

ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ

2024



Содержание

Обращение Председателя Совета директоров	3	Экологическая составляющая устойчивого развития	34
Обращение Председателя Правления	4	Наш подход	35
О Банке	5	Наша климатическая стратегия	39
ОАО «Дос-Кредобанк» в цифрах	6	Ответственное финансирование	41
Наши награды и достижения	7	DCB Green	43
Итоги 2024 года	8	Забота об окружающей среде (ответственное потребление ресурсов)	48
Общая информация о Банке	9	Социальная составляющая устойчивого развития	50
Наши ключевые продукты	10	Наши сотрудники	51
Миссия, ценности	11	Взаимодействие с обществом	64
Бизнес-модель	12	Корпоративное управление	69
Ключевые показатели деятельности, 2023–2024	13	Система корпоративного управления Банка	70
Ключевые события 2023	14	Совет директоров	72
Управление устойчивым развитием	15	Правление	79
Наша ESG-стратегия	15	Раскрытие информации	81
ESG-составляющие устойчивого развития Банка	16	Управление рисками	82
Система управления устойчивым развитием	17	Приложения	93
Наш вклад во внедрение ESG-принципов в Кыргызстане	18	Приложение 1. Об Отчете	94
Приверженность принципам Глобального договора ООН	19	Приложение 2. Таблица GRI	99
Вклад Банка в достижение целей устойчивого развития ООН	20	Приложение 3. Членство в ассоциациях	107
Взаимодействие со стейкхолдерами	22	Контактная информация	108
Экономическая составляющая устойчивого развития	24		
Наша Стратегия	25		
Бизнес-этика	27		
Противодействие коррупции	28		
Закупочная деятельность	31		
Информационная безопасность	32		

Обращение Председателя Совета Директоров

Уважаемые акционеры, клиенты, партнеры и коллеги!

От имени Совета директоров ОАО «Дос-Кредобанк» приветствую вас на страницах нашего публичного отчета, отражающего ключевые результаты и приоритеты в области устойчивого развития.

Более 27 лет Банк остается надежным партнером для свыше 500 тысяч клиентов, предлагая широкий спектр услуг — от кредитования и депозитов до решений в сфере «зеленого» финансирования. Мы активно развиваем цифровые сервисы, делая обслуживание удобным и доступным.

Среди наших стратегических задач — поддержка «зеленой» экономики, развитие дистанционных услуг и внедрение инновационных продуктов. Мы стремимся к балансу экономических, экологических и социальных целей, рассматривая устойчивое развитие как основу долгосрочного успеха.

Благодарю вас за доверие и поддержку. Уверен, впереди нас ждут новые достижения.

НАРИМАН УУЛУ БАКЫТ,
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ОАО «ДОС-КРЕДОБАНК»



Обращение Председателя Правления

Уважаемые коллеги, партнеры и клиенты!

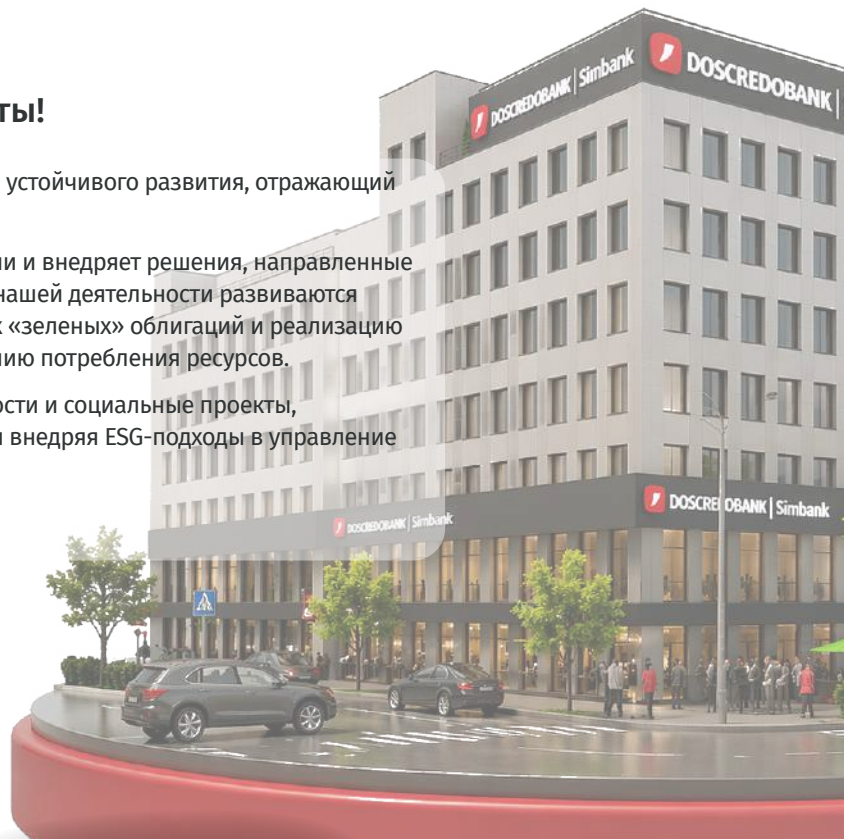
Представляем второй отчет ОАО «Дос-Кредобанк» в области устойчивого развития, отражающий наши ключевые результаты и инициативы.

Банк следует принципам устойчивости, развивает технологии и внедряет решения, направленные на экологическую и социальную ответственность. В рамках нашей деятельности развиваются направления «зеленого» финансирования, включая выпуск «зеленых» облигаций и реализацию инициативы DCB Green, а также внедряются меры по снижению потребления ресурсов.

Мы поддерживаем развитие сотрудников, равные возможности и социальные проекты, одновременно совершенствуя корпоративное управление и внедряя ESG-подходы в управление рисками.

Благодарим за доверие и поддержку.

ЧОЛПОН МОЛДАЛИЕВНА ЭШБЕРДИЕВА,
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРАВЛЕНИЯ ОАО «ДОС-КРЕДОБАНК»





О БАНКЕ



ОАО «Дос-Кредобанк» в цифрах

более

27

лет

успешной работы
на финансовом
рынке
Кыргызстана

более

500 000

КЛИЕНТОВ

доверяющих банку
свои финансовые
операции

60

отделений

по всему Кыргызстану
(по состоянию на
март 2025 года)

24/7

круглосуточно работают

четыре отделения Банка в
Бишкеке и Оше

Наши награды и достижения

GREEN FINANCE AWARDS 2023 от «Международного финансового центра Астаны», МФЦА в номинации «Выдающийся вклад в развитие зеленого финансирования» (Outstanding Contribution to the Development of Green Finance).



Победитель The Amcham Awards 2023 в номинации «Зеленый Лидер» (Green Leader).



Государственная премия «Сапат» за достижения Банка в области устойчивого развития, экологически ответственного бизнеса и внедрения инновационных технологий



ОАО «Дос-Кредобанк» получило престижную награду Special Award Simbank Fintech Launch 2024 за запуск инновационного мобильного приложения Simbank

Итоги 2024 года: достижения и вклад Doscredobank в развитие Кыргызстана

2024 год стал для Doscredobank годом значительных достижений, роста и инноваций.

Мы не только укрепили свои позиции на финансовом рынке, но и активно внесли вклад в развитие общества через социальные инициативы и внедрение современных продуктов. Подведем итоги этого успешного года.

Одним из главных шагов в этом году стало выпуск первого ESG-отчета, который демонстрирует нашу приверженность принципам экологической, социальной и корпоративной ответственности. Этот отчет стал не только инструментом прозрачности, но и отражением нашей миссии - внести вклад в устойчивое будущее Кыргызстана.

Запуск приложения SIMBANK .

В 2024 году Doscredobank сделал важный шаг в цифровой трансформации, представив современное мобильное приложение SIMBANK и стильную черную кредитную карту.

Предлагая клиентам:

Кредитный лимит до 200 000 сом - дополнительные средства всегда под рукой.

Льготный период до 62 дней - использование кредитных средств без переплат.

Кэшбэк до 20% на покупки - возврат средств на карту от 250 сом.

Оформление за 3 минуты с бесплатной доставкой или получением в отделении.

Приложение SIMBANK и карта дают клиентам новые возможности для удобного управления финансами, выгодных покупок и использования функций, таких как **Shake to Pay**, деление общего счета и графики расходов.

Эти инновации делают финансовые услуги банка еще более удобными и доступными.

Общая информация о Банке

ОАО «Дос-Кредобанк» основан 18 июня 1997 года и действует на основании лицензии Национального банка Кыргызской Республики №037.

На сегодняшний день банк представлен **60 отделениями** по всей территории Кыргызстана, предоставляя клиентам полный спектр банковских услуг и операций.

«Дос-Кредобанк» стал **первым банком в стране**, открывшим **четыре филиала** в Бишкеке и Оше, которые работают в круглосуточном режиме, предлагая полный комплекс финансовых услуг **24/7**.

Учредителями и акционерами банка являются **физические и юридические лица – резиденты Кыргызской Республики**.

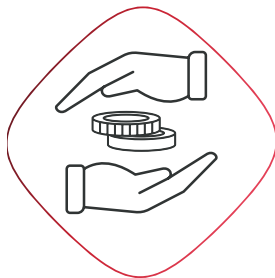
Банк активно развивает **международное сотрудничество** и располагает широкой партнерской сетью как в республике, так и за ее пределами. Установлены корреспондентские отношения с ведущими зарубежными банками, что способствует эффективному проведению международных финансовых операций.

Будучи ключевым участником рынка кредитования, «Дос-Кредобанк» сотрудничает с крупнейшими системами денежных переводов, включая UPT, Ria, Western Union, MoneyGram и другие. В дальнейших планах банка – расширение сети партнерств и укрепление позиций на международном финансовом рынке.

«Дос-Кредобанк» –
один из лидеров
банковской системы
Кыргызской Республики.
Более 27 лет мы
предоставляем нашим
клиентам широкий
спектр финансовых услуг,
обеспечивая надежность,
качество и удобство
обслуживания.

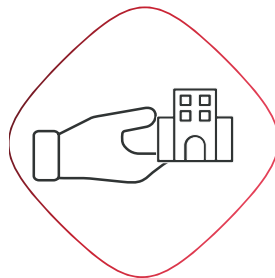
«Дос-Кредобанк» –
первый банк в
Кыргызской Республике,
имеющий филиалы с
круглосуточным полным
набором банковских
услуг в городах Бишкек
и Ош.

Наши ключевые продукты



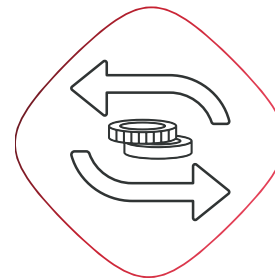
Депозиты

выгодные условия для сбережений и накоплений.



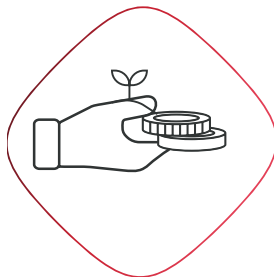
Кредитные продукты

финансирование для малого и среднего бизнеса, кредиты по государственным программам поддержки, рассрочка и эко-кредиты.



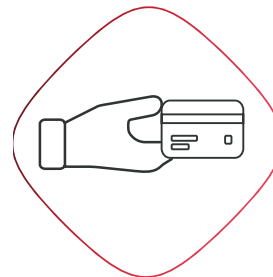
Денежные переводы

быстрые и удобные трансферты через Western Union, MoneyGram, UPT, Ria, Swift, Аманат



Инструменты «зеленого» финансирования

инвестиции в устойчивые и экологические проекты.



Карточные счета, зарплатные проекты

удобные решения для бизнеса и физических лиц.

Миссия, ценности

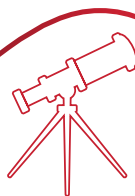
Наша МИССИЯ

ПРЕВОСХОДИТЬ ОЖИДАНИЯ

Мы ежедневно работаем над совершенствованием бизнес-процессов, чтобы становиться лучше и удивлять клиентов высоким качеством сервиса и продуктов. Наша цель – предоставлять финансовые услуги наивысшего уровня и с максимальной скоростью, способствуя благополучию людей и общества за счет инноваций и передовых технологий.

Весь коллектив банка – это сплоченная команда, которая продвигает корпоративную культуру Кайдзен и стремится к постоянному развитию.

Наши ценности



Уважительное отношение



Гибкость мышления



Постоянно развиваться и совершенствоваться



Максимум результата при минимуме затрат



Создание открытых и доверительных отношений

Аккуратность

Порядок

Чистота

Стандартизация

Дисциплина

Методы Кайдзен основаны на пяти элементах и отражены в Кодексе корпоративной этики Банка.

Бизнес-модель

Ресурсы

Финансовый капитал

Активы

12 897 476

ТЫС. СОМ
(данные 2024 года)

Капитал

2 049 115

ТЫС. СОМ
(данные 2024 года)

Производственный капитал

60 отделений
по всему
Кыргызстану

Человеческий капитал

1 125
сотрудника

«Зеленое» финансирование

- «Дос-Кредобанк» инвестирует в «зеленые» проекты.
- Мы реализуем программу DCB Green, которая способствует переходу к экологически чистому будущему.

Репутационный капитал

- GREEN FINANCE AWARD 2023 в номинации «Выдающийся вклад в развитие зеленого финансирования».
- The Amcham Awards 2023 в номинации «Зеленый Лидер».
- Лучший банк Кыргызстана – 2022.

Наши продукты и услуги

Наши финансовые инструменты помогают клиентам достигать целей – от ведения бизнеса до улучшения качества жизни:

- потребительские и бизнес-кредиты
- депозитные программы
- денежные переводы
- карточные продукты и зарплатные проекты
- специализированные зелёные финансовые инструменты финансирования

Местные сообщества

240 250

ТЫС. СОМ

направлено на
благотворительность и
спонсорские инициативы

Созданная ценность для стейкхолдеров

Для клиентов:

Кредитный портфель

7 958 735

ТЫС. СОМ
(данные 2024 года)

Депозитный портфель

9 308 116

ТЫС. СОМ
(данные 2024 года)

Участие в государственных проектах:

- Стимулируем устойчивое развитие через внедрение зелёного финансирования
- В 2024 году впервые в стране выпущены «зелёные» облигации

Для наших сотрудников

1 810

ТЫС. СОМ

инвестиции в обучение и развитие наших сотрудников в 2024 году

80%

сотрудников Банка охвачены программами обучения и развития

35%

средний рост заработной платы наших сотрудников в 2024 году

Участие в жизни общества:

- Поддержка местных сообществ и перехода на экологически ответственные решения через программу **DCB Green**

Ключевые показатели деятельности, 2023–2024

Показатель	2023	2024
Кредитный портфель, тыс. сом	5 944 286	7 958 735
Депозитный портфель, тыс. сом	8 383 395	9 308 116

Активы, обязательства и собственный капитал

Показатель	2023	2024
Активы, тыс. сом	11 678 210	12 897 476
Обязательства, тыс. сом	9 889 027	10 848 361
Капитал, тыс. сом	1 789 183	2 049 115

Доходы Банка

Показатель	2023	2024
Чистый процентный доход, тыс. сом	609 213	770 879
Чистый непроцентный доход, тыс. сом	813 937	978 286
Чистая прибыль, тыс. сом	266 467	259 932

Ключевые нефинансовые показатели деятельности Банка

Показатель	2023	2024
Инвестиции в развитие сотрудников, тыс. сом	1 474 470	1 810 000
Социальные инвестиции, благотворительность и спонсорство, тыс. сом	1 347 463	240 250

Ключевые события 2024

17.04.2024

Участие в озеленении города Каракол в рамках программы DCB GREEN

08.05.2024

Поздравление ветеранов Великой Отечественной войны с Днём Победы

14.06.2024

Открытие новой сберегательной кассы "Куршаб"

01.06.2024

Запуск Акции по денежным переводам

07.10.2024

Открытие новой сберегательной кассы "Дастан Сити"

10.10.2024

Сотрудничество с новой системой денежных переводов Sendy

27.10.2024

Участие в международной конференции SIBOS 2024 в Пекине

25.10.2024

Проведение мероприятий по повышению финансовой грамотности в учебных заведениях Кыргызстана с охватом более 500 студентов в рамках программы Global Money Week

13.11.2024

Благотворительная помощь школе им.Баласагына в селе Ак-Бешим

14.11.2024

Запуск мобильный банкинг Simbank, открыв новый этап цифрового развития Банка и расширив возможности дистанционного обслуживания клиентов

20.11.2024

Заключение меморандума о сотрудничестве с ОАО «Государственная страховая организация»

13.12.2024

Награжден Special Award Simbank Fintech Launch от компании Visa

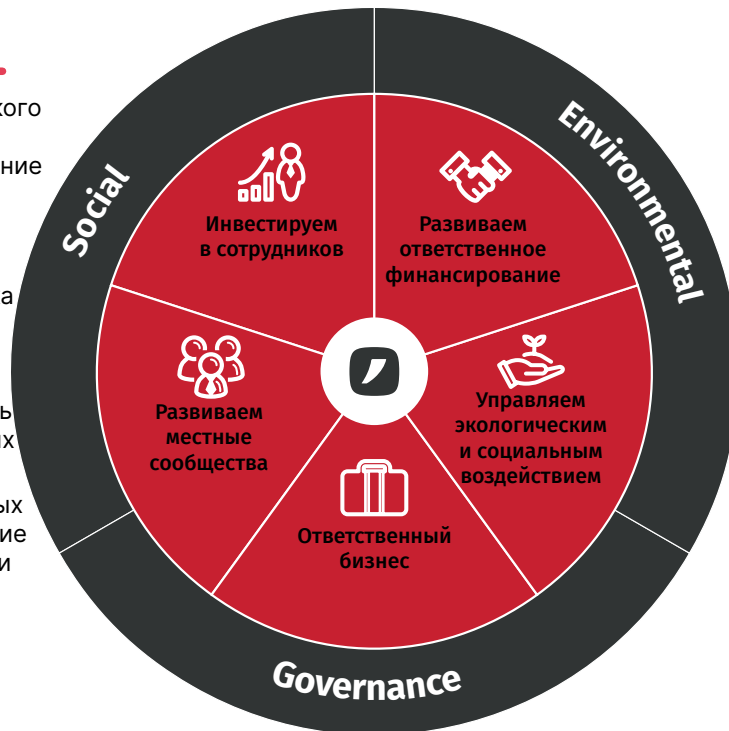
23.12.2024

Опубликован первый отчет по устойчивому развитию (ESG)

Наша ESG-стратегия

Социальный аспект (Social)

- Развитие человеческого капитала, охрана здоровья и обеспечение безопасности сотрудников
- Соблюдение прав человека, поддержка инклюзивности, равенства и разнообразия. Конфиденциальность, безопасность данных клиентов.
- Защита персональных данных и обеспечение конфиденциальности клиентов.



Экологический аспект (Environmental):

- Развитие «зеленого» финансирования и устойчивых инвестиционных решений.
- Повышение энергоэффективности и внедрение эффективных методов управления отходами.
- Активное участие в борьбе с изменением климата.

Управленческий аспект (Governance):

- Внедрение эффективных практик корпоративного управления.
- Прозрачность деловой деятельности и противодействие коррупции.
- Открытость в коммуникации с клиентами и стейкхолдерами.

ESG-компоненты устойчивого развития банка



Экологическая составляющая устойчивого развития Банка:

- Снижение негативного воздействия на окружающую среду.
- Рациональное и ответственное использование природных ресурсов.
- Внедрение экологически чистых, энерго- и ресурсосберегающих технологий.
- Прозрачность и доступность информации о природоохранных инициативах банка.
- Формирование экологически осознанной корпоративной культуры среди сотрудников.



Социальная составляющая устойчивого развития Банка:

- Соответствие этических стандартов и противодействие коррупции.
- Соблюдение прав человека и обеспечение равенства возможностей.
- Создание достойных условий труда и справедливой системы вознаграждений.
- Охрана здоровья и обеспечение безопасности сотрудников.
- Развитие социальных программ для персонала.
- Инвестиции в профессиональное обучение и повышение квалификации сотрудников.
- Финансирование социально значимых проектов.
- Разработка доступных и инклюзивных финансовых продуктов и услуг.



Корпоративная составляющая устойчивого развития Банка:

- Гарантия защиты прав и интересов акционеров.
- Внедрение эффективного корпоративного управления.
- Поддержка стабильного уровня занятости и создание новых рабочих мест.
- Расширение партнерских связей для обмена знаниями и опытом в области устойчивого развития.

Система управления устойчивым развитием

Устойчивое развитие является неотъемлемой частью общей системы управления банком. В настоящее время ведется работа по формированию полноценной структуры управления устойчивым развитием в соответствии с передовыми международными практиками. Подробнее об этом будет рассказано в последующих отчетах.

В 2024 году в банке было определено структурное подразделение, которое отвечает за реализацию стратегии устойчивого развития. В рамках этого направления предусмотрены следующие шаги:

- ◆ Формирование и внедрение эффективной системы управления устойчивым развитием. Правление Банка разработало и утвердило соответствующий план мероприятий в данной сфере.
- ◆ Реализация инициатив по устойчивому развитию на уровне структурных подразделений. Данные подразделения будут не только исполнять мероприятия в области устойчивого развития, но и предоставлять отчетность о достигнутых результатах. Эти данные войдут в годовой отчет банка и могут быть включены в отдельный отчет об устойчивом развитии по запросу.
- ◆ Внесение предложений по улучшению деятельности в данной области. При необходимости структурные подразделения смогут предлагать инициативы по повышению эффективности устойчивого развития в банке.

Наш вклад в развитие ESG-принципов в Кыргызстане

ESG-принципы охватывают **экологическую ответственность, социальную справедливость и прозрачное корпоративное управление**. Их внедрение способствует снижению негативного воздействия на окружающую среду, улучшению взаимодействия с сотрудниками и обществом, а также повышает уровень доверия и прозрачности в управлении.

ОАО «Дос-Кредобанк» стал одним из первых банков в Кыргызстане, начавших внедрять ESG-принципы. Наш путь в этом направлении начался в 2021 году с запуска проекта **DCB Green**, который стал важным шагом на пути к экологически устойчивому будущему.

Банк **придерживается принципов ответственного финансирования**, предлагая клиентам финансирование экологически чистого транспорта, строительство энергоэффективных домов и агроэкостроительств через поддержку ресурсосберегающих технологий. Активность банка не ограничивается проектом **DCB Green – мы занимаем лидирующие позиции в экологических инициативах в регионе**. В рамках инициативы **«Пояс и путь»** **ОАО «Дос-Кредобанк» стал первым банком Кыргызстана**, подписавшим **Green Investment Principles**, что стало важным шагом на пути к устойчивому финансированию и развитию «зеленых» технологий.

В 2022 году банк **организовал первый Форум «зеленых» инвестиций**, подтвердив свою ключевую роль в развитии экологически ответственного финансирования. **«Дос-Кредобанк» также получил пред-аккредитационную поддержку и был признан кандидатом от страны на аккредитацию в Зеленом климатическом фонде**, что открывает новые возможности финансирования проектов.

Сотрудничество Банка с **«Юнисон групп», Tazar, MoveGreen, Wastenet.kg, «Зеленым Альянсом»** дает возможность реализации совместных «зеленых» и социальных проектов.

Значимым достижением для банка и страны стал **выпуск дебютных «зеленых» облигаций**, что дало мощный импульс развитию проектов экологической направленности и вывело новый финансовый инструмент на рынок ценных бумаг Кыргызстана.

Все эти меры являются частью **стратегии внедрения ESG-принципов в деятельность банка**. Они позволяют не только эффективно преодолевать возникающие вызовы, но и вносить реальный вклад в **устойчивое развитие Кыргызстана**.

Приверженность принципам Глобального договора ООН

ОАО «Дос-Кредобанк» подтверждает свою приверженность принципам Глобального договора ООН и руководствуется ими в своей деятельности.



В области защиты прав человека:

- Банк обеспечивает соблюдение и уважение прав человека в соответствии с международными стандартами.
- **Исключает любую причастность к нарушениям прав человека.**



В области трудовых отношений:

- Поддерживает и признает право работников на коллективные договоры.
- Выступает за полное искоренение детского труда и любых форм дискриминации в сфере занятости.
- Создает условия для прохождения практики и стажировок студентами, выпускниками вузов и молодыми специалистами.



В области охраны окружающей среды:

- Придерживается принципа предосторожности в экологической политике.
- Реализует инициативы, направленные на повышение экологической ответственности.
- Способствует развитию и распространению экологически безопасных технологий.



В области противодействия коррупции:

- Банк категорически не приемлет коррупцию и любые формы незаконной деятельности, включая взяточничество и вымогательство.

Гендерное равенство

- Наш банк также соблюдает принципы гендерного равенства, поддерживая равные возможности для всех сотрудников.

Вклад Банка в достижение Целей устойчивого развития ООН

ОАО «Дос-Кредобанк» продолжает поддерживать 11 Целей устойчивого развития (ЦУР), принятые Генеральной Ассамблеей ООН в 2015 году которые направлены на устранение бедности, сохранение природных ресурсов и обеспечение благополучия для всех.

На 2024– 2025 Банк определил для себя 4 ЦУР в качестве приоритетных направлений. В 2024 году для повышения эффективности реализации ESG-инициатив особое внимание будет уделено по четырем ключевым целям:

ЦУР 2 – Ликвидация голода

ЦУР 5 – Гендерное равенство

ЦУР 8 – Достойная работа и экономический рост

ЦУР 13 – Борьба с изменением климата

Цель устойчивого
развития ООН

Релевантные для Банка ЦУР

Проекты, инициативы,
мероприятия Банка



Цель 2. Ликвидация голода, обеспечение продовольственной безопасности и улучшение питания и содействие устойчивому развитию сельского хозяйства.

Банк активно реализует специализированные программы «ЭКО-Агрокредит», направленные на поддержку предпринимателей и фермеров, внедряющих экологичные и устойчивые методы сельскохозяйственного производства. Особое внимание уделяется развитию органического сельского хозяйства, расширению женского предпринимательства и вовлечению молодежи в агросектор. Предлагая доступные финансовые ресурсы, банк помогает повысить продуктивность фермерских хозяйств, способствуя улучшению качества сельхозпродукции и её доступности на рынке.

Цель устойчивого развития ООН

Релевантные для Банка ЦУР

Проекты, инициативы, мероприятия Банка



Цель 5. Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек.

Банк обеспечивает равные возможности для своих сотрудников, независимо от гендерной принадлежности.
Доля женщин, занимающих руководящие должности в Банке в 2023 году, составила 48%. Доля женщин на высших руководящих позициях составила 57%.



Цель 8. Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех.

Банк способствует развитию экономики Кыргызской Республики благодаря поддержке развития предпринимательства и сектора МСБ. Проекты Банка имеют мультипликативный эффект и способствуют созданию предприятий, появлению новых рабочих мест и увеличению налоговых отчислений.



Цель 13. Принятие срочных мер по борьбе с изменением климата и его последствиями.

Банк уделяет большое внимание ответственному финансированию. В процессе принятия инвестиционных решений Банк учитывает ESG-факторы. При отборе проектов Банк руководствуется принципами Экологической и социальной Политики, которая предусматривает систематическую процедуру проверки инициатив, финансируемых Банком на предмет потенциальных неблагоприятных экологических и социальных последствий, с тем чтобы избежать или свести к минимуму негативные последствия при одновременном стимулировании позитивного воздействия. Подробнее об этом читайте в разделе «Экологическая составляющая устойчивого развития».

Взаимодействие со стейкхолдерами

Мы осознаем, что **эффективное взаимодействие с заинтересованными сторонами (стейкхолдерами)** является **ключевым элементом устойчивого развития**. Как финансовая организация, «Дос-Кредобанк» **оказывает влияние на своих стейкхолдеров**, а также **учитывает их интересы и ожидания при формировании стратегических целей**. Мы стремимся **выстраивать конструктивный и прозрачный диалог со всеми заинтересованными сторонами**, обеспечивая баланс интересов и долгосрочное партнерство.

Карта стейкхолдеров ОАО «Дос-Кредобанк»



Взаимодействие со стейкхолдерами и планы на будущее

Банк активно сотрудничает с заинтересованными сторонами, используя **разнообразные формы взаимодействия**, включая:

- ♦ Реализацию совместных программ и проектов;
- ♦ Подписание меморандумов о сотрудничестве;
- ♦ Участие в совместных рабочих группах;
- ♦ Проведение презентаций и отчетных мероприятий;
- ♦ Организацию встреч, совещаний и интервью;
- ♦ Публикацию информации о деятельности Банка в СМИ и на корпоративных ресурсах.

Мы придерживаемся принципов **информационной открытости**

и прозрачности, предоставляя заинтересованным сторонам сведения о деятельности банка и используя различные каналы коммуникации.

- ♦ **Официальный сайт Банка (www.dcb.kg) содержит ключевую информацию о деятельности, управлении и стратегических инициативах.**
- ♦ **Годовые отчеты публикуют важные сведения, актуальные для акционеров и партнеров.**
- ♦ **СМИ и корпоративные ресурсы регулярно освещают новости, проекты и достижения банка.**

Реализованные планы

Банк продолжает работу над усовершенствованием системы управления устойчивым развитием.

В 2024г мы разработали и приняли ESG- Стратегию, которая зафиксировала принципы и направления деятельности Банка в области ESG и устойчивого развития; закрепляет роли, компетенции, ответственность каждого органа и всех сотрудников за внедрение принципов устойчивого развития в Банке, а также определяет взаимосвязь устойчивого развития и ключевых процессов Банка. Вместе с тем, была разработана Дорожная карта - План внедрения принципов ESG и устойчивого развития в деятельность Банка, который включает мероприятия и сроки их исполнения.



**ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ**

Наша Стратегия

Банк реализует **Стратегию развития на 2022–2024 гг.**, в которой определены ключевые приоритеты и направления деятельности.

IT- Банк

- Развитие современных и надежных IT-систем и инфраструктуры, соответствующих будущим потребностям.
- Внедрение инновационных решений и цифровых технологий.

Инновационный Банк

- Разработка и запуск **инновационных продуктов**, отвечающих требованиям клиентов и рынка.

Цифровой Банк

- Расширение спектра **дистанционных и цифровых банковских услуг**, включая:
 - Электронные кошельки;
 - Онлайн-кредитование;
 - Интернет-банкинг;
 - Укрепление позиций в **розничном сегменте** и достижение лидерства на рынке.

Зеленый Банк

- Увеличение доли «зеленого» финансирования и развитие инструментов поддержки устойчивой экономики.

Банк с развитой агентской сетью

- Расширение сети **агентов и партнеров** для увеличения клиентской базы.

Развитие филиальной сети

- Сберегательных касс и кредитных точек Банка

Показатели развития:

- максимально рациональная организация всех операционных процессов с целью повышения доходности, качества и скорости обслуживания клиентов;
- значительное увеличение клиентской базы в части активно действующих компаний и предпринимателей, диверсификация клиентской базы и организация эффективного привлечения клиентов;
- внедрение передовых банковских технологий и представление клиентам прогрессивного спектра банковских услуг;
- расширение и совершенствование дистанционных каналов обслуживания клиентов Банка с использованием современных технологий защиты информации;
- улучшение IT-платформы Банка в целях максимального сокращения человеческого ручного труда и минимизации операционных рисков;
- позитивное восприятие Банка действующими и потенциальными клиентами, в особенности юридическими лицами;
- развитие и дальнейшее расширение агентской сети ОАО «Дос-Кредобанк», повышение эффективности работы открытых филиалов Банка;
- рациональное и эффективное использование ресурсов Банка и, как следствие, снижение операционных издержек;
- усиление функций фронт-офисов как точек продаж всей линейки банковских продуктов;
- совершенствование систем корпоративного управления, управления рисками и информационных систем;
- интегрирование принципов ответственного финансирования с учетом Целей в области устойчивого развития (ЦУР) ООН, основных принципов экологической (E), социальной (S) и управленческой (G) ответственности при ведении бизнеса;
- переход от количественного роста персонала к повышению его производительности, создание в коллективе корпоративной культуры, нацеленной на самосовершенствование и вдумчивый, творческий подход к работе;
- модернизация операционной модели и построение эффективной организационной структуры.

Одним из ключевых приоритетов Стратегии развития ОАО «Дос-Кредобанк» является интегрирование принципов ответственного финансирования с учетом Целей в области устойчивого развития (ЦУР) ООН, а также ESG-принципов.

Бизнес-этика

ОАО «Дос-Кредобанк» руководствуется Кодексом корпоративной этики, который определяет ключевые ценности, принципы и нормы делового поведения. Он регламентирует взаимодействие банка с клиентами, партнерами, органами власти, СМИ и конкурентами.



Ключевые стандарты корпоративной этики:

- Обеспечение эффективного внутреннего контроля, включая меры по борьбе с коррупцией.
- Соблюдение законодательства Кыргызской Республики и нормативных актов Национального банка.
- Предотвращение конфликта интересов на всех уровнях управления.
- Установление справедливой системы вознаграждения и поощрений сотрудников, учитывающей не только результаты деятельности, но и соответствие этическим стандартам банка.
- Создание механизмов для информирования о возможных незаконных, неэтичных или сомнительных действиях руководства.

Принципы прозрачности ОАО «Дос-Кредобанк»

- Банк не открывает и не обслуживает анонимные счета, а также счета на предъявителя без полной идентификации клиента.
- Не устанавливает корреспондентские отношения с банками, зарегистрированными в оффшорных зонах.
- Не сотрудничает с банками-оболочками, не ведущими реальной финансовой деятельности.



Механизмы обращения по вопросам этики и соблюдение требований законодательства

Сотрудники **ОАО «Дос-Кредобанк»** имеют возможность обращаться за консультацией по вопросам этического поведения и соблюдения законодательства. В случае возникновения **конфликтных ситуаций**, они могут направлять обращения в:

- **Службу комплаенс-контроля**
- **Департамент по управлению персоналом (HR-Департамент)**

Эти механизмы обеспечивают поддержку сотрудников и способствуют созданию прозрачной и этичной корпоративной среды.

Противодействие коррупции

Банк придерживается **принципа нулевой толерантности к коррупции**. Все антикоррупционные меры реализуются в соответствии с **Политикой по урегулированию конфликтов интересов и противодействию коррупции**.

Основные антикоррупционные принципы:

- **Соблюдение антикоррупционного законодательства Кыргызской Республики.**
- **Выполнение Политики банка по противодействию коррупции** и предотвращению конфликтов интересов.
- **Регулярная оценка комплаенс-рисков** на ежегодной основе.

В **2024 году** банк не выявил случаев коррупционных рисков в области клиентского обслуживания, принятия управленческих решений или других сферах деятельности.

Информирование сотрудников о противодействии коррупции

Банк проводит регулярное обучение сотрудников по вопросам борьбы с коррупцией. При приеме на работу все сотрудники обязаны ознакомиться с Политикой по урегулированию конфликтов интересов и противодействию коррупции.

Дополнительно информация по антикоррупционным аспектам размещается на внутреннем портале банка, а сотрудники проходят обучение по соответствующим стандартам.

Обучение сотрудников по вопросам противодействия коррупции

Показатель	2022		2023		2024	
	Человек	Доля от общей численности сотрудников Банка, %	Человек	Доля от общей численности сотрудников Банка, %	Человек	Доля от общей численности сотрудников Банка, %
Общее количество сотрудников, прошедших внешнее обучение. В том числе:	267	32%	180	18%	425	38%
на руководящих должностях	88	11%	39	4%	163	14%
специалисты и административный персонал	179	21%	141	14%	262	23%

Банк продолжит **проводить обучающие мероприятия** для сотрудников по вопросам **антикоррупционной политики и комплаенс-рисков**, что способствует прозрачности и этичности корпоративного управления.

Организация и надзор за системой антикоррупционного контроля

В структуре Банка действует отдел комплаенс-контроля - это специализированное подразделение, основная функция которого заключается в обеспечении соответствия деятельности Банка и его сотрудников требованиям антикоррупционного законодательства Кыргызской Республики. Кроме того, подразделение отвечает за внедрение внутренних регламентов и политики, направленных на предотвращение финансирования терроризма и отмывания доходов, полученных преступным путём.

Отдел комплаенс-контроля функционирует независимо от других подразделений и напрямую подотчётен Совету директоров Банка.

Проверку деятельности отдела комплаенс-контроля ежегодно осуществляет внутренний аудит Банка.

- ♦ Любое лицо - сотрудник, клиент или иная заинтересованная сторона - имеет право обратиться в комплаенс-отдел Банка при наличии информации о:
- ♦ нарушениях антикоррупционного характера или случаях мошенничества с участием работников Банка;
- ♦ попытках легализации незаконных доходов либо использовании банковских услуг для финансирования терроризма;
- ♦ ситуациях конфликта интересов, в которых замешаны сотрудники Банка.



Среднесрочные цели

- В рамках реализации антикоррупционной стратегии Служба комплаенс-контроля Банка продолжит проведение мероприятий, направленных на предотвращение коррупции, в соответствии с планами на 2024 год и последующие периоды. Эти действия будут соответствовать требованиям законодательства Кыргызской Республики и внутренним регламентам Банка.
- Особое внимание будет уделяться укреплению антикоррупционной культуры среди сотрудников через проведение обучающих сессий и информационных мероприятий.

Политика закупок

Банк придерживается ответственного подхода в отношениях с поставщиками, стремясь строить сотрудничество на принципах надежности и добросовестности.

Процедуры закупок в Банке основываются на следующих принципах:

- рациональное и целевое использование бюджетных средств;
- обеспечение прозрачности закупочных процедур с соблюдением прав и законных интересов поставщиков, включая защиту коммерческой тайны до объявления итогов тендера;
- стимулирование здоровой конкуренции среди потенциальных поставщиков;
- высокая степень ответственности всех участников закупок;
- исключение любых форм коррупционного поведения;
- равный доступ всех потенциальных контрагентов к участию в закупочных процессах.

Для регламентации закупочной деятельности в Банке действуют следующие документы:

- Положение о проведении закупок товаров, услуг и имущества;
- Правила осуществления тендерных процедур и закупок;
- Внутренняя Политика по урегулированию конфликтов интересов и предотвращению коррупции.

В перспективе Банк намерен разработать и внедрить процедуры и стандарты, направленные на обеспечение соблюдения принципов устойчивого делового взаимодействия с поставщиками. Это включает требования в области охраны окружающей среды, промышленной безопасности и условий труда.

Информационная безопасность

В ОАО «Дос-Кредобанк» вопросам информационной безопасности и сохранности данных клиентов уделяется приоритетное внимание. Банк последовательно совершенствует систему управления информационной безопасностью, направленную на защиту данных и обеспечение киберустойчивости.

В своей деятельности Банк руководствуется законодательством Кыргызской Республики, нормативными требованиями Национального банка, а также международными стандартами в области информационной безопасности. Все ключевые принципы и подходы закреплены во внутренних нормативных документах Банка.

Ответственность за реализацию мероприятий по защите информации возложена на специализированное подразделение — Управление информационной безопасности, обеспечивающее координацию и контроль всех процессов в данной области.

Для эффективного функционирования системы информационной безопасности в Банке внедрён комплекс мер защиты, включающий:

- антивирусные решения;
- современные межсетевые экраны;
- системы предотвращения утечек информации;
- инструменты мониторинга и анализа логов;
- механизмы управления привилегированным доступом
- системы реагирования на инциденты и анализа уязвимостей;
- средства тестирования кода на наличие угроз.



Ключевые принципы обеспечения безопасности данных

Информационная безопасность в Банке строится на трех основных принципах: конфиденциальность, целостность, доступность. Применение этих принципов в построении любого процесса в жизненном цикле Банка позволяет обеспечивать и постоянно улучшать информационную безопасность. Также применяется принцип минимальных привилегий и периодический контроль правильности предоставляемого доступа. Регулярная оценка рисков ИБ дает возможность минимизировать негативное влияние на деятельность Банка.

Банк осуществляет сбор и обработку персональных данных клиентов в рамках определенных и заявленных целей исключительно после получения согласия от субъекта (владельца) персональных данных или его законного представителя, за исключением случаев, предусмотренных законом. Доступ к персональным данным ограничен и предоставляется сотрудникам Банка в объеме, минимальном и достаточном для исполнения функциональных обязанностей.

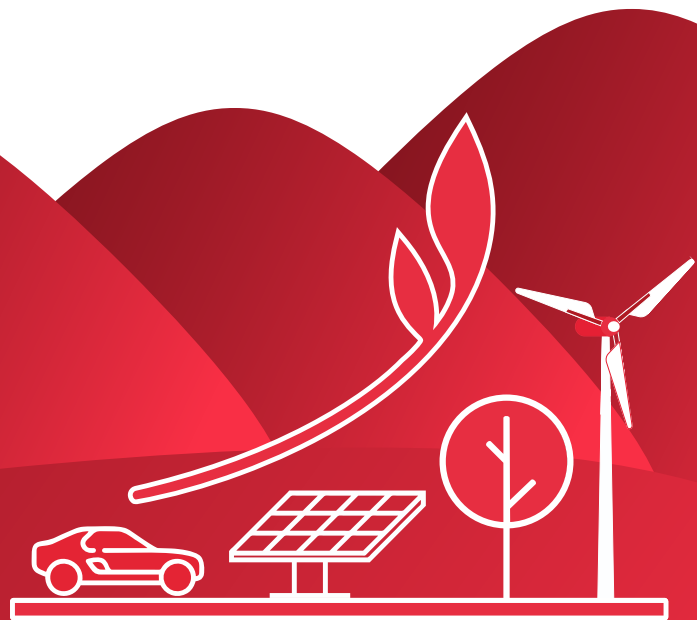
Меры по обеспечению безопасности данных клиентов

Команда Управления ИБ Банка постоянно проводит обучения, тестирования (используется внутренний портал), рассылки актуальной информации для повышения осведомленности сотрудников Банка в области конфиденциальности данных клиентов. Внедряются системы информационной безопасности для повышения уровня защищенности сервисов Банка, от которых зависит качество обслуживания клиентов.

Обучение по вопросам информационной безопасности проходят все сотрудники Банка без исключения с периодичностью минимум раз в год. Также сотрудники получают регулярные рассылки от УИБ.

Планы на среднесрочную перспективу

В ближайшей перспективе Банк планирует продолжить совершенствовать систему информационной безопасности.



**ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ**

Наш экологический подход

В своей деятельности ОАО «Дос-Кредобанк» придаёт важное значение охране окружающей среды и вкладу в борьбу с изменением климата. Банк придерживается принципов устойчивого использования ресурсов, внедряя меры по эффективному управлению отходами и повышению энергоэффективности.

В рамках программы DCB Green клиентам предоставляется поддержка в переходе на возобновляемые источники энергии и экологически чистые решения, что способствует достижению целей устойчивого развития.

Банк также применяет политику ответственного финансирования, при которой приоритет отдаётся проектам с положительным влиянием на окружающую среду и общество. В то же время Банк отказывается от участия в инициативах, способных нанести экологический ущерб.



Экологическая политика

Банк утвердил Экологическую и социальную политику, которая содержит обязательства, регулирующие деятельность Банка в соответствии с международными принципами устойчивого развития.

Политика реализуется через:

- Интеграцию экологических и социальных критериев в операционную деятельность;
- Установление для Банка и его клиентов чётких обязанностей по достижению устойчивых результатов;
- Постановку стратегических целей, связанных с поддержкой инициатив, направленных на укрепление экологической устойчивости и социальной ответственности

Подход к зелёному финансированию

С 2022 года в Банке действует Политика зеленого финансирования, разработанная с целью формализации, унификации и применения лучших мировых практик и подходов к привлечению денежных средств посредством инструментов «зеленого» финансирования.

«Зеленое» финансирование включает облигации, кредиты, а также иные способы финансирования, направленные на финансирование экологических проектов:

В рамках этой деятельности используются следующие механизмы:

- выпуск **зелёных облигаций** в соответствии с Политикой и международными стандартами, включая Принципы зелёных облигаций (Green Bond Principles, ICMA – 2021);
- предоставление **зелёных кредитов**, соответствующих принципам устойчивого кредитования, установленным ассоциациями кредитного рынка (Green Loan Principles, LMA, APAC LMA, LSTA – 2021);
- применение других форм финансирования, соответствующих идеологии устойчивого развития и экологической ответственности.

Банк придерживается четырёх ключевых элементов при реализации проектов:

- целевое использование привлечённых средств;
- чёткие критерии оценки и отбора инициатив;
- прозрачное управление средствами;
- регулярная отчётность.

Также Политикой предусмотрено, что 100% привлечённых средств по линиям зелёных облигаций или кредитов направляются исключительно на поддержку экологически значимых проектов. Такие инициативы должны приносить измеримую экологическую пользу и иметь как количественные, так и качественные показатели эффективности.





-  использование возобновляемых источников энергии;
-  внедрение энергоэффективных решений;
-  меры по предотвращению загрязнений и экологическому контролю;
-  рациональное управление природными ресурсами и эффективное землепользование;
-  защита биоразнообразия водной и наземной среды;
-  развитие экологически безопасного транспорта;
-  оптимизация водопользования и очистка сточных вод;
-  адаптация к изменению климата;
-  внедрение технологий и производственных процессов, соответствующих принципам циркулярной экономики;
-  строительство и эксплуатация зданий, отвечающих экологическим стандартам («зелёные» здания).

В соответствии с Политикой зелёного финансирования, Банк оказывает поддержку и (ре)финансирование проектам, соответствующим экологическим критериям. Допустимыми направлениями являются:



«Дос-Кредобанк» - это институт с твёрдой стратегической позицией, дисциплинированным корпоративным управлением и чёткой ориентацией на результат. Мы рассматриваем ответственность перед обществом и акционерами не как формальность, а как неотъемлемый элемент корпоративной идентичности. В рамках надёжной и прозрачной архитектуры управления мы продолжаем системно укреплять доверие со стороны клиентов, партнёров и инвесторов».

НАРИМАН УУЛУ БАКЫТ

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ОАО
«ДОС-КРЕДОБАНК»



Наша климатическая стратегия

Кыргызская Республика официально заявила о своей цели достичь **углеродной нейтральности к 2050 году**, что было озвучено Президентом Садыром Жапаровым на Саммите мировых лидеров COP26 в Глазго в 2021 году.

ОАО «Дос-Кредобанк» поддерживает климатическую повестку страны и привержено выполнению целей Парижского соглашения, внося свой вклад в борьбу с изменением климата.

Мы разделяем стратегические приоритеты государства по снижению выбросов парниковых газов.

КЛЮЧЕВЫЕ КЛИМАТИЧЕСКИЕ ПРИОРИТЕТЫ БАНКА:



Поддержка возобновляемых источников энергии



Снижение углеродного следа за счёт декарбонизации банковской деятельности



Энергоэффективность и ресурсосбережение – на всех уровнях внутренней операционной деятельности

Наши планы в области климатического риск-менеджмента:



- ◆ Разработка процедур и стандартов по **выявлению, оценке, управлению и мониторингу климатических рисков**
- ◆ Соблюдение международных стандартов, включая раскрытие информации о рисках и возможностях, связанных с климатом
- ◆ Проведение **сценарного анализа климатических последствий**
- ◆ Разработка **адаптационных мер** в ответ на выявленные климатические угрозы
- ◆ Мы продолжим делиться прогрессом по этим направлениям в будущих отчетах.

Ответственное финансирование

ОАО «Дос-Кредобанк» следует принципам ответственного финансирования, стремясь совмещать устойчивый финансовый рост с защитой окружающей среды и уважением прав человека. В основе подхода лежит стремление создавать долгосрочную ценность как для бизнеса, так и для общества.

Особое внимание уделяется поддержке экологически значимых проектов, способствующих развитию зелёной экономики. Приоритет в кредитной политике отдается инициативам с положительным воздействием на окружающую среду.

ESG-фокус в инвестиционных решениях

При отборе проектов Банк применяет принципы **Экологической и социальной политики**, которая действует с 2021 года и была актуализирована в 2023 году. Политика предполагает системный анализ потенциальных негативных последствий - экологических и социальных - с целью их предотвращения или минимизации, а также акцент на стимулирование позитивного воздействия.

Банк стремится поддерживать проекты, которые:

- соответствуют принципам экологической и социальной устойчивости;
- соблюдают права работников и местных сообществ;
- реализуются с учётом требований законодательства и лучших международных практик.

ОАО «Дос-Кредобанк» отдает предпочтение «зеленому» финансированию – финансированию проектов с положительным экологическим эффектом, что способствует развитию «зеленой» экономики.

Приоритетные сферы воздействия:

- адаптация к изменению климата и меры по его смягчению
- охрана биоразнообразия
- энерго- и ресурсосбережение
- снижение уровня бедности
- обеспечение достойного труда
- преодоление социального неравенства
- равный доступ к базовым услугам
- продвижение гендерного равенства и социальной инклюзии

повышение прозрачности и подотчетности

Поддержка проектов с высокой общественной и экологической ценностью

Банк активно содействует внедрению передовых решений через:

- создание благоприятной среды для реализации проектов с экологическим или социальным эффектом;
- финансирование пилотных инициатив, исследующих потенциал новых направлений бизнеса, ориентированных на устойчивое развитие.

Международные партнерства и инициативы

Расширение международного сотрудничества и институциональная устойчивость
ОАО «Дос-Кредобанк» активно интегрирует глобальные стандарты устойчивого финансирования в свою деятельность, усиливая партнёрства с международными организациями и регулируемыми органами.

Ключевые достижения:

- Банк получил **техническую помощь от Зелёного климатического фонда (GCF)** для адаптации своей нормативной базы к международным стандартам климатического финансирования.
- При поддержке **Министерства природных ресурсов, экологии и технического надзора Кыргызской Республики** успешно реализован проект **GCF по предварительной аккредитации** Банка как потенциального партнёра Зелёного климатического фонда.
- Утверждена **Политика зелёного финансирования**, включающая лучшие международные практики привлечения и использования «зелёных» инвестиций. Документ определяет подход Банка к выбору и сопровождению проектов с экологическим эффектом.

Международные инициативы и партнёрства:

- «Дос-Кредобанк» стал **первым банком в Центральной Азии**, подписавшим и принявшим **Green Investment Principles (GIP)** в рамках инициативы **«Один пояс – один путь»**. Это ознаменовало собой важный шаг в развитии зелёных инвестиций в регионе.
- Совместно с **региональным офисом GIP в Центральной Азии и Центром зелёных финансов МФЦА**, Банк провёл **первый Форум зелёных инвестиций** в Кыргызстане, укрепив свою роль в региональной климатической повестке.
- Подписан **меморандум о сотрудничестве с Международным финансовым центром «Астана»**, направленный на обмен опытом и углубление взаимодействия в области устойчивого финансирования.
- Заключено партнёрство с **компанией «Юнисон Групп»** в рамках проекта **PERETO** – инициативы по продвижению энерго- и ресурсоэффективности в туристической отрасли Кыргызстана, при поддержке Европейского Союза.

DCB GREEN: ИНИЦИАТИВА ПО РАЗВИТИЮ «ЗЕЛЁНОЙ» ЭКОНОМИКИ

Кыргызстан, обладая уникальными экосистемами и природным разнообразием, активно продвигает принципы рационального природопользования и реализует шаги по борьбе с изменением климата. В поддержку этого курса, ОАО «Дос-Кредобанк» в 2021 году инициировал запуск проекта DCB GREEN - комплексной программы по продвижению устойчивых и экологических решений в сфере кредитования.

Инициатива DCB GREEN направлена на стимулирование спроса на экологически чистые технологии и включает ряд специализированных финансовых продуктов, ориентированных на поддержку зелёных решений в различных секторах экономики.

«ЗЕЛЁНЫЕ» КРЕДИТНЫЕ ПРОГРАММЫ DCB GREEN:



Программа
кредитования
«GREEN – ЭКОДОМ»



Программа
кредитования
«ЭКО – Агрокредит»



Программа
кредитования
«GREEN – ЭКОАВТО»



Программа
кредитования
«ЭКО – Туризм»

Программа DCB GREEN укрепляет позиции Банка в области устойчивого финансирования в регионе и создаёт реальный вклад в продвижение зелёной экономики и снижение климатических рисков.



Программа кредитования «GREEN – ЭКОДОМ»

Цель данной программы - стимулирование энергоэффективных решений в жилой и коммерческой недвижимости посредством доступного финансирования. Кредит или рассрочка предоставляется на мероприятия, направленные на сокращение энергозатрат и улучшение отопительных систем.

Возможности финансирования:

- газификация частных и коммерческих объектов;
- установка энергоэффективных котлов;
- модернизация систем отопления;
- утепление зданий и сооружений.

Целевая аудитория:

Индивидуальные предприниматели, физические и юридические лица, реализующие проекты, соответствующие экологическим стандартам Банка.



Сумма кредита:

**10 000 сом -
8 000 000 сом**



Программа кредитования «ЭКО – Агрокредит»

Программа ориентирована на развитие устойчивого сельского хозяйства в Кыргызстане. Основной акцент сделан на поддержку **женского предпринимательства**, молодежи и фермеров, внедряющих «зелёные» технологии.

Направления поддержки:

- животноводство, птицеводство;
- растениеводство и возделывание сельскохозяйственных культур;
- переработка сельхозпродукции (включая мясо-молочное направление);
- развитие традиционного ремесленного производства;
- сбыт готовой продукции как часть **цепочек добавленной стоимости (ЦДС)**.

Кредитование осуществляется с обязательным соблюдением экологических стандартов и принципов устойчивости.

Целевая аудитория:

- Физические лица, индивидуальные предприниматели, крестьянские и фермерские хозяйства



Сумма кредита:

**50 000 сом -
12 000 000 сом**



Программа кредитования «GREEN – ЭКОАВТО»

Программа направлена на поддержку экологически безопасной мобильности и снижение углеродного следа транспорта в Кыргызстане. Финансирование предоставляется как на потребительские, так и на коммерческие цели.

Финансируются следующие направления:

- приобретение транспортных средств на **электрической, газовой и гибридной тяге;**
- покупка **электровелосипедов и электромотоциклов;**
- установка **газобаллонного оборудования** на автомобили.

Целевая аудитория:

Физические лица, индивидуальные предприниматели и юридические лица.

Сумма кредита:

**10 000 сом -
12 000 000 сом**



Программа кредитования «ЭКО – Туризм»

Программа разработана для поддержки **экологически ориентированного туризма** в Кыргызстане и направлена на внедрение энерго- и водозэффективных решений в гостиничном и ресторанном бизнесе.

Целевая аудитория:

- предприниматели, работающие в сфере туризма;
- юридические лица – **гостиницы, кафе, рестораны, гостевые дома, юрточные лагеря, санатории, лечебницы.**

Направления финансирования:

- утепление зданий с целью энергосбережения;
- внедрение ВИЭ и «зелёных» технологий;
- улучшение систем отопления, охлаждения, вентиляции;
- установка систем **капельного орошения, водоочистки и сбора дождевой воды;**
- применение **энергоэффективного освещения;**
- закупка **сортировочных контейнеров и оборудования для прессовки вторичного сырья.**

Сумма кредита:

**50 000 сом -
12 000 000 сом**

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СТИМУЛЫ:

Заемщики, полностью и своевременно погасившие кредит по программе «ЭКО – Туризм», получают **кэшбэк в размере 10% от выплаченных процентов.**

В рамках данной программы уже выдано **13 кредитов**, в том числе на **установку современных очистных сооружений на Иссык-Куле.**

В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ DSB GREEN ЗА 2024 ГОД ОАО «ДОС-КРЕДОБАНК» ДОСТИГ СЛЕДУЮЩИХ КЛЮЧЕВЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ:

2,81 %

доля «зеленых» проектов
в кредитном портфеле
«Дос-Кредобанка»

1 668

**выданных «зеленых»
кредитов** на общую сумму
свыше **1 млрд 190 сом.**
(данные за **2021–2024 гг.**).



1252

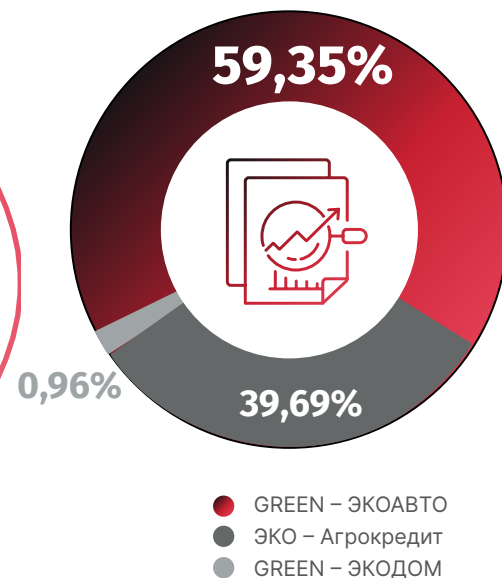
Из них:
кредитов выданы
предпринимателям/
частным лицам –
мужчинам



416

кредитов выданы
предпринимателям/
частным лицам –
женщинам

Распределение
по направлениям



Эти результаты отражают активную позицию банка
в продвижении устойчивого развития и поддержки
экологически ориентированных проектов.

Поддержка устойчивого транспорта: зарядные станции для электромобилей

Эти результаты отражают активную позицию банка в продвижении устойчивого развития и поддержки экологически ориентированных проектов. Дополнительную информацию о программе DCB Green и её достижениях можно найти на официальном сайте банка:

Поддержка устойчивого транспорта: зарядные станции для электромобилей

В рамках экологической инициативы **DCB Green**, ОАО «Дос-Кредобанк» стал первым банком в Кыргызстане, который запустил **бесплатную сеть станций быстрой зарядки для электромобилей**.

- Первая станция была установлена на территории **Боомского ущелья**, на пути к биосферной зоне озера Иссык-Куль. Она функционирует круглосуточно и обеспечивает доступную инфраструктуру для владельцев электрокаров.
- Вторая зарядная станция была открыта **в центре Бишкека**, на территории подземного паркинга ГУМ «Чынар», где владельцы электромобилей могут также **бесплатно заряжать** свои транспортные средства.

Эти инициативы направлены на **снижение выбросов** от транспорта и популяризацию экологически чистой мобильности в стране.

Экологическая ответственность: минимизация воздействия и «зелёный офис»

ОАО «Дос-Кредобанк» осознаёт свою экологическую ответственность, даже несмотря на то, что как финансовое учреждение не оказывает значительного непосредственного воздействия на окружающую среду. **Наши меры включают:**

- оптимизацию использования ресурсов;
- внедрение принципов **энергоэффективности**;
- реализацию концепции **«Зелёного офиса»**;
- развитие программ по **ответственному обращению с отходами**.
- развитие программ по ответственному обращению с отходами.

Мониторинг загрязнения воздуха:

Для борьбы с загрязнением воздуха и повышения экологической информированности населения, Банк реализует совместный проект с экологической организацией MoveGreen.

- В 17 отделениях Банка установлены специальные датчики мониторинга воздуха от экологической организации MoveGreen, работающие в режиме реального времени.
- Собранные данные отображаются на глобальной карте Всемирного Индекса Качества Воздуха и обновляются с высокой скоростью передачи.
- Мониторинг охватывает ключевые загрязнители, включая:
 - диоксид азота (NO₂) - опасный газ, раздражающий дыхательные пути;
 - взвешенные частицы PM₁, PM_{2.5} и PM₁₀ - микроскопические загрязнители, способные проникать в лёгкие и вызывать хронические заболевания.

Этот проект способствует прозрачному отслеживанию экологических рисков, повышает осведомлённость граждан и служит основой для решений в сфере экологической политики.

Ответственное потребление ресурсов

ОАО «Дос-Кредобанк» придаёт большое значение бережному использованию природных ресурсов и стремится минимизировать экологический след своей операционной деятельности. В рамках стратегии устойчивого развития Банк внедряет принципы **«Зелёного офиса»**, а также реализует меры по энергосбережению и управлению отходами.

Энергоэффективность и сокращение энергопотребления.

Основными потребляемыми ресурсами являются **электроэнергия, теплоэнергия и вода**. В рамках повышения энергоэффективности реализуются следующие мероприятия:

- ♦ постепенная замена традиционного освещения на **энергосберегающие LED-светильники**;
- ♦ установка **датчиков движения** для автоматического управления освещением;
- ♦ активация **режима энергосбережения** на персональных компьютерах сотрудников.

Банк также сокращает использование бумажных документов и активно переходит на **цифровой документооборот**, что снижает нагрузку на окружающую среду.

Использование водных ресурсов

Банк полностью обеспечивается водой из муниципальных систем водоснабжения. Другие источники водопотребления не используются. Сотрудники Банка соблюдают внутренние рекомендации по рациональному потреблению воды.

Управление отходами и участие в устойчивых инициативах

В офисах Банка внедрена система раздельного сбора отходов, как для сотрудников, так и для клиентов. Установлены специальные контейнеры в соответствии с принципами и классификацией, рекомендованной движением «Tazar».

Дополнительно:

В 2024 году ОАО «Дос-Кредобанк» продолжил внедрение принципов устойчивого управления отходами, включая раздельный сбор и передачу отходов на вторичную переработку в рамках инициативы «Зелёный офис» и партнёрства с экологическими организациями.

В результате данных усилий, Банк передал на переработку:

- ◆ 624 кг макулатуры
- ◆ 43 кг пластика
- ◆ 1 кг сталь
- ◆ 17,5 кг полиэтилена
- ◆ 65 кг стекла

Согласно международным экологическим коэффициентам переработки (EPA, WRAP, GHG Protocol), переработка этих материалов позволила предотвратить выбросы парниковых газов на уровне около **1 235 кг CO₂-эквивалента**, что примерно сопоставимо с:

- ◆ выбросами от около 5 000 км пробега бензинового автомобиля, или
- ◆ 40 дней среднего энергопотребления одного домохозяйства.

Данный результат подтверждает эффективность реализуемых Банком экологических практик и вклад в достижение национальных и глобальных климатических целей.



**СОЦИАЛЬНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ**

Наши сотрудники

РАВЕНСТВО ВОЗМОЖНОСТЕЙ И РАЗВИТИЕ ПОТЕНЦИАЛА

 ОАО «Дос-Кредобанк» рассматривает своих сотрудников как основной драйвер устойчивого развития и долгосрочного успеха.

 Мы стремимся создавать справедливую, инклюзивную и мотивирующую рабочую среду, в которой каждый сотрудник может реализовать свой потенциал.

 Банк придерживается принципа равенства возможностей – независимо от пола, возраста, национальности, вероисповедания или иных личных характеристик. Все формы дискриминации в рамках трудовых отношений строго запрещены.

В 2024 году Банк инвестировал

80%

сотрудников Банка охвачены программами обучения и развития

1,5 МЛН **СOM**

инвестиции Банка в обучение сотрудников в 2024 году



Молодая и
амбициозная
команда

1 125

сотрудника

32

года
средний
возраст наших
сотрудников

66%

руководящих
кадров –
женщины

60%

высшего
руководства –
женщины

*данные на конец 2024 года

Наш подход к управлению персоналом

ОАО «Дос-Кредобанк» стремится формировать сильную, мотивированную и лояльную команду, привлекая в свою структуру профессионалов, готовых развиваться вместе с Банком. Мы стремимся оставаться привлекательным работодателем, предлагая своим сотрудникам не только достойные условия труда, но и возможности для карьерного роста и самореализации.

Приоритеты в области управления персоналом

- ♦ Создание условий для профессионального и личного роста сотрудников;
- ♦ Гарантия справедливого вознаграждения и равного доступа к карьерным возможностям;
- ♦ Обеспечение здоровья, безопасности и благополучия персонала.

Система управления человеческими ресурсами

В Банке функционирует эффективная система управления персоналом, реализуемая HR-департаментом. Основные направления работы включают:

- ♦ Поддержка стратегических задач Банка через реализацию кадровой политики;
- ♦ Организация процессов найма, адаптации и оценки персонала;
- ♦ Формирование кадрового резерва, развитие системы внутреннего обучения;
- ♦ Продвижение корпоративных ценностей и укрепление культуры вовлеченности

Регламенты и кадровая политика

Взаимодействие с сотрудниками выстроено в соответствии с рядом внутренних нормативных документов, в том числе:

Кодекс корпоративной этики, Кодекс корпоративного управления, ВНД Гендерная политика, Кадровая политика, Политика оплаты труда и вознаграждения сотрудников, а также иные внутренние положения, направленные на повышение прозрачности и эффективности управления персоналом

Численность и структура персонала

На конец 2024 года в штате ОАО «Дос-Кредобанк» работали 1125 сотрудников, что на 149 человек больше, чем в предыдущем году (2023 г. - 976 сотрудников). Такой рост кадрового состава отражает как стабильное развитие Банка, так и его привлекательность как работодателя.

Из общего числа сотрудников:

- ♦ **701 женщины и 424 мужчины,**
- ♦ **средний возраст персонала составил 31 год,**
- ♦ **основная возрастная группа - от 20 до 40 лет (77% всего штата).**

Банк последовательно придерживается политики равных возможностей при найме и продвижении сотрудников. По итогам 2024 года:

- ♦ **женщины составляют 62% общего персонала,**
- ♦ **65% руководящих должностей занимают женщины.**

Динамика и стабильность персонала

В 2024 году Банк принял на работу 633 новых сотрудников, из них:

- ♦ **271 мужчин**
- ♦ **362 женщин**

Коэффициент текучести персонала составил 4%,
(в 2023 - 3%) - аналогично показателю 2023 года, что свидетельствует
о стабильности кадровой политики и благоприятной внутренней среде.



Численность персонала Банка, 2023–2024

Показатель	2023	2024
Численность штатных сотрудников Банка по состоянию на 31 декабря отчетного периода, чел.	976	1125

Структура персонала Банка в разбивке по возрастным группам, 2023–2024

Показатель	Всего, чел.	2023						Всего, чел.	2024					
		До 30 лет		30-50 лет		Старше 50 лет			До 30 лет		30-50 лет		Старше 50 лет	
		Чел.	Доля, %	Чел.	Доля, %	Чел.	Доля, %		Чел.	Доля, %	Чел.	Доля, %	Чел.	Доля, %
Фактическая численность персонала по состоянию на 31 декабря отчетного периода, всего, чел.	976	435	45%	467	48%	74	8%	1125	566	50%	480	43%	79	7%
В том числе: на руководящих должностях (высшее и среднее звено)	128	15	12%	103	80%	10	8%	128	78	61%	43	34%	7	5%
административные работники	848	420	50%	364	43%	64	8%	997	488	49%	437	44%	72	7%

Структура персонала Банка в разбивке по гендерным группам, 2023–2024

Показатель	Всего, чел.	2023				Всего, чел.	2024			
		Мужчины		Женщины			Мужчины		Женщины	
		Чел.	Доля, %	Чел.	Доля, %		Чел.	Доля, %	Чел.	Доля, %
Фактическая численность персонала по состоянию на 31 декабря отчетного периода, всего, чел.	976	323	33%	654	67%	1125	424	38%	701	62%
В том числе: на руководящих должностях (высшее и среднее звено)	128	65	51%	63	49%	128	44	34%	84	66%
административные работники	848	258	30%	590	70%	997	380	38%	617	62%

Структура руководящих органов управления Банка в разбивке по возрасту на 31 декабря отчетного периода, 2023–2024

Показатель	Всего, чел.	2023						Всего, чел.	2024					
		До 30 лет		30-50 лет		Старше 50 лет			До 30 лет		30-50 лет		Старше 50 лет	
		Чел.	Доля, %	Чел.	Доля, %	Чел.	Доля, %		Чел.	Доля, %	Чел.	Доля, %	Чел.	Доля, %
Совет директоров	5	-	-	1	20%	4	80%	5	-	-	1	20%	4	80%
Правление	4	-	-	3	75%	1	25%	5	-	-	3	60%	2	40%

Структура руководящих органов управления в разбивке по гендерным группам, 2023–2024

Показатель	2023				2024			
	Мужчины, чел.	Доля, %	Женщины, чел.	Доля, %	Мужчины, чел.	Доля, %	Женщины, чел.	Доля, %
Фактическая численность персонала по состоянию на 31 декабря отчетного периода, всего, чел	323	33%	654	67%	424	38%	701	62%
В том числе: на руководящих должностях (высшее и среднее звено)	65	51%	63	49%	44	34%	84	66%

Разнообразие, инклюзия и равенство

ОАО «Дос-Кредобанк» неизменно следует принципам социальной ответственности, уважая и защищая права человека в соответствии с Конституцией Кыргызской Республики, действующим трудовым законодательством и международными стандартами, включая **Всеобщую декларацию прав человека ООН**.

Мы категорически не допускаем:

- ♦ использование детского и принудительного труда в любой форме;
- ♦ дискриминацию по признаку пола, возраста, национальности, этнического происхождения, религиозных и политических убеждений, семейного положения или иных личных характеристик.

Справедливость, прозрачность и карьерный рост

- ♦ В Банке реализуется прозрачная и объективная система оценки эффективности труда, основанная на индивидуальных результатах и вкладе каждого сотрудника в достижение целей подразделения и организации в целом.

Мы обеспечиваем:

- ♦ **равные возможности для карьерного роста** вне зависимости от пола или иных факторов;
- ♦ **принципы справедливой и недискриминационной оплаты труда**, включая соблюдение гендерного равенства в системе вознаграждения.

Наша цель - создать безопасную, инклюзивную и мотивирующую рабочую среду, в которой каждый сотрудник может реализовать свой потенциал, вносить вклад в развитие организации и чувствовать поддержку со стороны работодателя.

Гендерный подход как часть климатической устойчивости

ОАО «Дос-Кредобанк» признаёт, что интеграция гендерной перспективы существенно усиливает эффективность и устойчивость климатических мер. Учитывая, что изменение климата влияет на женщин и мужчин по-разному, Банк рассматривает гендерное равенство как неотъемлемый элемент устойчивого развития.

ГЕНДЕРНАЯ ПОЛИТИКА

В Бане имплементирована **Гендерная политика**, разработанная в соответствии с требованиями аккредитации **Зелёного Климатического Фонда (GCF)**. Документ отражает как международные, так и национальные обязательства в сфере гендерного равенства и устойчивого финансирования.

Основные положения и подходы

- Банк признаёт, что гендерный фактор влияет на восприимчивость к климатическим рискам и на способность к адаптации.
- Женщины рассматриваются не только как уязвимая группа, но и как **активные участники и драйверы климатических решений**.
- Гендерная проблематика учитывается **на всех этапах проектного цикла** - от разработки до реализации, мониторинга и оценки, независимо от того, направлен ли проект специально на женщин или нет.

Цели Гендерной политики

- **Интеграция всеобъемлющего гендерного подхода** во внутренние процессы Банка и в проекты его партнёров.
- **Продвижение инвестиций в климатические инициативы**, направленные на устранение барьеров для женщин и снижение гендерных, социальных и климатических рисков.
- **Сокращение гендерного разрыва** в сферах социальной, экономической и экологической уязвимости, усугублённой последствиями изменения климата.

Подбор и развитие кадрового потенциала

ОАО «Дос-Кредобанк» применяет прозрачный и конкурентный подход к подбору сотрудников, стремясь привлечь квалифицированных специалистов для замещения открытых вакансий. Все процессы найма регулируются **Кадровой политикой Банка** и соответствуют действующему законодательству Кыргызской Республики, включая нормативные документы **Национального банка КР**.

Поддержка внутренней мобильности и кадрового резерва

Особое внимание уделяется **внутреннему карьерному продвижению**: в первую очередь рассматриваются кандидаты из числа действующих сотрудников. Банк формирует **кадровый резерв** для последующего назначения на управленческие должности среднего и высшего звена. Такой подход позволяет сохранять и развивать внутренние компетенции, повышать вовлечённость персонала и снижать риски потери ключевых сотрудников.

Если среди внутренних кандидатов не находится подходящего специалиста, **Банк проводит открытый внешний конкурс**, размещая информацию о вакансиях **на официальном сайте** и профильных рекрутинговых платформах.

Сотрудничество с образовательными учреждениями

С целью привлечения молодых и перспективных специалистов Банк активно сотрудничает с вузами. Для студентов предусмотрены **программы стажировок и практики**, позволяющие им получить первый профессиональный опыт и, в перспективе, стать частью команды ОАО «Дос-Кредобанка».



Мотивация и оплата труда

ОАО «Дос-Кредобанк» обеспечивает своим сотрудникам прозрачную и справедливую систему оплаты труда, обеспечивая достойный и конкурентоспособный уровень вознаграждения.

- В 2024 году **средний рост заработной платы сотрудников составил 35%**.
- Основой системы оплаты труда выступает **внутренняя Политика по оплате труда и вознаграждению**, разработанная в соответствии с трудовым законодательством Кыргызской Республики.

Банк применяет **грейдовую систему**, которая позволяет классифицировать должности по степени ответственности, сложности выполняемых задач и требованиям к квалификации.

- Каждые два года сотрудникам присваивается **новый уровень квалификации**, который может повлиять на пересмотр заработной платы.
- Ежегодно проводится **оценка эффективности персонала**, включая формат «360 градусов» - для всесторонней оценки в том числе руководящего состава.

Социальная поддержка сотрудников

Социальная поддержка является неотъемлемой частью кадровой политики Банка и направлена на создание комфортных и устойчивых условий труда, способствующих удержанию квалифицированных специалистов.

Банк предоставляет следующие меры социальной поддержки:

- Материальная помощь на оздоровление;
- Поддержка в случае беременности и родов;
- Помощь в случае утраты близкого родственника.

Также все сотрудники имеют право на **отпуск по уходу за ребёнком**, как предусмотрено трудовым законодательством. В рамках инициативы «День семьи», **ежеквартально предоставляется дополнительный оплачиваемый день отпуска** для совместного проведения времени с близкими.

Экологические инициативы

В целях продвижения устойчивого образа жизни, Банк **стимулирует сотрудников к использованию экологических видов транспорта**, предоставляя **рассрочку на приобретение велосипедов, электросамокатов и электромобилей.**

35%
средний рост
заработной платы
наших сотрудников
в 2024 году

Обучение и развитие сотрудников

ОАО «Дос-Кредобанк» рассматривает развитие профессиональных компетенций сотрудников как ключевой фактор достижения стратегических целей. Мы активно инвестируем в обучение персонала, стремясь повысить квалификацию сотрудников и стимулировать их к непрерывному профессиональному и личностному росту.

Инвестиции Банка в обучение сотрудников, 2023–2024

Показатель	2023	2024
Инвестиции Банка в обучение сотрудников, тыс. сом	751,002	1 810 736

Основными темами, по которым сотрудники Банка проходили обучение в 2024 году, были:

1. Тренинг по коммуникациям и личному развитию
2. Внутренний контроль и аудит в соответствии с МСФО
3. Основы риск-менеджмента в Банках
4. Подготовка финансовых секторов к «зеленому» будущему: Управление рисками и обеспечение устойчивого финансирования
5. Cisco. Подготовка к сертификации Cisco CCNA
6. Мастер класс от ЕБРР по климатическим рискам
7. Психологическая культура менеджера
8. Разработка Системы Менеджмента информационной безопасности в соответствии с требованиями стандарта ISO/IEC 27001:2022. Менеджмент оценки рисков информационной безопасности в соответствии с требованиями стандарта ISO/IEC 27005:2022
9. Противодействие финансированию террористической деятельности и легализации (отмыванию) преступных доходов

904

сотрудников

прошли внутреннее
обучение в 2024
году

425

сотрудников

прошли внешнее
обучение в 2024
году

Внутренние коммуникации и вовлеченность персонала

ОАО «Дос-Кредобанк» стремится формировать открытую и доверительную корпоративную культуру, где каждый сотрудник может свободно выражать свое мнение и участвовать в улучшении внутренних процессов.

- В Банке ежегодно проводятся анонимные опросы, по итогам которых мониторится уровня удовлетворенности сотрудников по различным направлениям.
- Все предложения рассматриваются руководством, а **наиболее ценные и реализованные идеи поощряются.**
- С 2022 года Банк ежегодно проводит опрос eNPS, оценивающий уровень лояльности сотрудников.

В 2024 году показатель лояльности составил 55% (по сравнению с 77% в 2023 году).

HR-портал: цифровая платформа для обучения

В 2024 году в Банке начал работу **внутренний HR-портал** - образовательная онлайн-платформа, направленная на развитие компетенций сотрудников.

К декабрю 2024 года на портале было размещено более 30 обучающих программ, охватывающих такие темы, как :

- операционная и кредитная деятельность;
- стандарты «Зелёного офиса»;
- обслуживание клиентов с ограниченными возможностями;
- техника безопасности и другое.

Банк планирует активно расширять функциональность HR-платформы, делая обучение доступным в любое время и для всех категорий персонала. **Обучающие мероприятия в операционных отделах**
В 2024 году для сотрудников операционных отделов и кассовых служб были организованы **специализированные семинары**, направленные на развитие как технических, так и коммуникативных навыков - в том числе в части психологических аспектов взаимодействия с клиентами.

Здоровье и безопасность сотрудников

Подход Банка к охране труда и безопасности

ОАО «Дос-Кредобанк» рассматривает обеспечение безопасности сотрудников и защиту их здоровья как приоритетную задачу. Мы стремимся создавать безопасные условия труда и минимизировать любые профессиональные риски.

В Банке действует **Инструкция по охране труда и технике безопасности**, разработанная в соответствии с Конституцией Кыргызской Республики, Трудовым кодексом КР и другими профильными законами. Документ устанавливает единые требования по безопасности труда и правила, обязательные для исполнения всеми сотрудниками при выполнении служебных обязанностей.

Меры по обеспечению охраны труда

- Все новые сотрудники проходят обязательный первичный инструктаж по пожарной безопасности и охране труда.
- В течение года проводится повторный инструктаж на местах, с фиксацией в журналах регистрации.
- За общее соблюдение норм охраны труда отвечает Управление безопасности Банка. Ежегодно разрабатывается План мероприятий по охране труда, который включает:
 - инспекционные выезды и мониторинг условий труда;
 - проведение инструктажей и проверок противопожарных систем;
 - учебные эвакуации;
- регулярные обходы помещений на предмет выявления неисправностей и нарушений.

Оценка рисков и реагирование на внештатные ситуации

Согласно **реестру корпоративных рисков**, потенциальные угрозы, связанные с охраной труда, признаны **незначительными** ввиду характера банковской деятельности.

Тем не менее, в Банке действуют механизмы **реагирования на инциденты**, включая каналы внутренней связи и систему обратной связи.

Сотрудники могут сообщать о нарушениях или опасных ситуациях, и все обращения рассматриваются в установленном порядке с предоставлением ответа.

Профилактика профессиональных рисков и охрана труда

ОАО «Дос-Кредобанк» уделяет приоритетное внимание профилактике производственного травматизма. В рамках ежегодных планов по безопасности и охране труда (БиОТ) реализуются следующие меры:

- регулярные инструктажи по охране труда;
- контроль условий труда и состояния рабочих мест;
- мониторинг соблюдения установленных норм безопасности.

В 2024 году не было зарегистрировано случаев производственной травмы.

Обучение сотрудников по БиОТ

Обучение по БиОТ проводится на регулярной основе во всех подразделениях Банка. В 2024 году в обучающих мероприятиях приняли участие не только сотрудники головного офиса, но и филиалов, включая совместные тренировки с представителями МЧС.

Темы обучения включали:

- ♦ действия при землетрясениях;
- ♦ эвакуация в чрезвычайных ситуациях;
- ♦ основы охраны труда;
- ♦ пожарная безопасность.

Количество сотрудников, прошедших обучение по БиОТ

Показатель	2023	2024
Количество сотрудников, которые прошли обучение по БиОТ, чел.	277	633

Программы по укреплению здоровья сотрудников

В целях продвижения культуры здорового образа жизни среди персонала, в Банке разработан комплекс мер, направленных на профилактику заболеваний и поддержание физической активности сотрудников.

- ♦ Осуществляются **ежегодные выплаты на укрепление здоровья**.
- ♦ Сотрудники могут пройти **медицинские осмотры и получить консультации специалистов**.
- ♦ Организуются **спортивные мероприятия**, в том числе футбольные и волейбольные турниры.

Эти меры являются частью стратегии социальной поддержки и способствуют формированию здоровой корпоративной среды.

Среднесрочные приоритеты в области управления персоналом

Для обеспечения устойчивого развития и повышения эффективности работы с персоналом, Банк определил ряд ключевых направлений на среднесрочную перспективу: Обучение и развитие сотрудников:

1. Обучение и развитие сотрудников:

- Проведение регулярных тренингов и курсов повышения квалификации
- Внедрение системы внутренних тренеров и менторства
- Реализация программ непрерывного обучения
- Повышение знаний сотрудников в области устойчивого развития

2. Повышение вовлеченности сотрудников:

- Проведение регулярных опросов удовлетворенности и вовлеченности персонала
- Поддержание корпоративной культуры (участие сотрудников в проектах КСО)
- Программы признания и вознаграждения сотрудников
- Развитие внутренней коммуникации

3. Цифровизация внутренних процессов:

- Внедрение системы электронного документооборота
- Внедрение единой цифровой HR платформы для управления персоналом
- Применение HR аналитики для оценки эффективности инициатив

Участие в жизни общества

В своей деятельности ОАО «Дос-Кредобанк» стремится не только к финансовой устойчивости, но и к созданию позитивного социального воздействия. Мы вносим вклад в развитие местных сообществ и повышение качества жизни населения через поддержку социальных, образовательных, культурных и спортивных инициатив.

Банк выполняет свои налоговые обязательства в полном объеме и в установленные сроки, обеспечивая тем самым устойчивое поступление средств в государственный и местные бюджеты. Прозрачность и добросовестность в вопросах налогообложения остаются одним из наших ключевых приоритетов.



Развитие финансовой грамотности и инициативы для населения.

ОАО «Дос-Кредобанк» на протяжении многих лет содействует реализации государственной программы по повышению уровня финансовой грамотности населения, поддерживая инициативы Национального банка Кыргызской Республики. Основное внимание в рамках этих мероприятий уделяется просвещению молодежи и детей.

Сотрудники Банка проводят образовательные лекции и семинары для студентов и школьников, направленные на развитие навыков управления личными финансами. В ходе занятий участники знакомятся с основами финансового планирования, методами накопления, различными источниками дохода и способами их рационального использования. Также участникам объясняется, как принимать обоснованные финансовые решения в повседневной жизни.

В Банке представлена линейка детских банковских карт - **DCB KIDS**. Эти карты направлены на развитие у детей с раннего возраста навыков управления собственными финансами.



С помощью карт **DCB KIDS** родители могут обучать детей:

- ♦ планированию расходов и накоплений;
- ♦ использованию банкоматов и терминалов для пополнения счета;
- ♦ осуществлению безналичной оплаты покупок и услуг.

Карты доступны для оформления родителями на имя ребенка, начиная с 7 лет. Подробная информация о тарифах доступна на официальном сайте Банка.

Благотворительность и социальная поддержка

В 2024 году **ОАО «Дос-Кредобанк»** продолжил активно реализовывать благотворительные и социально-ориентированные инициативы, направленные на поддержку уязвимых групп населения, развитие образования, инклюзивности и вовлечение молодёжи. Ниже представлены ключевые мероприятия, реализованные в рамках корпоративной социальной ответственности:

Поддержка ветеранов и исторической памяти

- ♦ **9 мая 2024 года** – В честь Дня Победы ОАО «Дос-Кредобанк» поздравил ветеранов Великой Отечественной войны и тружеников тыла по всей стране. В филиалах Банка были организованы поздравительные акции, в ходе которых выражена благодарность за подвиги, мужество и вклад в мирное будущее.

Поддержка образования и молодежи

- ♦ **22 мая 2024 года** – Банк выступил спонсором IV Международной межвузовской олимпиады, посвящённой 100-летию Кара-Кыргызской автономной области. Победителям были вручены подарки, а лучшие выпускники приглашены на стажировку с возможным трудоустройством в ОАО «Дос-Кредобанк».
- ♦ **13 ноября 2024 года** – В рамках поддержки сельских школ передана офисная мебель и компьютерное оборудование школе имени Ж. Баласагына в селе Ак-Бешим, Чуйская область.
- ♦ **20 декабря 2024 года** – Ошский филиал банка оказал благотворительную помощь средней школе №92 в селе Ана-Кызыл Узгенского района, передав оборудование для полноценного оснащения класса информатики.

Социальные инициативы и инклюзия

- ♦ **3 июня 2024 года** – В честь Дня защиты детей сотрудники Банка посетили детский Центр развития на джайлоо в селе Кара-Суу (Баткенская область), передав детям канцелярские товары на сумму 100 000 сом.
- ♦ **5 июня 2024 года** – Банк поддержал детский шахматный турнир в отделении онкологии, организованный Федерацией шахмат Кыргызской Республики. Мероприятие было направлено на психологическую поддержку детей, находящихся на лечении.
- ♦ **27 июня 2024 года** – Для обеспечения доступности финансовых услуг людям с нарушением зрения во всех отделениях Банка внедрены информационные брошюры на шрифте Брайля»

Результаты и вклад:

- ◆ География инициатив: более 6 регионов страны
- ◆ Общая сумма переданных материальных средств в рамках акций: **свыше 300 000 сом**
- ◆ Основные целевые группы: ветераны, дети, школьники, молодые специалисты, лица с нарушением зрения
- ◆ Виды поддержки: гуманитарная помощь, образовательное оборудование, инклюзивные сервисы, наставничество и стажировки

ОАО «Дос-Кредобанк» считает социальную вовлеченность и заботу о людях неотъемлемой частью устойчивого развития и будет продолжать поддерживать важные для общества инициативы.



ПОДДЕРЖКА ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА И ПРОДВИЖЕНИЕ ЖЕНЩИН В STEM-СФЕРАХ

В начале 2024 года ОАО «Дос-Кредобанк» принял участие в менторской программе проекта **STEM4ALL x MentoringHer**, реализуемого по инициативе МОО «Инициатива Розы Отунбаевой». Данный проект был направлен на расширение возможностей девочек и женщин в Кыргызстане, в частности - на вовлечение их в научные и технические направления (STEM): науку, технологии, инженерию и математику.

В рамках инициативы сотрудники Банка провели обучающую сессию, где рассказали участницам о значении финансовых технологий в цифровую эпоху, а также обсудили, каким образом современные инструменты могут служить трамплином для карьерного роста в высокотехнологичных отраслях. Участницам была продемонстрирована роль финансовых знаний в достижении успеха и лидерства в STEM.

Банк рассматривает участие в подобных проектах как вклад в реализацию целей устойчивого развития, включая ЦУР 5 (Гендерное равенство) и ЦУР 4 (Качественное образование). Мы убеждены, что, поддерживая подобные инициативы, можем способствовать формированию более инклюзивной и справедливой среды для будущих поколений женщин в Кыргызстане.





КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Система корпоративного управления Банка

В ОАО «Дос-Кредобанк» построение и развитие системы корпоративного управления опирается на принципы прозрачности, справедливости и подотчетности. Мы придерживаемся стандартов добросовестного управления, поддерживая баланс интересов всех заинтересованных сторон - от акционеров до клиентов и сотрудников.

Ключевые принципы корпоративного управления включают:

- ♦ **обеспечение защиты прав акционеров и инвесторов;**
- ♦ **повышение эффективности управленческих решений;**
- ♦ **соблюдение принципов подотчетности и институциональной ответственности;**
- ♦ **обеспечение достоверности и открытости раскрываемой информации о деятельности Банка;**
- ♦ **приверженность законам, этическим нормам и стандартам деловой честности;**
- ♦ **реализация устойчивой дивидендной политики;**
- ♦ **развитие эффективных кадровых стратегий;**
- ♦ **учет экологических аспектов в управленческих решениях;**
- ♦ **вклад в развитие финансовой инфраструктуры Кыргызстана.**

Все положения и подходы, отражающие принципы корпоративного управления, закреплены во внутренних документах Банка, включая Кодекс корпоративного управления ОАО «Дос-Кредобанк».

Кодекс корпоративного управления ОАО «Дос-Кредобанк» направлен на обеспечение Банком эффективной защиты прав и интересов всех акционеров Банка, справедливого отношения к ним, прозрачности принятия решений, профессиональной и этической ответственности членов Совета директоров и Правления Банка, иных должностных лиц и работников Банка. Кодекс корпоративного управления также регулирует сферу отношений Банка с третьими лицами, а также предполагает расширение информационной открытости и развитие системы норм деловой и профессиональной этики.

Структура корпоративного управления Банка

Организационная структура управления Банком построена в соответствии с Уставом и внутренними регламентами. Управление осуществляется через следующие органы:

- Общее собрание акционеров - высший орган управления;
- Совет директоров - орган стратегического руководства;
- Правление - исполнительный коллегиальный орган.

Данный подход обеспечивает надежное управление, способствует своевременному принятию обоснованных решений и снижению рисков, а также соответствует лучшим международным практикам в области корпоративного управления, включая принципы OECD.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОАО «ДОС-КРЕДОБАНК»



Роль Совета директоров

Совет директоров ОАО «Дос-Кредобанк» осуществляет общее стратегическое руководство деятельностью Банка. В его полномочия входит определение ключевых направлений развития, контроль за реализацией утвержденной политики, а также надзор за исполнением решений Общего собрания акционеров.

Основной задачей Совета является обеспечение устойчивого роста и защиты прав всех групп акционеров. Совет следит за эффективностью работы исполнительных органов, соблюдением норм корпоративного управления, прозрачности и подотчетности процессов внутри Банка.

Совет директоров действует в соответствии с действующим законодательством Кыргызской Республики, Уставом Банка и внутренними регламентами. Членами Совета могут быть назначены только физические лица, соответствующие требованиям Национального банка Кыргызской Республики по деловой репутации, профессиональной квалификации и опыту.

Ключевые функции Совета директоров:

- **Определение стратегических целей развития Банка;**
- **Утверждение и пересмотр бизнес-стратегий и ключевых политик;**
- **Внедрение и контроль системы корпоративного управления;**
- **Мониторинг системы внутреннего контроля и управления рисками;**
- **Обеспечение прозрачности и полноты раскрытия информации;**
- **Соблюдение норм законодательства и регуляторных требований;**
- **Формирование этических стандартов и предотвращение конфликта интересов.**

Состав Совета директоров

На декабрь 2024 года в состав Совета директоров ОАО «Дос-Кредобанк» входило 5 человек, включая Председателя и независимых директоров. Такое количество обеспечивает сбалансированный состав, способствующий конструктивному обсуждению вопросов и оперативному принятию стратегических решений.

**Совет директоров
Банка состоит из 5-ти
членов: Председателя Совета
директоров и независимых
директоров. В составе
Совета директоров Банка
трое мужчин (60%) и две
женщины (40%).**

СОСТАВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

Нариман уулу Бакыт

Председатель Совета директоров

**Дата текущего избрания в состав
Совета директоров: 30 марта 2021 года.**

Его профессиональный путь в банке начался в 2012 году, и за эти годы он приобрел значительный опыт в различных направлениях банковской деятельности. За время работы в ОАО «Дос-Кредобанк» занимал ряд ключевых позиций, включая должности советника члена Правления, главного дилера казначейства, заместителя директора филиала, заместителя начальника Отдела Кредитования и начальника Отдела Развития. В дальнейшем он вошел в состав Совета Директоров, а в 2016 году был избран его Председателем.

Нариман уулу Бакыт получил образование в Лондонской академии образования и развития (Великобритания).

Оганян Кармен Гургенович

Член Совета директоров

**Дата текущего избрания в состав
Совета директоров: 30 марта 2021 года.**

Его профессиональная деятельность охватывает более трех десятилетий в области права и управления. Свою карьеру он начал в 1986 году в Прокуратуре Киргизской ССР, где занимал должности помощника прокурора, следователя по особо важным делам. В дальнейшем работал заместителем директора в юридической фирме «ШАДЭ» и заместителем директора по коммерческим вопросам в Учебно-опытном хозяйстве КыргСХИ. С 1997 года является директором Финансовой Юридической Компании «ОНИК».

Кармен Гургенович окончил Юридический факультет Кыргызского государственного университета.

Тагаев Рустамбек Турдыевич

Член Совета директоров

Дата текущего избрания в состав Совета директоров: 30 марта 2021 года

Опытный руководитель с многолетним стажем работы в сфере финансов, страхования и транспорта. С 2016 года является членом Совета Директоров ОАО «Дос-Кредобанк».

Его профессиональный путь начался в 1991 году, после окончания Московского технологического института. В разные годы он работал инженером-химиком, занимал руководящие должности в коммерческих структурах, возглавлял отделы финансового контроля и внешних связей в Кыргызской железной дороге, был Председателем Правления ОАО Страховая компания «Ак-Жол». В настоящее время занимает должность директора страховой компании «DORDOI INSURANCE».

Рустамбек Турдыевич имеет два высших образования: помимо Московского технологического института, он также окончил Кыргызский государственный университет по специальности «Финансы и кредит»

Нурмолдоева Гуланда

Айнидиновна

Член Совета директоров

Дата текущего избрания в состав Совета директоров: 30 марта 2021 года

Опытный специалист с более чем 35-летним стажем работы в банковской и финансовой сфере. С 2021 года является членом Совета директоров ОАО «Дос-Кредобанк».

Свою профессиональную деятельность начала в системе Госбанка СССР. В разные годы занимала руководящие должности в АКБ «Кыргыздыканбанк», ОАО «Айыл Банк», ОАО «Коммерческий Банк КЫРГЫЗСТАН» и ОАО «Дос-Кредобанк», где возглавляла направления бухгалтерского учета и операционной деятельности. В настоящее время работает в ОАО «Государственная Ипотечная Компания», где ранее занимала должность заместителя Председателя Правления, а в настоящее время является начальником отдела бухгалтерского учета и бюджетирования — главным бухгалтером.

Окончила Кыргызский государственный университет по специальности «Финансы и кредит», а также Фрунзенский финансово-экономический техникум по специальности «Учет в банках».

Камчибекова Гульчехра

Садырбековна

Член Совета директоров

Дата текущего избрания в состав Совета директоров: 30 марта 2021 года.

Опытный руководитель с более чем 30-летним стажем работы в банковском и финансовом секторе. С 2021 года является членом Совета директоров ОАО «Дос-Кредобанк» и возглавляет Комитет по аудиту.

За годы профессиональной деятельности занимала руководящие должности в крупнейших финансовых организациях Кыргызстана, включая ОАО «Айыл Банк», ОАО «Казкоммерцбанк Кыргызстан», ОАО «ФинансКредитБанк КАБ» и ОАО «Капитал Банк». Также работала директором по финансам в ЗАО «Альфа Телеком» (MegaCom) и финансовым директором ОсОО «Альфа Ойл» (Red Petroleum).

Окончила Кыргызский государственный университет по специальности «Прикладная математика».

Независимые директора

Не менее одной трети состава членов Совета директоров Банка должны составлять независимые директора.

Для подтверждения статуса независимости члена Совета директоров в ОАО «Дос-Кредобанк» важно отсутствие конфликта интересов, возможность, в том числе основанная на материальной независимости от компании, проявлять независимое суждение. Независимый член Совета директоров должен пользоваться уважением в банковском сообществе, быть профессионалом, иметь безупречную репутацию, а также быть готовым отвечать своей репутацией и нести материальную ответственность за принимаемые решения.

Независимые директора принимают активное участие в формировании и работе комитетов Совета директоров, ответственных за систему внутреннего аудита, риск-менеджмента и прочих, а также осуществляют взаимодействие с аудиторами (внутренними, внешними), органами контроля и заинтересованными лицами. Единственной формой вознаграждения, которую получает независимый директор от Банка, является вознаграждение за его работу в Совете директоров.

К независимым членам Совета директоров предъявляются определенные критерии, определяющие их независимость. Независимость означает, что кандидат на момент избрания:

- не является и не являлся сотрудником Банка или сотрудником любого из связанных с Банком юридических лиц в течение последних пяти лет;
- не получал – прямо или косвенно – никакого существенного дополнительного вознаграждения, компенсации, пособий или пожертвований, за исключением возмещения расходов, связанных с участием в заседаниях Совета директоров, от Банка или связанных с Банком лиц, или от их имени в течение последних

пяти лет;

- не имеет существенных деловых связей (включая предоставление и получение кредитов, займов) с Банком или любым из связанных с Банком лиц, ни прямо, ни в качестве партнера, в течение последних пяти лет;
- не является и не являлся членом Правления Банка или членом Правления любого из связанных с Банком юридических лиц в течение последних пяти лет;
- не являлся партнером или сотрудником нынешнего или бывшего внешнего аудитора Банка или любого из связанных с Банком лиц в течение последних пяти лет;
- не осуществляет значительного участия или контроля над Банком и никоим образом не представляет акционера, осуществляющего значительное участие или контроль над Банком;
- не входил в состав Совета директоров Банка на протяжении последних четырех лет.

В составе Совета директоров Банка – 2 независимых директора, которые обладают высоким уровнем профессионализма и большим опытом управленческой работы. Оба независимых директора – женщины, которые возглавляют Комитет по управлению рисками и Комитет по аудиту.

Независимые члены Совета директоров Банка по состоянию на конец 2023 года полностью соответствовали критериям независимости.

Управление конфликтом интересов

В Банке действует Политика по урегулированию конфликтов интересов и противодействию коррупции.

Данная Политика разработана в соответствии с Гражданским кодексом Кыргызской Республики, Конституционным законом КР о Национальном банке Кыргызской Республики, Законом КР о банках и банковской деятельности, Положением о корпоративном управлении в коммерческих банках Кыргызской Республики и другими нормативно правовыми актами Кыргызской Республики.

Политика является частью управления комплаенс-риском и распространяется на всех сотрудников Банка.

Политика определяет условия для предупреждения и урегулирования конфликтов интересов в Банке в целях обеспечения недопустимости конфликта интересов, сохранения и поддержания деловой репутации Банка, осуществления Банком операционной деятельности, успешного решения задач и достижения целей, поставленных перед Банком.

Политика определяет процедуры и механизмы предупреждения, своевременного выявления ситуаций и сфер деятельности, где могут возникнуть конфликты интересов и коррупционные схемы; контролирует и

способствует урегулированию (исключению) конфликта интересов, недопущению коррупции, а также фиксирует меры, направленные на предотвращение их последствий.

К ключевым задачам по урегулированию конфликта интересов и противодействию коррупции относятся:

- обеспечение соблюдения законодательства Кыргызской Республики и нормативных правовых актов Национального Банка по предотвращению конфликтов интересов и регламентации операций с аффилированными и связанными лицами Банка, с членами Правления и Совета директоров, другими должностными лицами, связанными с указанными лицами общими интересами;
- установление принципов раскрытия информации о потенциальных конфликтах интересов, механизмов принятия управленческих решений и норм поведения сотрудников Банка в случаях возникновения конфликта интересов;
- определение обязательных для соблюдения Банком стандартов управления конфликтами интересов, в том числе потенциальными.

В 2023 году конфликта интересов в работе Совета директоров не зафиксировано.

Комитеты Совета директоров

Для эффективной организации работы при Совете директоров Банка функционируют 3 постоянно действующих Комитета: Комитет по управлению рисками, Комитет по аудиту, Комитет по назначениям и вознаграждениям.

Деятельность всех вышеуказанных комитетов регулируется Положениями о комитетах, которые утверждаются Советом директоров, и содержат положения о составе, компетенции и функциях, порядке избрания членов Комитета, порядке работы Комитетов, а также о правах и обязанностях их членов.

Комитет по аудиту

Создан для повышения эффективности работы Совета директоров Банка и оптимизации принимаемых им решений, а также с целью усиления контроля за системой внутреннего контроля, внешнего и внутреннего аудита, содействия повышению достоверности финансовой отчетности и эффективности деятельности Банка.

Комитет по управлению рисками

Создан для содействия Совету директоров Банка в определении приоритетных направлений деятельности Банка в области управления рисками, а также в создании условий для надлежащего функционирования системы управления рисками в Банке.

Комитет по назначениям и вознаграждениям

Создан для контроля за назначениями и вознаграждениями членов Правления, руководителей и работников подразделений внутреннего аудита, риск-менеджмента и корпоративного секретаря, а также с целью определения уровня, выплачиваемого Банком вознаграждения, который должен быть достаточным для привлечения, мотивации и удержания лиц, обладающих необходимыми для Банка компетенциями и квалификацией.

Подходы Банка к обучению и повышению профессиональной компетенции членов Совета директоров

Члены Совета директоров повышают свою квалификацию, участвуя во внешних и внутренних обучающих мероприятиях (семинарах/тренингах), конференциях (круглых столах, форумах).

В 2023–2024 гг. члены Совета директоров Банка посетили следующие мероприятия:

- «Прогрессивный практикум по всем изменениям международных стандартов аудита (МСА) и финансовой отчетности (МСФО)». Организатор – Учебный Центр «Alterra».
- «Профессиональный внутренний аудитор (IAPBE)». Организатор – Учебный Центр «Alterra».
- «Корпоративное управление». Организатор – Учебный Центр Союза банков Кыргызской Республики.
- «Прогрессивный практикум по всем изменениям МСА и МСФО». Организатор – ПАО «Гильдия аудиторов».
- «Противодействие финансированию террористической деятельности и легализации (отмыванию) преступных доходов». Организатор – Учебный центр госслужбы финансовой разведки при Министерстве финансов Кыргызской Республики.
- «Зеленое и устойчивое финансирование». Организатор – Академия устойчивого развития.
- «Корпоративное управление для устойчивого развития». Организатор – Академия устойчивого развития.
- «Основы устойчивого развития и ESG». Организатор – Академия устойчивого развития.



Правление

Правление Банка является коллегиальным исполнительным органом управления Банка, к компетенции которого относятся вопросы, связанные с руководством текущей деятельностью Банка, за исключением вопросов, отнесенных к исключительной компетенции Общего собрания акционеров и Совета директоров Банка.

Правление является исполнительным органом Банка и осуществляет оперативное руководство его деятельностью. В состав Правления входят Председатель Правления, его заместители и иные работники, включаемые в состав Правления по решению Совета директоров.

Состав Правления указан по состоянию на 31 декабря 2024 года

Состав Правления

СОСТАВ ПРАВЛЕНИЯ ОАО «ДОС-КРЕДОБАНК»

Эшбердиева Чолпон Молдалиевна
Председатель Правления

Образование

1985–1990

Кыргызский Государственный Университет.
Специальность: «Финансы и кредит».

1983–1985

Финансово-экономический техникум.
Специальность: «Бухгалтерский учет в банках».

Опыт работы

2021–настоящее время

ОАО «Дос-Кредобанк».

Председатель Правления.

2014–2021

ОАО «Дос-Кредобанк».

Заместитель Председателя Правления.

2013–2014

ЗАО «Кыргызско-Швейцарский Банк».

Член Правления.

2012–2013

ОАО «Дос-Кредобанк».

Главный бухгалтер.

2007–2012

ЗАО МФК «Бай Тушум и Партнеры».

Главный бухгалтер.

2004–2007

Бишкекский филиал Национального Банка Пакистана.

Внутренний аудитор.

1995–2004

Проект USAID «Реформа финансовой системы Кыргызской Республики».

1990–1995

Кыргызский Государственный Национальный Университет.

Финансово-экономический техникум.

Преподаватель.

Городов Александр Андреевич
Заместитель Председателя Правления

Образование

2003–2010

Кыргызско-Российский Славянский университет.
Факультет: «Финансы и кредит».
Специальность: «Финансовый менеджмент».

Опыт работы

2021–настоящее время

ОАО «Дос-Кредобанк».

Заместитель Председателя Правления.

2009–2021

ОАО «Дос-Кредобанк».

Занимал различные должности:

- Член Правления – Директор Департамента казначейства;
- Директор Департамента казначейства;
- Заместитель директора Филиала «Берекет»;
- Главный дилер, дилер Казначейства;
- Специалист Операционного отдела.

Ыбыкеева Аида Орозбековна

Член Правления

Образование

1992–1996

Кыргызский Национальный Государственный Университет.

Факультет: «Экономика и менеджмент».

Специальность: «Финансы и кредит».

Опыт работы

2022–настоящее время

ОАО «Дос-Кредобанк».

Член Правления.

2020–2022

ОАО «Дос-Кредобанк».

Начальник Отдела управления проектами.

2019–2020 ЗАО «Банк Компаньон».

Руководитель Управления карт и дистанционных банковских услуг.

2013–2019 ОАО «АйылБанк».

Начальник Управления платежей систем.

2006–2013 ЗАО «Демир Кыргыз Интернэшнл Банк».

Начальник Отдела карточных операций и обслуживания.

2002–2006 ОАО «Казкоммерцбанк Кыргызстан».

Ведущий бухгалтер/Кредитный администратор Отдела учета и администрирования банковских операций.

1999–2002 АКБ «Толубай».

Экономист Отдела кредитного управления.

1997–1999 Жогорку Кенеш.

Помощник депутата.

1996–1997 АКБ «Кыргызстан».

Старший Инспектор общего отдела.

Исаев Адилет

Жолдошбекович

Член Правления

Образование

2007–2011

Казахстанский институт менеджмента экономики и прогнозирования (КИМЭП).

Факультет: «Бизнес-администрирование».

Специальность: «Финансы».

Опыт работы

01.2024–настоящее время

ОАО «Дос-Кредобанк».

Член Правления – Директор Департамента разработки продуктов.

05.2023–12.2023

ОАО «Дос-Кредобанк».

Управляющий директор.

2022–2023

ОАО «Дос-Кредобанк».

Советник Председателя Правления.

2021–2022 ТОО «СберВосток» (дочерняя организация ПАО «Сбербанк»).

Руководитель по развитию B2C.

2019–2021 Screen Software DMCC.

Директор офиса в ОАЭ.

2018–2019 АО ДБ «Альфа-Банк Казахстан».

Руководитель направления лояльности блока «Массовый бизнес».

2015–2018 Группа компаний Dar Ecosystem.

Product Owner.

Алыбаева Индрахан Ташыбековна

Член Правления

Образование

1986–1992

Кыргызский Национальный Университет (ранее КГУ им.50-летия СССР).

Специальность: «Экономист».

1981–1984

Фрунзенский Финансово-экономический техникум.

Специальность: «Финансист».

Опыт работы

01.01.2024–по настоящее время

ОАО «Дос-Кредобанк».

Член Правления – Управляющий директор.

2022–2023 ОАО «Дос-Кредобанк».

Управляющий директор – Главный бухгалтер.

2019–2022 ОАО «Дос-Кредобанк».

Главный бухгалтер.

2019 ЗАО «БТА Банк».

Советник Председателя Правления по финансовым вопросам.

2000–2019 САКБ Эридан, ЗАО «ИНЭКСИМБАНК», ЗАО «БТА Банк».

Занимала различные должности:

- Главный бухгалтер-начальник Департамента БУ, Член Правления;
- Начальник Департамента бухгалтерского учета и отчетности главного бухгалтера;
- Заместитель главного бухгалтера, Начальник Управления бухгалтерского учета и отчетности;
- Главный специалист Отдела бухгалтерского учета и отчетности;
- Специалист Отдела бухгалтерского учета и отчетности.

1999–2000 ОсОО «Мед экспресс плюс».

Бухгалтер.

1998–1999 ГНИ по Первомайскому району.

Государственный налоговый инспектор информационно-аналитического отдела.

1997–1998 ДЮСШ по горнолыжному спорту и теннису.

Бухгалтер-кассир.

1994–1997 «Токтогульское региональное отделение казначейства».

Занимала различные должности:

- Главный специалист;
- Заместитель заведующего.

1984–1994 «Токтогульский районный финансовый отдел».

Занимала различные должности:

- Главный бухгалтер;
- Заместитель главного бухгалтера;
- Старший экономист;
- Экономист.

Раскрытие информации

ОАО «Дос-Кредобанк» придерживается в своей деятельности принципов информационной открытости и прозрачности.

Прозрачность и объективность раскрытия информации о Банке и его деятельности является одним из основных принципов корпоративного управления, закрепленных в Кодексе корпоративного управления Банка.

В соответствии с Кодексом корпоративного управления Банка и в порядке, установленном законодательством Кыргызской Республики и внутренними документами Банка, акционерам и инвесторам Банка (в том числе потенциальным) предоставляется возможность свободного доступа к информации о Банке и его деятельности, которая необходима им для принятия соответствующих решений.

Банк раскрывает информацию об основных результатах, планах и перспективах своей деятельности, которая может существенно повлиять на права и законные интересы его акционеров и инвесторов.

В целях построения доверительных отношений с заинтересованными сторонами Банк раскрывает информацию о своей деятельности в соответствии с:

- ◆ законодательством Кыргызской Республики;
- ◆ требованиями Национального банка Кыргызской Республики;
- ◆ основными принципами раскрытия и предоставления информации, которые зафиксированы в Кодексе корпоративного управления Банка и иных внутренних документах.

Для охвата более широкого круга заинтересованных сторон Банк раскрывает информацию, в том числе публикуя ее на своем официальном сайте www.dcb.kg.

Управление рисками

Концепция управления рисками

Процесс управления рисками в ОАО «Дос-Кредобанк» неразрывно связан с бизнес-процессами и операциями Банка и ориентирован на выявление конкретных решений и действий Банка, которые позволят минимизировать возможные убытки.

Политика и процедуры по управлению рисками пересматриваются в Банке на регулярной основе с целью отражения изменений рыночной ситуации, совершенствования продуктов и услуг Банка, а также с учетом внедрения современных практик управления рисками.

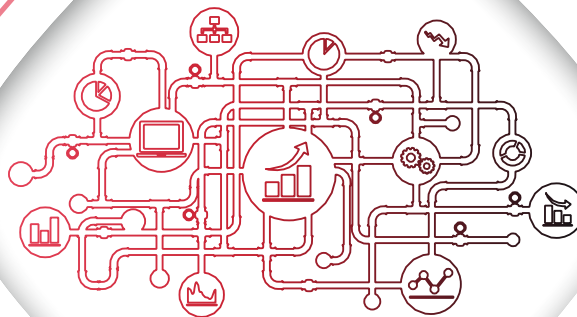
В Банке принята Концепция управления банковскими рисками, которая разработана в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Кыргызской Республики.

Концепция управления рисками определяет приоритеты в области управления рисками на основе потребностей бизнеса, повышения качества обслуживания клиентов, объединения усилий различных подразделений Банка по управлению рисками.

Концепция управления рисками предусматривает отдельно разработанные политики для каждого вида риска Банка.

Основные цели управления рисками в Банке:

- ♦ **безусловное обеспечение финансовой надежности Банка;**
- ♦ **достижение максимальной доходности Банка при принятии управляемого уровня рисков;**
- ♦ **построение интегрированной системы управления рисками.**

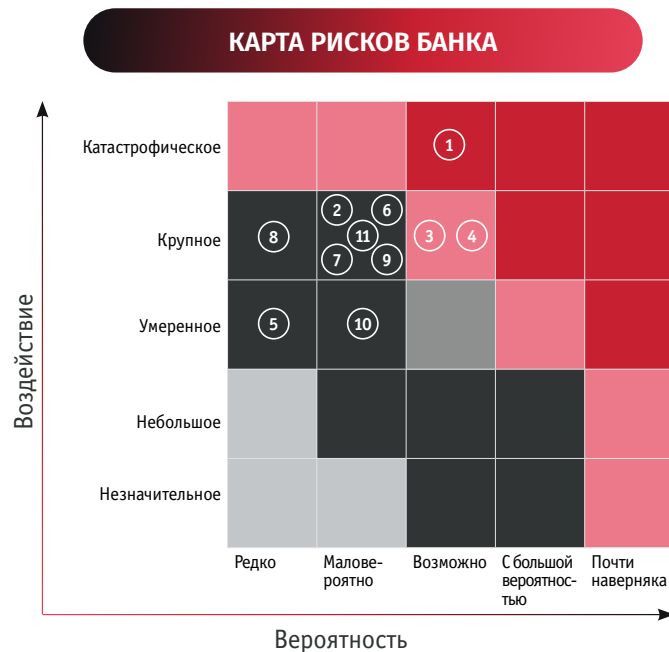


Карта рисков

В ОАО «Дос-Кредобанк» действует система внутренней классификации рисков, основанная на регулярной оценке потенциальных угроз и их влияния на деятельность Банка. Каждый вид риска анализируется с точки зрения вероятности его наступления и степени воздействия на финансовую устойчивость организации.

Карта рисков отражает распределение выявленных рисков по приоритетности на основе двух ключевых параметров:

- ♦ **вероятность возникновения;**
 - ♦ **степень воздействия.**
1. **операционный риск**
 2. **риск инновационных технологий**
 3. **риск информационной безопасности**
 4. **кредитный риск**
 5. **риск реализации проектов**
 6. **риск потери ликвидности**
 7. **стратегический риск**
 8. **риск потери деловой репутации**
 9. **комплаенс-риск**
 10. **рыночный риск**
 11. **страновой риск**



ОПИСАНИЕ КЛЮЧЕВЫХ РИСКОВ И МЕРОПРИЯТИЙ ПО ИХ СНИЖЕНИЮ

ОПЕРАЦИОННЫЙ РИСК

Описание риска

Связан с прямыми или косвенными убытками, возникающими из-за сбоев в операционной деятельности. Причинами могут быть внешние события, ошибки персонала, мошенничество, нарушения внутренних процедур или неэффективность системы контроля.

Меры по управлению:

- Поддержание и развитие системы внутреннего контроля.
- Упрощение и цифровизация документооборота.
- Автоматизация процессов и контроль ввода/вывода данных в АБС.
- Защита от несанкционированного доступа.
- Разделение полномочий и предотвращение конфликтов интересов.
- Повышение квалификации персонала.
- Формализация процессов, автоматизация операций.
- Делегирование ответственности и контроль выполнения.
- Прочие меры, направленные на повышение устойчивости процессов.

РИСК ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Описание риска

Возникает в случае отсутствия или несоответствия системы защиты информации, а также при неправильной организации доступа, внутренних потоков информации или вследствие внешнего вмешательства (в том числе киберугроз). Может повлечь финансовые потери, репутационные риски и иные последствия.

Меры по управлению:

- Внедрение технологических решений, снижающих вероятность ошибок при работе с данными.
- Административные и процедурные меры по защите доступа и обработке данных.
- Применение физических средств защиты и сигнализации.
- Электронные системы защиты и специализированное ПО.
- Разработка нормативных документов по ИБ.
- Стандартизация требований к безопасности.
- Проведение регулярного аудита ИБ.
- Использование шифрования и резервного копирования.

РИСК ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Описание:

Связан с внедрением новых бизнес-моделей и цифровых решений в деятельность Банка. Недостаточная оптимизация инновационных процессов может привести к финансовым потерям.

Меры управления:

- Формирование кадровой политики и профессиональное развитие менеджеров в сфере технологий.
- Инвестиции в защиту ИТ-систем и инновационных процессов.
- Разработка и внедрение стратегии инновационной политики как части общего стратегического планирования.
- Обеспечение нормативной базы для технологического развития.
- Прочие мероприятия по устойчивой цифровой трансформации.

КРЕДИТНЫЙ РИСК

Описание:

Возникает при нарушении клиентами условий договоров, что может привести к убыткам для Банка.

Меры управления:

- Расчет и прогнозирование величины кредитного риска.
- Совершенствование процедур принятия решений, информационного обеспечения и кадрового состава.
- Развитие организационной структуры.
- Применение ИТ-решений в кредитной деятельности.
- Управление проблемными кредитами и качество портфеля.
- Создание резервов и лимитов.
- Диверсификация кредитного портфеля.
- Четкое распределение полномочий и зон ответственности.

РИСК РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТОВ

Описание:

Относится к угрозам, способным повлиять на успешное завершение проектов, включая технические, финансовые, временные и внешние факторы.

Меры управления:

- Проведение регулярных проверок и аудитов.
- Разработка резервных и антикризисных планов.
- Привлечение независимых экспертов.
- Внедрение систем мониторинга и управления проектами.
- Оценка внешних поставщиков и применение технологии управления рисками.
- Поддержка коммуникации и участие заказчиков в обсуждениях.
- Сценарный анализ, обновление реестра рисков и декомпозиция проекта.

РИСК ПОТЕРИ ЛИКВИДНОСТИ

Описание:

Данный риск отражает вероятность того, что Банк может оказаться неспособным своевременно исполнять свои обязательства перед контрагентами без необходимости распродажи активов на невыгодных условиях, что может привести к значительным финансовым потерям. Риск потери ликвидности может возникнуть вследствие неэффективного управления активами и обязательствами, а также из-за неблагоприятных рыночных условий.

Ключевые мероприятия по управлению риском:

- Проведение анализа разрывов в сроках между поступлениями и платежами по обязательствам, сгруппированным по срокам.
- Установление лимитов и ставок на привлечение и размещение денежных средств в зависимости от финансовых инструментов и сроков.
- Разработка сценариев и планов по восстановлению ликвидности в случае ее снижения.
- Контроль за соблюдением установленных внутренних процедур по управлению ликвидностью.
- Проведение коффициентного анализа ликвидности.
- Контроль соответствия нормативам ликвидности, установленным регулятором.
- Обеспечение необходимого уровня резерва ликвидности, достаточного для покрытия текущих обязательств Банка.
- Введение лимитов для управления структурными разрывами по срокам и валютам.
- Централизованное управление структурой ликвидности по срокам.
- Диверсификация пассивов и активов.

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ РИСК

Описание:

Стратегический риск возникает в результате ошибок в процессе стратегического планирования и управления. К числу таких ошибок относятся принятие решений без учета объективной информации, недооценка потенциальных угроз, а также неверное определение факторов роста и развития бизнеса. Эти недостатки могут препятствовать достижению Банком устойчивого конкурентного преимущества и привести к финансовым потерям.

Ключевые мероприятия по управлению риском:

- Систематический мониторинг и анализ актуальных общественно-экономических тенденций.
- Обсуждение стратегически значимых событий на заседаниях Совета директоров Банка с целью формирования своевременного реагирования и корректировки планов.
- Введение независимой системы оценки уровня стратегического риска, включая регулярный мониторинг и обратную связь.
- Установление допустимого уровня стратегического риска (так называемого «аппетита к риску»).
- Формирование системы управления стратегическим риском, предусматривающей раннее выявление негативных трендов и быстрое принятие корректирующих мер.
- Внесение изменений в стратегические документы Банка в ответ на существенные внешние и внутренние изменения.
- Обеспечение полноты и актуальности информационного обеспечения при принятии стратегических решений.

РИСК ПОТЕРИ ДЕЛОВОЙ РЕПУТАЦИИ

Описание:

Риск потери деловой репутации заключается в возможности возникновения убытков у Банка в случае негативного восприятия его имиджа со стороны клиентов, контрагентов, акционеров, деловых партнеров, регулирующих органов и иных заинтересованных сторон. Такой риск может быть вызван как действиями сотрудников Банка, так и внешними обстоятельствами, способными повлиять на общественное мнение и доверие к деятельности организации.

Ключевые мероприятия

- Разработка и внедрение Регламента работы, основанного на высоких профессиональных и этических стандартах.
- Формирование внутренней нормативной базы, направленной на предотвращение конфликтов интересов между сотрудниками Банка и его клиентами или партнерами.
- Организация постоянного мониторинга за соблюдением профессиональной этики и законодательства со стороны сотрудников, акционеров и аффилированных лиц.
- Оценка влияния репутационных рисков на общие показатели эффективности деятельности Банка.
- Обеспечение корректности и своевременности расчетов с клиентами и контрагентами.
- Контроль за достоверностью раскрытия финансовой информации и публичных заявлений Банка.
- Проведение систематического обучения персонала и повышение квалификации для соблюдения стандартов репутационной безопасности.

КОМПЛАЕНС-РИСК

Описание:

Комплаенс-риск представляет собой вероятность возникновения убытков в связи с нарушением Банком или его сотрудниками требований действующего законодательства, нормативных правовых актов Национального банка Кыргызской Республики, а также внутренних регламентов Банка. Кроме того, комплаенс-риск включает в себя нарушение требований по противодействию легализации (отмыванию) преступных доходов и финансированию терроризма, правил предоставления банковских услуг, исполнения операций на финансовом рынке и требований международных норм, регулирующих деятельность на глобальном уровне.

Ключевые мероприятия

- Проведение правовой экспертизы всех договоров и документов Банка.
- Систематический мониторинг законодательства и нормативных требований.
- Организация прозрачных и последовательных процедур внутреннего согласования.
- Внедрение корпоративной культуры, ориентированной на соблюдение норм и ограничение комплаенс-рисков.
- Четкое разграничение ответственности и подотчетности в отношении соответствия законодательству.
- Построение комплексной организационной структуры (плана), обеспечивающей надлежащее выполнение всех регулирующих норм.
- Оценка новых банковских продуктов и направлений деятельности с точки зрения возможных комплаенс-рисков.
- Обучение сотрудников Банка требованиям законодательства Кыргызской Республики, внутренним правилам, а также влияющим на деятельность положениям.
- Внедрение Политики по предотвращению отмывания преступных доходов и финансированию терроризма.
- Внедрение Политики принятия и дарения подарков.
- Внедрение Политики по урегулированию конфликтов интересов.
- Применение иных нормативных актов: Политики изучения клиентов и поставщиков, принципов обработки жалоб, политики информирования, внутренней этики и пр.

РЫНОЧНЫЙ РИСК

Описание риска

Рыночный риск возникает в случае возможных убытков, которым может быть подвержен Банк вследствие неблагоприятных изменений стоимости балансовых и забалансовых активов и обязательств. Такие изменения происходят в результате колебаний рыночных процентных ставок, валютных курсов, цен на акции и/или другие товары. Рыночный риск охватывает процентные, валютные и ценовые риски.

Ключевые мероприятия

- Разработка и внедрение процедур, регулирующих процесс оценки рыночного риска.
- Установление персональных лимитов открытых позиций для дилеров.
- Введение и соблюдение лимитов по операциям, подверженным рыночному риску.
- Четкое разграничение полномочий, а также порядок утверждения и подотчетности за проводимые рыночные операции.
- Применение инструментов количественного анализа: оценка VaR (Value at Risk), стресс-тестирование, анализ разрывов (gap-анализ), регулярная отчетность.

СТРАНОВОЙ РИСК

Описание риска

Страновой риск представляет собой вероятность возникновения расходов или убытков, вызванных невозможностью или отказом зарубежного государства либо его резидента выполнять свои финансовые обязательства перед Банком. Причины могут быть как финансовыми, так и нефинансовыми. Страновой риск включает в себя:

- **Политический риск** - вероятность убытков или недополучения прибыли из-за изменений в государственной политике принимающей страны.
- **Экономический риск** - риск, связанный с общей экономической устойчивостью страны и ее способностью обслуживать внешний долг.
- **Риск перевода** - отражает способность страны производить внешние платежи за счет наличия стабильной (конвертируемой) валюты и сбалансированного платежного баланса.

Ключевые мероприятия

- Стандартизация процессов по основным банковским операциям и внешнеторговым сделкам, связанным с зарубежными контрагентами.
- Установление порядка согласования изменений во внутренних документах, затрагивающих операции с иностранными государствами и резидентами.
- Мониторинг изменений законодательства Кыргызской Республики и международных актов с целью своевременного выявления и предотвращения странового риска.
- Обеспечение постоянного доступа сотрудников Банка к актуальной правовой информации по законодательству и внутренним регламентам.
- Установление лимитов по странам и операциям.
- Проведение регулярного анализа и мониторинга кредитных рейтингов стран-контрагентов

Организационная структура корпоративной системы управления рисками

СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ БАНКА

- внедрение эффективного корпоративного управления в Банке;
- совершенствование организационной структуры Банка;
- рассмотрение и утверждение риск-аппетита Банка;
- утверждение годового бюджета и стратегического плана развития;
- утверждение внутренних нормативных документов, регламентирующих требования управления рисками;
- утверждение лимитов и ограничений на проведение операций Банка;
- создание системы эффективного внутреннего контроля в Банке.

Комитет по управлению рисками

- Является постоянно действующим органом при Совете директоров. Его основные функции:
- оценка эффективности существующей системы управления рисками;
- рассмотрение внутренних документов по управлению банковскими рисками, выносимых Правлением или Службой риск-менеджмента;
- взаимодействие с Службой риск-менеджмента, Службой внутреннего аудита, комплаенс-контроля, а также внешними аудиторами;
- подготовка рекомендаций Совету директоров, в том числе по повышению эффективности системы управления рисками.

Правление

- Правление несет ответственность за реализацию и функционирование системы управления рисками. В его обязанности входит:
- обеспечение эффективного функционирования системы;
- утверждение процедур и правил, включая распределение прав и обязанностей, установление лимитов и, при необходимости, пересмотр процедур (не реже одного раза в год);
- организация идентификации и оценки рисков;
- представление Совету директоров актуальных и достоверных отчетов по значимым рискам и контролю;
- выработка рекомендаций по корректировке концепции и политики управления рисками.

Служба риск-менеджмента (ответственное структурное подразделение по управлению рисками)

- (ответственное структурное подразделение по управлению рисками)
- Функции подразделения включают:
- постановку задач в сфере развития системы управления рисками, контроль за их выполнением;
- обеспечение аналитической поддержки руководства по вопросам рисков;
- разработку внутренних нормативов, регламентирующих управление рисками;
- независимую оценку, контроль и мониторинг всех видов рисков;
- постоянный мониторинг деятельности по принятию и удержанию рисков в рамках утвержденного риск-аппетита, лимитов и требований по капиталу и ликвидности.

Управление ESG-рисками

СОБЫТИЕ ПОСТ-ОТЧЕТНОГО ПЕРИОДА

Целью управления ESG-рисками в Банке является минимизация негативного воздействия банковской деятельности на окружающую среду и общество, а также обеспечение устойчивости в долгосрочной перспективе.

В 2024 году в Банке была утверждена **Политика по управлению ESG-рисками**, разработанная в соответствии с международными рекомендациями по выявлению, мониторингу и раскрытию финансовых рисков, связанных с экологическими, социальными и управленческими факторами (ESG). Реализация данной политики предполагает формирование единой системы ответственности внутри Банка, включая делегирование полномочий, установление критериев оценки значимости ESG-рисков, а также определение целей, задач и принципов их управления.

Контроль за исполнением требований и процедур, установленных Политикой, осуществляется в рамках действующей системы внутреннего контроля. Надзор осуществляют:

- Совет директоров;
- Правление Банка;
- Служба внутреннего аудита;
- Служба риск-менеджмента;
- Руководители подразделений, чьи решения влияют на уровень ESG-рисков.

Управление ESG-рисками в Банке включает в себя:

- **Оценку и идентификацию рисков**
Проводится всесторонний анализ деятельности Банка с целью выявления потенциальных ESG-рисков, включая экологические, социальные и управленческие угрозы.
- **Интеграцию ESG-факторов в стратегию**
Разрабатываются стратегические подходы, предусматривающие внедрение ESG-факторов в бизнес-процессы и систему принятия решений.
- **Разработку процедур**
Создаются внутренние процедуры по управлению ESG-рисками, включая стандарты соблюдения, оценку и мониторинг, обучение персонала и проведение иных мероприятий.
- **Измерение и отчетность**
Внедряются механизмы для оценки и мониторинга производственной и финансовой деятельности Банка в контексте воздействия ESG-факторов.

В рамках своей приверженности принципам устойчивого развития, а также **эффективному управлению экологическими и социальными рисками**, Банк продолжает работу в направлении внедрения и развития Системы экологического и социального управления в соответствии с требованиями **Зеленого климатического фонда**.

Оценка влияния ESG-рисков носит комплексный характер и интегрирована в общую систему управления рисками Банка - включая кредитные, рыночные, операционные и иные виды рисков.

Согласно внутренней Политике по управлению **ESG-рисками**, подход к управлению кредитными рисками включает оценку **ESG-факторов** на всех этапах кредитования. Это включает:

- ♦ анализ профиля рисков секторов и регионов;
- ♦ процедуры классификации рисков;
- ♦ оценку обеспечения (залогов) с учетом устойчивости и климатических рисков.

Банк также стремится учитывать ESG-риски при предоставлении финансирования как традиционным компаниям, так и экологически ответственным организациям, создавая тем самым условия для устойчивого экономического роста.

Мероприятия в краткосрочной и среднесрочной перспективе:

Проведение оценки климатических рисков

Будет запущен процесс идентификации и оценки рисков, связанных с изменением климата. В рамках этого анализа Банк оценит потенциальные финансовые последствия климатических угроз (наводнений, засух, бурь, селей, оползней, снежных лавин и других явлений), чтобы принять соответствующие меры по снижению уязвимости.

Разработка стратегий управления ESG-рисками

Банк формирует стратегии, основанные на результатах оценки ESG-рисков. Это включает:

- ♦ меры по снижению климатической уязвимости,
- ♦ расширение финансирования проектов в рамках «зеленой» экономики,
- ♦ использование климатических сценариев и переход к более эффективному управлению данными и отчетностью.

Сценарный анализ климатических последствий

Для оценки потенциального воздействия климатических изменений на экономику, общество и экосистемы, Банк будет применять сценарный анализ. Он предусматривает моделирование различных климатических условий и анализ их воздействия на окружающую среду и устойчивость деятельности.



ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Об отчете

Общая информация

Отчет об устойчивом развитии ОАО «Дос-Кредобанк» за 2024 год (далее – Отчет) является вторым по счету отчетом, раскрывающим информацию об операционной деятельности Банка, а также информацию о приоритетах и достижениях Банка в области управления устойчивым развитием.

В Отчете представлена деятельность Банка за период 01.01.2024–31.12.2024. Документ включает важные факты, которые выходят за границы отчетного периода, но непосредственно с ним связаны, а также планы Банка на среднесрочную перспективу. Документ адресован широкому кругу заинтересованных сторон (стейкхолдеров), в том числе: акционерам, менеджменту, персоналу, клиентам, поставщикам, партнерам, представителям государственных органов и общественных организаций, СМИ, а также всем другим стейкхолдерам.

Отчетность Банка доступна на официальном сайте www.dcb.kg/ru.

Финансовые показатели выражены в национальной валюте Кыргызской Республики – сом. Показатели соответствуют консолидированной финансовой отчетности.

В Отчете для обозначения ОАО «Дос-Кредобанк» использованы термины: «Банк», «Мы».

Структура отчета

Отчет включает описание деятельности Банка по следующим темам:

- Стратегия развития Банка и бизнес-модель;
- корпоративное управление;
- управление рисками;
- ответственная деловая практика, соблюдение прав человека, обеспечение равных возможностей, борьба с коррупцией;
- управление деятельностью в области устойчивого развития;
- взаимодействие со стейкхолдерами;
- управление персоналом, развитие, обучение и взаимодействие с работниками;
- обеспечение безопасных и здоровых условий труда;
- ответственное и зеленое финансирование;
- забота об окружающей среде, вклад в борьбу с изменением климата;
- поддержка и развитие местных сообществ.

Процесс определения существенных тем

Для раскрытия в Отчете наиболее актуальных тем Банком проведен анализ существенности аспектов устойчивого развития по отдельным показателям и темам, указанным в стандартах GRI 3: Существенные темы 2021, на основе обзора внутренней и внешней среды и на основе взаимодействия со стейкхолдерами.

Процесс оценки существенных тем проводился Банком и включал этапы:

1. Определение области Отчетности.

Был проведен анализ деятельности Банка в контексте устойчивого развития за отчетный период, учитывая интересы заинтересованных сторон.

2. Анализ и идентификация тем.

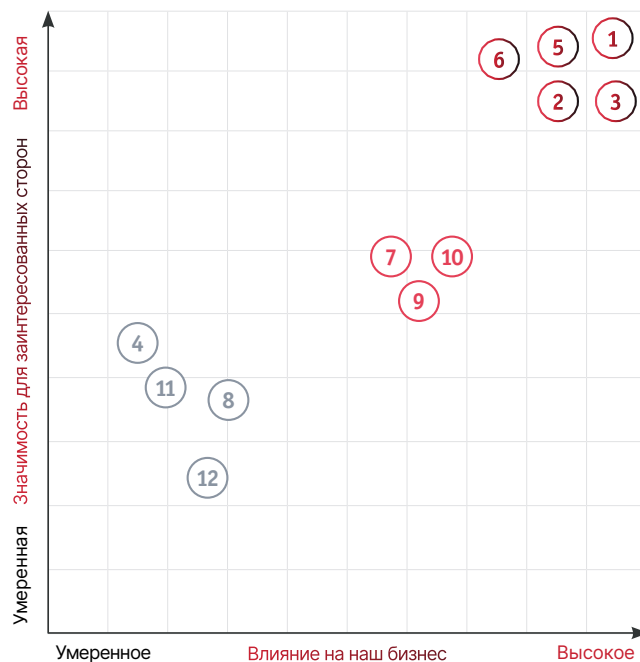
В рамках всей цепочки создания стоимости был проведен комплексный анализ для определения существенных тем в соответствии с международными стандартами и лучшими практиками в нефинансовой отчетности:

- ♦ Темы, включенные в отраслевой стандарт SASB по банковскому сектору;
- ♦ Бенчмарк раскрытия существенных тем в деятельности 4 аналогичных организаций (peers).

3. Оценка и приоритезация существенности.

Банком проведена оценка важности различных тем для Отчета об устойчивом развитии за 2024 год с использованием пятибалльной шкалы для оценки, где более высокая оценка указывала на более значимую тему. Результаты оценки существенности представлены в виде матрицы ниже. Все 12 существенных тем, указанные ниже, имеют значение для Банка и его стейкхолдеров и раскрыты в данном Отчете.

МАТРИЦА СУЩЕСТВЕННОСТИ 2023



1. Корпоративное управление (в том числе управление рисками).
2. Противодействие коррупции.
3. Образование и развитие сотрудников.
4. Здоровье и безопасность работников.
5. Зеленое финансирование.
6. Разнообразие и равные возможности.
7. Изменение климата.
8. Управление отходами, в том числе, содействие переработке отходов.
9. Ответственная деловая практика.
10. Экономическая результативность.
11. Занятость и социальные программы для работников.
12. Конфиденциальность и безопасность данных клиентов.

Стандарты и нормативные требования

В Отчете раскрываются основные данные, в соответствии с требованиями законодательства Кыргызской Республики, внутренними регламентирующими документами Банка, а также международными практиками корпоративного управления.

При подготовке Отчета были учтены следующие документы:

- Закон Кыргызской Республики «Об акционерных обществах» от 27 марта 2003 года №64.
- Международный стандарт по отчетности в области устойчивого развития Global Reporting Initiative;
- Международный стандарт Sustainability Accounting Standards Board (SASB) по банковскому сектору (частичное раскрытие);
- Рекомендации Рабочей группы по вопросам раскрытия финансовой информации, связанной с изменением климата, при Совете по финансовой стабильности TCFD (The Task Force on Climate-related Financial Disclosures) (частичное раскрытие);
- Стандарт по взаимодействию со стейкхолдерами AA1000SES;
- 10 принципов Глобального Договора ООН (UN Global Compact);
- Цели ООН в области устойчивого развития на период до 2030 года.

Периметр отчета

Границы Отчета соответствуют годовому циклу отчетности Банка.

В отчете раскрыта информация о наиболее существенных итогах деятельности ОАО «Дос-Кредобанк». При сборе данных, учтены и раскрыты данные количественного и качественного характера, которые могут оказать существенное влияние на принятие взвешенного решения в отношении того или иного существенного вопроса, события или решения. Банк планирует совершенствовать систему сбора и обработки нефинансовых данных с целью их дальнейшего раскрытия в отчетах.

Принципы подготовки отчета

Банк при определении содержания Отчета придерживается рекомендаций Стандартов GRI. В Приложении 2 к Отчету размещена таблица GRI, в которой представлена информация о раскрытии показателей GRI.

Качество Отчета обеспечивается применением ключевых принципов Стандартов GRI:

Сопоставимость

Банк представляет информацию в Отчете в динамике за несколько лет по количественным показателям, что позволяет стейкхолдерам отследить изменения в показателях эффективности деятельности Банка с течением времени и провести сравнительный анализ с другими организациями.

Периодичность

По рекомендации НБКР отчеты об устойчивом развитии предоставляются с 2024 года.

Контекст устойчивого развития

Отчет представляет информацию о вкладе Банка в разрезе экономического, экологического и социального аспектов. Также в Отчете раскрыта информация о вкладе Банка в достижение Целей устойчивого развития ООН.

Полнота

В Отчете представлена достаточная информация для оценки воздействия Банка в течение отчетного периода.

Ясность

Информация в Отчете изложена в форме, ясной для заинтересованных сторон, что дает им необходимое понимание Банка и его деятельности.

Надежность

Все сведения для Отчета собраны и предоставлены структурными подразделениями Банка и проверены на достоверность.

Информативность

Информация по всем существенным темам представлена в Отчете подробно и позволяет стейкхолдерам оценить результаты деятельности Банка. Все данные официально признаются Банком, подтверждаются внутренними документами, а также документами, размещенными в открытом доступе (в том числе на сайте Банка).

Заявление об ограничении ответственности за публикацию прогнозных данных

В данном Отчете содержится информация о планах и намерениях ОАО «Дос-Кредобанк» на среднесрочную перспективу, являющимися или считающимися «заявлениями относительно будущего». Указанные в Отчете планы и намерения носят прогнозный характер, связаны с риском и неопределенностью, поскольку относятся к будущим событиям и обстоятельствам. Заявления относительно будущего не являются гарантиями будущих результатов деятельности Банка, поскольку находятся вне зоны влияния Банка. Фактические результаты деятельности, финансовое положение Банка, развитие Кыргызской Республики могут существенно отличаться от прогнозов, описанных в данном отчете. По этой причине фактические показатели результативности будущих лет могут отличаться от прогнозных заявлений, опубликованных в данном Отчете.

Приложение 2. Таблица GRI

Индикатор	Наименование показателя	Раздел в Отчете/Комментарий Банка	Страница Отчета
GRI 2: ОБЩИЕ ЭЛЕМЕНТЫ ОТЧЕТНОСТИ			
2-1	Сведения об организации	О Банке	9
2-2	Предприятия, включенные в отчетность организации в области устойчивого развития	Приложение 1. Об Отчете	94
		Контактная информация	108
2-3	Период отчетности, периодичность и контактное лицо	Приложение 1. Об Отчете	94, 97
2-4	Пересмотр информации	Данный Отчет является вторым по счету отчетом, раскрывающим информацию об операционной деятельности Банка, поэтому пересмотра информации не было.	94
2-5	Независимое заверение	Отчет не проходил независимое заверение.	
2-6	Деятельность, цепочка создания стоимости и другие деловые отношения	О Банке	10, 12
2-7	Работники	Социальная составляющая устойчивого развития	53
2-9	Структура и состав руководства	Корпоративное управление	73-74, 79-80
2-10	Порядок избрания и утверждения высшего органа управления	Корпоративное управление	72
2-12	Роль высшего руководящего органа в надзоре за управлением воздействием	Управление устойчивым развитием	17

Индикатор	Наименование показателя	Раздел в Отчете/Комментарий Банка	Страница Отчета
2-14	Роль высшего руководящего органа в отчетности в области устойчивого развития	Управление устойчивым развитием	17
2-15	Конфликты интересов	Социальная составляющая устойчивого развития	76
2-16	Донесение информации о критических вопросах до сведения высшего руководящего органа	Экономическая составляющая устойчивого развития	30
		Социальная составляющая устойчивого развития	62
2-17	Коллективные знания высшего руководящего органа	Корпоративное управление	78
2-22	Заявление о стратегии устойчивого развития	Обращение Председателя Совета директоров. Обращение Председателя Правления.	3, 4
2-23	Обязательства в отношении внутренних политик	Управление устойчивым развитием	19, 20
		Экономическая составляющая устойчивого развития	27
		Социальная составляющая устойчивого развития	57
2-24	Реализация обязательств в отношении внутренних политик	Социальная составляющая устойчивого развития	57-58
2-26	Механизмы обращения за советом и выражения озабоченности	Экономическая составляющая устойчивого развития	30
		Социальная составляющая устойчивого развития	62
2-28	Членство в ассоциациях	Приложение 3. Членство в ассоциациях	107
2-29	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	Управление устойчивым развитием	22

Индикатор	Наименование показателя	Раздел в Отчете/Комментарий Банка	Страница Отчета
СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ			
GRI 3-1	Порядок определения существенных тем	Приложение 1. Об Отчете	95
GRI 3-2	Перечень существенных тем	Приложение 1. Об Отчете	96
GRI 3-3	Управление существенными темами	Управление устойчивым развитием	17
		Экологическая составляющая устойчивого развития	35
		Социальная составляющая устойчивого развития	51
КАТЕГОРИЯ: ЭКОНОМИКА			
Непрямые экономические воздействия			
GRI 3-3	Управление существенными темами	Социальная составляющая устойчивого развития	65
GRI 203-1	Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги		65
GRI 203-2	Значительные не прямые экономические воздействия		66
Практики закупок			
GRI 3-3	Управление существенными темами	Закупочная деятельность	31
Противодействие коррупции			
GRI 3-3	Управление существенными темами	Экономическая составляющая устойчивого развития	28
GRI 205-2	Информирование и проведение обучения по политике противодействия коррупции и методы борьбы с коррупцией	Экономическая составляющая устойчивого развития	29

Индикатор	Наименование показателя	Раздел в Отчете/Комментарий Банка	Страница Отчета
GRI 205-3	Подтвержденные случаи коррупции и принятые меры	В отчетном периоде в Банке отсутствуют случаи коррупции.	
КАТЕГОРИЯ: ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ			
Энергоэффективность			
GRI 3-3	Управление существенными темами	Экологическая составляющая устойчивого развития	35, 48
Управление водными ресурсами			
GRI 3-3	Управление существенными темами	Экологическая составляющая устойчивого развития	35, 48
GRI 303-1	Использование воды как общего ресурса	Частично раскрыт. Экологическая составляющая устойчивого развития.	48
Изменение климата и углерод			
GRI 3-3	Управление существенными темами	Экологическая составляющая устойчивого развития	35, 39
GRI 306-2	Управление существенными воздействиями, связанными с отходами	Частично раскрыт. Экологическая составляющая устойчивого развития.	48, 49
КАТЕГОРИЯ: СОЦИАЛЬНАЯ			
Занятость			
GRI 3-3	Управление существенными темами	Социальная составляющая устойчивого развития	51
GRI 401-1	Вновь нанятые работники и текучесть кадров	Социальная составляющая устойчивого развития	53

Индикатор	Наименование показателя	Раздел в Отчете/Комментарий Банка	Страница Отчета
GRI 401-2	Льготы, предоставляемые работникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются работникам, работающим на условиях временной или неполной занятости	Социальная составляющая устойчивого развития	59
Взаимоотношения работников и руководства			
GRI 3-3	Управление существенными темами	Социальная составляющая устойчивого развития	61
GRI 402-1	Минимальный период уведомления в отношении существенных изменений в деятельности организации	Минимальный срок уведомления работников Банка при расторжении трудовых договоров в связи с сокращением численности или штата в соответствии с Трудовым кодексом Кыргызской Республики и составляет не менее 4 недель.	
Здоровье и безопасность на рабочем месте			
GRI 3-3	Управление существенными темами	Социальная составляющая устойчивого развития	51, 62
GRI 403-1	Система управления вопросами охраны труда и безопасности на рабочем месте	Социальная составляющая устойчивого развития	62
GRI 403-2	Идентификация опасности, оценка рисков, расследование несчастных случаев	В реестре рисков «Дос-Кредобанка» отсутствуют риски, связанные с безопасностью и охраной труда, поскольку риски в сфере БиОТ являются для Банка незначительными в силу специфики банковской деятельности.». Индикатор для Банка не релевантный.	62
GRI 403-3	Службы охраны здоровья	Социальная составляющая устойчивого развития	62
GRI 403-5	Профессиональная подготовка по вопросам охраны труда и безопасности на рабочем месте	Социальная составляющая устойчивого развития	63

Индикатор	Наименование показателя	Раздел в Отчете/Комментарий Банка	Страница Отчета
GRI 403-6	Продвижение здоровья работников	Социальная составляющая устойчивого развития	62-63
GRI 403-8	Работники, охваченные системой управления вопросами охраны труда и безопасности на рабочем месте	100% сотрудников Банка охвачены системой управления вопросами охраны труда и безопасности на рабочем месте.	
GRI 403-9	Производственные травмы	Социальная составляющая устойчивого развития	63
Обучение и развитие работников			
GRI 3-3	Управление существенными темами	Социальная составляющая устойчивого развития	51, 60
GRI 404-1	Среднее количество часов обучения в год на одного работника	Социальная составляющая устойчивого развития Частично раскрыт. В Банке ведется учет количества обученных сотрудников.	60
GRI 404-2	Программы повышения квалификации, призванные поддерживать способность работников к занятости	Социальная составляющая устойчивого развития	60
Многообразие и равные возможности			
GRI 3-3	Управление существенными темами	Социальная составляющая устойчивого развития	51, 60
GRI 405-1	Разнообразие руководящих органов и работников	Социальная составляющая устойчивого развития. Корпоративное управление.	53-56, 73, 79
Недискриминация			
GRI 406-1	Общее количество случаев дискриминации и принятые меры по устранению	Социальная составляющая устойчивого развития. В Банке запрещены любые формы дискриминации по полу, возрасту, этнической или национальной принадлежности, вероисповеданию, семейному статусу, политическим убеждениям, происхождению и другим индивидуальным особенностям.	56

Индикатор	Наименование показателя	Раздел в Отчете/Комментарий Банка	Страница Отчета
Детский труд			
GRI 408-1	Подразделения и поставщики, в которых, как считается, существует существенный риск использования детского труда, а также принятые меры	Социальная составляющая устойчивого развития. Банк не приемлет и запрещает использование детского труда или любых других форм принудительного труда.	56
Принудительный труд			
GRI 409-1	Подразделения и поставщики, в которых существует существенный риск использования принудительного или обязательного труда	Социальная составляющая устойчивого развития. Банк не приемлет и запрещает использование детского труда или любых других форм принудительного труда.	56
Местные сообщества			
GRI 3-3	Управление существенными темами		
GRI 413-1	Подразделения, реализующие программы взаимодействия с местными сообществами, оценки воздействия на местные сообщества и развития местных сообществ	Частично раскрыт. Социальная составляющая устойчивого развития.	65-67
GRI 413-2	Подразделения с существенным фактическим или потенциальным отрицательным воздействием на местные сообщества	Не применимо. Деятельность Банка не оказывает негативного воздействия на местные сообщества.	

Индикатор	Наименование показателя	Раздел в Отчете/Комментарий Банка	Страница Отчета
GRI 415: Государственная политика			
415-1	Политические взносы	Банк не предоставляет финансовую поддержку политическим партиям, организациям или их представителям, и не участвует в политической деятельности. В соответствии с Политикой по урегулированию конфликтов интересов и противодействию коррупции, а также законами Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» и «О противодействии коррупции», Банк строго запрещает принятие и предоставление материальных ценностей, товаров, услуг или выгод с целью влияния на принятие решений.	
Конфиденциальность клиента			
418-1	Конфиденциальность клиентов. Обоснованные жалобы, касающиеся нарушений конфиденциальности	Частично раскрыт. Экономическая составляющая устойчивого развития.	32,33

Приложение 3.

Членство в ассоциациях

Общая информация

Для повышения эффективности и открытости своей деятельности ОАО «Дос-Кредобанк» принимает участие в работе профессиональных ассоциаций на национальном уровне.

Основные направления взаимодействия Банка с организациями включают:

- совершенствование законодательной и нормативной базы;
- продвижение инициатив по развитию «зеленого» финансирования в Кыргызской Республике;
- продвижение инициатив по внедрению ESG-повестки в Кыргызской Республике.

«Дос-Кредобанк» является участником следующих ассоциаций:

- Союз Банков Кыргызстана;
- Зеленый Альянс Кыргызстана;
- Американская Торгово-Промышленная Палата AmCham;
- Межбанковский Процессинговый Центр.
- Международная платежная система Виза

Кроме того, «Дос-Кредобанк» в 2022 году стал первым банком в Центральной Азии, подписавшим и принявшим стандарты GIP for the Belt and Road (Green Investment Principles, Принципы зеленых инвестиций в рамках инициативы «Пояс и Путь»). Вышеуказанные принципы «зеленых» инвестиций были объявлены во время 2-го форума инициативы «Пояс и путь» в Пекине 25 апреля 2019 года. В основе документа лежат семь руководящих принципов на трех уровнях: стратегическом, операционном и инновационном, которые призывают подписантов обеспечить устойчивость корпоративного управления, предлагают конкретные меры для минимизации экологических рисков, а также содействуют в использовании самых современных финансовых «зеленых» инструментов.

Контактная информация



ОАО «Дос-Кредобанк»
720000 Кыргызская Республика, г. Бишкек, пр. Чуй, 92, 6 этаж



8686 (колл-центр)

Обратная связь

Нам очень важны ваши отзывы.

Если у вас есть предложения для партнерства в области устойчивого развития или комментарии/пожелания относительно данного отчета, пожалуйста, свяжитесь с нами:

office@doscredobank.kg
