном объеме активов БВУ Республики Казахстан составляет более 6%. Jusan Bank определен Национальным Банком Казахстана как потенциальный системно-значимый банк.

Основная деятельность связана с ведением коммерческой банковской деятельности, предоставлением кредитов и гарантий, привлечением депозитов, открытием и ведением счетов клиентов, осуществлением расчетно-кассового обслуживания, проведением операций с ценными бумагами и иностранной валютой.

В число клиентов Банка входят клиенты розничного сегмента, микробизнес, малый и средний бизнес, а также крупный бизнес. В своем подходе Банк стремится соблюдать баланс между доходностью для акционеров и положительным влиянием на общество в целом.

На конец отчетного периода количество акций в обращении (outstanding shares) составляло 164 078 731 штук. Все они относятся к простым акциям с одним голосом.

По состоянию на 31 декабря 2022 года крупнейшим акционером

46
населенных
пунктов

986
банкоматов

5
VIP-центров

19
филиалов

18
управлений
обслуживания
клиентов Premium

116
структурных
подразделений

№6
по банковским активам
среди банков
Республики Казахстан

№1
по отношению капитала
к активам среди банков
Республики Казахстан

№3
по объему собственного
капитала среди банков
Республики Казахстан

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Банка являлась казахстанская брокерская компания АО «First Heartland Securities». Государство или квазигосударственные структуры не входят в число акционеров.

Конечная контролирующая сторона Банка – New Generation Foundation, зарегистрированный в штате Невада, Соединенные Штаты Америки.

За отчетный период существенных изменений в структуре акционеров не происходило. Актуальная информация о структуре собственности регулярно обновляется и публикуется на официальном интернет-ресурсе Казахстанской фондовой биржи.

В течение отчетного периода Jusan Bank не получал финансовой помощи от государства.

Банк не приобретал значительные доли участия или акции других компаний в 2022 году.

Jusan Bank не относится к Глобальным системно значимым банкам (Global Systemically Important Banks) в соответствии с методологией Совета по финансовой стабильности (Financial Stability Board).

” Государство или квази-государственные структуры не входят в число акционеров. ”

Крупнейшие акционеры
Jusan Bank, %

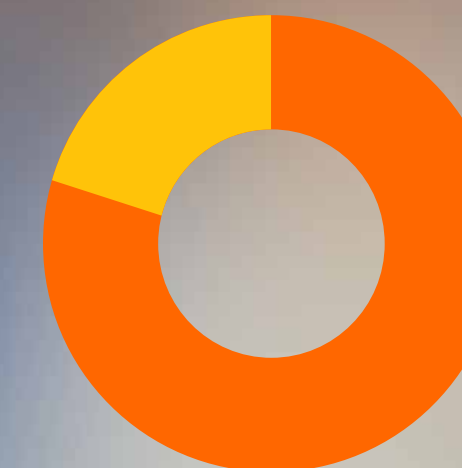
2021

78,73

АО «First Heartland Securities»

20,11

Есенов Г. Ш.



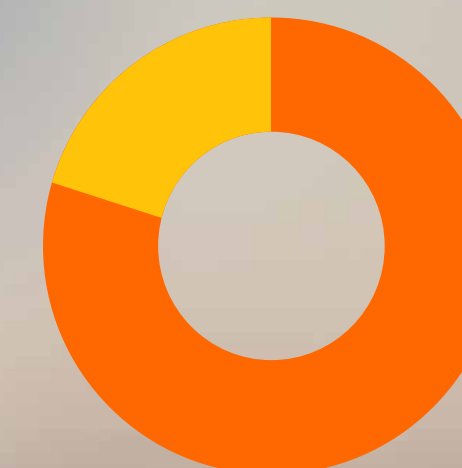
2022

78,73

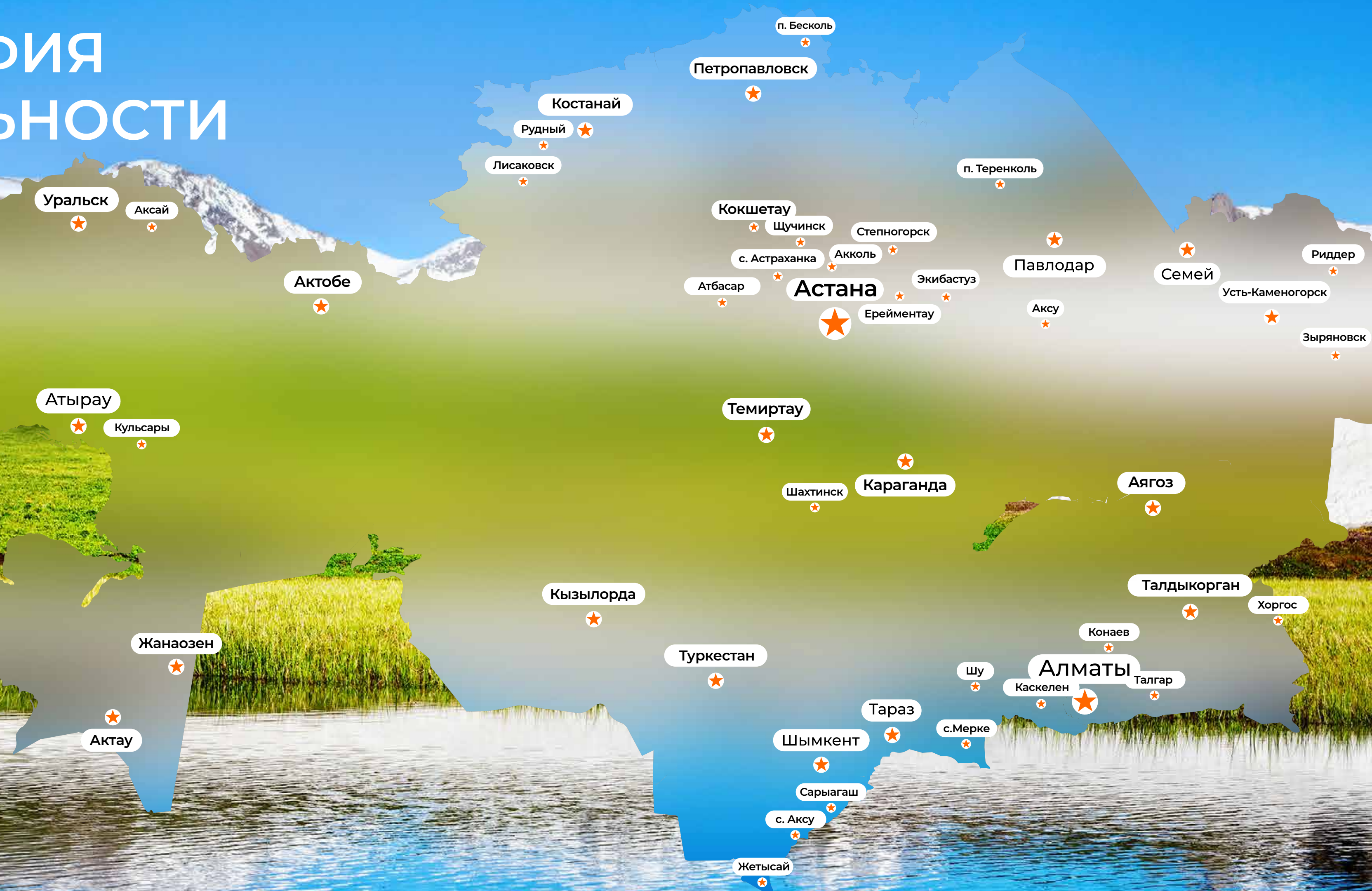
АО «First Heartland Securities»

20,11

Есенов Г. Ш.



ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЗА 2022 ГОД

на 31 декабря 2022 года*



6120

число работников
Банка



68%

женщин среди
работников Банка



40,06 млрд
тенге

расходы
на персонал



3 млн

клиентов



1,37 млн

активных цифровых
пользователей**



1,43 млн

выпущенных
банковских карт****



2 819,1 млрд
тенге

активы



1 105,6 млрд
тенге

кредиты, выданные
клиентам***



1 492,1 млрд
тенге

текущие счета и
депозиты клиентов



513,6 млрд
тенге

собственный капитал



88,6 млрд
тенге

прибыль
за год



166%

Уровень покрытия провизий
к неработающим займам (90+)


- * подробные финансовые результаты смотрите в аудированной отдельной финансовой отчетности Jusan Bank за 2022 год
- ** ежемесячные активные пользователи (MAU) мобильных приложений Jusan и Jusan Business
- *** без вычета резерва под ожидаемые кредитные убытки
- **** цифровые и пластиковые карты

КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЗА 2022 ГОД


на 31 декабря 2022 года*

 **191,2** тыс.
корпоративных клиентов

 **945,7** млрд
тенге
текущие счета и депозиты
корпоративных клиентов

 **762,6** млрд
тенге
кредиты корпоративным
клиентам

 **2 819,5** тыс.
розничных и Private Banking клиентов

 **546,4** млрд
тенге
текущие счета и депозиты розничных
клиентов

 **343,0** млрд
тенге
кредиты розничным клиентам

 Tier 1 Capital (Basel III)
473 584 901
тыс. тенге

 Total exposure (Basel III)
1 584 475 246
тыс. тенге

 Leverage Ratio (Basel III)
29,89%

ПРЯМАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СТОИМОСТЬ, СОЗДАННАЯ И РАСПРЕДЕЛЕННАЯ

 на 31 декабря 2022 года,
млн тенге

В ходе своей деятельности Банк формирует дополнительную ценность для заинтересованных сторон, включая акционеров, работников, общество. Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость демонстрирует ценность, которую мы создаем в результате нашей деятельности и ее последующее распределение по ключевым заинтересованным сторонам.

Примечание 1.

Исходные финансовые данные преимущественно приняты из аудированной отдельной финансовой отчетности Банка за год, закончившийся 31 декабря 2022 года.

Примечание 2.

Правлением и Советом директоров Банка предложено не выплачивать и не распределять дивиденды за 2022 год, что было поддержано решением Общего собрания акционеров от 2 мая 2023 года.

Прямая созданная экономическая стоимость	180 252
Чистый процентный доход после расходов по кредитным убыткам	95 318
Чистые доходы по комиссиям	14 080
Прочие операционные доходы	70 854
Распределенная экономическая стоимость	91 605
Операционные расходы	(78 206)
<i>– в том числе вознаграждение работникам с учетом социальных отчислений и налогов по заработной плате</i>	<i>(40 058)</i>
<i>– в том числе расходы по налогам, кроме корпоративного подоходного налога</i>	<i>(3 644)</i>
Расходы по корпоративному подоходному налогу	(13 399)
Выплаты дивидендов акционерам Банка	—
Нераспределенная экономическая стоимость (прямая созданная экономическая стоимость минус распределенная экономическая стоимость)	88 647

РЕЙТИНГИ И НАГРАДЫ БАНКА

По состоянию на 31 декабря 2022 года действовали кредитный рейтинг, присвоенный Банку международным рейтинговым агентством Moody's Investor Services, и ESG-рейтинг от S&P Global Corporate Sustainability Assessment.

Кредитные рейтинги

Moody's Investor Services



B1
ПОЗИТИВНЫЙ

(декабрь 2022)

ESG рейтинг

S&P Global Corporate Sustainability Assessment



23/100, 60-й
процентиль в секторе «Банки»

(декабрь 2022 года)

РЕЙТИНГИ И НАГРАДЫ БАНКА



КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННЫЙ
ПОДХОД



ЛИДЕРСКИЕ ПОЗИЦИИ
НА ЦИФРОВОМ РЫНКЕ



ИНФОРМАЦИОННАЯ
БЕЗОПАСНОСТЬ
МИРОВОГО УРОВНЯ



ЭТИЧНОЕ И
ОТВЕТСТВЕННОЕ
ВЕДЕНИЕ БИЗНЕСА



УЗНАВАЕМЫЙ
И ПРИВЛЕКАТЕЛЬНЫЙ
БРЕНД



Награды

- CFI.co – Лучший банк в Республике Казахстан в 2022 году (2022 Best Bank Kazakhstan award)
- CFI.co – Выдающийся вклад в диверсификацию экономики Республики Казахстан (2022 award for Outstanding Contribution to Diversification of the Economy (Kazakhstan))
- Banks Security Review (KPMG Caspian) – Лучший коммерческий банк Республики Казахстан по защищенности вебсайтов и мобильных приложений
- Премия WOW!HR Kazakhstan 2022 – Победитель в номинации Be cool с образовательным проектом IT School Jusan
- Рейтинг комплаенс-служб БВУ за 4-й квартал 2022 года (АФМ) – Первое место среди БВУ Республики Казахстан по результатам анализа и оценки мер, предпринятых в целях противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма
- Пленарное заседание Евразийской группы по противодействию легализации преступных доходов и финансированию терроризма (ЕАГ) – Приз зрительских симпатий по результату конкурса среди комплаенс-специалистов финансовых учреждений государств-членов ЕАГ на лучший финансовый анализ в сфере ПОД/ФТ
- Рейтинг мобильных банков Mobile Banking Rank Kazakhstan 2022 (Markswebb) – Второе место среди 10 БВУ Республики Казахстан в рамках оценки клиентского опыта пользователей мобильных банков
- Рейтинг БВУ Казахстана 2022 (Forbes.kz и Baker Tilly Qazaqstan Advisory) – Четвертое место среди БВУ Республики Казахстан

ВАЖНЕЙШИЕ СОБЫТИЯ В СФЕРЕ ESG

ИЮНЬ 2022

создание Рабочей группы по ESG во главе с Председателем Правления **Jusan Bank** для координации корпоративных действий в области устойчивого развития

АВГУСТ 2022

Jusan Bank признан лидером среди коммерческих банков Республики Казахстан по защищенности вебсайтов и мобильных приложений согласно исследованию KPMG Caspian

АВГУСТ 2022

пилотная оценка и верификация выбросов парниковых газов по **Scope 1** и **Scope 2**

СЕНТЯБРЬ 2022

публикация **первого Отчета** по устойчивому развитию

ДЕКАБРЬ 2022

получение первого международного **ESG** рейтинга от агентства **S&P Global Corporate Sustainability Assessment**

ДЕКАБРЬ 2022

присоединение **Jusan Bank** к **Национальному ESG-Клубу**

” **Jusan Bank** признан лидером среди коммерческих банков Республики Казахстан по защищенности вебсайтов и мобильных приложений согласно исследованию KPMG Caspian. ”

ПОДДЕРЖИВАЕМЫЕ ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Jusan Bank признает Цели устойчивого развития ООН в качестве безусловных глобальных приоритетов и подчеркивает ключевую роль финансовых институтов в мобилизации капитала для перехода к социально-ориентированной, низкоуглеродной, ресурсоэффективной и инклюзивной экономике.

Банк учитывает Цели устойчивого развития ООН в ходе своей деятельности и стратегического планирования. Мы считаем важным, чтобы бизнес, общество и другие заинтересованные стороны работали вместе над претворением в жизнь всех Целей устойчивого развития ООН в период до 2030 года. Jusan Bank стремится внести вклад в их достижение через партнерство и диалог с заинтересованными сторонами.

Кроме того, Jusan Bank особо выделяет ряд международных и национальных инициатив, принципов и стандартов, которые он стремится учитывать или придерживаться в своей деятельности, включая:

- Принципы Глобального Договора ООН.
- Принципы ответственной банковской деятельности Финансовой инициативы Программы ООН по окружающей среде (UNEP FI, United Nations Environment Programme Finance Initiative).
- Стандарт Greenhouse Gas Protocol.
- Руководящие принципы национальных инвентаризаций парниковых газов, МГЭИК.
- Классификация (таксономия) зеленых проектов, действующая в Республике Казахстан.

ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



ПРИОРИТЕТНЫЕ ЦЕЛИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН

Приоритетные Цели



Практический вклад Jusan Bank

- Поддержка образовательных учреждений Республики Казахстан, проектов и инициатив
- Обучение и повышение квалификации работников Банка
- Повышение финансовой грамотности для внешних заинтересованных сторон
- Увеличение количества людей, обладающих востребованными навыками для трудоустройства, получения достойной работы и занятий предпринимательской деятельностью



- Банк – ответственный и крупный налогоплательщик
- Услуги и продукты для малого и среднего бизнеса
- Создание Банком собственных рабочих мест и расширение географии присутствия
- Создание комфортных и цифровых рабочих мест для работников
- Возможности для обучения и трудоустройства молодых специалистов и талантливой молодежи
- Социокультурное многообразие и равные возможности
- Деловая этика и права человека
- Фокус на местных поставщиках в цепочке поставок

Приоритетные Цели



Практический вклад Jusan Bank

- Поддержка предпринимательства и стартапов
- Услуги и продукты для малого и среднего бизнеса
- Инвестиции в инновации, цифровизация
- Модернизация промышленных предприятий инфраструктуры
- Развитие дистанционного мобильного и интернет-банкинга
- Содействие росту занятости в промышленности и инфраструктуре



- Участие в международных и казахстанских инициативах, ассоциациях и объединениях в области устойчивого развития
- Участие в мероприятиях, посвященных устойчивому развитию, а также их организационная и финансовая поддержка со стороны Банка
- Развитие сотрудничества с компаниями финансового сектора и других секторов экономики в области устойчивого развития

УЧАСТИЕ В АССОЦИАЦИЯХ

Jusan Bank принимает участие в деятельности национальных и зарубежных деловых и отраслевых ассоциаций и объединений. Членство в них позволяет Банку доносить свою позицию и выстраивать диалог с компаниями финансового рынка, бизнес-сообществом, регуляторами отрасли и международными организациями.

Среди таких ассоциаций и объединений можно выделить:



Казахстанская
фондовая биржа



Ассоциация
финансистов Казахстана



Национальная палата
предпринимателей «Атамекен»



Национальный
ESG-Клуб




Казахстанский фонд
гарантирования депозитов



Глобальный Договор ООН

Мы выражаем готовность к взаимовыгодному сотрудничеству с другими компаниями, бизнес-объединениями, общественными и профессиональными организациями по различным вопросам, связанным с продвижением повестки ESG и принципов устойчивого развития.

” В январе 2023 года Jusan Bank присоединился к ведущей международной деловой инициативе – Глобальному Договору ООН. ”



3 КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И ЭТИКА

ОБЗОР КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Деятельность Jusan Bank основывается на эффективной и прозрачной системе корпоративного управления. Jusan Bank придерживается практики последовательного совершенствования системы корпоративного управления и комплаенс-процедур для достижения стратегических целей, дальнейшего повышения операционной и финансовой эффективности.

В области корпоративного управления Jusan Bank руководствуется требованиями действующего законодательства Республики Казахстан, а также лучшими отечественными и глобальными практиками.

Основные внутренние документы Jusan Bank в области корпоративного управления:

- Устав.
- Кодекс корпоративного управления.
- Положение о Совете директоров.
- Положение о Правлении.

” Система корпоративного управления нацелена на обеспечение эффективного взаимодействия между всеми уполномоченными органами: Общим собранием акционеров, Советом директоров, Правлением Банка и их комитетами. Распределение полномочий и функций между Советом директоров и Правлением осуществлено в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом и ВНД Банка. ”

ОБЗОР КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Совет директоров

Совет директоров является постоянно действующим коллегиальным органом управления, осуществляет общее руководство и контроль за деятельностью Банка, за исключением вопросов, отнесенных к компетенции Общего собрания акционеров. Решения Совета директоров, принятые в рамках его полномочий, обязательны для исполнения Правлением, а также всеми структурными подразделениями и филиалами Банка.

Совет директоров обеспечивает полную прозрачность своей деятельности перед акционерами в соответствии с законодательством Республики Казахстан и Уставом Jusan Bank. Члены Совета директоров подотчетны Общему собранию акционеров и должны действовать добросовестно в интересах акционеров и Банка.

Избрание членов Совета директоров осуществляется Общим собранием акционеров в порядке, предусмотренном законодательством Республики Казахстан и ВНД Банка, в том числе Положением о Совете директоров. Члены Совета директоров избираются индивидуально, выдвижение кандидатов в члены Совета директоров может осуществляться как по инициативе акционеров, так и по инициативе Банка. Избрание членов Совета директоров происходит в рамках прозрачной процедуры, которая дает возможность акционерам получить информацию о кандидатах, достаточную для формирования представления об их личных и профессиональных качествах.

Положением о Совете директоров установлено, что не менее 30% от состава Совета директоров должны составлять независимые директора. При этом число членов Совета директоров должно составлять не менее трех человек.

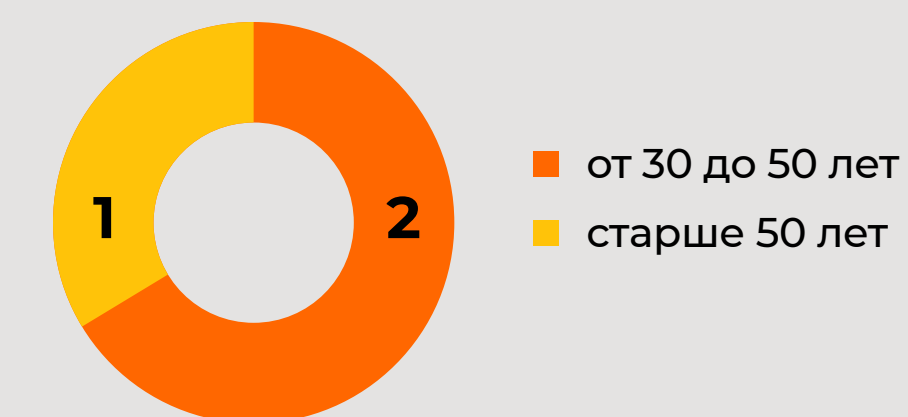
Срок полномочий Совета директоров устанавливается Общим собранием акционеров и истекает на момент проведения Общего собрания акционеров, на котором проходит избрание нового состава Совета директоров. Срок полномочий независимых директоров устанавливается в один год.

При формировании состава Совета директоров не допускаются ограничения по этнической и расовой принадлежности, полу или иным отличительным признакам.

По состоянию на 31 декабря 2022 года в состав Совета директоров входили 3 человека. Средний срок нахождения членов Совета директоров в его составе – 21 месяц. Все члены Совета директоров – мужчины. Следует отметить, что 80% лиц из числа руководителей Банка высшего звена (члены Совета директоров и Правления) представляют местное население – являются гражданами Республики Казахстан. В Совете директоров данный показатель составляет 66%.

Роли Председателя Совета директоров и Председателя Правления разделены в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, Положением о Совете директоров: Председатель Правления не может одновременно являться Председателем Совета директоров. Действующий Председатель Совета директоров является неисполнительным директором.

Возрастная структура членов Совета директоров



Гражданство членов Совета директоров



ОБЗОР КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Члены Совета директоров — высококвалифицированные и многопрофильные специалисты, которые обладают необходимыми компетенциями в финансовой сфере и стратегическом бизнес-планировании.

В отчетном периоде состав Совета директоров был сбалансирован по возрасту, компетенциям, стажу и опыту работы, в том числе за рубежом. Эти факторы позволяют его членам всесторонне и объективно рассматривать важнейшие вопросы деятельности Банка. Количество членов Совета директоров, за исключением исполнительных членов, с опытом работы в банковском секторе в соответствии с отраслевой классификацией Глобальный стандарт классификации отраслей (Global Industry Classification Standard, GICS) уровня 1 – 2 члена Совета директоров.

С точки зрения критериев независимости членов Совета директоров, Jusan Bank регулярно проверяет наличие критериев связанности независимых директоров как у кандидатов в члены Совета директоров, так и у действующих членов.

Критерии независимости директоров закреплены в Кодексе корпоративного управления Jusan Bank и соответствуют требованиям законодательства Республики Казахстан, прежде всего Закону Республики Казахстан «Об акционерных обществах». Независимый директор должен отвечать следующим требованиям:

- не являться аффилированным лицом Банка и не являться им в течение трех лет, предшествовавших его избранию в Совет директоров (за исключением случая пребывания на должности независимого директора Банка);
- не являться аффилированным лицом по отношению к аффилированным лицам Банка;
- не быть связанным подчиненностью с должностными лицами Банка или организациями, которые являются аффилированными с Банком лицами, и не быть связанным подчиненностью с данными лицами в течение трех лет, предшествовавших его избранию в Совет директоров;
- не являться государственным служащим;
- не являться представителем акционера на заседаниях органов Банка и не являться им в течение трех лет, предшествовавших его избранию в Совет директоров;
- не участвовать в аудите Банка в качестве аудитора, работающего в составе аудиторской организации, и не участвовать в таком аудите в течение трех лет, предшествовавших его избранию в Совет директоров.

” В отчетном периоде состав Совета директоров был сбалансирован по возрасту, компетенциям, стажу и опыту работы, в том числе за рубежом. ”

ОБЗОР КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Заседания Совета директоров проводятся по мере необходимости. За отчетный период было проведено 44 заседания, на которых рассмотрено 263 вопроса. В области устойчивого развития рассматривались такие вопросы как вопросы кадров и вознаграждений, социальные вопросы, вопросы управления рисками и внутреннего контроля и иные, при обсуждении стратегических ориентиров развития Банка им также уделялось должное внимание.

Средняя посещаемость заседаний Совета директоров в 2022 году составила 100%. В соответствии с Регламентом рассмотрения вопросов Советом директоров заседание Совета директоров проводится при наличии кворума и считается правомочным принимать решения, если в нем принимает участие не менее половины от общего числа членов Совета директоров.

Положением о Совете директоров установлено, что оценка работы его членов осуществляется на периодической основе не реже одного раза в год, по итогам работы Совета директоров за отчетный год, в срок до 31 мая года, следующего за отчетным. В качестве критериев оценки деятельности членов Совета директоров выступают финансовые результаты деятельности Банка. Совет директоров проводит оценку одним из следующих способов:

- собственными силами путем анкетирования каждого члена Совета директоров, на основании анкеты, которая далее используется Корпоративным секретариатом Jusan Bank для формирования сводного отчета о результатах оценки, в котором по каждому критерию оценки рассчитывается средний бал, указывается сравнение с предыдущими периодами, подводятся итоги оценки;
- с привлечением внешнего эксперта в установленном Банком порядке с соблюдением действующих в Jusan Bank процедур закупки товаров, работ и услуг, раскрытия конфиденциальной информации.

Информация о результатах проведенной оценки может быть представлена Советом директоров на рассмотрение Общего собрания акционеров. Информация о результатах оценки внешнего эксперта и анкеты, заполненные членами Совета директоров, являются конфиденциальной информацией, и не подлежат разглашению третьим лицам, за исключением уполномоченного органа, которому информация предоставляется в порядке, предусмотренном законодательством Республики Казахстан, Уставом Jusan Bank и ВНД Банка, регламентирующими порядок предоставления конфиденциальной информации.

” Заседания Совета директоров проводятся по мере необходимости. За отчетный период было проведено 44 заседания, на которых рассмотрено 263 вопроса. ”

СОСТАВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ



ШИГЕО КАТСУ

Председатель Совета директоров

Дата рождения: 9 февраля 1952 года

Гражданство: Япония

Дата первого избрания в Совет директоров: 6 февраля 2019 года

Дата избрания в действующий Совет директоров: 6 февраля 2019 года

Является президентом Назарбаев Университета, председателем попечительского совета Назарбаев интеллектуальных школ и членом попечительского совета Назарбаев фонда. Возглавляет Назарбаев университетом с декабря 2010 года. До этого, в течение 30 лет занимал руководящие должности во Всемирном банке (World Bank), в том числе, позицию вице-президента по странам Европы и Центральной Азии. Руководил институциональными реформами и реструктуризацией банковской системы в странах Центральной Азии, Восточной Европы и Африки, а также занимался реформированием финансового сектора в Китае.



НУРДАУЛЕТ АЙДОСОВ

Член Совета директоров, Председатель Правления

Дата рождения: 7 июня 1987 года

Гражданство: Республика Казахстан

Дата первого избрания в Совет директоров: 29 апреля 2022 года

Дата избрания в действующий Совет директоров: 29 апреля 2022 года

Имеет три высших образования и более 15 лет опыта в казахстанских и международных финансовых организациях. Профессиональные компетенции охватывают сферы банковского, инвестиционного банкинга и кастодиального управления. Трудовой стаж включает различные позиции в инвестиционных и банковских структурах, в их числе: ДБ АО «RBS Kazakhstan», ДБ АО «HSBC Bank Kazakhstan», АО «VISOR Capital», АО «First Heartland Bank», АО «First Heartland Capital», АО «Jusan Invest». С марта 2022 года занимает должность Председателя Правления АО «Jusan Bank». Получил степень бакалавра делового администрирования в КИМЭП, степень MBA в Warwick Business School (Великобритания), степень бакалавра в юриспруденции в университете «Туран». Награжден Общественным Орденом «Заслуженный Финансист» и Орденом «Мерей» за значительный вклад в развитие финансового сектора Республики Казахстан. Является также Председателем Совета директоров ОАО «Оптима Банк», АО «Jusan Invest».



САНЖАР ЖАМАЛОВ

Член Совета директоров, независимый директор

Дата рождения: 20 мая 1985 года

Гражданство: Республика Казахстан

Дата первого избрания в Совет директоров: 29 апреля 2022 года

Дата избрания в действующий Совет директоров: 29 апреля 2022 года

Обладает опытом работы в казахстанских и международных компаниях. Профессиональное портфолио включает различные позиции в таких организациях как АО «Казкоммерц Секьюритис», АО «Казактелеком», ING Bank N.V. (Великобритания), Национальный Банк Республики Казахстан, а также Представительство ИНГ Банк Н.В. (Нидерланды) в Казахстане, где вырос до позиции главы представительства. Получил степень бакалавра в области финансовой математики в Карловом университете (Чехия), степень магистра по международному финансовому анализу в Newcastle University (Великобритания), степень Executive MBA в University of Cambridge (Великобритания). Является CFA Charterholder. Также входит в состав Советов директоров Bolashaq Investments, АО «Отбасы банк» и АО «Jusan Invest».

КОМИТЕТЫ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

Эффективное выполнение возложенных на Совет директоров обязанностей обеспечивается, в том числе, посредством комитетов Совета директоров, предварительно рассматривающих наиболее важные вопросы, относящиеся к компетенции Совета директоров.

КОНСУЛЬТАЦИОННЫЙ КОМИТЕТ

В отчетном периоде проведено 15 заседаний, рассмотрено 33 вопроса в соответствии с его целями, задачами и компетенцией. При этом не было каких-либо изменений в направленности или политике Комитета. В числе важных вопросов, рассмотренных Комитетом в 2022 году, вопросы, связанные с финансовым и стратегическим планированием (определение основных приоритетных направлений деятельности Банка и утверждение их прогнозных показателей), такие как утверждение бюджета и стратегии развития Jusan Bank. В ходе рассмотрения управленческой отчетности Комитет осуществлял мониторинг, контроль и оценку результатов анализа исполнения стратегии развития и исполнения бюджета Банка. Комитетом также рассматривались различные вопросы реализации кадровой политики, в том числе, внесение изменений в организационную структуру Банка, назначение/прекращение полномочий руководящих работников и работников, подотчетных Совету директоров, предоставление согласия членам Правления на работу в других организациях по совместительству и т. д. Кроме того, Комитетом были предварительно рассмотрены проекты ВНД Банка и изменений в них в рамках компетенции Комитета.

По состоянию на 31 декабря 2022 года в Банке постоянно действовали 3 комитета Совета директоров, деятельность которых регулируется отдельными положениями.

КОМИТЕТ ПО ВНУТРЕННЕМУ АУДИТУ

В отчетном периоде проведено 20 заседаний, рассмотрено 43 вопроса в соответствии с его целями, задачами и компетенцией. При этом не было каких-либо изменений в направленности или политике Комитета. На заседаниях Комитета в отчетном периоде были рассмотрены вопросы внутреннего аудита, в том числе аудированная отдельная и консолидированная финансовая отчетность Jusan Bank за 2021 год, отчетность о результатах аудита деятельности филиалов и дочерних компаний, результатах аудита процессов Банка. Рассматривались Планы мероприятий по устранению замечаний/нарушений и выполнению рекомендаций по результатам проведенного аудита, отчетность о результатах мониторинга мероприятий, проведенных подразделениями Банка по итогам выполненных проверок внутреннего и внешнего аудита. В отчетном периоде был рассмотрен ряд вопросов, связанных с организацией деятельности подразделения внутреннего аудита, вопросов внешнего аудита. Также Комитетом рассматривались вопросы, связанные с организацией его непосредственной деятельности, в том числе отчет о результатах деятельности Комитета за 2021 год, план работы Комитета на 2022 год.

КОМИТЕТ ПО УПРАВЛЕНИЮ РИСКАМИ И ВНУТРЕННЕМУ КОНТРОЛЮ

В отчетном периоде проведено 11 заседаний, рассмотрено 32 вопроса в соответствии с его целями, задачами и компетенцией. При этом не было каких-либо изменений в направленности или политике Комитета. На заседаниях в течение отчетного периода рассматривалась управленческая отчетность Jusan Bank по вопросам рисков и внутреннего контроля, в том числе: о результатах оценки и управления комплаенс-рисками; по внутреннему контролю; о результатах комплаенс-проверки процессов; о результатах анализа влияния на деятельность Банка; о результатах анализа рисков непредвиденных обстоятельств; о результатах бэк-тестирования моделей оценки рыночных рисков; о результатах анализа Плана финансирования на случай непредвиденных обстоятельств; о результатах финансового мониторинга и оценки риска ОД/ФТ; о подверженности Банка финансовым рискам на консолидированной основе; по управлению риском ликвидности; по управлению рыночным риском; по управлению капиталом; по управлению кредитным риском; по управлению операционным риском, рисками информационных технологий и информационной безопасности и другие. Кроме того, Комитетом были предварительно рассмотрены вопросы, связанные с утверждением ВНД Банка, разработка/рассмотрение которых отнесены к компетенции Комитета.

ОБЗОР КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Количественные и персональные составы комитетов Совета директоров, включая избрание председателей комитетов, сроки полномочий комитетов определяются решением Совета директоров. Комитеты состоят из членов Совета директоров и экспертов (экспертных членов комитета), обладающих необходимыми профессиональными знаниями для работы в конкретном комитете, за исключением Комитета по внутреннему аудиту, который должен состоять исключительно из членов Совета директоров.



По состоянию на 31 декабря 2022 года:

Председатель Совета директоров Jusan Bank Шигео Катсу – член Комитета по внутреннему аудиту.



Член Совета директоров Нурдаулет Айдосов является членом Консультационного комитета, Комитета по управлению рисками и внутреннему контролю и Комитета по внутреннему аудиту.



Член Совета директоров, независимый директор Санжар Жамалов является Председателем Консультационного комитета, Комитета по управлению рисками и внутреннему контролю и Комитета по внутреннему аудиту.

ОБЗОР КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Правление

Правление Jusan Bank является постоянно действующим коллегиальным исполнительным органом и подотчетно Совету директоров.

Его количественный и персональный состав, а также досрочное прекращение полномочий членов Правления осуществляется по решению Совета директоров. Члены Правления Банка, кроме его Председателя, не могут быть избраны в Совет директоров. Председатель Правления Банка не вправе занимать должность руководителя исполнительного органа либо лица, единолично осуществляющего функции исполнительного органа, другого юридического лица. Председатель Правления Банка не вправе занимать должность члена исполнительного органа в других банках, в том числе являющихся нерезидентами Республики Казахстан, филиалах банка-нерезидента Республики Казахстан за исключением, если банки являются по отношению друг к другу родительской и дочерней организацией.

Правление организует реализацию решений Общего собрания акционеров и Совета директоров. Правление осуществляет руководство текущей деятельностью Jusan Bank в соответствии с выбранной бизнес-моделью и риск-профилем. Правление несет ответственность за управление Банком в соответствии с законодательством, Уставом и своими полномочиями с учетом интересов акционеров, работников и других заинтересованных сторон.

Контроль за деятельностью Правления осуществляется Советом директоров, в том числе путем мониторинга реализации Правлением стратегии и политик, утвержденных Советом директоров, решений Общего собрания акционеров. Оценка деятельности Правления осуществляется Советом директоров по критериям, установленным Положением о Правлении.

По состоянию на конец 2022 года в состав Правления Jusan Bank входили 7 членов, 2 из которых – женщины. Состав сбалансирован, в том числе по квалификации его членов, их опыту, знаниям и деловым качествам.

Заседания Правления созываются по мере необходимости Председателем Правления либо лицом, его замещающим. В отчетном периоде было проведено в общей сложности 159 заседаний.

В рамках Правления действуют комитеты, дирекции и рабочие группы, осуществлявшие координацию действий и анализ информации по различным направлениям операционной деятельности Банка. Под председательством Председателя Правления функционирует Рабочая группа по ESG, которая обеспечивает разработку и содействие внедрению ключевых решений и инициатив, мероприятий и планов действий в области устойчивого развития, координацию деятельности основных структурных подразделений Jusan Bank в рамках корпоративной ESG повестки.

” Заседания Правления созываются по мере необходимости Председателем Правления либо лицом, его замещающим. В отчетном периоде было проведено в общей сложности 159 заседаний. ”

КОРПОРАТИВНЫЙ СЕКРЕТАРИАТ

Корпоративный секретариат подотчетен в своей деятельности Совету директоров. Корпоративный секретариат обеспечивает соответствие деятельности Совета директоров корпоративным процедурам и его эффективную работу, координирует взаимодействие между членами Совета директоров и исполнительным руководством, а также действия Банка по защите прав и интересов акционеров. Деятельность и функции Корпоративного секретариата регулируется соответствующим положением.

” Деятельность и функции корпоративного секретариата регулируется соответствующим положением. ”

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ И ПРАВЛЕНИЯ

Jusan Bank предоставляет справедливое вознаграждение ключевому управленческому персоналу, что позволяет привлекать высококвалифицированных специалистов, имеющих опыт и навыки, необходимые для успешного долгосрочного развития Банка.

В 2022 году общий размер вознаграждения, выплаченного ключевому управленческому персоналу, составил 2 616 млн тенге.

Порядок начисления и выплаты вознаграждений членам Совета директоров Jusan Bank регулируется законодательством Республики Казахстан и решением Общего собрания акционеров. Размер вознаграждения выносится на рассмотрение Общего собрания акционеров и устанавливается приложением к протоколу Общего собрания акционеров. Мнение акционеров учитывается в рамках голосования Общего собрания акционеров по вопросу установления размера их вознаграждения.

По результатам годовой финансовой отчетности членам Совет директоров по решению Общего собрания акционеров может быть выплачено вознаграждение по итогам работы за год. Для членов Совета директоров бонусы или поощрительные выплаты при приеме на работу, а также отступные при досрочном прекращении их полномочий не предусмотрены, но могут быть одобрены по решению Общего собрания акционеров.

Банк компенсирует членам Совета директоров расходы, понесенные в связи с их участием в заседаниях Совета директоров и выполнением возложенных управленческих обязанностей:

- расходы на проезд к месту выполнения управленческих обязанностей и обратно, на основании документов, подтверждающих расходы на проезд и за бронь;
- расходы на наем жилища в течение времени нахождения в поездке для выполнения управленческих обязанностей, на основании документов, подтверждающих расходы на наем жилого помещения и за бронь;
- сумма денег (суточные), выплачиваемая члену Совет директоров за время нахождения в поездке для выполнения управленческих обязанностей;
- расходы, произведенные при оформлении разрешений на въезд и выезд (визы), на основании документов, подтверждающих такие расходы.

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ И ПРАВЛЕНИЯ

Порядок расчета размера вознаграждений членов Правления и порядок их выплаты регулируется соответствующим ВНД Банка, а именно – Политикой по оплате труда, начислению денежных вознаграждений, а также других видов материального поощрения руководящих работников, которая утверждена Советом директоров в сентябре 2022 года.

Система оплаты труда Председателя Правления и членов Правления состоит из фиксированного и нефиксированного вознаграждения.

Фиксированное вознаграждение включает в себя должностной оклад, выплаты постоянного характера (к примеру, выплаты за праздничные и выходные дни, социальные и компенсационные выплаты, и т. д.), которые оплачиваются в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан и трудовым договором.

Размер должностного оклада Председателя Правления и членов Правления устанавливается по решению Совета директоров Jusan Bank. Председатель и члены Правления являются работниками Банка, поэтому согласно Трудовому Кодексу Республики Казахстан с ними заключены трудовые договоры, включающие обязательные требования по условиям оплаты труда. Выплата заработной платы осуществляется с соблюдением требований трудового законодательства, выплачивается один раз в месяц в последний день отчетного месяца.

Нефиксированное вознаграждение не носит постоянного характера и выплачивается с целью материальной мотивации Председателя Правления и членов Правления. Выплата нефиксированного вознаграждения осуществляется в виде:

- бонусов, выплачиваемых в зависимости от результатов оценки работы за отчетный финансовый год;
- единовременных премий, выплачиваемых за успешное выполнение отдельных поставленных задач, особо важных и ответственных заданий;
- акций Банка, при этом совокупный размер пакета акций для нефиксированного вознаграждения путем передачи акций Банка его руководителям с учетом всех ранее переданных акций в качестве нефиксированного вознаграждения не может превышать более 5% от общего количества голосующих акций. Обязательным условием является владение данными акциями не менее 3 лет, без обязательства обратного выкупа данных акций Банком.

Размер нефиксированного вознаграждения по итогам работы за отчетный финансовый год связан с финансовыми результатами Jusan Bank, то есть исполнением, неисполнением или перевыполнением целей по финансовым показателям. По итогам деятельности Банка за отчетный финансовый год, рассчитывается коэффициент исполнения целей, с учетом достижения по основным показателям, в том числе прибыли, уровню рисков, капитала и в пределах, определенных Банком значений. Размер нефиксированного вознаграждения рассчитывается индивидуально для каждого руководителя.

ДИВИДЕНДНАЯ ПОЛИТИКА

Порядок начисления, выплаты дивидендов регулируется Положением о дивидендной политике, которое соответствует законодательству Республики Казахстан.

Условиями выплаты дивидендов акционерам Jusan Bank являются:

- наличие у Банка чистой прибыли, полученной по результатам прошедшего финансового года;
- отсутствие ограничений на выплату дивидендов, предусмотренных Законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах»;
- наличие решения Общего собрания акционеров о выплате дивидендов по простым акциям по итогам финансового года, квартала или полугодия.

Возможность выплаты дивидендов рассматривается Советом директоров, с учетом норм Положения о дивидендной политике, исходя из результатов финансово-хозяйственной деятельности Jusan Bank по итогам прошедшего финансового года, основанных на данных годовой бухгалтерской отчетности, годового отчета, представленных Правлением, а также из предложений Правления по распределению полученной чистой прибыли, в том числе по доле чистой прибыли, которую целесообразно направить на выплату дивидендов по акциям.

Решение о выплате дивидендов по результатам прошедшего финансового года, в том числе решения о размере дивиденда, порядке и форме его выплаты по акциям каждой категории принимаются годовым Общим собранием акционеров. Решение о выплате дивидендов по простым акциям Банка по итогам квартала или полугодия осуществляется только по решению Общего собрания акционеров.

Дивиденды не начисляются и не выплачиваются по акциям, которые не были размещены или были выкуплены самим Банком.

”” Порядок начисления, выплаты дивидендов регулируется Положением о дивидендной политике, которое соответствует законодательству Республики Казахстан. ””

ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

Jusan Bank позиционирует высокое качество и эффективность корпоративного управления в области ESG в качестве важного элемента успешности бизнеса. Управление вопросами устойчивого развития поэтапно интегрируется в существующую систему корпоративного управления Банка на всех организационных уровнях.

Полномочия принятия решений по экономическим, управленческим, экологическим и социальным вопросам распределены между органами управления Jusan Bank.

Выработка стратегических направлений в области устойчивого развития, утверждение финальных решений и политик, оценка достигнутых результатов осуществляется Советом директоров и, при наличии соответствующих функций, Правлением. Кроме того, Правление осуществляет контроль за деятельностью структурных подразделений в области устойчивого развития.

Совет директоров и Правление стремятся усиливать вовлеченность в управление, координацию и контроль вопросов по различным темам и направлениям ESG, ориентируясь на эффективную и сбалансированную ESG-трансформацию Jusan Bank в целях создания долгосрочной ценности для заинтересованных сторон.

Совет директоров, как орган управления Банка, ответственный за утверждение корпоративной стратегии развития, контроль за стратегическим планированием вопросов устойчивого развития,

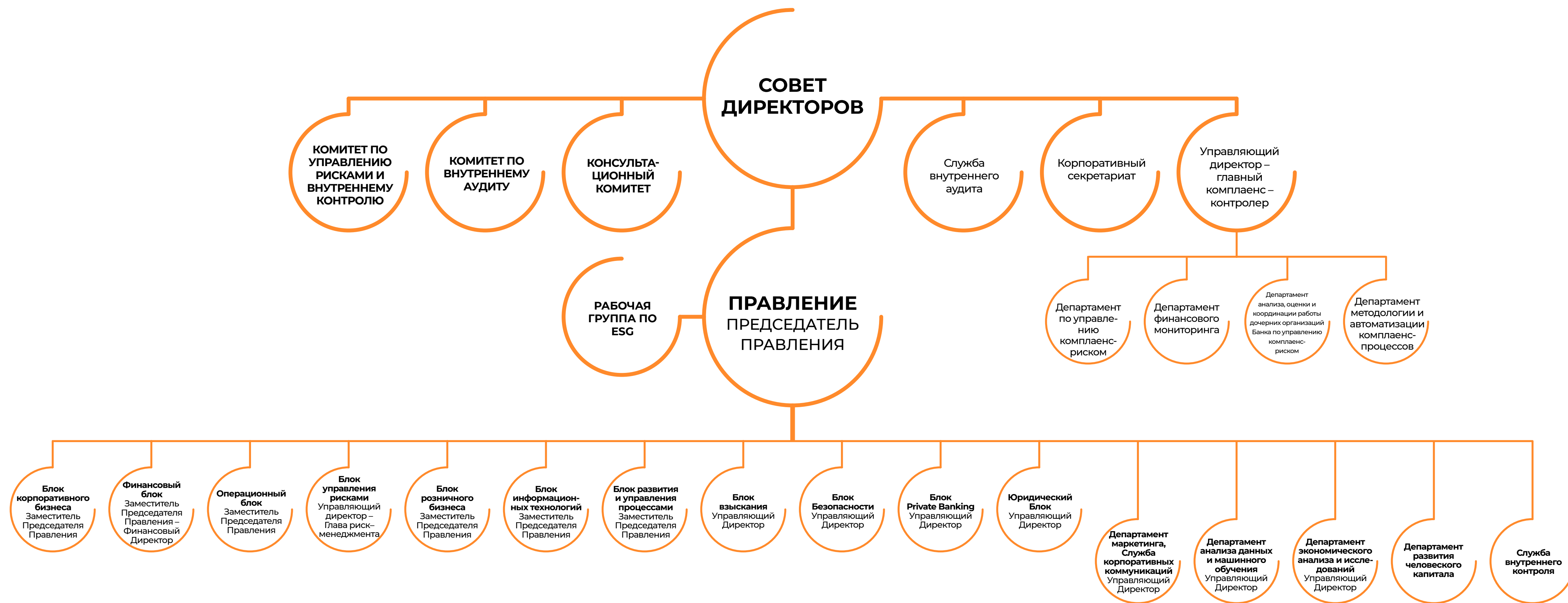
определение стратегических направлений деятельности Jusan Bank в области устойчивого развития и утверждение ключевых ВНД, нацелен на поддержку ESG-трансформации Банка и интеграцию в стратегическое планирование принципов ответственной банковской деятельности как ключевых для обеспечения устойчивого развития Банка, внедрение передовых практик и стандартов корпоративного управления, которые применяются в глобальном банковском секторе и не противоречат законодательству Республики Казахстан. В настоящее время в Банке осуществляется пересмотр пакета ВНД в целях дальнейшей имплементации принципов ESG в нашу деятельность.

Координация мероприятий в контексте устойчивого развития относится к компетенции управляющего директора по ESG и Службы корпоративных коммуникаций. Консультативно-советательным органом, отвечающим за выработку предложений в области устойчивого развития, является Рабочая группа по ESG во главе с Председателем Правления, которая включает всех членов Правления. За практическую реализацию тех или иных мероприятий и инициатив отвечают руководители соответствующих структурных подразделений.

С 2022 года Jusan Bank публикует нефинансовые отчеты об устойчивом развитии, постоянно совершенствуя процесс сбора, анализа и раскрытия информации в них.

” Jusan Bank
позиционирует
высокое качество
и эффективность
корпоративного
управления в области
ESG в качестве
важного элемента
успешности
бизнеса. ”

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА JUSAN BANK





ДЕЛОВАЯ ЭТИКА

Мы убеждены, что этическое и справедливое ведение бизнеса, соблюдение принципов добросовестности и открытости являются необходимым условием успешной деятельности, а также залогом доверия со стороны заинтересованных сторон. Jusan Bank дорожит открытыми и честными отношениями, которые мы смогли выстроить с заинтересованными сторонами.

Банк формирует корпоративную культуру на основе ориентиров и установок в поведении и действиях наших работников, которые необходимы как для успешной реализации бизнес-стратегии, так и для объединения разнообразного коллектива для достижения общих корпоративных задач.

Управление вопросами в области деловой этики входит в сферу ответственности Блока комплаенс. Контроль за соблюдением Кодекса корпоративной культуры осуществляется Советом директоров, Правлением, руководителями структурных подразделений Банка.

В Jusan Bank действует Кодекс корпоративной культуры, утвержденный Советом директоров и доступный для публичного ознакомления на корпоративном вебсайте.

Кодекс рассматривается как неотъемлемая часть системы корпоративного управления и призван содействовать повышению эффективности каждого работника, улучшать взаимодействие и взаимопонимание, задавать ориентиры поведения в сложных, не-

однозначных ситуациях, связанных с трудовой этикой и культурой делового поведения.

Кодекс корпоративной культуры содержит общеобязательные правила поведения, распространяющиеся на всех работников Банка, независимо от занимаемой ими должности. Кодекс призван способствовать созданию открытой, разнообразной и инклюзивной среды, в которой наши работники понимают, чего от них ожидает Банк.

Для эффективного внедрения Кодекса корпоративной культуры Jusan Bank предпринимает меры по повышению осведомленности работников о его принципах и положениях.

Работники в обязательном порядке проходят ознакомление с Кодексом корпоративной культуры. Проводятся корпоративные мероприятия, которые направлены на обеспечение приверженности работников Банка этическим принципам и ценностям.

Системы оценки деятельности работников включают соблюдение Кодекса корпоративного поведения. В частности, в Jusan Bank действует система выплаты бонусов работникам по результатам оценки эффективности, которая замеряется посредством оценки соответствия работника корпоративным ценностям и компетенциям.

В 2022 году не были зафиксированы нарушения деловой этики в Банке, в том числе по таким стратегическим направлениям как

” В Jusan Bank действует Кодекс корпоративной культуры, утвержденный Советом директоров и доступный для публичного ознакомления на корпоративном вебсайте. ”

ДЕЛОВАЯ ЭТИКА

коррупция, исполнение Кодекса корпоративного поведения.

Предусмотрены дисциплинарные меры в случае нарушения работником принципов деловой этики. Согласно своим должностным инструкциям, работники несут дисциплинарную ответственность за ненадлежащее или несвоевременное исполнение обязанностей, закрепленных в Кодексе корпоративной культуры.

О нарушении требований Кодекса корпоративной культуры работники могут сообщить напрямую Главному комплаенс-контролеру посредством отправки конфиденциального или анонимного обращения через Портал Jusan Bank / Сервис I-Manager.

Jusan Bank уважает и неукоснительно соблюдает применимое законодательство, поощряет культуру открытости и прозрачности, где ценится мнение каждого работника и всех заинтересованных сторон.

Мы демонстрируем абсолютную нетерпимость к любым формам мошенничества, коррупции в любых ее формах, нарушения правил конкуренции, дискриминации или притеснений.

Jusan Bank не финансирует политические кампании, полити-

ческие организации, лоббистов, торговые ассоциации или другие освобожденные от налогов группы, роль которых заключается во влиянии на политические решения. Jusan Bank не поддерживает благотворительные проекты, целенаправленно осуществляемые для влияния на процесс принятия государственными и местными органами или связанными с ними лицами решений в пользу Банка.

Кроме того, мы не финансируем благотворительные и спонсорские проекты в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах Банка.

Банк стремится придерживаться принципов ответственного маркетинга и уделяет большое внимание маркетинговым коммуникациям для недопущения негативной реакции или введения в заблуждения наших клиентов. Jusan Bank не приемлет рекламы, которая не соответствует этическим нормам или может нарушить права клиента.

” Jusan Bank уважает и неукоснительно соблюдает применимое законодательство, поощряет культуру открытости и прозрачности, где ценится мнение каждого работника и всех заинтересованных сторон. ”

ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

Придерживаясь принципа нулевой терпимости, Jusan Bank стремится осуществлять все разумные меры для строгого антикоррупционного контроля и предотвращения коррупционных рисков.

За отчетный период в Банке не выявлено подтвержденных коррупционных нарушений, а также не было наложено штрафов или нефинансовых санкций в связи с коррупционными нарушениями. По каналам обратной связи с работниками и клиентами не поступало обоснованных обращений о коррупционных проявлениях в деятельности Банка.

В повседневной деятельности Банк руководствуется законодательством Республики Казахстан в области противодействия коррупции. Мы стремимся обеспечивать приверженность передовым стандартам в области противодействия коррупции, в том числе релевантным принципам Глобального Договора ООН.

В Jusan Bank действует утвержденная Советом директоров Политика по предупреждению и противодействию коррупционным действиям. Требования Политики обязательны для исполнения всеми работниками Банка.

Политика разработана в целях выявления, предотвращения и минимизации случаев противоправного, неэтичного, коррупционного поведения работников Банка. Она направлена на формирование у всех работников единообразного понимания сути коррупционных действий, их форм и проявлений для предотвращения и пресечения ситуаций и действий, которые, в том числе потенциально, могут нарушить требования законодательства Республики Казахстан и применимых норм международного права.

При противодействии коррупционным действиям Банк основывается на следующих принципах:

- законности и этики;
- неприятия коррупции и коррупционных действий в любых формах и проявлениях;
- непримиримого отношения к проявлениям коррупции и коррупционных действий на всех уровнях корпоративного управления;
- недопустимости коррупционных действий, в том числе проявления конфликта интересов в Банке;
- активного вовлечения в работу по противодействию коррупционным действиям должностных лиц и работников Банка.

Под антикоррупционную оценку подпадают операции Банка.

Работникам Jusan Bank запрещено в любой форме совершать действия, которые рассматриваются как коррупционные действия, включая, но не ограничиваясь: дача взятки, получение взятки, посредничество во взяточничестве, коммерческий подкуп, злоупотребление полномочиями и иное незаконное использование своего должностного положения вопреки законным интересам Банка в целях получения финансовой либо иной выгоды или преимуществ.

Предусмотрено привлечение к ответственности работников и иных лиц, совершивших коррупционные действия, в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Правление и Совет директоров Jusan Bank несет ответственность за соответствие деятельности Банка требованиям законодательства Республики Казахстан, обеспечение выполнения требований законодательства в области противодействия коррупции, осуществляет общий контроль по исполнению работниками Банка требований Политики. Руководители подразделений и филиалов Банка обязаны на постоянной основе проводить контроль и мониторинг по предупреждению и противодействию коррупционным действиям.

” В Jusan Bank действует утвержденная Советом директоров Политика по предупреждению и противодействию коррупционным действиям. ”

ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

Блок комплаенс контроля в соответствии с предоставленными полномочиями и компетенцией вправе инициировать, а также участвовать в проведении служебных проверок и расследований в области противодействия коррупционным действиям.

Требования Политики соблюдаются при установлении Банком договорных и иных деловых отношений с физическими и юридическими лицами. В договоры с подрядчиками и поставщиками включаются антикоррупционные оговорки.

Банк прилагает разумные и доступные в сложившихся обстоятельствах усилия для минимизации риска нарушения применимого антикоррупционного законодательства Республики Казахстан при установлении деловых отношений с клиентами, контрагентами и другими лицами, которые были или могут быть вовлечены в коррупционную деятельность. В этой связи Банк:

- осуществляет анализ деловой репутации потенциальных клиентов, контрагентов и других лиц, их акционеров и бенефициарных собственников в соответствии с установленным в Банке порядком, в том числе на предмет наличия негативной информации в общедоступных источниках;
- информирует потенциальных клиентов, контрагентов или других лиц о принципах и требованиях Банка в сфере противодействия коррупционным действиям, установленных в Политике, в том числе посредством включения соответствующих антикоррупционных оговорок в заключаемые соглашения и договоры с указанными лицами;
- принимает во внимание их готовность соблюдать принципы и требования в сфере противодействия коррупционным действиям, а также оказывать взаимное содействие для предотвращения коррупционных действий.

Jusan Bank проводит регулярное обучение работников основным положениям Политики по предупреждению и противодействию

коррупционным действиям. При приеме на работу все работники обязаны ознакомиться с требованиями Политики по предупреждению и противодействию коррупционным действиям.

В отчетном периоде были осуществлены различные мероприятия в целях выявления и пресечения коррупции, включая тестирование технических решений в области информационной безопасности, проверку работников и контрагентов Банка на благонадежность и конфликты интересов.

Следует отметить, что при появлении у работника Банка информации или наличии подозрений о возможных коррупционных действиях или бездействии других работников, клиентов, контрагентов или иных лиц, взаимодействующих с Банком, он должен уведомлять Блок комплаенс контроля путем направления служебной записки в системе электронного документооборота или посредством анонимного канала. Сведения, предоставляемые работниками посредством анонимного канала, относятся к конфиденциальной информации.

Банк гарантирует соблюдение принципа конфиденциальности в отношении всех работников, а также, что в отношении заявленных сведений будет проведена проверка в кратчайшие сроки и работник, предоставивший информацию, не будет подвергнут санкциям, если он сообщил о предполагаемом факте коррупционных действий, в том числе, если факты, указанные в обращении, не получили подтверждения в ходе проверки.

Jusan Bank поддерживает внедрение дочерними компаниями собственных антикоррупционных политик, которые соответствуют основным принципам нашей Политики по предупреждению и противодействию коррупционным действиям.

Деловые партнеры информируются о неприятии Банком любых форм нарушения антикоррупционного законодательства. В каждом договоре с контрагентами содержится норма о необходимости соблюдения антикоррупционных требований.

” Деловые партнеры информируются о неприятии Банком любых форм нарушения антикоррупционного законодательства. В каждом договоре с контрагентами содержится норма о необходимости соблюдения антикоррупционных требований. ”

Работники Банка, прошедшие обучение по вопросам противодействия коррупции

Члены органов управления	33%
Остальные работники, итого	98%
Головной офис (г. Алматы)	90%
Алматинский филиал	91%
Столичный филиал	98%
Южно-Казахстанский филиал	98%
Карагандинский филиал	98%
Павлодарский филиал	99%
Алматинский областной филиал	100%
Северо-Казахстанский филиал	100%
Жамбылский филиал	100%
Актюбинский филиал	98%
Атырауский филиал	98%
Мангистауский филиал	100%
Костанайский филиал	100%
Акмолинский филиал	99%
Восточно-Казахстанский филиал	97%
Туркестанский филиал	99%
Западно-Казахстанский филиал	100%
Кызылординский филиал	100%
Филиал Семей	100%
Филиал Жетісу	100%

ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ ФИНАНСОВЫМ ПРЕСТУПЛЕНИЯМ

Jusan Bank абсолютно нетерпим к финансовым преступлениям и любым попыткам обойти политику Банка и соответствующие меры контроля в отношении финансовых преступлений.

В соответствии с национальным законодательством в Банке разработана система по управлению риском легализации (отмывания) доходов, полученных преступным путем и финансирования терроризма. Будучи субъектом финансового мониторинга, Jusan Bank неукоснительно соблюдает требования регуляторов, придерживается лучших практик в области комплаенс и ПОД/ФТ.

Система управления ПОД/ФТ, основана на риск-ориентированном подходе и соблюдении трех линий защиты, где первой линией защиты выступают все работники Jusan Bank; второй линией защиты – Департамент финансового мониторинга; третьей линией защиты – Служба внутреннего аудита, осуществляющая оценку эффективности внутренней системы управления ПОД/ФТ. Департамент финансового мониторинга осуществляет контроль над противодействием финансовым преступлениям.

В Банке действуют Политика управления риском легализации (отмывания) доходов, полученных преступным путем, и финансирования терроризма и Правила внутреннего контроля в целях противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма, которые учитывают рекомендации FATF. Положения данных документов обязательны для исполнения должностными лицами и работниками Банка, и рекомендованы к соблюдению в дочерних организациях Jusan Bank.

Эффективный контроль и знания о наших клиентах в рамках процедур надлежащей идентификации и проверки клиентов являются важными компонентами борьбы с финансовыми преступлениями.

В Банке действуют Регламент идентификации клиентов по надлежащей проверке клиента и реализации программы идентификации клиентов, Регламент мониторинга и изучения операций клиентов и собственных операций, который определяет программу мониторинга и изучения операций клиентов. Контроль через про-

цедуры «Знай своего клиента» гарантирует, что все клиенты подлежат надлежащей идентификации, оценке рисков и периодическим проверкам. Предусмотрена надлежащая проверка клиента при дистанционном установлении деловых отношений. Элементы управления транзакциями предотвращают или обнаруживают рискованные транзакции и генерируют предупреждения, которые анализируются и расследуются.

С учетом требований Политики управления риском легализации (отмывания) доходов, полученных преступным путем, и финансирования терроризма, Банком, среди прочего, предусмотрен:

- запрет либо особый усиленный финансовый мониторинг при обслуживании внешнеторговых контрактов, при приеме платежей и переводов в иностранной валюте к исполнению с участием клиентов и/или контрагентов, являющихся резидентами иностранных государств, включенных в перечень государств и территорий, не выполняющих, либо недостаточно выполняющих рекомендации FATF;
- идентификация и проверка политически значимых лиц, вне зависимости от гражданства такого лица, и/или членов его семьи и близких родственников на причастность к случаям ПОД/ФТ при установлении или продолжении деловых отношений;
- отказ от установления деловых отношений с клиентом, в случае наличия клиента (его представителя) и/или бенефициарного собственника в перечне террористов и экстремистов, санкционных списках.

Документы и информация, полученные по результатам надлежащей проверки клиента, а также документы и информация об операциях с деньгами или иным имуществом, подлежащих финансовому мониторингу, и о подозрительных операциях хранятся в Банке не менее 5 лет со дня прекращения деловых отношений с клиентом или совершения операции.

” Jusan Bank абсолютно нетерпим к финансовым преступлениям и любым попыткам обойти политику Банка и соответствующие меры контроля в отношении финансовых преступлений. ”

ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ ФИНАНСОВЫМ ПРЕСТУПЛЕНИЯМ

Обучение работников в области ПОД/ФТ

Регулярно актуализируется профессиональная подготовка работников в области ПОД/ФТ. Она направлена на то, чтобы работники понимали нормативные обязательства Банка, основные механизмы и специфику конкретных финансовых преступлений, таких как отмыwanie денег, и могли выявлять риски финансовых преступлений и управлять ими. В Jusan Bank действует Регламент обучения работников по вопросам управления комплаенс-рисками, в том числе рисками легализации (отмыwania) доходов, полученных преступным путем и финансирования терроризма.

В Банке имеются комплаенс менеджеры (Блок комплаенс контроля), которые координируют активности в области профессиональной подготовки работников в области ПОД/ФТ.

Проводятся следующие виды обучений работников:

- обязательное обучение (ознакомление) всех работников;
- тематическое обучение;
- внутреннее обучение по вопросам ПОД/ФТ.

Обязательное обучение работников по рискам ОД/ФТ представляет собой дистанционное ознакомление с процессом управления ими. При приеме на работу и при переводе работника внутри Банка на должности, связанные с исполнением законодательства о ПОД/ФТ, все работники проходят обязательное обучение до начала осуществления функций, связанных с соблюдением ими законодательства и требований ПОД/ФТ. Курс обязательного обучения может оформляться в виде презентации, которая размещается на внутреннем сетевом ресурсе Jusan Bank.

Базовым видом риск-ориентированного подхода является тематическое интранет-обучение на основе кейс-стади, которое осуществляется по итогам обнаружения комплаенс-нарушений и выявленных рисков ОД/ФТ, в целях минимизации возможных рисков ОД/ФТ в будущем и повышения уровня знаний работников подразделений по вопросам комплаенс. Тематическое дистанционное обучение и тестирование работников проводится с использованием действующего в Банке программного продукта «Система обучения, оценки,

развития и подбора персонала WebTutor» (СДО WebTutor). В случае получения работником результата ниже приемлемого значения, у него имеются 2 дополнительные попытки прохождения тестирования. Курс внутреннего обучения по вопросам ПОД/ФТ содержит процедуру надлежащей проверки клиента, кейс-стади, описание действий работников Jusan Bank при обнаружении клиента в черном списке, признаков подозрительных операций, схем легализации (отмыwania) денег, полученных преступным путем. Внутреннее интранет-обучение осуществляется в СДО WebTutor.

Плановое внутреннее обучение по вопросам ПОД/ФТ проводится один раз в год в порядке и сроки, определенные в ежегодном плане обучения, и в соответствии с перечнем подразделений Банка, которые должны проходить обучение по вопросам ПОД/ФТ. Руководящие работники Jusan Bank ежегодно проходят обучение в области управления риском ОД/ФТ. По результатам внутреннего обучения по вопросам ПОД/ФТ СДО WebTutor проводится тестирование работников на предмет определения уровня полученных знаний.

Кроме дистанционного обучения работников в СДО WebTutor, в Jusan Bank используются следующие формы проведения внутреннего обучения по вопросам ПОД/ФТ:

- дистанционное обучение руководителей структурных подразделений, проводимое подразделением комплаенс-контроля по видеосвязи;
- очные семинары и обучающие курсы для работников Головного банка, проводимые работниками подразделения комплаенс-контроля;
- очные и дистанционные семинары для работников филиалов Банка, проводимые руководителями структурных подразделений, в отдельных случаях – подразделением комплаенс-контроля.

Для работников Банка из Блока комплаенс-контроля предусмотрено обучение с привлечением внешних экспертов и организаций, по результату которого выдаются сертификаты, дипломы, приобщаемые к личным делам работников при ведении учета HR.

Усилия по повышению осведомленности работников позволяют заблаговременно выявлять риски, связанные с отмыwанием денег, финансированием терроризма и обходом международных санкций, а также принимать быстрые и упреждающие меры по их недопущению.

” В Jusan Bank действует Регламент обучения работников по вопросам управления комплаенс-рисками, в том числе рисками легализации (отмыwania) доходов, полученных преступным путем и финансирования терроризма. ”

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

Придерживаясь принципа нулевой терпимости, Jusan Bank стремится осуществлять все разумные меры для строгого контроля и предотвращения конфликта интересов.

Управление конфликтом интересов является значимой задачей корпоративного управления для исключения недобросовестных практик при принятии решений Банком.

В своей деятельности Jusan Bank стремится не допускать конфликта между личными интересами должностных лиц и работников Банка и их профессиональными обязанностями.

За отчетный период не было выявлено подтвержденных инцидентов, связанных с конфликтом интересов, которые привели к финансовому или репутационному ущербу для Банка.

В Банке утверждена Политика управления конфликтом интересов. Приняты комплексные меры по выявлению и урегулированию конфликтов интересов, которые могут возникать у работников в процессе выполнения ими профессиональных обязанностей.

Среди важнейших мер по управлению конфликтами интересов можно выделить следующие:

- Неукоснительное соблюдение работниками обязанностей в соответствии с законодательством Республики Казахстан, ВНД Банка и должностными инструкциями.
- Наличие сбалансированной организационной структуры, где четко разграничены сферы ответственности подразделений, полномочия и ответственность каждого работника.
- Ограничение трудоустройства родственников на должности, предусматривающие подчинение другому родственнику или возможность влияния на постановку задач и оценку эффективности их выполнения.
- Исключение действий, которые в состоянии привести к возникновению конфликта интересов, в частности, работники должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделках, предполагающих вовлечение лиц, с которыми они, либо члены их семей, имеют личные связи или финансовые интересы.
- Запрет на передачу третьим лицам конфиденциальной инфор-

мации, которая может использоваться ими для продвижения и заключения коммерческих сделок, противоречащих интересам Jusan Bank.

■ Запрет на предложение, передачу или получение каких-либо средств поощрения или подарков, подразумевающих скрытое вознаграждение или способных нанести вред деловой репутации Банка.

Для недопущения конфликта интересов у членов Совета директоров и Правления осуществляется регулярное обновление перечня заинтересованных лиц Банка, используется практика обязательного информирования членами руководства Jusan Bank о подконтрольных им или связанных с ними лицах, а также о должностях, занимаемых в других компаниях.

В соответствии с действующим Положением о Совете директоров, члены Совета директоров должны воздерживаться от голосования по вопросам, в принятии решений, по которым у них имеется заинтересованность, с раскрытием Совету директоров как самого факта такой заинтересованности, так и оснований ее возникновения.

Никакая деятельность должностных лиц и работников Jusan Bank не должна нарушать обязательства перед Банком или вредить его репутации. Запрещается злоупотребление ресурсами Банка. Должностным лицам и работникам Банка необходимо учитывать характер своих действий и избегать ситуаций, которые могут быть восприняты как конфликт интересов. В Банке осуществляются контрольные процедуры, которые ориентированы на выявление признаков конфликта интересов. Контроль и мониторинг конфликтов интересов относится к ответственности Блока комплаенс-контроля.

По результатам контрольных процедур в 2022 год установлены наличие отдельных признаков на конфликт интереса, все из которых были урегулированы:

- количество работающих родственников – 122 пар, из них было выявлено 6 признаков на конфликт интересов;
- количество работающих по совместительству работников – 49, из них было выявлено 3 признака на конфликт интересов.

” Управление конфликтом интересов является значимой задачей корпоративного управления для исключения недобросовестных практик при принятии решений Банком. ”

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА И НЕДИСКРИМИНАЦИЯ

Будучи крупным работодателем, который вносит значимый вклад в развитие регионов присутствия, Jusan Bank учитывает особую ответственность в области прав человека.

Банк соблюдает Конституцию и законодательство Республики Казахстан, международные нормы и стандарты в области защиты прав человека, которые закреплены во Всеобщей декларации прав человека Организации Объединенных Наций от 10 декабря 1948 года, Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 года, Глобальном Договоре Организации Объединенных Наций.

В Jusan Bank утверждена Политика в области прав человека, разнообразия и равных возможностей в редакции 2023 года, которая определяет наши принципы в области прав человека, разнообразия и равных возможностей. Требования указанной Политики обязательны для исполнения всеми подразделениями Банка.

Наш основной подход состоит в том, что все люди являются свободными и равными в своем достоинстве и правах, независимо от пола, языка, возраста, вероисповедания, этнической и расовой принадлежности, социального происхождения, имущественного положения или других признаков и особенностей.

Мы стремимся формировать в трудовом коллективе атмосферу взаимоуважения. Гарантирование социокультурного многообразия, равных возможностей и инклюзивности для работников является для нас важным фактором обеспечения долгосрочной конкурентоспособности.

Банк не приветствует любые действия, которые способствуют, поощряют или подстрекают других людей или другие организации нарушать права человека.

Банк не приемлет, в том числе со стороны своих деловых партнеров, несоответствующие законодательству Республики Казахстан формы

детского труда, любые формы принудительного труда, а также любые практики, связанные с торговлей людьми.

Jusan Bank не допускает любые формы прямой и косвенной дискриминации и посягательства на человеческое достоинство по индивидуальным признакам и особенностям. Работники, которые считают, что защита от дискриминации им не предоставляется, вправе обратиться по имеющимся каналам обратной связи.

За отчетный период в Банке не было отмечено подтвержденных инцидентов, связанных с дискриминацией по признаку пола, вероисповедания, этнической и расовой принадлежности, социального происхождения, имущественного положения, или другим формам дискриминации. Выявление причастности должностного лица или работника Банка к дискриминационному поведению и посягательствам на человеческое достоинство влечет за собой дисциплинарную ответственность.

Ко всем работникам демонстрируется уважительное отношение, независимо от их политических взглядов и мировоззрения. Банк соблюдает права работников на свободу выражения мнений и ведение коллективных переговоров. Никто из работников Банка не может быть ограничен в трудовых правах, за исключением случаев и в порядке, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.

Банк предоставляет равные возможности всем претендентам на рабочие места и работникам в соответствии с четко сформулированными и общепринятыми правилами приема на работу и нормирования труда с учетом имеющихся компетенций и в пределах должностных инструкций, вне зависимости от индивидуальных отличительных характеристик, не связанных с деловыми качествами человека.

Этот принцип применяется ко всем аспектам трудовой деятельности работников Банка, включая оплату и условия труда, обучение, карьерное продвижение, поведение на работе, дисциплинарные процедуры, прекращение трудовых отношений в соответствии

” Будучи крупным работодателем, который вносит значимый вклад в развитие регионов присутствия, Jusan Bank учитывает особую ответственность в области прав человека. ”

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА И НЕДИСКРИМИНАЦИЯ

с должностными инструкциями. В отношениях с работниками Банк стремится обеспечивать равное вознаграждение за труд равной ценности.

Вместе с тем для обеспечения занятости населения регионов присутствия при приеме на работу Банк стремится отдавать приоритет кандидатам из числа местного населения в случае, если они обладают необходимым опытом и компетенцией.

В Банке соблюдаются такие нормы трудового законодательства как режим рабочего времени и времени отдыха работников. Тем самым мы обеспечиваем право работников на частную жизнь с поддержанием баланса между работой и личным временем.

По состоянию на конец отчетного периода в Банке не была внедрена практика коллективных договоров. Причина: ни одна из сторон (работодатель и работники в лице их представителей) не изъявила желание начать коллективные переговоры в соответствии с п. 2 ст. 156 Трудового Кодекса Республики Казахстан.

Jusan Bank стремится к выявлению и предотвращению любых неблагоприятных инцидентов и последствий в области прав человека в рамках своей деятельности, проявляя должную осмотрительность.

Мы намерены совершенствовать корпоративные практики поддержки прав человека через ведение открытого диалога с заинтересованными сторонами, мониторинг рисков и внедрение передовых практик.

Банк приветствует соблюдение клиентами, поставщиками, деловыми партнерами и иными заинтересованными сторонами прав человека, базовых принципов разнообразия и равных возможностей.

В рамках своей деятельности Jusan Bank не присутствует на территории проживания коренных и малочисленных народов, и не оказывает влияния на них. Вместе с тем мы поддерживаем принцип уважения прав, культурных особенностей и обычаев коренных и малочисленных народов.

” Jusan Bank стремится к выявлению и предотвращению любых неблагоприятных инцидентов и последствий в области прав человека в рамках своей деятельности, проявляя должную осмотрительность.

”

” Мы намерены совершенствовать корпоративные практики поддержки прав человека через ведение открытого диалога с заинтересованными сторонами, мониторинг рисков и внедрение передовых практик. ”

МЕХАНИЗМЫ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ

Одним из инструментов внедрения этических принципов и антикоррупционной политики в повседневную деятельность Jusan Bank является реагирование на инциденты и информирование о нарушениях, которые позволяют эффективно выявлять случаи нарушения Кодекса корпоративной культуры, Политики по предупреждению и противодействию коррупционным действиям и других корпоративных документов.

В Банке функционируют каналы коммуникации, по которым работники вправе сообщить о нарушениях законодательства Республики Казахстан и корпоративных принципов.

Банк предоставляет анонимный канал, посредством которого работники могут направлять информацию о возможных нарушениях, в том числе требований законодательства и ВНД, о коррупционных случаях и конфликте интересов. Сообщения можно подать двумя способами: через внутренний портал Банка (анонимное сообщение Главному комплаенс-контролеру) и внешний сайт Банка на электронный ящик compliance@jusan.kz.

Согласно действующей в Банке Procedure рассмотрения конфиденциальных и анонимных сообщений о нарушениях, конфиденциальные сообщения, полученные Департаментом по управлению комплаенс риском, хранятся обособленно и считаются конфиденциальной информацией, доступ к которой имеет исключительно Департамент по управлению комплаенс риском. Анонимные сообщения, полученные Главным комплаенс-контролером, рассматриваются самим Главным комплаенс-контролером.

Департаментом по управлению комплаенс риском ведется учет всех сообщений о нарушениях по мере их поступления. Руководитель Департамента по управлению комплаенс риском участвующий в процессах, указанных в упомянутой выше Procedure, несет ответственность за организацию и поддержание эффективного внутреннего контроля в ходе принятия и обработки сообщений от работников Банка о совершении другими работниками нарушений требований законодательства Республики Казахстан, касающихся деятельности Банка.

Jusan Bank ожидает от работников незамедлительного и добросовестного уведомления о нарушениях, предполагаемых противоправных действиях и подозрительных инцидентах.

Банк ориентируется на недопустимость дисциплинарных, дискриминационных или любых иных ответных мер неблагоприятного воздействия, а также угроз их применения в отношении информатора, ответственно сообщившего о нарушении.

Мы стремимся совершенствовать процедуры уведомления о подозрении в совершении нарушений, которые регламентируют принципы по информированию о любых касающихся Jusan Bank нарушениях, предполагаемых противоправных действиях и подозрительных инцидентах, в том числе фактах ненадлежащего поведения, приводящего к неэтичным деловым практикам.

Клиентам Jusan Bank предоставлены различные каналы предоставления жалоб и претензий через:

- отделения Банка;
- корпоративную почту Info@jusan.kz;
- call-центр 7711;
- SMM.

Предусмотрено обязательно доведение до клиента-заявителя итогов рассмотрения его обращения через предоставление обратной связи по устным/электронным жалобам или одного экземпляра письменного ответа, с результатами рассмотрения и вариантами урегулирования вопросов и требований клиента-заявителя.

По итогам рассмотрения обращений на постоянной основе осуществляется составление и реализация ответственными подразделениями Банка Плана корректирующих мероприятий в целях предотвращения возникновения подобных жалоб в будущем и направленных на повышение качества обслуживания клиентов.

” В Банке функционируют каналы коммуникации, по которым работники вправе сообщить о нарушениях законодательства Республики Казахстан и корпоративных принципов. ”

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

В Jusan Bank функционирует связанная со всеми бизнес-процессами и операциями многоступенчатая система управления рисками и внутреннего контроля, способствующая повышению корпоративной устойчивости. Система управления рисками обеспечивает идентификацию, оценку и контроль изменений риска как внутренней, так и внешней среды в отношении экономической и операционной деятельности.

Банк соблюдает установленные финансовым регулятором требования к системе управления рисками.

В Банке утверждена Политика управления банковскими рисками в целях организации действенной системы управления рисками в соответствии с международными стандартами и обеспечения ее функционирования на должном уровне.

Jusan Bank формирует риск-аппетит и систему лимитов, ограничивающих максимальный уровень принимаемых рисков. Утверждена Стратегия риск-аппетита, которая очерчивает границы объема принимаемых рисков, в которых осуществляется деятельность Банка в рамках реализации общей стратегии развития, а также определяет риск-профиль с целью недопущения реализации рисков либо минимизации их отрицательного влияния на финансовое положение.

Процесс регулярной идентификации рисков и построения карты рисков регламентируется Стратегией риск-аппетита. Он охватывает, среди прочего, такие этапы как:

- Идентификация рисков и определение значимых рисков.
- Оценка значимых рисков.
- Определение совокупного объема принятых рисков и оценку достаточности капитала в нормальных и стрессовых условиях с использованием текущих и плановых значений.
- Определение склонности к риску и бизнес-планирование ключевых показателей бизнеса с учетом установленной склонности к риску, потребления капитала и доступных ресурсов на периодической основе.
- Ответность и контроль показателей склонности к риску, а также лимитов на отдельные виды рисков.
- Банк стремится обеспечивать соответствие риск-ориентированному надзору, основанному на модели SREP (Supervisory Review and Evaluation Process).

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

В рамках системы управления рисками Банк определяет риск-аппетит по основным (существенным) видам риска, а на основании всех видов рисков – и агрегированный риск-аппетит. Уровни риск-аппетита определяются путем установления количественных критериев (кредитный, рыночный, операционный риски) и качественных заявлений (репутационный риск, комплаенс-риск, юридический риск).

При определении уровней риск-аппетита Jusan Bank проводит оценку того, насколько установленный риск-аппетит приемлем в текущий период времени и насколько он будет приемлем в будущем, учитывая ожидания акционеров в отношении уровня доходности; международные регуляторные стандарты (Basel); текущий и будущий объемы финансовых операций; текущий и ожидаемый в будущем объемы значимых рисков; текущий и будущий объемы совокупного капитала; текущее состояние и прогнозы развития экономики Республики Казахстан.

По состоянию на конец отчетного периода в структуре рисков Банка наибольшую долю занимают кредитный риск (79% от общего объема риск-взвешенных активов), операционный риск (соответ-

ственно 17%) и рыночный риск (соответственно 4%). Максимальный агрегированный уровень риск-аппетита на 2022 год составлял 41,6%, в том числе в разрезе основных (существенных) видов риска: кредитный риск – 24%, рыночный риск – 16,5%, операционный риск – 1,1%.

Стратегия риск-аппетита предусматривает, что в целях анализа рисков, присущих деятельности Банка, производится регулярная процедура идентификация рисков – не реже чем один раз в год осуществляется пересмотр ранее выявленных рисков для определения их актуальности и уровня значимости для Банка. В результате, некоторые из ранее выявленных рисков могут признаваться неактуальными ввиду ослабления подверженности Банка их воздействию.

В целях диверсификации рисков Jusan Bank не желает допускать высокую концентрацию по заемщикам и отраслям. В сфере кредитования, помимо указанных выше рисков, Банк планирует начать учет социальных и экологических рисков.

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

Кроме традиционных банковских рисков, среди долгосрочных возникающих рисков, которые способны оказать значительное влияние на Банк на временном горизонте более 3-5 лет, можно выделить для примера следующие:

Риск	Введение в Республике Казахстан углеродного налогообложения установок, процессов, товаров и услуг, выбросы которых не регулируются в рамках национальной системы торговли квотами	Резкое ужесточение климатического регулирования для крупного и среднего бизнеса в Республике Казахстан
Категория	Экономический риск	Регулятивный риск
Описание	В Республике Казахстан регулированию в рамках системы торговли выбросами на текущий момент подлежат только крупные источники выбросов парниковых газов, выбросы которых составляют около 43% всех выбросов парниковых газов в стране. С учетом принятия Стратегии достижения углеродной нейтральности Республики Казахстан прогнозируется введение углеродного налога для неквотируемых секторов экономики и источников выбросов парниковых газов, которые на данный момент не охвачены национальной системой торговли квотами. Предполагается, что его будут оплачивать стационарные и мобильные источники прямых выбросов парниковых газов, чьи выбросы не квотируются в рамках действующей системы торговли квотами. В случае его принятия, ставка углеродного налога в состоянии достигнуть 25-30 евро за тонну CO ₂ -экв к 2030 году.	Согласно утвержденной в 2023 году Стратегии достижения углеродной нейтральности, Республика Казахстан предусматривает достижение углеродной нейтральности к 2060 году. Вместе с тем, с учетом международных тенденций в области климатического регулирования, могут быть в сжатые сроки резко усилены законодательные требования к крупному и среднему бизнесу, предусматривающие, без предоставления крупному бизнесу адекватного «адаптационного» периода: 1) ускоренный (по сравнению с текущими прогнозами, которые ориентируются на 2060 год) переход на углеродную нейтральность; 2) подготовку расширенной климатической отчетности на основе TCFD и климатического стандарта МСФО.

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

Воздействие	<p>Углеродный налог для неквотируемых секторов экономики и источников выбросов парниковых газов приведет в зависимости от его конфигурации к расширению долгосрочной финансовой нагрузки на Банк и его корпоративных клиентов, особенно при ускоренном внедрении налога или в случае проявления затяжных неблагоприятных макроэкономических тенденций. В частности, Банку и кредитуемым компаниям потребуются дополнительные долгосрочные расходы на реализацию мер по снижению углеродных эмиссий и на компенсацию дополнительного роста топливно-энергетических ресурсов, возникающего в связи с углеродным налогом. Это может отразиться на кредитоспособности части корпоративных клиентов Банка, прежде всего из числа малого и среднего бизнеса во всех звеньях производственной цепи.</p>	<p>В случае реализации рассматриваемого риска негативное воздействие будет оказываться как непосредственно на операционную деятельность и финансовые результаты Банка, так и на финансовую устойчивость его клиентов, особенно представляющих углеродоемкие отрасли экономики. В данном контексте Банк столкнется с ухудшением условий для ведения бизнеса, включая сценарии неспособности части клиентов выполнять обязательства перед Банком и вынужденное прекращение Банком отношений с отдельными клиентами, деятельность которых связана со значительными эмиссиями. В сжатые сроки потребуются значительные инвестиции в обеспечение ускоренного выполнения Банком комплекса мер для достижения углеродной нейтральности, в том числе учитывая продолжающуюся зависимость национальной энергетики и промышленного производства от угольной генерации, а также недостаточное развитие возобновляемой энергетики. В начальном периоде может значительно усилиться подверженность Банка штрафам и иным санкциям со стороны регулятора и иных надзорных органов.</p>
Действия Банка по смягчению последствий	<ul style="list-style-type: none"> • Инициирование разработки корпоративной климатической стратегии Банка и мер по поэтапному сокращению эмиссий. • Создание системы управления и контроля за климатическими рисками и климатического планирования на уровне Совета директоров и исполнительного руководства Банка. • Недопущение значительной концентрации кредитования в углеродоемких секторах экономики, в том числе через расширение списка исключений для финансирования Банком. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ежегодная оценка и верификация эмиссий Scope 1, 2, 3, а также подготовка к оценке финансируемых эмиссий. • Проведение регулярной оценки климатических рисков и возможностей. • Инициирование разработки корпоративной климатической стратегии Банка и мер по поэтапному сокращению эмиссий. • Создание системы управления и контроля за климатическими рисками и климатического планирования на уровне Совета директоров и исполнительного руководства Банка. • Инициирование подготовки ежегодного раскрытия климатической информации в соответствии с рекомендациями TCFD. • Недопущение значительной концентрации кредитования в углеродоемких секторах экономики, в том числе через расширение списка исключений для финансирования Банком.

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

При внедрении в Банке новых и изменении существующих продуктов обязательно осуществляется комплексный анализ рисков. Процедура согласования и оценки новых и действующих продуктов на предмет наличия рисков предусмотрена в Правилах управления бизнес-процессами и в Регламенте разработки, внедрения и исключения продуктов. В частности, Регламент разработки, внедрения и исключения продуктов определяет порядок взаимодействия структурных подразделений при разработке и внедрении новых продуктов, модификации, исключении действующих продуктов из продуктовой линейки Банка. Подразделения по управлению рисками осуществляют оценку и доводят данную информацию до владельца продукта.

В расчете на среднесрочную перспективу управление рисками устойчивого развития ориентируется на два приоритетных направления:

■ Оценка рисков прямого воздействия на окружающую среду в результате осуществления Банком собственной деятельности. Ввиду специфики деятельности и с учетом разрабатываемых мероприятий по снижению неблагоприятного воздействия, риски прямого

воздействия Банка на окружающую среду оцениваются как несущественные.

■ Включение ESG рисков во Внутренний процесс оценки достаточности капитала (ICAAP), интеграция со стратегией управления кредитным, операционными, рыночным риском и риском ликвидности. Jusan Bank намерен перейти на оценку и мониторинг факторов ESG рисков на регулярной основе в рамках комплексной системы анализа и управления рисками.

Jusan Bank планирует формирование системы управления климатическими рисками на основе международных подходов, таких как рекомендации TCFD. В 2022 году проведена работа по предварительной идентификации физических и переходных климатических рисков (см. разделы «Климатические риски» и «Климатические возможности»).

В соответствии с применяемым законодательством деятельность Jusan Bank не подлежит оценке воздействия на окружающую среду. Тем не менее, мы прорабатываем меры надлежащей оценки нашего прямого и косвенного воздействия на окружающую среду и общество в целях ответственного управления им путем применения превентивных и смягчающих мер и инициатив. Jusan Bank придерживается принципа предосторожности и должной осмотрительности в отношении социальных и экологических вопросов.

” Jusan Bank планирует формирование системы управления климатическими рисками на основе международных подходов, таких как рекомендации TCFD. ”

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

Организация системы управления рисками

Jusan Bank обеспечивает распределение между структурными подразделениями функций, связанных с принятием и управлением рисками, таким образом, чтобы осуществление операций, связанных с принятием рисков, и управление рисками не входило в функции одного подразделения. Контроль функционирования системы управления рисками осуществляется на всех уровнях организационной структуры в соответствии функциональными обязанностями и внутренними документами по управлению рисками.

Организационная структура управления рисками Банка соответствует требованиям национального финансового регулятора. Функции управления рисками структурно независима от бизнес-направлений.

Совет директоров Jusan Bank участвует в определении подходов к принятию рисков и обеспечивает их соответствие корпоративной стратегии развития банка и размеру капитала. В структуре Совета директоров действует специализированный Комитет по управлению рисками и внутреннему контролю, который координирует процесс управления рисками в Банке.

С учетом приоритетов корпоративной стратегии развития и решений Совета директоров, Правление осуществляет исполнительный контроль над системой управления рисками, процессами и процедурами управления рисками, в том числе в целях соответствия законодательству Республики Казахстан, требованиям финансового регулятора и внутренним документам.

ТРЕТЬЯ ЛИНИЯ ЗАЩИТЫ, к которой относится Служба внутреннего аудита, осуществляет независимую оценку эффективности системы управления рисками.

ВТОРАЯ ЛИНИЯ ЗАЩИТЫ представлена независимым Блоком управления рисками, осуществляющим функции мониторинга, анализа и контроля за рисками, а также иными структурными подразделениями, отвечающими за управление рисками.

ПЕРВАЯ ЛИНИЯ ЗАЩИТЫ представлена структурными подразделениями, принимающими риски в рамках операционной деятельности и совершающими операции в рамках утвержденных уровней риск-аппетита Банка.

Работники Банка обязаны информировать непосредственных руководителей и подразделения по управлению рисками о реализовавшихся или потенциальных рисках, которые они выявили в процессе своей деятельности или о которых им стало известно, посредством имеющихся каналов коммуникаций.

” Функция управления рисками структурно независима от бизнес-направлений. ”

НАЛОГОВАЯ ПОЛИТИКА

Jusan Bank признает важную роль, которую налоги играют для государственных финансов и способности общества достигать долгосрочные приоритеты, в том числе в соответствии с Целями устойчивого развития ООН и Парижским соглашением по климату.

Банк является крупным налогоплательщиком, ведущим прозрачный налоговый учет и применяющим сбалансированную налоговую учетную политику, обеспечивающую максимальный баланс интересов государственного бюджета и Банка. Эффективная налоговая ставка у Банка в 2022 году составила 13,1 %.

Банк демонстрирует неукоснительную приверженность соблюдению требований законодательства Республики Казахстан в сфере налогообложения. Мы ориентируемся на своевременное выполнение всех обязательств, связанных с подачей налоговых деклараций и других документов, уплату налогов в надлежащем размере и сроки в соответствии с применимым законодательством.

В отчетном периоде существенных изменений в налоговом управлении, контроле и управлении рисками в Банке, налоговой стратегии и подходах Банка к налогообложению не было.

Налоговая политика определяется внутренним документом – Налоговой учетной политикой (далее – Налоговая политика), утвержденной решением Совета директоров. Она разработана в соответствии с Налоговым кодексом и нормативно правовыми актами

Республики Казахстан, международными стандартами финансовой отчетности, Учетной политикой Банка и внутренними документами, регулирующими отдельные бизнес-процессы Jusan Bank, а также учет банковских и хозяйственных операций.

Налоговая политика определяет подходы Jusan Bank в части исполнения налоговых обязательств, устанавливает способы и методы, применяемые Банком для ведения налогового учета и раскрытия информации для налоговой отчетности с соблюдением требований налогового законодательства Республики Казахстан.

Принятие решений в части признания объектов налогообложения, доходов и расходов для целей исчисления сумм налогов, осуществляется с использованием консолидированного суждения работников Банка, в чьи должностные обязанности входит контроль над исполнением Jusan Bank налоговых обязательств. Профессиональное суждение указанных работников всегда основывается на принципах разумной осмотрительности и включает в себя выводы о позиции государственных органов, о результатах налогового контроля и практике налогового учета других налогоплательщиков, и других факторах, способных повлиять на процесс принятия решения.

Банк использует консервативный подход к процессу принятия решений в отношении неопределенных налоговых позиций.

” Банк демонстрирует неукоснительную приверженность соблюдению требований законодательства Республики Казахстан в сфере налогообложения.”

НАЛОГОВАЯ ПОЛИТИКА

Использование такого подхода означает признание приоритетности позиции налоговых органов в отношении нормы налогового законодательства, порядок исполнения которой предоставляется неоднозначным.

Jusan Bank не применяет схемы агрессивного налогового планирования и уклонения от уплаты налогов, в том числе не поощряет использование для целей налогообложения налоговых убежищ или юрисдикций, которые не сотрудничают с уполномоченными налоговыми органами. Банк не предоставляет налоговые консультации клиентам, и не продвигает услуги, продукты или сделки, связанные с уклонением от уплаты налогов.

Структура налогового управления и система налогового контроля в Банке определяется в соответствии с Налоговой политикой и Положением об управлении налоговым администрированием. Соблюдение налоговых обязательств и соответствующая система контроля обеспечивается на нескольких уровнях.

Ответственность за соблюдение Налоговой политики возлагается на Председателя Правления и Главного бухгалтера Jusan Bank.

Управление налоговым администрированием, которое организационно входит в состав Финансового блока во главе с Замести-

телем Председателя Правления и Финансовым директором по совместительству, является ответственным подразделением за сферу налогообложения, включая ведение налогового учета, расчет и составление отчетности в налоговые органы. Управление налогового администрирования, как участник первой линии защиты системы внутреннего контроля Банка, осуществляет общий контроль за реализацией Налоговой политики на постоянной основе.

Мониторинг соответствующих вопросов усиливается за счет мер внутреннего контроля и организации внешнего аудита. Налоговые риски выявляются, управляются и контролируются в соответствии с внутренними процессами. О происшествиях или подозрениях в налоговых правонарушениях можно сообщать как внутри Банка, так и третьим лицам, используя установленные каналы связи службы комплаенс.

Банк стремится эффективно взаимодействовать с государственными налоговыми органами и выполнять их требования по всем предусмотренным законодательством Республики Казахстан вопросам.

” Банк стремится эффективно взаимодействовать с государственными налоговыми органами и выполнять их требования по всем предусмотренным законодательством Республики Казахстан вопросам. ”

СОБЛЮДЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Jusan Bank не допускает случаев грубого нарушения законодательства в области ведения банковской деятельности и требований финансового регулятора Республики Казахстан. В течение 2022 года со стороны АРРФР в отношении Банка были применены 5 мер надзорного реагирования, в том числе 1 рекомендательная мера; 1 мера воздействия в виде письменного предупреждения; 7 штрафов на общую сумму 4,44 млн тенге, включая 1 штраф со сроком исполнения в январе 2023 года.

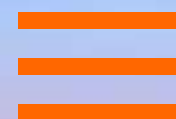
Банк стремится максимально контролировать соблюдение правил профессионального ведения бизнеса, включая оценку и мониторинг комплаенс рисков, связанных с профессиональным ведением бизнеса и корпоративной этики, в том числе конфликтов интересов, использования инсайдерской или конфиденциальной информации.

Мы строго придерживаемся норм антимонопольного законодательства и не противодействуем конкуренции на рынке. В отчетном периоде Банк не получал штрафы за нарушение антимонопольного законодательства. Против Банка не подавались и не рассматривались судебные иски в связи с препятствием конкуренции и нарушением антимонопольного законодательства.

” Jusan Bank не допускает случаев грубого нарушения законодательства в области ведения банковской деятельности и требований финансового регулятора Республики Казахстан. ”



MENU



ОБ ОТЧЕТЕ

О БАНКЕ

КОРПОРАТИВНОЕ
УПРАВЛЕНИЕ И
ЭТИКА

ОТВЕТСТВЕННЫЙ
БИЗНЕС

СОЦИАЛЬНОЕ
ВОЗДЕЙСТВИЕ

ЭКОЛОГИЯ

61

4 ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС

ОТВЕТСТВЕННОЕ ОТНОШЕНИЕ К КЛИЕНТАМ

Безупречное обслуживание клиентов является основой бренда Jusan. Мы относимся к клиентам с уважением и профессионализмом, строим доверительные и долгосрочные отношения, в том числе через ответственную маркетинговую коммуникацию. Пул наших клиентов составляет более 3 млн.

Нашим приоритетом является развитие экосистемы на основе трех платформ – Jusan Retail, Jusan Business и Jusan Private Banking, через которые каждый клиент может легко удовлетворить свои финансовые запросы.

Количество клиентов Jusan Bank

на 31 декабря 2022 года, тыс

2 819,5

Розничные
и Private Banking
клиенты

191,2

Корпоративные клиенты
в том числе МСБ
(включая микробизнес)

190,1

Под ответственным отношением к клиентам Банк подразумевает в том числе, что:

- Клиентам предлагаются качественные финансовые продукты и услуги.
- Рекламируемые и реализуемые финансовые продукты, услуги предназначены для удовлетворения потребностей определенных групп клиентов и имеют соответствующую направленность.
- Клиентам своевременно предоставляется четкая и достоверная информация – мы не призываем клиентов приобретать ненужные им финансовые продукты и услуги с целью выполнения финансовых планов.
- Клиенты информируются о существенных рисках, ограничениях и лимитах, связанных с конкретными финансовыми продуктами и услугами.
- Клиентам предоставляются договоры и контрактные условия, составленные в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан.

” Мы относимся к клиентам с уважением и профессионализмом, строим доверительные и долгосрочные отношения, в том числе через ответственную маркетинговую коммуникацию. ”

ОТВЕТСТВЕННОЕ ОТНОШЕНИЕ К КЛИЕНТАМ

Jusan Bank является участником Казахстанского фонда гарантирования депозитов, основной целью которого является защита интересов вкладчиков в случае принудительной ликвидации банка-участника указанного фонда. По состоянию на 31 декабря 2021 года максимальная сумма страхового покрытия по сберегательным вкладам в национальной валюте составляет 15 млн тенге, по банковским картам, счетам и прочим депозитам в национальной валюте — до 10 млн тенге и в иностранной валюте — до 5 млн тенге.

В Банке действуют Правила о стандартах обслуживания клиентов, которые определяют единые требования к поведению работников и стандарты деловой коммуникации с клиентами, требования к организации их обслуживания. Данные стандарты обязательны для исполнения всеми работниками, в функциональные обязанности которых входит непосредственное взаимодействие с клиентами. В случае нарушения стандартов работниками Банк имеет право применить к ним меры дисциплинарного и иного воздействия в соответствии с Гражданским кодексом, Трудовым кодексом и другими законодательными актами Республики Казахстан.

В целях повышения качества сервиса предоставляемого клиентам Банка, Департаментом развития розничной сети разработана и утверждена мотивационная программа для работников розничной

сети Jusan Bank по результатам розничных продаж и качества обслуживания в отделении, в рамках которой к работникам обслуживающим клиентов и допустившим нарушения требований внутренних документов или ошибки, приведшие к обоснованным жалобам клиентов, применяется понижающий коэффициент к бонусам.

В Банке проводятся регулярные замеры уровня удовлетворенности клиентов. В частности, уровень удовлетворенности клиентов обслуживанием в отделениях филиалов (t-NPS) в среднем за 2022 год составил 82% при целевом значении не менее 80%. Банком осуществляется мониторинг соблюдения стандартов обслуживания методом «Тайный покупатель» по продаже одного из целевых продуктов (экспресс-кредитование, дебетовая карта, быстрые переводы). Средний результат за 2022 год – 86% при целевом значении не менее 80%.

Мы ценим обратную связь и тщательно изучаем запросы клиентов. Банк регулярно запрашивает обратную связь от клиентов и используем полученную информацию для тщательного анализа их потребностей и интересов. Банк внимательно относится к отзывам клиентов, что способствует повышению их лояльности, улучшению качества предоставляемых продуктов и услуг.

В Jusan Bank действует система обработки и реагирования на

” В Банке проводятся регулярные замеры уровня удовлетворенности клиентов. ”

ОТВЕТСТВЕННОЕ ОТНОШЕНИЕ К КЛИЕНТАМ

жалобы, претензии и обращения клиентов – как физических, так и юридических лиц, включая процедуры работы по устным обращениям и по электронным обращениям. Основные подразделения Банка, которые занимаются регистрацией, учетом, расследованием жалоб клиентов и предоставлением обратной связи – это Департамент обслуживания клиентов розничного бизнеса в отношении розничных клиентов и Управление обслуживания юридических лиц в отношении юридических лиц.

Большое внимание уделяется повышению качества и скорости обслуживания клиентов нашим колл-центром. В частности, мы автоматизировали колл-центр с использованием технологий искусственного интеллекта, который обрабатывает до 40% всех поступающих звонков. Внедрена сервис помощь (раздел FAQ) с видеоматериалами и таргетированной картой отделений и банкоматов Jusan Bank.

Для обеспечения максимальной доступности финансовых продуктов и услуг Банк предлагает различные цифровые и инновационные решения для клиентов. Наш подход позволяет людям с инвалидностью, маломобильным группам населения, пенсионерам, жителям всех регионов страны обслуживаться в Jusan Bank с учетом своих особенных потребностей, без посещения отделения. К примеру, цифровая карта обеспечивает распространение финансовых услуг на удаленные районы без банковского присутствия – для ее оформления и использования достаточно иметь подключение к Интернет. Новые банкоматы Банка поддерживают режимы для незрячих клиентов – могут озвучивать операции.

Работники Банка проинструктированы по правилам взаимодействия и поддержки клиентов с ограниченными возможностями.

” Для обеспечения максимальной доступности финансовых продуктов и услуг Банк предлагает различные цифровые и инновационные решения для клиентов. ”

ОТВЕТСТВЕННОЕ ОТНОШЕНИЕ К КЛИЕНТАМ

У Банка имеются социально-ориентированные финансовые продукты, к примеру:

- «Социальная карта», предназначенная для выплат пенсий, алиментов и пособий для населения.
- Мультивалютная «Детская карта» для клиентов в возрасте от 6 до 16 лет, которая включает родительский контроль операций, а также возможность для детей управлять своими денежными средствами и обучаться основам инвестирования через мобильное приложение Jusan Junior.
- «Ко-бренд карты» для высших учебных заведений – нами выпускаются банковские карты, которые совмещают в себе как функции платежного инструмента, так и систему идентификации студентов (студенческий билет), систему контроля доступа в кампусы и общежития университетов.
- Образовательный накопительный вклад «Aqul» с дополнительной премией до 7% к основной ставке от государства – уникальное решение для оплаты обучения по программам технического и профессионального, высшего и послевузовского (магистратуры) образования.

В отличие от многих банков мы кредитруем молодежь, студентов и пенсионеров (возрастные группы клиентов с 18 лет до 70 лет) без выдвижения им дополнительных условий, что также рассматривается нами как социально-ориентированное кредитование.

Действует совместный проект с сотовым оператором Kcell и международной платежной системой Mastercard по запуску банковских

продуктов OGO в мобильных приложениях Kcell/Activ, что также улучшает банковские возможности для населения. Продуктовая линейка включает цифровую мультивалютную платежную карту OGO Card, систему банковского вклада OGO Deposit и беззалоговый заем OGO Credit.

Банк также предлагает клиентам услуги персонального банковского обслуживания Private Banking, которые ориентированы на работу с состоятельными клиентами на основе индивидуального подхода.

На сегодня, Private Banking в Банке – это самостоятельная вертикаль бизнеса, обладающая собственным брендом, философией, финансовым инструментарием, стратегией развития, со сформировавшейся устойчивой клиентской базой.

В рамках среднесрочной стратегии развития Банк концентрирует свои усилия на следующих продуктах для клиентов Private Banking:

- Депозиты.
- Платежные карты.
- Сейфовые услуги.
- Консультирование по инвестиционным продуктам.
- Страховые продукты.
- Lifestyle услуги.
- Юридическое и налоговое сопровождение.

” В отличие от многих банков мы кредитруем молодежь, студентов и пенсионеров (возрастные группы клиентов с 18 лет до 70 лет) без выдвижения им дополнительных условий, что также рассматривается нами как социально-ориентированное кредитование. ”

ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Jusan Bank уделяет большое внимание вопросам, связанным с информационной безопасностью на основе соблюдения требований законодательства Республики Казахстан, а также рекомендаций PCI SSC.

В отчетном году отсутствовали какие-либо подтвержденные инциденты информационной безопасности, в результате которых клиенты и работники Банка пострадали от кражи или утечки данных в рамках инцидентов информационной безопасности.

В Jusan Bank действует Политика информационной безопасности, которая определяет общие положения и направления в области действия системы управления информационной безопасностью Банка. Работники несут ответственность за неисполнение и (или) ненадлежащее исполнение этой Политики. Несоблюдение порядка и правил использования информационных систем и принятых в Банке мер информационной безопасности влечет за собой ответственность в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан и ВД Банка.

Внедрены планы обеспечения непрерывности бизнеса и процедуры реагирования на инциденты информационной безопасности, которые тестируются не реже одного раза в год.

Утвержден Регламент управления инцидентами информационной безопасности, который подробно определяет процесс эскалации для работников Банка в случае подозрительных действий и инцидентов. Регламент используется для определения порядка наблюдения за событиями информационной безопасности, выявления инцидентов информационной безопасности, реагирования на них, взаимодействия участников процесса управления инцидента-

ми как между подразделениями Jusan Bank, так и с внешними компаниями.

Планируется разработка Стратегии информационной безопасности Банка.

Ответственным подразделением в области информационной безопасности является Департамент защиты информационных систем (во главе с директором, равнозначным Chief Information Security Officer). Департамент организует систему управления информационной безопасностью, осуществляет координацию и контроль деятельности структурных подразделений по обеспечению информационной безопасности и мероприятий по выявлению и анализу угроз, противодействию атакам и реагированию на инциденты информационной безопасности.

Совет директоров контролирует эффективность деятельности Jusan Bank в области информационной безопасности. Входя в состав Комитета по управлению рисками и внутреннему контролю Совета директоров, Нурдаулет Айдосов является членом Совета директоров, курирующим вопросы информационной безопасности.

В 2022 году для обеспечения соответствия информационных систем и сетей Банка требованиям международных стандартов безопасности проведены сертификации по международным стандартам безопасности PCI DSS и SWIFT. Проведен комплексный тест на проникновение (Penetration test) внешней компанией.

Реагирование на инциденты осуществляется в формате 24/7. Среднее время реагирования на инциденты со стороны специалистов Банка по информационной безопасности с полным его решением составляет ~25 минут.

” Внедрены планы обеспечения непрерывности бизнеса и процедуры реагирования на инциденты информационной безопасности, которые тестируются не реже одного раза в год. ”

ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Специалистами Банка проводится работа по своевременному выявлению и предотвращению инцидентов, связанных с информационной безопасностью и кибербезопасностью. В течение 2022 года количество выявленных на ранних стадиях и своевременно остановленных инцидентов составило 44. Количество подтвержденных нарушений информационной безопасности – 2. Ни один из них не привел к финансовым потерям со стороны клиентов, работников или самого Банка.

В Банке используются, среди прочего, такие системы защиты как:

- системы антивирусной защиты (различные – для рабочих станций, для серверов и для банкоматов);
- система NGFW в целях защиты периметра от попыток несанкционированного доступа из-за пределов корпоративной сети;
- система WAF в целях защиты приложений, функционирующих на основе веб-сервисов, от попыток несанкционированного доступа;
- система контроля баз данных (DAM) в целях выявления аномальных запросов к базам данных ключевых систем;
- система Antifraud;
- система сбора и анализа конфигураций ключевого сетевого оборудования;

В 2022 году внедрена система управления мобильными устройствами (Mobile Device Management, MDM) в режиме опытно-промышленной эксплуатации.

Департамент защиты информационных систем проводит различные мероприятия, благодаря которым минимизируются риски утечки информации, в частности:

- стандартизация доступов для работников Головного Банка;
- плановые проверки критичных информационных систем Банка на соответствие требованиям информационной безопасности;
- планируется внедрение системы предотвращения утечек (Data Leak Prevention, DLP);
- разграничение доступов в информационные системы Банка и к съемным носителям информации согласно утвержденным матрицам доступов;
- ограничение доступа к мессенджерам и облачным хранилищам;
- применение при организации удаленного доступа мер по повышению безопасности удаленных соединений, таких как шифрование канала связи, двухфакторная аутентификация, и т. д.;
- использование специализированного программно-аппаратного комплекса защиты для критичных рабочих станций.

В целях минимизации риска утечек данных из-за активности работников регулярно проводится повышение осведомленности работников по вопросам информационной безопасности; инвентаризация мест хранения и обработки данных клиентов, а также постоянный мониторинг обращений работников к данным и их использования ими с учетом оценки соответствия подобных действий работников их должностным обязанностям. Доступ к информационным системам Jusan Bank осуществляется путем идентификации и аутентификации пользователей информационных систем.

” Специалистами Банка проводится работа по своевременному выявлению и предотвращению инцидентов, связанных с информационной безопасностью и кибербезопасностью. **”**

ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Обучение в сфере информационной безопасности

Jusan Bank предпринимает системные действия по обучению работников в рамках тем, связанных с информационной безопасностью.

Действует Регламент по повышению уровня знаний работников в области информационной безопасности, который определяет меры и процедуры по повышению компетенций и осведомленности работников в области информационной безопасности.

В частности, в соответствии с указанным Регламентом для новых работников Банка организуется дистанционное обучение в течение одного месяца со дня оформления на работу с дальнейшим прохождением обязательного тестирования на знание требований информационный безопасности. Каждый работник Департамента защиты информационных систем не реже одного раза каждые два года в обязательном порядке проходит внешнее обучение (посещение курсов, семинаров). Работникам, функциональные обязанности которых регламентированы международным стандартом PCI DSS, обучение и тестирование необходимо проходить не реже одного раза в год.

В рамках мероприятий по повышению осведомленности в области информационной безопасности работников Банка используются такие методы донесения информации как информирование по корпоративной электронной почте; уведомления и/или информационные сообщения на корпоративном портале; очное обучение и/или проведение интернет-презентаций; тематические хранители (заставки) экранов, плакаты, видеоролики и иные.

Проводится работа по повышению осведомленности клиентов об аспектах информационной безопасности, в том числе через размещение информационных сообщений и уведомлений на корпоративном вебсайте, в социальных сетях и офисах Jusan Bank.

” Действует Регламент по повышению уровня знаний работников в области информационной безопасности, который определяет меры и процедуры по повышению компетенций и осведомленности работников в области информационной безопасности. ”

КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ ДАННЫХ

Банком неукоснительно соблюдается законодательство Республики Казахстан в области защиты конфиденциальности данных.

Работа с персональными данными регламентируется Политикой о сведениях, составляющих защищаемую информацию и основных мерах по организации ее защиты, требования которой обязательны для исполнения всеми подразделениями и работниками. Указанная Политика регулирует, среди прочего, процедуры в отношении персональных данных клиентов и их представителей; персональные данные контрагентов; персональные данные работников и должностных лиц Банка, акционеров-физических лиц, лиц, связанных с Jusan Bank особыми отношениями.

В Jusan Bank определено подразделение, ответственное за организацию обработки и обеспечение безопасности персональных данных, – Управление контроля информационных систем, которое подотчетно Департаменту сопровождения информационных систем.

Сбор и обработка персональных данных осуществляются только с согласия субъекта персональных данных или его законного представителя, кроме предусмотренных законодательством случаев сбора и обработки персональных данных без его согласия. Обработка персональных данных в Банке ограничивается достижением конкретных, заранее определенных и законных целей.

Под персональными данными нами понимается также любая информация, предоставленная через интернет-ресурсы Jusan Bank и/или собранная с использованием таких интернет-ресурсов, относящихся к прямо или косвенно к какому-либо субъекту персональных данных, включая персональные данные, которые вводятся в поля

данных на корпоративных интернет-ресурсах и данные о местонахождении устройств пользователей мобильного приложения Jusan Bank при его использовании пользователями.

В соответствии с Законом Республики Казахстан «О персональных данных и их защите», клиенты и другие субъекты персональных данных имеют право на доступ к своим персональным данным и право на получение информации, касающейся обработки их персональных данных. При работе с персональными данными обеспечивается соблюдение прав субъекта персональных данных, среди которых, в том числе:

- право требования уточнения его персональных данных (изменения и дополнения его персональных данных при наличии оснований, подтвержденных соответствующими документами), их блокирования в случае наличия информации о нарушении условий сбора, обработки персональных данных, а также уничтожения, если их сбор и обработка произведены с нарушением законодательства и по основаниям, предусмотренным законодательством;
- право на получение информации о наличии у Банка его персональных данных, в том числе подтверждение факта, цели, источни-

” В Jusan Bank определено подразделение, ответственное за организацию обработки и обеспечение безопасности персональных данных, – Управление контроля информационных систем, которое подотчетно Департаменту сопровождения информационных систем. ”

КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ ДАННЫХ

ков, способов сбора и обработки персональных данных; о перечне его персональных данных, обрабатываемых Банком и источниках их получения; о сроках обработки его персональных данных, в том числе о сроках их хранения;

■ право требования извещения всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные его персональные данные, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

■ право на защиту своих прав и законных интересов, в том числе на возмещение убытков и (или) компенсацию морального вреда в судебном порядке.

■ право отозвать согласие на сбор, обработку, распространение в общедоступных источниках, передачу третьим лицам и трансграничную передачу персональных данных, за исключением случаев, когда это противоречит применимому законодательству, либо при наличии неисполненного обязательства перед Банком.

Доступ работников и должностных лиц Jusan Bank к персональным данным осуществляется только к той информации, обладание которой необходимо в целях надлежащего исполнения ими своих должностных, функциональных и иных обязанностей. При взаимо-

действии с поставщиками и третьими лицами Банком обеспечивается контроль безопасности персональных данных клиентов и работников.

В 2022 году была получена жалоба со стороны одного клиента Банка в отношении нарушения конфиденциальности и персональных данных, которое было вызвано не человеческим фактором, а техническим сбоем. Для недопущения повторения случаев нарушения конфиденциальности клиентских данных предприняты необходимые меры со стороны Банка.

Разглашение сведений, составляющих персональные данные работников и должностных лиц Банка, лиц, связанных с ним особыми отношениями, связанных сторон Банка, его клиентов, контрагентов в нарушение законодательства Республики Казахстан, предоставленных согласий и заключенных соглашений, незаконное использование таких сведений, утрата документов, содержащих данную информацию, влечет ответственность в соответствии с применимым законодательством.

Ответственность в том числе может включать: дисциплинарные взыскания, вплоть до расторжения трудового договора, уголовную ответственность, а также гражданско-правовую, в части возмещения убытков, причиненных Jusan Bank и его клиентам в результате разглашения конфиденциальной информации.

” Доступ работников и должностных лиц Jusan Bank к персональным данным осуществляется только к той информации, обладание которой необходимо в целях надлежащего исполнения ими своих должностных, функциональных и иных обязанностей. ”

ЦИФРОВИЗАЦИЯ

С учетом тенденций эволюции финансового сектора мы стремимся к развитию за пределами классического банкинга через продвижение и популяризацию экосистем и суперприложений. Jusan Bank ориентируется на создание гибких, настраиваемых, удобных и клиентоориентированных цифровых экосистем, интегрированных с платежными и финансовыми предложениями на основе высокого уровня безопасности и защиты персональных данных. Мы считаем, что внедрение и коммерциализация новых технологий обеспечивает улучшение бизнес-процессов и финансовых результатов.

2022 год продемонстрировал востребованность наших цифровых решений. Количество ежемесячных активных пользователей (MAU) основных цифровых платформ Банка, – мобильных приложений Jusan и Jusan Business, – по состоянию на 31 декабря 2022 года, приблизилось к 1,4 млн по сравнению с 0,9 млн годом ранее. За отчетный период наши клиенты стали владельцами 934,6 тыс. цифровых карт. На цифровые карты приходится 65% от общего выпуска банковских карт в Jusan Bank.

Цифровизация – это ключевой инструмент не только увеличения клиентской базы и ее маржинальности, но и повышения доступности финансовых услуг для клиентов, расширения финансовой и социальной инклюзии. Принимая во внимание резкое повышение значимости климатического фактора, мы учитываем и то, что цифровые решения позволяют снижать воздействие Jusan Bank и его клиентов на окружающую среду и сокращать углеродные эмиссии.

В рамках заботы о клиентах Jusan Bank стремится предлагать максимально персонализированные и простые в использовании цифровые продукты, разработка которых ведется на основе анализа обратной связи от пользователей. Мы создаем среду, в которой клиенты защищены от возможных угроз, таких как утечка персональных данных. Среди важных долгосрочных задач — обеспечение равного доступа к нашим решениям для каждого человека, вне зависимости от его особенностей и возможностей.

Банк делает особые акценты на цифровых разработках in-house собственными IT-специалистами, учитывая важность обеспечения банковской тайны и конфиденциальности данных. Также нами наращивается экспертиза в сфере технологий искусственного интеллекта, аналитики данных и машинного обучения, в том числе для оценки рисков и работы с клиентскими профилям.

В числе последних цифровых нововведений для клиентов – открытие счета в режиме онлайн, получение кредита для индивидуальных предпринимателей и ТОО, подключение системы приема платежей Jusan Tole и эквайринга, услуги кастодиана, казначейские операции с ценными бумагами, открытие эскроу-счетов. Проведен успешный запуск собственного фирменного сервиса Jusan Travel, где клиенты могут приобрести авиа и железнодорожные билеты по доступным ценам и с программой лояльности, который уже находится в числе лидеров по количеству продаж авиа и железнодорожных билетов среди аналогичных сервисов, предоставляемых БВУ. Jusan Bank является одним из первых участников казахстанской Системы мгновенных платежей, позволяющей осуществлять p2p-переводы по номеру мобильного телефона между гражданами-клиентами БВУ, подключенных к системе. В январе 2023 года на платформе Jusan Business был запущен новый сервис: теперь индивидуальные предприниматели смогут вести бухгалтерию непосредственно в приложении.

Jusan Bank ориентируется на геймификацию своих услуг. В 2022 году была успешно проведена акция «Миллион за хорошие дела» с геймификацией банковских услуг с ежедневными заданиями и ценными призами, что позволило увеличить MAU более чем на 12%.

Активное развитие качества и ассортимента продуктов и услуг обеспечили значительный рост пользовательских рейтингов наших мобильных приложений и продуктов. К примеру, в Apple Store рейтинг мобильного приложения Jusan достиг 4,7 из максимально возможных 5,0, а Jusan Business – соответственно 4,9.

” 2022 год продемонстрировал востребованность наших цифровых решений. Количество ежемесячных активных пользователей (MAU) основных цифровых платформ Банка, – мобильных приложений Jusan и Jusan Business, – по состоянию на 31 декабря 2022 года, приблизилось к 1,4 млн по сравнению с 0,9 млн годом ранее. ”

МОБИЛЬНОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ JUSAN

Приложение с широким набором сервисов. В одном приложении клиентам доступны все продукты экосистемы Jusan.

По состоянию на 31 декабря 2022 года:

MAU

1,26

млн

Прирост MAU за 2022 год составил

52%



JUSAN МАГАЗИН

- Рассрочка 0-0-24 на товары и услуги
- Бонусы за покупки в рассрочку
- Покупки в кредит сроком до 24 месяцев
- Бесплатная доставка продуктов из супермаркетов
- Оплата картой любого банка
- Более 1 млн товаров, услуг и продуктов питания



JUSAN ИНВЕСТИЦИИ

- Бесплатное открытие брокерского счета и его пополнение
- Покупка и продажа акций
- Аналитика и инвестиционные идеи



МУЛЬТИВАЛЮТНАЯ КАРТА JUSAN

- Мгновенный и бесплатный выпуск онлайн
- Повышенные бонусы до 15%
- 10 любимых категорий бонусов на выбор



JUSAN СТРАХОВАНИЕ

- Автострахование онлайн в три клика без посещения офиса и звонков менеджера
- ОГПО BTC со скидкой 10% и 25% Jusan бонусов в подарок
- Автострахование КАСКО
- Страхование от несчастного случая
- Страхование туристов



JUSAN MOBILE

- Бесплатное получение sim-карты в любом отделении
- Бесплатные звонки и мобильный Интернет в первый месяц
- Бесплатная связь при покупках на сумму от 50 тыс. тенге в месяц картой Jusan начиная со второго месяца
- Самостоятельно настраиваемые ресурсы (звонки, SMS или Интернет)
- Цифровой оператор без скрытых подписок



JUSAN JUNIOR

- Выпуск карты для ребенка онлайн
- Детское приложение для инвестирования



ДРУГИЕ ФУНКЦИИ

- Онлайн: регистрация, открытие счета и карты
- Оформление онлайн-кредита до 6 млн тенге на срок до 5 лет
- Оплата услуг без комиссий (ТВ, Интернет, коммунальные услуги, мобильная связь, транспорт и др.)
- Мгновенные переводы денег между своими счетами, клиенту Jusan или на карты других банков
- Управление лимитами по карте и ее блокировка
- Смена ПИН-кода карты в приложении
- Контроль остатков и движения средств по всем картам, счетам и депозитам

МОБИЛЬНОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ JUSAN BUSINESS

Мобильное приложение для бизнеса:

открытие счетов онлайн, платежи, конвертация, переводы, экономия на комиссиях, налоги в один клик. Мобильное приложение позволяет быстро и удобно проводить финансовые и налоговые операции, сократить операционные расходы и вести бизнес без привязки к офису и городу.

По состоянию на 31 декабря 2022 года:

MAU

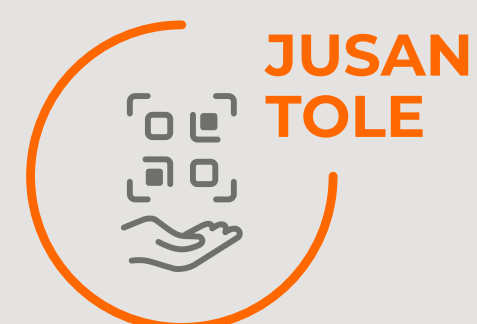
114 тыс.

Прирост MAU за 2022 год составил

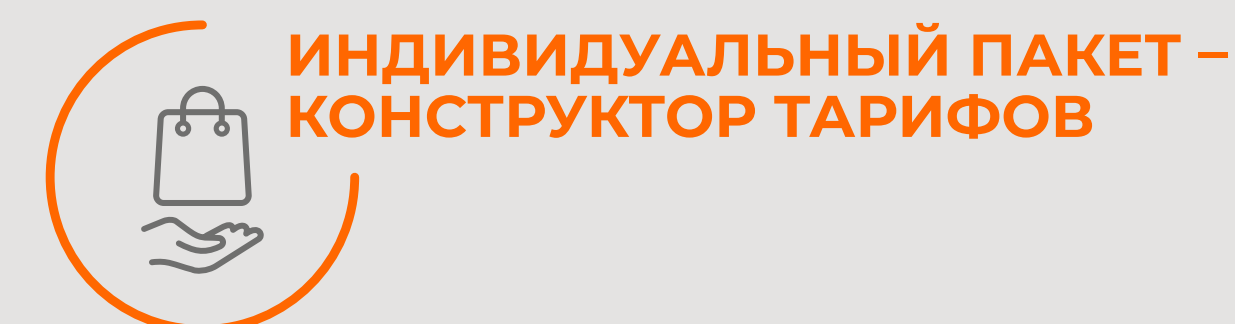
136%



- Онлайн открытие счета
- Платежи и переводы
- Сканирование счета и отправка платежей контрагентам
- Онлайн-оплата налогов и социальных выплат, а также таможенных платежей
- Переводы P2P
- Формирование выписок и справок
- Карты для бизнеса (корпоративные и для индивидуальных предпринимателей)
- Конвертация иностранной валюты
- Push-уведомления по операциям
- Архив и быстрый поиск любой операции
- Экспорт выписок в учетные системы компании
- Создание и сохранение шаблонов платежей
- Возможность настройки уровня доступа для сотрудников
- Курсы валют, справочно-финансовая информация
- Доступность приложения в роуминге



- Продажа товаров, прием оплаты за товары и услуги с помощью QR-кода
- Минимальная комиссия
- Моментальное получение средств на счет
- Бонусы для клиентов, покупки в рассрочку и кредит



- Создание пакета необходимых банковских услуг, экономия на комиссиях за платежи и переводы

ЦИФРОВЫЕ РЕШЕНИЯ ДЛЯ РОЗНИЧНЫХ КЛИЕНТОВ

СРЕДИ ЦИФРОВЫХ РЕШЕНИЙ ДЛЯ РОЗНИЧНЫХ КЛИЕНТОВ МОЖНО ВЫДЕЛИТЬ СЛЕДУЮЩИЕ:

- Продукт «Цифровая карта» – предоставляет возможность без посещения отделения Банка открыть карту и осуществлять по ней полный спектр операций, доступных для пластиковой карты: оплата покупок с помощью NFC технологии, снятие наличных в банкоматах по коду, оплата по QR, платежи и переводы по номеру карты, номеру телефона, номеру счета.
- Кредиты онлайн – получение кредита через приложение Jusan и мобильное приложение Kcell/Activ на сумму до 6 млн тенге на срок до 60 месяцев, одобрение онлайн за минуту. Клиенту для подачи кредитной заявки и получения кредита не нужно физически посещать Банк.
- Получение карты посредством картомата, а также мгновенная печать карты в отделении посредством мини-эмбоссера.
- Бесконтактные платежи Apple pay / Samsung pay / Google pay.
- Биометрическая идентификация клиента при выпуске платежной карты в мобильном приложении.
- Получение наличных в банкомате по СМС-коду.

ПОДДЕРЖКА МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

Мы позиционируем себя как банк для малого и среднего бизнеса, предлагая удобные и доступные решения на основе мобильного приложения Jusan Business. Мы стремимся стать для МСБ в Республике Казахстан предпочитаемой финансовой платформой. Содействие занятости населения через поддержку МСБ посредством качественных кредитных и цифровых инструментов является одной из стратегических целей Банка в области устойчивого развития.

Нашими клиентами из числа МСБ, включая микробизнес, являются более 190 тыс. компаний и предпринимателей.

По состоянию на 31 декабря 2022 года объем кредитования Банком МСБ составил 530,8 млрд тенге по сравнению с 463,3 млрд тенге годом ранее. Финансирование направлено на запуск нового и расширение действующего бизнеса. Это позволило создать 175 тыс. рабочих мест в Республике Казахстан. Большое внимание мы уделяем поддержке микробизнеса. За отчетный период объем финансирования сегмента микробизнеса составил 72,4 млрд тенге.

Основными структурными подразделениями Jusan Bank, ответственными за рассматриваемое направление, являются Департамент малого и среднего бизнеса в части кредитования, и Департамент развития и сопровождения продаж в части транзакционного бизнеса.

Продукты и услуги Jusan Bank для МСБ включают в том числе:

- Стандартные, упрощенные и беззалоговые программы кредитования.
- Депозиты на разные сроки и цели.
- Карты для бизнеса, в том числе цифровые.
- Банковские гарантии.
- Расчетно-кассовое обслуживание.
- Платежи, переводы и эквайринг.
- Дистанционное банковское обслуживание и онлайн сервисы (онлайн-бухгалтерия, консультирование онлайн и другие).

Банк продолжает расширять линейку финансовых продуктов и услуг на базе системы интернет-банкинга Jusan Business, которая дает возможность МСБ в одном приложении быстро и удобно проводить различные финансовые и налоговые операции. Цифровая платформа Jusan Business позволяет вести онлайн-бухгалтерию, формировать налоговую отчетность и платежи, контролировать торговые точки и вести финансовый учет, получать онлайн кредиты и страховать имущество и сделки, принимать участие в льготном финансировании по государственным программам поддержки и развития бизнеса. Предприниматели могут эффективно развивать онлайн-бизнес на основе нашего маркетплейса Jusan Магазин. Внедрена технология Tap2Phone – возможность получать оплату картой при помощи смартфона. В свою очередь Jusan Tole позволяет принимать платежи и продавать товары с помощью QR, включая

” Банк продолжает расширять линейку финансовых продуктов и услуг на базе системы интернет-банкинга Jusan Business, которая дает возможность МСБ в одном приложении быстро и удобно проводить различные финансовые и налоговые операции. ”

ПОДДЕРЖКА МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

такие возможности для клиентов МСБ как рассрочка на 12 месяцев или кредит на 24 месяца. Следует отметить, что наш портфель POS и mPOS терминалов для бизнеса составляет почти 100 тыс. устройств.

Банк успешно внедрил цифровой продукт для МСБ – беззалоговый онлайн кредит на сумму до 100 млн тенге и срок до 3 лет. Кредит выдается без анализа финансового состояния и оформляется онлайн в приложении Jusan Business. Дополнительно в 2022 году был запущен онлайн кредит «Даму» (1-е направление) до 5 млн тенге на пополнение оборотных средств. Банк также предлагает предпринимателям беззалоговую возобновляемую кредитную линия для закрытия кассовых разрывов до 50% от оборота.

В 2022 году Банк участвовал в следующих государственных программах поддержки бизнеса:

1. Национальный проект по развитию предпринимательства на 2021–2025 годы (инструменты: субсидирование и гарантирование):

- направление «Поддержка предпринимателей/субъектов индустриально-инновационной деятельности»: 820 проектов на сумму 12,2 млрд тенге.

- направление «Поддержка предпринимателей/субъектов индустриально-инновационной деятельности»: просубсидировано 1384 проекта на сумму 72,2 млрд тенге, прогарантировано 1208 проектов на сумму 29,3 млрд тенге.

2. Экономика простых вещей (механизм кредитования и финансового лизинга приоритетных проектов) (инструменты: субсидирование и гарантирование): 28 проектов на сумму 16,4 млрд тенге.

3. Государственная программа жилищного строительства «Нұрлы жер» (субсидирование): 1 проект на сумму 0,5 млрд тенге.

4. Программа субсидирования ставок вознаграждения при кредитовании субъектов агропромышленного комплекса, а также лизинге на приобретение сельскохозяйственных животных, техники и технологического оборудования (субсидирование): 9 проектов на сумму 1,4 млрд тенге.

5. Программа гарантирования «Даму Оптима»: 18 проекта на сумму 4,7 млрд тенге.

6. Страхование займов АО «Экспортная страховая компания «KazakhExport»: 1 проект на сумму 0,2 млрд тенге.

7. Программа «Кең-Дала» (кредитование субъектов агропромышленного комплекса и сельскохозяйственных кооперативов на весенне-полевые и уборочные работы): 10 проектов на сумму 3,1 млрд тенге.

Особо выделим Национальный проект по развитию предпринимательства, который предоставляет субсидии для МСБ в сфере индустриально-инновационной деятельности на сумму займа до 3 млрд тенге. Субсидирование от государства позволяет снизить ставку по кредиту до 8%, а для моногородов и малых городов – до 7%.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПОСТАВЩИКАМИ

Jusan Bank стремится к ответственному управлению цепочкой поставок в целях обеспечения экономической эффективности закупочной деятельности и снижения связанных с ней финансовых и нефинансовых рисков. Банк осуществляет закупочную деятельность в соответствии с внутренними документами, регламентирующими процесс закупок Банка.

Банк выстраивает партнерские отношения с поставщиками, которые разделяют высокие стандарты делового поведения.

Мы ориентируемся на принципы прозрачности, предоставления равных возможностей, экономически эффективного расходования средств и стремимся привлекать надежных и ответственных поставщиков, разделяющих эти ценности. Новые поставщики проходят обязательную проверку на благонадежность, соблюдение ПОД ФТ и т. д.

Цепочки поставок Jusan Bank охватывают различные направления деятельности, включая административно-хозяйственное обеспечение, IT, маркетинг, PR и иные.

По состоянию на 31 декабря 2022 года количество поставщиков Jusan Bank составляло более 4 тыс., доля МСБ среди них – более 85%.

Банк поддерживает казахстанских производителей товаров и услуг. Доля местных поставщиков в общем количестве поставщиков

– более 90%, в общем объеме закупочного бюджета – более 85%. К местным поставщикам Банк относит юридические и физические лица, которые являются субъектами налогообложения на территории Республики Казахстан.


Банк не обладает информацией о том, что деятельность тех или иных поставщиков связана со значительным риском использования принудительного труда и детского труда.

Процесс взаимодействия с поставщиками и закупочные процедуры регулируется Правилами осуществления закупок товаров, работ и услуг, утвержденными протоколом Правления Банка. По предмету закупок Управление закупок, их инициатор и центры затрат ответственны за взаимодействие с поставщиками.

В 2023 году в Jusan Bank утверждена Политика ответственного поставщика товаров, работ и услуг, которая формулирует ценности и принципы этического, социального и экологического поведения, выполнение которых ожидается от поставщиков. Мы приветствуем усилия поставщиков по максимальному раскрытию деловой информации в области устойчивого развития.

Банк считает, что поставщикам важно максимально соблюдать права человека и трудовые права работников, не допускать дискриминацию, создавать безопасную и комфортную рабочую среду, противодействовать коррупции и сокрытию конфликта интересов.

” По состоянию на 31 декабря 2021 года количество поставщиков Jusan Bank составляло более 4 тыс., доля МСБ среди них – более 85%. ”



5 СОЦИАЛЬНОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ



ЗАНЯТОСТЬ

Jusan Bank является крупным работодателем в Республике Казахстан. Мы понимаем важность постоянного развития своей команды как одного из ключевых факторов успеха бизнеса. Мы стремимся создавать трудовой коллектив как сообщество мотивированных, квалифицированных и талантливых единомышленников, объединенных общими долгосрочными целями и этическими принципами.

По состоянию на конец 2022 года численность работников Банка выросла на 5% до 6,12 тыс. человек (при этом среднесписочная численность работников по 2022 году составляла 5,85 тыс. человек). Рост в первую очередь связан с масштабированием бизнеса и завершившимся присоединением АО «АТФБанк» (ДБ АО «Jusan Bank») к Jusan Bank. Все работники осуществляют свою деятельность в Республике Казахстан. Наш коллектив достаточно молодой, средний возраст работников – 34 года. При этом доля работников в возрасте до 30 лет составляет более трети всего персонала.

Как и в предыдущем отчетном периоде, в 2022 году абсолютное большинство работников работали на условиях полной занятости. Вместе с тем работник может договориться о гибком рабочем графике или временном переходе на частичную занятость в случае возникновения обстоятельств, которые не позволяют работать полный день. Общая текучесть кадров составила 39%, при этом вы-

нужденная – 2%. Высокий уровень общей текучести кадров был обусловлен преимущественно техническими причинами – реорганизацией Jusan Bank в связи с завершением процесса присоединения к нему ранее приобретенного АО «АТФБанк» (ДБ АО «Jusan Bank»).

Для привлечения новых работников задействованы различные каналы коммуникаций, включая таргетированную рекламу, рекрутинговые сайты, социальные сети. Jusan Bank своими силами формирует собственные квалифицированные кадры, к примеру в рамках проекта IT School Jusan. Мы стремимся, среди прочего, обеспечить снижение текучести на испытательном сроке за счет улучшения процессов адаптации и программ вводного обучения, использования системы наставничества.

Предоставление работникам равных возможностей вне зависимости от индивидуальных характеристик, таких как национальность, пол, социальное положение и прочие, является важным приоритетом для кадровой политики Банка. Мы стремимся использовать этот подход на всех стадиях взаимоотношений работника с Банком. Все кадровые процедуры основываются исключительно на уровне развития компетенций работника и его трудовой эффективности, не допуская преференций по причинам, отличным от профессионально значимых.

” Предоставление работникам равных возможностей вне зависимости от индивидуальных характеристик, таких как национальность, пол, социальное положение и прочие, является важным приоритетом для кадровой политики Банка. ”

ЗАНЯТОСТЬ

Отметим, что доля женщин среди всех работников Jusan Bank достигает 68%, что сопоставимо с показателем 2021 года (69%). Доля женщин на всех руководящих должностях, включая младшие, средние и высшие руководящие должности, составляет 60%.

Право на отпуск по уходу за ребенком имеют все работники Банка. В соответствии с Трудовым кодексом Республик Казахстан, право на отпуск по уходу за ребенком до достижения им трех лет имеют: мать либо отец ребенка; родитель, один воспитывающий ребенка; опекун или родственник, фактически воспитывающий ребенка, оставшегося без попечения родителей; работник, усыновивший или удочеривший новорожденного ребенка. На время указанного отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы. Кроме того, беременным женщинам, а также женщинам, родившим ребенка, предоставляется отпуск по беременности и родам. Стандартный отпуск по беременности и родам предоставляется продолжительностью 70 календарных дней до родов и 56 календарных дней после родов. Банк как работодатель оплачивает отпуск по беременности и родам с сохранением средней заработной платы.

Важным показателем в сфере управления персоналом является уровень вовлеченности работников. Начиная с 2022 года Банк проводит ежегодные замеры вовлеченности. В отчетном периоде

в замеры вовлеченности участвовали 74% работников Jusan Bank (гендерная разбивка: мужчины – 35%, женщины – 65%; возрастная разбивка: моложе 30 лет – 30%, от 30 до 50 лет – 62%, 50 лет и старше – 8%). Общий уровень вовлеченности в 2022 году составил 65%, при этом 77% работников придерживались мнения, что в целом для них созданы условия для эффективной работы. Выявленные в рамках замера показатели выступают основой для включения в проекты трансформации с целью повышения уровня счастья работников, их результативности и развития корпоративной культуры.

Структурным подразделением, ответственным за организацию системы управления персоналом и исполнение решений органов управления в области трудовых отношений и кадровой политики, является Департамент развития человеческого капитала. В Банке действует Кадровая политика, определяющая основные подходы, принципы, требования и направления развития функции управления персоналом, и обязательная для исполнения всеми работниками.

В отчетном периоде случаи использования принудительного труда или не предусмотренного законодательством Республики Казахстан детского труда в Банке отсутствовали. Jusan Bank не ведет деятельность в странах с повышенным риском принудительного или детского труда.

” Отметим, что доля женщин среди всех работников **Jusan Bank** достигает 68%, что сопоставимо с показателем 2021 года (69%). Доля женщин на всех руководящих должностях, включая младшие, средние и высшие руководящие должности, составляет 60%. ”

ЗАНЯТОСТЬ

Численность работников

	НА 31 ДЕКАБРЯ 2021 ГОДА	НА 31 ДЕКАБРЯ 2022 ГОДА
Списочная численность работников	5 827	6120
Работники на условиях полной занятости	5 813	6116
Работники на условиях неполной занятости	14	4
Срочный трудовой договор	3 591	5152
Бессрочный трудовой договор	2 236	968
Численность работников по полу		
Мужчины	1 788	1983
Женщины	4 039	4137
Численность работников по возрасту		
Работники моложе 30 лет	2 153	2253 (37%)
Работники 30-50 лет	3 327	3482 (57%)
Работники старше 50 лет	347	385 (6%)
Численность работников по должности		
Совет директоров, Правление	12	10
Остальные должности	5 815	6110
Доля инвалидов от общего количества работников *	-	0,6%

*в 2021 году доля инвалидов не замерялась

ЗАНЯТОСТЬ

Работники в разбивке по регионам присутствия

на 31 декабря 2022 года

Регион	Количество работников	Гендерная принадлежность	
		Женщины	Мужчины
Головной офис (г. Алматы)	2854	1567	1287
Алматинский филиал	516	381	135
Столичный филиал	484	383	101
Южно-Казахстанский филиал	212	161	51
Акмолинский филиал	195	157	38
Карагандинский филиал	183	146	37
Павлодарский филиал	168	135	33
Восточно-Казахстанский филиал	157	139	18
Актюбинский филиал	145	120	25
Атырауский филиал	139	127	12
Мангистауский филиал	135	126	9
Костанайский филиал	132	111	21
Жамбылский филиал	129	82	47
Филиал Семей	125	99	26
Западно-Казахстанский филиал	119	105	14
Кызылординский филиал	108	81	27
Северо-Казахстанский филиал	107	78	29
Туркестанский филиал	97	49	48
Алматинский областной филиал	81	62	19
Филиал Жетісу	34	28	6

ЗАНЯТОСТЬ

Представительство женщин

на 31 декабря 2022 года

Доля женщин в общем количестве работников	68%
доля женщин на всех руководящих должностях, включая младшие, средние и высшие руководящие должности, в % от общего числа руководящих должностей	60%
доля женщин на младших руководящих должностях, в % от общего числа младших руководящих должностей	65%
доля женщин на высших руководящих должностях, то есть максимально на два уровня ниже Председателя Правления, в % от общего числа высших руководящих должностей	21%
доля женщин на руководящих должностях по направлениям деятельности Банка, приносящих доход, в % от всех руководящих должностей по направлениям деятельности Банка, приносящих доход	66%

Текучесть кадров за отчетный период

на 31 декабря 2022 года

Общая текучесть кадров	39%
Добровольная текучесть кадров	37%
Вынужденная текучесть кадров	2%
Текучесть кадров по возрасту	
Работники моложе 30 лет	52%
Работники 30-50 лет	33%
Работники старше 50 лет	30%
Текучесть кадров по полу	
Мужчины	48%
Женщины	35%

ЗАНЯТОСТЬ

Общее количество новых работников, нанятых за отчетный период *

на 31 декабря 2022 года

Итого новых работников	2545
Численность новых работников по возрасту	
Работники моложе 30 лет	1343
Работники 30-50 лет	1120
Работники старше 50 лет	82
Численность новых работников по полу	
Мужчины	1087
Женщины	1458

* при расчете учитывались также сугубо технические причины – реорганизация Банка, заключение частью работников новых трудовых договоров

Общее количество новых работников, нанятых за отчетный период, в разбивке по регионам *

на 31 декабря 2022 года

Регион	Количество нанятых новых работников
Головной офис (город Алматы)	1300
Алматинский филиал	260
Столичный филиал	193
Южно-Казахстанский филиал	103
Карагандинский филиал	63
Павлодарский филиал	56
Алматинский областной филиал	53

ЗАНЯТОСТЬ

Общее количество новых работников, нанятых за отчетный период, в разбивке по регионам * (продолжение)

на 31 декабря 2022 года

Регион	Количество нанятых новых работников
Северо-Казахстанский филиал	51
Жамбылский филиал	50
Актюбинский филиал	47
Атырауский филиал	47
Мангистауский филиал	44
Костанайский филиал	43
Акмолинский филиал	41
Восточно-Казахстанский филиал	41
Туркестанский филиал	37
Западно-Казахстанский филиал	34
Кызылординский филиал	31
Филиал Семей	28
Степногорский филиал	14
Филиал Жетісу	8
Темиртауский филиал	1

* в таблице указаны также 2 филиала, расформированных в 2022 году

ЗАНЯТОСТЬ

Разбивка работников по национальной принадлежности

на 31 декабря 2022 года

	% от общей численности работников	% от общего числа всех руководящих должностей, включая младшие, средние и высшие руководящие должности
Казахи	85,3%	81%
Русские	9,1%	12%
Уйгуры	1,1%	1%
Остальные национальности в совокупности	4,5%	6%

Отпуск по уходу за ребенком

на 31 декабря 2022 года

Количество работников, ушедших в отпуск по уходу за ребенком, итого	732
Мужчины	1
Женщины	731
Количество работников, вернувшихся на работу в отчетном периоде после окончания отпуска по уходу за ребенком в отчетном году, итого	135
Мужчины	2
Женщины	133
Количество работников, вернувшихся на работу после окончания отпуска по уходу за ребенком, которые продолжали работать через 12 месяцев после возвращения на работу, итого	126
Мужчины	2
Женщины	124

МОТИВАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

В 2022 году расходы Jusan Bank на оплату труда работников составили 40,06 млрд тенге с учетом социальных отчислений и налогов по заработной плате.

Система оплаты труда в Банке является прозрачной и единой в отношении всех категорий трудового коллектива. Общие положения и направления в области оплаты труда работников определяются Политикой по оплате труда. Система вознаграждения руководителей высшего ранга подробно описана в разделе «Обзор корпоративного управления» настоящего Отчета.

Участниками процесса управления системой оплаты труда являются Совет директоров; Комитет Совета директоров, к компетенции которого относится рассмотрение вопросов по кадрам, оплате труда и вознаграждениям; Правление; подразделение по работе с персоналом; финансовое подразделение Головного банка, ответственное за бюджетное планирование, другие подразделения Банка в соответствии с полномочиями, определенными положениями о них и/или иными ВНД, регламентирующими их деятельность.

Для поддержания конкурентоспособного уровня финансовой обеспеченности работников и соответствия рынку оплаты труда банков второго уровня Республики Казахстан, в Банке проводится индивидуальный пересмотр заработных плат работников. Внешняя конкурентоспособность оплаты труда основывается на ежегодном изучении референтного рынка труда по совокупному размеру вознаграждения работников и сравнению с группой сопоставимых организаций. В качестве референтного рынка определен банковский сектор Республики Казахстан. По итогам 2022 года прирост средней заработной платы составил 20%.

В Jusan Bank предусмотрена повременно-премиальная система оплаты труда работников в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, Политикой по оплате труда и другими

ВНД Банка. Система оплаты труда является унифицированной для всех структурных подразделений и филиалов Банка.

Одним из базовых принципов политики по оплате труда является поддержание обоснованности оплаты за результаты деятельности.

Данный принцип предполагает соответствие оплаты труда индивидуальной эффективности деятельности работника, достижению запланированных показателей эффективности подразделения и достижению бизнес-целей Банка и взаимосвязь размера нефиксированного вознаграждения работников с результатами их деятельности, в том числе с негативными финансовыми последствиями, возникшими в связи с реализацией тех или иных рисков.

Для обеспечения справедливого вознаграждения, к работникам Банка применяется тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов и тарифных коэффициентов, предусматривающая дифференциацию по признаку сложности выполняемых работ и квалификации работников, возложенных обязанностей. Тарифная сетка является ориентиром для установления фиксированной части вознаграждения.

В структуру оплаты труда, используемую в Банке, входят следующие основные составляющие:

1) основная фиксированная заработная плата определяет величину оплаты труда в соответствии с его сложностью и ответственностью при нормальных условиях работы и соответствующих затратах рабочей силы, и состоит из должностного оклада и переменной части, которая устанавливается в размере 20% от основной фиксированной заработной платы, определенной в трудовом договоре,

” Одним из базовых принципов политики по оплате труда является поддержание обоснованности оплаты за результаты деятельности. ”

МОТИВАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

заключенном между работником и Банком, и непосредственно связана соблюдением норм дисциплины труда;

2) компенсационные выплаты (доплаты) – устанавливаются как возмещение дополнительных затрат рабочей силы при существующих отклонениях условий труда, носят персонализированный характер, т. е. устанавливаются для конкретного работника;

3) социальные выплаты – устанавливаются лицам, пострадавшим вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне, экологического бедствия в Приаралье в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

4) стимулирующие выплаты – устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и качества работы, формирования ответственности за достижение коллективных и корпоративных целей и формирования стандартов поведения и работы, основанных на корпоративных ценностях и соответствующих корпоративной культуре Банка.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в виде:

- единовременных премий (однократных выплат) за выполнение разовых, особо важных и ответственных заданий, связанных с улучшением деятельности Банка, к юбилейным, праздничным датам;
- ежемесячных, квартальных и годовых стимулирующих выплат (бонусы), в зависимости от достигнутых результатов Банка за качественное и своевременное выполнение поставленных задач, а также за личный вклад работников в конечные результаты работы, при этом периодические стимулирующие выплаты выплачиваются в соответствии с мотивационными программами, утвержденными в Банке:

■ выплата акциями, которая осуществляется, на основании соответствующего решения Совета директоров, путем передачи акций Банка работнику с учетом всех ранее переданных работнику акций в качестве стимулирующего вознаграждения и не может превышать более 5% от общего количества голосующих акций Банка на дату принятия решения о таких выплатах.

При этом в Jusan Bank осуществляются иные выплаты, включающие в себя выплату за работу в ночное время, праздничные и выходные дни, и другие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством Республики Казахстан и трудовым договором.

В Банке допускаются гибкие часы работы и практика дистанционной работы, в случае если это не препятствует надлежащему исполнению работником своих обязанностей. Работники могут приниматься на работу на условиях неполного рабочего дня.

Со 2-го квартала 2022 года для работников Головного банка действует программа выплаты бонусов по результатам оценки эффективности. Программа направлена на достижение коллективного результата Банком и конкретным подразделением, а также индивидуальной эффективности работника, которые отражаются в картах КПЭ. Подведение итогов посредством заполнения карт КПЭ производится на ежеквартальной основе. При расчете бонуса учитывается итоговое значение карты КПЭ, базовый размер бонуса в зависимости от уровня должности, процент отработанного времени, наличие дисциплинарных взысканий.

Для работников филиальной сети Банка по следующим направлениям действуют утвержденные мотивационные программы, которые содержат перечень показателей, критерии их оценки/исполнения, периодичность и методологию расчета бонусов:

■ розничный бизнес – мотивационная программа для работников розничной сети Jusan Bank по результатам розничных продаж и качества обслуживания в отделениях;

МОТИВАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

■ малый и средний бизнес (кредитование) – мотивационная программа для работников управлений кредитования филиальной сети по малому и среднему бизнесу и для директоров по кредитованию филиальной сети Jusan Bank;

■ малый и средний бизнес (операционное обслуживание и продажи) – мотивационная программа для региональных директоров, директоров по продажам, работников управлений продаж, работников управлений/отделов по обслуживанию юридических лиц, работников управлений операционной поддержки юридических лиц филиалов Jusan Bank.

По мере необходимости осуществляются пересмотры программ мотивации с учетом изменений, происходящих в банковском секторе, с целью исполнения планов продаж, повышения эффективности работников Банка, заинтересованности и ответственности за результаты труда. Как правило, осуществляются пересмотры в части показателей (перечень и количество показателей, распределение их весовых значений по приоритетности, в том числе между показателями по продажам и сервису), участников программ, подходы к расчету бонуса в зависимости от выполняемого функционала и обязанностей работников.

Jusan Bank предоставляет все предусмотренные законодательством Республики Казахстан виды финансовой поддержки, обязательных льгот и гарантий работникам, в том числе лицам, осуществляющим уход за ребенком, временно нетрудоспособным и иным категориям. Осуществляется ежегодное обязательное страхование работников от несчастных случаев при исполнении ими трудовых (служебных) обязанностей с учетом класса профессионального риска.

В соответствии законодательством Республики Казахстан Банк осуществляет:

- выплату работникам социального пособия по временной нетрудоспособности;
- предоставление основного ежегодного оплачиваемого трудового отпуска продолжительностью 24 календарных дня;
- предоставление дополнительного оплачиваемого трудового отпуска работникам, проживающим в зонах радиационного и экологического риска, инвалидам первой и второй групп.

Jusan Bank оказывает социальную поддержку своим работникам в виде материальной помощи при возникновении сложных жизненных ситуаций, таких как смерть работника или близкого родственника работника.

В исключительных случаях Банк рассматривает оказание материальной помощи при наступлении чрезвычайных ситуаций, повлекших ухудшение жилищных условий работника в результате пожара или затопления недвижимого имущества, а также для компенсации расходов на получение работником медицинских услуг и приобретения медицинских препаратов по онкологическим заболеваниям, диабету, туберкулезу, лучевым поражениям.

Банк предоставляет работникам возможность использовать услуги фитнес-центров по льготным корпоративным ценам.

В 2022 году средняя заработная плата в Jusan Bank, без учета вознаграждения членов Совета директоров, составила 384 тыс. тенге в месяц, в том числе у мужчин – 497 тыс. тенге, женщин – 319 тыс. тенге. Принимая во внимание действующие в отчетном периоде нормы рабочего времени, средняя заработная плата в почасовом выражении находилась на уровне 2 341 тенге.

” Jusan Bank предоставляет все предусмотренные законодательством Республики Казахстан виды финансовой поддержки, обязательных льгот и гарантий работникам, в том числе лицам, осуществляющим уход за ребенком, временно нетрудоспособным и иным категориям. ”

МОТИВАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

Гендерный разрыв в оплате труда составил 35%. Прежде всего это объясняется значительно более высоким представительством женщин в Банке по сравнению с мужчинами, в том числе на различных неменеджерских или рядовых должностях, которые характеризуются менее высоким вознаграждением. Мы стремимся предпринимать усилия по сокращению указанного разрыва. При этом и женщины, и мужчины с одинаковыми обязанностями получают равное вознаграждение.

В случае изменений в условиях труда, связанных с реорганизацией или изменением экономических, технологических условий, условий организации труда, сокращением объема работ, Банк руководствуется требованиями Трудового кодекса Республики Казахстан.

В частности, Банк как работодатель обязан уведомить работника об изменении условий труда, произошедшем по причинам, указанным выше, не позднее чем за 15 календарных дней, если трудовым, коллективным договорами не предусмотрен более длительный срок уведомления. При расторжении трудового договора Банк уведомляет работника не менее чем за 1 месяц, если в трудовом договоре не предусмотрен более длительный срок уведомления.

Jusan Bank задействует различные инструменты для оценки компетентности работников и их эффективности. В частности, отслеживается выполнение ключевых показателей. Банк применяет инструменты Peoples Analytics, такие как:

- оценка компетенций с помощью Shltools, которая представляет собой систему оценки кандидатов и работников, включающая профессиональные личностные опросники и тесты способностей. В 2022 году проведена оценка SHL в целях развития компетенций руководящих работников Банка, что составило 2% от среднегодовой фактической численности работников;

- оценка методом 360 градусов – это метод текущей оценки персонала, который заключается в выявлении степени соответствия работника занимаемой должности посредством опроса делового окружения работника. В 2022 году проведена оценка руководителей структурных подразделений Головного банка, что составила 1,6% от среднегодовой фактической численности работников.

В рамках программы выплаты бонусов по результатам оценки эффективности, действующей для работников Головного банка, осуществляется оценка эффективности работников на ежеквартальной основе.

Указанная оценка производится по пятиступенчатой буквенной шкале и измеряется посредством оценки корпоративных ценностей и компетенций. Каждой оценке соответствует повышающий или понижающий коэффициент, влияющий на увеличение или уменьшение результата по оценке эффективности и общего результата по карте ключевых показателей эффективности.

По состоянию на 4-й квартал 2022 года 41,5% работников прошли квартальную оценку эффективности, в том числе в разбивке по полу: женский – 20%, мужской – 21,5%; в разбивке по категориям: руководящий состав – 5%, работники структурных подразделений – 36,5%.

” В рамках программы выплаты бонусов по результатам оценки эффективности, действующей для работников Головного банка, осуществляется оценка эффективности работников на ежеквартальной основе. ”

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ РАБОТНИКОВ

Jusan Bank рассматривает обучение и повышение квалификации работников в качестве важного долгосрочного приоритета, который эффективно способствует достижению стратегических целей развития бизнеса.

Расходы Банка на обучение и повышение квалификации работников за отчетный период составили 64,3 млн тенге. Средняя сумма в тенге, затраченная на обучение и развитие одного работника с учетом среднесписочной численности работников Банка за 2022 год – 11 тыс. тенге.

Мы ежегодно совершенствуем образовательные программы, направленные на формирование экспертизы в профильных сферах, повышение квалификации и управленческих навыков, получение знаний в смежных областях.

Внешнее и внутреннее обучение в Банке за 2022 год — это почти 400 мероприятий, в том числе:

HARD SKILLS

около 300 мероприятий по продуктам, услугам, процессам, по работе с электронными системами банка, кассовой дисциплины, информационной безопасности ПОД/ФТ, порядке определения лиц, связанных с Jusan Bank особыми отношениями и заключения сделок с ними, противодействию коррупции, антикоррупционному комплаенсу, информационным технологиям и безопасности, бухгалтерскому учету и налогообложению, политикам и процедурам по аспектам прав человека, изменениям МСФО, финансовому анализу и прочим направлениям.

SOFT SKILLS

почти 100 мероприятий по продажам, сервисному обслуживанию, клиентоориентированности, развитию управленческих компетенций, личностному развитию и прочим направлениям.

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ РАБОТНИКОВ

В частности, 323 мероприятия было проведено в рамках внутреннего обучения. Примерно 370 работников прошли внешнее повышение квалификации по различным направлениям, включая антикоррупционный комплаенс, информационные технологии и безопасность, управленческие практики в сфере ESG, политики и процедуры по аспектам прав человека. Мы осуществляем полную компенсацию стоимости внешнего обучения, полученную работником по инициативе Банка.

Количество часов обучения работников

	2022
Часы обучения, всего	32 391
в том числе руководители высшего и среднего звена	7 603
в том числе работники структурных подразделений	24 788
В среднем на одного работника, часов (с учетом среднесписочной численности работников за 2022 год)	5,5

Работники регулярно участвуют в конференциях, форумах, вебинарах и других внешних мероприятиях с привлечением сторонних экспертов, в том числе проводимых по различным вопросам ESG.

В Банке широко применяются дистанционные каналы обучения, такие как портал «Стажер» ПО moodle для обучения стажеров, учебный портал ПО Websoft HCM, корпоративные библиотеки Jusan Library и «Lerna Курсы» для действующих работников. В Jusan Bank используется практика наставничества в отношении стажеров и новых работников.

Внедрены программы развития и обучения руководителей высшего и среднего звена. Все новые руководители проходят обучение управленческим навыкам, в частности в рамках программы для действующих руководителей Jusan Leader. В зависимости от уровня компетенций руководителя формируются группы для участия в программе обучения и развития (Jusan Leader HiPo, Jusan Leader, Jusan Leader Online). Проводимое обучение обеспечивает системное и последовательное решение задач в рамках реализации корпоративной кадровой политики по гарантированному наличию персонала, способного эффективно управлять задачами и процессами, связанными с деятельностью Банка.

Проводится регулярное контрольное тестирование для замера уровня компетентности работников фронт-офиса (дистанционное тестирование). Средний результат за 2022 год – 89 % при целевом значении не менее 80%.

”” Работники регулярно участвуют в конференциях, форумах, вебинарах и других внешних мероприятиях с привлечением сторонних экспертов, в том числе проводимых по различным вопросам ESG. ””

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ РАБОТНИКОВ

	«Лига тренеров» для развития внутренних бизнес-тренеров	«Jusan Leader» по уровням компетенций для руководителей
Описание цели программы / преимуществ для бизнеса Банка	Выстроить процесс развития и повышения уровня компетенций работников банка. Увеличить охват работников в развитии необходимых навыков через очное обучение	Обеспечение системного и последовательного развития управленческого персонала Банка. Повышение навыков личной эффективности, управления персоналом
Количественное влияние выгод на бизнес (финансовые и нефинансовые)	<ul style="list-style-type: none"> • Экономия ресурсов на командирование работника обучения ГБ на 80% • Экономия временного ресурса на овладение необходимыми навыками на 80% • Повышение уровня вовлеченности персонала (фактор обучения) на 10% 	<ul style="list-style-type: none"> • Управление талантами, планирование преемственности и повышение качества принимаемых решений • Повышение уровня вовлеченности персонала (фактор обучения) на 10%
% работников Банка, участвующих в программе	50,6% (прямое и косвенное участие)	15%

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Jusan Bank заботится о охране труда и безопасности работников и клиентов, стремясь максимально соблюдать законодательные требования в этой области. Мы ориентируемся на создание рабочих мест, оснащенных современным оборудованием и технологиями, отвечающих безопасным и комфортным условиям труда.

В Банке ведется учет случаев травматизма и случаев профессиональных заболеваний.

За отчетный период случаев травматизма работников, связанных с деятельностью Банка, зафиксировано не было. Как следствие коэффициенты LTIFR и TRIR равны нулю. Не было диагностированных случаев профессиональных заболеваний. Рабочие места с вредными условиями труда в Jusan Bank, как финансовом учреждении, отсутствуют.

В Банке внедрена система управления ОТиТБ, которая охватывает оценку возможных рисков в этой сфере, интеграцию планов действий с количественными целями для минимизации рисков, а также действия по подготовке и реагированию на чрезвычайные ситуации.

Внутренним документом, который регулирует сферу охраны труда и здоровья, являются Процедуры безопасности и охраны труда, которые применяются ко всей деятельности и работникам Банка, а также к подрядчикам. Председатель Правления осуществляет общий контроль над процессами по безопасности и охране труда. Проводится регулярное обсуждение документации по вопросам здоровья и оценке рисков между подразделениями кадров и руководителями.

В соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан внутренний контроль по ОТиТБ включает в себя организацию созда-

ния и внедрения системы управления охраной труда, наблюдения за состоянием условий труда, проведение оперативного анализа данных производственного контроля, оценку профессионального риска и принятие мер по ликвидации обнаруженных несоответствий с требованиями по безопасности и охране труда.

В Jusan Bank назначены ответственные лица за безопасность и охрану труда, пожарную безопасность и электробезопасность. Их права и обязанности прописаны в должностных инструкциях, которые соответствуют требованиям законодательства и ВНД Банка. Информация о назначении ответственных лиц направляется всем работникам. На внутреннем информационном портале размещены контакты ответственных лиц. Утверждены инструкции по охране труда и безопасности для работников (водители, электрики и другие), которые подвержены повышенному риску несчастных случаев.

Согласно требованиям законодательства по пожарной безопасности проводится ежегодный противопожарный аудит, с целью проверки состояния пожарной безопасности на объектах Банка. Организуются внутренние проверки по безопасности и охране труда, пожарной безопасности для выявления и устранения несоответствий законодательным требованиям. Ответственные лица за эксплуатацию зданий на ежедневной основе осуществляют проверку помещений. На ежегодной основе Банк осуществляет профилактические работы по электробезопасности.

Инструктаж по безопасности и охране труда, противопожарный инструктаж для работников Банка организуется на ежедневной основе. Проводится регулярный инструктаж о действиях при чрезвычайных ситуациях. Обязательное обучение по безопасности и охра-

” В Банке внедрена система управления **ОТиТБ**, которая охватывает оценку возможных рисков в этой сфере, интеграцию планов действий с количественными целями для минимизации рисков, а также действия по подготовке и реагированию на чрезвычайные ситуации. ”

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

не труда, пожарно-технический минимум ответственных лиц – один раз в три года. Все новые работники проходят обязательный вводный инструктаж по безопасности и охране труда.

При прохождении инструктажа работники уведомляются о необходимости информировать соответствующие службы Банка об обнаруженных неисправностях и ситуациях, способных привести к неблагоприятным последствиям и рискам в сфере охраны труда и здоровья, с целью своевременного реагирования данных служб для незамедлительного устранения. Приветствуются инициативные обращения работников, информирующих об опасных и вредных производственных факторах, которые способны привести к травмам или ухудшению здоровья.

Работники информируются об ОТиТБ и условиях труда посредством различных видов обучения, корпоративных электронных информационных ресурсов, размещения информации в общедоступных местах, в том числе на внутреннем информационном портале Jusan Bank. Осуществляется регулярная рассылка о правилах безопасности и поведения работников в случае чрезвычайных ситуаций.

Jusan Bank обеспечивает для работников возможности участия в разработке, внедрении и оценке различных элементов системы управления охраной труда и безопасности. К примеру, информация по охране труда и безопасности, пожарной безопасности, электробезопасности направляется работникам при помощи электронного документооборота. Каждый работник имеет возможность ответить комментариями и предложениями на ту либо иную информацию, которую учитывают в дальнейшей работе профильные специалисты.

Также утверждаемые документы проходят соответствующее обязательное согласование с заинтересованными подразделениями Банка.

Разработаны процедуры расследования производственных травм, несчастных случаев и иных происшествий и инцидентов.

Расследование несчастных случаев проводится в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, при которых устанавливается связь с производственной деятельностью, причины возникновения происшествий, меры по устранению выявленных нарушений. При несчастном случае ответственные работники по персоналу с участием представителя страховщика и уполномоченного государственного органа проводят расследования обстоятельств наступления страхового случая, организуют проведение медико-социальной экспертизы и освидетельствование работника на определение степени утраты его трудоспособности.

Независимые внешние проверки Банка в сфере ОТиТБ на регулярной основе проводятся специализированными государственными органами.

Осуществляется ежегодное обязательное страхование работников с учетом класса профессионального риска в соответствии с деятельностью Jusan Bank и требованиями законодательства. Банк обеспечивает конфиденциальность личной информации о здоровье работников.

С учетом важности поддержания здоровья Jusan Bank призывает работников придерживаться здорового образа жизни, в том числе стимулируя их вовлечение в корпоративные спортивные мероприятия и тимбилдинги.

” Независимые внешние проверки Банка в сфере **ОТиТБ** на регулярной основе проводятся специализированными государственными органами. ”

КОРПОРАТИВНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО И КОРПОРАТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

Корпоративное волонтерство является значимым фактором, обеспечивающим сплоченность трудового коллектива и повышение общественной активности работников.

Общее количество принимавших в различных волонтерских мероприятиях участие работников превысило 600 человек. Любой работник Jusan Bank может стать волонтером.

В 2022 году был организован ряд волонтерских мероприятий. В частности, в апреле в Алматы нашими волонтерами проведено экологическое мероприятие по высадке 100 деревьев в сосновом бору (Алатауский район, микрорайон Кок-Кайнар). В сентябре работники Карагандинского филиала Jusan Bank оказали благотворительную помощь социально уязвимым студентам КарГУ им. Е. А. Букетова, распределив 175 продуктовых корзин. В преддверии была организована акция «Новогоднее чудо», в которой участвовали работники Банка из разных подразделений. Они исполнили желания детей из малообеспеченных семей и маленьких пациентов, которые проходили лечение в Научно-исследовательском институте онкологии и радиологии.

Jusan Bank поддерживает и развивает корпоративный спорт по различным направлениям. Для работников арендуются современные спортивные залы, формируя полноценные условия для групповых тренировок. Спортивные команды Банка созданы как на уровне Головного банка, так и региональных филиалов, и обеспечены брендовой спортивной формой.

В течение 2022 года Банк оплачивал для работников аренду футбольного поля на открытом воздухе и аренду волейбольного зала для регулярных тренировок в городе Алматы. Их регулярно посещали около 200 работников Банка.

Организуются внутрибанковские спортивные соревнования, которые вызывают высокий интерес со стороны работников. К примеру, в июле-сентябре 2022 года состоялся корпоративный футбольный турнир с участием 210 работников и команд из всех филиалов Банка.

Также наши работники принимают участие в различных спортивных мероприятиях, проходящих в регионах присутствия Банка. Осенью минувшего года работники Jusan Bank уже по традиции приняли активное участие в массовых беговых марафонах, состоявшихся во многих городах Республики Казахстан: Алматы Марафон 2022, Shymkent Marathon 2022, Яркая Кызылорда и другие. В ноябре-декабре 2022 года команда из 15 работников представляла Банк на чемпионате «КУЗ 2022» для любителей волейбола с начальным уровнем игры (дивизионе «Start»), который проводился Федерацией любительского волейбола Республики Казахстан в городе Алматы.

Для работников и их семей проводятся различные тимбилдинги, конкурсы и праздники.

Банк намерен продолжить как внедрение новых направлений волонтерской активности, так и работу над вовлечением в такую деятельность максимально широкого круга работников.

” Банк намерен продолжить как внедрение новых направлений волонтерской активности, так и работу над вовлечением в такую деятельность максимально широкого круга работников. ”

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ И ПОДДЕРЖКА РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ

Jusan Bank большое внимание отводит благотворительности и содействию местным сообществам.

Благотворительная деятельность курируется Службой корпоративных коммуникаций. В отчетном году прямые расходы на реализацию социальных и благотворительных проектов оценочно составили 180 млн тенге.

Благотворительная деятельность Jusan Bank осуществляется в рамках Процедуры по учету благотворительной помощи и направлена на материальную и финансовую поддержку социальных интересов представителей местных сообществ в регионах присутствия и проектов, имеющих высокую социальную значимость, прежде всего в сфере образования, культурной жизни, здорового образа жизни. Банк также оказывает благотворительную помощь социально незащищенным категориям населения.

В 2022 году Jusan Bank принял решение о списании кредитов и задолженностей по ним для жителей Костанайской области, потерявших жилье в результате крупных пожаров. В нашем мобильном приложении для клиентов Банка была предусмотрена также возможность добровольного перечисления средств в единый общественный фонд для помощи пострадавшим при пожарах в этом регионе.

В декабре 2022 года мы поддержали инициативу ООН UNITE, призванную обратить внимание общественности к проблемам насилия над женщинами.

Мы взаимодействуем с инициативами, ориентированными на развитие креативной экономики и МСБ. К примеру, Jusan Bank в течение отчетного года поддерживал как Almaty Pop up Store – площадку, которая собирает огромное количество казахстанских дизайнеров на протяжении девяти лет, так и Крафт Маркет – новую площадку, созданную для казахстанских ремесленников.

В октябре 2022 года Jusan Bank выступил генеральным партнером Центральноазиатского фестиваля коммуникаций Red Jolbors — одного из наиболее популярных событий года в рекламной и маркетинговой индустрии региона, которое охватило представителей креативных, коммуникационных и рекламных агентств, продакшн и дизайн-студий, маркетологов, бренд-менеджеров, пиар-специалистов. Тем самым Банк вносит вклад в развитие креативных индустрий.

Поддержка спорта и здорового образа жизни

Банк активно способствует здоровому образу жизни работников и населения в регионах присутствия через организационную и финансовую поддержку различных спортивных мероприятий.

С августа по октябрь 2022 года Jusan Bank совместно с SD Family организовал в Астане крупный детско-юношеский турнир по футболу Jusan SvoyaLiga. Этот проект стал отличной возможностью для молодых спортсменов реализовать свой потенциал. В турнире приняли участие 40 команд – по 10 в каждой возрастной группе: 2007-2008, 2009-2010, 2011-2012 и 2013-2014 годов рождения.

В сентябре 2022 года Jusan Bank поддержал ряд популярных беговых марафонов, проводимых в Республике Казахстан, таких как:

- «Shymkent Marathon 2022», который пробежали около 5 тыс. человек, включая 37 работников Банка. Мы помогли более 200 воспитанникам детских спортивных школ и детских домов принять участие в этом марафоне.
- «Яркая Кызылорда» с участием более 600 жителей и гостей города Кызылорда, в том числе 80 наших работников.
- «Алматы Марафон 2022», один из крупнейших легкоатлетических ивентов в Центральной Азии, где различные дистанции пробежали около 12 тыс. человек, в том числе почти 200 работников Jusan Bank.

Банк поддерживает спортивные турниры и мероприятия для людей с ограниченными возможностями. К примеру, в ноябре 2022 года мы выступили спонсором чемпионата Республики Казахстан по волейболу сидя (паралимпийская дисциплина), в котором приняли участие команды из 10 регионов страны.

” Благотворительная деятельность курируется Службой корпоративных коммуникаций. В отчетном году прямые расходы на реализацию социальных и благотворительных проектов оценочно составили **180 млн тенге.** ”

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ И ПОДДЕРЖКА РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ

В сентябре 2022 года Jusan Bank поддержал ряд популярных беговых марафонов, проводимых в Республике Казахстан, таких как:

- «Shymkent Marathon 2022», который пробежали около 5 тыс. человек, включая 37 работников Банка. Мы помогли более 200 воспитанникам детских спортивных школ и детских домов принять участие в этом марафоне.
- «Яркая Кызылорда» с участием более 600 жителей и гостей города Кызылорда, в том числе 80 наших работников.
- «Алматы Марафон 2022», один из крупнейших легкоатлетических ивентов в Центральной Азии, где различные дистанции пробежали около 12 тыс. человек, в том числе почти 200 работников Jusan Bank.

Банк поддерживает спортивные турниры и мероприятия для людей с ограниченными возможностями. К примеру, в ноябре 2022 года мы выступили спонсором чемпионата Республики Казахстан по волейболу сидя (паралимпийская дисциплина), в котором приняли участие команды из 10 регионов страны.

Поддержка культуры и искусства

Развитая культурная жизнь является неотъемлемой частью благополучия местных сообществ. Jusan Bank уделяет значительное внимание организации культурных мероприятий и финансовой поддержке местных культурных инициатив. Мы не просто спонсировали различные мероприятия в области культуры, но и учились у деятелей искусства, благодаря чему зародилось множество креативных рекламных интеграций.

В 2022 году организован совместный проект Jusan Bank и казахстанского режиссера Куаныша Бейсекова «Кел, балалар, оқылық», благодаря которому дети из регионов Республики Казахстан по-

лучили возможности пройти недельные мастер-классы по творческим профессиям: актерское мастерство, режиссура и операторское искусство. По результатам проекта с участием певицы Yenlik (@yenleak) и блогера Жениса Омарова (@zheka_fatbelly) сняты видеоклипы и документальные фильмы, ставшие популярными в интернете. Уникальность проекта заключается в том, что вся музыка в нем – это авторские произведения, написанные под руководством композитора Дидара Исахана и исполняемые исключительно на национальных инструментах.

В апреле 2022 года Jusan Bank совместно с командой стрит-артеров и граффити Repas создали галерею под открытым небом, объединив работы талантливых художников из разных регионов Казахстана в один арт-объект, который внес вклад в развитие культурной сферы и городского ландшафта Алматы. 10 авторских иллюстраций на вдохновляющую тему «Возможности для тебя» украсили город на пересечении улиц Назарбаева - Ганди.

Банк намерен продолжать традицию создания арт-полотен в других регионах страны. В частности, в осень 2022 года Jusan Bank поддержал новый проект в Караганде – на здании театра им. К. Станиславского создан мурал с участием талантливых художников Караганды и команды Repas. Мурал уже превратился в молодежный арт-объект, куда жители и гости города приходят отдохнуть и сфотографироваться. В октябре мурал появился на территории моста «Беласар» в Астане. На сегодняшний день локация стала местом социализации и досуга молодежи города.

При поддержке Jusan Bank автор и продюсер Ася Штоль в рамках фестиваля Styq воплотила в жизнь аудиоспектакль-променад «Алматы әуендері». Его сюжет начинается с конца 1960-х годов и проводит к сегодняшнему дню через 11 локаций, затрагивая важные для алматинской музыки места в городе. Этот проект поспособствовал укреплению музыкального наследия страны.

Jusan Bank стал эко-партнером крупнейшего open-air события лета 2022 года – интеллектуально-музыкального фестиваля FOURE,

” В декабре 2022 года мы поддержали инициативу **ООН UNITE**, призванную обратить внимание общественности к проблемам насилия над женщинами. ”

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ И ПОДДЕРЖКА РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ

известного каждому казахстанцу своим неповторимым вайбом. Мы не только разместили на территории проведения фестиваля инфраструктуру для раздельного сбора отходов, но и провели целый ряд активностей, посвященных защите окружающей среды.

В сентябре Jusan Bank выступил главным спонсором республиканского фестиваля моноспектаклей в Уральске. Фестиваль был приурочен к началу 30-го сезона областного казахского драматического театра и 105-летию Хадиши Бокеевой, чье имя он носит. На протяжении отчетного периода Банк также осуществлял поддержку ряда известных театральных коллективов и учреждений культуры Республики Казахстан, таких как независимый театр ARTиШОК, инклюзивный театр для глухих и слабослышащих людей, Школа искусств и дизайна им. А. Кастеева.

В декабре 2022 года Банк поддержал Yeski Taspa – музыкальный проект, который раскрывает популярных молодых казахстанских артистов с новой стороны. Музыканты исполнили культовые песни старой эпохи в неожиданных версиях и новой аранжировке, тем самым поспособствовав возрождению известных ранее произведений и знакомству нового поколения с хитами прошлых лет. Прослушать все композиции можно на YouTube-канале проекта.

В преддверии Нового года мы вместе с Школой искусств и дизайна им. А. Кастеева провели конкурс среди ее учащихся – первого клуба ЮНЕСКО в Республике Казахстан. В конкурсе участвовали 56 работ, из них по итогам конкурса жюри выбрало 5 работ, которые украсили город, создавая особое праздничное настроение на улицах Алматы.

Jusan Bank стал генеральным партнером балетной постановки «Щелкунчик» в исполнении мировых звезд, состоявшейся 27 и 28 декабря в Казахском Национальном театре оперы и балета им. Абая. Главные партии исполняли мировые звезды — солисты Польского национального балета Чинара Ализаде и Владимир Ярошенко. Эта постановка стала нашим подарком жителям и гостям города Алматы на новогодние праздники.

В 2022 году Банк запустил PersonaJ – это проект, в котором мы собираем самых ярких казахстанцев, чьи идеи, творчество и стремления меняют наш мир в совершенно разных отраслях. На данный момент проект собрал инфлюенсеров из различных сфер: музыка, street art, fashion, режиссура, мобилография, dj. В нем приняли участие Ида Каплан, Дмитрий из команды Repas, Кыран Талапбек, Мадина Аман, Куаныш Бейсеков, Енлик, Кана Бейсекеев, Зауре Розмат и другие известные креативные личности.

Jusan Bank совместно с дочерними компаниями привносит собственный смысл в искусство, частью которого тем самым становится.

Так, чтобы популяризовать казахскую культуру и обратить внимание на необходимость заботы об окружающей среде Банк вместе с Jusan Invest передал в дар трем городам Республики Казахстан скульптуры быков, каждая из которых, помимо ассоциации с символом благосостояния и финансового прогресса, олицетворяет исторические эпизоды нашего народа и приверженность экологической повестке. К примеру, один из этих арт-объектов сделан из камня и украшен различными узорами, символизируя историческое и культурное наследие Республики Казахстан, а еще одна скульптура – создана полностью из более чем ста автомобильных и велосипедных шин, указывая на важность эффективного решения проблемы отходов и загрязнения окружающей среды.

Напомним, что ранее Группа Jusan Bank также профинансировала создание в Астане скульптуры «Дар», эскиз которой разработан известным казахстанским скульптором Эдуардом Казаряном. Эта инсталляция, выполненная из многочисленных тросов из нержавеющей стали высотой пять метров с кинетическими свойствами, является символом благодарности донорам, чьи сердца подарили другим людям шанс на новую жизнь.

” Jusan Bank уделяет значительное внимание организации культурных мероприятий и финансовой поддержке местных культурных инициатив. ”

ПОДДЕРЖКА ОБРАЗОВАНИЯ И ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ

Jusan Bank привержен поддержке образования – это инвестиции в будущее Республики Казахстан и в молодое поколение, учитывая, что образование является ключом к развитию инноваций и снижению социального неравенства. Посредством повышения качества и доступности образования всех уровней мы содействуем построению инклюзивного и устойчивого общества.

Отличительной спецификой Банка является то, что его конечным бенефициаром через эндаумент-фонд New Generation Foundation выступают Назарбаев Университет и НИШ. Они являются флагманами высшего и среднего образования в стране: в Назарбаев Университет обучается около 6,5 тыс. студентов, а в 22 школах системы НИШ – более 14,5 тыс. казахстанских школьников. Таким образом, значительная часть доходов от деятельности Jusan Bank как социального предприятия инвестируется в развитие этих ведущих образовательных учреждений Республики Казахстан.

Банк поддерживает различные образовательные и EdTech инициативы.

Так, в целях содействия процессу цифровизации Республики Казахстан мы на безвозмездной основе разработали полностью цифровую платформу для государственной образовательной программы по подготовке IT специалистов TechOrda.

В октябре 2022 года Jusan Bank стал одним из партнеров Пятого Нобелевского фестиваля (Nobel Fest), который состоялся в городе

Астана. Это – беспрецедентное международное EdTech мероприятие, проводимое специально для молодых ученых и студентов, где мировые эксперты, новаторы, лауреаты Нобелевской и других престижных международных премий, известные бизнесмены выступают и обмениваются мнениями на актуальные темы. Миссия Nobel Fest – сделать образование и науку доступными.

В 2022 году была запущена образовательная инициатива выездной школы Auyl.Go – группа IT-специалистов Jusan Bank посещает отдаленные районы и бесплатно обучает школьников программированию. У выездной школы уже есть выпускники – более 50 учеников из нескольких сел и аулов страны. По результатам обучения ученики уже создали вебсайты для родных населенных пунктов и школ.

В октябре 2022 года стартовал совместный проект с медиапорталом TheSteppe – Первая Энциклопедия креативной индустрии Казахстана, который собрал более 10 млн просмотров на TikTok и более 3 тыс. заявок на участие.

В ноябре 2022 года Jusan Bank оказал финансовую поддержку конкурсу Eco Fest, в котором приняли участие школьники из разных городов Республики Казахстан: Алматы, Астаны, Костаная, Семей и Актау. В рамках конкурса дети презентовали свои идеи с эко-решениями и получили призы от нашего Банка.

” Банк поддерживает различные образовательные и EdTech инициативы. ”

ПОДДЕРЖКА ОБРАЗОВАНИЯ И ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ

IT School Jusan

В 2022 году Jusan Bank инициировал передовой образовательный проект IT School Jusan, который был реализован на базе специально созданных учебных центров в Астане и в Алматы – соответственно Jusan Singularity и Jas Academy.

Хотя проект создавался под конкретный запрос – удовлетворить потребности Группы Jusan в специалистах в области цифровых технологий и программирования, он ориентирован на улучшение качества подготовки IT-специалистов и продвижение передовых компетенций в Республике Казахстан. Тем самым через IT School Jusan мы стремимся ответить на существующий социальный вызовы – уменьшение дефицита IT-специалистов на рынке труда.

В рамках проекта проводились интенсивные четырехмесячные курсы в комбинированном онлайн и офлайн формате, стартовавшие весной 2022 года.

Основными особенностями IT School Jusan стали:

- полностью бесплатное обучение;
- мотивационная стипендиальная поддержка;
- гарантированное трудоустройство;
- работа с лучшими менторами;
- образовательные «опенспейсы» в режиме 24/7.

Каждому студенту Банк оплачивал полную стоимость обучения, наряду со стипендией в размере 100 тыс. тенге в месяц на протяжении всего периода обучения. Общие инвестиции Банка в проект составили 150 млн тенге.

Возможность пройти обучение предоставлялась любому желающему, вне зависимости от возраста, образования, профессии. Ос-

новное условие для начала обучения – выдержать несколько отборочных этапов. Проект вызвал большой общественный интерес, было получено более 6 тыс. заявок от претендентов.

Обучение проводилось на примере практических кейсов, характерных для финансового сектора. Представители IT подразделений Банка принимали непосредственное участие в разработке программ обучения, проводили оценку выпускников, а в завершении многие из них стали наставниками и менторами для новых специалистов, подготовленных в рамках проекта.

В 2022 году почти 150 выпускников IT School Jusan были трудоустроены в Jusan Bank. Проект позволил удовлетворить потребности Банка по различным специализациям: Java, Android, iOS, Php, Frontend, Devops и Reactjs. Выпускники были распределены по группам, для их адаптации назначены наставники.

Тем самым реализация проекта привела к существенным положительным репутационным дивидендам, усилив привлекательность Jusan Bank как ответственного работодателя для квалифицированных IT-специалистов.

Кроме того, в рамках проекта прошли бесплатный курс лекций и мастер-классов 270 учеников НИШ. Это является еще одним практическим вкладом Банка в поддержку казахстанского образования и молодых талантов. На протяжении месяца дети в онлайн режиме изучали основы программирования на языке Java, участвовали во встречах и решили более 100 практических задач. Проведены 14 мастер-классов по различным IT-темам.

На основе IT School Jusan готовятся к реализации программы для действующих работников Группы Jusan, направленные на получение ими новых знаний и навыков в формате рескиллинга и апскиллинга.

Jusan Singularity в Астане продолжает активную деятельность в обучении молодых специалистов в сфере IT с такими проектами как «Swift для подростков с особыми потребностями», «Гостевые лекции в НИШ», «Java Start», «Kotlin Start», «Devop инженер за 6 месяцев» и т.

” В 2022 году почти 150 выпускников IT School Jusan были трудоустроены в Jusan Bank. ”

ПОДДЕРЖКА ОБРАЗОВАНИЯ И ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ

д. А Jas Academy в Алматы продолжает обучение по направлениям Data Science, Python, IOS и Java. Проводятся бесплатные интенсивы по основам программирования, а один раз в год доступны квоты по государственной программе финансирования по подготовке IT специалистов TechOrda.

Финансовая грамотность

Jusan Bank осознает свою ответственность с точки зрения необходимости повышения уровня финансовой грамотности и финансовой культуры населения, особенно с учетом активного роста цифровых финансовых продуктов и услуг. В партнерстве со своими дочерними компаниями Банк вовлечен в реализацию проектов финансовой грамотности, которая является движущей силой расширения экономических возможностей и социальной мобильности клиентов и общества в целом.

Тем самым мы улучшаем компетенции людей по таким аспектам как управление собственными финансами, правильное взаимодействие с финансовыми учреждениями, помогая формировать понимание основ инвестирования, ведения бизнеса и предпринимательства. Немаловажно, что в данном контексте Банк проводит целенаправленную работу именно с молодежью.

Особо выделим бесплатный образовательный проект по повышению финансовой грамотности Jusan Academy для широких слоев населения с удобным онлайн-форматом обучения на казахском и русском языках, а также курсами, доступными в формате 24/7 через мобильное приложение Jusan. После тестирования выдается сертификат о прохождении курса. На базе платформы Jusan Academy в отчетном году был запущен бесплатный обучающий онлайн марафон для 15 тыс. учащихся старших классов во всех регионах Республики Казахстан.

Группа Jusan стремится помочь молодому поколению с раннего возраста научиться финансовой грамотности и опыту инвестирования на фондовой бирже.

К примеру, в 2022 году в рамках экосистемы Jusan мы запустили первое в Республике Казахстан инвестиционное приложение Jusan Junior для детей и подростков в возрасте от 10 до 16 лет, в котором они могут обучаться и инвестировать в реальные ценные бумаги. Перед его использованием обязательно требуется прохождение предварительного обучения в Jusan Academy, адаптированного в игровой форме для молодежи школьного возраста. Внедрены функции родительского контроля – счет юного пользователя Jusan Junior привязан к счету родителя через мобильное приложение Jusan. После открытия спецсчета, предоставляющего ребенку доступ к брокерскому разделу, его родитель может в режиме реального времени отслеживать и сопровождать финансовые передвижения и запросы ребенка, пополнять счет, ставить лимиты количество и сумму сделок. Приложение Jusan Junior дает возможность торговать как любыми акциями из списка KASE Global, так и акциями казахстанских компаний на Казахстанской фондовой бирже.

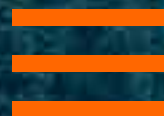
Jusan Bank также способствует расширению знаний о финансовом рынке, финансовых продуктах и услугах в рамках своей повседневной консультационной деятельности при взаимодействии с клиентами.

При этом в октябре 2022 года Jusan Bank организовал бесплатный тренинг для представителей СМИ на государственном языке. Более 30 казахоязычных журналистов прошли обучающий тренинг «Банк и инвестиции» в городе Алматы, что способствует улучшению практической финансовой грамотности отечественного журналистского сообщества.

” Jusan Bank также способствует расширению знаний о финансовом рынке, финансовых продуктах и услугах в рамках своей повседневной консультационной деятельности при взаимодействии с клиентами. ”



MENU



ОБ ОТЧЕТЕ

О БАНКЕ

КОРПОРАТИВНОЕ
УПРАВЛЕНИЕ И
ЭТИКА

ОТВЕТСТВЕННЫЙ
БИЗНЕС

СОЦИАЛЬНОЕ
ВОЗДЕЙСТВИЕ

ЭКОЛОГИЯ

103

6 ЭКОЛОГИЯ

ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

С учетом специфики бизнес-процессов, у Jusan Bank отсутствуют значимые экологические аспекты, сопровождающиеся высокими экологическими рисками. Уровень собственного воздействия на окружающую среду несущественен.

Вместе с тем Банк стремится к эффективному управлению воздействием деятельности на окружающую среду, в том числе через поэтапный учет и оценку воздействия своих активов, внутренних операций, кредитной и финансовой деятельности.

Ключевые направления работы в расчете на долгосрочную перспективу:

- Снижение прямого негативного воздействия через эффективное использование ресурсов, контроль над эмиссиями парниковых газов и образуемыми отходами.
- Снижение косвенного воздействия через улучшение управления кредитным портфелем посредством учета экологических факторов в рамках работы с заемщиками.

При управлении аспектами, связанными с охраной окружающей среды, Jusan Bank основывается на неукоснительном исполнении требований экологического законодательства, мониторинг и учет изменений которого осуществляется ответственными работниками Банка на постоянной основе.

Мы внедряем практики ответственного обращения с отходами, рационального использования ресурсов, управления энергоэффективностью.

Ответственность за экологическое управление возложена на отдельные функциональные подразделения, а также на Правление Банка.

В 2022 году Банк не нарушал экологическое законодательство Республики Казахстан и не подвергался штрафам со стороны контролирующих природоохранных органов.

В расчете на долгосрочную перспективу Jusan Bank, будучи динамично растущим финансовым учреждением, заинтересован в расширении своего вклада в низкоуглеродное развитие Республики Казахстан, в том числе через цифровизацию, экологическую оценку заемщиков, разработку устойчивых финансовых решений и ответственного продуктового предложения.

С учетом ориентированности Банка на малый и средний бизнес, а также розничный сегмент, кредитный портфель не сконцентрирован в углеродоемких отраслях.

Jusan Bank намерен расширять поддержку малому и среднему бизнесу, крупным корпоративным клиентам по переходу к низкоуглеродному развитию.

Банк предлагает новые решения, которые ориентированы на решение экологических задач. Здесь отметим, к примеру, условный вклад «Недра» для недропользователей и собственников полигона размещения отходов. Он предназначен для финансирования работ, связанных с ликвидацией объекта недропользования или полигона в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Jusan Bank приступил к формированию элементов системы экологического менеджмента, постепенной интеграции оценки экологических рисков в действующую систему управления рисками и к определению направлений, потенциально способных ослабить негативное воздействие Банка на окружающую среду.

В силу специфики деятельности Банк не оказывает прямого влияния на биоразнообразие и не создает угрозу охраняемым видам флоры и фауны, а также охраняемым природным территориям.

К ближайшим планам Банка в части управления климатическим воздействием относится разработка корпоративной Климатической стратегии и подготовка к ежегодной отчетности в соответствии с рекомендациями TCFD, в том числе учитывая требования АРРФР.

Мы учитываем, что основное долгосрочное воздействие на климат у финансовых учреждений осуществляется не через прямую операционную деятельность, а через кредитование энерго- и углеродоемких отраслей экономики.

” В 2022 году Банк не нарушал экологическое законодательство Республики Казахстан и не подвергался штрафам со стороны контролирующих природоохранных органов. ”

ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ

Jusan Bank осуществляет ежегодную оценку выбросов парниковых газов в соответствии с требованиями Протокола по парниковым газам (GHG Protocol) и требованиями экологического законодательства в части регулирования выбросов парниковых газов. Границы охвата – Jusan Bank без дочерних компаний.

Верификация проведена в соответствии с принципами и требованиями СТ РК ISO 14064-3-2019 «Требования и руководство по верификации и валидации утверждений, связанных с парниковыми газами».

Согласно GHG Protocol, в границы организации входят следующие категории выбросов парниковых газов:

Прямые выбросы (Score 1) из источников, которые находятся в собственности, включают выбросы парниковых газов от сжигания топлива на оборудовании, находящемся непосредственно на объектах Банка (к примеру, аварийные генераторы, котлы), а также летучие выбросы парниковых газов от промышленного или бытового оборудования (к примеру, утечки хладагента из систем кондиционирования стационарных и мобильных объектов). Выбросы парниковых газов от мобильных источников, которые находятся в собственности Банка.

Косвенные выбросы (Score 2) от приобретенной у сторонних организаций электрической энергии и тепловой энергии для объектов, находящихся в собственности Банка.

Косвенные выбросы (Score 3) из источников, которые находятся в аренде, включают выбросы парниковых газов от сжигания топлива на оборудовании, находящемся непосредственно на арендуемых объектах Банка (к примеру, котлы); летучие выбросы парниковых газов от промышленного или бытового оборудования (к примеру, утечки хладагента из систем кондиционирования стационарных и мобильных арендуемых объектов); выбросы парниковых газов от мобильных источников, которые находятся в аренде; косвенные вы-

бросы от приобретенной электрической энергии и тепловой энергии для объектов, находящихся в аренде у Банка; косвенные выбросы от использованной воды, бумаги, образованных отходов на всех объектах Банка; а также косвенные выбросы, образующиеся в результате командировок работников и их передвижения дом-офис.

Расчет выбросов парниковых газов Score 1, Score 2 и Score 3 осуществлен на основании Руководящих принципов национальных инвентаризаций парниковых газов МГЭИК, 2006, включая использование потенциалов глобального потепления (GWP) в соответствии с 4-м оценочным докладом МГЭИК.

Выбросы парниковых газов выражены в тоннах CO₂-экв и охватывают выбросы CO₂, CH₄, N₂O, HFC. На момент подготовки Отчета отсутствует какая-либо информация о выбросах гексафторида серы (SF₆) и PFC на объектах Банка.

В рамках проведенной по итогам 2022 года верифицированной количественной оценки выбросы парниковых газов по Score 1 составили 1 969,5 тонн CO₂-экв, по Score 2 – 22 198,4 тонн CO₂-экв.

Консолидированный прирост выбросов Score 1 и Score 2 по сравнению с 2021 годом обуславливается главным образом присоединением к Jusan Bank АО «АТФБанк» (ДБ АО «Jusan Bank»), крупного казахстанского банка, который был приобретен нами ранее. Также влияние оказало увеличение численности персонала Банка и прекращение действия антиковидных ограничений.

Удельное значение выбросов парниковых газов Score 1 и Score 2, приведенное к единице персонала, составило 3,9 тонн CO₂-экв на человека. В качестве знаменателя при расчете интенсивности выбросов парниковых газов выбрано количество работников, так как количество продукции не применимо к банковским учреждениям.

Косвенные выбросы парниковых газов основаны на методе местоположения (location-based), так как в Республике Казахстан пока широко не развита практика использования контрактных инстру-

” Jusan Bank осуществляет ежегодную оценку выбросов парниковых газов в соответствии с требованиями Протокола по парниковым газам (GHG Protocol) и требованиями экологического законодательства в части регулирования выбросов парниковых газов. ”

ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ

ментов, таких как сертификаты I-REC, подтверждающие достоверность генерации низкоуглеродной энергии. Вместе с тем Банк изучает возможность применения метода компенсации косвенных энергетических выбросов через покупку сертификатов I-REC.

Банком впервые проведена количественная оценка выбросов парниковых газов Scope 3.

По итогам 2022 года выбросы Scope 3 по указанным выше категориям составили 19 424,9 тонн CO₂-экв. Границы охвата – Jusan Bank без дочерних компаний.

Расчеты выбросов Scope 3 проведены в соответствии с Техническим руководством Протокола по парниковым газам (GHG Protocol. Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions) на основе фактических данных за 2022 год.

В результате суммарные выбросы парниковых газов Scope 1, Scope 2 и Scope 3 по организации в 2022 году составили 43 592,9 тонн CO₂-экв.

Удельное значение выбросов парниковых газов Scope 1, Scope 2 и Scope 3, приведенное к единице персонала, составило 7,1 тонн CO₂-экв на человека.

Так как в 2022 году в оценку были включены косвенные выбросы Scope 3, 2022 год выбирается в качестве базового года для целей отчетности о выбросах парниковых газов. Кроме того, в текущей верифицированной оценке выбросы, относящиеся к арендуемым стационарным и мобильным источникам, были отнесены к Scope 3.

Верифицированные выбросы парниковых газов, тонн CO₂-экв

	2021	2022
Scope 1	2 595,2	1 969,5
Scope 2	17 709,3	22 198,4
Scope 3*	-	19 424,9

* в 2021 году количественная оценка Scope 3 не проводилась

Выбросы парниковых газов отдельно по каждому виду парниковых газов, тонн

	2022
CO ₂	2 595,2
CH ₄	17 709,3
N ₂ O	0,1285
HFCs	0,5711
SF ₆	-
PFCs	-

Верифицированные выбросы парниковых газов, тонн CO₂-экв

	2022
Командировки работников Банка	11 997,5
Потребление электрической энергии и тепловой энергии для объектов, находящихся в аренде у Банка	3 373,1
Сжигание топлива на мобильных источниках, которые находятся в аренде у банка	2 854,7
Отходы и сточные воды на всех объектах Банка	769,8

КЛИМАТИЧЕСКИЕ РИСКИ

Климатические риски все более часто рассматриваются заинтересованными сторонами в качестве одного из основных рисков для финансовых учреждений.

В расчете на долгосрочную перспективу Банк через прямые и косвенные каналы подвержен потенциальным климатическим факторам риска, для определения которых мы ориентируемся на терминологию рисков, предложенную TCFD.

■ Экстренные физические риски относятся к прямым потерям, вызванным экстремальными погодными явлениями, включая ущерб, который они могут нанести в результате уничтожения материальных активов (недвижимости и/или производства) и снижения локальной экономической активности.

■ Систематические физические риски относятся к прямым потерям, вызванным долгосрочными климатическими изменениями (повышение средней температуры на планете, изменение характера осадков и их повышенная изменчивость, недоступность или исчезновение определенных ресурсов), которые могут потенциально повлиять как на целые секторы экономики и регионы, которые поддерживает Jusan Bank, так и на собственную инфраструктуру и операции Банка.

■ Переходные риски связаны с переходом к низкоуглеродной экономике, экономическими и финансовыми последствиями внедрения низкоуглеродных бизнес-моделей, государственного регулирования по достижению углеродной нейтральности, изменений в поведении потребителей и инвесторов, включая как отказ от климатически опасных видов деятельности и переток капитала из «коричневых» в «зеленые» секторы экономики, так и рост спроса на технологические усовершенствования и инновации, направленные на противодействие климатическим изменениям.

Скоуп оценки физических рисков и переходных рисков включает нашу собственную деятельность, а также downstream-активности Банка и влияние рисков на наших клиентов.

” Климатические риски все более часто рассматриваются заинтересованными сторонами в качестве одного из основных рисков для финансовых учреждений. ”

КЛИМАТИЧЕСКИЕ РИСКИ

Категоризация рисков		Драйверы риска, связанные с климатом	Описание идентифицированных потенциальных воздействий	Временные рамки		
				Менее 2 лет	От 2 до 5 лет	Более 5 лет
Физические риски	Экстренные	Увеличение интенсивности или частоты опасных и экстремальных климатических явлений (аномальная жара, сильные морозы, проливные дожди, ураганы и т. д.), которые могут вызвать неблагоприятные явления, такие как наводнения, оползни или стихийные пожары и т. д.	<ul style="list-style-type: none"> Нарушения непрерывности ведения бизнеса из-за экстремальных климатических явлений. Финансовые последствия для корпоративных и розничных клиентов, пострадавших от экстремальных погодных явлений, с возможными последствиями для их кредитоспособности и платежеспособности. Ущерб от прямого повреждения объектов и имущества. Ухудшение состояния или повреждение залогового обеспечения кредитов, например, недвижимости. Увеличение операционных расходов и потеря выручки из-за перебоев в деятельности Банка. 		•	•
	Систематические	Долгосрочное изменение характера выпадения осадков и крайняя изменчивость погодных условий, повышение средней температуры и другие долгосрочные климатические изменения, которые в том числе резко увеличивают воздействие от экстремальных климатических явлений.	<ul style="list-style-type: none"> Снижение доходов клиентов и увеличение операционных затрат на производственную деятельность клиентов в отдельных секторах (например, растениеводство и животноводство, сектора промышленности с высоким потреблением воды) из-за истощения водных ресурсов, деградации почв, засух или стихийных пожаров. Потеря стоимости клиентских активов, переданных в залог в качестве залога в районах с дефицитом воды. Региональное перемещение людей и экономической деятельности. Обесценение кредитных гарантий. Увеличение эксплуатационных расходов и капитальных затрат в связи с повреждением объектов, досрочной ликвидацией существующих активов и т. д. Влияние повышения температуры на условия труда и быта, а также на состояние местной инфраструктуры в регионах присутствия Банка. 			•

КЛИМАТИЧЕСКИЕ РИСКИ

Категоризация рисков		Драйверы риска, связанные с климатом	Описание идентифицированных потенциальных воздействий	Временные рамки		
				Менее 2 лет	От 2 до 5 лет	Более 5 лет
Переходные риски	Регулятивные и юридические	Жесткая регулятивная среда, влияющая на Банк и бизнес-операции клиентов; все более требовательное банковское регулирование: раскрытие информации, стресс-тестирование, и т. д.; усиление обязательств по раскрытию информации по вопросам климата; повышение цен на выбросы парниковых газов; более строгое регулирование действующих продуктов и услуг, подверженность судебным разбирательствам и т. д.	<ul style="list-style-type: none"> Увеличение операционных расходов из-за роста затрат на соблюдение новых регулятивных норм или внедрение процедур экологического мониторинга клиентов и отслеживания соблюдения ими климатических требований. Более высокие публичные обязательства по отчетности и связанные с этим расходы по сбору и верификации данных. Обесценение активов в связи с изменением регулирования. Лимиты на выбросы парниковых газов и/или введение углеродных налогов, взимаемых с клиентов, работающих в определенных секторах экономики. Возможное ухудшение платежеспособности или выполнения клиентами кредитных обязательств. Увеличение стоимости кредитования в связи с ужесточением контроля за клиентами. Потенциальное сокращение выручки Банка в случае значительной подверженности более уязвимым к климатическим рискам секторам экономики. Возможные судебные иски или регулятивные санкции к Банку или его клиентам за несоблюдение правил, связанных с климатическим регулированием в бизнесе или цепочке поставок. 	•	••	••
	Технологические	Первоначальные затраты на переход на технологии с низким уровнем выбросов; замена существующих продуктов и услуг вариантами, которые генерируют более низкие выбросы парниковых газов и т. д.	<ul style="list-style-type: none"> Существенные и быстрые изменения в стоимости производства, конкурентоспособности, спросе и предложении в определенных секторах ввиду появления новых и прорывных технологий, что может повлиять на кредитный риск клиентов. Необходимость капитальных инвестиций в развитие технологий и затрат, связанных с распространением новых практик и процессов. Снижение спроса на определенные продукты и услуги. Возможное ухудшение платежеспособности или исполнения клиентами кредитных обязательств. Финансовые последствия для клиентов в связи с необходимостью капитальных затрат и последствиями досрочного выбытия существующих активов. Снижение выручки Банка из-за сокращения активности в отдельных секторах из-за технологического и энергетического перехода. 		•	••

КЛИМАТИЧЕСКИЕ РИСКИ

Категоризация рисков		Драйверы риска, связанные с климатом	Описание идентифицированных потенциальных воздействий	Временные рамки		
				Менее 2 лет	От 2 до 5 лет	Более 5 лет
Переходные риски	Рыночные	Изменение потребительского поведения; рост стоимости сырья; рыночная неопределенность и т. д.	<ul style="list-style-type: none"> Снижение спроса на определенные продукты и услуги из-за изменения потребительских предпочтений. Непредвиденные изменения цен на энергию, влияющие на производственные процессы клиентов и стоимость энергии, потребляемой Банком. Потенциальное влияние высокой стоимости углерода на стоимость различного сырья и товаров. Увеличение производственных затрат в связи с повышением цен на сырье и изменением стоимости обращения с отходами. Возможное ухудшение платежеспособности или выполнения клиентами кредитных обязательств. Снижение выручки Банка из-за усиления конкуренции, вызванной растущим спросом на продукты ESG и падением спроса на услуги/продукты, не относящиеся к ESG. Неблагоприятные изменения стоимости активов и обязательств в результате колебаний рыночных переменных, включая, помимо прочего, процентные ставки и валютные курсы. Активный рост спроса на низкоуглеродные продукты и услуги, в результате чего могут потребоваться изменения в производственных процессах производителей промежуточной и конечной продукции. Значительное увеличение стоимости финансирования клиентов с более высокой подверженностью климатическим рискам таким образом, что это повлияет на их платежеспособность, затруднив выполнение ими своих кредитных обязательств. 		•	••
	Репутационные	Изменение предпочтений потребителей и инвесторов; повышенное внимание со стороны заинтересованных сторон (регуляторы, СМИ, НПО и т. п.); стигматизация отраслей и т. д.	<ul style="list-style-type: none"> Снижение прибыли в результате снижения спроса на продукты и услуги. Потеря клиентов из-за финансирования проектов или мероприятий, влияющих на окружающую среду. Ухудшение корпоративной репутации из-за финансирования проектов или деятельности, влияющих на окружающую среду. Ухудшение инвестиционной привлекательности и снижение доступности капитала. Требование от клиентов к Банку ограничить прямое воздействие своей деятельности. Климатическая стигматизация отдельных секторов экономики, которые финансируются Банком, и их трансформация в активы с сомнительной стоимостью (так называемые stranded assets). 		•	••

- Потенциальное умеренное воздействие
- Потенциальное сильное воздействие

КЛИМАТИЧЕСКИЕ РИСКИ

Вместе с тем, Jusan Bank исходит из того, что климатические риски не представляют собой новую категорию рисков, а скорее выступают в качестве усиливающего фактора для традиционных типов рисков, будь то финансовые (кредитные риски и т. д.) или нефинансовые (операционные риски и т. д.) риски, и влияют на Банк либо непосредственно в его собственной деятельности и активах, либо косвенно через его финансовую деятельность.

Эти уже существующие категории рисков определяются следующим образом¹:

- Кредитный риск – вероятность возникновения убытков в результате неспособности клиентов или других контрагентов Банка выполнять финансовые обязательства.
- Рыночный риск – вероятность возникновения финансовых потерь, обусловленная неблагоприятными изменениями рыночных процентных ставок, курсов иностранных валют, рыночной стоимости финансовых инструментов, товаров.
- Риск ликвидности – вероятность возникновения потерь в результате неспособности Банка выполнить свои обязательства в установленный срок без значительных убытков.

■ Операционный риск – вероятность возникновения потерь в результате неадекватных или недостаточных внутренних процессов, человеческих ресурсов и систем или внешних событий, в том числе включая юридический риск.

■ Комплаенс-риск – вероятность возникновения потерь вследствие несоблюдения Банком и его работниками требований гражданского, налогового, банковского и иного законодательства.

■ Репутационный риск – вероятность возникновения потерь, неполучения запланированных доходов в результате сужения клиентской базы, снижения иных показателей развития вследствие формирования в обществе отрицательного представления о надежности Банка, качестве оказываемых им услуг или характере деятельности Банка в целом.

■ Риск информационных технологий – вероятность возникновения ущерба вследствие отказа (нарушения функционирования) информационно-коммуникационных технологий, эксплуатируемых Банком.

В краткосрочной перспективе мы не ожидаем существенного воздействия климатических рисков на деятельность Jusan Bank. Стоимость действий, которые будут предприниматься для управления описанными в данном разделе Отчета рисками, находятся на стадии анализа.

” В краткосрочной перспективе мы не ожидаем существенного воздействия климатических рисков на деятельность Jusan Bank. ”

¹Определение дано на основе следующего документа: «Об утверждении Правил формирования системы управления рисками и внутреннего контроля для банков второго уровня, филиалов банков-нерезидентов Республики Казахстан» Постановление Правления Национального Банка Республики Казахстан от 12 ноября 2019 года № 188.

Риски	Физические	Переходные
Кредитный риск	<p>Долгосрочные климатические изменения и экстремальные стихийные бедствия, такие как засухи, наводнения или пожары, вероятность которых усиливается при различных климатических сценариях, в состоянии нанести серьезный экономический ущерб. Это может повлиять на платежеспособность клиентов, особенно тех, кто действует в секторах, сильно зависящих от природных ресурсов, или в особо уязвимых регионах. Физический риск может увеличить вероятность дефолта клиентов Банка, нанеся прямой ущерб их активам в затронутых регионах и косвенно повлиять на их бизнес-модель, нарушив их цепочку поставок и доступ к рынкам сбыта. В случае активного дефолта клиента физические риски также могут затруднить Банку возмещение части своих обязательств.</p>	<p>На платежеспособность клиентов и стоимость активов могут повлиять изменения в регулировании и реализации политик, направленных на сокращение выбросов парниковых газов. В частности, ужесточение требований к выбросам парниковых газов или более высокие цены на выбросы парниковых газов могут привести к существенным затратам на адаптацию и снижению рентабельности и производительности, особенно в таких секторах как металлургический, угольный, нефтегазовый и другие. Способность клиентов из углеродоемких секторов получать доходы и выполнять свои финансовые обязательства может резко ослабнуть, а часть их обеспечения может обесцениться, если они не примут меры для адаптации бизнес-моделей или если они не смогут финансировать необходимые меры по адаптации. Развитие рыночных предпочтений в сторону более устойчивых с климатической точки зрения секторов может повлиять на прибыльность клиентов, не принадлежащих к этим секторам. Банк с высокой вероятностью будет менять структуру своего портфеля в пользу более устойчивых клиентов.</p>
Рыночный риск	<p>Переоценка курсов иностранных валют, рыночной стоимости финансовых инструментов, товаров в результате экстремальных погодных явлений и долгосрочных изменений погоды может увеличить рыночный риск для Jusan Bank. Экстремальные явления и долгосрочные климатические тенденции могут спровоцировать нестабильность, влияя на цепочки поставок и цены на сырьевые товары.</p>	<p>Переходные риски могут привести к резкой переоценке ценных бумаг и деривативов, например, для компаний и товаров, которые связаны с активами с сомнительной стоимостью (так называемые stranded assets). Ожидания более жесткой международной/государственной политики в отношении углеродных выбросов или прорывов в экологически чистых технологиях могут повлиять на волатильность рыночных переменных, таких как процентные ставки, цены на товары или кредитные спреды. Дифференцированное ценообразование активов и инструментов на основе климатических характеристик базовой ценной бумаги или эмитента, что может спровоцировать рыночные диспропорции, потерю торговой ликвидности или внезапные изменения стоимости. Вероятная повышенная волатильность или снижение стоимости финансовых активов в результате изменений в предпочтениях инвесторов.</p>

Риски	Физические	Переходные
Риск ликвидности	<p>Потенциальный ущерб, вызванный экстремальными климатическими явлениями, может привести к снижению стоимости активов Банка и увеличению потребности клиентов в средствах для устранения ущерба. Таким образом, Банк может испытывать неблагоприятные последствия для денежных потоков, что потенциально повлияет на его способность выполнять свои финансовые обязательства.</p>	<p>Ужесточение климатической политики может повлиять на стоимость ценных бумаг, что приведет к дополнительным требованиям к обеспечению и увеличению затрат для углеродоемких компаний, что приведет к росту использования выделенных кредитных/ликвидных линий. Резкая переоценка ценных бумаг может снизить стоимость высококачественных ликвидных активов, что отрицательно скажется на запасах ликвидности Банка.</p>
Операционный риск и комплаенс-риск	<p>Экстремальные климатические явления, усиление их интенсивности и частоты могут повлиять на непрерывность бизнеса Банка и его цепочки поставок, а также привести к нарушению функционирования инфраструктурных сетей, телекоммуникационных сервисов, электроснабжения, водоснабжения, служб по противодействию чрезвычайным ситуациям. Деятельность Банка может быть нарушена на продолжительное время из-за критического повреждения его имущества и инфраструктуры, филиалов и центров обработки данных в результате экстремальных погодных явлений. Также может оказаться невозможным обеспечить бесперебойную доступность работников Банка в результате экстремальных погодных явлений.</p>	<p>Более высокие затраты и возможные сбои в деятельности из-за перевода собственных операций Банка на низкоуглеродную инфраструктуру. Новые климатические нормы и более жесткое экологическое законодательство в состоянии увеличить риск несоблюдения Банком требований, что может привести к судебным разбирательствам и штрафам, которые в том числе будут негативно отражаться на репутации и финансовом состоянии Банка.</p>

Риски	Физические	Переходные
Репутационный риск	Физический ущерб имуществу и инфраструктуре, филиалам и центрам обработки данных Банка в результате экстремальных климатических явлений может спровоцировать рост репутационного риска для Банка вследствие частичной неспособности адекватно выполнять обязательства и взаимодействовать с клиентами.	На фоне изменения общественных настроений в отношении защиты климата и ужесточения регулятивных требований в экологической сфере, финансирование клиентов и проектов, не отвечающих требованиям климатической устойчивости, может нанести ущерб репутации Банка. Заинтересованные стороны могут воспринимать действия Jusan Bank по достижению углеродной нейтральности и по поддержке клиентов в этом направлении как недостаточные, что также будет иметь негативное влияние на репутацию.
Риск информационной безопасности	Негативное влияние опасных и экстремальных климатических явлений на устойчивость информационных систем Банка, включая их серьезное повреждение и нарушение функционирования.	Существенного воздействия не выявлено.

По результатам анализа рисков Банк будет стремиться осуществлять, среди прочего, следующие меры в расчете на обозримую перспективу:

- Регулярная отчетность, мониторинг и верификация выбросов парниковых газов Score 1, Score 2, Score 3 в соответствии с Протоколом по учету парниковых газов и Руководящими принципами МГЭИК.
- Инициирование оценки финансируемых эмиссий.
- Сокращение энергопотребления через инвестиции в энергоэффективные технологии и решения.
- Увеличение доли низкоуглеродных источников энергии в общем энергетическом балансе за счет доступных рыночных механизмов.

- Разработка среднесрочной Климатической стратегии.
- Подготовка регулярной климатической отчетности на основе рекомендаций TCFD и рекомендаций Агентства Республики Казахстан по регулированию и развитию финансового рынка.
- Системный подход к мониторингу и раскрытию информации о климатических рисках в рамках рекомендаций TCFD.
- Расширение объемов финансирования заемщиков и проектов, положительно влияющих на климат.

КЛИМАТИЧЕСКИЕ ВОЗМОЖНОСТИ

Возможности финансовых учреждений, связанные с климатом, обусловлены преимущественно спросом клиентов на капитал для достижения их целей низкоуглеродного развития и продвижения бизнес-стратегий в области климата, изменением предпочтений и ожиданий клиентов в отношении новых продуктов и услуг, усилением инноваций в области технологий и ростом новых финансовых рынков, таких как ESG финансирование, которые помогают обеспечивать большую устойчивость бизнеса к изменению климата перед лицом как физических, так и переходных рисков.

Будучи поставщиком капитала, мы видим ключевые возможности прежде всего в расширении финансирования климатически дружественных видов деятельности и проектов.

Значительный потенциал прослеживается в рамках реализации мероприятий и инициатив по экологической эффективности во внутренние операции Банка и постепенному увеличению доли возобновляемых источников энергии в нашем энергобалансе.

Среди ключевых направлений для финансирования, потенциал которых усилится уже в расчете на краткосрочную перспективу (ближайшие 1–2 года), выделим следующие:

Возобновляемая энергетика	Финансирование производства электроэнергии, тепла, охлаждения из возобновляемых источников энергии, прежде всего солнечной и ветровой
Энергоэффективность и энергосбережение	Приобретение, замена, модернизация оборудования, систем, или продукции с целью снижения энергопотребления
Устойчивое строительство, зеленые здания	Энергоэффективная реновация зданий и сооружений, реализация проектов, соответствующих стандартам зеленого строительства с такими сертификатами как LEED, BREEAM, а также поддержка зеленой ипотеки
Чистый транспорт	Финансирование электрического и гибридного транспорта, а также его более широкое использование самим Банком
Чистое производство	Финансирование модернизации уже имеющихся и создания новых производств и проектов малого и среднего бизнеса, ориентированных на снижение климатического воздействия и решение задач энергоэффективности и энергосбережения
Устойчивая инфраструктура	Финансирование строительства, расширения, оснащения, эксплуатации или обслуживания инфраструктуры для устойчивых коммунальных услуг, градостроительства, городских проектов и устойчивого транспорта
Поддержка инноваций	Финансирование стартапов, специализирующихся на энергетическом переходе

АКТИВЫ, СВЯЗАННЫЕ С ВЫБРОСАМИ УГЛЕРОДА (CARBON RELATED ASSETS)

Jusan Bank приступил к раскрытию концентрации кредитного риска по активам, связанным с выбросами углерода, на основе обновленных в 2021 году рекомендаций TCFD, которые включают их расширенное определение по сравнению с рекомендациями TCFD в редакции 2017 года.

Кредитование углеродоемких секторов и видов деятельности по состоянию на 31 декабря 2022 года составляет 20% от общего объема кредитования, предоставленного Банком. При этом мы дополнительно выделяем сектора и виды деятельности, которые, по нашему мнению, подвержены более сильным климатическим рискам в расчете на долгосрочную перспективу (обозначены в таблице коричневым цветом) – их доля в общем кредитовании составляет соответственно 7%.

	Объем кредитования, млн тенге
Сельское хозяйство, производство продовольствия и лесная продукция	55 916,73
Сельское хозяйство (растениеводство и животноводство)	8 003,35
Производство продуктов питания и напитков	47 367,84
Производство табачных изделий	0
Лесозаготовки, производство изделий из древесины, производство бумаги и бумажной продукции	545,54
Энергетический сектор	164,58
Добыча угля	1,94
Добыча нефти и природного газа	162,64
Производство электроэнергии (за исключением солнечных, ветровых станций и иных объектов возобновляемой энергетики, а также деятельности по передаче и распределению электроэнергии)	0
Производство и строительство	150 348,78
Добыча металлических руд, металлургическое производство	26 936,64
Производство продуктов химической промышленности, резиновых и пластмассовых изделий, кокса и продуктов нефтепереработки	9 552,40
Производство цемента	20 578,81
Строительство зданий, гражданское строительство	91 180,37
Производство готовых металлических изделий, машин и оборудования	2 100,56
Транспорт	13 959,78
Деятельность воздушного транспорта	229,51
Деятельность пассажирского железнодорожного транспорта, грузового железнодорожного транспорта	263,08
Деятельность грузового автомобильного транспорта и прочего пассажирского сухопутного транспорта	13 467,18
Деятельность водного транспорта, а также вспомогательная деятельность водного транспорта	0
ИТОГО	220 389,87
ДОЛЯ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ КРЕДИТОВАНИЯ (%)	20%

ПОТРЕБЛЕНИЕ ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

Общее потребление топливно-энергетических ресурсов собственными офисами и автотранспортом Банка в отчетном периоде эквивалентно 142,4 тыс. ГДж.

Значительный прирост потребления топливно-энергетических ресурсов в годовом сопоставлении объясняется преимущественно завершением процесса присоединения ранее приобретенного АО «АТФБанк» (ДБ АО «Jusan Bank») к Jusan Bank и отменой антиковидных ограничений.

Топливо-энергетические ресурсы приобретаются у сторонних организаций. Поставка Банком электроэнергии третьим лицам не производится.

Учет потребления тепловой энергии и электрической энергии осуществляется на основании показаний приборов учета. Потребление остальных топливно-энергетических ресурсов оценивается по фактическим данным.

Среди мер, реализуемых Банком в целях повышения энергоэффективности и снижения потребления энергии, можно выделить:

- установка и использование энергоэффективного оборудования и светильников с низким уровнем энергопотребления;
- автоматизация управления наружным и внутренним освещением;
- автоматизация систем кондиционирования и вентиляции воздуха;
- проведение своевременной реконструкции и модернизации инженерных систем;
- провод компьютерных систем работников на автоматическое отключение экрана через 30 минут, жесткого диска – через 20 минут простоя;
- надлежащая тепловая изоляция трубопроводов;
- выполнение технических требований к автопарку и периодическое проведение технического осмотра автомобилей.

Банк не использует уголь как топливно-энергетический ресурс на собственных стационарных энергетических установках, принимая во внимание негативные последствия от него для окружающей среды. Jusan Bank приветствует расширение своими работниками практики использования экологически чистого транспорта, включая электрические автомобили, велосипеды и электрические самокаты.

” Банк не использует уголь как топливно-энергетический ресурс на собственных стационарных энергетических установках, принимая во внимание негативные последствия от него для окружающей среды. ”

Потребление топливно-энергетических ресурсов собственными офисами и автотранспортом Jusan Bank

	2021	2022
Электрическая энергия		
кВт/ч	9 693 775	14 620 944
ГДж	34 897	52 635
Тепловая энергия		
Гкал	11 141	16 961
ГДж	46 649	71 012
Дизельное топливо		
тыс. литров	25,4	31,4
ГДж	941	1 162
Бензин		
тыс. литров	207,3	219,7
ГДж	6 778	7 184
Газ		
тыс. м ³	159,7	267,6
ГДж	6 229	10 436
Общее потребление энергии, ГДж	95 494	142 429

Примечание.

Для расчетов использованы соответствующие коэффициенты и данные преимущественно из:

- Методики по формированию топливно-энергетического баланса и расчету отдельных статистических показателей, характеризующих отрасль энергетики (утверждена приказом Председателя Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан № 160 от 11 августа 2016 года).

- Руководящих принципов национальных инвентаризаций парниковых газов МГЭИК, 2006.

ОБРАЩЕНИЕ С ОТХОДАМИ И ОТВЕТСТВЕННОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕСУРСОВ

Организация управления отходами и их учет в Банке осуществляется в соответствии с законодательством и классификацией отходов, действующими в Республике Казахстан.

Большинство отходов, которые образуются в ходе деятельности Банка, относятся к неопасным отходам. Образующиеся отходы в соответствии с заключенными договорами передаются специализированным организациям, которые имеют разрешения на их сбор, транспортировку, обработку, утилизацию, размещение. Накопление отходов осуществляется только в специально установленных и оборудованных в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан местах.

Объем образования смешанных твердых коммунальных отходов в собственных офисах Jusan Bank за отчетный период составил 2 107 тонн (10 534 куб. м).² В 2021 году данный показатель равнялся 1 123 тонн (5 613 куб. м).

Рост преимущественно обусловлен как завершением процесса присоединения АО «АТФБанк» (ДБ АО «Jusan Bank») к Jusan Bank, так и прекращением действия антиковидных ограничений.

Так как вывозящие отходы сторонние организации не предоставляют Банку развернутую статистику по дальнейшему использованию отходов, то соответственно отсутствуют подтвержденные данные по объемам их переработки, повторного использования и утилизации.

Вместе с тем Банк сам реализует отдельные мероприятия по сокращению объема отходов, направляемых на полигоны, через организацию их сортировки и вторичной переработки.

С конца мая 2022 года в Банке реализуется инициатива «Зеленый офис», в рамках которой работники обучаются практикам ответ-

ственного управления отходами и далее участвуют в раздельном сборе отходов (бумага, картон, стекло, пластик) в офисах и центрах банковского обслуживания. С момента запуска инициативы по конец отчетного периода было собрано 2,8 тонны отходов (прежде всего макулатура – 1,6 тонн и пластик – 0,7 тонн), которые были далее направлены на переработку.

Объем образования отходов, тонн

2021	2022
1 123	2 107

Потребление бумаги за 2022 год оценивается в 232,5 тонн. Среди практических мер, которые Банк предпринял для сокращения ее использования, выделим поэтапный переход на электронный документооборот, цифровизацию и автоматизацию различных внутренних и внешних процессов, отказ от печати документов без необходимости, оптимизацию процесса печати (двусторонняя печать и т. п.), отказ от использования индивидуальных принтеров и переход на использование «коридорных» многофункциональных устройств и принтеров.

Перечисленные меры позволили ограничить спрос на бумагу со стороны Jusan Bank, учитывая присоединение к нему такого крупного финансового учреждения как АО «АТФБанк» (ДБ АО «Jusan Bank») и активизацию офисных операций на фоне полного снятия коронавирусных ограничений. При этом Банк внедряет практику использования бумаги из переработанного сырья.

” Банк реализует отдельные мероприятия по сокращению объема отходов, направляемых на полигоны, через организацию их сортировки и вторичной переработки. ”

² При расчетах плотность смешанных отходов принята на уровне 0,2 тонны/куб. м в соответствии с нормативами, утвержденными в Республике Казахстан.

ОБРАЩЕНИЕ С ОТХОДАМИ И ОТВЕТСТВЕННОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕСУРСОВ

В сфере маркетинговых коммуникаций Банк ориентируется на широкое использование электронных форматов и снижение использования печатных материалов. Нами инициирована вторичная переработка рекламных баннеров – совместно с Общественным объединением МАСП, которое поддерживает людей с особыми потребностями.

Jusan Bank понимает важность сотрудничества со специализированными организациями, которые предоставляют услуги по обезвреживанию и, в случае необходимости, вторичной переработки опасных отходов, таких как химические источники тока (аккумуляторные батареи различного типа), автомобильные шины, списанная офисная техника, электрическое и электронное оборудование.

Банк предпринимает усилия для снижения объемов опасных отходов. В частности, мы отказались от использования ртутьсодержащих ламп. Выходящая из строя офисная техника не подлежит автоматическому списыванию, а проходит анализ на ремонтпригодность. Подобный подход уменьшает объемы списания электрон-

ного оборудования, относимого к опасным отходам.

Особую роль с точки зрения сокращения отходов и ответственного использования ресурсов мы отводим расширению выпуска цифровых карт, которые пользуются большой популярностью среди клиентов Банка.

В 2022 году наши клиенты получили 934,6 тыс. цифровых карт Jusan Bank. Это позволило предотвратить использование пластика в объеме 4,9 тонн (по сравнению с 2,3 тонн в 2021 год), который является опасным для окружающей среды. Выпуск пластиковых карт оценивается в 499 тыс., что равноценно потреблению 2,6 тонн пластика.

В расчете на обозримую перспективу прогнозируется дальнейшее сокращение спроса клиентов на пластиковые карты. Несмотря на это, Jusan Bank изучает возможность выпуска пластиковых карт из переработанного пластика.

Также Банк приветствует минимизацию использования работниками одноразовой пластиковой посуды.

” Особую роль с точки зрения сокращения отходов и ответственного использования ресурсов мы отводим расширению выпуска цифровых карт, которые пользуются большой популярностью среди клиентов Банка. ”

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВОДНЫХ РЕСУРСОВ

Холодная вода для хозяйственно-бытовых нужд филиалов Банка поступает из централизованных систем водообеспечения. Горячая вода в зависимости от региона присутствует либо из централизованных систем подачи горячей воды, либо производится на месте за счет локальных водонагревателей, в том числе для отопления офисов, за счет подогрева централизованно поступающей холодной воды.

Jusan Bank не использует практику прямого забора воды из поверхностных водных объектов или подземных источников, в том числе в вододефицитных районах.

В соответствии с методологией GRI, Банк осуществляет забор (покупку) только пресной воды, за исключением своих отделений в городе Актау, где в централизованную систему водоснабжения осуществляется подача воды, полученной путем опреснения воды Каспийского моря.

В 2022 году суммарное потребление собственными офисами Банка холодной воды составило 57,7 млн литров, горячей воды – 8,4 млн литров, что в совокупности составляет 66,1 млн литров. Кроме того, потребление питьевой бутилированной воды в наших офисах за отчетный период оценивается в 0,4 млн литров.

Объем потребляемой воды определен преимущественно на основании показаний коммерческих приборов учета водных ресурсов.

Вместе с тем, в связи с особенностями договорных условий с поставщиками, в отдельных филиалах Банка данные по теплоснабжению и подаче горячей воды являются консолидированными. По этой причине, при отсутствии точной информации о потреблении

горячей воды для части офисов расчеты были сделаны на основе нормативных значений потребления воды³.

Увеличение потребления в 2022 году связано как с завершением процесса присоединения АО «АТФБанк» (ДБ АО «Jusan Bank») к Jusan Bank, так и с остановкой ранее действовавших антиковидных ограничений.

Для обеспечения рационального расхода воды Банк поддерживает исправное состояние водопроводных сетей, использует счетчики для измерения потребления. Банк стремится расширять применение в собственных офисах водоэффективной сантехники.

В 2022 году объем отведения сточных вод от собственных офисов Jusan Bank оценивается в 66,2 млн литров.

Банк осуществляет отведение только пресной воды (в соответствии с методологией GRI).

Мы не осуществляем сброс сточных вод в природные поверхностные и подземные водные объекты. Сброс происходит в централизованную канализационную сеть, а в некоторых отделениях, преимущественно в сельской местности, применяется практика вывоза сточных вод специализированными организациями на основании заключенных договоров.

В отношении качества сброса сточных вод Банком используются требования, установленные законодательством Республики Казахстан. В ходе деятельности Банка образуются только хозяйственно-бытовые сточные воды. Ввиду специфики деятельности Банка очистка сточных вод не производится.

За отчетный период у Jusan Bank отсутствуют нарушения водного законодательства и предписания со стороны контролирующих органов для объектов, находящихся в собственности Банка.

” За отчетный период у Jusan Bank отсутствуют нарушения водного законодательства и предписания со стороны контролирующих органов для объектов, находящихся в собственности Банка.”

³ В соответствии с СП РК 4.01-101-2012 «Внутренний водопровод и канализация зданий и сооружений» (с изменениями от 25.12.2017 года)

КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Банк заинтересован в обратной связи с заинтересованными сторонами по вопросам полноты и актуальности информации, раскрываемой в Отчете.

Дата выхода отчета – май 2023 года

Полное название	Акционерное общество «First Heartland Jusan Bank»
Сокращенное название	АО «Jusan Bank»
Юридический адрес Головного офиса	Республика Казахстан, почтовый индекс A26F8T9, город Алматы, Медеуский район, проспект Нурсултана Назарбаева, дом 242
Код SWIFT	TSESKZKA
Телефон	+7 (717) 258-77-11
Корпоративный интернет-ресурс	https://jusan.kz/
Электронная почта для обратной связи по Отчету	info@jusan.kz

УКАЗАТЕЛЬ СТАНДАРТОВ GRI

ИНДЕКС ТЕМЫ	ПОКАЗАТЕЛЬ	МЕСТОРАСПОЛОЖЕНИЕ В ОТЧЕТЕ (НАИМЕНОВАНИЯ РАЗДЕЛОВ)	СТРАНИЦА ОТЧЕТА	КОММЕНТАРИЙ
GRI 2 ОБЩИЕ РАСКРЫТИЯ 2021				
1. КРАТКАЯ ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ И ПОДГОТОВКА К ОТЧЕТНОСТИ				
2-1	Информация об организации	Принципы подготовки Отчета. Общие сведения	6, 14	
2-2	Юридические лица, включенные в отчетность организации в области устойчивого развития	Принципы подготовки Отчета.	6	
2-3	Отчетный период, периодичность отчетности и контактная информация	Принципы подготовки Отчета. Контактная информация.	6, 122	
2-4	Изменения в информации	Принципы подготовки Отчета.	6	
2-5	Внешнее заверение отчетности	Принципы подготовки Отчета.	6	
2. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И СОТРУДНИКИ ОРГАНИЗАЦИИ				
2-6	Сведения о деятельности, цепочке создания добавленной стоимости и об иных деловых связях организации	Общие сведения. Взаимодействие с поставщиками.	14, 77	
2-7	Штатные сотрудники организации	Общие сведения. Занятость.	14, 79	
2-8	Сотрудники, не являющиеся штатными сотрудниками организации			Информация будет включена в последующие Отчеты об устойчивом развитии в связи с необходимостью консолидации системы сбора статистической информации.
3. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ				
2-9	Структура и состав управления	Обзор корпоративного управления.	27	
2-10	Порядок избрания и утверждения высшего органа управления	Обзор корпоративного управления.	27	
2-11	Глава высшего органа управления	Обзор корпоративного управления.	27	

УКАЗАТЕЛЬ СТАНДАРТОВ GRI

ИНДЕКС ТЕМЫ	ПОКАЗАТЕЛЬ	МЕСТОРАСПОЛОЖЕНИЕ В ОТЧЕТЕ (НАИМЕНОВАНИЯ РАЗДЕЛОВ)	СТРАНИЦА ОТЧЕТА	КОММЕНТАРИЙ
2-12	Роль высшего органа управления в обеспечении контроля над управлением воздействиями	Обзор корпоративного управления.	27	
2-13	Делегирование ответственности по управлению воздействиями	Обзор корпоративного управления.	27	
2-14	Роль высшего органа управления в утверждении отчетности об устойчивом развитии	Принципы подготовки Отчета.	6	
2-15	Конфликт интересов	Управление конфликтами интересов.	48	
2-16	Коммуникация/информирование о критически важных проблемах	Обзор корпоративного управления.	27	
2-17	Коллективное знание высшего органа управления	Обзор корпоративного управления. Противодействие финансовым преступлениям. Обучение и развитие работников.	27, 46, 91	
2-18	Оценка работы высшего органа управления	Обзор корпоративного управления.	27	
2-19	Политика вознаграждения	Обзор корпоративного управления.		
2-20	Порядок определения вознаграждения	Обзор корпоративного управления.	27	
2-21	Общий коэффициент годовой компенсации			Информация не раскрывается в связи с ограничениями в области конфиденциальности данных.
4. СТРАТЕГИЯ, ПОЛИТИКИ И ПРАКТИКИ				
2-22	Заявление о стратегии устойчивого развития	Обращение Председателя Правления.	3	
2-23	Обязательства, закрепленные во внутренних документах организации	Поддерживаемые лучшие практики устойчивого развития. Деловая этика. Противодействие коррупции. Права человека и недискриминация.	23, 41, 43, 49	
2-24	Внедрение политик и обязательств	Обзор корпоративного управления. Деловая этика. Противодействие коррупции.	27, 41, 43	
2-25	Механизмы снижения негативного воздействия	Деловая этика. Противодействие коррупции. Механизмы обратной связи.	41, 43, 51	



УКАЗАТЕЛЬ СТАНДАРТОВ GRI

ИНДЕКС ТЕМЫ	ПОКАЗАТЕЛЬ	МЕСТОРАСПОЛОЖЕНИЕ В ОТЧЕТЕ (НАИМЕНОВАНИЯ РАЗДЕЛОВ)	СТРАНИЦА ОТЧЕТА	КОММЕНТАРИЙ
2-26	Механизмы обращения за консультациями и сообщения о проблемах	Взаимодействие с заинтересованными сторонами. Механизмы обратной связи.	10, 51	
2-27	Соблюдение законодательства	Деловая этика. Противодействие коррупции. Права человека и недискриминация. Соблюдение законодательства.	41, 43, 49, 60	
2-28	Членство в ассоциациях	Участие в ассоциациях.	25	
5. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ				
2-29	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	Взаимодействие с заинтересованными сторонами.	10	
2-30	Коллективные договоры	Права человека и недискриминация.	49	
GRI 3 СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ 2021				
3-1	Порядок определения существенных тем	Определение существенных тем.	8	
3-2	Перечень существенных тем	Список существенных тем.	9	
3-3	Управление существенными темами	Обзор корпоративного управления. Деловая этика. Противодействие коррупции. Управление рисками. Налоговая политика. Занятость. Охрана труда и здоровья. Обучение и развитие работников. Мотивация и оплата труда работников. Права человека и недискриминация. Выбросы парниковых газов. Благотворительность и поддержка регионов присутствия. Цифровизация. Информационная безопасность. Конфиденциальность данных. Поддержка малого и среднего бизнеса.	27, 41, 43, 49, 52, 58, 66, 69, 71, 75, 79, 87, 91, 94	Информация о деятельности по управлению существенными темами раскрывается в соответствующих тематических главах Отчета.

УКАЗАТЕЛЬ СТАНДАРТОВ GRI

ИНДЕКС ТЕМЫ	ПОКАЗАТЕЛЬ	МЕСТОРАСПОЛОЖЕНИЕ В ОТЧЕТЕ (НАИМЕНОВАНИЯ РАЗДЕЛОВ)	СТРАНИЦА ОТЧЕТА	КОММЕНТАРИЙ
GRI 200: Экономическая категория				
GRI-201: Экономические показатели 2016				
201-1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	Прямая экономическая стоимость, созданная и распределенная.	19	
201-2	Финансовые последствия и другие риски, и возможности, связанные с изменением климата	Климатические риски. Климатические возможности.	107, 115	
201-3	Обеспечение обязательств, связанных с пенсионным планом			Специальные пенсионные фонды или программы, не предусмотренные законодательством Республики Казахстан, для работников Банка отсутствуют.
201-4	Финансовая помощь, полученная от правительства	Общие сведения.	14	
GRI 202: Присутствие на рынке 2016				
202-2	Доля руководителей высшего ранга, нанятых из числа представителей местного населения	Обзор корпоративного управления.	27	
GRI 203: Непрямые экономические воздействия 2016				
203-1	Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги	Благотворительность и поддержка регионов присутствия. Поддержка образования и финансовой грамотности.	97, 100	
203-2	Значительное косвенное экономическое воздействие	Поддержка малого и среднего бизнеса. Поддержка образования и финансовой грамотности.	75, 100	
GRI 204: Закупки 2016				
204-1	Доля расходов на местных поставщиков	Взаимодействие с поставщиками.	75, 77	

УКАЗАТЕЛЬ СТАНДАРТОВ GRI

ИНДЕКС ТЕМЫ	ПОКАЗАТЕЛЬ	МЕСТОРАСПОЛОЖЕНИЕ В ОТЧЕТЕ (НАИМЕНОВАНИЯ РАЗДЕЛОВ)	СТРАНИЦА ОТЧЕТА	КОММЕНТАРИЙ
GRI 205: Борьба с коррупцией 2016				
205-1	Подразделения, в отношении которых проводились оценки рисков, связанных с коррупцией	Противодействие коррупции.	43	
205-2	Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им	Противодействие коррупции.	43	Обучение бизнес-партнеров на тему противодействия коррупции не проводилось
205-3	Подтвержденные случаи коррупции и принятые меры	Противодействие коррупции.	43	
GRI 206: Антиконтурное поведение 2016				
206-1	Правовые действия в отношении антиконтурного поведения, антитрастовая и антимонопольная практика	Соблюдение законодательства.	60	За отчетный период со стороны Банка не было отмечено случаев антиконтурного поведения и нарушения антимонопольного законодательства.
GRI 207: Налогообложение 2019				
207-1	Энергопотребление внутри организации	Налоговая политика.	58	
207-2	Энергопотребление за границами организации	Налоговая политика.	58	
207-3	Взаимодействие с заинтересованными сторонами и управление вопросами налогообложения	Налоговая политика.	58	
GRI 300: Экологическая категория				
GRI 302: Энергия 2016				
302-1	Энергопотребление внутри организации	Потребление топливно-энергетических ресурсов.	117	
302-2	Энергопотребление за границами организации			Потребление топливно-энергетических ресурсов за пределами организационных границ отсутствует

УКАЗАТЕЛЬ СТАНДАРТОВ GRI

ИНДЕКС ТЕМЫ	ПОКАЗАТЕЛЬ	МЕСТОРАСПОЛОЖЕНИЕ В ОТЧЕТЕ (НАИМЕНОВАНИЯ РАЗДЕЛОВ)	СТРАНИЦА ОТЧЕТА	КОММЕНТАРИЙ
GRI 303: Вода 2018				
303-2	Управление значимыми воздействиями, связанным с водоотведением	Использование водных ресурсов.	121	
303-3	Общее количество забираемой воды	Использование водных ресурсов.	121	
303-4	Сбросы сточных вод	Использование водных ресурсов.	121	
GRI 304: Биоразнообразие 2016				
304-1	Операционные площадки, находящиеся в собственности, в аренде или под управлением организации и расположенные на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия, находящихся вне границ охраняемых природных территорий или примыкающие к таким территориям			В силу специфики деятельности, у Банка отсутствуют операционные площадки, находящиеся в собственности, в аренде или под управлением организации и расположенные на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия, находящихся вне границ охраняемых природных территорий или примыкающие к таким территориям

УКАЗАТЕЛЬ СТАНДАРТОВ GRI

ИНДЕКС ТЕМЫ	ПОКАЗАТЕЛЬ	МЕСТОРАСПОЛОЖЕНИЕ В ОТЧЕТЕ (НАИМЕНОВАНИЯ РАЗДЕЛОВ)	СТРАНИЦА ОТЧЕТА	КОММЕНТАРИЙ
GRI 305: Выбросы 2016				
305-1	Прямые выбросы парниковых газов (область охвата 1)	Выбросы парниковых газов.	105	
305-2	Косвенные выбросы парниковых газов (область охвата 2)	Выбросы парниковых газов.	105	
305-3	Прочие косвенные выбросы парниковых газов (Охват 3)	Выбросы парниковых газов.	105	
305-4	Интенсивность выбросов парниковых газов	Выбросы парниковых газов.	105	
GRI 306: Отходы 20201				
306-2	Управление существенными воздействиями образующихся отходов	Обращение с отходами и ответственное использование ресурсов.	119	
306-3	Общий вес образованных отходов	Обращение с отходами и ответственное использование ресурсов.	119	
306-4	Утилизация отходов	Обращение с отходами и ответственное использование ресурсов.	119	
GRI 400: Социальная категория GRI 401: Занятость 2016				
401-1	Общее количество новых сотрудников, текучесть кадров	Занятость.	79	
401-3	Отпуск по уходу за ребенком	Занятость.	79	
GRI 402 Взаимоотношения сотрудников и руководства 2016				
402-1	Минимальные периоды уведомления об изменениях в хозяйственной деятельности	Мотивация и оплата труда работников.	87	Предварительное уведомление работников о существенных изменениях в хозяйственной деятельности, которые в состоянии затронуть их существенным образом, проводится в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

УКАЗАТЕЛЬ СТАНДАРТОВ GRI

ИНДЕКС ТЕМЫ	ПОКАЗАТЕЛЬ	МЕСТОРАСПОЛОЖЕНИЕ В ОТЧЕТЕ (НАИМЕНОВАНИЯ РАЗДЕЛОВ)	СТРАНИЦА ОТЧЕТА	КОММЕНТАРИЙ
GRI 403: Здоровье и безопасность на рабочем месте 2018				
403-1	Система управления вопросами охраны труда	Охрана труда и здоровья.	94	
403-2	Выявление опасностей, оценка рисков, расследование происшествий	Охрана труда и здоровья.	94	
403-3	Службы охраны труда	Охрана труда и здоровья.	94	
403-4	Участие сотрудников, проведение консультаций и предоставление информации по вопросам гигиены труда и техники безопасности	Охрана труда и здоровья.	94	В Jusan Bank нет совместных комитетов по ОТиТБ работников и работодателя.
403-5	Обучение сотрудников в области охраны труда	Охрана труда и здоровья.	94	
403-6	Поддержание здоровья работников	Охрана труда и здоровья.	94	
403-7	Предупреждение и снижение воздействий в сфере охраны труда и промышленной безопасности, напрямую связанных с деловыми отношениями	Охрана труда и здоровья.	94	
403-9	Производственный травматизм	Охрана труда и здоровья.	94	
403-10	Профессиональные заболевания	Охрана труда и здоровья.	94	Опасные факторы в Банке отсутствуют
GRI 404: Обучение и образование 2016				
404-1	Среднегодовое количество часов обучения одного сотрудника	Обучение и развитие работников.	91	В связи со спецификой учета часов обучения, используемой в Банке, не представляется возможным предоставить данные в гендерном срезе.

ИНДЕКС ТЕМЫ	ПОКАЗАТЕЛЬ	МЕСТОРАСПОЛОЖЕНИЕ В ОТЧЕТЕ (НАИМЕНОВАНИЯ РАЗДЕЛОВ)	СТРАНИЦА ОТЧЕТА	КОММЕНТАРИЙ
404-2	Программы повышения квалификации сотрудников и непрерывного профессионального роста	Обучение и развитие работников.		В Jusan Bank отсутствуют не предусмотренные законодательством Республики Казахстан программы помощи, предоставляемые работникам для обеспечения возможности их дальнейшего трудоустройства, программы для работников предпенсионного возраста, а также программы поддержки при выходе на пенсию или прекращении работы.
404-3	Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры	Мотивация и оплата труда работников.	87	
GRI 405: Социокультурное разнообразие персонала и равные возможности 2016				
405-1	Социокультурное разнообразие руководящих кадров и сотрудников	Обзор корпоративного управления. Занятость.	27, 79	
405-2	Соотношение базовой заработной платы и вознаграждений у мужчин и женщин	Занятость.		
GRI 406: Недопущение дискриминации 2016				
406-1	Случаи дискриминации и предпринятые корректирующие действия	Права человека и недискриминация.	49	
GRI 408: Детский труд 2016				
408-1	Подразделения и поставщики, у которых имеется существенный риск использования детского труда			В Банке отсутствуют подразделения, у которых имеется существенный риск использования детского труда.

ИНДЕКС ТЕМЫ	ПОКАЗАТЕЛЬ	МЕСТОРАСПОЛОЖЕНИЕ В ОТЧЕТЕ (НАИМЕНОВАНИЯ РАЗДЕЛОВ)	СТРАНИЦА ОТЧЕТА	КОММЕНТАРИЙ
GRI 409: Принудительный и обязательный труд 2016				
409-1	Подразделения и поставщики, у которых имеется существенный риск использования принудительного или обязательного труда			В Банке отсутствуют подразделения, у которых имеется существенный риск использования принудительного или обязательного труда.
GRI 410 Организация работы службы безопасности 2016				
410-1	Сотрудники службы безопасности, прошедшие обучение политикам и процедурам в области соблюдения прав человека			В 2022 году не проводилось обязательное обучение в области соблюдения прав человека. Вместе с тем Банком изучается возможность введения подобного обучения.
GRI 415 Государственная политика 2016				
415-1	Пожертвования на политическую деятельность	Деловая этика.	41	
GRI 416: Здоровье и безопасность клиентов 2016				
416-2	Случаи несоответствия продуктов или услуг требованиям к их воздействию на здоровье и безопасность			За отчетный период не было отмечено случаев несоответствия требованиям к воздействию продуктов и услуг Банка на здоровье и безопасность клиентов.
GRI 418: неприкосновенность частной жизни потребителя 2016				
418-1	Подтвержденные жалобы по поводу нарушения неприкосновенности частной жизни потребителя или потери информации	Конфиденциальность данных.	69	



ГЛОССАРИЙ

ESG (Environment, Social, Governance) – ответственное отношение к окружающей среде, высокая социальная ответственность и качество корпоративного управления

FATF (Financial Action Task Force) – Группа разработки финансовых мер борьбы с отмыванием денег

GRI (Global Reporting Initiative) – Глобальная инициатива по отчетности в области устойчивого развития

IT (Information technology) – информационные технологии

LTIFR (Lost time injury frequency rate) – коэффициент частоты производственного травматизма с временной потерей трудоспособности

MAU (Monthly Active Users) – количество уникальных пользователей за месяц

NPS (Net Promoter Score) – индекс лояльности

PCI DSS (Payment Card Industry Data Security Standard) – стандарт безопасности данных индустрии платежных карт

PCI SSC (PCI Security Standards Council) – Совет по стандартам безопасности индустрии платежных карт

TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) – Рабочая группа по раскрытию финансовой информации, связанной с климатом

TRIR (Total recordable injury rate) – коэффициент зафиксированных травм

АО – Акционерное Общество

АРРФР – Агентство Республики Казахстан по регулированию и развитию финансового рынка

БВУ – банк(-и) второго уровня

ВД – внутренний документ

ВНД – внутренний нормативный документ

КПЭ – ключевые показатели эффективности

МГЭИК – Межправительственная группа экспертов по изменению климата

Млн – миллион

Млрд – миллиард

МСБ – малый и средний бизнес

МСФО – Международные стандарты финансовой отчетности

НИШ – Назарбаев Интеллектуальные Школы

ООН – Организация Объединенных Наций

ОТиТБ – охрана труда и техника безопасности

ПОД/ФТ – противодействие отмыванию доходов, финансированию терроризма

Тыс. – тысяч

Пожалуйста, не распечатывайте наш Отчет, читайте электронную версию
АО «Jusan Bank» • Забота об окружающей среде