«Бакай Банк» ААКтын Туруктуу өнүгүү жөнүндө отчет

BAKAI 2025

ТУРУКТУУЛУК МАЙДА-ЧҮЙДӨДӨН БАШТАЛАТ

МАЗМУНУ

Туруктуу өнүгүү жөнүндө отчет тууралуу 4

«БАКАЙ БАНК» ААКтын Директорлор кеңешинин Төрагасынын кайрылуусу 6

«БАКАЙ БАНК» ААКтын Башкармасынын Төрагасынын кайрылуусу 7

«БАКАЙ БАНК» ААКтын портрети 9

Негизги каржылык жана операциялык көрсөткүчтөр 11

2025-жылдагы туруктуу өнүгүү боюнча негизги жыйынтыктар 13

«БАКАЙ БАНК» ААКтын 2025-жылдагы сыйлыктары жана рейтингдери 14

Банктын негизги бирикмелерге жана ассоциацияларга катышуусу 15

Корпоративдик башкаруу 17

Акционерлердин жалпы чогулушу 17

Директорлор кеңеши 18

Шариат кеңеши 20

Башкарма 21

Башкаруу органдарынын мүчөлөрүнө сый акы төлөө 21

Контролдоо жана корпоративдик өз ара аракеттенүү инфраструктурасы 22

«БАКАЙ БАНК» ААКтын корпоративдик башкаруу түзүмү 23

«БАКАЙ БАНК» ААКтын Директорлор кеңешинин курамы 24

«БАКАЙ БАНК» ААКтын Директорлор кеңешинин мүчөлөрү тууралуу жалпы маалымат 25

«БАКАЙ БАНК» ААКтын Директорлор кеңешинин комитеттери 26

«БАКАЙ БАНК» ААКтын Башкарманын курамы 27

Туруктуу өнүгүүнү башкаруу 29

Тобокелдиктерди башкаруу 31

Салык саясаты 44

Ишкердик этика жана комплаенс 46

Каржылык кылмыштардын тобокелдиктерин башкаруу 50

Коррупцияга жол бербөө 53

Санариптештирүү жана аралыктан тейлөө каналдарын өнүктүрүү 57

Маалыматтык коопсуздук 62

E S G

МАЗМУНУ

Жеке мүнөздөгү маалыматтарды коргоо 70

Адам укуктары 76

Кардарлар менен мамилелер 79

Туруктуу каржылоо 85

Кызматкерлер менен өз ара аракеттенүү 91

Кызматкерлерди окутуу 102

Сый акы төлөө жана социалдык колдоо, кызматкерлерди мотивациялоо 106

Саламаттыкты сактоо жана эмгек коопсуздугу 109

Кайрымдуулук жана өнөктөштүк ишмердүүлүк 112

Климаттык тобокелдиктерди башкаруу жана көмүртек изи 115

Климаттык тобокелдиктер 121

Климаттык мүмкүнчүлүктөр 125

БУУнун Туруктуу өнүгүү максаттарын колдоо 127

«БАКАЙ БАНК» ААКтын кызыкдар тараптарынын (стейкхолдерлеринин) негизги топтору 131

Олуттуу темаларды аныктоо 136

Негизги терминдердин, кыскартуулардын жана аббревиатуралардын глоссарийи 142

GRI Стандарттарынын көрсөткүчү 143

TCFD шайкештик таблицасы 152

Байланыш маалыматтары 154

2025-жылга Туруктуу өнүгүү жөнүндө отчет (мындан ары – Отчет) «БАКАЙ БАНК» ААКтын (мындан ары ошондой эле – «БАКАЙ БАНК» же Банк) 2024-жылдагы дебюттук корпоративдик финансылык эмес отчеттуулугунан кийинки ESG-маалыматтарды жана көрсөткүчтөрдү ачыкка чыгаруу жаатындагы экинчи жылдык ачык документи болуп саналат.

Отчеттуулуктун чектери

Отчет 2025-жылдын 1-январынан тартып 31-декабрына чейинки мезгилдеги экология, социалдык жоопкерчилик жана корпоративдик башкаруу чөйрөсүндөгү Банктын ишмердүүлүгү жөнүндө толук маалыматтарды, метрикаларды жана берилиштерди камтыйт. Маалыматты толук ачыкка чыгарууну камсыз кылуу үчүн документте ошондой эле 2026-жылдын алгачкы беш айындагы айрым маанилүү окуялар жана Банктын өнүгүүсүнүн стратегиялык багытын аныктаган болжолдуу билдирүүлөр чагылдырылган. Отчет финансылык отчеттуулук максаттары үчүн консолидацияланган Банктын бардык ишмердүүлүгүн (башкы кеңсе жана 20 филиал) камтыйт. Ошентип, финансылык эмес маалыматты ачыкка чыгаруу периметри 2025-жылга Банктын кирешесинин 100%ын камтыйт. Маалыматты ачыкка чыгаруу чектери жана отчеттук циклдер аудиттен өткөн финансылык отчеттуулук менен толук синхрондоштурулган. Отчетто финансылык көрсөткүчтөр негизинен кыргыз сому менен берилген.

Методологиялык база жана стандарттар

«БАКАЙ БАНК» бул Отчетту GRI Стандарттарына (2021-жылдын редакциясы) ылайык даярдады. Даярдоо процессинде Банк ошондой эле Климаттык тобокелдиктерге байланыштуу каржылык маалыматты ачыкка чыгаруу боюнча жумушчу топтун (TCFD) сунуштамаларын, S&P Global CSA корпоративдик туруктуулукту баалоо критерийлерин, БУУнун Глобалдык келишиминин принциптерин жана БУУнун Туруктуу өнүгүү максаттарын жетекчиликке алды. Ачыкка чыгаруу үчүн артыкчылыктуу темалардын тизмеси кош олуттуулук принцибинин негизинде аныкталган, ал ESG факторлорунун Банктын бизнес-моделине өз ара таасирин жана Банктын кызыкдар тараптарга (стейкхолдерлерге), айлана-чөйрөгө жана коомго тийгизген таасирин эске алат. Олуттуулук матрицасы тышкы консультанттарды тартуу менен жана кызыкдар тараптардын (стейкхолдерлердин) негизги топторунун пикирин эске алуу менен түзүлгөн.

Отчеттуулукту даярдоо принциптери

Финансылык эмес эсепке алуу тутумун сапаттуу өнүктүрүүнүн алкагында, Отчетту даярдоодо Банк төмөнкү негизги принциптерди жетекчиликке алды:

- Салыштырмалуулук: мурунку отчеттук мезгилдер үчүн маалыматтардын болушу кызыкдар тараптарга (стейкхолдерлерге) салыштырмалуу талдоо жүргүзүүгө жана Банктын ESG-индикаторлорунун динамикасына көз салууга мүмкүндүк берет.
- Тең салмактуулук жана тактык: верификацияланган жана деталдаштырылган маалыматтарды колдонуу менен жетишилген прогрессти, ошондой эле чакырыктарды кошо алганда, Банктын таасирлерин объективдүү чагылдыруу.
- Толуктук жана контекст: регионалдык жана глобалдык контексттерде Банктын туруктуу өнүгүүгө кошкон салымын аныктаган маанилүү темалардын кеңири спектрин ачыкка чыгаруу.
- Тактык жана өз убагында болуу: кызыкдар тараптар (стейкхолдерлер) менен натыйжалуу өз ара аракеттенүү үчүн маалыматты жеткиликтүү формада берүү жана кезектеги жылдык отчеттуулук циклин сактоо.

Маалыматтарды чогултуу жана верификациялоо

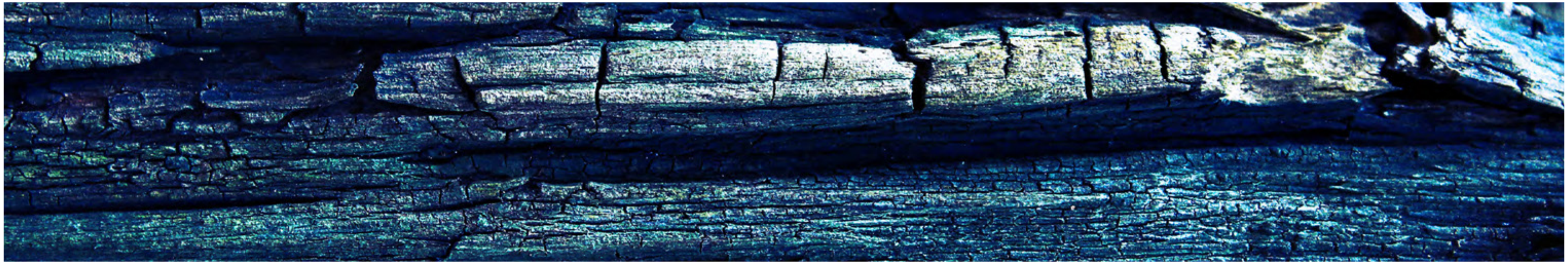
Отчетту даярдоо процессин системалуу координациялоону Туруктуу өнүгүү боюнча жумушчу топ жана Банктын тармактык жооптуу кызматкери (ESG-менеджер) ишке ашырат. Баштапкы сапаттык жана сандык маалыматтар тармактык түзүмдүк бөлүмдөр тарабынан берилген жана маалымат ээлери тарабынан ички контролдоо процедурасынан өткөн. Экологиялык маалыматтардын аныктыгын тастыктоо максатында Банк парник газдарынын эмиссияларынын көрсөткүчтөрүнө (Scope 1, Scope 2, Scope 3) көз карандысыз тышкы верификация жүргүзгөн. Бул циклде Отчеттун башка бөлүмдөрүн көз карандысыз күбөлөндүрүү жүргүзүлгөн жок. Отчетто Банктын 2024-жылдагы финансылык эмес отчеттуулугунда берилген маалыматтар кайра саналган жок.

Жарыялоо жана бекитүү

Документ Банктын Башкармасы тарабынан бекитилген жана 2026-жылдын үчүнчү чейрегинде расмий корпоративдик сайтта жарыяланган.

Жоопкерчиликти чектөө

Отчетто болжолдуу мүнөздөгү билдирүүлөр камтылган, аларды ишке ашыруу тышкы макроэкономикалык факторлордон жана жөнгө салуу чөйрөсүнөн көз каранды болот. Иш жүзүндөгү жыйынтыктар күтүлгөн баалоолордон айырмаланышы мүмкүн, ал эми белгиленген максаттар ага жетүү процессинде өзгөртүлүшү мүмкүн.



Урматтуу өнөктөштөр, кардарлар жана кесиптештер!

Директорлор кеңешинин атынан «БАКАЙ БАНК» ААКтын 2025-жылдын жыйынтыгы боюнча туруктуу өнүгүү жөнүндө Отчетун сунуштайм.

Бүгүнкү күндө туруктуу өнүгүү Банктын узак мөөнөттүү стратегиясынын маанилүү бөлүгү жана бизнестин туруктуулугун камсыз кылуунун, тобокелдиктерди натыйжалуу башкаруунун жана кардарлардын, өнөктөштөрдүн жана коомдун ишенимин сактоонун негизги факторлорунун бири болуп саналат.

Кыргыз Республикасынын алдыңкы финансылык институттарынын бири катары «БАКАЙ БАНК» өлкөнүн экономикасын өнүктүрүүгө, ишкердикти колдоого, финансылык жеткиликтүүлүктү жогорулатууга жана заманбап санариптик сервистерди өнүктүрүүгө кошкон салымы үчүн өзүнүн жоопкерчилигин сезет.

Директорлор кеңеши ESG принциптерин Банктын ишмердүүлүгүнө, анын ичинде корпоративдик башкаруу, ишкердик этикасы, туруктуу каржылоо, социалдык жоопкерчилик жана экологиялык күн тартиби маселелерине ырааттуу интеграциялоону колдойт. Биз бул багыттарды убактылуу тренд катары эмес, Банкты узак мөөнөттүү жана туруктуу өнүктүрүүнүн маанилүү негизи катары карайбыз.

Инновациялык чечимдерди өнүктүрүүгө, процесстердин ачык-айкындуулугун жогорулатууга, кардарлардын ишенимин бекемдөөгө жана заманбап эл аралык ыкмаларга жана стандарттарга жооп берген натыйжалуу башкаруу тутумун курууга өзгөчө көңүл бурулат.

Туруктуу өнүгүү жана бизнести жоопкерчиликтүү жүргүзүү Кыргыз Республикасынын күчтүү, атаандаштыкка жөндөмдүү жана заманбап финансылык тутумун калыптандыруу үчүн маанилүү шарт болуп саналат деп ишенем.

Биздин кардарларга, өнөктөштөргө жана Банктын кызматкерлерине Банкты өнүктүрүүгө жана коом үчүн узак мөөнөттүү баалуулуктарды жаратууга багытталган ишеними, кесипкөйлүгү жана биргелешкен иши үчүн ыраазычылык билдирем.

Сергей Ибрагимов,

«БАКАЙ БАНК» ААКтын Директорлор кеңешинин Төрагасы

Урматтуу окурмандар!

«БАКАЙ БАНК» ААК үчүн туруктуу өнүгүү – бул өзүнчө багыт эмес, Банктын күнүмдүк ишинин жана стратегиялык өнүгүүсүнүн бир бөлүгү. Заманбап финансылык институт туруктуу өсүштү жана технологиялык өнүгүүнү камсыз кылып гана тим болбостон, кардарлардын, коомдун жана келечек муундардын алдында жоопкерчилик тартышы керек деп ишенебиз.

2025-жылы Банк ESG принциптерин бизнес-процесстерге, продуктыларга жана корпоративдик мамилелерге ырааттуу интеграциялоо менен Кыргыз Республикасынын алдыңкы санариптик банктарынын бири катары позициясын бекемдөөнү улантты. Биз жеткиликтүү финансылык сервистерди өнүктүрүүгө, ишкердикти колдоого, кызмат көрсөтүүлөрдү санариптештирүүгө, маалымат коопсуздугу маселелерине жана кардарлар тажрыйбасынын сапатын жогорулатууга өзгөчө көңүл бурабыз.

Чакан жана орто бизнести, аялдардын ишкердигин колдоого жана өлкөнүн аймактарында финансылык жеткиликтүүлүктү кеңейтүүгө багытталган туруктуу жана инклюзивдик финансылык чечимдерди өнүктүрүү биздин негизги артыкчылыктарыбыздын бири бойдон калууда.

Биз ошондой эле экология маселелерине жоопкерчиликтүү мамиле кылуунун, натыйжалуу корпоративдик башкаруунун жана ишмердүүлүктүн ачык-айкындуулугунун маанилүүлүгүн түшүнөбүз. Дал ошондуктан Банк ESG ыкмаларын күчөтүп, тобокелдиктерди башкаруу тутумун өркүндөтүп жатат жана ишенимге жана жоопкерчиликке негизделген узак мөөнөттүү өнөктөштүк мамилелерди курууда.

Туруктуу өнүгүү принциптери Банктын корпоративдик маданиятынын бир бөлүгү болуп калгандыгы жана бардык деңгээлдердеги биздин команда тарабынан колдоого алынгандыгы биз үчүн өзгөчө баалуу.

Биздин бардык кызыкдар тараптарга (стейкхолдерлерге) туруктуу өнүгүүнүн жалпы баалуулуктарына берилгендиги үчүн ыраазычылык билдирем.

«БАКАЙ БАНК» Кыргыз Республикасынын узак мөөнөттүү гүлдөп-өнүгүүсүн камсыз кылуу үчүн инновацияларга, экологияга жана адам капиталына инвестициялоону улантат.

Тимур Ибрагимов,

«БАКАЙ БАНК» ААКтын Башкармасынын Төрагасы

БАНКТЫН ПРОФИЛИ

- «БАКАЙ БАНК» ААКтын портрети 9
- Негизги каржылык жана операциялык көрсөткүчтөр 11
- 2025-жылдагы туруктуу өнүгүү боюнча негизги жыйынтыктар 13
- «БАКАЙ БАНК» ААКтын 2025-жылдагы сыйлыктары жана рейтингдери 14
- Банктын негизги бирикмелерге жана ассоциацияларга катышуусу 15

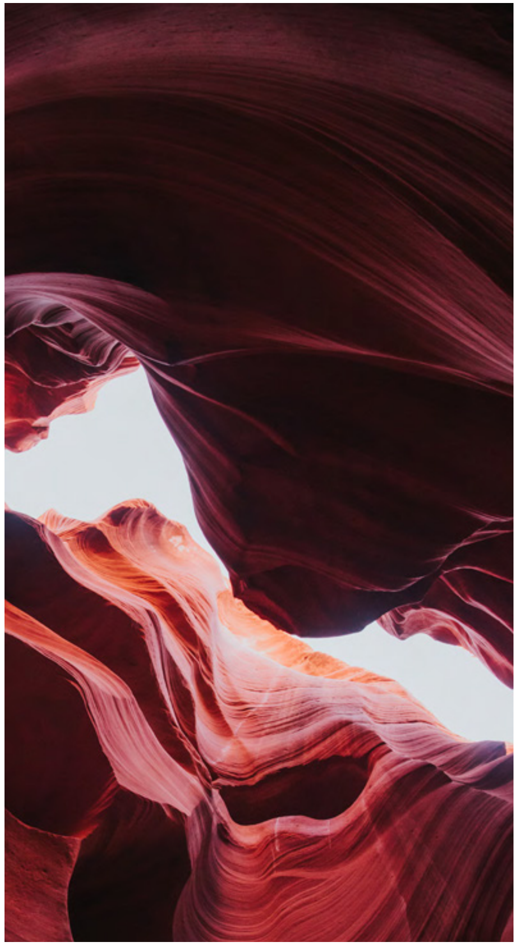
1998-жылдын ноябрында негизделген «БАКАЙ БАНК» Кыргыз Республикасынын алдыңкы универсалдык коммерциялык банктарынын бири катары позицияланат. Банктын ишенимдүүлүгү жана анын туруктуу өнүгүү принциптерине берилгендиги Moody's Investors Service, Fitch Ratings жана S&P Global Ratings эл аралык агенттиктеринин кредиттик рейтингдеринин, ошондой эле S&P Global Corporate Sustainability Assessment алкагындагы ESG-баалоосунун болушу менен тастыкталат.

Банктын операциялык ишмердүүлүгү Устав жана 2017-жылдын июнь айында Кыргыз Республикасынын Улуттук банкы тарабынан берилген №043 лицензиясы менен жөнгө салынат. Мындан тышкары, 2017-жылдын ноябрынан тартып Банк улуттук жана чет өлкө валюталарында «ислам терезеси» аркылуу каржылоонун ислам принциптери боюнча банктык операцияларды жүзөгө ашыруу укугун берген №043/1 лицензиясына ээ.

Кыргыз Республикасынын аймагында Банктын катышуусу 20 филиалды камтыган кеңири региондук тармак менен камсыз кылынат. Катышуунун масштабдуу географиясы санариптик трансформацияга жана алдыңкы кардарларга багытталган чечимдерди киргизүүгө басым жасоо менен бирге, Банкка өлкөнүн алдыңкы финансылык уюмдарынын бири статусун камсыз кылган негизги фактор болуп саналат.

Отчеттук жылдын жыйынтыгы боюнча «БАКАЙ БАНКтын» активдеринин үлүшү Кыргыз Республикасынын банк секторунун активдеринин жалпы көлөмүндө болжол менен 9,94%ды түздү. Финансылык институт корпоративдик сегментке, чакан жана орто бизнес субъекттерине (ЧОБ), ошондой эле жеке жактарга багытталган кызмат көрсөтүүлөрдүн комплекстүү портфелин ишке ашырат. Бизнестин негизги багыттарына депозиттик тейлөө, эсептерди алып баруу, кредиттөө жана кепилдиктерди берүү, эсептешүү-кассалык коштоо, ошондой эле баалуу кагаздар рыногундагы операциялар кирет. 2025-жылдын аягына карата Банктын кардарлар базасы 1 387 миң адамды түздү, анын ичинен 1 339 миңин чекене кардарлар түздү.

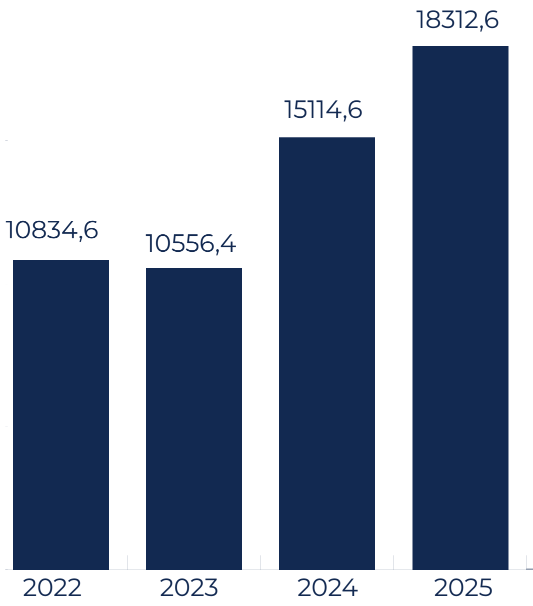
2025-жылдын 31-декабрына карата капиталдын түзүмү номиналдык наркы бир даанасы үчүн 47 сом болгон 212 765 958 жайгаштырылган жөнөкөй акциялар менен көрсөтүлгөн. Банк бардык акционерлерге бирдей базалык укуктарды кепилдеген баалуу кагаздардын бир гана классын – жөнөкөй акцияларды чыгарат. Добуш берүү принциби дивиденддерди бөлүштүрүүдө эч кандай преференциалдык шарттарсыз «бир акция – бир добуш» эрежесине негизделет. Акционерлердин добуш берүү укуктары сандык же башка уставдык чектөөлөргө ээ эмес.



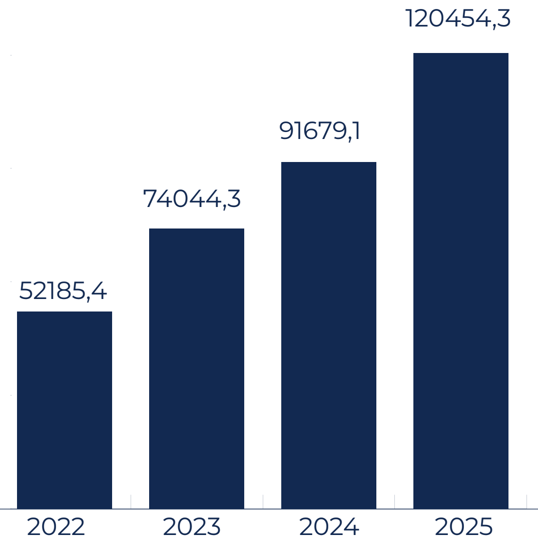
Беш жеке жак Банктын акцияларынын жалпы санынын 5%ынан ашкан акциялардын ири пакеттеринин ээлери болуп саналат. Контролдоочу акционерлердин болушу стратегиялык туруктуулукту жана ачык рыноктордун стандарттуу кыска мөөнөттүү циклдеринен ашып түшкөн узак мөөнөттүү баалуулуктарды жаратууга берилгендикти камсыз кылат. Ошол эле учурда, Банктын корпоративдик башкаруу архитектурасы, анын ичинде Директорлор кеңешинин курамында көз карандысыз директорлордун болушу жана адистештирилген комитеттердин иштеши, миноритардык акционерлердин укуктарынын толук корголушуна кепилдик берет жана стратегиялык чечимдерди кабыл алууда кызыкчылыктардын кагылышуусун жокко чыгарат. 2025-жылдын 31-декабрына карата, ошондой эле ушул Отчетту бекитүү датасына карата мамлекет Банктын акцияларынын 5%ынан ашыгына ээлик кылбайт. Банк субсидиялар же гранттар түрүндөгү тикелей мамлекеттик финансылык колдоону албастан өз ишмердүүлүгүн жүргүзөт.

Банктын 5%дан ашык акциясына ээ болгон негизги акционерлердин үлүшү, %			
	2025-жылдын 31-декабрына карата	2024-жылдын 31-декабрына карата	2023-жылдын 31-декабрына карата
Ибрагимов Сергей Мухамедович	40,1%	21,1%	41,1%
Ибрагимов Тимур Сергеевич	акцияларга ээлик кылган эмес	20,0%	акцияларга ээлик кылган эмес
Ибрагимова Стелла Николаевна	12,4%	12,4%	12,4%
Батырбек уулу Алымбек	7,3%	7,3%	7,3%
Ибрагимова Галина-Виктория Юрьевна	7,1%	7,1%	5%дан ашык акцияларга ээлик кылган эмес
Ибрагимова Кира Сергеевна	6,3%	6,3%	6,3%

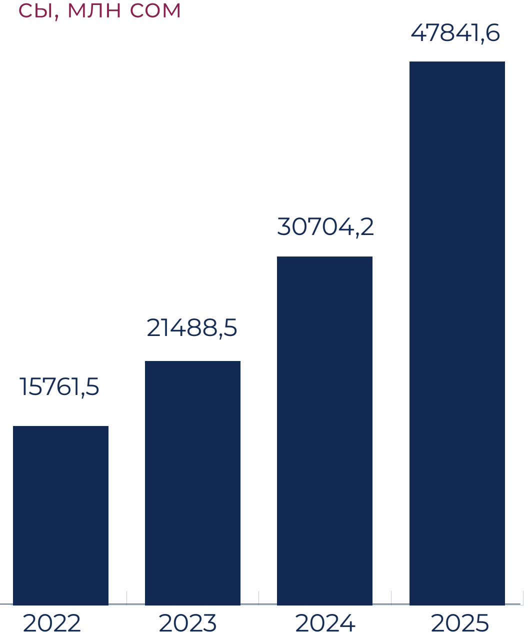
Банктын жалпы кирешесинин динамикасы, млн сом



Банктын активдеринин динамикасы, млн сом



Кардарларды насыялоо динамикасы, млн сом



БАНКТЫН НЕГИЗГИ БИЗНЕС-ПРОЦЕСТЕРИ, ПРОДУКТЫЛАРЫ ЖАНА КЫЗМАТТАРЫ

- Жеке кардарларды насыялоо, анын ичинде ипотекалык жана авто насыялар.
- Чакан жана орто бизнес менен корпоративдик кардарды насыялоо.
- Эсеп-кысап жана кассалык тейлөө.
- Жеке кардарлар үчүн депозиттер.
- Чакан, орто жана корпоративдик бизнес үчүн депозиттер.
- Ислам банк ишмердүүлүгүнүн принциптерине негизделген каржылык продуктылар жана кызматтар.
- Мобилдик жана интернет-банкинг.
- Private banking (жогорку класстагы жеке банктык тейлөө).
- Баалуу кагаздар менен операциялар.
- Акча которуулар.
- Эскроу эсептер.
- Сейфтик кызматтар.
- Баалуу металлдар менен операциялар.

2025-жылдын 31-декабрына карата

120 454,3 млн сом
АКТИВДЕР

8 927,7 млн сом
БИРИНЧИ ДЕҢГЭЭЛДЕГИ КАПИТАЛ

7,4%
ЛЕВЕРИДЖ КОЭФФИЦИЕНТИ

13 424,4 млн сом
ЖЕКЕ КАРДАРЛАРДЫ НАСЫЯЛОО

22 656,6 млн сом
ЧАКАН ЖАНА ОРТО БИЗНЕСТИ НАСЫЯЛОО

11 760,7 млн сом
КОРПОРАТИВДИК КАРДАРЛАРДЫ НАСЫЯЛОО

1 960,6 млн сом
МУРАБАХА ОПЕРАЦИЯЛАРЫ

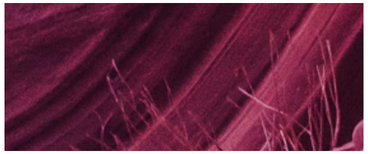
54 811,1 млн сом
ЖЕКЕ КАРДАРЛАРДЫН АГЫМДАГЫ ЭСЕПТЕРИ ЖАНА ДЕПОЗИТТЕРИ

37 798,2 млн сом
ЮРИДИКАЛЫК ЖАКТАРДЫН АГЫМДАГЫ ЭСЕПТЕРИ ЖАНА ДЕПОЗИТТЕРИ

172
ИШТЕП ЖАТКАН БАНКОМАТТАР

597,7 миң
ЧЫГАРЫЛГАН БАНК КАРТАЛАРЫ

11 166
ИШТЕП ЖАТКАН POS-ТЕРМИНАЛДАР ЖАНА ТӨЛӨМ ТЕРМИНАЛДАРЫ



0

БАНК МЫЙЗАМДАРЫ ЖАНА ЖӨНГӨ САЛУУ ЧЕНЕМДЕРИ БОЮНЧА ОЛУТТУУ БУЗУУЛАР

0

АДАМ УКУКТАРЫН БУЗУУ ЖАНА ДИСКРИМИНАЦИЯ УЧУРЛАРЫ

0

УБАКТЫЛУУ ЭМГЕККЕ ЖАРАМСЫЗДЫК МЕНЕН КОШТОЛГОН ЖАРАКАТ АЛУУ УЧУРЛАРЫНЫН ЖЫШТЫК КОЭФФИЦИЕНТИ (LTIFR)

0

МААЛЫМАТТЫК КООПСУЗДУК ЖАНА ЖЕКЕ МҮНӨЗДӨГҮ МААЛЫМАТТАРДЫН СЫРТКА ЧЫГУУ УЧУРЛАРЫ

4 540,8 МЛН СОМ

2025-ЖЫЛДАГЫ КАРДАРЛАРДЫ ТУРУКТУУ НАСЫЯЛОО БОЮНЧА ЖАЛПЫ КӨЛӨМ

1 578,36

ПАРНИК ГАЗДАРЫНЫН ЧЫГАРЫЛЫШЫ (SCOPE 1 ЖАНА SCOPE 2), ТОННА CO_2-ЭКВ

65,7%

ЭМГЕК ЖАМААТЫНДАГЫ АЯЛДАР

80,7%

КЫЗМАТКЕРЛЕРДИН ЖИГЕРДҮҮЛҮК ДЕҢГЭЭЛИ

117 468,88

КАРЖЫЛАНГАН ЭМИССИЯЛАР, ТОННА CO_2-ЭКВ

78,6%

CSAT КАРДАР КАНААТТАНУУ ИНДЕКСИ

2 282

КЫЗМАТКЕРЛЕР

0

КОРРУПЦИЯГА БАЙЛАНЫШТУУ УЧУРЛАР

2025-жылдын 31-декабрына карата

2025-жылы Банк тарабынан бөлүштүрүлгөн баалуулук, млн сом	
1 555,3	Кардарларга төлөнгөн пайыздар
3 358,5	Персоналга кеткен чыгымдар *
660,9	Жабдуучуларга болгон төлөмдөр **
519,5	Салыктык төлөмдөр ***

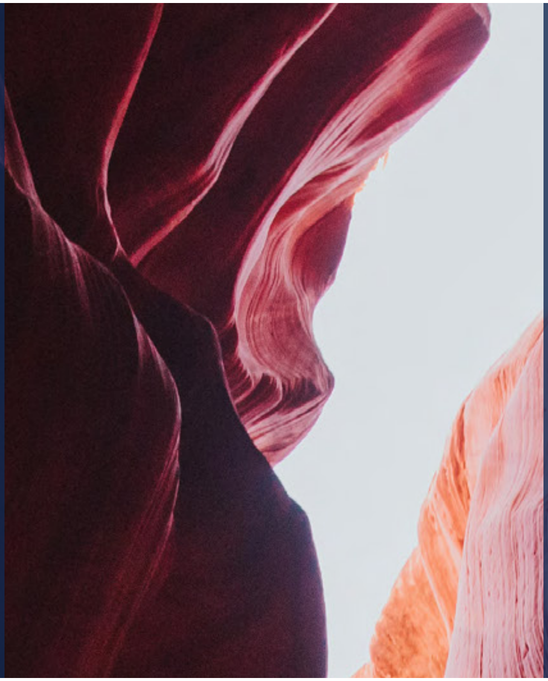
* эмгек акы боюнча салык жана башка төлөмдөрдү кошкондо
** консалтингдик жана башка кызматтар, операциялык ижара, байланыш кызматтары
*** эмгек акы боюнча салыктардан тышкары

БАНКТЫН СЫЙЛЫКТАРЫ ЖАНА КЕСИПТИК НААМДАРЫ

KIT AWARDS 2025

Маалыматтык технологиялар боюнча улуттук сыйлык

KIT форумунда (2025-жылдын 30-майы, Бишкек) «БАКАЙ БАНК» «Бизнес үчүн жасалма интеллект» номинациясында жеңишке жетишти. Сыйлык ишкерлер үчүн финансылык кызматтарга жана диалог форматындагы консультацияларга жетүүнү бир топ жеңилдетүүчү интеллектуалдык санариптик жардамчы BusinessGPT долбоору үчүн жеңип алынды.



КРЕДИТТИК ЖАНА ESG РЕЙТИНГ-ДЕРИ

MOODY’S INVESTORS SERVICE

Эмитенттин депозиттеринин узак мөөнөттүү рейтинги – B3, «стабилдүү» божомолу (2025-жылдын май айы).

FITCH RATINGS

Узак мөөнөттүү эмитенттин дефолт рейтинги B- деңгээлинде, «стабилдүү» божомолу (2025-жылдын июнь айы).

S&P GLOBAL RATINGS

Узак мөөнөттүү жана кыска мөөнөттүү эмитенттин кредиттик рейтингдери B/B деңгээлинде, «стабилдүү» божомолу (2025-жылдын октябрь айы)

S&P Global Corporate Sustainability Assessment ESG упайы 57 баллды түзду (2025-жылдын августу).

БАНКТЫН НЕГИЗГИ БИРИКМЕЛЕРГЕ ЖАНА АССОЦИАЦИЯЛАРГА КАТЫШУУСУ

- Кыргызстан банктарынын бирикмеси
- БУУнун Глобалдык келишими
- Кыргыз Республикасындагы Америка Соода палатасы
- Кыргыз Республикасынын Соода-өнөр жай палатасы

ЖООПКЕРЧИЛИКТҮҮ БАШКАРУУ ЖАНА БИЗНЕС ЭТИКАСЫ

- Корпоративдик башкаруу 17
- Туруктуу өнүгүүнү башкаруу 29
- Тобокелдиктерди башкаруу 31
- Салык саясаты 44
- Ишкердик этика жана комплаенс 46

Корпоративдик башкаруунун натыйжалуу тутуму «БАКАЙ БАНК» өнүктүрүүнүн стратегиялык фактору болуп саналат. ESG күн тартибинин алкагында G (Governance) компоненти бардык кызыкдар тараптардын (стейкхолдерлердин) кызыкчылыктарынын тең салмактуулугун камсыз кылган, чечимдерди кабыл алуунун салмактанган процессине биздин берилгендигибизди чагылдырат. Бул ыкма акционерлердин, Директорлор кеңешинин, Башкарманын жана тармактык бөлүмдөрдүн ортосундагы ыйгарым укуктарды так бөлүштүрүү аркылуу ишке ашырылат.

Банктын корпоративдик башкаруусу алдыңкы дүйнөлүк тажрыйбаларды ырааттуу интеграциялоо менен Кыргыз Республикасынын мыйзамдарын катуу сактоого негизделет.

Тутумдун документалдык негизин Устав, Корпоративдик башкаруу кодекси жана ички ченемдик документтердин комплекси түзөт. Ошол эле учурда, Базель банктык көзөмөл комитетинин стандарттары жана Ислам финансылык кызмат көрсөтүүлөр кеңешинин сунуштамалары биз үчүн методологиялык багыт болуп кызмат кылат.

Акционерлердин жалпы чогулушу

Банк акционерлердин корпорацияны стратегиялык башкарууга катышуу укуктарын ишке ашыруунун толугу менен камсыз кылат. Жогорку башкаруу органы болуп Акционерлердин жалпы чогулушу саналат, аны чакыруу жана өткөрүү регламенти Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык жүргүзүлөт. Акционерлердин жалпы чогулушунун өзгөчө компетенциясына, анын ичинде Уставга өзгөртүүлөрдү киргизүү жана аны жаңы редакцияларда бекитүү кирет.

2025-жылы Акционерлердин жылдык жалпы чогулушу 31-мартта болуп өттү. Стратегиялык маселелерди чечүү үчүн ошондой эле 2025-жылдын 14-майында, 20-августунда жана 22-декабрында үч Кезексиз чогулуш чакырылган.

Акционерлерди максималдуу тартууну камсыз кылуу максатында Банк проактивдүү маалыматтык саясатты ишке ашырат. Чакыруу регламенти мыйзамда белгиленген тартипте расмий билдирүүлөрдү жарыялоо аркылуу Жалпы чогулушту өткөрүү жөнүндө алдын ала маалымдоону карайт. Акционерлерге күн тартибиндеги толук материалдарга тоскоолдуксуз кирүү мүмкүнчүлүгү берилет, ошондой эле белгиленген ченемдик мөөнөттөрдө өз сунуштарын киргизүү жана башкаруу органдарына талапкерлерди көрсөтүү укугуна кепилдик берилет. Бул ыкма добуш берүү процессинин ачык-айкындуулугун жана бардык акционерлер үчүн маалыматтын бирдей жеткиликтүүлүгүн камсыз кылат.

Жылдык жалпы чогулуштун алкагында салттуу түрдө финансылык жылдын жыйынтыгы чыгарылат жана капитал боюнча стратегиялык чечимдер кабыл алынат. Таза пайданы бөлүштүрүү тең салмактуулук принциптеринде жүзөгө ашырылат – капиталдаштыруу деңгээлин, технологиялык модернизациялоону жана Банктын узак мөөнөттүү финансылык туруктуулугун камсыз кылууну пландуу жогорулатуу үчүн каражаттардын олуттуу бөлүгүн бөлүштүрүлбөгөн пайдага кайра инвестициялоо менен бирге, «БАКАЙ БАНК» инвесторлор үчүн адилеттүү дивиденддик кирешелүүлүктү камсыз кылууга умтулат.

Директорлор кеңеши

Директорлор кеңеши стратегиялык көзөмөлдү жүзөгө ашырат, Банкты өнүктүрүү багыттарын аныктайт жана негизги корпоративдик саясаттарды калыптандыруу үчүн жоопкерчилик тартат. Адистештирилген маселелерди терең иштеп чыгуу үчүн Директорлор кеңешинин алдында бир катар тармактык комитеттер иштейт. Директорлор кеңеши Тобокелдиктерди башкаруу, комплаенс-көзөмөл жана ички аудит департаменттерине түздөн-түз контролду жүзөгө ашырат. Контролдоо функцияларынын алкагында Директорлор кеңеши тышкы (жыл сайын) ички (чейрек сайын) аудиторлор, ошондой эле Шариат кеңеши (жыл сайын) менен үзгүлтүксүз өз ара аракеттенет.

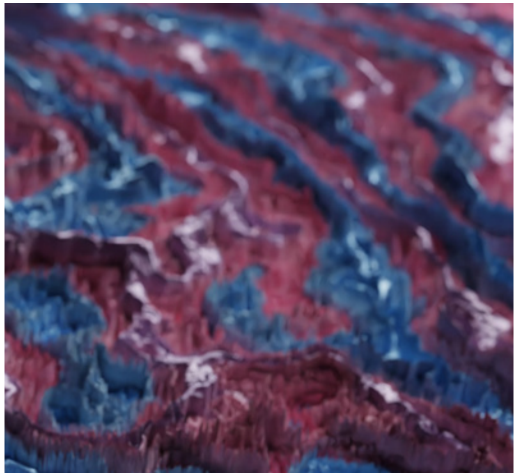
Ишмердүүлүк Кыргыз Республикасынын мыйзамдары, Устав, акционерлердин чечимдери жана тармактык Жобо менен жөнгө салынат.

- Курамы жана шайлоо: учурдагы курам Акционерлердин жалпы чогулушу тарабынан кумулятивдик добуш берүү аркылуу 4 жылдык мөөнөткө шайланган 5 адамды камтыйт.

- Квалификация жана ар түрдүүлүк: талапкерлер кесиптик тажрыйбасынын, ишкердик беделинин жана компетенцияларынын негизинде катуу тандоодон өтүшөт. Директорлор кеңеши GICS Level 1 - Financials классификациясына ылайык финансы секторунда терең экспертизага ээ. 2026-жылдын 1-майына карата Директорлор кеңешинин бардык мүчөлөрү башкаруучулук позицияларда банк чөйрөсүндө олуттуу тиешелүү практикалык иш тажрыйбасына ээ болгон аткаруучу эмес же көз карандысыз директорлор болуп саналат.

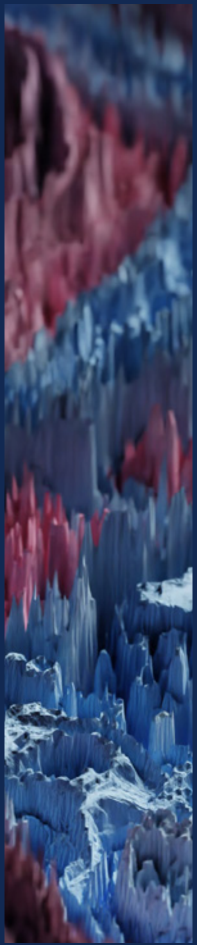
- Чектөөлөр: кызыкчылыктардын кагылышуусун болтурбоо максатында, Директорлор кеңешинин курамына Башкарманын Төрагасы жана Банктын Башкармасынын мүчөлөрү, атаандаш банктардын жана Кыргыз Республикасынын Улуттук банкынын көзөмөлүндөгү башка түзүмдөрдүн кызмат адамдары, ошондой эле жөнгө салуучу ценздерге жооп бербеген адамдар кире албайт.

- Көп түрдүүлүк саясаты жана максаттуу өкүлчүлүк: мыйзам жүзүндө жана ички документтер менен Директорлор кеңешинде мамлекеттик жана/же расмий тилди билген Кыргыз Республикасынын кеминде бир жаранынын болушу жөнүндө талап бекитилген. Банк Директорлор кеңешинин курамындагы аялдардын үлүшү боюнча таргетти кеминде 30% деңгээлинде кармап туруу менен, жогорку башкаруу органдарында гендердик ар түрдүүлүктү максаттуу түрдө өнүктүрөт. 2026-жылдын 1-майына карата аялдардын иш жүзүндөгү үлүшү бул таргеттен кыйла ашып түшөт – Директорлор кеңешинин беш мүчөсүнүн төртөөсү аялдар.



ESG

КӨЗ КАРАНДЫСЫЗ ДИРЕКТОРЛОР



Кыргыз Республикасынын мыйзамдарынын талаптарын эске алуу менен, Банктын Директорлор кеңешиндеги көз карандысыз директорлордун максаттуу үлүшү расмий түрдө Директорлор кеңешинин жалпы курамынын кеминде үчтөн бир бөлүгүнөн кем эмес милдеттүү деңгээлде бекитилген. 2026-жылдын 1-майына карата Директорлор кеңешинин беш мүчөсүнүн экөө көз карандысыз директорлор болуп саналат, бул белгиленген максаттуу көрсөткүчтүн аткарылышын толук камсыз кылат. Жөнгө салуучу талаптарды эске алуу менен жана башкаруу чечимдеринин максималдуу объективдүүлүгүн камсыз кылуу үчүн Директорлор кеңешинин курамында аткаруучу директорлор жок.

Директорлор кеңешинин мүчөлөрүнүн көз карандысыздык статусу Банктын ички ченемдик документтери менен жөнгө салынат, алар биздин көз карандысыздык жөнүндө ачык билдирүүбүздү калыптандырат. Бул критерийлер улуттук мыйзамдардын талаптарына толук жооп берет жана стандарттуу 1 жылдын ордуна аффилирленген жактар үчүн 5 жылдык чектөө мезгилин белгилөө менен базалык эл аралык стандарттардан ашып түшөт.

Банктын корпоративдик саясатына ылайык, шайланган учурда жана Директорлор кеңешиндеги ыйгарым укуктарынын бүткүл мөөнөтүндө төмөнкү критерийлерге жооп берген директор көз карандысыз деп таанылат:

- Банк менен эмгек мамилелеринин жоктугу: акыркы 5 жылдын ичинде Банктын Башкармасынын, ошондой эле аны менен байланышкан юридикалык жактардын кайсынысынын болбосун төрагасы же мүчөсү болбогондугу жана эмес экендиги.
- Банктан финансылык көз карандысыздык: Директорлор кеңешиндеги ишке байланышкан чыгымдардын стандарттуу ордун толтурууну кошпогондо, акыркы 5 жылдын ичинде Банктан же аны менен байланышкан жактардан тикелей же кыйыр түрдө олуттуу кошумча сый акыларды, компенсацияларды же кайрымдуулук жардамдарын албагандыгы.
- Банк менен ишкердик жана консалтингдик байланыштардын жоктугу: акыркы 5 жылдын ичинде тикелей же өнөктөш катары Банк менен олуттуу ишкердик байланыштарга (кредиттерди алууну жана берүүнү, жеке, кесиптик же консультациялык кызмат көрсөтүүлөргө келишимдерди кошо алганда) ээ болбогондугу жана эмес экендиги.
- Банктан аудитордук көз карандысыздык: акыркы 5 жылдын ичинде Банктын азыркы же мурдагы тышкы аудиторунун же аны менен байланышкан жактардын кайсынысынын болбосун өнөктөшү же кызматкери болбогондугу.
- Банктын мажоритардык акционерлеринен көз карандысыздык: Банкта олуттуу катышууну же контролду жүзөгө ашырбагандыгы жана мажоритардык акционерлердин кызыкчылыктарын билдирбегендиги.
- Туугандык байланыштардын жоктугу: жогоруда саналып өткөн чектөөлөрдүн бирине дуушар болгон адамдар, анын ичинде Банктын аткаруучу жетекчилиги жана кызматкерлери менен жакын туугандык мамиледе болбогондугу.

2026-жылдын 1-майына карата директорлордун орточо курагы 53 жашты түзөт, ал эми ыйгарым укуктарынын орточо мөөнөтү – 3,0 жыл. Директорлор кеңешинин мүчөлөрү тышкы милдеттенмелер менен ашыкча жүктөлгөн эмес жана 4төн ашык башка ачык компаниялардын директорлор кеңештеринде турбайт. 2025-жылы Директорлор кеңеши 90 отурум өткөрдү (чейрек ичинде кеминде бир жолу деген нормативде), бул Директорлор кеңешинин мүчөлөрүнүн жогорку деңгээлдеги катышуусун көрсөттү – отчеттук жылда отурумдарга орточо катышуу 99%ды түздү.

Корпоративдик башкаруу тажрыйбасы жалпысынан Директорлор кеңешинин, ошондой эле ар бир директордун жеке салымынын натыйжалуулугун баалоонун жылдык процедурасын камтыйт. Процесс жашыруун анкета толтуруу (өзүн-өзү баалоо) аркылуу ишке ашырылат, мында акционерлер көз карандысыз тышкы консультанттарды тартууну демилгелөөгө укуктуу. Бул баалоонун жыйынтыктары Директорлор кеңешинин мүчөлөрүнүн ыйгарым укуктарын узартуу жөнүндө чечимдерди кабыл алууда маанилүү фактор болуп саналат.

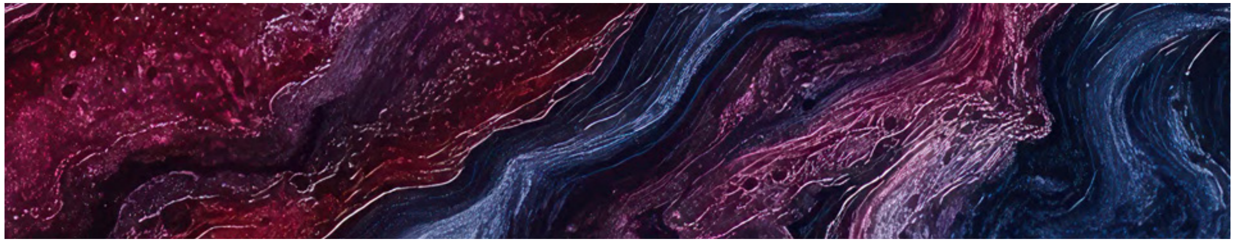
Банктын корпоративдик башкаруу тутуму башкаруу органдарынын сөзсүз жоопкерчилиги принциптеринде курулган. Банктын уюштуруу документтеринде Директорлор кеңешинин мүчөлөрүн өз милдеттерин бузгандыгы үчүн жоопкерчиликтен бошотууну же чектөөнү караган жоболор жок. Бул отчеттуулуктун ачык-айкын механизмин камсыз кылат жана стратегиялык мааниге ээ чечимдерди кабыл алууда кызыкчылыктардын кагылышуусунун келип чыгышын жокко чыгарат.

2025-жылдын жыйынтыгы боюнча Директорлор кеңешинин айрым мүчөлөрү Банктын акцияларына ээлик кылышкан жана алар менен операцияларды жүзөгө ашырышкан.

Шариат кеңеши

«БАКАЙ БАНК» банк ишинин жана каржылоонун ислам принциптерине ылайык иш жүргүзөт, натыйжада мыйзам талаптарын эске алуу менен Банкта Шариат кеңеши иштейт. Шариат кеңеши Банктын саясаттарынын жана типтүү келишимдеринин Шариат стандарттарына шайкештигине, банк ишинин жана каржылоонун ислам принциптери боюнча операцияларга карата маселелерди кароого жана сунуштамаларды даярдоого жооптуу орган болуп саналат.

Анын мүчөлөрү Кыргыз Республикасынын Улуттук банкынын катуу квалификациялык баалоосунан өтүшөт. Кеңештин мүчөлөрүнө улуттук эмгек мыйзамдарынын ченемдери жайылтылбайт, алар менен эмгек келишимдери түзүлбөйт. Бир нече кызматты аркалоого катуу лимит иштейт – бир эле учурда бирден ашпаган банкта жана экиден ашпаган банктык эмес финансы-кредиттик уюмдарда мүчө болууга жол берилет.



Башкарма

Башкарма Директорлор кеңешине отчет берүүчү жана Банкты операциялык башкаруу үчүн жооптуу коллегиалдуу аткаруу органы болуп саналат. Башкарманын компетенциялары учурдагы ишмердүүлүктү жетектөө боюнча милдеттердин бүткүл спектрин камтыйт.

- Сандык курамы (5 адамдан кем эмес) жана персоналдык дайындоолор Директорлор кеңеши тарабынан бекитилет, мүчөлөрдүн функционалы жеке келишимдерде бекитилет.
- Ишмердүүлүктү Башкарманын Төрагасы жетектейт.
- Башкармадагы кызматтарды Банктын Директорлор кеңешине мүчө болуу, атаандаш финансылык уюмдардагы башкаруучулук позициялар, ошондой эле Кыргыз Республикасынын Улуттук банкына отчет берүүчү башка институттардын капиталында олуттуу катышуунун болушу менен айкалыштырууга тыюу салынат.

2025-жылы Башкарма жогорку активдүүлүктү көрсөтүп, аларды айына эки жолудан кем эмес өткөрүү боюнча белгиленген талапта 93 отурум өткөргөн. Бул отурумдарда жалпысынан операциялык мүнөздөгү 1046 маселе каралган. Отчеттук мезгилдин ичинде аткаруу органынын квалификация деңгээли жана башкаруу потенциалы Директорлор кеңешинин күтүүлөрүнө толук жооп берген.

Отчеттук жылдын аягына карата Башкарманын алдында Тендердик комиссия, HR-комитет иштеген.

Башкаруу органдарынын мүчөлөрүнө сый акы төлөө

Директорлор кеңешинин жана Башкарманын мүчөлөрүнө сый акы төлөө саясаты Кыргыз Республикасынын мыйзамдарынын, Банктын Уставынын талаптарына, Эмгекке акы төлөө жөнүндө жобого ылайык жүзөгө ашырылат. Директорлор кеңешинин жана Шариат кеңешинин мүчөлөрүнө сый акы төлөө шарттарын жана өлчөмүн аныктоо Акционерлердин жалпы чогулушунун өзгөчө компетенциясына кирет.

Директорлор кеңешинин жана Шариат кеңешинин мүчөлөрүнө премиялардын жана бонустардын өлчөмү финансылык жылдын жыйынтыгы боюнча Банктын ишинин натыйжаларын эске алуу менен Акционерлердин жалпы чогулушунун чечими менен белгиленет жана бекитилет. Акционерлердин жалпы чогулушунун чечими боюнча Директорлор кеңешинин мүчөлөрүнө алар өз милдеттерин аткарган мезгилде Директорлор кеңешинин мүчөлөрүнүн функцияларын аткарууга байланыштуу келип чыккан сый акы төлөнүшү жана (же) чыгымдары компенсацияланышы мүмкүн.

Башкарманын мүчөлөрү үчүн төлөнүүчү сый акынын өлчөмдөрүн жана эмгекке акы төлөө шарттарын белгилөө Директорлор кеңешинин алдындагы Дайындоолор жана сый акы төлөөлөр боюнча комитеттин сунуштамаларын жана сунуштарын эске алуу менен Директорлор кеңешинин өзгөчө компетенциясына кирет. Директорлор кеңеши Башкарманын мүчөлөрү үчүн эмгекке акы төлөөнүн деңгээлин белгилейт: кызматтык маяна, пайдага катышуу, бюджеттен тышкаркы өкүлчүлүк чыгымдардын ордун толтуруу, комиссиялык сый акы жана башка кошумча төлөмдөр. Сый акыны көбөйтүү, сый акынын бир бөлүгүн премия/бонустар же узак мөөнөттүү дем берүүчү төлөмдөр программасы түрүндө төлөө мүмкүнчүлүгү каралат.

Отчеттук мезгил үчүн Директорлор кеңешинин жана Башкарманын мүчөлөрүнө сый акынын өлчөмү Банктын 2025-жылга аудиттен өткөн финансылык отчеттуулугунда көрсөтүлгөн.

Контролдоо жана корпоративдик өз ара аракеттенүү инфраструктурасы

Тармактык Катчылыкты жетектеген Корпоративдик катчы акционерлердин, Директорлор кеңешинин жана менеджменттин ортосундагы байланыштыруучу звено болуп саналат. Анын жоопкерчилик аймагына корпоративдик процедуралардын комплаенсин камсыз кылуу, Акционерлердин жалпы чогулуштарын уюштуруу жана Директорлор кеңешинин жана анын комитеттеринин ишин колдоо кирет. Катчы Директорлор кеңеши тарабынан түздөн-түз дайындалат, ал эми бул ролду Банктагы башка функциялар менен айкалыштыруу Директорлор кеңешинин атайын жактыруусун талап кылат. Отчеттук датага карата бул кызматты Гульнара Токтоназаровна Назаралиева ээлейт.

Банк ишенимдүү аудитордук моделди колдойт:

- Ички аудит: Ички аудит департаменти функционалдык көз карандысыздыкка ээ жана түздөн-түз Директорлор кеңешине отчет берет. Департамент ички контролдоо, тобокелдиктерди башкаруу жана корпоративдик башкаруу тутумдарынын натыйжалуулугуна объективдүү баа берет, жыл сайын Директорлор кеңешинин алдында жыйынтыктоочу отчетту жактайт.

- Тышкы аудит: акционерлердин чечими боюнча 2025-жылга финансылык отчеттуулуктун аудити «Грант Торнтон» ЖЧКсына ишенип берилген. Көз карандысыздык принцибин сактоо максатында тышкы аудитор отчеттук жылда Банкка аудиттик эмес профилдеги кызматтарды көрсөткөн эмес. Банк 5 жылда кеминде бир жолу мезгилдүүлүгү менен аудитордук компанияларды ротациялоо эрежесин катуу сактайт жана аларга лицензиянын болушун жана 3 жылдан ашык стажды кошкондо, катуу квалификациялык талаптарды коёт.

«БАКАЙ БАНК» ААКТЫН КОРПОРАТИВДИК БАШКАРУУ ТҮЗҮМҮ

2026-жылдын 1-майына карата

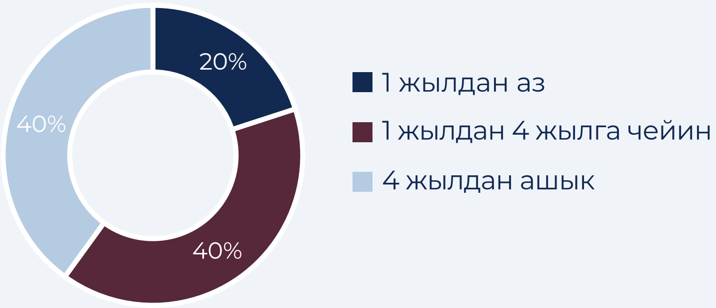
2026-жылдын 1-майына карата	Ибрагимов Сергей Мухамедович	Мундузбаева Бакита Абдыкалыевна	Ибрагимова Кира Сергеевна	Садыркулова Айжан Медетовна	Ускенбаева Гульнара Тураровна
Кызмат орду	Директорлор кеңешинин Төрагасы	Директорлор кеңешинин Төрагасынын орун басары	Директорлор кеңешинин Төрагасынын орун басары	Директорлор кеңешинин Төрагасынын орун басары	Директорлор кеңешинин Төрагасынын орун басары
Алгачкы шайланган күнү	2026-жылдын 12-январы	2020-жылдын 24-февралы	2020-жылдын 24-февралы	2020-жылдын 24-февралы	2020-жылдын 24-февралы
Туулган датасы	1961-жылдын 24-январы	1969-жылдын 5-июлу	1969-жылдын 5-июлу	1969-жылдын 5-июлу	1969-жылдын 5-июлу
Жарандыгы	Кыргыз Республикасы	Кыргыз Республикасы	Кыргыз Республикасы	Кыргыз Республикасы	Кыргыз Республикасы
Көз карандысыз директор	Жок	Жок	Жок	Ооба	Ооба
Директорлор кеңешинин комитеттерине катышуусу	Дайындоолор жана сыйлыктарды ыйгаруу боюнча комитеттин мүчөсү. Аудит боюнча комитеттин мүчөсү.	Дайындоолор жана сыйлыктарды ыйгаруу боюнча комитеттин төрагасы. Тобокелдиктерди тескөө боюнча комитеттин мүчөсү.	Дайындоолор жана сыйлыктарды ыйгаруу боюнча комитеттин мүчөсү.	Тобокелдиктерди тескөө боюнча комитеттин төрагасы. Аудит боюнча комитеттин мүчөсү.	Аудит боюнча комитеттин төрагасы. Тобокелдиктерди тескөө боюнча комитеттин мүчөсү.
Билими	Жогорку техникалык билим.	Экономика багытында жогорку билим.	Финансылык менеджмент багытында жогорку билим.	Юриспруденция багытында жогорку билим.	Экономика багытында жогорку билим.
Каржы секторундагы эмгек тажрыйбасы	Ал өзүнүн эмгек жолун 1983-жылы баштаган. 1996-жылдан 2004-жылга чейин «Бакай» ААКда бөлүм башчысы, башкы директордун орун басары жана директорлор кеңешинин мүчөсү болуп иштеген. 2004-жылдан 2007-жылга чейин «Бакай» компаниясынын каржы-өнөр жай тобунун башкы директорунун орун басары жана башкы директору болгон. 2007-жылдан 2010-жылга чейин Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин депутаты болгон. 2010-жылдан 2025-жылга чейин «БАКАЙ БАНКЫ» ААКтын директорлор кеңешинин төрагасы жана директорлор кеңешинин төрагасынын кеңешчиси болгон. 2025-жылдан 2026-жылга чейин Санариптик трансформация дирекциясынын GR директору болгон.	Банк тармагында 1991-жылдан бери эмгектенет. 2006–2009-жылдары – «Банк-Бакай» ААКтын Башкарманын Төрагасы болуп иштеген. 2009–2019-жылдары – «Бакай Банк» ААКтын Башкармасынын төрагасынын биринчи орун басары болгон. 2019–2020-жылдары – кайрадан «Банк-Бакай» ААКтын Башкармасынын Төрагасы кызматын аркалаган.	2015–2019-жылдары – Финансылык башкармалыктын башкы адиси, ошондой эле Отчеттуулук жана бюджеттик көзөмөл бөлүмүнүн башчысы кызматтарын аркалаган. Андан кийин – «Бакай Банк» ААКтын Директорлор кеңешинин мүчөсү болуп иштеген.	2004–2016 жылдары Кыргыз Республикасынын Улуттук банкында юрист, юридикалык бөлүмдүн башчысы, юридикалык башкармалыктын жетекчиси болуп иштеген, андан кийин Башкарманын мүчөсү болгон. 2016-жылдан тартып Кыргыз Республикасынын Эсеп палатасында эмгектенип, анын ичинде Эсеп палатасынын Төрагасынын милдетин аткарган.	Каржы жана аудит тармагындагы ар кыл компанияларда иштеген. 2014–2018-жылдары – «Евразиялык сактык банкы» ААКтын Директорлор кеңешинин мүчөсү болгон. 2018–2020-жылдары – «БТА Банк» ЖАКтын Директорлор кеңешинин мүчөсү. 2020–2025-жылдары – «ЭкоИсламикБанк» ЖАКтын Директорлор кеңешинин мүчөсү болуп иштеген.

Эскертүү
2026-жылдын 1-январынан тартып 2026-жылдын 1-майына чейинки мезгилде «БАКАЙ БАНК» ААКтын Директорлор кеңешинин курамында төмөнкүдөй өзгөрүүлөр орун алды:
2026-жылдын 12-январында – Директорлор кеңешинин мүчөсү Тимур Сергеевич Ибрагимовдун ыйгарым укуктары өз каалоосу менен берген арызына ылайык мөөнөтүнөн мурда токтотулду.
2026-жылдын 12-январында – Сергей Мухамедович Ибрагимов Директорлор кеңешинин Төрагасы болуп шайланды.

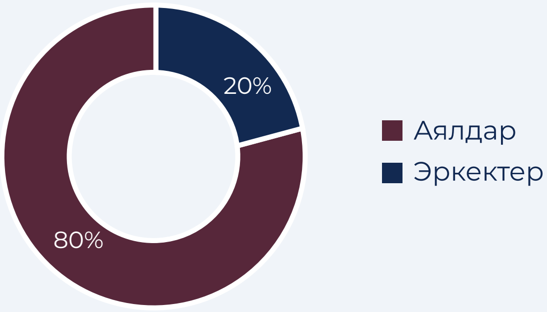
2026-жылдын 1-майына карата

КӨЗ КАРАНДЫСЫЗ ДИРЕКТОРЛОРДУН ҮЛҮШҮ

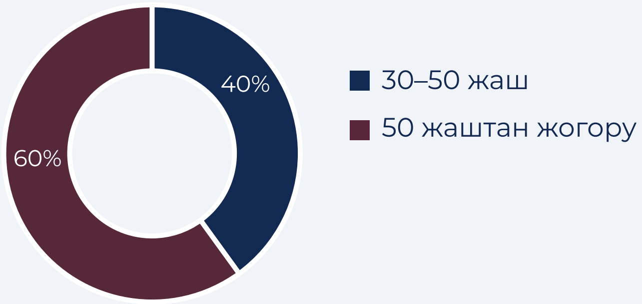
ДИРЕКТОРЛОР КЕҢЕШИНИН КУРАМЫНДА БОЛГОН МӨӨНӨТ



ДИРЕКТОРЛОР КЕҢЕШИНИН ГЕНДЕРДИК КУРАМЫ



ДИРЕКТОРЛОР КЕҢЕШИНИН КУРАКТЫК КУРАМЫ

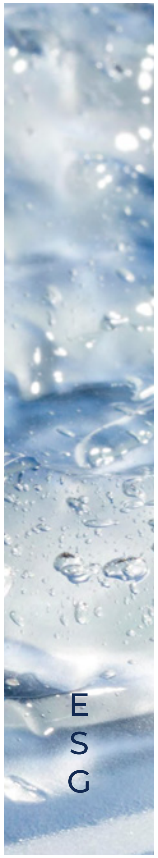


Директорлор кеңешинин комитеттеринин учурдагы тизмеси жана курамы Кыргыз Республикасынын мыйзамдарынын талаптарына, ошондой эле Банктын максаттарына, ишмердүүлүгүнүн көлөмүнө жана тобокелдиктердин деңгээлине ылайык түзүлгөн.

2026-жылдын 1-майына карата	Дайындоолор жана сыйлыктарды ыйгаруу боюнча комитет	Тобокелдиктерди тескөө боюнча комитети	Аудит боюнча комитет
Сүрөттөмө	Дайындоолор жана сыйлыктарды ыйгаруу боюнча комитеттин негизги максаты – Директорлор кеңешине кадр маселелерин чечүүдө көмөк көрсөтүү. Комитеттин ишмердүүлүгү Директорлор кеңешинин, Башкарманын, ички аудит, тобокелдиктерди башкаруу жана комплаенс көзөмөл башкармалыктарынын жетекчилеринин жана Кыргыз Республикасынын Улуттук банкы менен макулдашууга тийиш болгон кызматкерлердин дайындалышы жана сый акы маселелерин камтыйт. Комитеттин жыйындары зарылчылыкка жараша өткөрүлөт.	Тобокелдиктерди тескөө боюнча комитет Банктын банктык тобокелдиктер чөйрөсүндөгү артыкчылыктуу багыттарын аныктоо жана тобокелдиктерди тийиштүү деңгээлде башкарууга шарттарды түзүү боюнча Директорлор кеңешине көмөк көрсөтөт. Комитеттин жыйындары ай сайын өткөрүлөт.	Аудит боюнча комитеттин негизги максаты – «БАКАЙ БАНК» ААКнын ички көзөмөл системасын, бухгалтердик эсеп жүргүзүү жана каржылык отчеттуулук даярдоо процедураларын тийиштүү деңгээлде камсыз кылуу боюнча Директорлор кеңешине көмөк көрсөтүү. Комитеттин жыйындары ай сайын өткөрүлөт.
Директорлор кеңешине катышкан мүчөлөр	Мундузбаева Бакита Абдыкалыевна (Төрага). Ибрагимов Сергей Мухамедович. Ибрагимова Кира Сергеевна.	Садыркулова Айжан Медетовна (Төрага). Мундузбаева Бакита Абдыкалыевна. Ускенбаева Гульнара Тураровна.	Ускенбаева Гульнара Тураровна (Төрага). Ибрагимов Сергей Мухамедович. Садыркулова Айжан Медетовна.
2025-жылдагы отурумдардын саны	30 отуруму, 54 каралган маселе.	13 отуруму, 31 каралган маселе.	27 отуруму, 85 каралган маселе.

2026-жылдын 1-майына карата

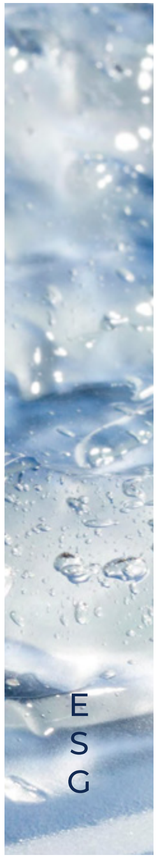
	Ибрагимов Тимур Сергеевич	Какеев Марат Саламатович	Алыбаев Нурдин Иризбаевич	Ченгиз Лариса Георгиевна
Кызмат орду	Башкарманын Төрагасы	Башкарманын Төрагасынын биринчи орун басары	Башкарманын Төрагасынын орун басары	Башкарманын Төрагасынын орун басары
Шайланган күнү	2026-жылдын 12-январы	2022-жылдын 1-августу	2022-жылдын 1-сентябры	2021-жылдын 4-марты
Туулган датасы	1999-жылдын 30-августу	1976-жылдын 16-январы	1981-жылдын 30-июлу	1971-жылдын 26-февралы
Жарандыгы	Кыргыз Республикасы	Кыргыз Республикасы	Кыргыз Республикасы	Кыргыз Республикасы
Билими	Менеджмент жаатындагы жогорку билим.	Экономика жаатындагы жогорку билим.	Банк бизнеси, юриспруденция жаатындагы жогорку билим.	Финансылык эсепке алуу, башкаруучулук эсепке алуу жаатындагы жогорку билим.
Каржы секторундагы эмгек тажрыйбасы	Банк чөйрөсүндө 2017-жылдан бери иштейт – «БАКАЙ БАНК» ААКтын Финансы башкармалыгынын адиси/улук адиси, Чакан жана орто бизнести кредиттөө башкармалыгынын башкы адиси, Баалуу металлдар менен иштөө бөлүмүнүн башчысы, Казыналык департаментинин Баалуу металлдар башкармалыгынын башчысы. 2023–2026-жылдары «БАКАЙ БАНК» ААКтын Директорлор кеңешинин Мүчөсү, андан кийин Төрагасы болгон.	Банктык карьерасын 1998-жылы Кыргыз Республикасынын Улуттук банкында баштаган. «Дос-Кредобанк» ААКта, «ФинансКредитБанк КАБ» ААКта, «Евразиялык Сактык Банкы» ААКта, «БТА Банк» ЖАКта жетекчилик кызматтарды ээлеген. 2020-жылдан тартып «БАКАЙ БАНК» ААКтын Башкармасынын Төрагасынын орун басары.	Банктык карьерасын 2004-жылы «Инэксимбанкта» корпоративдик бизнес бөлүмүнүн стажеру кызмат ордунан баштаган. 2013-жылдан 2020-жылга чейин – «БТА Банктын» филиалынын директору. 2020-жылдан тартып 2022-жылдын августуна чейин – «БАКАЙ БАНК» ААКтын филиалынын директору.	Банктык карьерасын 1993-жылы баштаган, бухгалтердик жана салыктык эсепке алуу, финансылык көзөмөл жана методология чөйрөсүндө адистешкен. «Экобанк» ААКта жетекчилик позицияларды ээлеген. 2007-жылдан 2020-жылга чейин – «БТА Банк» ЖАКтын Башкаруучу директору.



«БАКАЙ БАНК» ААКТЫН БАШКАРМАНЫН КУРАМЫ

2026-жылдын 1-майына карата

	Лазюк Сергей Сергеевич	Кожонов Марат Мухамметович	Айтбаева Динара Темировна
Кызмат орду	Башкарманын Төрагасынын орун басары	Башкарманын мүчөсү, ИТ-архитектура боюнча директор	Башкарманын мүчөсү, Финансылык директор
Шайланган күнү	2023-жылдын 4-декабры	2025-жылдын 9-июлу	2023-жылдын 10-октябры
Туулган датасы	1979-жылдын 17-февралы	1979-жылдын 19-октябры	1977-жылдын 24-сентябры
Жарандыгы	Беларусь Республикасы	Кыргыз Республикасы	Кыргыз Республикасы
Билими	Банк иши, эл аралык бизнести башкаруу жаатындагы жогорку билим.	Жогорку техникалык билим.	Экономика жаатындагы жогорку билим.
Каржы секторундагы эмгек тажрыйбасы	Банктык карьерасын 2002-жылдын май айында Беларустагы «Приорбанкта» (Raiffeisen Bank) баштаган. 2007-жылдан 2013-жылга чейин Ички аудит директору кызматын ээлеген, 2013-жылдан баштап – «Приорбанктын» Санариптик тейлөө каналдары департаментинин директору. 2019-жылдан 2023-жылга чейин – Беларустагы «Банк БелВЭБдин» чекене бизнес боюнча Аткаруучу директору.	Карьерасын «РСК» ААКта программист катары баштаган. «БТА Банк» ЖАКта ИТ департаментинин директоруна чейинки жолду басып өткөн, негизги банктык тутумдарды жана аралыктан тейлөө платформаларын киргизген. «Айыл Банк», «Керемет Банк», «Компаньон Банкынын» ИТ-департаменттеринде жетекчилик кызматтарды ээлеген.	Карьерасын «БАКАЙ БАНК» ААКта валюталык операциялар боюнча бухгалтер-адис кызмат ордунан баштаган. Банкта иштеген мезгилинде Башкы бухгалтер-Башкарманын мүчөсү, Башкаруучу директор, Финансылык директор сыяктуу кызматтарда иштеген.



Туруктуу өнүгүү «БАКАЙ БАНК» ишмердүүлүгүнүн ажырагыс бөлүгү болуп саналат. Биз күчтүү корпоративдик башкаруу, ошондой эле биздин бизнеске байланыштуу туруктуу өнүгүү чөйрөсүндөгү тобокелдиктерди жана мүмкүнчүлүктөрдү талаптагыдай тескөө «БАКАЙ БАНК» жана анын кызыкдар тараптары (стейкхолдерлери) үчүн узак мөөнөттүү баалуулуктарды калыптандырууда чечүүчү мааниге ээ экендигин тааныйбыз.

Туруктуу өнүгүүнү башкаруунун корпоративдик түзүмү «БАКАЙ БАНК» ESG-трансформациясында жетиштүү прогрессти камсыз кылууга багытталган ролдорду жана милдеттерди аныктайт. Туруктуу өнүгүүнү башкаруунун корпоративдик архитектурасы чечимдерди кабыл алуунун бардык деңгээлдеринде ролдорду жана жоопкерчилик аймактарын бөлүштүрүүнү так жөнгө салат, бул ESG-факторлорду бизнес-процесстерге системалуу интеграциялоону жана Банктын туруктуу өнүгүү чөйрөсүндөгү стратегиялык максаттарына жетүүнү камсыз кылат.

Тутумдун негизин Директорлор кеңеши тарабынан бекитилген Туруктуу өнүгүү чөйрөсүндөгү саясат түзөт, ал Экологиялык жана социалдык тобокелдиктерди тескөө боюнча саясат менен бирге Банктын ESG-аспекттерин башкарууга комплекстүү ыкмасын калыптандырат. Бул ички ченемдик документтер Банктын негизги кызыкдар тараптарынын (стейкхолдерлеринин) – акционерлердин, кардарлардын, кызматкерлердин, ишкер өнөктөштөрдүн жана жалпы коомдун алдындагы милдеттенмелеринин толук тизмесин белгилейт.

Директорлор кеңеши Банктын ишмердүүлүгүнүн артыкчылыктуу багыттарын аныктайт, туруктуу өнүгүүгө байланышкан стратегиялык максаттарды жана ишмердүүлүк багыттарын, негизги документтерди жактырат же жаңылайт. Бул сыңткары, Директорлор кеңеши тобокелдиктерди башкаруу тутумун, анын ичинде туруктуу өнүгүү чөйрөсүндө уюштуруунун принциптерин жана ыкмаларын иштеп чыгат, ошондой эле тобокелдиктер боюнча отчеттуулукту туруктуу негизде карап турат, бул учурдагы тобокелдиктердин профилинин негизинде салмактанган чечимдерди кабыл алууга мүмкүндүк берет.

Директорлор кеңешинин мүчөлөрүнөн гана турган Тобокелдиктерди тескөө боюнча комитет туруктуу өнүгүү маселелерине комплекстүү көзөмөлдү жүзөгө ашырат. Комитет туруктуу өнүгүү жана ESG чөйрөсүндөгү тобокелдиктерди тескөөгө тиешелүү маселелер боюнча Директорлор кеңешин колдойт, Банктын жалпы тобокелдик стратегиясынын ишке ашырылышын жана сакталышын көзөмөлдөөгө жардам берет. Маселелерди кароо зарылчылыкка жараша жүргүзүлөт.

Башкарма Акционерлердин жалпы чогулушунун жана Директорлор кеңешинин чечимдеринин аткарылышын, өнүктүрүүнүн корпоративдик стратегиясынын ишке ашырылышын камсыз кылат, Банктын ишмердүүлүгүнө ESG-максаттардын жана артыкчылыктардын интеграцияланышын көзөмөлдөйт, туруктуу өнүгүү чөйрөсүндө операциялык чечимдерди кабыл алат.

Аткаруучу жетекчилик деңгээлинде демилгелердин ишке ашырылышын жана көзөмөлдөнүшүн камсыз кылуу үчүн курамына корпоративдик ESG-трансформацияга тартылган негизги түзүмдүк бөлүмдөрдүн жетекчилери кирген Туруктуу өнүгүү чөйрөсүндөгү жумушчу топ иштейт. Жумушчу топтун негизги функциялары болуп түзүмдүк бөлүмдөрдүн

кросс-функционалдык координациясы, стратегиялык ESG-демилгелерди Банктын операциялык ишмердүүлүгү менен синхрондоштуруу, ошондой эле маалыматты ачыкка чыгаруунун колдонулуучу эл аралык стандарттарына катуу шайкештикте жылдык финансылык эмес отчеттуулукту даярдоо процессин көзөмөлдөө саналат.

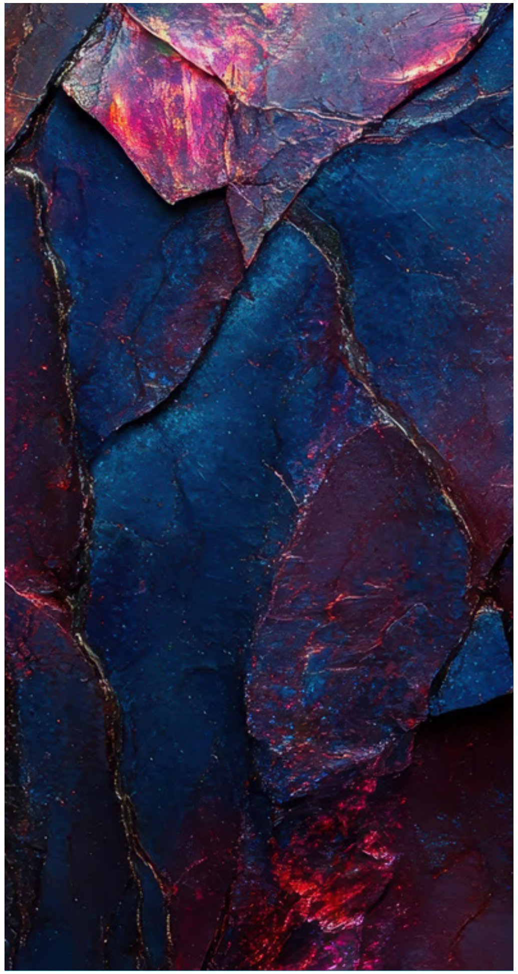
Директорлор кеңеши жана Башкарма өз иш багыттарынын алкагында түзүмдүк бөлүмдөр тарабынан туруктуу өнүгүүнүн ар кандай маанилүү маселелери, анын ичинде туруктуу өнүгүү чөйрөсүндөгү тобокелдиктер жана мүмкүнчүлүктөр, ошондой эле мыйзамдардын талаптарындагы өзгөрүүлөр жөнүндө үзгүлтүксүз маалымдалып турат.

Операциялык деңгээлде атайын тармактык кызмат орду (ESG-менеджер) бекитилген, анын функционалына туруктуу өнүгүү принциптерин Банктын бизнес-процесстерине интеграциялоону тикелей башкаруу кирет. ESG-менеджер тармактык ишмердүүлүктү координациялоону жүзөгө ашырат жана тар багыттагы тармактарга (персоналды башкаруу, маалымат коопсуздугу, комплаенс-көзөмөл жана башкалар) жооптуу чектеш бөлүмдөрдүн колдоосу менен бирдиктүү компетенция борбору катары чыгат.

Бардык түзүмдүк бөлүмдөр «БАКАЙ БАНК» туруктуулук чөйрөсүндөгү артыкчылыктарынын аткарылышына өз салымдарын кошушат. Алсак, тобокелдиктерди башкаруунун децентралдаштырылган ыкмасынын алкагында, Банктын түзүмдүк бөлүмдөрү туруктуу негизде өздөрүнүн өзгөчө бизнес-багыттарына мүнөздүү болгон ESG-тобокелдиктерди идентификациялоону жана баалоону жүргүзүп турушат. Бул тобокелдик факторлорунун сценардык талдоосун жүргүзүүнү, мүмкүн болгон финансылык жана финансылык эмес таасирлерди баалоону, ошондой эле аныкталган тобокелдиктерди жумшартуу (митигациялоо) боюнча тийиштүү чараларды иштеп чыгууну жана киргизүүнү камтыйт.

ESG чөйрөсүндөгү маселелерди талаптагыдай түшүнүү жана башкаруу үчүн Банктин кызматкерлери чакырылган эксперттердин катышуусу менен өтүүчү вебинарлар түрүндөгү окутуучу семинарлардан жана тренингдерден өтүп турушат.

«БАКАЙ БАНК» туруктуу өнүгүү максаттарын жетекчиликтин мотивациялоо тутумуна интеграциялоонун маанилүүлүгүн тааныйт. Кеңейтилген финансылык эмес KPI көрсөткүчтөрүнүн колдонулушун талдоо процесси изилдөө стадиясында турат. Методологиялык иштеп чыгуулар аяктаганына жана тиешелүү метрикалардын тизмеси (анын ичинде туруктуу каржылоонун көлөмү жана комплаенс-тобокелдиктеринин көрсөткүчтөрү) макулдашылганына жараша, Банк аларды KPI матрицасына киргизүүнүн максатка ылайыктуулугу жөнүндө маселени карайт. Бул кадам менеджменттин бизнестин узак мөөнөттүү туруктуулугу үчүн жеке жоопкерчилигин күчөтүүгө багытталат.



Натыйжалуу тобокелдик-менеджмент «БАКАЙ БАНК» туруктуу жана болжолдуу операциялык ишмердүүлүгүнүн жана атаандаштыкка жөндөмдүүлүгүнүн критикалык маанилүү элементи болуп саналат, ал эми тобокелдиктердин профилин терең түшүнүү уюмдун корпоративдик маданияты үчүн негиз болуп саналат. Тобокелдиктерди, капиталды жана ликвиддүүлүктү башкаруу архитектурасы жөнгө салуучу ченемдерди катуу сактоо максатында курулган жана бизнестин жогорку финансылык туруктуулугун сактоого кепилдик берет. Тутумдун негизги милдети стандарттуу макроэкономикалык, ошондой эле стресстик шарттарда Банктын үзгүлтүксүз иштешин камсыз кылууда турат.

Тутум стратегиялык максаттарды колдоого, процесстердин натыйжалуулугун жогорулатууга жана мыйзам талаптарын сөзсүз аткарууга багытталган. Банк тобокелдиктерди башкаруу процедураларын бизнестин масштабына, Кыргыз Республикасынын укуктук талаасындагы өзгөрүүлөргө жана алдыңкы эл аралык тажрыйбаларга ылайыкташтыруу менен тынымсыз өркүндөтүп турат. Банкка мүнөздүү болгон тобокелдикке орточо толеранттуулук бардык уюштуруу деңгээлдериндеги өнүккөн тобокелдик-маданиятынын аркасында колдоого алынат. Башкаруунун негизги принциптери Банк ичиндеги Тобокелдиктерди башкаруу саясатында жана чектеш ченемдик актыларда бекитилген. Банк ачык-айкындуулук принцибин карманат – бардык олуттуу тобокелдиктер милдеттүү түрдө идентификацияланууга жана системалуу башкарылууга тийиш.

Узак мөөнөттүү баалуулукту жаратуунун олуттуу темасы катары тобокелдиктерди башкаруу

Жүргүзүлгөн олуттуулук талдоосунун жана кызыкдар тараптар (стейкхолдерлер) менен өз ара аракеттенүүнүн жыйынтыгы боюнча, тобокелдиктерди башкаруу «БАКАЙ БАНКтын» ишмердүүлүгүнүн узак мөөнөттүү натыйжаларына тикелей таасир этүүчү негизги олуттуу темалардын бири катары аныкталган. Банк үчүн каралып жаткан тема стандарттык ченемдик комплаенстин чегинен чыгат жана өзгөчө суб-тобокелдиктерди, анын ичинде макроэкономикалык туруксуздук шарттарындагы кредиттик тобокелдикти, бизнес-процесстердин үзгүлтүксүздүгүн жана киберкоопсуздукту камсыз кылууну, ошондой эле чечимдерди кабыл алуу процессине келип чыгуучу ESG факторлорун интеграциялоону башкарууну камтыйт.

Тобокелдиктерди натыйжалуу башкаруу үч багыт боюнча Банктын финансылык көрсөткүчтөрүнө тикелей жана олуттуу таасирин тийгизет:

- Финансылык тобокелдиктерди жана чыгымдарды азайтуу: проактивдүү баалоо жана концентрациянын катуу лимиттери көйгөйлүү карыздын (NPL) деңгээлин төмөндөтөт. Бул тикелей мүмкүн болуучу жоготууларды жана зыяндарды жабууга резервдерге чегерүүлөрдү кыскартууга алып келет, муну менен Банктын капиталын сактап жана таза пайданы коргойт. Мындан тышкары, маалымат коопсуздугун башкаруу тутумдарына инвестициялар киберинциденттерден жана жөнгө салуучу айып пулдардан тикелей финансылык жоготууларды болтурбоого мүмкүндүк берет.
- Мүмкүнчүлүктөрдү жана кирешелерди ишке ашыруу: алдыңкы тажрыйбаларга жана жөнгө салуучу талаптарга жооп берген тобокелдик-менеджменттин ачык-айкын жана көз карандысыз тутумунун болушу мамлекеттин, эл аралык институционалдык инвесторлордун жана корреспондент-банктардын ишенимин жогорулатат. Бул жеткиликтүүрөөк каржылоону жана туруктуу каржылоо куралдарын тартууга жол ачат, бул Банктын финансылык көрсөткүчтөрүнүн өсүшүнө өбөлгө түзөт.

Бул бизнес-кейсти ишке ашыруу жана олуттуу теманы башкаруу үчүн Банк туруктуу негизде төмөнкү стратегиялык демилгелерди ишке ашырат:

- Катуу корпоративдик башкаруу: «коргоонун үч линиясы» моделинин иштеши, мында тобокелдиктерди башкаруу жана комплаенс бөлүмдөрү операциялык менеджменттен көз каранды эмес жана Директорлор кеңешине отчет берет.
- Сценардык пландоо: кредиттик саясатты алдын ала түзөтүү жана тобокелдик-аппетит лимиттерин кайра кароо үчүн макроэкономикалык жана келечекте климаттык шокторду кошо алганда, үзгүлтүксүз стресс-тестирлөө жүргүзүү.
- Тобокелдик-маданиятын интеграциялоо: тармактык жетекчилер жана кызматкерлер үчүн тобокелдиктерди башкаруу боюнча критерийлерди негизги натыйжалуулук көрсөткүчтөр (KPI) тутумуна жана өз-гөрүлмө сый акы түзүмүнө киргизүү.

ОЛУТТУУЛУК МЕТРИКАЛАРЫ ЖАНА МАКСАТТУУ КӨРСӨТКҮЧТӨР

«Тобокелдиктерди башкаруу» олуттуу темасын жана анын узак мөөнөттүү баалуулукка тийгизген таасирин натыйжалуу мониторингдөө үчүн «БАКАЙ БАНК» ар кандай сандык метрикаларды жана максаттуу көрсөткүчтөрдү колдонот. Бул көрсөткүчтөр жалаң гана операциялык болуп саналбайт, алар Банктын финансылык жана финансылык эмес туруктуулугунун негизги факторлорун чагылдырат.

Кредиттик тобокелдиктин негизиндеги метрикалардын жана максаттуу көрсөткүчтөрдүн мисалы. Кредиттик тобокелдик активдердин нарксызданусуна жана капиталдын шайкештигинин төмөндөшүнө алып келиши мүмкүн болгон эң олуттуу фактор катары идентификацияланган.

Метриканын аталышы: 1) Банктын жалпы кредиттик портфелиндеги көйгөйлүү кредиттердин үлүшү NPL 90+ (чегерилбеген макамы берилген кредиттер + кайра түзүмдөштүрүлгөн кредиттер). 2) NPL Coverage Ratio.

Максаттуу көрсөткүч: 1) NPL 90+ көрсөткүчүн 7%дан ашпаган деңгээлде кармап туруу (иш жүзүндө – 3,9%). 2) NPL Coverage Ratio кеминде 100% деңгээлинде (иш жүзүндө – 122,7%).

Максаттуу жыл: 2025-жыл.

Корпоративдик башкаруу модели жана «коргоонун үч линиясы»

Тутумдун иштеши лимиттерди туруктуу контролдоону жана Директорлор кеңешинин алдында үзгүлтүксүз отчеттуулукту камсыз кылган коргоонун үч линиясы концепциясына негизделет.

Коргоонун биринчи линиясы – бизнес-бөлүмдөр жана колдоочу кызматтар. Алар күнүмдүк ишмердүүлүктө тобокелдиктерди башкаруу үчүн жоопкерчилик тартышат. Алардын компетенциясына бүтүмдөрдү түзүүдө коркунучтарды баштапкы идентификациялоо, анын ичинде жаңы продуктыларды иштеп чыгууда тобокелдиктин деңгээлин болжолдоо жана операциялардын белгиленген лимиттерге шайкештигин контролдоо кирет.

Коргоонун экинчи линиясы – Тобокелдиктерди башкаруу департаменти жана Комплаенс-көзөмөл департаменти. Бул функциялар уюштуруучулук жактан Башкармадан көз каранды эмес жана түздөн-түз Директорлор кеңешине отчет беришет. Алар көз карандысыз мониторингди, ички методологияны иштеп чыгууну, стресс-тестирлөөнү, лимиттерди белгилөөнү жана башкаруучулук отчеттуулукту калыптандырууну жүзөгө ашырышат. Көз карандысыздыктын адекваттуу деңгээлин камсыз кылуу үчүн бул департаменттердин жетекчилери функционалдык жактан түздөн-түз Директорлор кеңешине отчет беришет – бул операциялык бөлүмдөр менен кызыкчылыктардын кагылышуусунун жоктугуна кепилдик берет.

Коргоонун үчүнчү линиясы – Ички аудит департаменти. Туруктуу негизде тобокелдиктерди башкаруу жана ички көзөмөл тутумдарынын адекваттуулугун жана натыйжалуулугун көз карандысыз баалоону жүргүзөт. Департамент Директорлор кеңешине жана Аудит боюнча комитетке отчет берет.

Жогорку көзөмөл органы болуп Директорлор кеңеши саналат, ал тобокелдик-аппетитти бекитет жана Тобокелдиктерди тескөө боюнча тармактык комитеттин (курамына көз карандысыз жана аткаруучу эмес директорлор гана кирет) колдоосу менен тобокелдиктерди башкаруу тутуму үчүн акыркы жоопкерчиликти алат. Банктын Башкармасы бекитилген стратегиянын алкагында ыкчам башкарууну ишке ашырат жана Директорлор кеңешин ишенимдүү отчеттуулук менен камсыз кылат.

Банкта тобокелдик-маданиятын жалпы натыйжалуулук көрсөткүчтөрүнө интеграциялоо тутуму киргизилген. Тобокелдиктерди башкаруу стандарттарын сактоо жана жоопкерчилик аймагында инциденттердин жоктугу фронт- жана бэк-офистин жетекчилеринин, негизги адистеринин ишмердүүлүгүн баалоодо жана сый акынын өзгөрүлмө бөлүгүн аныктоодо милдеттүү критерий болуп саналат. Башкалардын катарында, Тобокелдиктерди башкаруу департаментинин кызматкерлери үчүн адистештирилген KPI киргизилген.

«БАКАЙ БАНК» уюмдун бардык деңгээлдеринде жогорку тобокелдик-маданиятын сактоо үчүн квалификацияны жогорулатуунун комплекстүү программасын ишке ашырат, жыл сайын банктык жана башка тобокелдиктерди башкаруу боюнча кызматкерлерди окутууну жүргүзөт. 2025-жылы операциялык тобокелдиктер, кредиттик тобокелдиктер, жалпы тобокелдик-маданияты боюнча адистештирилген тренингдерди кошо алганда, тобокелдиктерди башкаруу принциптерине максаттуу окутуу тармактык адистер үчүн гана эмес, Банктын бизнес- жана колдоочу бөлүмдөрүнүн кызматкерлери үчүн да уюштурулган. Мындан тышкары, Банк Директорлор кеңешинин мүчөлөрү үчүн үзгүлтүксүз адистештирилген окутуу практикасын киргизди. Отчеттук жылда Директорлор кеңешинин курамы үчүн тобокелдик-менеджмент боюнча өзүнчө окутуучу сессиялар өткөрүлдү.

Тобокелдиктерди башкаруу цикли

Тобокелдик-менеджмент процесси үзгүлтүксүз мүнөзгө ээ жана өз ара байланышкан жети этапты камтыйт:

1. Идентификациялоо: чыгымдарга алып келиши мүмкүн болгон факторлорду дайыма аныктап туруу.

2. Баалоо: талдоонун сапаттык жана сандык методдорун колдонуу.

3. Мониторинг: маалыматтарды топтоо жана негизги индикаторлорду контролдоо.

4. Чектөө: жоготуулардын ыктымалдыгын азайтуу боюнча чаралардын комплексин, анын ичинде лимиттер тутумун киргизүү.

5. Көзөмөл: белгиленген чектөөлөрдүн сакталышын көзөмөлдөө.

6. Пландоо: стресс-тестирлөө аркылуу шокторго туруктуулукту баалоо.

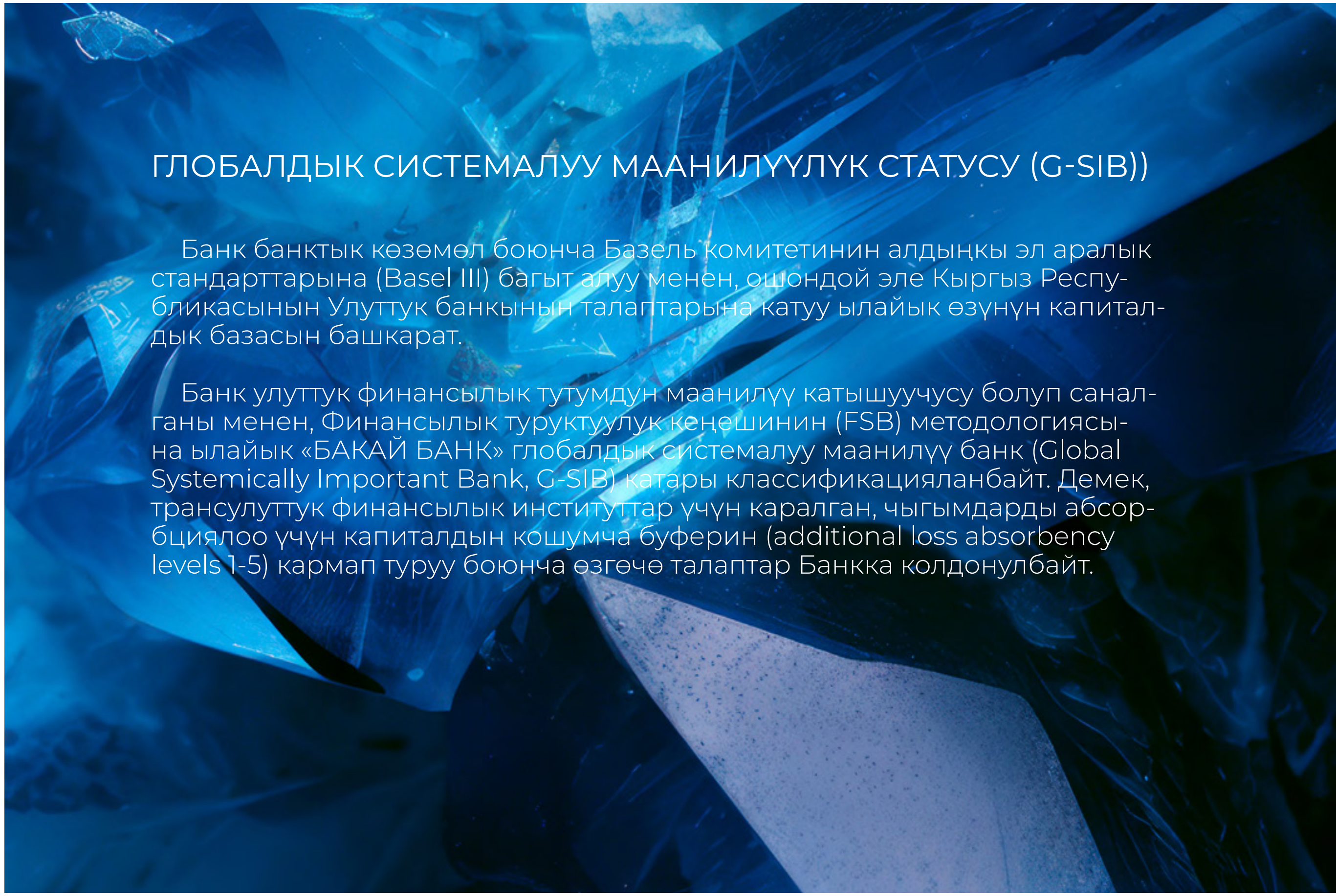
7. Маалымдоо: белгиленген мезгилдүүлүк менен башкаруучулук отчеттуулукту берүү.

Алсыздыктарды минималдаштыруу үчүн Банкта жаңы продуктту, кызмат көрсөтүүнү же бизнес-процессти киргизүү алдында, ошондой эле Банктын колдонуудагы продуктыларына же кызмат көрсөтүүлөрүнө, бизнес-процесстерине олуттуу өзгөртүүлөрдү киргизүүдө олуттуу тобокелдиктерге баалоо жүргүзүлөт. Алдын ала реакция жасоо максатында тобокелдиктерди баалоо жаңы банктык продуктыларды жана кызмат көрсөтүүлөрдү иштеп чыгуу процессине тикелей интеграцияланган. Кандайдыр бир жаңы продуктту ишке киргизүүдөн же колдонуудагы продуктту олуттуу өзгөртүүдөн мурда, Тобокелдиктерди башкаруу департаменти бизнес-бөлүмдөр менен биргеликте белгиленген тобокелдик-критерийлердин жыйындысы боюнча милдеттүү валидацияны жүргүзөт, бул бекитилген тобокелдик-аппетиттин чегинен чыккан продуктыларды ишке киргизүүнү жокко чыгарат.

Тобокелдик-аппетит жана стресс-тестирлөө

Тобокелдикке ыктуулукту (тобокелдик-аппетитти) – Банк өзүнүн стратегиялык максаттарына жетүү үчүн кабыл алууга даяр болгон тобокелдиктин максималдуу деңгээлин жыл сайын аныктоонун формалдаштырылган процесси Банктын тобокелдик-маданиятынын негизги элементи болуп саналат. Тобокелдик-аппетитти калыптандыруу жана контролдоо процесси катуу жөнгө салынган жана жоопкерчиликтин көп деңгээлдүү түзүмүнө ээ:

- Директорлор кеңеши тобокелдик-профилин аныктоо үчүн жоопкерчилик тартат. Директорлор кеңеши анын Банктын бизнес-стратегиясына шайкештигине кепилдик берүү менен, жыл сайын тобокелдик-аппетитти карайт жана бекитет.
- Директорлор кеңешинин алдындагы Тобокелдиктерди тескөө боюнча комитет тобокелдик-аппетит лимиттерин иштеп чыгууну контролдоону жана алардын сакталышынын статусуна туруктуу мониторингди жүзөгө ашырат.
- Башкарма жана тобокелдиктерди башкаруу бөлүмү бекитилген тобокелдик-аппетитти операциялык лимиттер деңгээлине каскаддоо, эсептөө методологиясын иштеп чыгуу жана бул көрсөткүчтөрдү бизнес-бөлүмдөрдүн күнүмдүк ишмердүүлүгүнө интеграциялоо үчүн жооптуу болуп саналат.



ГЛОБАЛДЫК СИСТЕМАЛУУ МААНИЛҮҮЛҮК СТАТУСУ (G-SIB))

Банк банктык көзөмөл боюнча Базель комитетинин алдыңкы эл аралык стандарттарына (Basel III) багыт алуу менен, ошондой эле Кыргыз Республикасынын Улуттук банкынын талаптарына катуу ылайык өзүнүн капиталдык базасын башкарат.

Банк улуттук финансылык тутумдун маанилүү катышуучусу болуп саналганы менен, Финансылык туруктуулук кеңешинин (FSB) методологиясына ылайык «БАКАЙ БАНК» глобалдык системалуу маанилүү банк (Global Systemically Important Bank, G-SIB) катары классификацияланбайт. Демек, трансулуттук финансылык институттар үчүн каралган, чыгымдарды абсорбциялоо үчүн капиталдын кошумча буферин (additional loss absorbency levels 1-5) кармап туруу боюнча өзгөчө талаптар Банкка колдонулбайт.

Тобокелдик-аппетитти аныктоо процесси Банктын жеткиликтүү капиталын, ликвиддүүлүгүн жана стратегиялык финансылык максаттарын комплекстүү баалоого негизделет. Бул процесстин алкагында Тобокелдиктерди башкаруу департаменти жыл сайын ар бир идентификацияланган олуттуу тобокелдик үчүн толеранттуулуктун сандык лимиттерин жана сапаттык метрикаларын иштеп чыгат. Иштелип чыккан лимиттер тутуму Тобокелдиктерди тескөө боюнча комитеттин жана Банктын ыйгарым укуктуу бөлүмдөрүнүн деңгээлинде алдын ала экспертизадан жана валидациядан өтөт, андан кийин Директорлор кеңешинин жыйынтыктоочу карооsуна жана бекитүүсүнө чыгарылат. Бул жоопкерчиликти так каскаддоону камсыз кылат жана бизнес-бөлүмдөр кабыл алган тобокелдиктер Банктын бекитилген тобокелдик-толеранттуулук профилинен ашпастыгына кепилдик берет.

Директорлор кеңеши Банктын ишмердүүлүгүнүн натыйжаларын эске алуу менен белгиленген тобокелдик деңгээлдеринин (тобокелдик-аппетит лимиттеринин) адекваттуулугун ар жарым жылда бир жолудан кем эмес баалайт. Тобокелдиктерди башкаруу департаменти деталдаштырылган отчетторду Директорлор кеңешине кеминде чейрек сайын, ал эми Тобокелдиктерди тескөө боюнча комитетке кеминде ай сайын берип турат. Директорлор кеңеши кеминде чейрек сайын Тобокелдиктерди тескөө боюнча комитеттин алкагында Тобокелдиктерди башкаруу департаменти жана түзүмдүк бөлүмдөр тарабынан иштелип чыккан жана Банк практикалаган тобокелдиктерди өлчөө жана баалоо методдорун, анын ичинде тобокелдиктин ар бир түрү боюнча өзүнчө гэп жана стресс-тестирлөөнү карайт.

Банк макроэкономикалык, геосаясий жана рыноктук факторлорду эске алуу менен үзгүлтүксүз негизде стресс-тестирлөөнү жана сценардык талдоону жүзөгө ашырат. Отчеттук жылда кредиттик, өлкөлүк тобокелдиктер, ошондой эле рынок тобокелдиктин бардык түрлөрү жана ликвиддүүлүк тобокелдиги бааланды. 2025-жылга стресс-тестирлөөнүн жыйынтыктары кризистик сценарийлер ишке ашкан учурда үзгүлтүксүз операциялык ишмердүүлүктү улантуу үчүн Банкта бекемдиктин жана капиталдын жетиштүү запасынын бар экендигин тастыктайт.

Ички аудит департаменти 2025-жылы туруктуу негизде тобокелдиктерди башкаруунун колдонуудагы тутумуна текшерүүлөрдү жүргүзүп турду, алардын жыйынтыктары Директорлор кеңешине берилди. Мындан тышкары, Директорлор кеңеши 2025-жылы көз карандысыз тышкы аудитор тарабынан жүргүзүлгөн жылдык аудиттин жыйынтыгы боюнча Банктын тобокелдиктерди башкаруу тутуму (кредиттик, рыноктук жана операциялык тобокелдиктер) боюнча эксперттик корутундулары бар отчетторду алып турду.

Олуттуу тобокелдиктер

Банк бизнестин максаттуу түзөтүлгөн кирешелүүлүгүн камсыз кылуучу көлөмдөрдө тобокелдиктерди кабыл алат. Негизги тобокелдиктерге кредиттик, рынок, операциялык, өлкөлүк, репутациялык жана ликвиддүүлүктү жоготуу тобокелдиги киргизилген.

Кредиттик, рынок тобокелдиктерге жана ликвиддүүлүк тобокелдигине контролду тармактык кредиттик комитеттер жана Активдерди жана пассивдерди тескөө боюнча комитет жүзөгө ашырат. Тобокелдик-окуяларга реакция жасоо жолдору жана алгоритмдери Тобокелдик-окуялар менен иштөө эрежелеринде деталдуу жазылган, алар тобокелдик-окуя пайда болгон учурда Банктын түзүмдүк бөлүмдөрүнүн аракеттерин конкреттештирет. Мындан тышкары, буга байланыштуу чыгымдарды эске алуу менен операциялык тобокелдиктерди жана комплаенс-тобокелдиктерди минималдаштыруу боюнча чаралар максималдуу мүмкүн болгон деңгээлде көрүлөт. Операциялык тобокелдиктерди болтурбоо үчүн штаттан тышкаркы кырдаалдардагы аракеттердин жана мүмкүн болгон үзгүлтүктөр учурунда жоготууларды минималдаштырууга мүмкүндүк берүүчү бизнестин үзгүлтүксүздүгүн камсыз кылуунун пландары иштелип чыккан. Операциялык тобокелдиктин бардык окуялары милдеттүү түрдө операциялык тобокелдиктердин маалымат базасында катталат.

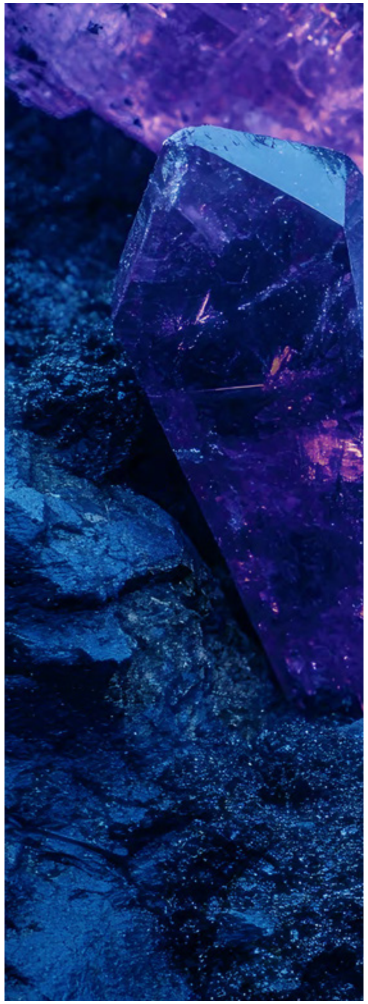
Тобокелдик-аппетитти аныктоонун Банк бекиткен механизми ар бир идентификацияланган олуттуу тобокелдикке карата сандык индикаторлордун жана сапаттык критерийлердин тутуму аркылуу колдонулат, мисалы:

- Кредиттик тобокелдик жаатында тобокелдик-аппетитти аныктоо процесси тармактар боюнча концентрацияга лимиттерди белгилөөнү, портфелдеги тейленбеген кредиттердин үлүшүн чектөөнү жана бланктык (күрөөсүз) кредиттөөнү чектөөнү камтыйт. Көзөмөл Банктын кредиттик комитеттери аркылуу жүзөгө ашырылат.

- Рынок тобокелдиктер жана ликвиддүүлүк тобокелдиги жаатында тобокелдик-аппетит фреймворку тобокелдиктерди башкаруу бөлүмү тарабынан күн сайын мониторинг кылынуучу ликвиддүүлүк тартыштыгынын босоголук маанилерин, ачык валюталык позициянын нормативдерин жана рыноктук жоготуулардын лимиттерин белгилөөгө негизделет.

- Операциялык тобокелдик жаатында Банк операциялык инциденттерден тикелей финансылык жоготуулардын максималдуу өлчөмүнө лимиттерди белгилөө жана ички алдамчылык жана комплаенс-бузуулар тобокелдиктерине нөлдүк толеранттуулукту сактоо аркылуу операциялык жоготууларга карата өзүнүн чыдамдуулугун аныктайт.

Метрикалар тобокелдик-аппетиттин «сары» аймагына жакындаган учурда тармактык бөлүмдөр түзөтүүчү аракеттердин пландарын дароо активдештирүүгө милдеттүү.



Айрым олуттуу тобокелдиктердин мүнөздөмөлөрү:

Кредиттик тобокелдик (негизги тобокелдик)

Тобокелдикке дуушар болуу: макроэкономикалык чөйрөнүн өзгөчөлүгүнө жана Банктын кредиттик портфелинин концентрациясына байланыштуу кредиттик тобокелдиктин ишке ашуу ыктымалдыгы (карыз алуучулардын дефолту) орточо-төмөн катары бааланат. Финансылык таасирдин масштабы Банктын бардык тобокелдиктеринин ичинен эң жогору болуп саналат. Ички сценардык стресс-тестирлөөнүн жыйынтыктары системалуу кредиттик тобокелдиктин ишке ашуусу капиталдын шайкештик нормативине терс таасир этүү боюнча эң чоң потенциалга ээ экендигин көрсөтүүдө.

Жумшартуу боюнча чаралар: ыктымалдыкты жана зыянды азайтуу үчүн Банк андеррайтинг баскычында көп деңгээлдүү финансылык талдоону жана карыз алуучуларды баалоону колдонот. Ашыкча концентрацияны болтурбоо үчүн портфелдик лимиттер киргизилген. Чыгымдардын мүмкүн болгон масштабы күрөөлүк камсыздоону дисконттоонун катуу саясатынын жана мүмкүн болуучу жоготууларды жабууга резервдерди алдын ала түзүүнүн эсебинен минималдаштырылат.

Ликвиддүүлүк тобокелдиги

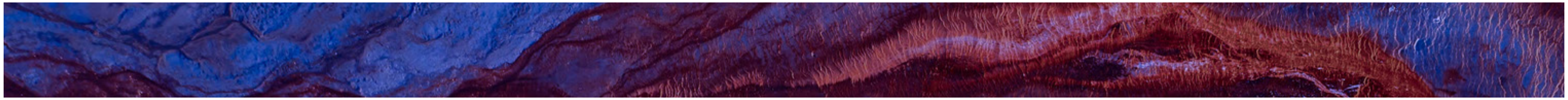
Тобокелдикке дуушар болуу: масштабдуу ликвиддүүлүк кризисинин башталуу ыктымалдыгы тарыхый туруктуу депозиттик базанын жана кардарлардын жогорку ишениминин аркасында төмөн катары бааланат. Бирок, каржылоонун кескин агылып чыгышынын стресстик сценарийи ишке ашкан учурда таасирдин масштабы жогору деп бааланат, анткени бул операциялык ишмердүүлүктүн жана эсептешүү-кассалык тейлөөнүн үзгүлтүксүздүгүн тикелей бузууга жөндөмдүү.

Жумшартуу боюнча чаралар: Банк каржылоонун диверсификацияланган түзүмүн кармап туруу аркылуу бул тобокелдиктин ыктымалдыгын минималдаштырат. Мүмкүн болгон таасирдин масштабын нивелирлөө үчүн Банк дайыма жогорку ликвиддүү активдердин олуттуу буферин кармап турат, ал штаттан тышкаркы кырдаалдарда каржылоо планынын алкагында үзгүлтүксүз тестирленип турат. Күн сайын ар кандай убакыт аралыктарында акча агымдарын болжолдоо жана гэп-талдоо жүзөгө ашырылат.

Банк үчүн олуттуу болгон айрым тобокелдиктер жана аларды башкаруу жолдору		
Олуттуу тобокелдик	Тобокелдикке дуушар болгон активдер жана операциялар	Тобокелдикти башкаруунун артыкчылыктуу жолдорунун мисалдары
Кредиттик тобокелдик Кардарлардын келишимдин мөөнөттөрүнө жана шарттарына ылайык өз милдеттенмелерин аткарбай калуу тобокелдиги, бул Банктын капиталына же анын пайдасына терс таасирин тийгизиши мүмкүн.	Ар кандай сегменттердеги кардарларды кредиттөө.	Кредиттик билдирмелерди кароо стадиясында кредиттик тобокелдикти талдоо. Карыз алуучуларга финансылык талдоо жүргүзүү, карыз алуучулардын финансылык абалын баалоо жана ага үзгүлтүксүз мониторинг жүргүзүү. Кредиттик тобокелдикке дуушар болгон операцияларга лимиттерди белгилөө. Банктын капиталына талаптардын өлчөмүн аныктоо. Кабыл алынуучу камсыздоо (күрөө) аркылуу кредиттик тобокелдиктерди минималдаштыруу. Калдык кредиттик тобокелдикти жабууга зарыл болгон капиталдын өлчөмүн баалоо жана аныктоо методикасын бекитүү. Кредиттик портфелди диверсификациялоо. Кредиттик тобокелдик боюнча мүмкүн болуучу жоготууларды жабууга резервдерди түзүү.
Рынок тобокелдик Чийки затка, товарларга баалардын өзгөрүшүнүн, валюта курстарынын, акциялардын наркынын өзгөрүшүнүн натыйжасында Банктын активдеринин жана милдеттенмелеринин наркынын жагымсыз өзгөрүшүнө байланыштуу жоготуулардын ыктымалдыгы.	Банктын ачык валюталык операцияларын калыптандыруучу операциялар жана бүтүмдөр. Баалуу кагаздарды сатып алуу жана сатуу операциялары.	Рынок тобокелдикти өлчөө жана рынок тобокелдикке карата капиталга талаптарды аныктоо методикаларын колдонуу.

Рынок тобокелдик баа тобокелдигин жана валюталык тобокелдикти өзүнө камтыйт.	Туунду финансылык инструменттерди сатып алуу жана сатуу операциялары..	Лимиттердин колдонуудагы тутуму (тобокелдикке дуушар болгон операцияларды жана позицияларды лимиттөө) жана аларды белгилөө тартиби, лимиттердин сакталышын катуу көзөмөлдөө. Тобокелдикти минималдаштыруу үчүн зарыл чараларды кабыл алуу максатында экономикалык шарттарга мониторинг жүргүзүү.
Ликвиддүүлүктү жоготуу тобокелдиги Каржылоо булактарындагы пландалбаган өзгөрүүлөрдү башкара албастыкты кошо алганда, Банк өз милдеттенмелерин кабыл алынгыс жоготууларга дуушар болбостон (башкача айтканда, кабыл алынбаган жоготууларга алып келе турган активдерди сатуу жолу менен гана ликвиддүүлүккө жетүү) өз убагында аткара албаган учурда Банк дуушар болгон жоготуу тобокелдиги.	–	Активдердин ликвиддүүлүгүн жана пассивдердин туруктуулугун талдоо, активдер, милдеттемелер жана баланстан тышкаркы позициялар боюнча акча агымдарын ар кандай убакыт интервалдары боюнча болжолдоо. Ликвиддүүлүктү башкаруунун күнүмдүк жана узак мөөнөттүү процедуралары. Ликвиддүүлүктү жоготуу тобокелдигинин пайда болуу факторлорун аныктоо. Каржылоонун булактарынын түзүмүнүн диверсификациясын камсыз кылуу. Жогорку ликвиддүү активдерди белгиленген деңгээлде кармоо. Ликвиддүүлүктү жана зарыл каржылоону камсыз кылуу боюнча резервдик пландарды иштеп чыгуу. Ликвиддүүлүктү жоготуу тобокелдигине байланыштуу стресс жагдайларда Банктын ишмердүүлүгүнүн сценарийлерин талдоо. Ликвиддүүлүк көрсөткүчтөрүнүн мыйзамда белгиленген ченемдерге шайкештигин көзөмөлдөө.

Операциялык тобокелдик Банк же анын туунду компанияларынын операцияларында болгон үзгүлтүктөрдүн натыйжасында, сырткы окуялардан, кызматкерлердин каталарынан, ошондой эле процесстердин, процедуралардын же көзөмөл системасынын жетишсиздигинен же бузулушунан улам келип чыккан түз же кыйыр жоготуулар тобокелдиги.	- Банктын бардык операциялары жана ишмердүүлүк багыттары, жүргүзүлүп жаткан операциялардын жана бүтүмдөрдүн мүнөзүнө жана көлөмүнө карабастан.	- Операциялык тобокелдикти аныктоо, операциялык тобокелдик окуялары боюнча маалыматтарды жыйноо жана каттоо. - Продукттарды, кызматтарды жана процесстерди анализдөө аркылуу операциялык тобокелдиктерди аныктоо, анын ичинде жаңы продукттарды, кызматтарды жана процесстерди иштеп чыгуу жана ишке киргизүү этаптарында тобокелдиктерди эрте аныктоо. - Негизги тобокелдик көрсөткүчтөрүн, операциялык тобокелдиктин деңгээлинин көрсөткүчтөрүн, көзөмөл көрсөткүчтөрүн жана башка көрсөткүчтөрдү үзгүлтүксүз көзөмөлдөө. - Милдеттерди бөлүштүрүү жана системаларга кирүү укуктарын катуу көзөмөлдөө. - Маалыматтык коопсуздукту, маалыматтык системалардын үзгүлтүксүз иштешин камсыз кылуу жана өркүндөтүү боюнча чаралар. - Персоналдын жетишсиз квалификациясы же саны, кызматкерлер тарабынан кетирилген каталар жана тартип бузуулар, кызыкчылыктардын кагылышуусу сыяктуу кадрдык тобокелдиктерди азайтуу боюнча чаралар.



Экологиялык, социалдык жана климаттык тобокелдиктерди башкаруу

Туруктуу өнүгүү факторлорунун интеграциясы Директорлор кеңеши тарабынан бекитилген Экологиялык жана социалдык тобокелдиктерди тескөө боюнча саясаттын негизинде жүзөгө ашырылат. Банк ESG-факторлору ар кандай убакыт горизонтторунда тикелей финансылык чыгымдарга конвертацияланышы мүмкүн, атап айтканда карыз алуучулардын төлөө жөндөмдүүлүгүн төмөндөтөт дегенден улам келип чыгат. Учурдагы этапта социалдык жана экологиялык тобокелдиктер кошумча иштеп чыгуу зарылчылыгына байланыштуу Банктын жыйынды тобокелдик-аппетитине инкорпорацияланa элек.

Ички ESG экспертизасын жогорулатууга өзгөчө көңүл бурулат. 2025-жылы парник газдарынын эмиссиялары, климаттык тобокелдиктер жана туруктуу өнүгүү көйгөйлөрү боюнча Банктын жетекчилиги жана кызматкерлери үчүн адистештирилген окутуучу программалар демилгеленди.

Келип чыгуучу тобокелдиктер

«БАКАЙ БАНК» белгисиздиктин жогорку деңгээли, ишке ашыруунун узак мөөнөттүү горизонту (3–5 жылдан ашык) жана финансылык туруктуулукка же операциялык моделге олуттуу таасир этүү потенциалы менен мүнөздөлгөн тобокелдиктерди идентификациялоого проактивдүү мамилени колдонот. Бул коркунучтарды мониторингдөө процесси Дүйнөлүк экономикалык форумдун методологиясын (WEF Global Risks Report 2025) кошо алганда, глобалдык тренддерди жыл сайын талдоого негизделет.

Банк узак мөөнөттүү келечекти эске алуу менен келип чыгуучу эки артыкчылыктуу тобокелдикти бөлүп көрсөтөт.

1. Технологиялык тобокелдик: генеративдик ЖИ өнүгүүсүнөн улам системалык коркунучтар

Банк ЖИ технологияларын бизнес үчүн маанилүү багыт катары, анын ичинде кардарларды тейлөөнү жана операциялык натыйжалуулукту жогорулатуунун контекстинде карайт.

Ошону менен бирге генеративдик жасалма интеллект технологияларынын өнүгүүсү жаңы, тышкы жана тез өнүгүп жаткан технологиялык бурулуш болуп саналат. Финансы сектору үчүн бул стандарттык кибертобокелдиктердин чегинен чыккан, мурда болбогон, таптакыр жаңы коркунучтардын чөйрөсүн калыптандырат. Тобокелдиктин өзгөчөлүгү заманбап биометрикалык жана жүрүм-турумдук аутентификация тутумдарын кыйгап өтүүгө жөндөмдүү болгон жогорку технологиялык дипфейктерди жана синтетикалык алдамчылыкты түзүү үчүн өзүн-өзү окутуучу ЖИ-алгоритмдерин колдонууда потенциалдуу түрдө турат. Бизнеске потенциалдуу таасири олуттуу жана узак мөөнөттүү болуп саналат.

Киберкылмышкерлер үчүн ЖИ-куралдарынын жеткиликтүүлүгү жогорулаган сайын жана арзандаган сайын, аралыктан банктык тейлөөнүн учурдагы бизнес-модели масштабдуу компрометация коркунучу астында калышы мүмкүн. Узак мөөнөттүү келечекте бул Банктан ИТ-архитектуранын системалык трансформациясын, санариптештирүү стратегиясын

түзөтүүнү жана реакция жасоо жана каршы туруу тутумдарын киргизүүгө олуттуу капиталдык чыгымдарды талап кылышы мүмкүн.

Алдын алуу чаралары катары Банк корпоративдик ресурстарга кирүүгө ар бир аракет жасалганда ар бир колдонуучуну, түзмөктү жана тиркемени үзгүлтүксүз идентификациялоону, аутентификациялоону жана авторизациялоону, ошондой эле реалдуу убакыт режиминде акыркы чекиттердин коопсуздук абалын туруктуу верификациялоону талап кылган Нөлдүк ишеним (Zero Trust) моделине өтүү менен маалымат коопсуздугунун архитектурасын жана кардар каналдарын коргоо тутумдарын модернизациялоону жүзөгө ашырат. Персоналды жаңы типтеги маалыматтык коркунучтар менен иштөөгө, ошондой эле ЖИ менен өз ара аракеттенүү, синтетикалык ЖИ-контентти аныктоо жана ЖИ менен байланышкан тобокелдиктерге реакция жасоо методдоруна үзгүлтүксүз окутуу программалары кеңейтилүүдө.

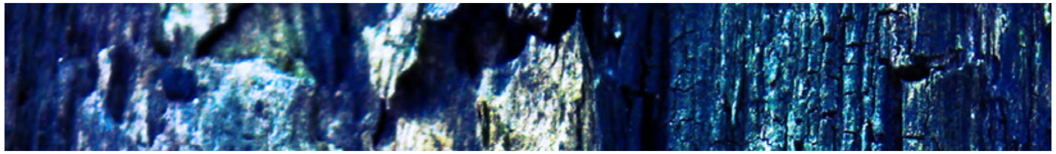
2. Геосаясий тобокелдик: технологиялык фрагментация жана «Сплинтернет» тобокелдиги

«БАКАЙ БАНК» кардарларды тейлөөнү жана ички операцияларды санариптештирүүгө, глобалдык банк-финансылык мамилелерге интеграцияланууга жана маалымат коопсуздугу жаатында жалпы таанылган чечимдерди колдонууга активдүү багыт алат.

Узак мөөнөттүү келечекти эске алуу менен глобалдык ИТ-инфраструктураны жана мамилелерди бири-бирине туура келбеген жана каршылашкан технологиялык блокторго (мисалы, Батыш Чыгышка каршы) потенциалдуу бөлүү процессине байланышкан тобокелдиктер келип чыгат. Бул негизги булуттук сервистерге, программалык камсыздоону жаңыртууларга жана маалымат алмашуунун эл аралык стандарттарына жеткиликтүүлүктү чектөөгө алып келиши мүмкүн болгон геосаясий тобокелдик.

Санариптик лидерликке жана эл аралык өнөктөштүккө (глобалдык Visa, SWIFT тутумдары ж. б.) өз стратегиясын куруп жаткан «БАКАЙ БАНК» үчүн технологиялардын жана инфраструктуранын фрагментациясы критикалык маанилүү тутумдардын ишке жөндөмдүүлүгүн күтүүсүздөн жоготуу тобокелдигин жаратат. Бул бүткүл ИТ-архитектураның узак мөөнөттүү жана капиталды көп талап кылган трансформациясын, локалдык чечимдерге өтүүнү же кайталоочу инфраструктураларды түзүүнү талап кылышы мүмкүн, ал операциялык натыйжалуулукту убактылуу төмөндөтүп жана инновациялык продуктыларды чыгарууну жайлатышы мүмкүн.

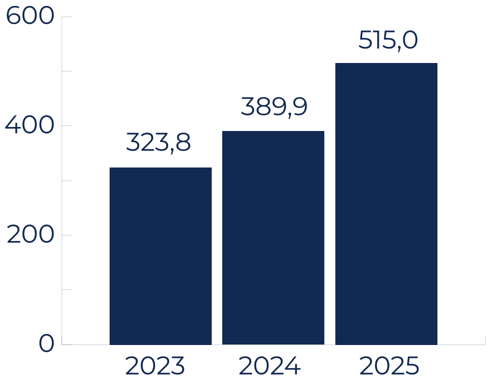
Жумшартуучу (митигациялык) чаралар катары Банк тарабынан тышкы вендорлордон көз карандылыкты азайтуу үчүн ички иштеп чыгуу борборлорун өнүктүрүү, ИТ-жеткирүүчүлөрдүн диверсификацияланган пулун кармап туруу, өздүк процессинг борборуна инвестициялар ишке ашырылууда.

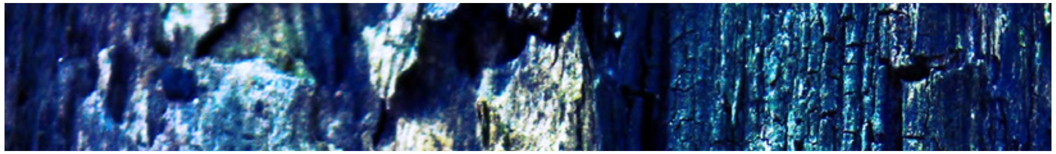


Туруктуу өнүгүү жана күчтүү корпоративдик этика принциптерин кармануу менен, «БАКАЙ БАНК» Кыргыз Республикасынын Салык кодексинин, ошондой эле фискалдык чөйрөдөгү колдонулуучу эл аралык келишимдердин талаптарынын катуу жана өз убагында аткарылышын камсыз кылуу аркылуу жоопту салык төлөөчү катары чыгат. Банктын операциялык ишмердүүлүгү бир юрисдикциянын алкагында топтолгондуктан, бардык салык жыйымдарын эсептөө жана төлөө Кыргыз Республикасынын аймагында гана жүзөгө ашырылат.

Отчеттук 2025-жылы Банктын пайдага карата салыгы боюнча натыйжалуу чени 13%ды түздү, бул Салык кодекси тарабынан 10% деңгээлинде белгиленген Кыргыз Республикасынын пайдага карата салыгынын базалык ченинен ашып түшөт. Бул салыктык оптималдаштыруунун агрессивдүү схемаларынын жоктугун жана Банктын мамлекеттин өнүгүшүнө адилеттүү жана салмактуу финансылык салым кошууну камсыз кылууга багытталгандыгын тастыктайт. Банктын натыйжалуу ченинин дүйнөлүк орточо тармактык көрсөткүчтөрдөн (анын ичинде глобалдык банк секторунун бенчмаркынан) четтөөсү катышып жаткан өлкөнүн макроэкономикалык жана мыйзамдык шарттары менен гана шартталган. Банк өзүнүн операциялык ишмердүүлүгүнүн 100%ын Кыргыз Республикасынын аймагында жүзөгө ашырат жана натыйжалуу салык ченин жасалма төмөндөтүү үчүн трансчегаралык операцияларды же офшордук аймактарды колдонбойт.

Пайдага карата салык, млн сом





Салык процесстерин башкаруу

Банктын ички контролдоо тутуму салыктык администрациялоонун жөнгө салынган архитектурасын камтыйт. Жооптуу салык стратегиясына, салыктарды корпоративдик башкарууга жана салык этикасына карата Банктын ачык милдеттенмелери башкаруунун жогорку деңгээлинде – Директорлор кеңеши тарабынан жактырылган. Базалык документ катары бул принциптерди бирдиктүү корпоративдик ыкмаларга интеграциялаган, Директорлор кеңеши тарабынан бекитилген Салыктык эсепке алуу саясаты чыгат.

Салыктык эсепке алууну практикалык жүргүзүү жана отчеттуулукту калыптандыруу боюнча функционал Бухгалтердик эсепке алуу жана отчеттуулук департаментине бекитилген. Чегерүүлөрдүн тууралыгына жана мамлекеттик бюджетке которуулардын өз убагында болушуна тикелей контролду Банктын Башкы бухгалтери жүзөгө ашырат.

Банк ачык-айкындуулуктун жогорку стандарттарын карманат – салык төлөмдөрү жөнүндө олуттуу маалымат ачык финансылык отчеттуулуктун курамында милдеттүү түрдө ачыкка чыгарылууга тийиш, анын аныктыгы жыл сайын көз карандысыз тышкы аудиттин алкагында тастыкталат.

Салык этикасы жана кызыкдар тараптар (стейкхолдерлер) менен өз ара аракеттенүү

Банктын салык төлөмдөрүнүн 100%ы бир юрисдикциянын – Кыргыз Республикасынын алкагында топтолгон.

Комплаенс-тобокелдиктерди башкаруунун алкагында Банк салык төлөөдөн качуунун ар кандай формаларына нөлдүк толеранттуулук принцибин карманат жана негизсиз салыктык пайда алуу үчүн ишкердик максаты жок фиктивдүү (жасалма) транзакцияларды демилгелөөнү жокко чыгарат. Банк салык салуу маселелери боюнча Кыргыз Республикасы менен кызматташпаган юрисдикцияларда (офшордук аймактарда) катталган уюмдардын капиталына катышпайт.

Өзүнүн экономикалык жоопкерчилигин аңдап-билүү менен, Банк реалдуу коммерциялык мазмуну жок жана агрессивдүү салыктык оптималдаштыруу үчүн гана түзүлгөн корпоративдик түзүмдөрдү колдонууну толугу менен жокко чыгарат, ошондой эле түзүлгөн наркты төмөн салыктуу юрисдикцияларга жасалма которууну (көчүрүүнү) жүзөгө ашырбайт. Өзүнүн операциялык ишмердүүлүгүндө жана байланышкан тараптар менен кандай гана болбосун бүтүмдөрдү түзүүдө Банк «сунулган кол» принцибин колдонот, муну менен топ ичиндеги транзакциялар жана байланышкан жактар менен операциялар рыноктук шарттарда бааланат жана жүзөгө ашырылат деп кепилдик берет.

Финансылык продуктыларды сатууда Банк кардарларга салыктык пландоо же консультация берүү боюнча кызматтарды көрсөтпөйт жана алардын салыктык милдеттенмелерин минималдаштырууга багытталган операцияларды жүргүзүүгө көмөктөшпөйт.

Фискалдык органдар менен өз ара аракеттенүү ачыктык принциптеринде курулат. Банк Кыргыз Республикасынын мыйзамдарынын талаптарына катуу ылайык салыктык отчеттуулукта маалыматтардын өз убагында жана толук ачыкка чыгарылышын камсыз кылат. Максималдуу салыктык ачык-айкындуулукту камсыз кылуу максатында Банк 2025-жылга негизги финансылык жана салыктык көрсөткүчтөрдү расмий корпоративдик сайтта жайгаштырылган аудиттен өткөн финансылык отчеттуулуктун алкагында жарыялайт.

«БАКАЙ БАНК» ачык-айкындуулук принциптерин жана ишкердик этикасынын жогорку стандарттарын сактоого берилген. Жөнгө салынуучу финансы секторунун өзгөчөлүгүн аңдап-билүү менен, Банк жөнгө салуучу жана комплаенс талаптарын кыйшаюусуз сактоону узак мөөнөттүү туруктуулукту камсыз кылуу, кызыкдар тараптардын (стейкхолдерлердин) кызыкчылыктарын коргоо, аларга терс таасирлерге жол бербөө максатында потенциалдуу тобокелдиктерди минималдаштыруу үчүн системалык фактор катары карайт. Банктын стратегиясы Кыргыз Республикасынын мыйзамдарын катуу аткарууга, ошондой эле максималдуу ачыктык жана көзөмөлдөөчү жана жөнгө салуучу органдар менен конструктивдүү өз ара аракеттенүү принциптерине негизделет.

Комплаенс-тобокелдиктердин натыйжалуу алдын алуу жана этикалык жүрүм-турум Банктын корпоративдик маданиятына интеграцияланган. Фундаменталдык баалуулуктар, этикалык принциптер жана персоналдын кесиптик жүрүм-турум стандарттары Директорлор кеңеши тарабынан бекитилген Корпоративдик кодексте бекитилген. Ар бир кызматкер өзүнүн кесиптик милдеттерин ак ниеттүүлүк менен аткаруу аркылуу Банкка карата ишенимдин жогорку деңгээлин сактоо үчүн жоопкерчилик тартат. Бул багыттын натыйжалуулугу «коргоонун үч линиясынын» классикалык модели боюнча курулган комплаенс-тобокелдиктерди башкаруунун тең салмактуу тутуму менен камсыз кылынат. Комплаенс-контролдун негизги функциялары Комплаенс-көзөмөл департаментинин алкагында борборлоштурулган.

Банктын бизнести этикалык жүргүзүү принциптери кызыкдар тараптар (стейкхолдерлер) менен өз ара аракеттенүүнүн бардык аспекттерине жайылтылат. Алар чынчыл рыноктук атаандаштыктын эрежелерин сактоо, коррупциянын алдын алуу жана мыйзамсыз финансылык операцияларга жол бербөө боюнча келишпес талаптарды камтыйт. «БАКАЙ БАНК» атаандаштыкка каршы макулдашууларга катышууга, үстөмдүк кылган абалынан кыянаттык менен пайдаланууга же ак ниетсиз тажрыйбаларга жол бербестен, Кыргыз Республикасынын монополияга каршы мыйзамдарын катуу сактайт. Мындан тышкары, Банк инсайдердик жана купуя маалымат менен иштөөнүн белгиленген ички регламенттерин кыйшаюусуз сактайт.

«БАКАЙ БАНК» комплаенс-инциденттер жөнүндө маалыматты ачык-айкын ачыкка чыгаруу саясатын карманат жана 2025-жылдын жыйынтыгы боюнча корпоративдик башкаруунун жогорку тартибин тастыктады. Отчеттук мезгилде коррупциянын жана паракорлуктун, инсайдердик сооданын же монополияга каршы мыйзамдарды бузуунун тастыкталган учурлары катталган жок. Ошондой эле Банкка карата ак ниетсиз атаандаштык же коррупциялык схемаларга катышуу фактылары боюнча сот процесстери демилгеленген эмес жана аяктаган эмес. Банк мыйзамдарын бузгандыгы үчүн көзөмөлдөөчү органдар тарабынан Банкка олуттуу айып пулдар же башка административдик санкциялар колдонулган эмес.

Белгилей кетүүчү нерсе, финансылык олуттуулукту комплекстүү талдоонун жана негизги кызыкдар тараптарды (стейкхолдерлерди) сурамжылоонун жыйынтыгы боюнча «Коррупцияга жана финансылык кылмыштарга каршы аракеттенүү» темасы Банктын узак мөөнөттүү натыйжалуулугун камсыз кылуу жана ишкананын баалуулугун жаратуу үчүн олуттуу темалардын бири катары аныкталган. Комплаенстин жана финансылык кылмыштарга каршы аракеттенүүнүн кемчиликсиз тутуму Банктын финансылык натыйжалары жана операциялык туруктуулугу менен тикелей корреляцияга ээ болуп, негизги тобокелдиктерди жана мүмкүнчүлүктөрдү аныктайт, анын ичинде:

- Финансылык жана жөнгө салуучу тобокелдиктерди минималдаштыруу – ТИК/ККЛКТ жана коррупцияга каршы мыйзамдар чөйрөсүндөгү бузуулар көзөмөлдөөчү органдар тарабынан айып пул салуу, лицензиялардын колдонулушун токтото туруу, соттук чыгымдар түрүндөгү олуттуу финансылык жоготуулардын тобокелдиги менен коштолот.

- Операциялык ишмердүүлүктү жана корреспонденттик тармакты коргоо – банк сектору үчүн ТИК/ККЛКТтин ачык-айкын тутумунун болушу эл аралык корреспондент-банктардын тармагын сактоо жана кеңейтүү үчүн милдеттүү шарт болуп саналат. Комплаенс-инциденттердин кесепетинен корреспонденттик мамилелерди токтотуу Банктын трансчегаралык операцияларын олуттуу чектөө тобокелдигин алып келет.

- Баалуулукту жаратуу жана инвестицияларды тартуу – катуу коррупцияга каршы маданият атаандаштык артыкчылык катары чыгат. Ал премиалдык корпоративдик кардарлардын, институционалдык инвесторлордун жана эл аралык финансы институттарынын ишенимин жогорулатып, каржылоого жеткиликтүүлүктү камсыз кылат жана Банктын кредиттик портфелинин жана таза пайдасынын өсүшүнө өбөлгө түзөт.

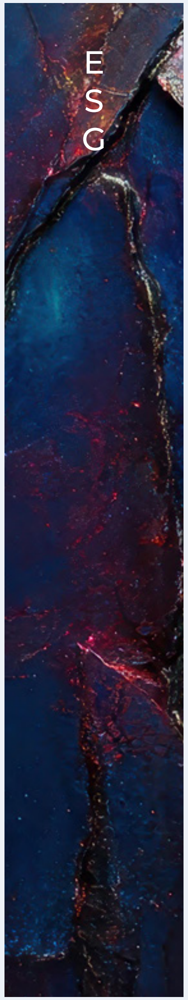
«Коррупцияга жана финансылык кылмыштарга каршы аракеттенүү» темасын башкаруу өлчөнүүчү көрсөткүчтөр тутумуна таянат. Ишкананын узак мөөнөттүү туруктуулугу жана баалуулугун жаратуусу үчүн бул аспекттердин критикалык маанилүүлүгүнөн улам, Банк катуу максаттуу көрсөткүчтөрдү белгилейт, аларды аткаруунун жыйынтыктары жыл сайын ачык жарыяланат. Отчеттук 2025-жылга (максаттуу жыл) Банк тарабынан төмөнкү негизги метрикалар ийгиликтүү жетишилди:

- 1-метрика: Банктын кызматкерлеринин катышуусу менен коррупциянын, паракорлуктун же коммерциялык сатып алуунун тастыкталган фактыларынын саны. Максат: 0 инцидент.

- 2-метрика: жетекчи органдардын (Директорлор кеңешинин жана Башкарманын) мүчөлөрүн коррупцияга каршы аракеттенүү саясаттары жана методдору менен тааныштыруу менен камтуу. Максат: 100%.

- 3-метрика: ТИК/ККЛКТ чөйрөсүндөгү мыйзамдарды бузгандыгы үчүн олуттуу жөнгө салуучу айып пулдардын же санкциялардын саны. Максат: 0 айып пул.

«БАКАЙ БАНК» Банк жетекчилигинин финансылык мотивациясын комплаенс жана ишкердик этика жаатындагы иштин натыйжалары менен тикелей байланыштырат. «Коррупцияга жана финансылык кылмыштарга каршы аракеттенүү» олуттуу темасы боюнча максаттарга жетүү жана тастыкталган коррупциялык инциденттердин нөлдүк деңгээлин сактоо сыяктуу өзгөчө финансылык эмес метрикалар анын сый акы эсептөө тутумуна интеграцияланган. Бул максаттуу көрсөткүчтөрдү аткарбоо, олуттуу комплаенс-үзгүлтүктөргө жол берүү же Коррупцияга каршы саясатты бузуу аткаруучу жетекчиликтин сый акысынын өзгөрүлмө бөлүгүн кайра кароого алып келет.



Ишеним линиясы жана маалымат берүүчүлөрдү (информаторлорду) коргоо

Банк кызыкдар тараптардын (стейкхолдерлердин) ар кандай топторун потенциалдуу же болуп өткөн бузуулар жөнүндө маалымдоо үчүн ишенимдүү инструменттер менен камсыз кылууга биринчи кезектеги маани берет. Бул максаттарда түздөн-түз Директорлор кеңешине отчет берүүчү функционалдык көз карандысыз бөлүм болуп саналган Комплаенс-көзөмөл департаментинин башкаруусундагы кайтарым байланыштын адистештирилген каналдары уюштурулган. Атап айтканда, кардарлар, кызматкерлер жана башка кызыкдар тараптар (стейкхолдерлер) ишкердик этикасын, корпоративдик жүрүм-турумду жана адам укуктарын мүмкүн болуучу бузуулар жөнүндө билдирүү үчүн бөлүнгөн compliancehotline@bakai.kg электрондук дарегин колдоно алышат.

Механизм маалымат берүүчүнүн (информатордун) атын же байланыш маалыматтарын ачыктабастан, кайрылууларды толугу менен жашыруун (анонимдүү) берүүгө мүмкүндүк берет. «БАКАЙ БАНК» катуу купуялуулукка кепилдик берет – келип түшкөн отчеттордун деталдары, анын ичинде потенциалдуу бузуунун маңызы жана арыз ээсинин өздүгү жарыяланууга жатпайт жана кызматтык зарылчылык принцибинин негизинде иликтөө процессине тикелей тартылган ыйгарым укуктуу адамдардын чектелген чөйрөсү үчүн гана (комплаенс-көзөмөл бөлүмүнүн жана, зарыл болгон учурда, ички аудит бөлүмүнүн кызматкерлерине) жеткиликтүү. Бул маалымат берүүчүлөрдү куугунтуктоодон коргоону камсыз кылат жана иликтөөнүн объективдүүлүгүнө кепилдик берет.

Келип түшкөн ар бир сигналды кароо катуу жөнгө салынган жана төмөнкү милдеттүү этаптарды камтыйт:

- Каттоо жана баштапкы талдоо – ар бир кайрылуу корголгон купуя реестрде милдеттүү түрдө катталууга тийиш, андан кийин Комплаенс-көзөмөл департаменти негиздүүлүгү жана бузуу белгилеринин бар экендиги боюнча алдын ала баалоо жүргүзөт.
- Кызматтык иликтөө – баштапкы белгилер тастыкталган учурда тармактык эксперттерди тартуу менен (кызыкчылыктардын кагылышуусу толугу менен жок болгон учурда) кызматтык иликтөө демилгеленет.
- Чечимдерди кабыл алуу жана түзөтүүчү чаралар – кызматтык иликтөөнүн жыйынтыгы боюнча отчет калыптандырылат. Бузуу фактылары тастыкталган учурда Банк жетекчилиги Кыргыз Республикасынын колдонуудагы мыйзамдарына катуу ылайык иш алып баруу менен, күнөөлүү адамдарды жумуштан бошотууга жана укук коргоо органдарына кайрылууга чейинки түзөтүүчү жана тартиптик чараларды бекитет.
- Кайтарым байланыш – иш расмий түрдө жабылат, ал эми маалымат берүүчү байланыш маалыматтарын калтырган болсо, ага текшерүүнүн аяктагандыгы жөнүндө статус жөнөтүлөт.

Иликтөө маалыматтарын катуу купуялуулук шарттарында архивдик сактоо жүзөгө ашырылат. Текшерүүнүн жүрүшү жана жыйынтыктары жөнүндө маалымат арыз ээсине үчүнчү жактардын укуктарын жана мыйзам талаптарын бузбаган көлөмдө берилет.

«БАКАЙ БАНК» маалымат берүүчүлөргө карата жооп чараларынын, басым жасоонун же куугунтуктоонун ар кандай формаларына нөлдүк толеранттуулук саясатын расмий түрдө жарыялайт. Болуп өткөн же мүмкүн болуучу бузуулар жөнүндө ак ниеттүүлүк менен билдирген адамдарды басмырлоонун ар кандай аракеттерине таптакыр жол берилбейт жана корпоративдик этиканы одоно бузуу катары каралат, ал эмгек келишимин бузууга чейинки тартиптик жазаларга алып келет. Маалымдоо процедураларынын ачык-айкындуулугун камсыз кылуу үчүн Банк үзгүлтүксүз негизде бардык кызматкерлер үчүн адистештирилген окутууларды өткөрүп турат. Бул демилгелердин алкагында персонал маалымдоо каналдарын колдонуу эрежелери жана практикалык алгоритмдери, ошондой эле Банк тарабынан берилүүчү коргоо кепилдиктери жөнүндө инструкцияланат.

Саясий нейтралитет жана ишкердик бирикмелерге катышуу

Мыйзамдык талаптарды эске алуу менен, «БАКАЙ БАНК» саясий нейтралитетти камсыз кылат жана саясий ишмердүүлүккө тикелей же кыйыр түрдө катышпайт. Муну эске алуу менен, саясий партияларды, уюмдарды, шайлануучу талапкерлерди жана алардын шайлоо өнөктүктөрүн, анын ичинде демөөрчүлүк колдоо механизмдери аркылуу каржылоого тыюу салуу иштейт. 2025-жылы Банк саясий төгүмдөрдү жүзөгө ашырган эмес жана саясий иш-чараларды каржылаган эмес, ошондой эле кандайдыр бир лоббисттик уюмдарды же лоббисттерди каржылаган эмес.

Ошону менен бирге, «БАКАЙ БАНК» – финансы коомчулугунун активдүү катышуучусу жана Кыргызстан банктар союзун жана Кыргыз Республикасындагы Америкалык соода палатасын кошо алганда, бир катар тармактык жана ишкердик бирикмелердин мүчөсү болуп саналат. Бул катышуу жалаң гана финансы секторун өнүктүрүүгө, бизнес-кооперацияны күчөтүүгө, мыкты эл аралык тажрыйбаларды киргизүүгө жана экономикалык демилгелерди колдоого багытталган. Банкта мүчөлүк жана башка төгүмдөрдүн бардык түрлөрүн катуу эсепке алуу жана контролдоо тутуму киргизилген, анын ичинде ачык-айкындуулукту жана эл аралык отчеттуулук стандарттарына шайкештикти камсыз кылуу үчүн. 2025-жылы тармактык жана ишкердик бирикмелерге катышуунун алкагында Банктын консолидацияланган мүчөлүк төгүмдөрү 2,36 млн сомду түздү.

Биздин комплаенс-тутумдун жана этикалык стандарттардын ишенимдүүлүгүнүн институционалдык тастыктамасы катары «БАКАЙ БАНКтын» 2025-жылдын мартында БУУнун Глобалдык келишимине (UN Global Compact) расмий кошулушу саналды. Бул кадам Банктын БУУнун он универсалдык принцибин – адам укуктары, эмгек мамилелери, айлана-чөйрөнү коргоо жана коррупцияга каршы күрөшүү чөйрөсүндө – ички саясаттарга жана процедураларга интеграциялоо боюнча милдеттенмелерин бекитет.

Каржылык кылмыштардын тобокелдиктерин башкаруу

Финансылык коопсуздукту камсыз кылуу жана экономикалык укук бузууларга, биринчи кезекте терроризмди каржылоого, кылмыштуу кирешелерди легалдаштырууга (адалдоого), массалык кыргын салуучу куралдарды жайылтууга жана алдамчылыкка бөгөт коюу «БАКАЙ БАНКтын» корпоративдик жоопкерчилигинин сөзсүз артыкчылыктары бойдон калууда. Биз Кыргыз Республикасынын мыйзамдарынын талаптарын жана Акчаны адалдоого каршы күрөшүү боюнча финансылык чараларды иштеп чыгуу тобунун (FATF) стандарттарын кыйшаюусуз сактап, Банктын инфраструктурасын укукка каршы максаттарда колдонуу мүмкүнчүлүгүн толугу менен жокко чыгарабыз.

2025-жылы Банк жөнгө салуучу ченемдерге толук шайкештигин көрсөттү – ТИК/ККЛКТ чөйрөсүндөгү Кыргыз Республикасынын мыйзамдарын, анын ичинде кардарларды талаптагыдай текшерүү процедураларын бузуулар катталган жок.

Директорлор кеңеши тарабынан бекитилген Кылмыштуу ишмердүүлүктү каржылоого жана кылмыштуу кирешелерди легалдаштырууга каршы аракеттенүү максатында ички контроль саясаты комплаенс-тутум үчүн негиз болуп саналат. Банкта ыйгарым укуктарды бөлүштүрүүнүн так архитектурасы курулган – жооптуу кызмат адамы дайындалган, ал эми операциялык көзөмөл Комплаенс-көзөмөл департаментинин (ТИК/ККЛКТ боюнча комплаенс-көзөмөл бөлүмү, Операцияларга мониторинг жүргүзүү жана талдоо бөлүмү, Төлөмдөрдү контролдоо бөлүмү, E-com операцияларын контролдоо боюнча башкармалык) алкагында борборлоштурулган.

Каржылык кылмыштардын тобокелдиктерин башкаруу бекитилген тобокелдик-аппетиттин алкагында Банктын тобокелдиктерди башкаруунун жалпы тутумуна интеграцияланган. Биз мониторинг тутумдарын автоматташтырууга жана шектүү транзакцияларды предиктивдүү аныктоого басым жасоо менен контролдоо чөйрөсүн үзгүлтүксүз өркүндөтүп жатабыз. Комплекстүү ыкма тобокелдиктерди идентификациялоодон жана баалоодон баштап, инциденттерге реакция жасоого жана көзөмөлдөөчү органдар менен өз ара аракеттенүүгө чейинки башкаруунун бүткүл циклин камтыйт.

«Өз кардарыңды бил» жана «Кардарды талаптагыдай текшерүү» процедуралары

«БАКАЙ БАНК» Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына жана FATF сунуштамаларына ылайык милдеттүү комплекстүү талаптагыдай текшерүүнү (идентификациялоону жана верификациялоону), ошондой эле бардык кардарлар жана бенефициардык менчик ээлери менен ишкердик мамилелерге үзгүлтүксүз мониторинг жүргүзүүнү ишке ашырат. Текшерүү документтердин, маалыматтардын жана жеткиликтүү маалыматтын ишенимдүү жана көз карандысыз булактарынын негизинде гана жүзөгө ашырылат.

Бул процедуралар санариптик платформалар аркылуу аралыктан мамилелерди түзүүдө милдеттүү түрдө ишке ашырылат. Аралыктан тейлөө тобокелдиктерин минималдаштыруу максатында Банк берилген документтерди санариптик же

физикалык жактан күбөлөндүрүүнүн милдеттүү процедураларын, ошондой эле кардардын өздүгүн жана ниеттерин тастыктоо үчүн Банктын ыйгарым укуктуу кызматкерлеринин кардар менен көз карандысыз тикелей байланышын жүзөгө ашырууну камтыган катуу регламенттерди колдонот.

Ачык кызмат адамдары менен өз ара аракеттенүү күчөтүлгөн мониторинг менен коштолот жана Банктын жогорку жетекчилиги тарабынан милдеттүү түрдө алдын ала жактырууну талап кылат. Потенциалдуу жогорку тобокелдик деңгээли бар кардарларга карата күчөтүлгөн талаптагыдай текшерүү колдонулат – транзакцияларга күнүмдүк мониторинг, операциялардын экономикалык маанисин терең талдоо жана каражаттардын келип чыгышынын мыйзамдуулугун тастыктоо жүргүзүлөт. Бул мониторингдин жыйынтыктары туруктуу негизде Директорлор кеңешинин жана Башкарманын маалыматына жеткирилет. Терроризмди каржылоого катыштыгы бар экендигин жокко чыгаруу үчүн террористтик жана экстремисттик ишмердүүлүккө байланышкан адамдардын расмий санкциялык тизмелери боюнча кардарлардын милдеттүү скрининги жүзөгө ашырылат.

Ачык кызмат адамдарынын, ошондой эле алар менен байланышкан адамдардын профилин идентификациялоонун, үзгүлтүксүз мониторинг жүргүзүүнүн жана мезгил-мезгили менен кайра кароонун милдеттүү процедуралары киргизилген. Эгерде потенциалдуу же учурдагы кардар (анын ичинде ачык кызмат адамдары, ошондой эле жогорку тобокелдиктүү юрисдикциялар, бизнестин өзгөчө түрлөрү же татаал продуктылар менен байланышкан кардарлар) кылмыштуу кирешелерди легалдаштыруунун же терроризмди каржылоонун жогорулатылган тобокелдигин жаратса, күчөтүлгөн талаптагыдай текшерүү колдонулат. Мындай кардарлар менен ишкердик мамилелерди түзүү же улантуу Банктын жогорку жетекчилиги тарабынан милдеттүү түрдө кароону жана тикелей жактырууну талап кылат. Кардарды күчөтүлгөн талаптагыдай текшерүүнүн алкагында транзакцияларга күнүмдүк мониторинг, маалыматты терең талдоо, ачык-айкын экономикалык мааниси же мыйзамдуу максаты жок операцияларды аныктоо үчүн төлөмдөрдүн багытын кароо жүргүзүлөт. Бул мониторингдин жыйынтыктары туруктуу негизде Директорлор кеңешинин жана Башкарманын маалыматына жеткирилет.

Банк транзакцияларга мониторинг жүргүзүү жана кардарларды баштапкы идентификациялоо тутумдарын автоматташтырууга, өзгөчө аралыктан тейлөөдө инвестиция салат, бул шектүү операцияларды аныктоо ыктымалдыгын жогорулатуу менен бирге комплаенске операциялык чыгымдарды азайтууга мүмкүндүк берет.

Чектөөчү чаралар

«БАКАЙ БАНК» катуу бөгөт коюучу тажрыйбаларды карманат:

- Эгерде талаптагыдай текшерүү процедураларын ишке ашыруу мүмкүн болбосо же потенциалдуу кардардын мыйзамсыз ниеттерине негиздүү шектенүүлөр болсо, ишкердик мамилелерди түзүүгө жол берилбейт.
- Жашыруун (анонимдүү) эсептерди, көрсөтүүчүгө эсептерди ачууга, ошондой эле бардык тараптарды (корреспондент-банктарды, кардарларды, бенефициарларды) идентификациялабастан транзакцияларды жүргүзүүгө кескин тыюу салынат.
- Кабык-банктар (shell banks), алардын афилирленген түзүмдөрү, ошондой эле жогорку тобокелдиктүү жана офшордук юрисдикциялардагы финансы институттары менен корреспонденттик мамилелерди түзүү жокко чыгарылат (КРдин тармактык Комиссиясынын тизмелеринин жана FATF билдирүүлөрүнүн негизинде).

Каржылык кылмыштардын белгилери аныкталган учурда Банк ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдарга толук маалыматты дароо өткөрүп берет. Кирешелерди адалдоо, терроризмди каржылоо же алдамчылык боюнча негиздүү шектенүүлөр болгон учурда, Банк тейлөө каналдарын бөгөттөйт, чектөөлөрдү киргизет же кардар менен ишкердик мамилелерди толугу менен бузат. ТИК/ККЛКТ процедуралары жана комплаенс-мониторингдин жыйынтыктары боюнча бардык документтер кеминде 5 жылдык мөөнөткө милдеттүү архивдик сактоого жатат.

Ички көзөмөл тутумунун максималдуу натыйжалуулугун жана ачык-айкындуулугун камсыз кылуу үчүн комплаенс-мониторинг процедуралары, ошондой эле жалпысынан ТИК/ККЛКТ боюнча тутум жыл сайын көз карандысыз баалоого жатат. Мындай баалоо Банктын ички аудит бөлүмү же тартылган көз карандысыз тышкы аудиторлор тарабынан жүргүзүлөт, бул Банктын саясаттарынын жана процедураларынын сакталышына, ошондой эле алардын Кыргыз Республикасынын мыйзамдарынын жана FATFтын актуалдуу жөнгө салуучу талаптарына шайкештигине объективдүү контролду кепилдейт.

Персоналды окутуу жана комплаенс маданияты

Команданын квалификациясын үзгүлтүксүз жогорулатуу коргоо тутумунун негизги элементи болуп саналат. 2025-жылы Банктын 2 097 кызматкери комплаенс-тобокелдиктерди башкаруу жана ТИК/ККЛКТ боюнча тармактык окуудан өтүштү. Персоналга жаңы ченемдик-укуктук актылардын күчүнө кириши жөнүндө туруктуу негизде маалымдалып турат.

Банкта эскалациянын катуу процедурасы иштейт. Кесиптештери тарабынан ишкердик этика жаатында коррупциялык жана башка бузуулар аныкталган учурда, кызматкерлер өзүнүн жетекчисине жана Комплаенс-көзөмөл департаментине дароо билдирүүгө милдеттүү. Мында Банк иликтөөлөрдүн купуялуулук принцибин сактайт – маалыматты уруксатсыз ачыкка чыгаруу олуттуу бузуу катары каралат жана административдик жоопкерчиликке алып келет.

АЛДАМЧЫЛЫККА НАТЫЙЖАЛУУ КАРШЫ АРАКЕТТЕНҮҮ

440

2025-ЖЫЛЫ БАНКТЫН КАРДАРЛАРЫНА КАРШЫ ИЙГИЛИКТҮҮ АЛДЫН АЛЫНГАН ТЫШКЫ АЛДАМЧЫЛЫК АРАКЕТТЕР.

5,76 млн сом

2025-ЖЫЛЫ БАНКТЫН КАРДАРЛАРЫНА КАРАТА АЛДЫН АЛЫНГАН ЗЫЯНДЫН СУММАСЫ.

«БАКАЙ БАНК» ПАРАКОРЛУКТУН ЖАНА КОРРУПЦИЯНЫН БАРДЫК КӨРҮНҮШТӨРҮНӨ КАРАТА НӨЛДҮК ТОЛЕРАНТТУУЛУК ПРИНЦИБИН КАРМАНАТ

Кардарларды алдамчылыктан жана социалдык инженериядан коргоо

Социалдык инженерия методдорун колдонуу менен алдамчылыктын глобалдык өсүшүнө реакция жасоо менен, «БАКАЙ БАНК» кардарларды алдын ала коргоону күчөттү. Биз финансылык сабаттуулукту жана тобокелдиктер жөнүндө маалымдуулукту жогорулатуу үчүн системалуу маалыматтык өнөктүктөрдү ишке ашырабыз. Банктын уюштуруу түзүмүндө алдамчылык активдүүлүктөрдү дайыма көзөмөлдөө менен алектенген фрод мониторинг бөлүмдөрү түзүлгөн. Жабыркаган кардарлар үчүн эсептерди ыкчам бөгөттөөнү, консультациялык жардамды жана укуктук талаанын алкагында компрометацияланган каражаттарды кайтарууга максималдуу көмөк көрсөтүүнү камтыган колдоонун чукул протоколу каралган.

Коррупцияга жол бербөө

«БАКАЙ БАНК» ички бизнес-процесстерде да, ошондой эле кардарлар жана ишкер өнөктөштөр менен өз ара аракеттенүүдө да паракорлуктун жана коррупциянын ар кандай формаларына нөлдүк толеранттуулук принцибин карманат. Биз кандай гана болбосун этикага жатпаган же мыйзамсыз ишкердик тажрыйбаларга катышуубузду кескин түрдө жокко чыгарабыз. Банктын кызматкерлери жана өкүлдөрү брендге карата кынтыксыз ишенимди колдошот жана укук ченемсиз таасир этүүгө байланышкан кырдаалдардан качышат. Пара сунуштоого, талап кылууга, берүүгө же алууга, коммерциялык сатып алууга тикелей же кыйыр катышууга, ошондой эле бул укук бузуулардагы ар кандай ортомчулукка катуу тыюу салынат.

Отчеттук мезгилде Банк колдонулган алдын алуу чараларынын жогорку натыйжалуулугун тастыктады – коррупциянын, паракорлуктун, ишенимден кыянаттык менен пайдалануунун же коммерциялык сатып алуунун 0 тастыкталган учуру катталды. Коррупцияга каршы мыйзамдарды бузуу фактылары боюнча Банкка же анын кызматкерлерине каршы соттук териштирүүлөр козголгон эмес, бул негиздер боюнча тартиптик жумуштан бошотуулар колдонулган эмес. Ошондой эле 2025-жылы коррупциялык бузууларга байланыштуу Банктын ишкер өнөктөштөрү менен келишимдерди бузуунун бир дагы учуру катталган жок.

Банктын коррупцияга каршы мониторинг түтүму бизнес-бөлүмдөрдүн жана операциялык процесстердин 100%ын камтыган коррупциялык тобокелдиктерди жылдык комплекстүү баалоонун жыйынтыктарына негизделет. Бул баалоо эң аялуу аймактарды идентификациялоого жана даректүү контролдоо процедураларын киргизүүгө мүмкүндүк берет. 2025-жылдагы баалоонун жыйынтыгы боюнча Банктын бардык негизги процесстеринде калдык коррупциялык тобокелдиктин деңгээли төмөн деп табылды.

Ички көзөмөл тутумунун негизи катары Директорлор кеңеши тарабынан жыл сайын актуалдаштырылуучу жана бекитилүүчү ачык Коррупцияга каршы саясат саналат. Саясаттын өзөгү болуп коррупцияга каршы аракеттенүү боюнча комплекстүү чараларды координациялаган Комплаенс-көзөмөл департаменти саналат. Документтин

талаптары сөзсүз мүнөзгө ээ жана Директорлор кеңешинин мүчөлөрү жана Банктын бардык кызматкерлери үчүн четтетилбестен аткарууга милдеттүү болуп саналат. Саясаттын аракети тышкы чөйрөгө да трансляцияланат – аны Банктын контрагенттери, анын ичинде жеткирүүчүлөр, агенттер жана консультанттар сактоого милдеттүү.

Бул милдеттенмелерди юридикалык жактан бекитүү үчүн Банк өнөктөштөр менен келишимдердин тексттерине атайын коррупцияга каршы эскертүүлөрдү киргизүүнүн системалык тажрыйбасын киргизүүдө. Бул талаптарды бузуу кызматкерлер үчүн тартиптик жоопкерчиликке, ошондой эле Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына катуу ылайык административдик же кылмыш-жаза жоопкерчилиги чараларына алып келүүчү олуттуу жорук катары бааланат.

Мыкты эл аралык тажрыйбаларга ылайык, Банктын Коррупцияга каршы саясаты өз ара аракеттенүүнүн аялуу чөйрөлөрүнө карата катуу жетектөөчү принциптерди белгилейт. Банкта ишкердик белектерди алууга жана берүүгө, ошондой эле өкүлчүлүк чыгымдарды жүзөгө ашырууга карата так регламенттер иштейт, алар алардын жол берилишинин критерийлерин аныктайт жана аларды жашыруун сатып алуу инструменти катары колдонуу мүмкүнчүлүгүн жокко чыгарат.

Банк социалдык активдүүлүккө контролдоо механизмдерин колдонот. Кайрымдуулук төгүмдөрүн жана демөөрчүлүк колдоону паракорлукту легалдаштыруунун же укук ченемсиз коммерциялык артыкчылыктарды алуунун каражаты катары колдонууга кескин тыюу салынат. Мындан тышкары, «БАКАЙ БАНК» саясий нейтралитетти сактайт жана ар кандай саясий кайрымдуулуктарды – саясий партиялардын, кыймылдардын же айрым талапкерлердин пайдасына төгүмдөрдү жүзөгө ашырууга тикелей тыюу салат.

Маалымдоо жана эскалация каналдары

Банкта ачык-айкын эскалация процедуралары курулган. Болуп өткөн коррупциялык укук бузууга, кызыкчылыктардын кагылышуусунун бар экендигине же Банктын кызмат көрсөтүүлөрүн укук ченемсиз максаттарда колдонууга шектенүүлөр болгон учурда, шектенүүлөр жетекчинин өзүнө тиешелүү болгон учурларды кошпогондо, кызматкерлер дароо Комплаенс-көзөмөл департаментине же өзүнүн жетекчисине маалымдоого милдеттүү.

Банк ошондой эле кайтарым байланыш үчүн ачык жана тышкы кызыкдар тараптардын (стейкхолдерлердин) бөлүнгөн купуя байланыш каналы – compliancehotline@bakai.kg электрондук почтасы аркылуу негиздүү шектенүүлөр жөнүндө билдирүүгө умтулуусун кубаттайт. Бул инструмент бизнестин потенциалдуу финансылык жана репутациялык зыянын минималдаштыруу же алдын алуу менен, алгачкы этаптарда паракорлуктун, кызыкчылыктардын кагылышуусунун жана ишкердик этикасынын жана комплаенстин башка бузууларынын потенциалдуу фактыларын аныктоого мүмкүндүк берет.

Арыз ээлеринин кызыкчылыктарын коргоону жана объективдүүлүктү камсыз кылуу үчүн, Ишеним линиясын администрациялоочу Комплаенс-көзөмөл департаменти функционалдык көз карандысыздык статусуна ээ жана түздөн-түз Директорлор кеңешине отчет берет. Биз бузууларга шектенүүлөр жөнүндө ак ниеттүүлүк менен билдирген адамдар үчүн толук купуялуулукка жана куугунтуктоонун ар кандай формаларынан коргоого кепилдик беребиз.

Жазанын шексиздигин камсыз кылуу үчүн Банкта инциденттерге реакция жасоонун формалдаштырылган процедуралары жана коррупциялык бузууларды иликтөө процедуралары киргизилген. Паракорлуктун, коммерциялык сатып алуунун же башка коррупциялык көрүнүштөрдүн потенциалдуу фактылары жөнүндө негиздүү сигналдар келип түшкөндө, Банк Комплаенс-көзөмөл департаментин жана зарыл болгон учурда ички аудит бөлүмүн тартуу менен көз карандысыз кызматтык иликтөөнү демилгелейт. Бузуулардын тастыкталган фактылары күнөөлүү кызматкерлерди жумуштан бошотууга жана материалдарды ыйгарым укуктуу укук коргоо органдарына өткөрүп берүүгө чейинки түзөтүүчү жана тартиптик таасир этүү чараларын колдонууга алып келет.

Коррупцияга каршы маданият жана окутуу

Туруктуу этикалык коррупцияга каршы чөйрөнү калыптандыруу үчүн кызматкерлер тарабынан Коррупцияга каршы саясатты кыйшаюусуз сактоо жөнүндө персоналдык милдеттенмелерге кол коюунун милдеттүү процедурасы киргизилген. Банк кызмат ордуна жана ролуна карабастан Банктын бардык кызматкерлерин милдеттүү түрдө камтыган, коррупцияга каршы аракеттенүү жана тармактык тобокелдиктерди минималдаштыруу маселелери боюнча үзгүлтүксүз окутуу программаларын ишке ашырат.

2025-жылдын 31-декабрына карата Банктын 1 724 кызматкери адистештирилген коррупцияга каршы окуудан ийгиликтүү өтүштү. Жогорудан берилген стратегиялык тон толугу менен камсыз кылынган – отчеттук жылдын аягына карата коррупцияга каршы аракеттенүү саясаттары жана методдору менен таанышкан жетекчи органдардын (Директорлор кеңешинин жана Башкарманын) мүчөлөрүнүн үлүшү 100%ды түздү.

Кызыкчылыктардын кагылышуусун башкаруу

Кызыкдар тараптардын (стейкхолдерлердин) кызыкчылыктарына кандай гана болбосун потенциалдуу зыяндын алдын алуу максатында, Банк кызыкчылыктардын кагылышуусун башкаруунун натыйжалуу архитектурасын калыптандырды. Бул тутум Директорлор кеңеши тарабынан бекитилген «БАКАЙ БАНК» ААКтагы кызыкчылыктардын кагылышуусу жөнүндө адистештирилген Жобо менен жөнгө салынат, анын аракети кызмат ордуна жана стажына карабастан Директорлор кеңешинин мүчөлөрүн жана кызматкерлерин камтыйт.

Ар бир кызматкер реалдуу, потенциалдуу же жалган кызыкчылыктардын кагылышуусун жаратышы мүмкүн болгон кырдаалдарды проактивдүү баалоо, аныктоо жана жол бербөө үчүн персоналдык жоопкерчилик тартат. Кызматкерлер мындай тобокелдиктер жөнүндө жооптуу бөлүмдөргө өз убагында маалымдоого милдеттүү. Өзү же жакын туугандары үчүн тикелей же кыйыр пайда алуу максатында кызматтык абалынан пайдаланууга катуу тыюу салынат. Ушундай эле келишпес талаптар Директорлор кеңешинин жана Башкарманын мүчөлөрүнө карата да колдонулат, алар пайда болгон ар кандай кызыкчылыктардын кагылышууларын дароо декларациялоого милдеттүү.

Кагылышуунун бар экендиги жөнүндө маалыматты атайылап жашыруу же белгиленген регламенттерди бузуу кызматтык иликтөө жүргүзүү жана күнөөлүү адамдарды жоопкерчиликке тартуу үчүн негиз болуп саналат.

Кошумча, превентивдүү мониторингдин алкагында «БАКАЙ БАНК» аффилирленген жактардын жана бүтүмдөрдү түзүүгө кызыкдар жактардын актуалдуу реестрлерин жүргүзөт. Банктын колдонуудагы Коррупцияга каршы саясаты менен кызматкерлер үчүн ишкердик белектерди алууга жана өкүлчүлүк иш-чараларына катышууга карата катуу талаптар жана процедуралар белгиленген. Атап айтканда, кызматкерлерге акчалай формада же акчалай эквиваленттер (сертификаттар, акциялар) түрүндө белектерди алууга же берүүгө тыюу салынат. Банк кызматкерлер алган жана берген ишкердик белектердин борборлоштурулган эсебин жүргүзөт, бул жашыруун кызыкчылыктардын кагылышуусунун келип чыгуу тобокелдиктерин жокко чыгарууга мүмкүндүк берет.

КООПСУЗ САНАРИПТИК ЧӨЙРӨ ЖАНА ИННОВАЦИЯ

Санариптештирүү жана аралыктан тейлөө каналдарын өнүктүрүү 57
Маалыматтык коопсуздук 62
Жеке мүнөздөгү маалыматтарды коргоо 70

2025-жылы «БАКАЙ БАНК» финансылык сервистерди жана ички бизнес-процесстерди санариптик чөйрөгө өткөрүүгө, анын ичинде жасалма интеллект технологияларын интеграциялоонун эсебинен басым жасоо менен санариптик трансформация стратегиясын ырааттуу ишке ашырууну улантты. Аралыктан тейлөө каналдарын масштабдоо рыноктук позицияларды бекемдөөнүн жана бардык операциялык сегменттерде кардарлар базасынын лоялдуулугун жогорулатуунун негизги фактору болуп саналат.

Санариптештирүү ички процесстерди оптималдаштырууга жана кардарга багытталуучулукту гана эмес, экологиялык жана социалдык тобокелдиктердин ачык-айкындуулугун жана башкарылуусун олуттуу жогорулатууга мүмкүндүк берди. Туруктуу өнүгүү контекстинде санариптештирүү Банк үчүн – бул салттуу банкингден туруктуу санариптик экосистема моделине өтүүнү камсыз кылган экологиялык, социалдык жана башкаруучулук милдеттерди системалуу чечүүнүн инструменти.

Атап айтканда, санариптештирүү эки негизги милдетти чечет:

- Банк кардарларга финансыны башкаруунун, кредиттик жана депозиттик продуктылар менен иштөөнүн ыңгайлуу жана коопсуз санариптик форматтарын, ошондой эле мамлекеттик сервистер менен интеграциялоону камсыз кылат. Бул финансылык инклюзивдүүлүктү жогорулатуу үчүн критикалык маанилүү – санариптик чечимдер калк жана бизнес, анын ичинде жарандардын мобилдүүлүгү төмөн топтору үчүн банктык кызмат көрсөтүүлөрдүн жеткиликтүүлүгүн дүйнөнүн каалаган жеринен 24/7 режиминде кепилдеп, Кыргыз Республикасынын калктуу конуштарындагы филиалдык тармактын физикалык катышуусун толуктайт.
- Кардарлардын жана банк ичиндеги процесстерди онлайнга өткөрүү көмүртек изин оптималдаштырууга мүмкүндүк берип, глобалдык климаттык чакырыктарды жеңүүгө Банктын салымын күчөтөт.

Банктын санариптик экосистемасынын өнүгүшү жогорку эл аралык баага ээ болду. Башкалардын катарында, 2026-жылы TIME журналы «БАКАЙ БАНКтын» салттуу финансы институтунан толук кандуу санариптик жана технологиялык платформага трансформацияланышына өзүнчө материал арнап, бизнести масштабдоодо жана ESG-позицияларды бекемдөөдө аралыктан тейлөө каналдарынын ролун баса белгиледи.

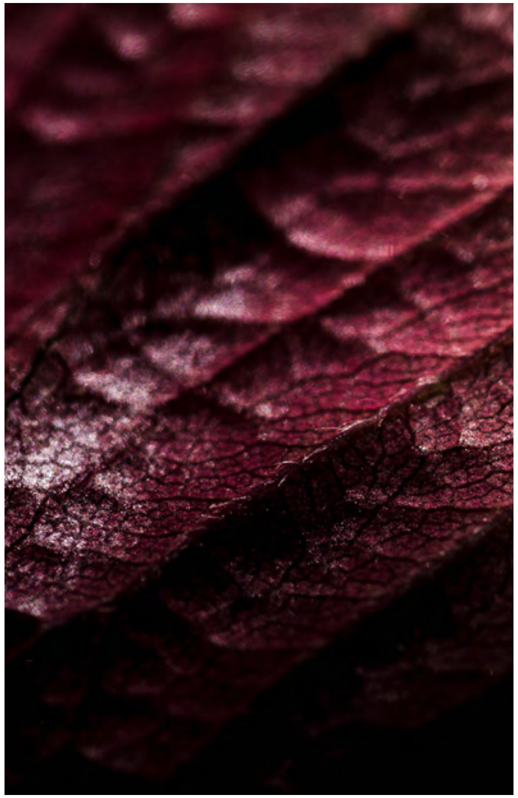
2025-жылы Банк кардарлар үчүн баалуулук сунуштарын кеңейтүү боюнча стратегиялык ишти улантты. Күчтүү жана тынымсыз өсүп жаткан рыноктук суроо-талапка ээ болгон мобилдик тиркемелер – чекене кардарлар үчүн BakAi жана корпоративдик сектор үчүн BakAi Business санариптик экосистеманын өзөгү катары чыгат. Атап айтканда, BakAi мобилдик тиркемесинин ай

сайынкы активдүү колдонуучуларынын (MAU) саны отчеттук жылдын декабрь айында 479 миңден ашык колдонуучуну түздү – бул 2023-жылдын декабрындагы ушул сыяктуу көрсөткүчтөн дээрлик 4 эсе ашып түштү. Эки платформа тең App Store жана Google Play аянтчаларында көчүрүп алуу үчүн жеткиликтүү. Банктын санариптик продуктылары менен канааттануунун жогорку деңгээли колдонуучулардын баалоолору менен тастыкталат: 2026-жылдын апрелинде App Store'до BakAi рейтинги 4,8ди, Google Play'де – 4,5ти түздү; BakAi Business рейтингдери – тиешелүүлүгүнө жараша 4,2 жана 4,3.

Отчеттук мезгилде Банк интерфейсти терең персонификациялоо менен мультисервистик платформага трансформациялап, BakAi чекене тиркемесинин функционалын олуттуу кеңейтти. Алсак, 2025-жылдын күзүндө товарларды жана кызмат көрсөтүүлөрдү тикелей мобилдик банктан сатып алууга мүмкүндүк берүүчү BAKAI Store маркетплейси экосистемага интеграцияланды. Ошондой эле Кыргыз Республикасы жана чет өлкөлөр боюнча авиабилеттерди, экскурсияларды жана автордук турларды брондоо үчүн BAKAI Travel универсалдык платформасы ишке киргизилди. Эмгек мигранттары жана алардын үй-бүлөлөрү үчүн трансчегаралык финансылык кызмат көрсөтүүлөрдүн жеткиликтүүлүгүн камсыз кылуунун алкагында, 2025-жылдын аягында Банк Astrasend тутумун мобилдик тиркемеге интеграциялады, бул эл аралык которууларды алууну олуттуу жөнөкөйлөттү. Корпоративдик кардарлар үчүн сервистердин жеткиликтүүлүгүн мындан ары жогорулатуу үчүн Банк кытай тилин кошуп, BakAi Business мобилдик тиркемесинин тилдик колдоосун кеңейтти, бул эл аралык ишкерлер үчүн өзгөчө маанилүү.

«БАКАЙ БАНК» региондун банк секторуна генеративдик ЖИ-моделдерин киргизүүдө пионерлердин бири болуп саналат. Generative Pre-trained Transformer архитектурасынын базасында иштеген BakaiGPT интеллектуалдык чат-ассистентинин ишке киргизилиши кардарларды колдоону автоматташтырууга жана консультациялардын сапатын жогорулатууга мүмкүндүк берди. Жасалма интеллект жаатында лидерликти улантуу менен, 2025-жылы Банк Кыргыз Республикасында биринчи болуп кардарларды биометрикалык идентификациялоо жана карталарды заматта берүү үчүн BakaiGPT тутумун интеграциялоо менен автоматташтырылган картоматтарды киргизип, өзүн-өзү тейлөө инфраструктурасын кеңейтти.

Бул жааттагы Банктын компетенцияларынын жогорку деңгээли KIT AWARDS 2025 сыйлыгында «Бизнес үчүн ЖИ» номинациясындагы жеңиши менен тастыкталды. Алгоритмдик көз караштыкка жана маалымат коопсуздугуна байланышкан тобокелдиктерди аңдап-билүү менен, Банк нейротүйүндөр менен иштөөдө алгоритмдердин ачык-айкындуулугун жана колдонуучулардын маалыматтарын ишенимдүү коргоону камсыз кылуу менен алдыңкы эл аралык тажрыйбаларга ылайык ЖИ-инновацияларын башкаруу тутумун куруп жатат.



BAKAI BUSINESS МОБИЛДИК ТИРКЕМЕСИ

Негизги функциялары жана мүмкүнчүлүктөрү:

- Эсептерди башкаруу: корпоративдик эсептер боюнча калдыктарга жана операцияларга жеңил жеткиликтүүлүк.
- Юридикалык жак үчүн мөөнөттүү депозитти, ошондой эле кошумча валютадагы эсептешүү эсебин ачуу.
- Ыңгайлуу төлөмдөр: коммуналдык төлөмдөрдү, интернетти, авиабилеттерди, мобилдик байланышты кошо алганда, кызмат көрсөтүүлөрдүн кеңири спектрин төлөө.
- Жеке жана юридикалык жактарга каражаттарды которуу, Swift эл аралык которуулары, клиринг/гросс банктар аралык которуулары.
- Санариптик колтамга: Face ID/Touch ID аркылуу документтерге бир тийүү менен кол коюу мүмкүнчүлүгү.
- Жеке ишкерлер үчүн QR боюнча төлөө.
- Юридикалык жактын кызматкерлерине эмгек акыны чегерүү.
- Bakai Kassa’га өз алдынча кошулуу, бул кардар үчүн кассирди байлоо менен соода түйүнүн ачууга жана QR боюнча төлөмдү кабыл алууга, ишмердүүлүк жөнүндө отчетту калыптандыруу менен соода түйүнүнүн өндүрүмдүүлүгүнө мониторинг жүргүзүүгө мүмкүнчүлүк берет. .

BAKAI МОБИЛДИК ТИРКЕМЕСИ

Негизги функциялары жана мүмкүнчүлүктөрү:

- Ыңгайлуу төлөмдөр: коммуналдык төлөмдөрдү, интернетти, авиабилеттерди, мобилдик байланышты, салыктарды жана онлайн-оюндарды кошо алганда, телефон номери жана QR-коддор боюнча которууларды колдонуу менен кызмат көрсөтүүлөрдүн кеңири спектрин төлөө.

- Мамлекеттик кызмат көрсөтүүлөр: мамлекеттик тутумдар менен интеграция жана соттук карызды жана камсыздандыруу төгүмдөрүн текшерүүнү жана аны төлөөнү, паспорт жана айдоочулук күбөлүк жөнүндө маалыматты, онлайн-кезекти, ошондой эле кредиттик тарыхты текшерүү сервистерине жеткиликтүүлүктү кошо алганда, базалык талап кылынган мамлекеттик сервистерге жеткиликтүүлүктү берүү.

- Ыкчам финансылык чечимдер: банктын кеңсесине барбастан онлайн-кредиттерди алуу, айрым чет өлкөлөрдүн карталарына ыкчам акча которуулар, ошондой эле виртуалдык картаны ачуу же банктык карталарга буйрутма берүү мүмкүнчүлүгү.

- Эсептерди башкаруу: эсептерди жана карталарды жеңил жана ыңгайлуу башкаруу, бир гана тийүү менен чыгымдарга жана төлөмдөргө көз салуу.

- Ислам финансылары режими: шариат стандарттарын сактоо менен Мудараба жана Мурабаха банктык продуктыларына жеткиликтүүлүктү ачат.

- Инновациялык коопсуздук: аралыктан видеоидентификациялоо 24/7.
- BAKAI Travel.
- BAKAI Store.
- BAKAI Камсыздандыруу.

Банктын төлөм инфраструктурасынын алдыңкы эл аралык Binance криптовалюталык биржасы менен интеграцияланышы 2025-жылдын маанилүү долбоору болуп калды. Бул демилге финансылык инновациялар үчүн жагымдуу чөйрөнү камсыз кылган Кыргыз Республикасынын Президентине караштуу Виртуалдык активдерди жана блокчейн-технологияларды өнүктүрүү боюнча улуттук кеңештин Катчылыгынын координациялык колдоосу менен ишке ашырылды. Банк инновациялык финансылык операцияларды жүзөгө ашырууда мүмкүн болуучу тобокелдиктерди нивелирлөө менен, улуттук жөнгө салуучунун талаптарына катуу ылайык санариптик активдердин жүгүртүлүшүнүн ачык-айкындуулугун камсыз кылат. Криптовалюталык инфраструктура менен интеграция Кыргыз Республикасынын Улуттук банкынын көзөмөлү астында жана күчөтүлгөн комплаенс-контроль процедураларын киргизүү менен пилоттук укуктук режимдин алкагында жүзөгө ашырылат. Банк бул инновациялык операцияларды жүргүзүүдө толук ачык-айкындуулукту, виртуалдык активдердин келип чыгуу булактарын верификациялоону жана терроризмди каржылоо жана акча каражаттарын адалдоо тобокелдиктерин толук жокко чыгарууну кепилдеп, блокчейн-аналитика тутумдарын колдонуу менен транзакцияларга өтмө мониторингди камсыз кылат.

Банк кардарга багытталган инновациялар менен өз ара аракеттенүүнүн негизги чекити катары аралыктан сервистерди мындан ары да өнүктүрүүгө ниеттенет. Белгилей кетүүчү нерсе, Банкта Инновациялык продуктылар боюнча департамент жана Экосистемаларды өнүктүрүү дирекциясы иштейт, алар бирдиктүү үзгүлтүксүз санариптик чөйрөнү калыптандырып, салттуу банктык продуктыларды финансылык эмес жана мамлекеттик сервистер менен интеграциялоонун драйвери катары чыгышат.

Карталар боюнча операцияларга контролдукту, транзакциялардын ылдамдыгын жогорулатууну жана чыгымдарды кошумча оптималдаштырууну камсыз кылган Visa өздүк процессинг борборунун ачылышы санариптик инфраструктураны өнүктүрүүдө маанилүү кадам болду. Мындан тышкары, экологиялык демилгелерди ишке ашыруунун жана айлана-чөйрөгө тийгизген таасирди азайтуунун алкагында, отчеттук жылда Банк 76,4 миң даана чыгаруу менен санариптик карталарды чыгарууну олуттуу көбөйттү. Физикалык карталарды санариптик аналогдорго алмаштыруу эмиссияларды башкаруу боюнча комплекстүү саясаттын бир бөлүгү катары чыгат. Отчеттук мезгилде санариптик карталарды чыгаруу салттуу банктык карталарды логистикалоодо жана кийин утилизациялоодо генерацияланууучу коштоочу Scope 3 эмиссияларын азайтуу менен, болжол менен 380 кг ПВХ-пластикти жашоо циклинен алдын ала чыгарууга мүмкүндүк берди.

Ошентип, 2025–2026-жылдардагы аралыктан тейлөө каналдарын жана ички процесстерди ырааттуу санариптештирүү глобалдык ESG-стандарттарга жана кызыкдар тараптардын күтүүлөрүнө толук жооп берген инновациялык жана туруктуу финансы институту катары Банктын позициясын бекемдейт.

Финансы секторун тездетилген санариптештирүү, киберкоркунучтардын ландшафтынын татаалдашуусу жана жөнгө салуучу талаптардын татаалдашуусу шарттарында «БАКАЙ БАНК» өзүнүн маалыматтык тутумдарынын ишенимдүүлүгүн жана коопсуздугун камсыз кылууга артыкчылыктуу көңүл бурат.

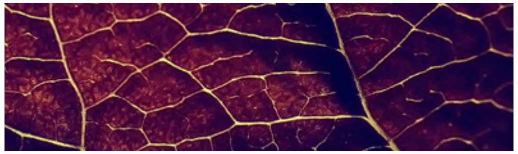
Кызыкдар тараптарды (стейкхолдерлерди) сурамжылоонун жана олуттуулукту баалоонун жыйынтыгы боюнча «Маалымат коопсуздугу» темасы Банк үчүн эң критикалуу темалардын бири статусун тастыктады. Маалымат коопсуздугу тутумун, кибертобокелдиктерди жана маалыматтык активдерди башкаруудагы потенциалдуу кемчиликтер Банктын туруктуулугуна жана рыноктук атаандаштыкка жөндөмдүүлүгүнө тикелей таасир этүүчү олуттуу репутациялык жана укуктук кесепеттерди жаратышы мүмкүн экенин биз аңдап-билебиз. Ушуга байланыштуу кибертуруктуулукту камсыз кылуу стратегиялык артыкчылык катары чыгат, анын пайдубалы өнүккөн корпоративдик коопсуздук маданияты болуп саналат.

«БАКАЙ БАНК» үчүн маалымат коопсуздугун камсыз кылуу корпоративдик баалуулукту узак мөөнөттүү жаратуу жана финансылык натыйжалар менен тикелей байланышкан стратегиялык артыкчылык катары чыгат. Банк маалымат коопсуздугунун тобокелдиктерин жана кибертобокелдиктерди башкаруудагы кемчиликтер олуттуу репутациялык жана укуктук кесепеттерди жаратышы мүмкүн экендигин түшүнөт. Банктын бизнес-моделинин контекстинде бул тикелей финансылык зыян коркунучтарын алып келет:

- Тобокелдиктер жана чыгымдар: киберкоркунучтардын ишке ашуусу жана ИТ-инфраструктурага ийгиликтүү чабуулдар тутумдарды калыбына келтирүүгө күтүлбөгөн операциялык чыгымдарга, жабыркаган стейкхолдерлерге компенсация төлөөгө жана жөнгө салуучу органдардын айып пулдарын салууга алып келиши мүмкүн.

- Кирешелер жана мүмкүнчүлүктөр: транзакциялык тутумдардын ишиндеги үзгүлтүктөр кардар операцияларын токтотуудан алынбай калган тикелей пайданы (колдон чыгарылган пайданы) билдирет. Мындан тышкары, маалыматтарды компрометациялоо кардарлардын ишенимине доо кетириши мүмкүн, бул депозиттик базанын жана ликвиддүүлүктүн агылып чыгуу тобокелдиктерин алып келет.

Ошентип, маалымат коопсуздугун превентивдүү башкаруу жетекчилик тарабынан техникалык гана милдет катары эмес, Банктын кирешелерин коргоонун жана анын рыноктогу туруктуулугун сактоонун критикалык инструменти катары каралат.



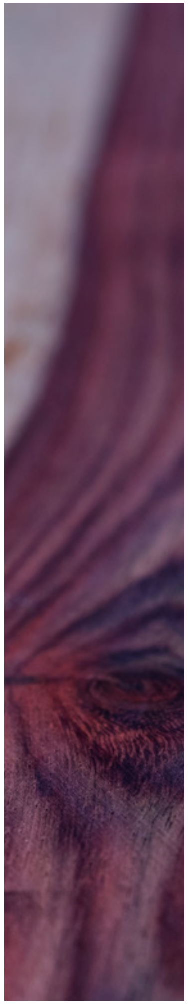
2025-ЖЫЛЫ МААЛЫМАТ КООПСУЗДУГУ ЧӨЙРӨСҮНДӨГҮ ТАЛАПТАРДЫ САКТОО

0

МААЛЫМАТ КООПСУЗДУГУ ЧӨЙРӨСҮНДӨГҮ БУЗУУЛАРГА БАЙЛАНЫШТУУ ЖӨНГӨ САЛУУЧУ ОРГАНДАРДЫН АЙЫП ПУЛДАРЫ ЖАНА ЖАЗМА БУЙРУКТАРЫ

0

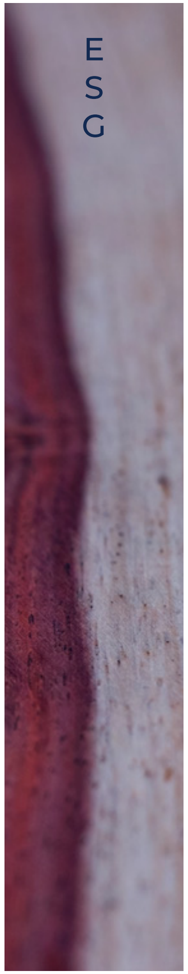
КАТТАЛГАН МААЛЫМАТТАРДЫН АГЫП КЕТИШИНИН ЖАНА СТЕЙКХОЛДЕРЛЕРДИН КУПУЯ МААЛЫМАТЫНА УРУКСАТСЫЗ КИРҮҮГӨ БАЙЛАНЫШТУУ ОЛУТТУУ ИНЦИДЕНТТЕРДИН ЖАЛПЫ САНЫ



«БАКАЙ БАНК» маалымат коопсуздугу чөйрөсүн башкаруу Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына жана жөнгө салуучунун ченемдик жазма буйруктарына катуу жооп берет, системалуу, үзгүлтүксүз жана тобокелдикке багытталган мүнөзгө ээ. Банктын операциялык ишмердүүлүгү киберкылмыштуулуктун коркунучтарына алдын ала реакция жасоо үчүн туруктуу негизде адаптацияланат. Өзүнүн ачык позициясынын жана маалымат коопсуздугу чөйрөсүндөгү ички документтердин алкагында «БАКАЙ БАНК» маалыматтык тутумдарды коргоонун алдыңкы стандарттарын киргизүүгө жана колдоого берилгендигин расмий түрдө жарыялайт. Банк маалыматтардын бүткүл жашоо циклинин ичинде алардын купуялуулугун, бүтүндүгүн жана тактыгын камсыз кылууга кепилдик берет. Колдонуучу контролдоо механизмдери сезимтал маалыматка уруксатсыз кирүүнү, аны өзгөртүүнү же жок кылууну болтурбоого багытталган. Киберкоркунучтардын ландшафты динамикалуу экендигин түшүнөбүз, ушуга байланыштуу Банк активдерди коргоону максималдаштыруу жана бардык стейкхолдерлер үчүн узак мөөнөттүү баалуулуктарды жаратуу үчүн маалымат коопсуздугун башкаруу тутумун үзгүлтүксүз жакшыртуу принцибин ишке ашырат.

Банк ички методологияларды өз убагында актуалдаштыруу үчүн ченемдик базанын өзгөрүүлөрүнө үзгүлтүксүз мониторинг жүргүзөт. Потенциалдуу алсыздыктарды баалоо, инциденттерди жана алардын мүмкүн болуучу кесепеттерин талдоо процедуралары кылдат документтештирилүүгө тийиш. Маалымат коопсуздугу коркунучтарына реакция жасоо боюнча Банктын ыкмасы жабыркаган стейкхолдерлер менен өз ара аракеттенүүдө ачык-айкындуулукту сактоо боюнча милдеттенмени камтыйт – олуттуу алсыздыктар же инциденттер аныкталган учурда Банк киберинциденттерге реакция жасоонун бекитилген планына жана зыянды минималдаштыруу стратегияларына ылайык, кесепеттерди минималдаштыруу жана келечектеги тобокелдиктерди болтурбоо боюнча көрүлгөн чаралар жөнүндө өз убагында маалымдоого жана маалыматты ачыкка чыгарууга кепилдик берет.

Маалымат коопсуздугунун критикалык тобокелдиктери жана кибертобокелдиктер ишке ашкан учурга карата Банкта бизнес-процесстердин үзгүлтүксүздүгүн камсыз кылуунун актуалдаштырылган пландары иштейт. Бул пландар потенциалдуу коркунучтарды превентивдүү бөгөттөөгө, алар ишке ашкан учурда зыянды чектөөгө (контингенттик чаралар), ошондой эле маалыматтык тутумдарды жана Банктын транзакциялык ишмердүүлүгүн ыкчам калыбына келтирүүгө багытталган процедуралардын комплексин камтыйт. Бул учурда, акылга сыярлык сактык принциптерин жетекчиликке алуу менен, Банк конкреттүү программалык-аппараттык комплекстер, коргоо архитектурасы жана маалымат коопсуздугу тутумдарына инвестициялардын көлөмү жөнүндө деталдаштырылган маалыматты ачыкка чыгарбайт, анткени бул маалыматтарды жарыялоо курулган коопсуздук тутумунун натыйжалуулугун төмөндөтүп, кошумча коркунучтарды жаратышы мүмкүн.



Маалымат коопсуздугу чөйрөсүндөгү корпоративдик башкаруу

Маалымат коопсуздугун корпоративдик башкаруу архитектурасы Директорлор кеңеши тарабынан бекитилген, жылына бир жолудан кем эмес кайра каралып туруучу Маалымат коопсуздугу тобокелдиктерин башкаруу саясатынын негизинде курулган. Документ ИТ-блоктун тармактык бөлүмдөрү жана маалыматтык активдердин бардык ээлери үчүн милдеттүү стандарттарды белгилейт. Маалымат коопсуздугунун ички регламенттеринин купуя мүнөзүн эске алуу менен, Банк ушул Отчеттун алкагында бул Саясаттын базалык принциптерин ачыкка чыгарат.

Башкаруунун стратегиялык деңгээли Директорлор кеңеши жана Башкарма менен берилген. Бул деңгээлде тобокелдиктин профили жана жол берилген деңгээли, негизги регламенттер жана контролдоо тутумдарынын дизайны бекитилет. Директорлор кеңешинин алдындагы Тобокелдиктерди тескөө боюнча комитет Банктын маалымат коопсуздугуна байланышкан тобокелдиктерге дуушар болуу статусун көзөмөлдөөнү жүзөгө ашырат.

Маалымат коопсуздугу тутумуна башкаруучулук контролду Башкарма жүзөгө ашырат. Банктын ыйгарым укуктуу түзүмдүк бөлүмү – CISO деңгээлиндеги жетекчи башкарган жана Башкарманын Төрагасына отчет берүүчү Маалымат коопсуздугу башкармалыгы – Тобокелдиктерди башкаруу департаменти менен биргеликте коргоо чараларын координациялоону, маалымат коопсуздугу тобокелдиктерин идентификациялоону жана мониторингдөөнү ишке ашырат. Ыйгарым укуктарды бөлүштүрүү принцибин сактоо үчүн Маалымат коопсуздугу башкармалыгы Маалыматтарды жана санариптик архитектураны башкаруу департаментинен жана Маалыматтык тутумдарды эксплуатациялоо башкармалыгынан көз карандысыз иштейт.

Эсептөө борборунун маалымат коопсуздугу сектору төлөм карталарынын маалыматтарынын коопсуздугун камсыз кылуу боюнча бөлүнгөн функцияны аткарат. Ички аудит департаменти жогорку жетекчиликке маалымдоо менен маалымат коопсуздугун башкаруу тутумуна көз карандысыз баа берет. 2025-жылы маалымат коопсуздугун башкаруу тутумунун иштешинде олуттуу кемчиликтер аныкталган жок.

Отчеттук мезгилде «БАКАЙ БАНК» финансылык жоготууларга алып келиши мүмкүн болгон же коомдо терс резонанс жарата турган маалымат коопсуздугу чөйрөсүндөгү критикалык инциденттер катталган жок. Ошондой эле Банктын, анын кардарларынын жана өнөктөштөрүнүн кызыкчылыктарына таасир этүүчү купуя корпоративдик маалыматтын же коммерциялык сырдын агып кетишинин тастыкталган фактылары жок. Банктын маалымат коопсуздугу чөйрөсүндөгү мыйзам ченемдерин бузуусуна байланыштуу жөнгө салуучу органдар тарабынан жазма буйруктар чыгарылган эмес жана айып пулдар салынган эмес.

ОЛУТТУУЛУК МЕТРИКАЛАРЫ ЖАНА МАКСАТТУУ КӨРСӨТКҮЧТӨР

Тандалган бизнес-стратегиялардын натыйжалуулугун ачык-айкын өлчөө жана «Маалымат коопсуздугу» темасынын узак мөөнөттүү баалуулуктарды жаратуу процессине таасирин мониторингдөө үчүн «БАКАЙ БАНК» метрикалардын бекитилген тутумун колдонот. Бул метрикалар Банктын бизнес-кейси менен тикелей байланышкан: алар тикелей финансылык зыяндан, тутумдарды калыбына келтирүүгө операциялык чыгымдардан жана кардар ликвиддүүлүгүнүн агылып чыгуу тобокелдигинен коргоо боюнча превентивдүү чаралардын ийгиликтүүлүгүн сандык баалоого мүмкүндүк берет.

Негизги өлчөнүүчү көрсөткүч катары Банк төмөнкү индикаторду (метриканы) белгилейт: стейкхолдерлердин (кардарлардын, кызматкерлердин) купуя маалыматтарынын документ түрүндө тастыкталган агып кетишине же негизги транзакциялык тутумдардын уруксатсыз токтоп калышына алып келген маалымат коопсуздугунун ишке ашкан критикалык инциденттеринин саны.

Максаттуу көрсөткүч: нөлдүк толеранттуулук (0 инцидент / 0 агып кетүү).

Максаттуу жыл: 2025-жыл.

Бул максаттуу көрсөткүч өзүнүн өзгөчөлүгүнө жана критикалуулугуна байланыштуу үзгүлтүксүз болуп саналат. Маалыматтарды компрометациялоого нөлдүк толеранттуулук принцибин жетекчиликке алуу менен, Банк маалыматтык активдерди жана кардарлардын каражаттарын абсолюттук коргоону тастыктоо үчүн учурдагы отчеттук жылды максаттуу жыл катары жыл сайын белгилейт.

E S G

Инфраструктураны аудиттөө, тестирлөө жана коргоо

«БАКАЙ БАНК» транзакциялык чөйрөнү коргоого көп деңгээлдүү стратегияны колдонот, ал 2025-жылы PCI (DSS, 3DS, PIN Security) үй-бүлөсүнүн стандарттары боюнча жүргүзүлгөн көз карандысыз сертификация менен тастыкталган. Бул стандарттарды интеграциялоо маалыматтарды сактоо инфраструктурасын коргоодон (PCI DSS) жана онлайн-операцияларды верификациялоодон (PCI 3DS) тартып, эквайринг тармагында ПИН-блоктордун физикалык жана криптографиялык бүтүндүгүн камсыз кылууга чейинки (PCI PIN Security) коопсуздуктун үзгүлтүксүз циклин камсыз кылат. Мындай ыкма алдамчылык (фрод) ыктымалдыгын минималдаштырат жана бардык төлөө каналдарында кардарлардын каражаттарынын сакталышына кепилдик берет.

2025-жылы SWIFT Customer Security Programme (CSP) алкагында көз карандысыз аудиттен өтүү Банктын эл аралык эсептешүүлөр тутуму менен иштөөдөгү катуу коопсуздук талаптарына шайкештигин тастыктайт. SWIFT CSP контролдук көрсөткүчтөрүн аткаруу Банктын кибертуруктуулугунун кепили катары чыгат жана банктар аралык коммуникациялардын ишенимдүүлүгүн камсыз кылат. Бул туруктуу эл аралык финансылык өнөктөш катары Банктын репутациясын сактоо үчүн маанилүү.

Банктын системалык ыкмасы PCI DSS, PCI 3DS, PCI PIN Security, SWIFT CSP эл аралык регламенттерине шайкештикти баалоо үчүн жыл сайын квалификациялуу көз карандысыз аудиторлорду тартууга негизделет. 2025-жылы алардын тышкы верификациясы олуттуу четтөөлөрдү аныктаган жок, бул корпоративдик маалымат коопсуздугун башкаруу тутумунун натыйжалуулугун жана анын киберкоркунучтардын өзгөрүлүп жаткан ландшафтына адаптацияланууга жөндөмдүүлүгүн күбөлөндүрөт.

Бул аудиттерден ийгиликтүү өтүү Банкта жогорку деңгээлдеги логикалык (ИТ-коргоо), физикалык жана процедуралык контролдор курулгандыгын күбөлөндүрөт. Бул Банктын кардарлардын каражаттарын офлайн-фроддон жана скимингден натыйжалуу коргоо үчүн комплекстүү алдын алуу чараларын колдонорун тастыктайт, бул факт социалдык туруктуулуктун жана стейкхолдерлердин ишениминин негизи катары чыгат. Эл аралык талаптардын деңгээлинде кардарлардын маалыматтарынын купуялуулугун жана бүтүндүгүн камсыз кылуу Банктын финансылык кызмат көрсөтүүлөрдү керектөөчүлөрдүн укуктарын коргоого жана Кыргыз Республикасынын санариптик экономикасына болгон ишенимди бекемдөөгө кошкон практикалык салымы болуп саналат.

2025-жылы маалыматтык инфраструктураны натыйжалуу коргоо транзакциялардын көлөмүнүн өсүшү шарттарында операциялык жоготууларды болтурбоого жана бизнестин үзгүлтүксүздүгүн сактоого мүмкүндүк берди. Регламенттерди, анын ичинде SWIFT жана PCI боюнча катуу сактоо 2030-жылга чейинки пландоонун узак мөөнөттүү горизонтунда Банктын инновациялык продуктыларын коопсуз масштабдоо үчүн ишенимдүү өбөлгөлөрдү түзөт.

Маалымат коопсуздугу бөлүмү ИТ-инфраструктуранын жана программалык тиркемелердин алсыздыктарын комплекстүү талдоону системалуу негизде жүргүзөт. Бул процесс катуу жөнгө салынган жана алсыздыктарды аныктоону, идентификациялоону, классификациялоону жана артыкчылыктуулугун белгилөөнү камтыйт, бул Банкты өз убагында жана адекваттуу реакция жасоо үчүн коркунучтардын ландшафтын зарыл түшүнүү менен камсыз кылат. Мындан тышкары, Банк жылына бир жолудан кем эмес кирүүгө көз карандысыз тестирлөөнү демилгелейт жана персоналдын кыраакылыгын текшерүү үчүн фишингдик чабуулдардын окуу симуляцияларын өткөрөт.

Маалымат коопсуздугу маданияты жана персонал менен иштөө

Ээлеген кызмат ордуна карабастан, ар бир кызматкер маалымат коопсуздугунун корпоративдик стандарттарын сактоо үчүн персоналдык жоопкерчилик тартат, бул эмгек келишимдеринин деңгээлинде бекитилет. Талаптарды бузуу укуктук негиздер болгон учурда тартиптик жазаларга жана кызматкерлерге таасир этүүнүн башка чараларына алып келиши мүмкүн. Банкта эскалациянын жөнгө салынган каналдары иштейт – бардык кызматкерлер үчүн так аныкталган милдеттер жана аракеттердин алгоритмдери киргизилген, аларга ылайык персонал кандай гана болбосун шектүү активдүүлүктөрдү же потенциалдуу инциденттерди көзөмөлдөөгө жана Банктын тармактык бөлүмдөрүнө дароо маалымдоого милдеттүү.

Банк ИТ-чечимдерин жеткирүүчүлөр жана өнөктөштөр сыяктуу үчүнчү тараптар үчүн маалымат коопсуздугу чөйрөсүндө катуу талаптарды белгилейт, аларды маалымат коопсуздугунун корпоративдик стандарттарын сактоого милдеттендирет. Маалымат коопсуздугун жана маалыматтарды коргоону камсыз кылуу боюнча тиешелүү талаптар милдеттүү түрдө подрядчылар менен келишимдерге жана макулдашууларга интеграцияланат. Маалымат коопсуздугу саясаттарын катуу сактоо жана биргелешип колдонулуучу ИТ-инфраструктураны коргоо «БАКАЙ БАНК» менен ишкердик кызматташууну баштоо жана улантуу үчүн милдеттүү алдын ала шарт болуп саналат.

Маалымдуулукту жогорулатуу превентивдүү коргоонун негизги элементи болуп саналат. 2025-жылы «БАКАЙ БАНКтын» бардык кызматкерлери маалымат коопсуздугу чөйрөсүндө, анын ичинде актуалдуу коркунучтарга каршы аракеттенүү боюнча пландуу ички окуудан өтүштү. Кошумчалай кетсек, отчеттук жылда Банкта киргизилип жаткан программалык чечимдерди натыйжалуу жана коопсуз эксплуатациялоо үчүн кызматкерлердин санариптик сабаттуулугун жогорулатуу боюнча тренингдер ишке ашырылды.

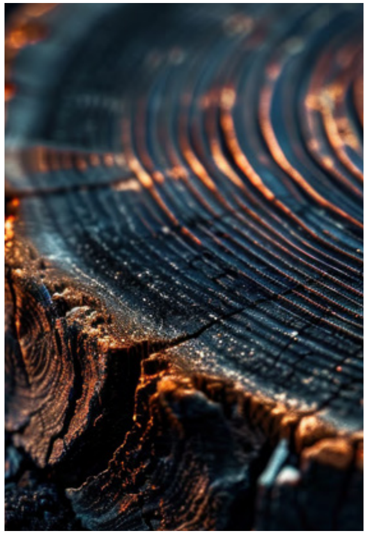
Ички процесстерден тышкары, Банк кардарлар менен үзгүлтүксүз агартуу иштерин жүргүзүп, мобилдик банкинг тиркемелери, SMS-маалымдоо жана социалдык тармактар аркылуу финансылык продуктыларды коопсуз колдонуу боюнча инструкцияларды жана сунуштамаларды, ошондой эле актуалдуу алдамчылык схемалар жөнүндө эскертүүлөрдү дайыма жөнөтүп турат.

Жасалма интеллектти колдонуу

Жасалма интеллект технологияларын, атап айтканда BakAI GPT чечимдерин масштабдоо контекстинде «БАКАЙ БАНК» жасалма интеллектти жоопкерчиликтүү колдонуунун комплекстүү программасын ишке ашырат. Коопсуздук архитектурасына ЖИ-моделдеринин алсыздыктарын эксплуатациялоочу өзгөчө коркунучтардан коргоонун ишенимдүү механизмдери интеграцияланган.

Банкта ЖИ тобокелдиктерин башкаруу төмөнкү негизги элементтерге негизделет:

- Жоопкерчиликтүү жана этикалык башкаруу – Банк ЖИнин сезимтал функцияларына жана инфраструктурасына, анын ичинде биометрикалык таануу жана автоматташтырылган чечимдерди кабыл алуу технологияларына жеткиликтүүлүктү чектөө боюнча катуу чараларды ишке ашырат, муну менен аларды авторизацияланган персонал гана эксплуатациялоосуна кепилдик берет. Кандай гана болбосун дискриминациянын формаларын болтурбоо үчүн адилеттүүлүк жана көз караштыктын (бир жактуулуктун) жоктугу предметине жайылтылган ЖИ-моделдерине системалык баалоо үзгүлтүксүз жүргүзүлөт.
- Чечимдерди кабыл алууга көзөмөл: алгоритмдик тутумдарды киргизүүдө жана эксплуатациялоодо Банк «башкаруу контурундагы адам» (Human-in-the-loop / HITL) ыкмасын катуу карманат. Киргизилип жаткан ЖИ-моделдери толугу менен автономдуу режимде тобокелдиктин жогорку деңгээли менен чечимдерди кабыл алуу ыйгарым укуктарына ээ эмес. Банктын ыйгарым укуктуу кызматкерлери акыркы бекитүү ыйгарым укуктарын өзүнө калтыруу менен, ыкчам кийлигишүүгө, тутумдук чечимди кайра аныктоого (жокко чыгарууга), ошондой эле аны эскалациялоого сөзсүз укуктуу. Жасалма интеллект тарабынан генерацияланган же колдоого алынган бардык критикалык маанилүү корутундулар Банктын тармактык адистери тарабынан милдеттүү түрдө документтештирилген көзөмөлгө алынууга тийиш.
- Ачык-айкындуулук жана колдонуучулардын укуктары – контентти жана ЖИ-чечимдеринин жыйынтыктарын так маркалоо инструменттери киргизилди, алар аралыктан тейлөө каналдарында алгоритмдик тутумдар менен өз ара аракеттенүү жөнүндө колдонуучуларга проактивдүү маалымдайт.
- Алгоритмдердин ишенимдүүлүгү – тутумдардын узак мөөнөттүү релеванттуулугун камсыз кылуу үчүн убакыттын өтүшү менен ЖИ-моделдериндеги четтөөлөрдү же деградацияны өз убагында аныктоого жана түзөтүүгө мүмкүндүк берүүчү үзгүлтүксүз мониторинг механизмдери колдонулат.
- Стейкхолдерлердин укуктары – стейкхолдерлердин кызыкчылыктарын коргоо үчүн Банк апелляцияларды берүү мүмкүнчүлүгүн карайт, бул кардарларга жана жабыркаган үчүнчү тараптарга жасалма интеллект тутумдары генерациялаган кандай гана болбосун чечимди же жыйынтыкты талашууга мүмкүндүк берет.
- Персоналды окутуу – техникалык адистер, иштеп чыгуучулар жана Маалымат коопсуздугу башкармалыгынын кызматкерлери ЖИ-тутумдарын алсыздыктардан коргоо, ЖИ-тутумдары менен коопсуз өз ара аракеттенүү принциптери жана жасалма интеллектти этикалык колдонуу боюнча милдеттүү түрдө тармактык окуудан өтүшөт.
- Маалыматтарды коргоо жана минималдаштыруу: ЖИ-моделдерин иштеп чыгууда, калибрлөөдө жана окутууда Банк деперсонализациялоо жана анонимдештирүү алгоритмдерин колдонот. Кардарлардын персоналдык маалыматтары жана сезимтал финансылык маалымат машиналык окутуу үчүн чийки түрүндө колдонулбайт, бул компрометация же алгоритмдер тарабынан купуя маалыматтарды уруксатсыз генерациялоо тобокелдигин толугу менен жокко чыгарат.



Тышкы таасирди баалоо: маалыматтарды коргоо жана маалымат коопсуздугу

«БАКАЙ БАНК» маалымат коопсуздугун камсыз кылууну өзүнүн операциялык кирешелерин коргоо чарасы катары гана эмес, тышкы стейкхолдерлерге, биринчи кезекте кардарларга терс таасирин тийгизбөө үчүн критикалык маанилүү тема катары карайт.

Тышкы стейкхолдерлер үчүн олуттуу тема: маалымат коопсуздугу жана киберкоопсуздук.

Ишмердүүлүктүн натыйжасынын көрсөткүчү: алдын алынган тышкы киберчабуулдардын, алдамчылык аракеттердин жана маалыматтардын агып кетүү инциденттеринин саны.

Отчеттук жылда Банктын бардык кардарларын (1,39 млн адамды) камтыган көп деңгээлдүү коргоо архитектурасынын, анын ичинде PCI DSS, PCI 3DS жана SWIFT CSP стандарттары боюнча сертификациянын аркасында, Банк маалыматтардын агып кетишин жана кардарлардын купуя маалыматына уруксатсыз кирүүгө байланыштуу олуттуу инциденттердин 0 катталгандыгын каттады. Антифрод-тутумдары социалдык инженерияны колдонуу менен тышкы алдамчылык аракеттердин 440 учурун ийгиликтүү бөгөттөдү.

Таасирди баалоо: Банк өзүнүн операциялык натыйжаларын «Алдын алынган социалдык чыгымдар» категориясы боюнча конвертациялайт. Тездетилген санариптештирүү шарттарында кибертуруктуулукту камсыз кылуу кардарлардын жеке жашоонун кол тийбестигине жана мүлктүн сакталышына фундаменталдык укуктарын коргоо маселеси болуп саналат. Инфраструктураны коргоо менен Банк өзүнүн стейкхолдерлерине тикелей терс таасирин – кардарлардын алдамчылыктан финансылык жоготууларын, купуя маалыматтын компрометацияланышын/уурдалышын жана коштоочу моралдык зыянды алдын алат. Ишенимдүү коргоо социалдык туруктуулуктун жана Банкка жана жалпы эле өлкөнүн экономикасына ишенимдин негизи болуп саналат.

Таасир көрсөткүчү: Банктын тышкы стейкхолдерлери катары кардарлар үчүн алдын алынган тикелей финансылык (социалдык) зыяндын көлөмү.

2025-жылы таасирдин бул сандык көрсөткүчү 5,76 млн сомду түздү – дал ушул суммага Банктын кардарларынын жеке каражаттары алдамчылардан сакталып калды, бул алдын алынган социалдык чыгымдардын өлчөнүүчү эквиваленти болуп саналат.

Жеке мүнөздөгү маалыматтарды коргоо жана стейкхолдерлердин санариптик купуялуулугун камсыз кылуу – «БАКАЙ БАНК» операциялык ишмердүүлүгүнүн өзгөрүүсүз артыкчылыгы. Олуттуулукту комплекстүү талдоонун жана стейкхолдерлерди сурамжылоонун жыйынтыгы боюнча «Жеке мүнөздөгү маалыматтарды коргоо» «БАКАЙ БАНК» узак мөөнөттүү баалуулуктарды жаратуусуна тикелей таасир этүүчү эң критикалык финансылык эмес темалардын бири катары аныкталды.

Банктык ишмердүүлүктү активдүү санариптештирүү шарттарында Банктын кардарлардын жана башка жеке жактардын жеке мүнөздөгү маалыматтарын коргоо жөндөмү тикелей финансылык проекцияга ээ. Сезимтал маалыматтын агып кетиши же компрометацияланышы жөнгө салуучу органдардын айып пулдары жана соттук чыгымдар түрүндө тикелей финансылык жоготууларды жаратышы мүмкүн болгон олуттуу операциялык тобокелдикти билдирет. Мындан тышкары, аталган тобокелдиктин ишке ашуусу кардарлардын ишениминин критикалык төмөндөшү сыяктуу узак мөөнөттүү репутациялык жоготууларга алып келиши мүмкүн, бул депозиттик базанын агылып чыгышын жана рыноктун үлүшүн жоготууну жаратып, корпоративдик финансылык көрсөткүчтөргө тикелей терс таасирин тийгизет. Жеке мүнөздөгү маалыматтарды ишенимдүү коргоо жана алар менен жоопкерчиликтүү мамиле кылуу ченемдик шайкештик маселеси гана эмес, «БАКАЙ БАНКтын» операциялык кирешелерин коргоонун, кардарлар базасын кармап калуунун жана туруктуу атаандаштыкка жөндөмдүүлүктү камсыз кылуунун маанилүү инструменти катары чыгат.

2025-ЖЫЛЫ ЖЕКЕ МҮНӨЗДӨГҮ МААЛЫМАТТАРДЫ КОРГОО ЖААТЫНДАГЫ ТАЛАПТАРДЫ САКТОО

0

ЖЕКЕ ЖАКТАРДЫН ИЧИНЕН ЖЕКЕ МҮНӨЗДӨГҮ МААЛЫМАТТАРДЫН СУБЪЕКТТЕРИНИН УКУКТАРЫН БУЗУУ УЧУРЛАРЫ

0

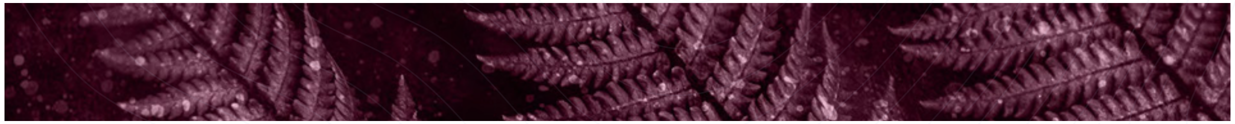
КАРДАРЛАРДЫН ЖЕКЕ МҮНӨЗДӨГҮ МААЛЫМАТТАРЫНЫН АГЫП КЕТИШИНЕ ЖЕ УРУКСАТСЫЗ АЧЫККА ЧЫГАРЫЛЫШЫНА БАЙЛАНЫШТУУ ТАСТЫКТАЛГАН ИНЦИДЕНТТЕР

Маалыматтын олуттуу массивдерин иштеп чыгууну талап кылган финансы секторунун өзгөчөлүгүн эске алуу менен, Банк жеке жашоонун кол тийбестиги укугун адамдын базалык укугу катары карайт. Биздин тажрыйба маалыматтар менен этикалык, коопсуз жана ачык-айкын иштөө принциптерине, ошондой эле купуялуулук жаатындагы кандай гана болбосун бузууларга нөлдүк толеранттуулукка негизделет. Бул чөйрөдөгү башкаруу тутумунун пайдубалы болуп Директорлор кеңеши тарабынан бекитилген «БАКАЙ БАНК» ААКта жеке мүнөздөгү маалыматтарды иштеп чыгуу саясаты саналат. Документ жеке мүнөздөгү маалыматтар менен автоматташтырылган жана автоматташтырылбаган иштөөнү жөнгө салат жана Банктын бардык бөлүмдөрүндөгү жана филиалдарындагы бардык операциялык ишмердүүлүктү камтыйт.

Маалыматтарды коргоо архитектурасы Банктын киберкоргоонун жалпы процесстери менен функционалдык жана логикалык жактан интеграцияланган (коргоонун техникалык жана программалык чаралары жөнүндө толук маалымат «Маалымат коопсуздугу» бөлүмүндө берилген). Белгилей кетүүчү нерсе, бул корпоративдик Саясаттын талаптары биздин стейкхолдерлердин жеке мүнөздөгү маалыматтары менен өз ара аракеттенүүгө тартылган Банктын бардык контрагенттерине жана кызмат көрсөтүүчүлөрүнө милдеттүү түрдө жайылтылат.

Жеке мүнөздөгү маалыматтарды коргоо тутумунун талаптагыдай иштеши үчүн ыкчам контроль жана жоопкерчилик Башкарманын Төрагасына отчет берүүчү Маалымат коопсуздугу башкармалыгына жүктөлгөн. Үзгүлтүксүз контролдоону жана консультация берүүнү камсыз кылуу үчүн Банкта жеке мүнөздөгү маалыматтарды коргоо боюнча жооптуу адам дайындалган. Купуялуулук маселелерин башкаруу обочолонгон ИТ-процесс болуп саналбайт: ал «БАКАЙ БАНК» корпоративдик тобокелдиктерди башкаруу тутумуна жана комплаенс-контроль тутумуна интеграцияланган. Жеке мүнөздөгү маалыматтарды коргоого байланышкан тобокелдиктер олуттуу операциялык жана репутациялык тобокелдиктер катары классификацияланат.

Курулган процесстердин натыйжалуулугун көз карандысыз баалоону камсыз кылуу үчүн ички аудит бөлүмү туруктуу негизде жеке маалыматты коргоо боюнча регламенттердин сакталышына текшерүүлөрдү жүргүзүп турат. Ички текшерүүлөрдөн тышкары, купуялуулукту камсыз кылуу жана жеке мүнөздөгү маалыматтарды коргоо процесстери үзгүлтүксүз түрдө маалымат коопсуздугунун көз карандысыз тышкы аудитинин объектиси болуп калат, анын ичинде PCI DSS эл аралык стандарттары боюнча сертификациянын/текшерүүлөрдүн алкагында, бул курулган архитектуранын ишенимдүүлүгүн объективдүү баалоого кепилдик берет.



Ченемдик-укуктук шайкештик жана тобокелдиктерди минималдаштыруу

Өз ишмердүүлүгүндө «БАКАЙ БАНК» жеке мүнөздөгү маалымат чөйрөсүндөгү Кыргыз Республикасынын мыйзамдарынын талаптарын кыйшаюусуз сактайт. Мыйзам менен так аныкталган алып салуулардын тизмесин кошпогондо, жеке мүнөздөгү маалыматтардын субъектинин маалымдалган макулдугун милдеттүү түрдө алуу жеке мүнөздөгү маалыматтарды иштеп чыгуунун негизги шарты болуп саналат. Банк жеке мүнөздөгү маалыматтарды кандайдыр бир чогултуу, сактоо же иштеп чыгуу кардардын алдын ала ачык макулдугун албастан (Opt-in принциби) жүзөгө ашырылбастыгына кепилдик берет. Мында кардарлар расмий байланыш каналдары аркылуу Банкка кайрылуу менен баш тартуу укугунан пайдаланууга жана жеке мүнөздөгү маалыматтарды иштеп чыгууга мурда берилген макулдугун чакыртып алууга мүмкүнчүлүгү бар.

Маалыматтарды берүү учуруна чейин Банк кардарларга жана башка жактарга чогултулуп жаткан маалыматтардын курамы, аларды чогултуунун жана иштеп чыгуунун укуктук негиздери, ошондой эле үчүнчү жактарга маалыматты берүүнүн потенциалдуу сценарийлери жөнүндө алдын ала маалымдайт. Жеке жана мамлекеттик түзүмдөр менен өз ара аракеттенүү маалыматтарды уруксатсыз алмашууну жокко чыгарган үчүнчү жактарга маалыматты ачыкка чыгаруунун ички процедуралары менен катуу жөнгө салынган. «БАКАЙ БАНК» кардарлардын маалыматтарын коммерциялаштырууга тыюу салат – жеке маалыматы маалымат профилдерин үчүнчү жактарга сатуу же максаттуу жарнама үчүн аффилирленбеген маркетингдик агенттиктерге өткөрүп берүү сыяктуу экинчи максаттар үчүн колдонулган кардарлардын үлүшү 0%ды түзөт.

Тобокелдикке багытталган ыкманын жана сезимтал маалыматты компрометациялоо ыктымалдыгын минималдаштыруунун алкагында «БАКАЙ БАНК» расалык же этникалык келип чыгышы, улуту, саясий, диний жана философиялык ишенимдери, ошондой эле ден соолугунун абалы жана интимдик жашоосу жөнүндө маалыматтарды камтыган жеке мүнөздөгү маалыматтарды чогултууну жана иштеп чыгууну жүзөгө ашырбайт.

Банкта бөлүнгөн жана корголгон эскалация каналы иштейт – ар бир кызматкер, кардар же өнөктөш бузуулар жөнүндө маалымдоо линиясы аркылуу Банкка тикелей кайрылып, купуялуулук саясатындагы потенциалдуу бузуу же алсыздык жөнүндө купуя билдире алат.

Жогорку деңгээлдеги тартипти сактоо үчүн Банкта жазанын шексиздиги принциби иштейт – жеке мүнөздөгү маалыматтарды башкаруу боюнча талаптарды жана регламенттерди бузуу фактылары аныкталган учурда күнөөлүү кызматкерлер, укуктук негиздер болгон учурда, мыйзамдарда каралган тартиптик, административдик жана башка жоопкерчиликке тартылышат.

ОЛУТТУУЛУК МЕТРИКАЛАРЫ ЖАНА МАКСАТТУУ КӨРСӨТКҮЧТӨР

«Жеке мүнөздөгү маалыматтарды коргоо» олуттуу темасын башкаруунун алкагында жана операциялык жана репутациялык тобокелдиктердин ишке ашуусуна жол бербөө максатында, «БАКАЙ БАНК» курулган коопсуздук тутумунун натыйжалуулугунун катуу сандык метрикаларын белгилейт.

Банк үчүн натыйжалуулуктун негизги метрикасы катары кардарлардын жеке мүнөздөгү маалыматтарынын агып кетишине же уруксатсыз ачыкка чыгарылышына байланыштуу тастыкталган инциденттердин саны чыгат. Максаттуу көрсөткүч: нөлдүк толеранттуулук (0 инцидент).

Максаттуу жыл: 2025-жыл.

Бул максаттуу көрсөткүч өзүнүн өзгөчөлүгүнө жана критикалуулугуна байланыштуу үзгүлтүксүз болуп саналат. Нөлдүк толеранттуулук принцибин жетекчиликке алуу менен, Банк жыл сайын учурдагы отчеттук жылды максаттуу жыл катары белгилейт, бул контролдун үзгүлтүксүз мүнөзүн жана кардарлардын маалыматтарын коргоо стандарттарынын өзгөрүүсүздүгүн тастыктайт.

Маалыматтардын субъекттеринин укуктарын ишке ашыруу

Банк жеке мүнөздөгү маалыматтардын субъекттеринин мыйзамдуу укуктарынын сакталышына кепилдик берет жана тийиштүү суроо-талаптарды иштеп чыгуу үчүн ачык-айкын каналдардын иштешин камсыз кылат. Банк менен өз ара аракеттенген жактар төмөнкүлөргө укуктуу:

- Алардын маалыматтарын иштеп чыгуу фактысы жана параметрлери жөнүндө толук маалыматты алууга, анын ичинде укуктук негиздери, максаттары, колдонулуучу ыкмалар жана сактоо мөөнөттөрү.
- Өз маалыматтарына жеткиликтүүлүккө жана тийиштүү жазуулардын көчүрмөлөрүн алууга (мыйзамдарда белгиленген чектөөлөрдүн алкагында) акысыз негизде.
- Эгерде маалымат толук эмес болсо, актуалдуулугун жоготсо, так эместиктерди камтыса, мыйзамсыз жол менен алынган болсо же билдирилген иштеп чыгуу максаттары үчүн мындан ары талап кылынбаса, аны тактоо, бөгөттөө же кайтарымсыз жок кылуу талабына.
- Мыйзамда каралган укуктук коргоо механизмдерин колдонууга, анын ичинде жеке мүнөздөгү маалыматтарды коргоо боюнча ыйгарым укуктуу мамлекеттик органга кайрылуу жолу менен.
- Эгерде бул техникалык жактан мүмкүн болсо жана Банктын маалымат коопсуздугунун талаптарына карама-каршы келбесе, өзүнүн жеке мүнөздөгү маалыматтарын түзүмдөштүрүлгөн жана машина окуй турган форматта башка кызмат көрсөтүүчүлөргө которуу (өткөрүп берүү) суроо-талабына.

BAKAI

E
S
G

СОЦИАЛДЫК КАПИТАЛ ЖАНА ТУРУКТУУ БААЛУУ-ЛУКТАРДЫ ТҮЗҮҮ

Адам укуктары 76
Кардарлар менен мамилелер 79
Туруктуу каржылоо 85
Кызматкерлер менен өз ара аракеттенүү 91
Саламаттыкты сактоо жана эмгек коопсуздугу 109
Кайрымдуулук жана өнөктөштүк ишмердүүлүк 112

Адам укуктарын сактоого берилгендик «БАКАЙ БАНК» операциялык ишмердүүлүгүнүн жана корпоративдик маданиятынын маанилүү элементи болуп саналат.

Өз тажрыйбабызда биз Кыргыз Республикасынын Конституциясын жана эмгек мыйзамдарын катуу жетекчиликке алып, адам укуктарын камсыз кылууну коопсуз жана тең укуктуу коомду өнүктүрүүнүн базасы катары тааныйбыз. Банктын ишмердүүлүгү ошондой эле Адам укуктарынын жалпы декларациясынын, ошондой эле Жарандык, саясий, экономикалык, социалдык жана маданий укуктар жөнүндө эл аралык пакттардын жоболоруна таянат. Укук коргоо көйгөйлөрүн корпоративдик башкарууга интеграциялоо жагынан Банк Адам укуктары аспектисиндеги ишкердик ишмердүүлүктүн БУУнун Жетектөөчү принциптерине берилген. Бул корпоративдик милдеттенмелер бүтүндөй Банктын ишмердүүлүгүн камтыйт жана өздүк тикелей операцияларга, иштелип чыгуучу продуктыларга жана кызмат көрсөтүүлөргө гана жайылтылбастан, жеткирүүчүлөргө, подрядчыларга жана ишкер өнөктөштөргө карата талаптарды кошо алганда, бүтүндөй жеткирүү тизмегине милдеттүү түрдө жайылтылат.

Директорлор кеңеши тарабынан бекитилген Адам укуктары боюнча саясат негиз түзүүчү тармактык документ катары чыгат. Бул Саясат корпоративдик сайтта ачык жеткиликтүүлүктө турат жана Банктын бардык башкаруу органдары, түзүмдүк бөлүмдөрү жана Банктын кызматкерлери тарабынан милдеттүү түрдө колдонулууга тийиш.

Дискриминацияга жол бербөө жана жумушчу чөйрөнүн стандарттары

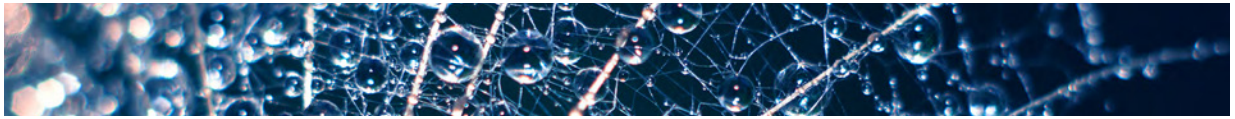
«БАКАЙ БАНК» кызыкдар тараптардын (стейкхолдерлердин) бардык категорияларына карата жынысы, курагы, этникалык таандыктыгы, расасы, дини, социалдык статусу, мүлктүк абалы жана башка жеке мүнөздөмөлөрү боюнча дискриминациянын, көз караштыктын же укуктарды басмырлоонун ар кандай көрүнүштөрүнө абсолюттук чыдамсыздык принциби иштейт. Куугунтуктоонун, харассменттин, коркутуулардын жана зордук-зомбулуктун, анын ичинде физикалык, психологиялык жана сексуалдык ар кандай формаларына кескин тыюу салынат. Банк базалык эркиндиктердин ар кандай бузулушунун алдын алуу боюнча милдеттенмелерди өзүнө алат жана өзүнүн таасир этүү аймагынын алкагында төмөнкү фундаменталдык укуктардын сакталышына кепилдик берет:

- Мажбурлап иштетүүнүн жана адам сатуунун алдын алуу – Банк мажбурлап иштетүүнүн ар кандай формаларын колдонууга кескин тыюу салат, ошондой эле өзүнүн операцияларында жана жеткирүү тизмегинде заманбап кулчулуктун жана адам сатуунун ар кандай формаларына чыдамсыздыкты көрсөтөт.

- Балдар эмгегине жол бербөө – биз эмгек келишимдерин түзүүнүн минималдуу курагына карата мыйзамдык талаптарды кыйшаюусуз сактоо менен жана балдардын физикалык жана менталдык өнүгүүсүнө болгон укугун коргоо менен, балдар эмгегин колдонууга катуу көзөмөл жүргүзөбүз.

- Биригүү эркиндиги жана жамааттык сүйлөшүүлөр – Банк өз кызматкерлеринин ассоциациялар эркиндигине, өз тандоосу боюнча бирикмелерди түзүү укугун, ошондой эле куугунтуктоо же дискриминация тобокелдигисиз эмгек шарттарын талкуулоо үчүн жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү укугун сөзсүз тааныйт жана урматтайт.

Банк саясий партияларга, уюмдарга жана талапкерлерге финансылык же башка колдоо көрсөтпөстөн, катуу саясий нейтралитетти сактайт. Ошону менен бирге биз Банктын кызматкерлеринин жарандык эркиндиктерине урматтоо менен мамиле жасайбыз жана Банктын ишмердүүлүгү менен кызыкчылыктардын кагылышуусу толугу менен жок болгон шартта, алардын саясий жашоого жеке катышуу укугун чектебейбиз.



Тобокелдиктерди башкаруу жана талаптагыдай кылдаттык процедуралары

Өтмө жана системалык контролду камсыз кылуу үчүн, адам укуктары чөйрөсүндөгү тобокелдиктерди жумшартуу боюнча бекитилген процедуралар жана пландар Банктын бардык түзүмдүк бөлүмдөрүнө жана филиалдарына карата милдеттүү түрдө колдонулат. Мындан тышкары, тобокелдиктерди минималдаштыруунун бул инструменттери Банктын корпоративдик кредиттөө портфели үчүн чечимдерди кабыл алуу процессине интеграцияланган.

Адам укуктарына тийгизген таасирди системалуу башкаруу максатында Банк Адам укуктары аспектисиндеги ишкердик ишмердүүлүктүн БУУнун Жетектөөчү принциптеринин 17-Принцибине таянуу менен, адам укуктары чөйрөсүндө талаптагыдай кылдаттык процедураларын (Human Rights Due Diligence, HRDD) ишке ашырат. Потенциалдуу терс таасирди минималдаштыруу үчүн интеграцияланган корпоративдик деңгээлде мыйзамдык өзгөрүүлөрдү талдоону, корпоративдик саясаттарды жаңыртууну, тиешелүү финансылык эмес маалыматты ачыкка чыгарууну жана персоналды үзгүлтүксүз тармактык окутууну камтыган мониторинг тутуму иштейт.

Адам укуктары чөйрөсүндөгү тобокелдиктерди үзгүлтүксүз картага түшүрүү тажрыйбасы системалуу түрдө кайра каралууга тийиш. Бул чөйрөдөгү тобокелдиктерди комплекстүү баалоо үч жылда бир жолу белгиленген мезгилдүүлүк менен жүргүзүлөт. Баалоонун биринчи цикли негизги кызыкдар тараптардын (стейкхолдерлердин) топторун: Банктын кызматкерлерин жана кардарларын, жергиликтүү коомдоштуктарды, ошондой эле аялдардын жана балдардын укуктарын коргоо маселелерин камтуу менен 2024-жылы ийгиликтүү ишке ашырылган. Дью-дилидженс процедуралары балдардын жана мажбурланган эмгектин, биригүү эркиндигин сактоонун, гендердик теңчиликти камсыз кылуунун, коопсуз өндүрүштүк чөйрөнү калыптандыруунун тобокелдиктерин, ошондой эле эмгек чөйрөсүндө жана кардарлар базасын тейлөөдө дискриминацияга жол бербөөнү максаттуу талдайт. Жүргүзүлгөн талдоонун жыйынтыгы боюнча Банк үчүн адам укуктары чөйрөсүндө олуттуу тобокелдиктер аныкталган жок.

2024-жылы жүргүзүлгөн баалоо цикли Банкка жеткирүү тизмегинде эмгекти коргоо стандарттарын камсыз кылууну жана кардарларды тейлөөдө дискриминацияга жол бербөө принциптерин сактоону кошо алганда, үзгүлтүксүз мониторинг жүргүзүү үчүн артыкчылыктуу аймактарды бөлүп көрсөтүүгө мүмкүндүк берди. Банк талаптагыдай кылдаттык процедураларын ушул аспекттерге басым жасайт. Үзгүлтүксүз мониторингдин жыйынтыктары аныкталган потенциалдуу тобокелдиктер натыйжалуу башкарууда экендигин жана ишке ашкан инциденттер категориясына өтпөгөндүгүн тастыктайт.

Өзүнүн операциялык ишмердүүлүгүндөгү тобокелдиктерди баалоодон тышкары, Банк өзүнүн бизнес-мамилелеринин алкагында адам укуктарына кыйыр таасир этүү тобокелдиктерин төмөндөтүүнүн максаттуу программаларын ишке ашырат. Кредиттөө жана инвестициялоо процессинде Банк төмөнкү механизмдерди колдонот:

- Жогорку тобокелдиктүү ишмердүүлүк түрлөрүн жокко чыгаруу: Банк ишмердүүлүгү мажбурлап иштетүүнү же балдар эмгегин колдонууга байланышкан компанияларды жана долбоорлорду каржылоодон баш тартуу менен, алып салуулардын тизмесин колдойт.

- Кардарлардын ESG-скрининги: кредиттик процесстин алкагында Банк корпоративдик карыз алуучулардын эмгек мыйзамдарын сактоосун текшерүүнү жүзөгө ашырат.

- Каржылоо шарттары жана мониторинг: потенциалдуу ESG-тобокелдиктер аныкталган учурда, Банк карыз алуучудан адам укуктарын кыйшаюусуз сактоону талап кылган атайын ESG-ковенанттарды кредиттик документтерге интеграциялоо, ошондой эле алардын аткарылышына мониторинг жүргүзүү жана аныкталган тобокелдиктерди төмөндөтүү үчүн кардар менен активдүү диалог жүргүзүү укугун өзүнө калтырат.

Туруктуу укук коргоо маданиятын калыптандыруу үчүн Банк персоналды бекитилген Адам укуктары боюнча саясат менен тааныштырууну ишке ашырат.

Кайтарым байланыш механизмдери жана отчеттук жылдын жыйынтыктары

Адамдын укуктарына жана кадыр-баркына потенциалдуу терс таасир этүүчү инциденттерге ыкчам реакция жасоо үчүн Банкта маалымдоонун бир нече каналы каралган. Негизги инструмент катары бөлүнгөн ишеним линиясы (compliancehotline@bakai.kg) чыгат. Бул адам укуктарын бузуунун ар кандай фактылары же белгилери жөнүндө купуя билдирүү үчүн кардарларга жана Банктын кызматкерлерине гана эмес, подряддык уюмдардын кызматкерлерине, жергиликтүү коомдоштуктардын өкүлдөрүнө жана Банктын башка тышкы стейкхолдерлерине да жеткиликтүү. Банк белгиленген тартипте ар бир кайрылууну ар тараптуу кароого кепилдик берет, ошондой эле арыз ээлерин басым жасоонун же куугунтуктоонун ар кандай формаларынан толук коргоону камсыз кылат.

Адам укуктарын тикелей бузуунун негиздүү фактылары аныкталган учурда ички кызматтык иликтөө демилгеленет. Банк жабыркаган адамдардын же топтордун укуктарын, эгерде таасир этүү болбогондо алар кандай абалда болсо, ошол абалга чейин калыбына келтирүүгө багытталган зыяндын ордун толтуруунун комплекстүү процедураларын ишке ашырат. Инциденттин мүнөзүнө жараша ордун толтуруу механизмдери расмий кечирим суроону, реституцияны, жабыркаган тарапка тийиштүү көлөмдөгү финансылык же финансылык эмес компенсацияны камтышы мүмкүн. Инциденттин келечекте кайталанбашына кепилдиктер жана түзөтүүчү чаралар милдеттүү түрдө иштелип чыгат. Банк терс таасирдин тикелей себепчиси болбогон, бирок аны менен бизнес-мамилелер аркылуу байланышкан учурларда – мисалы, карыз алуучу тарабынан адам укуктары бузулган учурда – Банк бузуучу-кардарды келтирилген зыянды жоюуга көндүрүү үчүн жеткиликтүү таасир этүү инструменттерин колдоно алат.

Банктын кызматкерлери кызматтык милдеттерин аткаруунун жүрүшүндөгү ар кандай дискриминациялык аракеттери жана адам укуктарын бузгандыгы үчүн, тартиптик жаза чараларын колдонууга чейин персоналдык жоопкерчилик тартышат.

2025-жылдын жыйынтыгы боюнча Банк өзүнүн операциялык ишмердүүлүгүндө жана баалуулуктарды жаратуу тизмегинде кандайдыр бир терс таасирлердин же адам укуктарын бузуулардын келип чыгышына себепчи болбогондугун жана көмөктөшпөгөндүгүн расмий тастыктайт – кардарлардын, Банктын кызматкерлеринин жана башка стейкхолдерлердин адам укуктарын бузуу, дискриминациялоо же куугунтуктоо фактылары катталган жок, кайтарым байланыштын бардык расмий каналдары боюнча мындай тастыкталган даттануулар түшкөн жок. Кадрдык чечимдерди жумушка алуу жана кызмат боюнча көтөрүү кесиптик компетенцияларды объективдүү баалоонун базасында гана кабыл алынды.

Инциденттердин толугу менен жоктугуна байланыштуу, отчеттук мезгилде Банкта зыяндын ордун толтуруу боюнча практикалык чараларды колдонуу зарылчылыгы болгон жок.

Бардык расмий кайтарым байланыш каналдары, анын ичинде байланыш борбору аркылуу гендердик, диний жана башка белгилери боюнча дискриминация же адам укуктарын бузуу фактыларына тастыкталган даттануулар түшкөн эмес.

«БАКАЙ БАНК» операциялык моделинин негизинде салттуу офлайн-сервистин жогорку деңгээли менен синергияда тейлөө сапатын үзгүлтүксүз өркүндөтүүнү жана функционалдык санариптик чечимдерди өнүктүрүүнү болжолдогон кардарга багытталуу принциби жатат. Ар кандай кардарлар сегменттеринин муктаждыктарын терең түшүнүүнү камсыз кылуу үчүн Банкта кардарлар тажрыйбасын башкаруунун комплекстүү тутуму иштейт. Бул тутум үзгүлтүксүз маркетингдик изилдөөлөргө жана кайтарым байланыш менен түзүмдөштүрүлгөн иштөөгө таянат. Эксперттердин тармактык командасы кардарлардын жашоо циклинин бардык этаптарында алар менен мамилелерди натыйжалуу башкарууну камсыз кылат.

Банк банктык сервистердин физикалык жана санариптик жеткиликтүүлүгүн максаттуу түрдө өнүктүрөт. Кеңири филиалдык тармактын жана алдыңкы аралыктан тейлөө каналдарынын тең салмактуу айкалышы аудитория менен күнүмдүк натыйжалуу жана коопсуз өз ара аракеттенүүгө кепилдик берет. Отчеттук жылда Банк күнү-түнү иштеген (24/7) зоналардын санын көбөйтүп, өзүн-өзү тейлөө инфраструктурасын өнүктүрүүнү улантты. Аталган демилге калктын базалык финансылык кызмат көрсөтүүлөргө үзгүлтүксүз жеткиликтүүлүгүн кеңейтет.

Кардарлар тажрыйбасын талдоо Банктын продуктулук портфелин өркүндөтүү үчүн багыт (ориентир) катары чыгат. Санариптик каналдар жана бөлүмдөр аркылуу алынган пикирлер ыйгарым укуктуу бөлүмдөр тарабынан системалаштырылат жана талданат, бул кардарлардын суроо-талаптарын ИТ- жана бизнес-бөлүмдөр үчүн конкреттүү техникалык тапшырмаларга айландырууга мүмкүндүк берет. Банк продуктыларды рынокко чыгарганга чейин адаптациялоону гана эмес, CSAT индексин кайталап өлчөөлөрдүн негизинде киргизилген өзгөртүүлөрдүн ийгиликтүүлүгүнө кийинки мониторингди да камсыз кылып, үзгүлтүксүз жакшыртуу ыкмасын колдонот.

КАРДАРЛАРДЫН КАНААТТАНУУСУ

Банк көрсөтүлүүчү кызматтардын сапатына кардарлардын канааттануу деңгээлине үзгүлтүксүз негизде комплекстүү баа берет.

78,6%

2025-ЖЫЛДЫН АЯГЫНА КАРАТА КАРДАРЛАРДЫН КАНААТТАНУУ ИНДЕКСИ (CUSTOMER SATISFACTION SCORE, CSAT).

Кардарлардын канааттануу индекси CSAT боюнча максаттуу көрсөткүч – 70%дан кем эмес. Баалоонун жыйынтыктары Банк тарабынан жакшыртууну талап кылган аймактарды аныктоо жана кызмат көрсөтүүлөрдүн сапатын башкарууну жогорулатуу үчүн тийиштүү чараларды көрүү максатында колдонулат.

КАРДАРЛАРГА КАРАТА ДИСКРИМИНАЦИЯЛЫК ЭМЕС МАМИЛЕ

«Бакай Банк» кардарларды дискриминациялоонун ар кандай формаларын кабыл албайт.

0 2025-ЖЫЛЫ КАРДАРЛАРДЫ ДИСКРИМИНАЦИЯЛОО УЧУРЛАРЫ.

Отчеттук мезгилде кардарларга карата Банктын ишмердүүлүгүнө байланышкан адам укуктарын олуттуу бузуулар жана дискриминациялык инциденттер катталган жок.

Финансылык инклюзия жана аялуу топторду колдоо

«БАКАЙ БАНК» өз ишмердүүлүгүнө БУУнун Туруктуу өнүгүү максаттарын системалуу түрдө интеграциялайт, ал Туруктуу өнүгүү чөйрөсүндөгү саясатта жана Адам укуктары боюнча саясатта формалдаштырылган. Калктын социалдык аялуу категориялары үчүн адистештирилген продуктыларды иштеп чыгуу финансылык жана социалдык инклюзияны өнүктүрүүнүн негизги инструменти катары чыгат. Мындай чечимдерди түзүү рыноктук тенденцияларды жана бул топтордун өзгөчө суроо-талаптарын кылдат изилдөөгө негизделет.

2025-жылы Банк пенсионерлер үчүн максаттуу программаларды ишке ашырууну улантты:

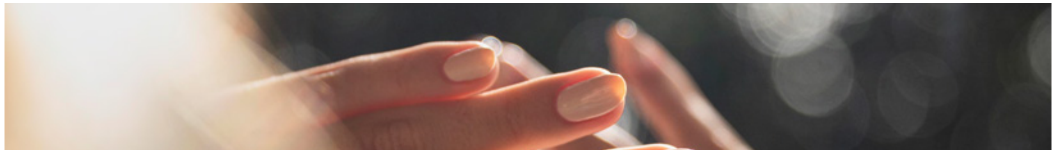
- «Пенсионердин картасы» – акысыз чыгарууну, кайра чыгарууну жана жылдык тейлөөнү караган социалдык карточкалык продукт. Продукт 10 миң сомдон ашкан каражаттардын калдыгына ай сайын 2% чегерүүнү камтыйт. Карта боюнча лоялдуулук тутуму каралган – Кыргыз Республикасынын аймагындагы дарыкана тармактарында сатып алууларга 5% жогорулатылган кешбэк. 2025-жылдын 31-декабрына карата 55,8 миң активдүү пенсиялык карта эмиссияланган, жыл ичиндеги транзакциялардын саны – 1,72 млн.

- «Пенсиялык» жана «Пенсионер Бакай» депозиттик продуктылары – 55 жаштан ашкан адамдар үчүн жогорулатылган пайыздык чен менен пенсиялык сактык чечимдери. 2025-жылдын аягына карата Банк жалпы портфелинин көлөмү 2,48 млрд сом болгон 2,77 миң ушундай эсепти тейлеген.

Адистештирилген продуктыларды иштеп чыгуудан тышкары, Банк улгайган кардарлар жана ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелген адамдар үчүн инклюзивдик инфраструктураны өнүктүрөт. Атап айтканда, тейлөө сапатын жогорулатуу механизмдери пандустарды жана чакыруу баскычтарын орнотуу аркылуу бөлүмдөрдү физикалык адаптациялоону камтыйт. Жарандардын бул категориялары үчүн артыкчылыктуу жана деталдаштырылган консультация берүү алгоритмдери каралган.

2025-жылдын июль айында «ЧОБ үчүн онлайн кредит» автоматташтырылган продуктусун ишке киргизүү финансылык инклюзияны стимулдаштырууда жана чакан ишкердикти колдоодо маанилүү кадам болду. Кредиттик конвейерди BakAi Business платформасына интеграциялоо ишкерлерге Банктын бөлүмдөрүнө барбастан жана документтердин кагаз пакеттерин бербестен 24/7 режиминде каржылоо алууга мүмкүндүк берди. Скоринг процессин санариптештирүүнүн аркасында билдирмелерди жактыруу убактысы 3 мүнөткө чейин кыскарды, ал эми Банктын операциялык чыгымдары оптималдаштырылды. Бул санариптик продукт бүтүндөй өлкө боюнча микро- жана чакан бизнестин үзгүлтүксүз иштешин колдоонун натыйжалуу инструменти катары чыгат.

Калкты финансылык тутумга тартуунун кошумча драйвери катары Ислам финансы борбору (ИФБ) чыгат. «БАКАЙ БАНК» Кыргыз Республикасындагы ислам принциптери боюнча иштөөгө лицензия алган биринчи салттуу финансы институту болуп саналат. ИФБ Ислам финансы мекемелеринин бухгалтердик эсеп жана аудит уюмунун (AAOIFI) шариат стандарттарына толук жооп берген кызматтарды, анын ичинде санариптик каналдар аркылуу көрсөтөт. Мында ИФБ инклюзивдүүлүк принциптерин катуу сактайт – продуктылар дин тутумуна карабастан бардык кардарларга жеткиликтүү.



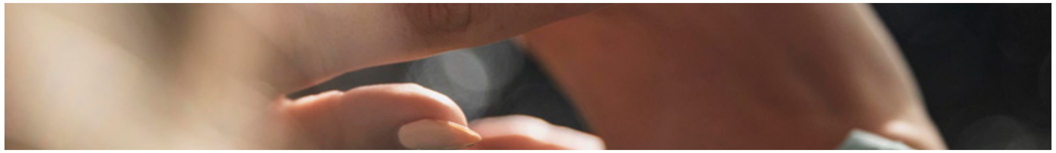
Жооптуу каржылоо жана кардарлардын укуктарын коргоо

Банк дискриминациянын ар кандай формаларына нөлдүк толеранттуулук саясатын карманат. 2025-жылы Банктын операциялык ишмердүүлүгүнүн алкагында кардарларды дискриминациялоого же адам укуктарын олуттуу бузууга байланыштуу бир дагы инцидент катталган жок.

Кредиттөө процессинде биз жооптуу каржылоо тажрыйбасын ишке ашырабыз. Банк потенциалдуу карыз алуучулардын ашыкча кредиттелишине (закредитованность) жана ашыкча финансылык аялуулугуна байланышкан тобокелдиктердин алдын алуу менен, алардын финансылык туруктуулугуна кылдат андеррайтинг жана баалоо жүргүзөт. Бул ыкма портфелдин кредиттик тобокелдигин башкарууга гана эмес, коомдун финансылык бакубаттуулугун коргоо боюнча маанилүү социалдык функцияны аткарууга да мүмкүндүк берет. Практикада бул ыкма Кыргыз Республикасынын Улуттук банкынын актуалдуу нормативдерине ылайык карыздык жүк көрсөткүчүн катуу көзөмөлдөө аркылуу ишке ашырылат. Кайра кредиттештирүүгө алдын ала жол бербөө максатында Банк кредит төлөө жөндөмдүүлүгүн баалоонун дифференцияланган шкаласын колдонот.

Карыз алуучуларда объективдүү финансылык кыйынчылыктар келип чыккан учурларда Банк дефолт тобокелдигин минималдаштыруу үчүн кредиттөө мөөнөттөрүн узартууну жана сый акы төлөө графиктерин корректировкалоону кошо алганда, кайра түзүмдөштүрүү (реструктуризациялоо) инструменттерин сунуштайт. Мында Банк аялуу карыз алуучуларды карыздык жүктүн экспоненциалдык өсүшүнөн коргоону камсыз кылат. Керектөөчү кредит боюнча чегерүүлөрдүн жалпы суммасы, анын ичинде пайыздар, комиссиялар, айып пулдар жана туумдар, анын ичинде кайра түзүмдөштүрүү процедурасынан өткөндө, чектелген жана баштапкы берилген кредиттин суммасынын 60%ынан ашуусу мүмкүн эмес. Келишимдин бүткүл колдонуу мезгилине туумдун максималдуу өлчөмү 10% менен чектелген. «Карыз спиралынан» коргоонун кошумча системалык механизми катары кайра каржылоого (рефинансылоого) катуу ички чектөө чыгат – бир эле керектөөчү насыя Банк тарабынан эки жолудан ашык эмес кайра каржыланышы мүмкүн.

Банк улуттук мыйзамдарга ылайык кардарлардын каражаттарынын сакталышын камсыз кылып, Кыргыз Республикасынын депозиттерди камсыздандыруунун мамлекеттик тутумунун толук укуктуу катышуучусу болуп саналат. 2025-жылы Банктын Депозиттерди коргоо фондуна чегерүүлөрүнүн көлөмү 145,5 млн сомду түздү.



Маркетинг жана коммуникациялар этикасы

«БАКАЙ БАНК» маркетингдик ишмердүүлүктү жоопкерчилик, адилеттүүлүк жана максималдуу ачык-айкындуулук принциптеринде ишке ашырат. Бул стандарттар бардык коммуникация каналдарына, анын ичинде корпоративдик сайтка, онлайн-банкинг тутумдарына, социалдык тармактардагы катышууга, ЖМКлар менен өз ара аракеттенүүгө жана демөөрчүлүк долбоорлорго жайылтылат. 2025-жылдын жыйынтыгы боюнча Банк маркетингдик коммуникациялар чөйрөсүндөгү ченемдик талаптардын олуттуу бузууларын каттаган жок.

Тейлөөнүн жогорку стандарттарын сактоо үчүн Банкта сапатты башкаруу тутуму иштейт. Фронт-офистин кызматкерлери үзгүлтүксүз негизде кардарга багытталуучулук стандарттары боюнча тармактык окуудан өтүшөт. Окутууда персоналдык өз ара аракеттенүү этикасына, сатуунун агрессивдүү методдорун (мисселинг) колдонууга катуу тыюу салууга жана кардарлардын ар кандай топторуна дискриминациялык мамиле кылууга жол бербөөгө өзгөчө басым жасалат. Тейлөө процесстерине жасалма интеллект инструменттерин, анын ичинде интеллектуалдык чат-жардамчыны киргизүүгө байланыштуу, Банк берилүүчү финансылык маалыматтын тактыгын камсыз кылуу жана алгоритмдик көз караштыктын ар кандай формаларын жокко чыгаруу үчүн алгоритмдерге үзгүлтүксүз мониторингди жана калибрлөөнү жүзөгө ашырат.

Кайтарым байланыштын омниканалдык тутуму

Банк кардарлардын кайрылууларын процесстерди жакшыртуу үчүн баалуу ресурс катары карайт жана стейкхолдерлерди өнүккөн каналдар тармагы аркылуу кызмат көрсөтүүлөрдүн сапаты боюнча пикирлерин, дооматтарын же сунуштарын жөнөтүүгө чакырат:

- Бөлүнгөн электрондук дарек: dialog@bakai.kg.
- Банктын бөлүмдөрү аркылуу персоналдык түрдө (даттануулар жана сунуштар китептери ар бир бөлүмдө жеткиликтүү).
- Банктын сайтындагы кайтарым байланыштын расмий формасы (предметтик кароо үчүн милдеттүү авторизациялоо менен).
- Күнү-түнү иштеген Байланыш борбору (6111 кыска номери).
- BakAi расмий мобилдик тиркемесиндеги 24/7 колдоо онлайн-чаты.
- Банктын санариптик каналдарына интеграцияланган жасалма интеллекттин базасындагы интеллектуалдык чат-бот.

Банк даттанууларды жана кайрылууларды башкаруунун стандартташтырылган процессин киргизди. Бардык келип түшкөн суроо-талаптар борборлоштурулган түрдө катталат жана катуу корпоративдик ички регламенттерге ылайык иштеп чыгуу процедурасынан өтөт. Жеткиликтүү каналдардын кайсынысы болбосун (BakAi тиркемесиндеги ЖИ-чатбот, Байланыш борборунун күнү-түнү иштеген линиясы, онлайн-формалар жана филиалдардагы бетме-бет кайрылуулар) аркылуу суроо-талап түшкөндө, тутум кардарга анын кайрылуусу катталгандыгы жөнүндө кабарлайт. Максималдуу ачык-айкындуулукту камсыз кылуу максатында кардар Банктын ички саясаттары жана Кыргыз Республикасынын мыйзамдары менен жөнгө салынган дооматты кароонун ченемдик мөөнөттөрү жөнүндө маалымдалат. «БАКАЙ БАНК» даттанууларды берүү процессинин толук коопсуздугуна кепилдик берет жана кайрылган адамдарга кандай гана болбосун басым жасоо же куугунтуктоо мүмкүнчүлүгүн кескин түрдө жокко чыгарат.

Банктын аралыктан тейлөө каналдарынын операциялык натыйжалуулугунун жана кардарга багытталгандыгынын жогорку деңгээли көз карандысыз эл аралык эксперттер тарабынан үзгүлтүксүз тастыкталат. 2026-жылдын мартында «БАКАЙ БАНКтын» Байланыш борбору «Хрустальная Гарнитура» катары белгилүү болгон абройлуу тармактык CCGURU AWARDS сыйлыгынын калыстар тобунун таануусуна ээ болуп, «100 операторго чейинки мыкты байланыш борбору» номинациясында жеңүүчү болду. Бул сыйлык Банктын омниканалдык инфраструктурасы кардарларга сапаттын, жеткиликтүүлүктүн жана суроо-талаптарды чечүү ылдамдыгынын алдыңкы стандарттарына жооп берген сервисти сунуштай тургандыгынын тикелей көз карандысыз далили катары чыгат.

Каржылоонун жетиштүү көлөмүн жана жеткиликтүүлүгүн камсыз кылуу Кыргыз Республикасынын экономикасынын төмөн көмүртектүү жана туруктуу өнүгүү моделине ийгиликтүү өтүүсүнүн негизги шарты болуп саналат. «БАКАЙ БАНК» жооптуу финансы институту катары өзүнүн ролун аңдап-билүү менен, өлчөнүүчү оң ESG-эффект генерациялаган жана БУУнун Туруктуу өнүгүү максаттарына жетүүгө өбөлгө түзгөн долбоорлорго капиталды мобилизациялоо жана максаттуу бөлүштүрүү аркылуу бул трансформацияга көмөктөшөт.

Банктын стратегиялык фокусу оң ESG-эффект генерациялаган жана БУУнун Туруктуу өнүгүү максаттарын ишке ашырууга өлчөнүүчү салым кошкон демилгелерди жана ишмердүүлүк түрлөрүн кредиттик колдоону кеңейтүүгө багытталган. Банк өлкөнүн чекене жана корпоративдик секторлору тарабынан жашыл, социалдык жана башка ESG-адаптацияланган финансылык продуктыларга суроо-талаптын өсүшүн болжолдойт. Туруктуу өнүгүү жана климаттык күн тартибинин принциптерин узак мөөнөттүү бизнес-стратегияга интеграциялоо менен, биз Банктын климаттык амбицияларына жана ESG-максаттарына жетүү үчүн биринчи кезектеги мааниге ээ болгон тармактарда транзиттик өтүүнү тездетүүдө кардарларга көмөк көрсөтөбүз.

ESG-күн тартибинин социалдык түзүүчүсүн ишке ашыруунун алкагында Банктын маанилүү артыкчылыгы катары чакан жана орто бизнести комплекстүү финансылык колдоо чыгат. Банк ЧОБ секторун негизги кардар сегменти катары гана эмес, инклюзивдүү экономикалык өсүштүн, жумуш орундарын түзүүнүн жана катышып жаткан региондордо социалдык-экономикалык катмарланууну жеңүү драйвери катары карайт. Чакан жана орто ишканаларды активдүү каржылоо Банк үчүн БУУнун Туруктуу өнүгүү максаттарына жетүү боюнча корпоративдик милдеттенмелерди ишке ашыруунун тикелей механизми катары чыгат, башкалардын катарында – 8-ТӨМ (татыктуу жумуш жана экономикалык өсүш), 9-ТӨМ (индустриялаштыруу, инновациялар жана инфраструктура) жана 10-ТӨМ (теңсиздикти азайтуу).

2025-ЖЫЛДЫН 31-ДЕКАБРЫНА КАРАТА «БАКАЙ БАНК» ТАРАБЫНАН КАРДАРЛАРДЫ ТУРУКТУУ КАРЖЫЛОО

3 504 187,8 МИҢ СОМ

ЧОБ ЖАНА КОРПОРАТИВДИК БИЗНЕСТИ ЖАШЫЛ ЖАНА СОЦИАЛДЫК КАРЖЫЛОО

10,2%

ЧОБ ЖАНА КОРПОРАТИВДИК БИЗНЕСТИ КАРЖЫЛООНУН ЖАЛПЫ ПОРТФЕЛИНДЕГИ ТУРУКТУУ КАРЖЫЛООНУН ҮЛҮШҮ

1 036 590,2 МИҢ СОМ

ЧЕКЕНЕ КАРДАРЛАРДЫ ЖАШЫЛ ЖАНА СОЦИАЛДЫК КАРЖЫЛОО*

7,8%

ЧЕКЕНЕ КАРДАРЛАРДЫ КАРЖЫЛООНУН ЖАЛПЫ ПОРТФЕЛИНДЕГИ ТУРУКТУУ КАРЖЫЛООНУН ҮЛҮШҮ

* Мурабаха каржылоосун кошпогондо

Туруктуу каржылоо чөйрөсүндөгү «БАКАЙ БАНК» продуктулук сунуштары төмөнкү багыттар боюнча түзүмдөштүрүлгөн:

- Жашыл кредиттөө (чекене сегмент, ЧОБ жана корпоративдик бизнес): верификацияланууучу экологиялык жана климаттык эффектери бар транзакцияларды, операциялык ишмердүүлүктү жана долбоорлорду, анын ичинде имараттардын энергия натыйжалуулугун жогорулатууну, энергиянын кайра жаралуучу булактарын киргизүүнү жана жаратылышты коргоо иш-чараларын максаттуу каржылоо. Бизнес-кардарлар үчүн «Бизнес Green» программалары жана «ESG - абанын сапатын жакшыртуу» адистештирилген программасы киргизилген. Чекене сегментте Бишкек шаарындагы жеке үйлөр үчүн экологиялык таза жылытуу тутумдарын каржылоого багытталган «Абанын сапатын жакшыртуу» программасы, ошондой эле электромобилдерди сатып алууну кредиттөө программасы ишке ашырылууда.

- Социалдык кредиттөө (чекене сегмент, ЧОБ жана корпоративдик бизнес): айкын оң социалдык таасири бар ишмердүүлүктү жана долбоорлорду максаттуу каржылоо. Бул жерде негизги багыт катары каржылоо мөөнөтү 60 айга чейин болгон аялдар ишкердигин колдоонун адистештирилген ESG программасы саналат. Бул демилге Банктын 5-ТӨМ (Гендердик теңчилик) ишке ашырууга максаттуу салымы болуп саналат. Бизнести түзүү жана масштабдоо үчүн аял ишкерлерге капиталга жеңилдетилген жеткиликтүүлүктү берүү менен Банк алардын экономикалык көз карандысыздыгын жогорулатууга, ишкердик чөйрөдө гендердик ажырымды кыскартууга жана инклюзивдүү бизнес-коомчулукту калыптандырууга өбөлгө түзөт. 2025-жылы социалдык бакубаттуулукту жогорулатууга багытталган чекене программалардын портфелинде төмөндөтүлгөн пайыздык чендердин эсебинен турак жайдын жеткиликтүүлүгүн жогорулатууну камсыз кылган жеңилдетилген социалдык багыттагы ипотекалык программа боюнча колдонуудагы кредиттер сакталып калды.

- Ислам терезеси: Банк туруктуу өнүгүү күн тартиби менен интеграцияланган ислам каржылоосунун продуктыларын сунуштайт.

Ачык-айкындуулукту камсыз кылуу жана гринвошинг тобокелдигин жокко чыгаруу максатында «БАКАЙ БАНК» кредиттик продуктыларды классификациялоонун катуу критерийлерин колдонот. Жашыл жана социалдык кредиттер категориясына (корпоративдик, ЧОБ жана чекене сегменттерде) так аныкталган жана өлчөнүүчү экологиялык же социалдык эффекттери бар долбоорлорду каржылоого же кайра каржылоого багытталган каражаттарды катуу максаттуу колдонууга ээ болгон инструменттер гана кирет. ЧОБ сегментинде Банк жүгүртүү каражаттарын толуктоого же бизнести өнүктүрүүгө берилген стандарттуу кредиттерди «туруктуу» катары классификациялабайт. ЧОБ үчүн жашыл каржылоо статусу кошумча экологиялык коvенанттары же максаттуу багыты (мисалы, энергия натыйжалуулугун жогорулатуу үчүн өндүрүштүк фонддорду модернизациялоо) бар кредиттик линияларга гана ыйгарылат.

Банк Кыргыз Республикасынын расмий жашыл таксономиясына багыт алат. Синдикацияланган жана эки тараптуу кредиттөөнүн мыкты тажрыйбаларына шайкештикти камсыз кылуу үчүн Банк Кредиттик рынок ассоциациясынын жашыл кредиттөөнүн базалык принциптерин (LMA Green Loan Principles) да эске алат. Мындай консервативдүү ыкма портфелдин алдыңкы эл аралык стандарттарга шайкештигине кепилдик берет. Ошону менен бирге Банк Кыргыз Республикасынын макроэкономикалык реалдуулугунда ЧОБ секторун жеткиликтүү капитал менен системалуу камсыз кылуу өзүнөн-өзү социалдык туруктуулуктун критикалык фактору болуп саналаарын так аңдап-билет. Ошондуктан, стандарттуу ЧОБ кредиттерин «туруктуу портфелдин» тар пулунун эсебине киргизбестен, Банк чакан бизнести кредиттөөнү базалык финансылык инклюзияга жана улуттук деңгээлде БУУнун ТӨМдөрүнө жетүүгө өзүнүн фундаменталдык салымы катары позициялайт.

Каржылоо процессине ESG-факторлорду интеграциялоо

«Туруктуу өнүгүүнү башкаруу» жана «Тобокелдиктерди башкаруу» бөлүмдөрүндө баяндалган тезистерге ылайык, Банктын Директорлор кеңеши Туруктуу өнүгүү чөйрөсүндөгү саясатты жана Экологиялык жана социалдык тобокелдиктерди тескөө боюнча саясатты бекиткен. Бул корпоративдик база кардарларды экологиялык жана социалдык баалоо процедураларын колдонууну жөнгө салат. Потенциалдуу контрагенттерге комплекстүү ESG-экспертиза жүргүзүү менен, Банк баалуулуктарды жаратуунун өз тизмегине жоопкерсиз бизнес жүргүзүү тажрыйбаларын киргизүүнү стимулдаштырат.

Алдын ала дью-дилидженс этабында кардарларды талаптагыдай текшерүүнүн стандарттуу процедураларына жана «Өз кардарыңды бил» процессине ESG-факторлорду интеграциялоо ишке ашырылууда. Корпоративдик блоктун жана ЧОБ сегментинин долбоорлорун жана карыз алуучуларын баалоодо Банк туруктуулуктун конкреттүү критерийлеринин жыйындысын талдайт. Экологиялык факторлор айлана-чөйрөгө тийгизген таасирди баалоону камтыйт. Социалдык факторлор адам укуктарын сактоону, эмгекти коргоо жана коопсуздук стандарттарын, ошондой эле дискриминацияга жол бербөөнү камтыйт. Башкаруучулук факторлор менчик түзүмүнүн ачык-айкындуулугун, корпоративдик башкаруунун сапатын, ишкердик этиканы жана коррупцияга каршы тажрыйбаларды талдоону камтыйт.

Керектөөчү кредиттөө жана ипотека сегментинде экологиялык жана социалдык факторлордун интеграциясы Банк тарабынан продуктыларды конструкциялоо жана скрининг деңгээлинде жүзөгө ашырылат. Банк калк менен проактивдүү иш алып барат, жеке жактарга экологиялык жана туруктуу жашоо образынын артыкчылыктары жөнүндө маалымдайт, муну менен энергия натыйжалуу жылытууну каржылоо сыяктуу адистештирилген продуктыларга суроо-талапты стимулдаштырат. Чекенеде социалдык факторлор карыздык жүк көрсөткүчтөрүн катуу көзөмөлдөө аркылуу андеррайтинг процесстерине интеграцияланган, бул карыз алуучуларды ашыкча кредиттелүү (закредитованность) тобокелдигинен коргойт жана кардарлардын финансылык бакубаттуулугуна өбөлгө түзөт.

Корпоративдик блоктун жана ЧОБ сегментинин потенциалдуу карыз алуучулары жана долбоорлору каржылоону берүү мүмкүнчүлүгү жөнүндө негиздүү чечим кабыл алуу үчүн социалдык-экологиялык скринингден өтүшөт. Талдоонун жыйынтыгы боюнча карыз алуучуларга жеке ESG-тобокелдик категориясы ыйгарылат – төмөн, орточо же жогорку. Олуттуу экологиялык жана социалдык тобокелдиктер идентификацияланган учурда, тобокелдиктин жогорку профили бар кардарлар үчүн түзөтүүчү иш-чаралардын пландарын бекитүүнү кошо алганда, аларды митигациялоо (жумшартуу) механизмдери иштелип чыгат. Ушундай категоризациялоо тутуму портфелдик деңгээлде ESG-тобокелдиктердин концентрациясын натыйжалуу баалоону жана контролдоону камсыз кылат. Банк кредиттин бүткүл жашоо циклинин ичинде кардарлардын тобокелдик профилине үзгүлтүксүз мониторинг жүргүзүп, алардын адекваттуулугун сактоо үчүн тобокелдик категорияларын проактивдүү кайра карап турат.

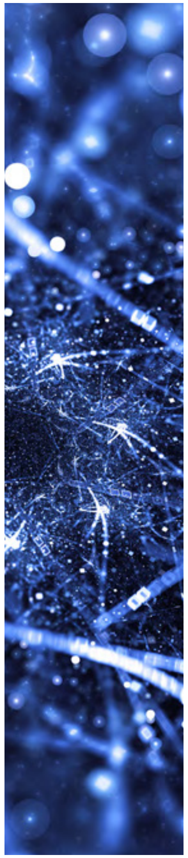
Туруктуу өнүгүү чөйрөсүндөгү саясат экологияга же коомго кабыл алынгыс терс таасиринен улам Банктын каржылоо периметринен чыгарылган секторлордун жана ишмердүүлүк түрлөрүнүн тизмесин белгилейт. Алсак, Банк тарабынан төмөнкү багыттарды кредиттөөгө тыюу салынган:

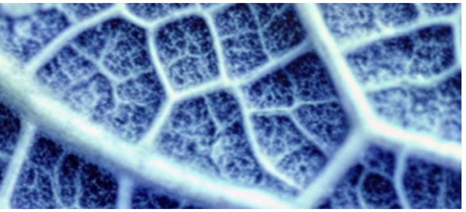
- Казино, кумар бизнеси жана мелдештерди (онлайн-сегментти кошо алганда) уюштуруу.
- Курал-жарактарды жана аскердик багыттагы продукцияны өндүрүү жана сатуу.
- Тамеки өстүрүү жана тамеки продукциясын өндүрүү.
- Чийки мунайды чалгындоо жана казып алуу.
- Мажбурланган эмгекти колдонгон же балдар эмгеги бөлүгүндө Кыргыз Республикасынын мыйзамдарын бузган ишмердүүлүк.
- Флора менен фаунанын сейрек кездешүүчү түрлөрү менен трансчегаралык соода (СИТЕС Конвенциясынын жоболоруна катуу ылайык).
- Ломбарддардын ишмердүүлүгүн тикелей каржылоо.

Бекитилген алып салуулардын тизмесинен тышкары, Банк эгерде алар аныкталган экологиялык жана социалдык көйгөйлөрдү алгылыктуу мөөнөттөрдө адекваттуу жоюуну камсыз кылууга жөндөмсүз болсо, же болбосо калдык терс таасирдин деңгээли Банк тарабынан жол берилгис жогору деп таанылса, каалаган карыз алуучуларга же долбоорлорго капитал берүүдөн баш тартууга дискрециялык укугун өзүнө калтырат.

Белгилей кетүүчү нерсе, Банк салттуу эмес углеводороддорду казып алууга байланышкан долбоорлорду жана компанияларды, анын ичинде битум (мунай) кумдарын иштетүү; сланец мунайын жана сланец газын чалгындоо жана казып алуу; Арктика регионундагы мунай-газ долбоорлору; шельфте углеводороддорду терең суудан казып алуу; эгерде чийки зат базасы жогоруда көрсөтүлгөн салттуу эмес булактардын эсебинен калыптанса, суюлтулган жаратылыш газын өндүрүүнү кошо алганда, инфраструктуралык долбоорлорду каржылоону жүзөгө ашырбайт жана аларга учурдагы кредиттик экспозициясы жок.

«БАКАЙ БАНК» ошондой эле учурдагы кредиттик портфелде энергетикалык көмүргө байланышкан активдерге, анын ичинде энергетикалык көмүрдү чалгындоо, казып алуу жана кайра иштетүү, жаңы көмүр электр станцияларын куруу же иштеп жаткандарын кеңейтүү боюнча ишмердүүлүккө байланышкан активдерге финансылык экспозицияга ээ эмес.





Тышкы таасирди баалоо: финансылык инклюзия жана ЧОБду колдоо

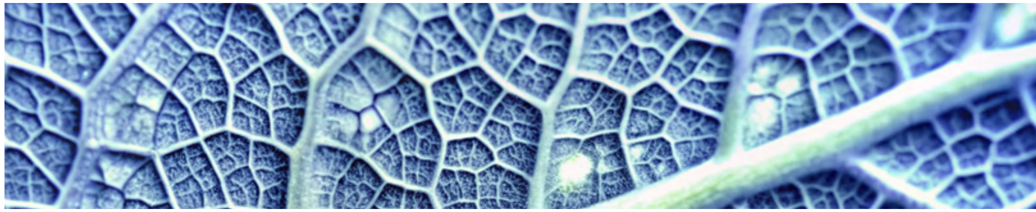
Кош олуттуулук концепциясынын алкагында Банк каржылоого жеткиликтүүлүктү камсыз кылууну тышкы стейкхолдерлерге, биринчи кезекте Банктын кардарларына тикелей масштабдуу позитивдүү таасирин генерациялаган олуттуу тема катары карайт.

- Тышкы стейкхолдерлер үчүн олуттуу тема: финансылык инклюзия жана финансылык кызмат көрсөтүүлөрдүн жеткиликтүүлүгү.

- Ишмердүүлүктүн натыйжасынын көрсөткүчү: максаттуу топторго берилген каржылоонун көлөмү. Бул тикелей сандык бизнес-натыйжа 2025-жылы 22,6 млрд сомду түзүп, Банктын жалпы кредиттик портфелинин болжол менен 47%ын түзгөн чакан жана орто бизнести кредиттөө портфелинин көлөмүндө чагылдырылат. Аялдар ишкердигин колдоонун алкагында 3,5 млрд сом берүү өзүнчө максаттуу натыйжа болду.

- Таасирди баалоо: ЧОБ үчүн жеткиликтүү капиталды берүү жана аялдар ишкердигин колдоо Кыргыз Республикасындагы практикалык социалдык-экономикалык көйгөйлөрдү чечет. Банктын таасири реалдуу секторду стимулдаштырууда жатат – берилген кредиттер бизнеске жаңы жумуш орундарын түзүүгө, региондук жумушсуздуктун деңгээлин төмөндөтүүгө жана жергиликтүү инфраструктураны өнүктүрүүгө мүмкүндүк берет. Финансылык кызмат көрсөтүүлөргө жеткиликтүүлүктү кеңейтүү калктын аялуу топторунун экономикалык көз карандысыздыгын калыптандырат жана социалдык дисбаланстарды теңдейт.

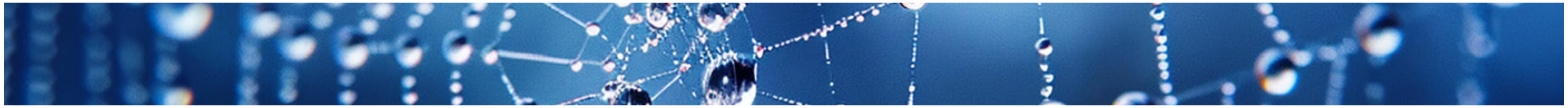
- Таасир көрсөткүчү: коом үчүн өлчөнүүчү социалдык жана экологиялык баалуулукту генерациялаган каржылоонун үлүшү. 2025-жылдын жыйынтыгы боюнча ЧОБ жана корпоративдик бизнести максаттуу жашыл жана социалдык каржылоонун көлөмү бизнес-кредиттөөнүн жалпы портфелинин 10,2%ын түзүп, 3,5 млрд сомдон ашты. Бул көрсөткүч капиталга берилген жеткиликтүүлүктүн аркасында социалдык чөйрөнүн реалдуу өзгөрүүсүнүн тикелей сандык метрикасы болуп саналат.



Финансы секторундагы жогорку атаандаштык шарттарында персоналдын кесиптик компетенттүүлүгү, тартылгандыгы жана натыйжалуулугу стратегиялык өсүштүн негизги факторлору катары чыгат. «БАКАЙ БАНК» узак мөөнөттүү туруктуулугу, анын рыноктук позициялары жана кардарларды тейлөө сапаты бүтүндөй команданын ишинин натыйжалуулугуна жана ырааттуулугуна тикелей көз каранды. Буга байланыштуу мотивацияланган таланттарды тартуу, кармап калуу жана өнүктүрүү Банк үчүн критикалык маанилүү артыкчылык бойдон калууда.

Корпоративдик кодекс жана Банктын Кадр саясаты эмгек мамилелери чөйрөсүндөгү корпоративдик башкаруунун негизи болуп кызмат кылат. HR-стратегияны ишке ашыруу жана персоналды операциялык башкаруу түздөн-түз Башкарманын Төрагасына отчет берүүчү HR Департаментинин жоопкерчилик аймагында турат.

Ири иш берүүчү болуу менен, Банк туруктуу иш менен камсыз кылуу аркылуу өзү катышкан региондорго олуттуу социалдык-экономикалык салым кошот. 2025-жылдын 31-декабрына карата Банктын кызматкерлеринин саны 2 282 адамга жетип, мурунку жылга салыштырмалуу өсүүнү көрсөттү.



Эмгек укуктары жана иштөө шарттары

«БАКАЙ БАНК» өз ишмердүүлүгүн Кыргыз Республикасынын эмгек мыйзамдарына катуу ылайык жүргүзөт. Жалпы корпоративдик деңгээлде Банк эмгек укуктарын кыйшаюусуз урматтоо жана сактоо боюнча милдеттенмени өзүнө алат. Бул милдеттенме Банктын бардык операциялык ишмердүүлүгүнө жайылтылат жана төмөнкү фундаменталдык принциптердин аткарылышын камсыз кылат:

- Кызматкерлердин жана алардын үй-бүлөлөрүнүн базалык муктаждыктарын жапкан татыктуу эмгек акыны төлөөнү камсыз кылуу.
- Максималдуу жумуш убактысынын катуу лимиттерин белгилөө.
- Ашыкча жумуш сааттарына жана ашыкча иштөөгө максаттуу жол бербөө жана аларды кыскартуу.
- Бирдей баалуулуктагы эмгек үчүн эркектерге жана аялдарга бирдей сый акы төлөөнү камсыз кылуу.
- Жыл сайын берилүүчү эмгек өргүүлөрүн милдеттүү түрдө берүү жана толук төлөп берүү.
- Персоналды массалык кыскартуунун кандай гана болбосун процедураларынын алдында алдын ала маалымдоонун минималдуу мезгилдерин белгилөө жана милдеттүү консультацияларды өткөрүү.

Жумуш убактысынын стандарттуу узактыгы жумасына 40 саат менен чектелген. Персоналды ашыкча жумуштарга же дем алыш күндөрү иштөөгө тартууга өзгөчө учурларда гана, кызматкердин жазуу жүзүндөгү макулдугу менен гана жол берилет жана жогорулатылган төлөм менен коштолот. Банкта жумуш убактысына туруктуу мониторинг жүргүзүү жана документ түрүндө эсепке алуу тутуму киргизилген. Бул эсепке алуу тутумун Банк төлөмдөрдү туура чегерүү үчүн гана эмес, персоналдын ден соолугуна жана бакубаттуулугуна терс таасирин тийгизиши мүмкүн болгон ашыкча жумуш сааттарына жол бербөө үчүн контролдоо инструменти катары да колдонот. Банк жуманын алкагында жумуш убактысынын максималдуу чегин белгилейт жана ашыкча иштөөгө болгон муктаждыкты минималдаштыруу боюнча уюштуруу чараларын ишке ашырат.

Ар бир кызматкерге узактыгы 28 календардык күндөн кем эмес жыл сайын төлөнүүчү өргүү кепилденет. Банк бул укукту декларирлеп гана тим болбостон, өргүү күндөрүнүн иш жүзүндө колдонулушуна системалык контролду да ишке ашырат. Персоналдын менталдык жана физикалык бакубаттуулугун коргоо, ошондой эле ашыкча жумуш убактысынан улам кесиптик жактан чарчоого жол бербөө үчүн, HR-бөлүм кызматкерлердин акы төлөнүүчү өргүүлөргө өз убагында толук көлөмдө чыгуусун камсыз кылуу максатында туруктуу негизде өргүүлөрдүн графиктерине мониторинг жүргүзөт.

Эмгектин олуттуу шарттары, анын ичинде эмгекке акы төлөө тутуму, иш режими же кызматтарды айкалыштыруу шарттары өзгөргөн учурда, Банк алдын ала – 1 айдан кечиктирбестен – бул тууралуу кызматкерлерге жазуу жүзүндө маалымдайт жана кийин кошумча келишимдерди түзөт. Эмгек келишимин иш берүүчүнүн демилгеси боюнча бузууда да ушундай эле эскертүү мөөнөтү (1 ай) иштейт.

Бизнестин түзүмдүк өзгөрүүлөрү учурунда өзгөчө коргоо чаралары колдонулат. Кызматкерлерди массалык түрдө бошотууга алып келүүчү уюштуруу-штаттык иш-чараларды өткөрүү зарылчылыгы келип чыкканда, Банк эмгек жамаатынын шайлап алынган өкүлдөрү менен алдын ала консультацияларды демилгелейт. Алдыдагы массалык кыскартуулар жөнүндө расмий маалымдоо келишимдер иш жүзүндө бузулганга чейин 1 айдан кем эмес убакытта (маалымдоонун минималдуу мезгили) бардык тиешелүү кызматкерлерге берилет, бул мезгилде карьералык консультациялар жана ишке орношууга көмөк көрсөтүү үчүн убакыт бөлүнөт. Бул мөөнөт кызматкерлерге адаптация болуу, альтернативдүү жумуш издөө жана социалдык колдоо алуу үчүн жетиштүү убакытты кепилдейт.

КЫЗМАТКЕРЛЕРДИН ЖИГЕРДҮҮЛҮГҮ

Адам капиталын башкаруу стратегиясынын алкагында «БАКАЙ БАНК» персоналдын жигердүүлүгү деңгээлине үзгүлтүксүз изилдөөлөрдү жүргүзүп турат. Бул сурамжылоолор эмгек шарттарына канааттанууну, команданын мотивациясын жана Банкты иш берүүчү катары кабыл алуусун объективдүү баалоого мүмкүндүк берүүчү эки тараптуу байланыштын маанилүү инструменти катары чыгат.

80,7%

КЫЗМАТКЕРЛЕРДИН ЖИГЕРДҮҮЛҮК ДЕҢГЭЭЛИ. ЖИГЕРДҮҮЛҮК ДЕҢГЭЭЛИ БОЮНЧА МАКСАТТУУ КӨРСӨТКҮЧ — 70%ДАН КЕМ ЭМЕС.

Банк ассоциациялар эркиндигин колдойт – кызматкерлер жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө, жамааттык келишимдерди түзүүгө жана кесиптик биргелик уюмдарын түзүүгө укуктуу. Бул укуктардын алкагында Банк туруктуу социалдык диалог механизмин курду.

Банктын жетекчилиги учурдагы эмгек шарттарын, коопсуздук стандарттарын сактоону, ошондой эле социалдык колдоо программаларын талкуулоо үчүн үзгүлтүксүз негизде кызматкерлер же алардын ыйгарым укуктуу өкүлдөрү менен жолугушууларды жана консультацияларды өткөрүп турат. Бул корпоративдик саясаттарды калыптандырууда эмгек жамаатынын пикирлери жана муктаждыктары тикелей эске алынышына кепилдик берет.

Жумуш жана жеке жашоонун ортосундагы тең салмактуулукту камсыз кылуу үчүн, линиялык жетекчилер менен макулдашуу боюнча персоналга аралыктан иштөө же толук эмес иш убактысы опциялары сунушталышы мүмкүн.

КЫЗМАТКЕРЛЕРДИН ЖИГЕРДҮҮЛҮГҮ

2025-жылдагы сурамжылоого Банктын кызматкерлеринин 40%га жакыны ыктыярдуу катышкан, бул сапаттуу башкаруучулук чечимдерди кабыл алуу үчүн репрезентативдик тандоону калыптандырат. Инклюзивдүүлүк жана бирдей мүмкүнчүлүктөр принциптерин сактоо максатында, жигердүүлүк деңгээлин талдоо демографиялык жана функционалдык сегментацияны колдонуу менен – гендердик таандыктыгы, курагы, иш стажы, ошондой эле Банктын бөлүмдөрү боюнча жүзөгө ашырылган. Мындай ыкма Банкка жакшыртуу зоналарын аныктоого жана кызматкерлердин ар бир категориясы үчүн даректүү колдоо программаларын курууга мүмкүндүк берет.

Изилдөөнүн жыйынтыктары команданын маанилик жана эмоционалдык байлануусунун жогорку деңгээлин көрсөтүүдө – кызматкерлер жалпы натыйжаларга жетүүгө өздөрүнүн жеке салымынын маанилүүлүгүн аңдап-билишет жана Банктын ESG-трансформациясынын стратегиялык векторун бөлүшөт. Кайтарым байланышты талдоо ошондой эле топ-менеджментке персоналдын ишениминин жогорку кредитин жана бизнес-моделдин туруктуулугуна ишенимин аныктады. .

Персоналдын натыйжалуулугун баалоо

Динамикалуу өнүгүү шарттарында «БАКАЙ БАНК» натыйжалуулукту үзгүлтүксүз башкаруунун комплекстүү моделине өтүү менен, персоналды баалоо ыкмаларын пландуу түрдө трансформациялайт. Бул тутум квалификацияны контролдоого гана эмес, ачык диалогду курууга, өсүү чекиттерин аныктоого жана сый акылардын адилеттүү тутумун калыптандырууга да багытталган.

2025-жылы Банктын баалоо тутуму төмөнкү негизги ыкмаларга негизделген:

- Максаттар боюнча башкаруу – бэк-офистин кызматкерлеринин жана жетекчилеринин натыйжалуулугун баалоо жеке негизги натыйжалуулук көрсөткүчтөрүнүн (KPI) негизинде курулат. Бул максаттар отчеттук мезгилдин башында кызматкер менен анын линиялык жетекчисинин ортосунда биргелешип талкуулоонун жүрүшүндө белгиленет. Бул күтүүлөрдүн ачык-айкындуулугун жана жеке милдеттердин Банктын стратегиясы менен тикелей байланышын камсыз кылат.
- Командалык жана көп өлчөмдүү баалоо – Банк зарыл болгон учурда баалоого эки деңгээлдүү ыкманы колдонот. Алсак, филиалдык тармактын (фронт-офистин) кызматкерлерин мотивациялоо жана баалоо тутуму жеке сатуу метрикаларын гана эмес, конкреттүү филиал тарабынан бизнес-планды аткаруунун командалык көрсөткүчтөрүн да камтыйт. Мындан тышкары, Банк көп өлчөмдүү баалоо элементтерин киргизүүдө – фронт-офистин натыйжалуулугу тышкы кардар фидбекин (канааттануу жана сервис сапаты индекстерин) эске алуу менен бааланат. Бул кызматкердин корпоративдик баалуулуктарды өнүктүрүүгө кошкон салымын ар тараптуу баалоого мүмкүндүк берет.
- Үзгүлтүксүз кайтарым байланыш – жогорку жигердүүлүк сактоо үчүн Банкта үзгүлтүксүз кайтарым байланыш тажрыйбасы кубатталат. Линиялык жетекчилер кызматкерлер менен ай сайын же чейрек сайын үзгүлтүксүз жолугушууларды өткөрүшөт, жумуштагы учурдагы тоскоолдуктарды, кесиптик өнүгүүнү талкуулашат жана тактикалык милдеттерди ыкчам корректировкалашат.

Жүрүм-турумдук баалоого жана максаттар боюнча баалоого кошумча катары, Банкта кесиптик билимдерди (аттестацияны) үзгүлтүксүз текшерүүнүн көп деңгээлдүү тутуму иштейт, ал натыйжалуулукту баалоого жана кадрларды ротациялоого тикелей таасир этет. 2025-жылы ал төмөнкүлөрдү камтыды:

- Адаптациялык жана баштапкы тестирлөө – корпоративдик тренерлердин катышуусу менен фронт-офистин жана байланыш борборунун жаңы кызматкерлери үчүн билимдерди жана практикалык көндүмдөрдү эки этаптуу текшерүү.
- Фронт-офисти чейрек сайын баалоо – продуктулук линейканы жана сервис стандарттарын өздөштүрүүнү үзгүлтүксүз баалоо, анын жыйынтыктары бонустук сый акы тутумуна интеграцияланган.
- Чейрек сайын башкаруучулук ревью (директорлордун аттестациясы) – лидерликтин жогорку стандарттарын сактоо үчүн бөлүмдөрдүн жана филиалдардын жетекчилеринин башкаруучулук компетенцияларын үзгүлтүксүз гибриддик (күндүзгү жана онлайн) баалоо.
- Даректүү баалоо (суроо-талап боюнча) – кошумча окутууга муктаждыкты ыкчам аныктоо үчүн филиалдардын же бөлүмдөрдүн компетенцияларынын жеке аудити.

ЛОЯЛДУУЛУК ЖАНА БРЕНДДИН АДВОКАТУРАСЫ

Персоналдын лоялдуулугун терең түшүнүү максатында Банк канааттанууну баалоонун эл аралык метрикасын – кызматкерлердин лоялдуулук индексин (Employee Net Promoter Score, eNPS) киргизген. Бул көрсөткүч команданын Банкты жагымдуу жана ишенимдүү жумуш орду катары өз досторуна жана тааныштарына сунуштоо даярдыгын өлчөйт.

54,1 пункт

ENPS КӨРСӨТКҮЧҮ.

Дүйнөлүк HR-тажрыйбасында eNPSтин 50 пункттан жогору натыйжасы кадрдык лоялдуулуктун жогорку деңгээлин күбөлөндүрөт. Жетишилген көрсөткүч кызматкерлердин көпчүлүгү корпоративдик бренддин активдүү амбассадорлору катары чыга тургандыгын тастыктайт. Бул Банктын татыктуу эмгек акыны камсыз кылууга, ачык-айкын баалоо тутумун өнүктүрүүгө, ошондой эле коопсуз жана инклюзивдик корпоративдик маданиятты калыптандырууга салган инвестицияларынын тикелей натыйжасы болуп саналат. Жогорку лоялдуулук Банкка негизги экспертизаны кармап калууга жана Кыргыз Республикасынын жогорку атаандаштыктуу финансылык рыногунда таланттарды тартууга мүмкүндүк берет.

Адам укуктарын жана адилеттүү жумушчу чөйрөнү камсыз кылуу

Туруктуу өнүгүү принциптерин интеграциялоо менен, «БАКАЙ БАНК» Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексин базалык сактоо менен чектелбестен, Эл аралык эмгек уюмунун фундаменталдык конвенцияларына да багыт алат.

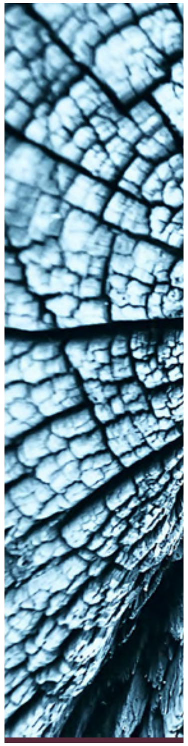
Этика жана дискриминация маселелерин кошо алганда, эмгек укуктарын потенциалдуу бузууларды алдын ала аныктоо үчүн даттанууларды берүүнүн жана кароонун расмий механизми иштейт. Кызматкерлер аны анонимдүү (жашыруун) колдонууга укуктуу, мында аларга кандайдыр бир жооп иретиндеги басым жасоо жана куугунтуктоо колдонулбай тургандыгына кепилдик берилет. Бардык келип түшкөн кайрылуулар катталат, талданат жана, зарыл болгон учурда, ички кызматтык иликтөөлөрдүн алкагында каралат жана жөнгө салынат. Мында 2025-жылы эмгек мамилелери чөйрөсүндө дискриминацияга же адам укуктарын бузууга байланыштуу кайрылуулар жана инциденттер катталган жок.

Персоналдын лоялдуулугун жана канааттануусун баалоо үчүн Банк көз карандысыз консультанттарды тартуу менен тартылуу боюнча үзгүлтүксүз сурамжылоолорду өткөрүү тажрыйбасын колдонот.

Инклюзивдүүлүк, көп түрдүүлүк жана бирдей мүмкүнчүлүктөр

Кадрдык көп түрдүүлүк Банкка макроэкономикалык чакырыктарга ийкемдүү адаптациялануууга жана ар кандай кардарлар сегменттеринин муктаждыктарын түшүнүүгө мүмкүндүк берет. Жооптуу иш берүүчү болуу менен, Банк персонал менен өз ара аракеттенүүнүн бардык этаптарында – жумушка алуудан баштап, кызмат боюнча көтөрүүгө жана сый акы берүүгө чейин бирдей мүмкүнчүлүктөргө кепилдик берет. 2025-жылдын 31-декабрына карата Банктын кызматкерлеринин арасында аялдардын үлүшү 65,7%ды түздү.

Штатты комплекттөө жалаң гана сынак (конкурс) негизинде жүзөгө ашырылат. Биз дискриминациянын же кысым көрсөтүүнүн ар кандай формаларына катуу бөгөт коёбуз. Тандоо жана баалоо критерийлери жынысы, курагы, улуттук келип чыгышы, дини же физикалык мүмкүнчүлүктөрү боюнча дискриминациялоочу факторлорду камтыбайт. 2025-жылдын аягына карата «БАКАЙ БАНК» жамаатында ар кандай улуттардын өкүлдөрү – 91,3% кыргыздар, 3,3% орустар, 1,5% казактар жана 3,9% башка улуттардын өкүлдөрү ийгиликтүү эмгектенип жатышат.



HR-брендди өнүктүрүү жана социалдык демилгелер

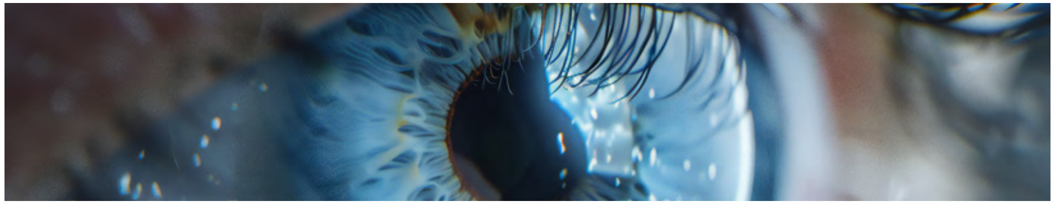
«БАКАЙ БАНК» персоналга кеткен чыгымдарды операциялык чыгымдар катары эмес, бизнестин узак мөөнөттүү атаандаштыкка жөндөмдүүлүгүн камсыз кылган адам капиталына стратегиялык инвестициялар катары карайт. Бул инвестициялардын жана персоналды өнүктүрүү программаларынын натыйжалуулугун баалоо үчүн Банк адам капиталына инвестициялардын кайтарымдуулугунун эл аралык көрсөткүчүн (Human Capital Return on Investment, HC ROI) эсептейт.

Эсептөө стандартташтырылган эл аралык методология боюнча 2025-жылга аудиттен өткөн финансылык отчеттуулуктун маалыматтарынын негизинде жүргүзүлөт:

2025-жылга HC ROI

Метрика	Мааниси (сом)
a) Дүң киреше (Total revenue)	18 312 625 000
b) Жалпы операциялык чыгымдар (Total Operating expenses) *	14 315 125 000
c) Персоналга байланыштуу жалпы чыгымдар (Total employee-related expenses)	3 358 479 000
HC ROI (эсептөөнүн жыйынтыгы: (a - (b - c)) / c)	2,19

* Эскертүү: «Жалпы операциялык чыгымдар (b)» көрсөткүчү Банктын операциялык чыгымдарынын бардык статьяларын, анын ичинде персоналга кеткен чыгымдарды (c) өзүнө камтыйт. Бул Банктын баалуулугун жаратууга адам ресурсунун таза салымын туура эсептөөнү камсыз кылат.



Банк таланттарды жана жаш адистерди тартууга өзгөчө көңүл буруу менен, иш берүүчүнүн брендин өнүктүрүүгө системалуу түрдө инвестиция салат. Кыргыз Республикасынын алдыңкы билим берүү мекемелери менен узак мөөнөттүү өнөктөштүк мамилелер курулган, бул талантту бүтүрүүчүлөрдүн агылып келишин камсыз кылат.

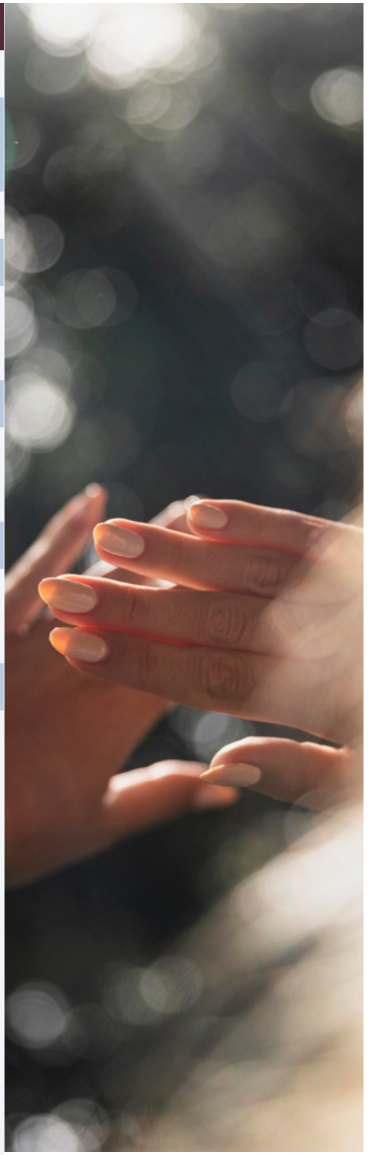
Персоналдын агылып кетүү түзүмүн талдоо көрсөткөндөй, кадрлардын алмашуусунун (текучесть) жалпы көрсөткүчү биринчи кезекте фронт-офистин массалык баштапкы позициялар сегментиндеги жана 30 жашка чейинки кызматкерлердин арасындагы динамика менен шартталган. Бул тенденция Кыргыз Республикасынын финансы секторунун рыногундагы жогорку атаандаштыктын жана жаш адистердин табигый миграциясынын чагылдырылышы болуп саналат. Мында Банк экспертиза өзөгүнүн жогорку туруктуулугун көрсөтөт: 50 жаштан ашкан кызматкерлердин арасындагы кадрлардын алмашуусу болгону 17,1%ды түзөт, ал эми негизги башкаруучу персоналды кармап калуу деңгээли туруктуу жогору бойдон калууда. 2026-жылы кадрлардын жалпы алмашуусун пландуу төмөндөтүү үчүн Банк фронт-офис үчүн адаптациялоо программаларына жана региондук тармакта эмгек шарттарын жакшыртууга фокусталат.

Спортту жана сергек жашоо образын колдоо корпоративдик маданияттын маанилүү элементи болуп саналат. Улуттук Олимпиада Комитетинин расмий өнөктөшү болуу менен, «БАКАЙ БАНК» бул баалуулуктарды жамааттын ичинде да трансляциялайт. Кызматкерлер корпоративдик спорттук иш-чараларга жана тышкы мелдештерге активдүү тартылган. Атап айтканда, Банктын командалары салттуу түрдө футбол жана стол тенниси боюнча банктар аралык турнирлерге катышып, ошондой эле массалык түрдө жөө күлүктөрдүн жарыштарына катышышат. Алсак, 2025-жылдын апрель айында 150дөн ашык кызматкер салттуу жазгы Bakai Bank Jaz Demi 2025 жарым марафонунун стартына чыгышкан, ал эми июнь айында Банктын командасы Кыргызстандын банктар Кубогунун футбол боюнча финалында ишенимдүү жеңишке жеткен.

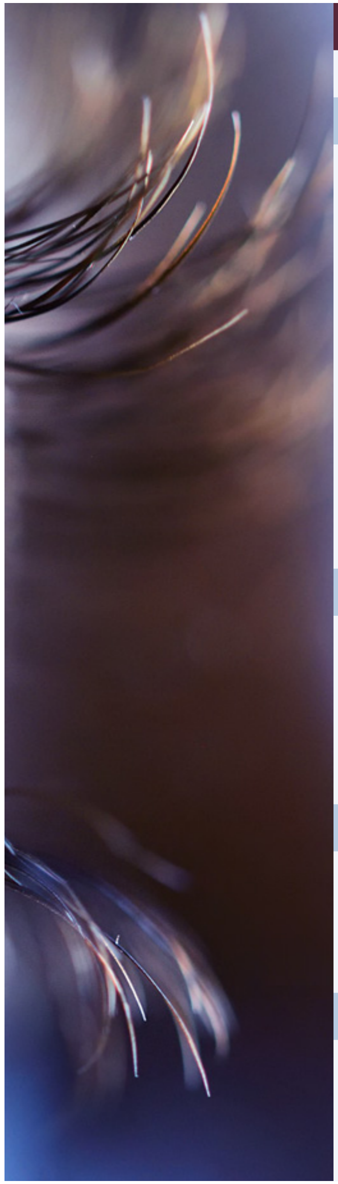
Банктын кызматкерлеринин саны			
	2025	2024	2023
Жылдык орточо кызматкерлердин саны	1 871	1 919	1 798
— жетекчилер (жогорку, орто жана кенже звенонун)	390	437	428
— адистер	1 433	1 431	1 356
— административдик-чарба кызматкерлери	48	51	14
Отчеттук мезгилдин аягындагы кызматкерлердин саны	2 282	2 029	1 861
— жетекчилер (жогорку, орто жана кенже звенонун)	439	421	423
— адистер	1 793	1 560	1 386
— административдик-чарба кызматкерлери	50	48	52
Мөөнөтсүз эмгек келишими менен иштеген кызматкерлер	1 450	1 091	877
— анын ичинде аялдар	996	769	605
— анын ичинде эркектер	454	322	272
Мөөнөттүү эмгек келишими менен иштеген кызматкерлер	832	938	984
— анын ичинде аялдар	502	607	641
— анын ичинде эркектер	330	331	343

Эскертүү: Директорлор кеңешинин мүчөлөрү статистикага киргизилген эмес, анткени алар Банктын кызматкерлери болуп эсептелбейт (эмгек келишимдери түзүлбөйт).

Отчеттук мезгилдин аягында эмгек жамаатынын гендердик курамы			
	2025	2024	2023
Эркектер (жалпы)	783	664	615
Аялдар (жалпы)	1 499	1 365	1 246
Кызмат ордуна жараша кызматкерлердин гендердик курамы			
Жетекчилер (жогорку, орто жана кенже звенонун)			
— аялдар	291	285	275
— эркектер	148	136	148
Адистер			
— аялдар	1 207	1 078	962
— эркектер	586	482	424
Административдик-чарба кызматкерлери			
— аялдар	1	2	9
— эркектер	49	46	43
Аялдардын өкүлчүлүгүнүн үлүшү			
Банктагы бардык жетекчилик кызматтардагы аялдардын үлүшү, жалпы жетекчилик кызматтарынын санына карата % менен	66,3%	68,0%	65,0%
Башкарма мүчөлөрүнүн арасындагы аялдардын үлүшү	28,6%	43,0%	57,0%
Банктагы жогорку жетекчилик кызматтардагы аялдардын үлүшү (Башкарманын төрагасынан эки деңгээлден төмөн), Банктагы жогорку жетекчилик кызматтарынын жалпы санынын пайызы менен	55,6%	7,0%	8,0%
Киреше алып келүүчү иш-аракеттер боюнча жетекчилик кызматтарындагы аялдардын үлүшү, киреше алып келүүчү иш-аракеттер боюнча бардык жетекчилик кызматтарынын ичинен пайыз менен	64,9%	44,0%	43,0%
STEM багытындагы кызматтардагы аялдардын үлүшү Банктын жалпы STEM кызмат орундарынын санына карата пайыздык түрдө	24,0%	33,0%	28,0%



Эскертүү: 2025-жылы «Банктагы жогорку жетекчилик кызматтардагы аялдардын үлүшү (Башкарманын төрагасынан эки деңгээл төмөн), жогорку жетекчилик кызматтарынын жалпы санынын пайызы катары» көрсөткүчүндөгү олуттуу өзгөрүү баалоо системасын кайра карап чыгууга, кызматкерлердин алмашуу факторунун таасирине жана уюштуруу түзүмүндөгү өзгөрүүлөргө байланыштуу болгон.



Отчеттук мезгилдин аягында эмгек жамаатынын жаш курагы боюнча түзүмү			
	2025	2024	2023
Отчеттук мезгилдин аягындагы кызматкерлердин жаш курагы боюнча бөлүнүшү			
30 жашка чейин	1109	1 059	993
— аялдар	737	729	675
— эркектер	372	330	318
30дан 50 жашка чейин	1023	848	764
— аялдар	680	563	514
— эркектер	343	285	250
50 жаштан жогору	150	122	104
— аялдар	82	74	57
— эркектер	68	48	47
Кызмат ордуна жараша кызматкерлердин жаш курагы боюнча бөлүнүшү			
Жетекчилер (жогорку, орто жана кенже звенонун)			
— 30 жашка чейин	87	106	120
— 30дан 50 жашка чейин	312	288	276
— 50 жаштан жогору	40	27	27
Адистер			
— 30 жашка чейин	1018	954	870
— 30дан 50 жашка чейин	685	530	461
— 50 жаштан жогору	90	76	55
Административдик-чарба кызматкерлери			
— 30 жашка чейин	4	2	3
— 30дан 50 жашка чейин	26	28	27
— 50 жаштан жогору	20	18	22

Эскертүү: эң жаш кызматкер 18 жашта болгон.

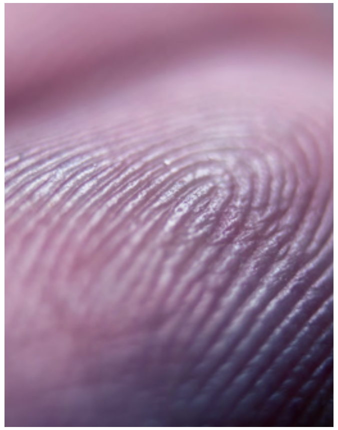
Бала багуу боюнча өргүү

	2025	2024	2023
Отчеттук мезгилде бала багуу боюнча өргүсүнө чыккан кызматкерлердин жалпы саны (алардын бардыгы – аялдар)	119	102	маалымат жок
Отчеттук мезгилде бала багуу боюнча өргүү аяктагандан кийин жумушка кайтып келген кызматкерлердин жалпы саны	45	62	маалымат жок
Отчеттук мезгилде бала багуу боюнча өргүү аяктагандан кийин жумушка кайтышы керек болгон кызматкерлердин жалпы саны	72	65	маалымат жок
Жумушка кайтып келгенден кийин 12 ай бою иштөөнү улантkан кызматкерлер	46	49	маалымат жок
Бала багуу өргүсүнөн кийин жумушка кайтып келген кызматкерлердин көрсөткүчү	62,5%	95,0%	маалымат жок

Кадрлардын алмашуусу

	2025	2024	2023
Кадрлардын жалпы алмашуусу	31,2%	36,5%	45,6%
— анын ичинде өз ыктыяры менен кызматкерлердин алмашуусу	30,6%	29,6%	38,1%
Кызматкерлердин жынысы боюнча жалпы алмашуусу			
— аялдар	29,0%	36,3%	35,5%
— эркектер	34,7%	36,1%	47,5%
Кызматкерлердин жаш курагы боюнча жалпы алмашуусу			
— 30 жашка чейин	39,9%	36,7%	43,8%
— 30дан 50 жашка чейин	23,4%	26,2%	36,7%
— 50 жаштан жогору	17,1%	16,4%	27,7%

Жаңы кабыл алынган кызматкерлердин жалпы саны	833	802	849
— аялдар	468	518	522
— эркектер	365	284	327
— 30 жашка чейин	608	538	592
— 30дан 50 жашка чейин	203	237	239
— 50 жаштан жогору	22	27	18
Кошумча көрсөткүчтөр			
Дискриминациядан жана адам укуктарынын бузулушунан улам кызматкерлердин алмашуусу	0	0	0
Абсентеизм көрсөткүчү	2,0%	2,9%	3,1%



Кызматкерлерди окутуу

Персоналдын компетенцияларын системалуу өнүктүрүү – «БАКАЙ БАНК» үчүн артыкчылыктуу багыт. Биз үчүн тармактык окутуу операциялык натыйжалуулукту жогорулатуунун инструменти гана эмес, таланттарды кармап калуунун жана команданы бизнести мындан ары өнүктүрүүгө адаптациялоонун шарты катары чыгат.

2025-жылы Банктын персоналды окутуу жана өнүктүрүү программаларына жалпы чыгымдары 31,6 млн сомду, ал эми 1 кызматкерди ички жана тышкы окутууга чыгымдар орточо эсеп менен 16,9 миң сомду түздү. Бул биздин үзгүлтүксүз билим берүү принциптерине берилгендигибизди тастыктайт.

Корпоративдик окутуу тутуму кызматкерлердин ишмердүүлүгүн үзгүлтүксүз баалоонун (аттестациялоонун) жыйынтыктарына жана Банктын актуалдуу бизнес-муктаждыктарына негизделет.

Кесиптик даярдоо программалары дифференцияланган жана үч негизги багытты камтыйт:

- Милдеттүү окутуу – комплаенс-тобокелдиктерди жана операциялык тобокелдиктерди минималдаштырууга багытталган программалар. Кылмыштуу жол менен алынган кирешелерди легалдаштырууга (адалдоого) жана терроризмди каржылоого каршы туруу (ТИК/ККЛКТ), маалыматтык жана киберкоопсуздук, эмгекти коргоо, ошондой эле ишкердик этика жана ESG-принциптер боюнча үзгүлтүксүз инструктаждарды камтыйт.
- Кесиптик өнүгүү – тобокелдик-менеджмент, кредиттик талдоо, кардарларды тейлөө жана башка ушул сыяктуу функционалдык милдеттерине ылайык кызматкерлердин тар профилдеги билимдерин жана көндүмдөрүн тереңдетүүгө багытталган адистештирилген курстар, тренингдер жана сертификациялык программалар.
- Лидерлик, башкаруучулук жана жүрүм-турум компетенцияларын өнүктүрүү – лидерликти, эмоционалдык интеллектти, критикалык ой жүгүртүүнү жана командаларды натыйжалуу башкарууну өнүктүрүүгө фокусталган кадрдык резерв жана учурдагы менеджмент үчүн программалар.

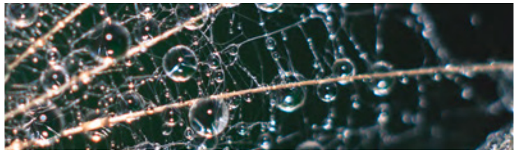
Санариптик өтүү программалары – Банкты масштабдуу санариптештирүүнүн алкагында жаңы операциялык моделдерге жана санариптик чечимдерге натыйжалуураак жана кемчиликсиз (бесшовный) өтүүнү камсыз кылган персоналды жаңы ИТ-инструменттерге, автоматташтырылган тутумдарга жана маалыматтарды талдоо негиздерине адаптациялоо боюнча курстар ишке ашырылууда.

Финансы секторун масштабдуу трансформациялоо, жасалма интеллектти киргизүү жана процесстерди терең автоматташтыруу шарттарында Банк технологиялык жумушсуздук жана салттуу кесиптик көндүмдөрдүн эскирүү тобокелдиктерин аңдап-билет. Персонал үчүн индустриалдык өтүүнүн терс кесепеттерин жумшартуу максатында Банк кайра окутуунун жана квалификацияны жогорулатуунун превентивдүү программаларын ишке ашырат. Мындай демилгелер кызматкерлерди жаңы талаптарга адаптациялоого багытталган – рутиналык функциялары автоматташтырыла турган кызматкерлер жаңы ИТ-инструменттер, ЖИ-моделдер жана маалыматтарды талдоо тутумдары менен иштөө үчүн кайра окуудан өтүшөт. Бул ыкма Банкка операциялык натыйжалуулукту жогорулатууга гана эмес, заманбап эмгек рыногунда иш менен камсыз кылууну жана кызматкерлердин узак мөөнөттүү талап кылынуусун кепилдеп, жумуш орундарын жоготуу тобокелдигин алдын алууга мүмкүндүк берет.

Максималдуу камтууну жана натыйжалуулукту камсыз кылуу үчүн Банк окутуунун гибриддик моделин колдонот. Ал өз эксперттеринин күчү менен ички тренингдерди, аралыктан электрондук курстарды (e-learning), өз алдынча окууну жана билим берүү кызматтарынын алдыңкы тышкы провайдерлерин тартууну камтыйт. Белгилей кетүүчү нерсе, кесиптик өнүгүүнүн корпоративдик программалары жана окутуучу санариптик платформага жеткиликтүүлүк толук эмес иш убактысы шартында иштеген персоналга, ошондой эле Банктын штаттык расписаниесинин алкагында мөөнөттүү эмгек келишимдери боюнча тартылган кызматкерлерге да жайылтылат.

Персоналды башкаруу тутумун өнүктүрүүнүн алкагында жаңы кызматкерлердин адаптациясын тездетүүгө жана алардын иш процесстерине тартылуусун жогорулатууга багытталган насаатчылык тутуму киргизилип, ийгиликтүү ишке ашырылды. Ар бир жаңы кызматкерге практикалык колдоо көрсөткөн, функционалды өздөштүрүүгө жардам берген жана кызматка киришүү мезгилинде коштоп жүргөн насаатчы бекитилет. Кошумчалай кетсек, тикелей жетекчи тарабынан кызматкерге да, насаатчыга да туруктуу колдоо камсыз кылынат, бул келип чыккан маселелерди өз убагында аныктоого жана чечүүгө мүмкүндүк берет. Бул тажрыйбаны ишке ашыруу адаптациялоонун, тартылуунун жана кызматкерлердин иш шарттарына канааттануусунун деңгээлин жогорулатуунун эсебинен кадрлардын алмашуусун төмөндөтүүгө оң таасирин тийгизди.

Мындан тышкары, Банк кросс-функционалдык өз ара аракеттенүү аркылуу окутууну кубаттайт. Банкта алдыңкы тажрыйба алмашуу боюнча ички эксперттик коомдоштуктар жана жумушчу топтор иштейт, ал жерде ар кандай бөлүмдөрдүн кызматкерлери кейстер менен бөлүшүп, жаңы тажрыйбаларды изилдеп жана өздөрүнүн тикелей функционалынын алкагынан тышкары инновациялык чечимдердин үстүндө биргелешип иштей алышат.



Бардык кызматкерлерди адаптациялоо тутуму этап-этабы менен курулган жана жумушка кабыл алынган биринчи күндөн башталат. Адаптация мезгилинде кызматкерлер курстарды, ички материалдарды жана иш процесстерин практикалык өздөштүрүүнү камтыган HR-порталда милдеттүү окутуу трегинен өтүшөт. Ар бир кызматкер үчүн белгиленген мөөнөттөрү жана контролдук чекиттери менен окуудан өтүүнүн жеке маршруту калыптандырылат. Адаптациядан жана окуудан өтүү процесси Окуу борборунун жана Персоналды тандоо жана өнүктүрүү бөлүмүнүн тармактык кызматкерлери тарабынан туруктуу контролдо турат. Адаптациялоого комплекстүү мамиле кызматкерлердин кызматка тезирээк киришүүсүнө, ишинин натыйжалуулугунун жогорулашына жана кадрлардын алмашуу деңгээлинин төмөндөшүнө өбөлгө түзөт.

Отчеттук мезгилде кардарлар тажрыйбасын трансформациялоого жана фронт-офистин операциялык натыйжалуулугун жогорулатууга басым жасалды. Бул багыттын алкагында Банк өлчөнүүчү бизнес-натыйжасы бар эки флагмандык программаны ийгиликтүү ишке ашырды:

1. «Банктык продуктыларды сатуу» программасы. Сырттан тастыкталган тренерди тартуу менен Банктын бардык филиалдык тармагы боюнча кассалык кызматкерлерди кошпогондо, фронт-офистин кызматкерлери үчүн масштабдуу офлайн-окутуу.

Максаты жана бизнеске таасири: банктык продуктыларды сатууну стимулдаштыруу, кросс-селлинг көндүмдөрүн өнүктүрүү жана фронт-офистин натыйжалуулугун жогорулатуу.

Натыйжалуулугу: 484 кызматкерди камтуу менен «Банктык продуктыларды сатуу» программасын ишке ашыруу кызматкерлердин кесиптик компетенцияларынын документалдык тастыкталган 12,5%га өсүшүнө алып келди (тестирлөөнүн орточо баллы 72%дан 81%га чейин өстү), бул тейлөөнүн конверсиясынын жана кардарлардын канааттануусунун өсүшүнө тикелей өбөлгө түзөт.

2. «Кардарларды тейлөө сапаты» программасы. Тейлөөнүн бирдиктүү жогорку стандарттарын киргизүүгө, натыйжалуу коммуникация жана каршы пикирлер менен иштөө көндүмдөрүн өнүктүрүүгө багытталган адистештирилген офлайн-программа.

Максаты жана бизнеске таасири: кардарлар тажрыйбасын жакшыртуу, керектөөчүлөрдүн лоялдуулугун жогорулатуу жана Банктын ишкердик репутациясын бекемдөө.

Натыйжалуулугу: окутуу менен фронт-офистин 534 кызматкери камтылган «Кардарларды тейлөө сапаты» программасын ишке ашыруу кардарларды тейлөө бөлүгүндө операциялык натыйжалуулуктун жакшыргандыгын көрсөттү – кызматкерлердин сервис стандарттары боюнча билим деңгээли 9,5%га (73%дан 80%га чейин) өстү, бул кардарлардын лоялдуулугун жогорулатууга жана көрсөтүлүүчү кызматтардын сапатынын өсүшүнө тикелей корреляцияланат.

Персоналды окутуу боюнча статистикалык көрсөткүчтөр

Финансылык эмес маалыматты ачыкка чыгаруунун ачык-айкындуулугун камсыз кылуу үчүн Банк кызматтык категориялар жана гендердик таандыктыгы боюнча окутуу саааттарын деталдаштырылган эсепке алууну жүзөгө ашырат.

2025-жылдын жыйынтыгы боюнча «БАКАЙ БАНК» персоналын окутуу көрсөткүчтөрү	
Окутуу сааттарынын жалпы саны, инструктаждарды кошо алганда (бардыгы)	25 299 саат
— аялдар	16 697 саат
— эркектер	8 602 саат
Кызматтык категориялар боюнча бөлүштүрүү менен окутуу сааттарынын саны	
— жетекчилер (жогорку, орто жана кенже звенонун)	5 235 саат
— адистер	20 004 саат
— административдик-чарба кызматкерлери	60 саат
Банктын 1 кызматкерине окутуу сааттарынын орточо жылдык саны	13,52 саат
— жетекчилер (жогорку, орто жана кенже звенонун)	13,42 саат
— адистер	13,96 саат
— административдик-чарба кызматкерлери	1,25 саат
— аялдар	14,38 саат
— эркектер	12,12 саат

Сый акы төлөө жана социалдык колдоо, кызматкерлерди мотивациялоо

Туруктуу өнүгүү стратегиясын ишке ашыруунун алкагында жана олуттуу темаларды талдоонун жыйынтыгы боюнча, персонал менен өз ара аракеттенүү, анын ичинде адилеттүү сый акы төлөө жана социалдык колдоо «БАКАЙ БАНК» жана анын стейкхолдерлери үчүн негизги артыкчылыктардын бири катары таанылган. Биз компенсациялардын атаандаштыкка жөндөмдүү деңгээлин жана команданын ар бир мүчөсүнүн узак мөөнөттүү кесиптик өсүшү үчүн жагымдуу чөйрөнү камсыз кылууга умтулабыз.

Эмгекке акы төлөө тутуму жана принциптери

Банктагы эмгекке акы төлөө тутуму меритократия, ачык-айкындуулук жана бирдей мүмкүнчүлүктөр баалуулуктарына негизделет. Сый акыны калыптандыруунун негизги принциптери болуп төмөнкүлөр саналат:

- Адилеттүүлүк жана негиздүүлүк: эмгекке акы төлөө деңгээли кызматкердин квалификациясы, аткарылуучу милдеттердин татаалдыгы жана стратегиялык максаттарга жетүүгө кошкон салымы менен аныкталат.
- Дискриминациянын жоктугу: Банк кесиптик компетенцияларга байланышпаган жынысынын, курагынын же башка факторлордун таасирин жокко чыгаруу менен, бирдей баалуулуктагы эмгек үчүн бирдей акы төлөөгө кепилдик берет.
- Атаандаштыкка жөндөмдүүлүк: эмгек рыногуна үзгүлтүксүз мониторинг жүргүзүү кызматкерлердин киреше деңгээлин жогорку класстагы адистерди тартууну жана кармап калууну камсыз кылган деңгээлде кармап турууга мүмкүндүк берет.

Эмгек тажрыйбаларын башкаруу программаларынын алкагында Банк татыктуу эмгек акыны камсыз кылууга багыт алат. Кызматкерлердин базалык маянасы бонустарды жана ашыкча иштөөгө акы төлөөнү эсепке албаганда, Банк катышкан региондордогу жашоо наркынын эсептелген өлчөмүнөн ашкан деңгээлде белгиленет. Банк эмгекке акы төлөө деңгээли кызматкерлердин жана алардын үй-бүлөлөрүнүн базалык муктаждыктарын толук жаба тургандыгына кепилдик берүү менен, жашоо наркын баалоо методологиясын колдонот. Бул ыкма мамлекеттик деңгээлде белгиленген эмгекке акы төлөөнүн минималдуу өлчөмүн төлөө тажрыйбасынан ашып түшөт.

СЕОнун (Башкы аткаруучу директордун) жалпы жылдык сый акысынын калган кызматкерлердин (СЕОну кошпогондо) орточо жылдык сый акысына катышы – 6,48ди түзөт.

Эмгекке акы төлөөдөгү гендердик ажырымды талдоо

Эркектер жана аялдар үчүн бирдей баалуулуктагы эмгекке бирдей сый акыга жетүү жана аны сактоо максатында, Банк эмгекке акы төлөөдөгү гендердик ажырымга үзгүлтүксүз мониторинг жүргүзөт. Бул методологиянын алкагында Банк жыл сайын базалык эмгек акынын жана премия берүү тутумдарынын көрсөткүчтөрүнө баалоо жүргүзүп турат. Бул рутиналык мониторинг четтөөлөрдү ыкчам аныктоого жана сый акы саясаттарын корректировкалоого мүмкүндүк берет.

Көрсөтүлгөн тажрыйбаны жетекчиликке алуу менен, маалыматты ачыкка чыгаруунун мыкты эл аралык тажрыйбаларын ээрчип, 2025-жылы Банк толук иш менен камсыз кылуу эквивалентинде кызматкерлердин жалпы санынын 90%ынан ашыгын камтуу менен эмгекке акы төлөөдөгү гендердик ажырымга тереңдетилген талдоо жүргүздү.

- Эмгек акы: эмгекке акы төлөөдөгү орточо ажырым 16,72%ды, ал эми медианалык ажырым – эркектердин пайдасына 11,55%ды түздү. Банк «Бирдей баалуулуктагы эмгек үчүн бирдей акы төлөө» (Equal Pay) жана «Корректировкаланбаган гендердик ажырым» (Unadjusted Gender Pay Gap) концепцияларын катуу бөлүп карайт. «Бирдей баалуулуктагы эмгек үчүн бирдей акы төлөө» ыкмасынын алкагында Банк бирдей грейди жана функционалы бар окшош кызматтардагы маяналарда гендердик ажырымдын жоктугун камсыз кылат. 2025-жылы байкалган базалык төлөмдөгү 16,72% деңгээлиндеги корректировкаланбаган орточо ажырым дискриминациянын индикатору болуп саналбайт. Ал жалаң гана түзүмдүк мүнөзгө ээ жана рыноктук чендер рынок боюнча орточо чендерден кыйла ашып түшкөн жетекчи кызматтарда, ИТ-бөлүмдөрдө жана башка айрым бөлүмдөрдө эркектердин көбүрөөк топтолушу менен түшүндүрүлөт.

- Премия берүү (бонустар): бонустардагы орточо ажырым 5,11%ды түздү. Мында премия берүүдөгү медианалык ажырым аялдардын пайдасына -9,22%ды түздү – медианалык ажырымдын терс мааниси аял кызматкерлердин жогорку натыйжалуулугун тастыктайт жана Банктагы материалдык стимулдаштыруу тутуму гендердик таандыктыгына карабастан жеке натыйжалуулукту натыйжалуу кубаттай тургандыгын күбөлөндүрөт. Аялдардын пайдасына премия берүүдөгү бул медианалык ажырым натыйжалуулукту жана KPIди баалоонун корпоративдик тутумунун абсолюттук гендердик бейтараптуулугун далилдеген меритократия принциптерин ишке ашыруунун көрүнүктүү натыйжасы катары каралышы мүмкүн.

Бул гендердик ажырымдын түзүмдүк мүнөзүн андап-билүү менен, Банк аны статикалык норма катары карабайт. Адам капиталын өнүктүрүүнүн алкагында биз аялдардын лидерлигин өнүктүрүү жана аялдарды жетекчи позицияларга жана жогорку акы төлөнүүчү кызматтарга көтөрүү боюнча демилгелерди ишке ашырабыз. Бул узак мөөнөттүү келечекте түзүмдүк дисбалансты пландуу тегиздөөгө жана корректировкаланбаган гендердик ажырымды төмөндөтүүгө мүмкүндүк берет.

Материалдык стимулдаштыруу жана максаттар боюнча башкаруу

Банк сый акы тутумун жеке жана командалык натыйжалуулук көрсөткүчтөрү (KPI) менен интеграциялоо аркылуу, ишмердүүлүктүн натыйжалары боюнча сый акы төлөө концепциясын колдонот.

- Жеке бонустар: максаттар боюнча башкаруу процессинин алкагында белгиленген жеткен KPIлердин негизинде эсептелет.
- Командалык стимулдаштыруу: фронт-офистин кызматкерлери үчүн топтук сатуу пландарына жеткендиги жана кардарларды тейлөөнүн жогорку сапаты үчүн төлөмдөр каралган.

Социалдык колдоо

«БАКАЙ БАНКтын» социалдык коргоо программалары персоналдын жашоо сапатын жогорулатууга багытталуу менен, базалык мамлекеттик социалдык камсыздоо программаларынан ашып кызматкерлерди камтууну максаттуу түрдө кеңейтет жана милдеттүү эмгек мыйзамдарынын талаптарынын чегинен чыгат. Негизги фокус маанилүү турмуштук кырдаалдарда кызматкерлерди колдоого багытталган:

- Материалдык жардам: Банк кызматкерлер никеге турганда, балалуу болгондо төлөмдөрдү жүзөгө ашырат, ошондой эле татаал турмуштук кырдаалдарда жана татыктуу эс алууга чыкканда финансылык колдоо көрсөтөт.
- Ден соолук жана бакубаттуулук: кызматкерлер медициналык камсыздандыруу жана консультациялык колдоо программаларына жеткиликтүүлүккө ээ.

Материалдык эмес мотивация жана корпоративдик маданият

Банк командалык рухту жана тартылууну бекемдөөгө өбөлгө түзгөн материалдык эмес мотивация экосистемасын өнүктүрөт:

- Корпоративдик иш-чаралар: кызматкерлер жана алардын балдары үчүн майрамдарды, спорттук турнирлерди жана тимбилдингдерди үзгүлтүксүз өткөрүү.
- Ички коммуникациялар: башкаруунун ачыктыгын жана Банктын жалпы ийгилигине ар бир бөлүмдүн кошкон салымын таанууну камсыз кылган үзгүлтүксүз корпоративдик сынактар жана маалыматтык таркатмалар.

«БАКАЙ БАНК» өзүнүн операциялык ишмердүүлүгүндө кызматкерлердин өмүрүн жана ден соолугун сактоо ар кандай башка бизнес-максаттардан, анын ичинде финансылык натыйжалардан сөзсүз артыкчылыкка ээ деген принципти кыйшаюусуз карманат. Саламаттыкты сактоо жана эмгек коопсуздугун башкаруу тутуму Кыргыз Республикасынын мыйзамдарынын жөнгө салуучу талаптарына толук ылайык курулган.

Корпоративдик деңгээлде Банк саламаттыкты сактоо жана эмгек коопсуздугун башкаруу тутумун үзгүлтүксүз өркүндөтүү, ошондой эле анын алдыңкы эл аралык стандарттарга жана Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына шайкештигин камсыз кылуу боюнча милдеттенмени расмий түрдө өзүнө алат.

Бул чөйрөнү жөнгө салуучу ички документ катары Банктын Башкармасы тарабынан расмий бекитилген Эмгекти коргоо жана коопсуздук техникасынын эрежелери саналат. Бул документ саламаттыкты сактоо жана эмгек коопсуздугу жаатындагы Банктын комплекстүү саясатынын функциясын аткарат. Документтин жоболору милдеттүү мүнөзгө ээ – алар чектетилбестен Банктын бардык операциялык процесстерине, бардык кызматкерлерге колдонулат, ошондой эле Банктын аймагында анын контролу астында ишмердүүлүктү жүзөгө ашырган подряддык уюмдарга, жеткирүүчүлөргө жана башка жактарга милдеттүү түрдө жайылтылат.

Бул талаптарды практикалык ишке ашыруунун алкагында Банк сатып алуулар жана контракт түзүү процедураларына саламаттыкты сактоо жана эмгек коопсуздугу критерийлерин киргизди. Тандоо жана келишимдерди түзүү этабында Банктын объекттеринде жумуштарды аткарган подряддык уюмдарга саламаттыкты сактоо жана эмгек коопсуздугу ченемдерин сактоо боюнча талаптар коюлат. Тийиштүү келишимдерге подрядчылар тарабынан эмгек коопсуздугунун корпоративдик эрежелерин сактоо жөнүндө милдеттүү шарттар интеграцияланган, бул үчүнчү жактардын иштөөсүндө инциденттердин келип чыгуу тобокелдиктерин минималдаштырууга мүмкүндүк берет.

Ченемдик талаптардын сакталышына контролдук кылуу функциялары Коопсуздук башкармалыгынын жетекчисине жана филиалдык тармактын директорлоруна өткөрүлүп берилген. Эмгекти коргоо ченемдерин сактоо Банк тарабынан кызматкердин ажырагыс эмгек милдети катары классификацияланат. Бул талаптарды эске албоо же бузуу эмгек келишимин бузууга чейинки тартиптик таасир этүү чараларын колдонууга алып келет.

2025-ЖЫЛЫ ЭМГЕК КООПСУЗДУГУ

0

УБАКТЫЛУУ ЭМГЕККЕ ЖАРАМСЫЗДЫК МЕНЕН КОШТОЛГОН ЖАРАКАТ АЛУУ УЧУРЛАРЫНЫН ЖЫШТЫК КОЭФФИЦИЕНТИ (LTIFR)

0

КАТТАЛГАН ОКУЯЛАРДЫН КОЭФФИЦИЕНТИ (TRIR)

Тобокелдиктерди идентификациялоо, окутуу жана тартылуу

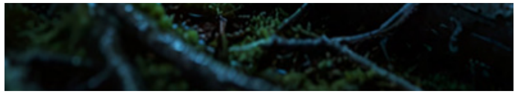
Банк тобокелдиктерди башкарууга проактивдүү ыкманы ишке ашырат. Жумушчу орундарда потенциалдуу коркунучтарды аныктоо жана баалоо, ошондой эле Банктын ыйгарым укуктуу жооптуу адистери тарабынан объекттерди жана жумушчу орундарды үзгүлтүксүз инспекциялоо системалуу негизде жүзөгө ашырылат. Бул иште системалуулукту камсыз кылуу үчүн «БАКАЙ БАНК» иш-чаралардын жылдык пландарын калыптандырат жана тобокелдиктерди минималдаштырууга багытталган демилгелерди артыкчылыктуу кылат.

Банкта эмгек коопсуздугун башкаруу сандык максаттары бар иш-чаралардын жылдык пландарын ишке ашырууга негизделет. 2025-жылга Банк төмөнкү максаттуу көрсөткүчтөрдү ийгиликтүү аткарды – жаракат алуу учурларынын жыштык коэффициентинин (LTIFR) нөлдүк деңгээли, ошондой эле бардык жаңы кызматкерлер кызматтык милдеттерин аткарууга киришкенге чейин коопсуздук боюнча баштапкы инструктаждар менен 100% камтылышын камсыз кылуу. Ишке ашырылып жаткан программалардын натыйжалуулугуна системалуу мониторинг жүргүзүү үчүн Коопсуздук башкармалыгы үзгүлтүксүз негизде, бирок жылына бир жолудан кем эмес, кесиптик тобокелдиктерди төмөндөтүүдөгү жана оорулардын алдын алуудагы прогресске баалоо жүргүзөт.

Персоналды тармактык окутууга жана маалымдуулугун жогорулатууга өзгөчө көңүл бурулат. Колдонуудагы Эрежелер менен таанышкандыгынын тастыкталган фактысы жок кызматтык милдеттерди аткарууга киргизүүгө кескин тыюу салынат. Жаңы кызматкерлерди интеграциялоо процесси коопсуздук техникасы боюнча баштапкы инструктаждан милдеттүү түрдө өтүүнү камтыйт. Кошумчалай кетсек, өрт коопсуздугу боюнча пландуу тренингдер ишке ашырылат, ошондой эле эмгекти коргоо жаатында жаңы корпоративдик стандарттар киргизилген учурда максаттуу пландан тышкаркы инструктаждар өткөрүлөт. 2025-жылдын жыйынтыгы боюнча Банктын 1136 кызматкери саламаттыкты сактоо жана өндүрүштүк коопсуздук чөйрөсүндө тармактык окуудан ийгиликтүү өтүштү.

Жетекчилик коопсуздук маданиятын өнүктүрүүнү кубаттайт – кызматкерлер пикирлерин эркин билдирүүгө, суроолорду ачык берүүгө жана эмгек шарттарын өркүндөтүү боюнча сунуштарды демилгелөөгө укуктуу. Бул ыкманын алкагында Банк персонал менен консультацияларды өткөрүү үчүн системалык механизмдерди камсыз кылат жана саламаттыкты сактоо жана эмгек коопсуздугу жаатындагы процедураларды иштеп чыгуу, баалоо жана модернизациялоо процесстерине кызматкерлердин активдүү катышуусуна кепилдик берет.

Ички инспекциялоо процедураларынан тышкары, Банктын эмгекти коргоо тутуму көз карандысыз баалоого жатат. Эмгек шарттарынын жана документтердин коопсуздук талаптарына шайкештигин тышкы верификациялоо Кыргыз Республикасынын ыйгарым укуктуу мамлекеттик көзөмөлдөөчү органдары тарабынан үзгүлтүксүз текшерүүлөрдүн алкагында жүзөгө ашырылат. Отчеттук мезгилде текшерүүлөрдүн жыйынтыгы боюнча олуттуу бузуулар аныкталган жок, бул курулган менеджмент тутумунун жогорку ишенимдүүлүгүн тастыктайт.



Инциденттерге реакция жасоо

Мүмкүн болгон штаттан тышкаркы кырдаалдарга даярдыктын жогорку деңгээлин камсыз кылуу үчүн Банкта өзгөчө кырдаалдарга реакция жасоонун деталдуу регламенттери жана процедуралары иштелип чыккан. Инциденттердин ар кандай сценарийлеринде эвакуациялоо көндүмдөрүн практикалык иштеп чыгуу максатында жылына бир жолудан кем эмес жалпы банктык окуу тревогалары өткөрүлөт.

Персонал тикелей же жогору турган жетекчиге өмүргө жана ден соолукка коркунуч келтирген ар кандай факторлор жөнүндө, ошондой эле жумушчу ордундагы ар бир инцидент, жаракат, оору же өзүн начар сезүү жөнүндө дароо маалымдоого милдеттүү.

Өндүрүштөгү кырсык катталган учурда, Башкарманын Төрагасынын буйругу менен Кыргыз Республикасынын мыйзамдарынын процедураларына катуу ылайык иш алып баруучу атайын иликтөө комиссиясы дароо түзүлөт. Бул комиссияны Коопсуздук башкармалыгынын ишин көзөмөлдөгөн Башкарманын мүчөсү жетектейт. Иликтөөнүн жыйынтыгы боюнча негизги корутундуларды топтогон расмий жыйынтык түзүлөт. Бул документти калыптандыруунун негизги максаты – келечекте ушул сыяктуу кырдаалдардын келип чыгышын алдын ала жокко чыгаруу үчүн аныкталган коркунучтуу факторлор жөнүндө Банктын бүткүл жамаатына маалымдоо.

Кесиптик тобокелдиктерди алдын алуунун алкагында, эгерде аткарылып жаткан иштердин өзгөчөлүгү алардын болушун талап кылса, Банк акысыз негизде персоналды жеке жана жамааттык коргонуунун зарыл каражаттары менен камсыз кылат. Мындан тышкары, өздүк каражаттарынын эсебинен Банк милдеттүү мезгилдүү, ошондой эле кезексиз (кызматкерлердин суроо-талаптары боюнча жана медициналык сунуштамалар болгон учурда) медициналык кароолорду өткөрүүнү уюштурат. Бул текшерүүлөрдөн өтүүнүн бүткүл мезгилине, Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык, кызматкерлердин жумушчу орундары жана орточо эмгек акысы кепилденген түрдө сакталат.

«БАКАЙ БАНК» корпоративдик социалдык жоопкерчиликти өзүнүн узак мөөнөттүү ESG-стратегиясынын жана коом менен өз ара аракеттенүүсүнүн ажырагыс элементи катары карайт. 2025-жылы Банк БУУнун Туруктуу өнүгүү максаттарына (3, 4, 5, 6, 8, 11, 13-ТӨМ) жетүүгө өбөлгө түзгөн социалдык, кайрымдуулук жана демөөрчүлүк демилгелерди ишке ашыруу боюнча системалуу ишти улантты. Ишмердүүлүктүн негизги фокусу жергиликтүү коомдоштуктарды өнүктүрүүгө, калктын аялуу катмарларын колдоого, айлана-чөйрөнү коргоого, спортту жайылтууга, ошондой эле Кыргыз Республикасында экономикалык потенциалды жана аялдар ишкердигин стимулдаштырууга багытталды. Отчеттук мезгилде кайрымдуулукка жалпы чыгымдар 118 млн сомду түздү.

Социалдык кайрымдуулук жана жергиликтүү коомдоштуктарды колдоо

Билим берүүнүн жеткиликтүүлүгүн жана сапатын жакшыртуу үчүн Банк Манас шаарындагы №14 орто мектептин кошумча корпусун курууга финансылык жардам көрсөттү.

«Жакшылык тартууланыз» масштабдуу кайрымдуулук акциясынын алкагында Банк BakAi мобилдик тиркемеси аркылуу кардарларды активдүү тартуу менен бир катар максаттуу инфраструктуралык жана билим берүү демилгелерин ишке ашырды. Демилгелердин ичинен төмөнкүлөрдү бөлүп көрсөтүүгө болот:

- Таза сууга жеткиликтүүлүктү камсыз кылуу: Банк Кара-Суу шаарындагы дүлөй балдар үчүн адистештирилген балдар бакчасы жана Ош облусунун Кашгар-Кыштак айылынын тургундары үчүн туруктуу суу менен камсыз кылуу тутумун орнотууну толугу менен каржылады. Бул долбоор ишке ашырылганга чейин объекттерге суу кол менен жеткирилип, цистерналарда сакталчу. Долбоордун ийгиликтүү аякташынын урматына Балдарды коргоо күнүнө карата Банк тарбиялануучулар үчүн майрамдык иш-чара уюштурду.

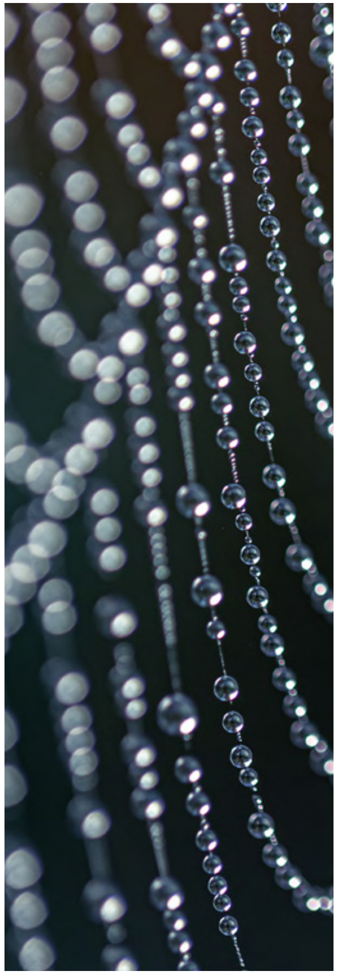
- Аялдар үчүн билим берүү программалары: социалдык аялуу топтордун экономикалык көз карандысыздыгын жогорулатуу максатында, Банк 70 аялды, анын ичинде татаал турмуштук кырдаалга кабылган жалгыз бой энелерди заманбап ИТ-кесиптерге акысыз окутууну каржылады. «SMM-менеджер» жана «ИТ-долбоорлордун менеджери» багыттары боюнча окутуу Банктын жана анын кардарларынын катышуусу менен чогултулган каражаттардын эсебинен ишке ашырылды.

Шаардык инфраструктураны өнүктүрүү жана экологиялык демилгелер

2025-жылы Банк экологиялык абалды жакшыртуу жана көрктөндүрүү үчүн Кыргыз Республикасынын борборунун муниципалдык ишканаларына активдүү колдоо көрсөттү:

- «Тазалык» МИ менен кызматташуу: заманбап экологиялык атайын техника – жүк көтөрүмдүүлүгү 1,5 тоннага чейинки төрт электрдик жүк ташуучу мотороллер, эки көп функциялуу тазалоочу машина, электрдик мопеддер жана электрдик самокаттар кайтарымсыз берилди. Кошумчалай кетсек, таштандыларды уруксатсыз төгүүгө көзөмөл жүргүзүү үчүн 21 видеобайкоо камерасын орнотуу каржыланды. Бул чаралар көмүртек изин азайтууга жана Бишкектин жетүүгө кыйын болгон райондорун тазалоонун натыйжалуулугун жогорулатууга өбөлгө түзөт.

- «Бишкекжашылкурулуш» МИни колдоо: шаардык түзүмдөр менен социалдык өнөктөштүктү бекемдөөнүн алкагында, Банк ишкананын имаратын жана фасадын капиталдык оңдоп-түзөөнү каржылады, бул борборду көрктөндүрүү менен алектенген адистердин эмгек шарттарын жакшыртууга мүмкүндүк берди.



Спортту жана сергек жашоо образын колдоо

Жогорку жетишкендиктер спортун жана массалык спортту өнүктүрүүнү колдоо Банктын демөөрчүлүк саясатынын артыкчылыктуу багыттарынын бири болуп саналат:

- Олимпиадалык кыймылды колдоо: «БАКАЙ БАНК» Расмий өнөктөш статусунда Кыргыз Республикасынын Улуттук Олимпиада комитети менен стратегиялык кызматташууну улантты. Бул өнөктөштүктүн алкагында Банк ата мекендик олимпиадачыларга системалуу финансылык колдоо көрсөттү, анын ичинде спортчуларга олимпиадалык стипендияларды Visa Infinite премиалдык карталарына чегерүүнү камсыз кылды.

- Глобалдык спорттук өнөктөштүктөр: Банк КМШ өлкөлөрүндөгү аралаш жекеме-жеке кармаштар боюнча эң ири эл аралык UFC уюмунун расмий банкы болду. Өнөктөштүк спортту жайылтууну жана региондук спортчуларды колдоону камтыйт.

- Массалык спорт: Банк жетинчи жолу жазгы Bakai Bank Jaz Demi 2025 жарым марафонунун титулдук өнөктөшү катары чыкты. Иш-чара 4 миңге жакын катышуучуну бириктирип, коомдо сергек жашоо образынын баалуулуктарын жайылтууга өбөлгө түздү.

Ишкердикти жана экономиканы өнүктүрүүнү демөөрчүлүк колдоо

Банк салттуу түрдө чакан жана орто бизнести, ошондой эле Кыргыз Республикасынын экспорттук потенциалын өнүктүрүүнү стимулдаштыруучу иш-чаралардын системалык институционалдык өнөктөшү болуп саналат:

- Аялдар ишкердигин колдоо: Bakai Business экосистемасынын алкагында Борбордук Азия өлкөлөрүнөн 200дөн ашык аял-ишкерлерди бириктирген эң ири BUSINESS AIYM 2025 эл аралык форумуна стратегиялык колдоо көрсөтүлдү. Мындан тышкары, Банк аялдардын капиталга жеткиликтүүлүгүн кеңейтүү боюнча өз милдеттенмелерин бекитип, Кыргыз Республикасындагы Аялдар ишкердигин каржылоо кодексине расмий кол койду.

- Жеңил өнөр жайды өнүктүрүү: Банк экинчи жыл катары менен TEXPO V 2025 мода жана текстиль боюнча эң ири эл аралык көргөзмөнүн башкы өнөктөшү катары чыгууда. Демөөрчүлүк кыргызстандык экспорттун негизги драйвери болгон текстиль тармагын колдоого багытталган.

- Региондук өнүктүрүү: Банк трансчегаралык сооданы кеңейтүүгө жана регионго инвестицияларды тартууга багытталган «Манас Экспо - 2025» Эл аралык форумунун (Жалал-Абад облусу) расмий финансылык өнөктөшү катары чыкты.

ЭКОЛОГИЯ ЖАНА КЛИМАТТЫН ТААСИРИ

Климаттык тобокелдиктерди башкаруу жана көмүртек изи 115

Климаттын өзгөрүшү жана төмөн көмүртектүү экономикага глобалдык өтүү финансы сектору үчүн тобокелдиктердин жана стратегиялык мүмкүнчүлүктөрдүн жаңы ландшафттарын калыптандырат. Кыргыз Республикасынын 2050-жылга чейин көмүртектик нейтралдуулукка жетүү боюнча улуттук артыкчылыктарын бөлүшүү менен, «БАКАЙ БАНК» климаттык факторлорду чечимдерди кабыл алуу, тобокелдиктерди баалоо жана продуктулук линейка процесстерине интеграциялоо аркылуу өзүнүн бизнес-моделин ырааттуу трансформациялоодо.

Климаттык күн тартибин корпоративдик башкаруу

Банкта бардык этаптарда жетекчиликтин тартылуусун камсыз кылган климаттык маселелерди башкаруунун көп деңгээлдүү архитектурасы курулган:

- Директорлор кеңеши ESG-стратегиясынын ишке ашырылышына стратегиялык көзөмөлдү жүзөгө ашырат жана олуттуу климаттык тобокелдиктерди (эгерде алар болсо) башкаруу боюнча негизги чечимдерди бекитет. Тобокелдиктерди тескөө боюнча комитет климаттык тобокелдиктерге жана климаттык трекке байланышкан башка аспекттерге көзөмөлдү камсыз кылат.

- Башкарма климаттык күн тартибин ишке ашыруу, коюлган максаттарга жетүү жана Директорлор кеңешинин чечимдерин аткаруу үчүн операциялык жоопкерчилик тартат.

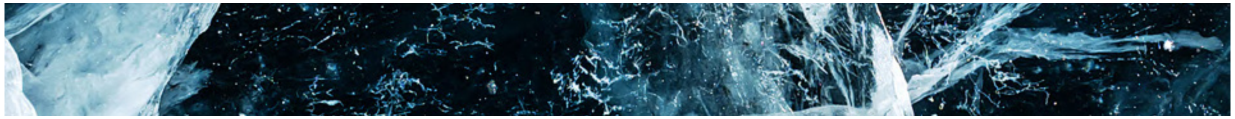
- Туруктуу өнүгүү боюнча жумушчу топ климаттык демилгелерди ишке ашырууда жана жылдык финансылык эмес отчеттуулукту даярдоодо тармактык бөлүмдөрдүн өз ара аракеттенүүсүн камсыз кылган кросс-функционалдык координациялык борбор катары чыгат. ESG-менеджер операциялык деңгээлде климаттык күн тартибин башкаруу үчүн жооптуу болуп саналат.

Жашыл каржылоо инструменттерин өнүктүрүү аркылуу төмөн көмүртектүү өтүү процессинде кардарларды колдоо Банкты позициялоонун маанилүү элементи болуп саналат. Кардарлар менен өз ара аракеттенүүнүн сапатын жогорулатуу үчүн Банк филиалдык тармактын кызматкерлеринин туруктуу өнүгүү чөйрөсүндөгү квалификациясын системалуу жогорулатуу программаларын ишке ашырат.

Өткөөл мезгилдин тобокелдиктерин минималдаштыруу жана Париж макулдашуусунун глобалдык максатына (жылуулукту 1,5°C деңгээлинде чектөө) шайкештикти камсыз кылуу максатында, Банк тармактык алып салуулар механизмин колдонот. Атап айтканда, ишмердүүлүгү чийки мунайды чалгындоого жана казып алууга байланышкан долбоорлорду жана карыз алуучуларды кредиттөөгө катуу тыюу салынган.

Көмүртекке ички баа түзүү

Трансчегаралык көмүртектик жөнгө салуунун катаалдашуусуна проактивдүү даярдануу, потенциалдуу финансылык чыгымдарды баалоо жана төмөн көмүртектүү операциялык чечимдерди стимулдаштыруу үчүн Банк көмүртекке ички баа түзүү механизмин көмүскө баа (shadow price) форматында интеграциялады. Ички баа Эл аралык валюта фонду тарабынан 2030-жылга чейинки мезгилге сунушталган көмүртек салыгынын учурдагы максаттуу багыттарына толук жооп берген Scope 1 жана Scope 2 боюнча 1 тонна CO_2-эквивалентине 25 АКШ доллары деңгээлинде белгиленген. Каржылануучу эмиссиялар (Scope 3) жөнүндө маалыматтардын сапатынын жогорулашына жараша, Банк экономиканын жогорку көмүртектүү секторлорундагы кредиттик долбоорлорду баалоо процедураларына көмүртек баасын интеграциялоо мүмкүнчүлүгүн карайт.



Көмүртек изи

Банк төмөнкү парник газдарын: CO_2, CH_4, N_2O, HFCs камтуу менен GHG Protocol талаптарына, ISO 14064 стандартына жана МГЭИК Жетектөөчү принциптерине катуу ылайык парник газдарынын эмиссияларын жылдык комплекстүү инвентаризациялоону жүзөгө ашырат. 2023, 2024 жана 2025-жылдардагы өздүк эмиссиялар жөнүндө маалыматтар көз карандысыз верификациялоо процедурасынын алкагында тастыкталган.

Банктын парник газдарынын эмиссиялары, тонна CO_2-экв	2025	2024	2023
Scope 1	907,02	3 210,91	2 985,98
Scope 2, location-based	671,34	213,03	282,99
Scope 3 (каржылануучу эмиссияларды эсепке албаганда)*	1 905,55	1 478,31	1 257,99
анын ичинде Scope 3 «сатып алынган товарлар жана кызмат көрсөтүүлөр»	66,66	62,39	65,95
анын ичинде Scope 3 «кызматкерлердин жумушка баруусу»	1 385,19	1 307,83	1 093,12
анын ичинде Scope 3 «кызматкерлердин иш сапарлары»	453,70	108,09	98,92
Scope 3, каржылануучу эмиссиялар (15-категория)	117 468,88	-	-
анын ичинде чекене керектөөчү кредиттөө	50 280,63	-	-
анын ичинде бизнес-кредиттөө	67 188,25	-	-
Scope 1 жана Scope 2 жыйынды эмиссиялары	1 578,36	3 423,94	3 268,97
Scope 1 жана Scope 2 эмиссияларынын интенсивдүүлүгү, 1 кызматкерге тонна CO_2-экв	0,84	1,69	1,76
Scope 1 жана Scope 2 эмиссияларынын интенсивдүүлүгү, активдердин 1 млн АКШ долларына тоннаCO_2-экв**	1,87	3,25	3,88

** Банктын активдери 2023-жылдын 31-декабрына карата 2023-жылдагы орточо алмашуу курсун (1 АКШ доллары = 87,86 сом) эске алуу менен 74 044 277 000 сомду же 842 752 982 АКШ долларын түзгөн. Банктын активдери 2024-жылдын 31-декабрына карата 2024-жылдагы орточо алмашуу курсун (1 АКШ доллары = 87,14 сом) эске алуу менен 91 679 126 000 сомду же 1 052 090 039 АКШ долларын түзгөн. Банктын активдери 2025-жылдын 31-декабрына карата 2025-жылдагы орточо алмашуу курсун (1 АКШ доллары = 87,36 сом) эске алуу менен 120 454 279 000 сомду же 1 378 826 454 АКШ долларын түзгөн..

2025-жылы Банк биринчи жолу кредиттик портфелге байланышкан кыйыр эмиссияларды (Scope 3, Category 15 - Каржылануучу таштандылар) эсептөөнү жүзөгө ашырып, климаттык отчеттуулуктун периметрин олуттуу кеңейтти.

2025-жылга каржылануучу эмиссияларды баалоо реалдуу секторго Банктын кредиттик таасиринин негизги үлүшүн калыптандырган эки сегментти: корпоративдик бизнес-кредиттөө жана чекене керектөөчү кредиттөө (камсыздалган максаттуу кредиттөөнү эсепке албаганда) портфелдерин камтыйт. Баалоо менен 2025-жылдын 31-декабрына карата чекене, ЧОБ жана корпоративдик карыз алуучуларды кредиттөө боюнча Банктын жалпы портфелинин болжол менен 34,6%ы камтылган.

Катышып жаткан региондун макроэкономикалык өзгөчөлүгүнө жана карыз алуучулар тарабынан верификацияланган баштапкы экологиялык маалыматтардын системалык тартыштыгына байланыштуу бааланган активдер класстары үчүн маалыматтардын сапатынын көрсөткүчү (PCAF Data Quality Score, DQS) 5ти түздү, анткени эсептөөлөр негизинен тармактык экономикалык прокси-көрсөткүчтөргө негизделди. Пилоттук баалоонун жыйынтыгы боюнча ыйгарылган DQS 5 баллы карыз алуучулар тарабынан финансылык эмес маалыматты ачыкка чыгаруу жаатындагы учурдагы рыноктук чектөөлөрдү чагылдырат.

Банк бул натыйжаны верификацияланган экологиялык маалыматтарды этап-этабы менен чогултуу максатында кардарлар менен өз ара аракеттенүү боюнча узак мөөнөттүү демилгени баштоо үчүн баштапкы чекит катары карайт, бул 2026–2030-жылдардын горизонторунда эсептөөлөрдүн белгисиздик деңгээлин төмөндөтүүгө мүмкүндүк берет.

ЭСЕПТӨӨЛӨР ТӨМӨНКҮ ЫКМАЛАРДЫ КОЛДОНУУ МЕНЕН АТКАРЫЛДЫ.

Бизнес-кредиттөө:

- Бааланган портфелдин көлөмү: 6,29 млрд сом (2025-жылдын 31-декабрына карата 16 ири карыз алуучу). Бул 2025-жылдын 31-декабрына карата ЧОБ жана корпоративдик бизнести кредиттөөнүн жалпы портфелинин (34,42 млрд сом) 18,3%ын түзөт.
- Интенсивдүүлүгү: 10,69 тонна CO_2-экв / 1 млн сом (934,41 тонна CO_2-экв / 1 млн АКШ доллары).
- Методологиялык ыкма: баалоо экономикалык прокси-көрсөткүчтөрдүн негизиндеги резервдик методду (Option 3c) колдонуу менен PCAF стандарты боюнча жүргүзүлдү. Кыргыз Республикасынын экономикасынын түзүмүнө глобалдык коэффициенттерди адаптациялоо үчүн кастомизацияланган өлкөлүк дисконтту киргизүү менен Open CEDA by Watershed макроэкономикалык базасы колдонулду.

Чекене керектөөчү кредиттөө:

- Бааланган портфелдин көлөмү: 10,24 млрд сом. Бул 2025-жылдын 31-декабрына карата керектөөчү кредиттөөнүн жалпы портфелинин 100%ын түзөт.
- Интенсивдүүлүгү: 6,11 тонна CO_2-экв / 1 млн сом (533,86 тонна CO_2-экв / 1 млн АКШ доллары).
- Методологиялык ыкма: максаттуу эмес керектөөчү кредиттөө үчүрда PCAF (Part A: Financed Emissions) базалык стандартынын алкагында эсептөөнүн бекитилген методологиясына ээ болбогондуктан, Банк портфелдин максималдуу ачык-айкындуулугун камсыз кылуу үчүн эсептөөнү ыктыярдуу негизде жүзөгө ашырды. Макроэкономикалык керектөө призмасы аркылуу таасирди баалоого мүмкүндүк берген агымдык атрибуциянын прокси-модели иштелип чыккан. Бул модель климаттык жоопкерчиликти карыз алуучунун карыздык жүгүнө пропорционалдуу бөлүштүрөт.

Карыз алуучулар тарабынан верификацияланган экологиялык маалыматтардын системалык тартыштыгын жана алар тарабынан берилүүсүнүн ыктыярдуу мүнөзүн таануу менен, Банк DQS индикаторун жакшыртууну артыкчылыктуу милдет катары карайт. Бул демилгенин алкагында кардарлардын көмүртектик отчеттуулугун чогултуу жана верификациялоо процессин өркүндөтүүнүн эсебинен DQSти этап-этабы менен төмөндөтүү жана каржылануучу эмиссияларды эсептөөнүн тактыгын жогорулатуу ишке ашырылат, бул Банкка кредиттик портфелди декарбонизациялоо боюнча конкреттүү максаттарды белгилөөгө өтүүгө мүмкүндүк берет.

Климаттык тобокелдиктер

«БАКАЙ БАНК» кыска мөөнөттүү, орто мөөнөттүү жана узак мөөнөттүү келечектеги (тиешелүүлүгүнө жараша 0–3 жыл, 4–10 жыл жана 11–30 жыл) физикалык жана өткөөл климаттык тобокелдиктерди идентификациялоону жана сапаттык баалоону жүргүздү.

Климаттык тобокелдик – бул «БАКАЙ БАНК», биздин кардарлар жана биз иштеген коомдоштуктар үчүн физикалык жана өткөөл климаттык тобокелдиктерден келип чыккан репутациялык зыяндын жана/же финансылык жоготуулардын же башка зыяндын тобокелдиги. Климаттык тобокелдиктер төмөнкүлөргө бөлүнөт:

- Физикалык тобокелдиктер, климаттын өзгөрүшүнүн кесепеттеринен улам калыптанган физикалык тобокелдиктер барган сайын олуттуу жана тез-тез болуп жаткан экстремалдык аба ырайы кубулуштарынан (сел, суу ташкыны жана башкалар) келип чыккан шашылыш физикалык тобокелдиктерге жана климаттык жана экологиялык шарттардын узак мөөнөттүү, прогрессивдүү өзгөрүүлөрүнөн (орточо температуранын узак мөөнөттүү көтөрүлүшү, аридизация, суу ресурстарынын тартыштыгы жана башкалар) келип чыккан системалуу физикалык тобокелдиктерге бөлүнөт.

- Өткөөл тобокелдиктер – бул жаңы жана келип чыгуучу мамлекеттик жана эл аралык климатка байланыштуу талаптардын жана жөнгө салуунун, технологиялардын, рынок шарттарынын, ишкердик жана коомдук талаптардын жана артыкчылыктардын, стейкхолдерлердин күтүүлөрүнүн таасири астында парник газдарынын эмиссияларынын деңгээли төмөн экономикага өтүү процессинен улам келип чыгуучу тобокелдиктер.

Климаттык тобокелдик жана ага байланышкан тобокелдик-факторлор – бул Банктын тобокелдиктеринин негизги категорияларындагы финансылык (кредиттик, рыноктук), ошондой эле финансылык эмес (комплаенс, операциялык, репутациялык) тобокелдиктерге таасир эте алган «өтмө» тобокелдик.

Климаттык тобокелдиктерди талдоо максатында «БАКАЙ БАНК» Климаттын өзгөрүшү боюнча өкмөттөр аралык эксперттер тобунун Алтынчы баалоочу баяндамасына ылайык эки климаттык сценарийди колдонду – SSP1-2.6 жана SSP2-4.5:

- SSP1-2.6 сценарийи (Париж климаттык макулдашуусунун алкагындагы сценарий, сценарийдин ишке ашуу ыктымалдыгы – 20%) парник газдарынын антропогендик таштандыларын кескин чектеген чараларды тездетип кабыл алууну билдирет. Ушул кылымдын аягына карата парник газдарынын эмиссиялары нетто көрсөткүчүндө терс болуп калат.

- SSP2-4.5 сценарийи (учурдагы социалдык-экономикалык жана технологиялык тенденцияларды сактоо, сценарийдин ишке ашуу ыктымалдыгы – 80%) болжол менен 2100-жылга карата алардын концентрациясын турукташтыруу үчүн жетиштүү болгон XXI кылымдын ичинде парник газдарынын эмиссияларынын кыскартууга багытталган системалуу глобалдык аракеттерди болжолдойт.

SSP2-4.5 климаттык сценарийи «БАКАЙ БАНК» үчүн базалык сценарий катары тандалган. Мындан тышкары, Финансылык тутумдун экологиялуулугун жогорулатуу боюнча борбордук банктардын жана көзөмөлдөөчү органдардын шериктештигинин (Network for Greening the Financial System, NGFS) NGFS Phase V сценарийлери – Below 2°C жана Fragmented World эске алынган.

Сценардык моделдөөнүн жана перспективдүү процессовди талдоонун жыйынтыгы боюнча кыска мөөнөттүү келечекте (0–3 жыл) физикалык да, өткөөл да климаттык тобокелдиктер «БАКАЙ БАНК» үчүн, анын ичинде биз катышкан региондордун олуттуу санына карабастан, кардарларды кредиттөө көз карашынан алганда олуттуу болуп саналбайт. Ошону менен бирге, SSP2-4.5 базалык сценарийинин алкагында орто мөөнөттүү келечекте (4–10 жыл) Банктын физикалык да, өткөөл да климаттык тобокелдиктерге дуушар болуусу потенциалдуу түрдө күчөйт.

Башкалардын катарында, саясий жана укуктук тобокелдиктер «БАКАЙ БАНК» үчүн эң ыктымалдуу олуттуу климаттык тобокелдиктер катары, климаттык чөйрөдө улуттук жана эл аралык талаптардын мындан ары катаалдашуусу учурунда потенциалдуу финансылык жоготууларга жана чыгымдарга алып келиши мүмкүн. Негизги фактор – финансылык ортомчу катары Банктын эл аралык өнөктөштөрдөн жана мамлекеттен климаттык каржылоону тартуу мүмкүнчүлүгүнүн жоктугу же олуттуу чектелиши (талаптарга жана ковенанттарга шайкеш келбегендигине байланыштуу, анын ичинде климаттык маалыматты ачыкка чыгаруу жана кредиттик портфелдин алкагында климаттык тобокелдиктерди башкаруу көз карашынан).

Көрсөтүлгөн факторго байланышкан финансылык чыгымдар (колдон чыгарылган пайда) алдын ала жыл сайын кеминде 500 млн сом көлөмүндө бааланат. Бул баалоо Банктын кардарлары тарабынан туруктуу каржылоо продуктыларына болжолдуу суроо-талапты жана стандарттуу рыноктук каржылоо инструменттерине салыштырмалуу адистештирилген климаттык капиталды тартуунун наркындагы потенциалдуу айырманы (спредди) талдоого негизделет.

Саясий жана укуктук тобокелдиктерге дуушар болууну минималдаштыруу максатында Банк төмөнкү чараларды ишке ашырууга киришет:

- Климаттык маалыматты ачыкка чыгаруунун эл аралык стандарттарынын негизинде климаттык отчеттуулукту жыл сайын даярдоо жана жарыялоо.
- Айрым көмүртекти көп талап кылган ишмердүүлүк түрлөрүн жана көмүртек изи жогору болгон тармактарды каржылоону кыскартуу же токтотуу.
- Кредиттөөнүн жалпы көлөмүндөгү көмүртекти көп талап кылган секторлорду кредиттөөнүн жана жашыл кредиттөөнүн үлүшүн үзгүлтүксүз баалоо.
- Климаттын өзгөрүшүнө байланышкан тобокелдиктерди, анын ичинде каржылануучу кардарларга жана долбоорлорго карата баалоо процедураларын киргизүү.
- Кыргыз Республикасындагы мыйзамдык өзгөрүүлөргө жана климат жаатындагы эл аралык стандарттардын талаптарына туруктуу мониторинг жүргүзүү.
- Директорлор кеңешине жана башка башкаруу органдарына «БАКАЙ БАНКтын» климаттык тобокелдиктерге, анын ичинде саясий жана укуктук тобокелдиктерге дуушар болуусу жөнүндө өз убагында маалымдоо.
- Климаттык жөнгө салууга жана отчеттуулукка байланышкан маселелер боюнча кызматкерлерди үзгүлтүксүз окутуу.
- Банк секторун климаттык жөнгө салууга байланышкан маселелер боюнча финансылык жөнгө салуучу орган менен үзгүлтүксүз байланыштарды кармап туруу.

TCFD сунуштамаларын этап-этабы менен киргизүүнүн алкагында, Банк климаттык факторлорду жалпы банктык тобокелдик-аппетитке кийинки интеграциялоо үчүн аналитикалык базаны калыптандырууга киришти. Учурдагы фокус Scope 3 (каржылануучу эмиссиялар) эмиссиялары жөнүндө верификацияланган маалыматтарды чогултууга жана секторлордун аялуулугун сапаттуу баалоого багытталган. Климаттык тобокелдиктерди баалоонун ички инфраструктурасы даяр болгонуна жараша алынган жыйынтыктар сандык лимиттердин жана стоп-факторлордун тутумун иштеп чыгуу үчүн негиз болот деп болжолдонот, алар Банктын жетекчилигинин кароосуна киргизилиши мүмкүн.

Физикалык жана өткөөл климаттык тобокелдиктердин Банктын ишмердүүлүгүнө жана активдерине тийгизе турган потенциалдуу таасири						
Тобокелдик категориясы	Колдонулган сценарийлер алкагындагы тобокелдиктердин маанилүүлүгү					
	SSP1-2.6 сценарийи			SSP2-4.5 сценарийи (базалык)		
	0–3 жыл	4–10 жыл	11–30 жыл	0–3 жыл	4–10 жыл	11–30 жыл
Физикалык тобокелдиктер Жаратылыш климаттык факторлорунун жана климаттын акырындык менен өзгөрүшүнүн натыйжасында каржылык жоготуулардын пайда болуу тобокелдиги						
Биринчи кезектеги тобокелдиктер Жаратылыш климаттык факторлорунун таасиринен улам «БАКАЙ БАНК» кыймылсыз мүлкүнө жана башка активдерине зыян келтирүү же алардын толугу менен жок болушу. Климаттык тобокелдиктерге жогору деңгээлде дуушар болгон тармактарда (мисалы, айыл чарбада) иш алып барган корпоративдик кардарлардын төлөө жөндөмдүүлүгүнүн жана финансылык туруктуулугунун төмөндөшү. Жаратылыш климаттык факторлорунун таасиринен улам күрөө мүлкүнүн наркынын төмөндөшү, бузулушу же жоголушу. Жаратылыш климаттык факторлорунун натыйжасында телекоммуникация кызматтарынын жана маалыматтык системалардын ишинин үзгүлтүккө учурашы, ошондой эле энергия менен камсыздоонун ишенимдүүлүгүнүн төмөндөшү. Климаттык факторлордун кардарларга жана Кыргыз Республикасынын экономикасына тез-тез жана интенсивдүү таасир этишинин натыйжасында үй чарбаларынын жана бизнес субъекттеринин ликвиддүүлүккө болгон суроо-талабынын кескин өсүшү, мунун айынан «БАКАЙ БАНК» ликвиддүүлүк резервдерине терс таасир тийгизилиши.	+ +	+ +	+ +	+ +	+ +	+ + +
Системалуу тобокелдиктер Физикалык климаттык тобокелдиктерге жогору деңгээлде дуушар болгон тармактарда (мисалы, айыл чарба) иш алып барган «Бакай Банктын» корпоративдик кардарларынын төлөө жөндөмдүүлүгүнүн жана финансылык туруктуулугунун төмөндөшү. Жаратылыш климаттык факторлорунун системалуу өзгөрүшүнө (мисалы, айыл чарба, гидроэнергетика ж.б.) дуушар болгон экономика тармактарынын өнүгүүсүнүн туруксуздугу. Системалуу климаттык өзгөрүүлөрдүн, анын ичинде суу ресурстарынын жетишсиздигинин күчөшү менен байланыштуу, макроэкономикалык шоктордун жана тең салмаксыздыктардын, анын ичинде регионалдык жана глобалдык деңгээлдеги, ыктымалдыгынын жогорулашы.	+	++	+ +	+	++	+ + +

E S G

Физикалык жана өткөөл климаттык тобокелдиктердин Банктын ишмердүүлүгүнө жана активдерине тийгизе турган потенциалдуу таасири						
Тобокелдик категориясы	Колдонулган сценарийлер алкагындагы тобокелдиктердин маанилүүлүгү					
	SSP1-2.6 сценарийи			SSP2-4.5 сценарийи (базалык)		
	0–3 жыл	4–10 жыл	11–30 жыл	0–3 жыл	4–10 жыл	11–30 жыл
Өткөөл тобокелдиктер Аз көмүртек бөлүп чыгарган экономикага өтүү процессинде каржылык жоготуулардын келип чыгуу тобокелдиги						
Саясий жана укуктук тобокелдиктер ⮚ Кыргыз Республикасынын мыйзамдарынын жана каржылык жөнгө салуучу органынын, ошондой эле «Бакай Банктын» эл аралык өнөктөштөрүнүн декарбонизация, климаттык тобокелдиктерди жана мүмкүнчүлүктөрдү башкаруу, климаттык отчеттуулук жаатындагы ишмердүүлүгүнө жана отчеттуулугуна карата талаптарынын катаалдашы. ⮚ Кыргыз Республикасынын мыйзамдарынын «БАКАЙ БАНК» негизги кардарларынын декарбонизация, климаттык тобокелдиктерди жана мүмкүнчүлүктөрдү башкаруу, климаттык отчеттуулук жаатындагы ишмердүүлүгүнө жана отчеттуулугуна карата талаптарынын катаалдашы. ⮚ «Бакай Банк» климаттык капиталды берүүчүлөрдүн жана эл аралык климаттык стандарттардын талаптарын толугу менен аткара албаган учурда климаттык каржылоонун жана климаттык каржылык өнөктөштүктөрдүн жеткиликтүүлүгүнүн чектелиши. ⮚ Климаттык жөнгө салуунун жана рыноктук конъюнктуранын катаалдашынын натыйжасында «БАКАЙ БАНК» кардар базасынын кыскаруусу. ⮚ Климатка олуттуу терс таасир этүүчү жана потенциалдуу түрдө олуттуу климаттык жөнгө салууга дуушар болгон экономика тармактарында иш алып барган «Бакай Банктын» корпоративдик кардарларынын төлөө жөндөмдүүлүгүнүн жана финансылык туруктуулугунун төмөндөшү.	+ +	+ + + +	+ + + +	+ +	+ + +	+ + +

ESG

Физикалык жана өткөөл климаттык тобокелдиктердин Банктын ишмердүүлүгүнө жана активдерине тийгизе турган потенциалдуу таасири

Тобокелдик категориясы	Колдонулган сценарийлер алкагындагы тобокелдиктердин маанилүүлүгү					
	SSP1-2.6 сценарийи			SSP2-4.5 сценарийи (базалык)		
	0–3 жыл	4–10 жыл	11–30 жыл	0–3 жыл	4–10 жыл	11–30 жыл
Өткөөл тобокелдиктер **Аз көмүртек бөлүп чыгарган экономикага өтүү процессинде каржылык жоготуулардын келип чыгуу тобокелдиги**						
Рынок тобокелдиктер Көмүртекти көп талап кылган ишмердүүлүк түрлөрүнөн жана тармактардан кредиттерге болгон суроо-талаптын төмөндөшү. «БАКАЙ БАНК» кардарлардын жашыл кредиттерге жана башка туруктуу каржылоого болгон суроо-талабын камсыз кыла албай калышы. Глобалдык жана улуттук экономиканын аз көмүртектүү өнүгүүгө өтүүсүнүн таасири астында баалуу кагаздар портфелдеринин жана туунду финансылык инструменттердин наркынын жогорку туруксуздугу же төмөндөшү. Көмүртекти көп талап кылган күрөө мүлкүнүн наркынын жана рыноктук суроо-талабынын төмөндөшү. Климатка олуттуу терс таасир этүүчү экономика тармактарында иш алып барган «БАКАЙ БАНК» корпоративдик кардарлары үчүн рыноктук шарттардын начарлашы, анын ичинде алардын продукцияларына/кызматтарына тышкы сатуу рынокторунда нарктын жана суроо-талаптын кыскаруусунун натыйжасында.	+	+ + +	+ + + +	+	+ +	+ + +
Технологиялык тобокелдиктер «БАКАЙ БАНК» ишмердүүлүгүн жана операцияларын декарбонизациялоо, аз көмүртектүү технологияларды киргизүү боюнча инвестицияны талап кылган жана чыгымдуу программаларды жана технологиялык иш-чараларды ишке ашыруу зарылдыгы.	+	+ + +	+ + +	+	+ +	+ + +
Репутациялык тобокелдиктер «БАКАЙ БАНК» ишмердүүлүгүнө терс таасир тийгизген компанияларды же долбоорлорду активдүү каржылаган (кызмат көрсөткөн) учурда кардарлардын, ишкер өнөктөштөрдүн, эл аралык инвесторлордун, мамлекеттин жана коомчулуктун терс кабыл алуусу. «БАКАЙ БАНК» мамлекеттин ченемдик талаптарын жана тышкы капиталды берүүчүлөрдүн климатты жөнгө салуу жана климатка байланыштуу тобокелдиктерди жана мүмкүнчүлүктөрдү башкаруу жаатындагы талаптарын аткара албаган же аткарууга даяр эмес болгон учурда терс репутациялык кесепеттер	+	+ + +	+ + + +	+ +	+ +	+ + +

Тобокелдиктин таасирин баалоо

\+ – Минималдуу таасир. «БАКАЙ БАНК» каржылык көрсөткүчтөрүнө минималдуу таасир этет. Стратегиялык жана операциялык максаттарга жетүүгө таасир этпейт. «Бакай Банк» өз ишмердүүлүгүн кадимки режимде уланта алат..

\+ + – Төмөн потенциалдуу таасир. Тобокелдик (тобокелдик факторлору) ишке ашкан учурда, «Бакай Банктын» каржылык көрсөткүчтөрү үчүн негизинен кыска мөөнөттүү, оңой жоюлуучу (салыштырмалуу аз чыгымдуу) кесепеттерге алып келиши мүмкүн. Тобокелдикти азайтуу боюнча айрым негизги чараларды иштеп чыгуу талап кылынат.

\+ + + – Орточо потенциалдуу таасир. Тобокелдик ишке ашкан учурда, «БАКАЙ БАНК» каржылык көрсөткүчтөрү үчүн негизинен кыска/орто мөөнөттүү, кайтарылуучу системалык кесепеттерге алып келиши мүмкүн. Айрым операциялык максаттарга жетүү мүмкүн эместигинин ыктымалдыгы жогору. Тобокелдикти азайтуу боюнча, анын ичинде узак мөөнөттүү келечекке багытталган комплекстүү чараларды иштеп чыгуу талап кылынат.

\+ + + + – Күчтүү потенциалдуу таасир. Тобокелдик ишке ашкан учурда, «БАКАЙ БАНК» каржылык көрсөткүчтөрү үчүн негизинен орто/узак мөөнөттүү, кайтарылуучу системалык кесепеттерге алып келиши мүмкүн. Операциялык максаттарга жетүү мүмкүн эмес, стратегиялык максаттарга жетпей калуу коркунучу бар. Ишмердүүлүктүн айрым багыттарында операциялык үзгүлтүктөрдүн ыктымалдыгы жогору. Мындай таасирдин кесепеттерин минималдаштыруу же бизнести ага ыңгайлаштыруу үчүн кыска мөөнөттө олуттуу каржылык, уюштуруучулук, технологиялык же башка чараларды ишке ашыруу талап кылынат.

\+ + + + + – Критикалык потенциалдуу таасир. «БАКАЙ БАНК» жалпы каржылык туруктуулугуна, анын стратегиялык максаттарга жетүү жөндөмдүүлүгүнө башкарылгыс түрдө таасир этиши мүмкүн, жана анын кесепеттери кайтарылгыс болушу мүмкүн.

Климаттык мүмкүнчүлүктөр

«БАКАЙ БАНК» климаттык күн тартибине байланыштуу бир нече узак мөөнөттүү рыноктук мүмкүнчүлүктөрдү алдын ала бөлүп көрсөтөт.

Негизги мүмкүнчүлүк:

- Кыргыз Республикасында чекене, чакан жана орто бизнес, ошондой эле корпоративдик кардарларды жашыл кредиттөө көлөмүн көбөйтүү, анын ичинде эл аралык каржы уюмдары менен өнөктөштүктү өнүктүрүү аркылуу. Бул мүмкүнчүлүк алдын ала эсеп менен жыл сайын кеминде 500 млн сомго бааланууда.

Кошумча мүмкүнчүлүктөр:

- «БАКАЙ БАНК» жашыл облигациялар жана туруктуу өнүгүүгө байланыштуу облигациялар рыногуна эмитент катары чыгышы. Бул кардарларды кредиттөө үчүн же Банктын өз ишмердүүлүгүн жана операцияларын көмүртексиздендирүү боюнча долбоорлорду ишке ашыруу максатында колдонулушу мүмкүн.
- Климат жана аз көмүртек чыгаруучу өнүгүү менен байланышкан эл аралык каржылоого жеткиликтүүлүктү кеңейтүү.

BAKAI

E
S
G

КОРУТУНДУ БӨЛҮМДӨР

- БУУнун Туруктуу өнүгүү максаттарын колдоо 127
- «БАКАЙ БАНК» ААКтын кызыкдар тараптарынын (стейкхолдерлеринин) негизги топтору 131
- Олуттуу темаларды аныктоо 136

«БАКАЙ БАНК» БУУга мүчө-мамлекеттер, анын ичинде Кыргыз Республикасы тарабынан кабыл алынган 2030-жылга чейинки мезгилге Туруктуу өнүгүү жаатындагы күн тартибин колдойт. Бардык 17 Туруктуу өнүгүү максатынын (ТӨМ) глобалдык жана улуттук маанилүүлүгүн таануу менен, Банк аларды өзүнүн узак мөөнөттүү корпоративдик стратегиясына, операциялык ишмердүүлүгүнө жана стейкхолдерлер менен өз ара аракеттенүү процесстерине интеграциялоого умтулат.

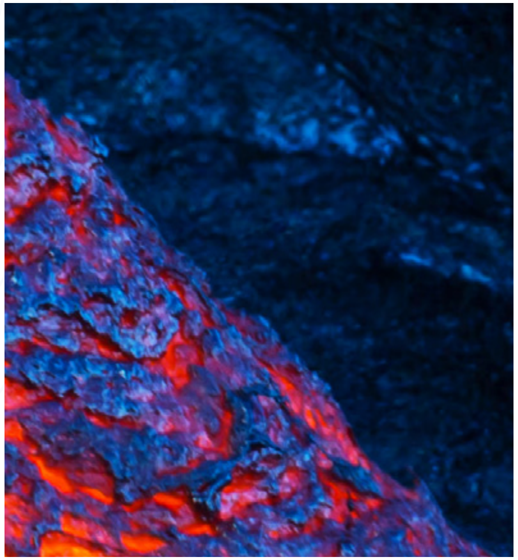
Негизги кызыкдар тараптардын (стейкхолдерлердин) катышуусу менен жүргүзүлгөн олуттуулукту комплекстүү баалоонун жыйынтыктарына негизденип, ошондой эле макроэкономикалык чөйрөнүн өзгөчөлүгүн жана финансы секторунун таасир этүү потенциалын эске алуу менен, Банк өзүнүн стратегиялык күч-аракеттерин жети артыкчылыктуу ТӨМгө багыттады. Дал ушул багыттарда «БАКАЙ БАНК» оң таасирди күчөтүү жана терс экстерналияларды минималдаштыруу үчүн эң чоң мүмкүнчүлүктөргө ээ.

ТӨМдү Банктын ишмердүүлүгүнө интеграциялоо эки деңгээлде жүзөгө ашырылат:

1. Ички чөйрө – персоналды жоопкерчиликтүү башкаруу, өздүк көмүртек изин башкаруу, жоопкерчиликтүү жана этикалык корпоративдик башкаруу аркылуу.

2. Тышкы таасир (негизги бизнес) – кредиттөө, инновациялык финансылык жана санариптик продуктыларды киргизүү, жеткирүү тизмектерин башкаруу аркылуу.

Төмөндө артыкчылыктуу ТӨМгө жетүү боюнча «БАКАЙ БАНК» стратегиялык ыкмаларынын жана демилгелеринин деталдаштырылган сереби берилген.



Артыкчылыктуу ТӨМдү операциялык жана финансылык ишмердүүлүккө интеграциялоо

4-ТӨМ. Сапаттуу билим берүү

Стратегиялык фокус: үзгүлтүксүз окутуу маданиятын калыптандыруу, финансы секторунун кадрдык потенциалын өнүктүрүү жана калктын финансылык инклюзивдүүлүгүн жогорулатуу.

Банктын демилгелери:

- Ички жана тышкы билим берүү программалары аркылуу кызматкерлердин жеке жана кесиптик өнүгүүсү үчүн мүмкүнчүлүктөрдү системалуу берүү.
- Банк катышкан региондордо Банктын кардарларынын жана калктын финансылык, санариптик жана ишкердик сабаттуулугун жогорулатуу боюнча максаттуу программаларды ишке ашыруу.
- Кадрлар резервин калыптандыруу жана жаш таланттарды тартуу үчүн тармактык жогорку окуу жайлары менен стратегиялык өнөктөштүк, анын ичинде стажировка жана дуалдык окутуу программалары.

5-ТӨМ. Гендердик теңчилик

Стратегиялык фокус: инклюзивдик корпоративдик чөйрөнү камсыз кылуу жана экономикалык өсүштүн драйвери катары аялдар ишкердигин колдоо.

Банктын демилгелери:

- Жумушка алуудан баштап кызмат боюнча көтөрүүгө чейинки эмгек мамилелеринин бардык этаптарында гендердик жана башка ар кандай дискриминацияга жол бербөө саясаттарын катуу сактоо.
- Жынысына карабастан бирдей баалуулуктагы эмгек үчүн адилеттүү жана бирдей сый акыны камсыз кылуу.
- Банктын корпоративдик башкаруу органдарында жана топ-менеджмент позицияларында аялдардын өкүлчүлүгүнө мониторинг жүргүзүү жана пландуу камсыз кылуу.
- Аялдар ишкердигин каржылоо жана өнүктүрүү үчүн адистештирилген кредиттик линияларды жана финансылык эмес сервистерди берүү.

8-ТӨМ. Татыктуу жумуш жана экономикалык өсүш

Стратегиялык фокус: экономиканын реалдуу секторун колдоо жана жогорку сапаттагы жумуш орундарын түзүү аркылуу Кыргыз Республикасынын туруктуу экономикалык өнүгүүсүн стимулдаштыруу.

Банктын демилгелери:

- Экономикалык өсүштүн драйверлери катары чыккан микро-, чакан жана орто бизнести, ошондой эле өнөр жай секторунун ишканаларын каржылоо.
- Бизнеске жеткиликтүү каржылоону берүүнүн эсебинен Банк катышкан региондордо жаңы жумуш орундарын түзүүнү стимулдаштыруу.
- Кыргыз Республикасынын эмгек мыйзамдарынын ченемдерин сөзсүз сактоону камсыз кылуу, өздүк ишмердүүлүктө жана жеткирүү тизмектеринде мажбурланган жана балдар эмгегине жол бербөө боюнча катуу көзөмөлдөө процедураларын киргизүү.
- Саламаттыкты сактоонун алдыңкы стандарттарына жооп берген ыңгайлуу, коопсуз эмгек шарттарын колдоо.

9-ТӨМ. Индустриялаштыруу, инновациялар жана инфраструктура

- Стратегиялык фокус: экономиканын натыйжалуулугун жогорулатуу үчүн инфраструктуралык трансформацияны финансылык колдоо жана банктык сервистерди санариптештирүү.

- Банктын демилгелери:

  - Критикалык маанилүү инфраструктура объекттерин курууга, эксплуатациялоого жана технологиялык модернизациялоого багытталган долбоорлорду активдүү каржылоо.

  - Финансылык кызмат көрсөтүүлөрдүн таралыш деңгээлин (финансылык инклюзияны) жогорулатуу максатында финансылык инновацияларды өнүктүрүүгө жана банктык процесстерди санариптештирүүгө инвестициялар.

  - Инновациялык өндүрүштүк технологияларды киргизүү үчүн реалдуу сектордун ишканаларын каржылоо.

13-ТӨМ. Климаттын өзгөрүшүнө каршы күрөшүү

- Стратегиялык фокус: төмөн көмүртектүү экономикага өтүү, климаттык тобокелдиктерди башкаруу жана кредиттик портфелди декарбонизациялоого көмөктөшүү.

- Банктын демилгелери:

  - TCFD сунуштамаларына ылайык климаттык тобокелдиктерди (өткөөл жана физикалык) жана климаттык мүмкүнчүлүктөрдү башкаруу процесстерин корпоративдик башкаруунун жана тобокелдик-менеджментинин жалпы тутумуна терең интеграциялоо.

  - GHG Protocol стандарттарын жана PCAF методологиясын колдонуу менен операциялык ишмердүүлүктүн алкагында парник газдарынын тикелей жана кыйыр эмиссияларынын көлөмү (Scope 1, Scope 2) жөнүндө маалыматты жыл сайын эсептөө жана ачыкка чыгаруу жана каржылануучу эмиссияларды (Scope 3, 15-категория) баалоо.

  - Энергия натыйжалуулугу, энергиянын кайра жаралуучу булактары жана кардарлардын активдерин декарбонизациялоо жаатындагы долбоорлорду каржылоого багытталган жашыл финансылык продуктылардын линейкасын иштеп чыгуу жана кеңейтүү.

16-ТӨМ. Тынчтык, адилеттүүлүк жана натыйжалуу институттар

- Стратегиялык фокус: ачык-айкындуулукту, бизнести жүргүзүү этикасын жана катуу комплаенс-контролду камсыз кылуу.

- Банктын демилгелери:

  - Коррупциянын, паракорлуктун жана алдамчылыктын ар кандай формаларына нөлдүк толеранттуулук маданиятын колдоо.

  - Корпоративдик башкаруунун бардык деңгээлдеринде коррупцияга каршы туруу боюнча комплекстүү системалык чараларды ишке ашыруу.

  - Улуттук мыйзамдарга жана эл аралык стандарттарга (FATF) катуу ылайык кылмыштуу жол менен алынган кирешелерди легалдаштырууга (адалдоого) жана терроризмди каржылоого каршы туруу тутумдарынын талаптагыдай, үзгүлтүксүз иштешин камсыз кылуу.

ESG

17-ТӨМ. Туруктуу өнүгүү кызыкчылыгындагы өнөктөштүк

- Стратегиялык фокус: туруктуу өнүгүүнүн жалпы максаттарына жетүү үчүн мамлекеттик институттар, эл аралык уюмдар жана финансылык коомчулук менен синергияны калыптандыруу.

- Банктын демилгелери:

  - Туруктуу өнүгүү жаатындагы улуттук жана эл аралык тармактык ассоциациялардын жана демилгелердин иш-мердүүлүгүнө катышуу.

  - Туруктуу өнүгүүнү каржылоонун жана жооптуу ESG тажрыйбаларынын биргелешкен программаларын ишке ашыруу үчүн эл аралык өнүктүрүү институттарынын максаттуу каржылоо программаларын тартуу жана кеңейтүү.

  - Туруктуу банкинг принциптерин киргизүү боюнча консолидацияланган демилгелерди иштеп чыгуу, адаптациялоо жана илгерилетүү үчүн Кыргыз Республикасынын банктык коомчулугунун тармактык жумушчу тобуна катышуу.

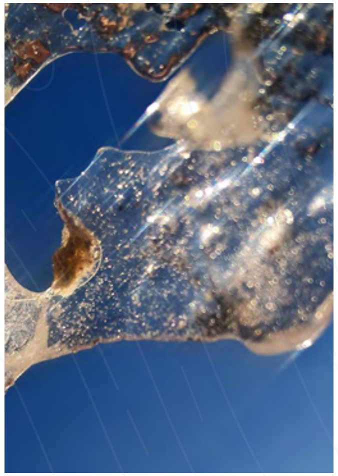
  - Жогорку салыктык тартипти көрсөтүү, салыктарды эсептөөгө жана төлөөгө жооптуу мамиле жасоо мамлекеттин социалдык-экономикалык өнүгүүсүнө салым катары.

«БАКАЙ БАНК» кызыкдар тараптар (стейкхолдерлер) менен үзгүлтүксүз жана ачык диалогду өзүнүн корпоративдик стратегиясынын жана узак мөөнөттүү баалуулуктарды жаратуу процессинин маанилүү элементи катары карайт. Стейкхолдерлердин күтүүлөрүн, муктаждыктарын жана тынчсыздануларын түшүнүү Банкка финансылык жана финансылык эмес тобокелдиктерди натыйжалуу башкарууга, бизнес-моделди өзгөрүлүп жаткан макроэкономикалык шарттарга адаптациялоого жана өзүнүн ишмердүүлүгүнүн жогорку деңгээлдеги ачык-айкындуулугун камсыз кылууга мүмкүндүк берет.

Банк өз ара аракеттенүүнүн инклюзивдүүлүк, олуттуулук жана реакция жасоонун ыкчамдыгы принциптеринде курат. Кызыкдар тараптардын (стейкхолдерлердин) негизги топторунан түшкөн кайтарым байланышты системалуу талдоо кош олуттуулукту баалоонун негизин түзөт жана Банктын ESG-трансформациясынын артыкчылыктуу багыттарын, анын ичинде корпоративдик башкаруу, социалдык жана экологиялык таасир этүү аспекттерин аныктайт.

Кызыкдар тараптардын (стейкхолдерлердин) негизги топтору

Операциялык чөйрөнү, таасир этүү масштабын жана бизнес-процесстерге таасир этүү даражасын талдоонун негизинде Банк кызыкдар тараптардын (стейкхолдерлердин) төмөнкү негизги топторун бөлүп көрсөтөт. Төмөнкү таблицада өз ара аракеттенүү периметри, колдонулуучу коммуникация каналдары жана бул диалогдун күтүлүүчү натыйжалары берилген.



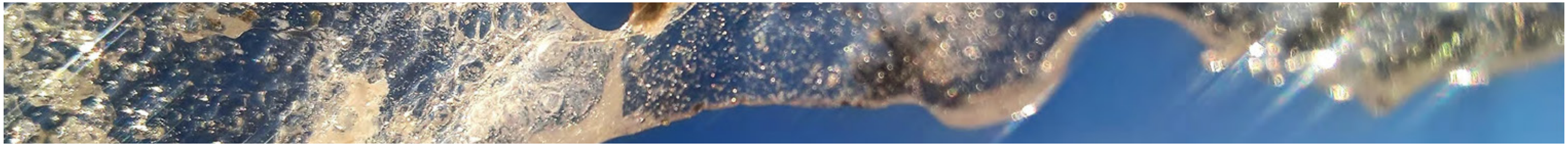
Кызыкдар тараптардын категориялары	Эмне үчүн маанилүү	Өз ара аракеттенүү кантип курулат (мисалдар)	Натыйжалары
Банктын акционерлери жана инвесторлору	Акционерлер жана инвесторлор Банктын менчик ээлери жана капиталды жеткирүүчүлөр болуп саналат. Акционерлер Банкты башкаруу жана контролдоо түзүмүн жана процесстерин белгилешет. Акционерлер жана инвесторлор «БАКАЙ БАНК» финансылык натыйжалуулугуна жана туруктуу өнүгүүсүнө кызыкдар.	Акционерлердин жалпы жыйындарын өткөрүү. Презентациялар, онлайн конференциялар. Финансылык жана финансылык эмес отчеттор.	Акционерлер тарабынан «БАКАЙ БАНК» стратегиясын жана чечимдерин натыйжалуу түшүнүү. Банктын ишмердүүлүгү жөнүндө, анын ичинде корпоративдик башкаруу жана тобокелдиктерди башкаруу маселелери боюнча толук кандуу маалымат берүү.
Кардарлар	Банктын финансылык көрсөткүчтөрү жана инвестициялык жагымдуулугу кардарлардын суроо-талабына жана ишеним деңгээлине көз каранды. Финансы секторундагы кардарлар үчүн күчтүү атаандаштыкты эске алуу менен, кардарларды кармап калуу маанилүү мааниге ээ.	Кардарлар менен туруктуу коммуникациялар, анын ичинде бөлүмдөрдө физикалык түрдө, байланыш борбору аркылуу, санариптик форматта жана социалдык тармактарда. Кардарлардын канааттануусу боюнча үзгүлтүксүз сурамжылоолор.	Кардарлар менен тыгыз мамилелерди колдоо жана Банкка болгон ишенимди жогорулатуу, ошондой эле кардарлардын канааттануусун жана лоялдуулугун жогорулатуу. «БАКАЙ БАНК» продуктыларын жана кызмат көрсөтүүлөрүн кардарлардын муктаждыктарына, артыкчылыктарына жана күтүүлөрүнө адаптациялоо.
Банктын жетекчилиги	Банктын жетекчилиги өнүгүүнүн стратегиялык векторун контролдойт жана Банктын операциялык натыйжалуулугу жана корпоративдик маданияты үчүн жоопкерчилик тартат. Башкаруунун натыйжалуулугу бизнести өнүктүрүүнүн туруктуулугуна жана болжолдуулугуна негизги таасирин тийгизет.	Директорлор кеңешинин жана Башкарманын, тармактык комитеттердин, анын ичинде тобокелдиктерди башкарууга жана ESGге байланышкан темалар боюнча үзгүлтүксүз отурумдары. Ички башкаруучулук отчеттуулук. Белгиленген KPIдин аткарылышын баалоо.	Банктын бизнес-стратегиясын натыйжалуу ишке ашыруу. Финансылык жана финансылык эмес тобокелдиктерди өз убагында аныктоо жана минималдаштыруу. Акционерлердин жана инвесторлордун алдында ачык-айкындуулукту жана отчеттуулукту камсыз кылуу.

Банктын кызматкерлери	Кызматкерлер өздөрүнүн көндүмдөрү, тажрыйбасы жана тартылгандыгы менен бизнестин ийгилигине салым кошушат. Кызматкерлердин бакубаттуулугу жана канааттануусу «БАКАЙ БАНК» финансылык көрсөткүчтөрүнө жана репутациясына таасир этет.	Кызматкерлер менен ички коммуникация, мисалы, корпоративдик портал аркылуу. Кызматкерлерди үзгүлтүксүз сурамжылоолор. Банктын жетекчилиги менен жеке жана жамааттык жолугушуулар.	Чечимдерди кабыл алууда кызматкерлердин пикирлерин жана кызыкчылыктарын эсепке алууну камсыз кылуу. Кызматкерлердин тартылуусуна максаттуу түрдө өбөлгө түзгөн демилгелерди ишке ашыруу мүмкүнчүлүгү. Көйгөйлөрдү жана кемчиликтерди, мисалы, иш процесстериндеги кемчиликтерди аныктоо. Коопсуз жана сергек жумушчу чөйрөнү түзүүгө көмөктөшүү, анын ичинде кызматкерлер менен туруктуу диалог аркылуу.
Мамлекеттик бийлик органдары жана жөнгө салуучулар	Бийлик органдары жана жөнгө салуучулар «БАКАЙ БАНКтын» ишмердүүлүгүнө, анын ичинде анын колдонулуучу мыйзамдардын талаптарына жана ченемдерине шайкештигине көзөмөл жүргүзүшөт.	Расмий каналдар аркылуу коммуникациялар. Инспекцияларды жана текшерүүлөрдү жүргүзүү. Милдеттүү жөнгө салуучу отчеттуулукту үзгүлтүксүз берүү. Финансылык жана финансылык эмес отчеттор. Финансы секторун өнүктүрүү маселелерин талкуулоо үчүн бийлик органдары жана жөнгө салуучулар катышкан тегерек столдорго, форумдарга жана конференцияларга катышуу.	Банктын жөнгө салуучу талаптарды сактоосу. Жоопту ишкердик тажрыйбага көмөктөшүү. Репутациялык тобокелдикти төмөндөтүү.

Фондулук биржа	Биржа капиталды тартуу үчүн маанилүү аянтча катары чыгат, листингге талаптарды белгилейт жана рыноктук баа түзүүнүн ачык-айкындуулугун камсыз кылат.	Олуттуу фактылар жана окуялар жөнүндө маалыматты белгиленген мөөнөттөрдө ачыкка чыгаруу. Отчеттуулукту үзгүлтүксүз жарыялоо. Комплаенс жана листинг эрежелерине шайкештик маселелери боюнча өз ара аракеттенүү.	Листинг статусун сактоо жана аянтчанын бардык ченемдик талаптарын сактоо. Фондулук рыноктун инструменттерине жеткиликтүүлүк. Маалыматтык ачык-айкындуулуктун эсебинен институционалдык жана чекене инвесторлордун ишенимин бекемдөө.
Кредиттик рейтингдик агенттиктер	Агенттиктер Банктын кредит төлөө жөндөмдүүлүгүнө, финансылык туруктуулугуна жана ESG-профилине көз карандысыз баа беришет. Рейтингдердин болушу каржылоонун наркына, инвестициялык жагымдуулукка жана капитал рынокторуна жеткиликтүүлүккө тикелей таасир этет.	Үзгүлтүксүз финансылык, башкаруучулук жана финансылык эмес (ESG) отчеттуулукту берүү. Адистештирилген анкеталарды жана сурамжылоолорду толтуруу. Олуттуу корпоративдик окуялар жана тобокелдик профилинин өзгөрүшү жөнүндө маалыматты ыкчам ачыкка чыгаруу.	Кредиттик жана/же ESG-рейтингдердин деңгээлин алуу, кармап туруу же жогорулатуу. Карыздык капиталды тартуунун наркын оптималдаштыруу. Институционалдык инвесторлордун, контрагенттердин жана жөнгө салуучулардын ишенимин жогорулатуу. Корпоративдик башкаруунун жана тобокелдиктерди башкаруунун ички процесстерин жакшыртуу үчүн көз карандысыз кайтарым байланышты алуу.
Жеткирүүчүлөр жана подрядчылар	Ишкер өнөктөштөр жана жеткирүүчүлөр Банктын кардарларына баалуулук сунуштоо үчүн олуттуу негизди калыптандырышат.	Сатып алуулар чөйрөсүндөгү тендердик процедуралар. Презентациялар, онлайн конференциялар, маалыматтык таркатмалар. Келишимдерди аткаруунун жүрүшүндө үзгүлтүксүз кайтарым байланыш.	Жеткирүү тизмектеринде жана ишкердик тажрыйбада отчеттуулукту камсыз кылуу. Келишимдик милдеттенмелерди талаптагыдай аткаруу. Ишкер өнөктөштөрдүн жана жеткирүүчүлөрдүн Банктын этикалык, коррупцияга каршы жана башка стандарттарына шайкештигин камсыз кылуу.

«БАКАЙ БАНК» ААКТЫН КЫЗЫКДАР ТАРАПТАРЫНЫН (СТЕЙКХОЛДЕРЛЕРИНИН) НЕГИЗГИ ТОПТОРУ

ЖМК (Жалпыга маалымдоо каражаттары)	ЖМК маалыматтык талааны жана коомдук пикирди калыптандырып, Банктын ишкердик репутациясына, коомчулуктун ишеним деңгээлине жана каТышкан региондо бренддин таанылышына тикелей таасирин тийгизет.	Пресс-релиздерди, жаңылыктарды жана расмий билдирүүлөрдү жарыялоо. Пресс-конференцияларды жана брифингдерди өткөрүү. Банктын жетекчилиги жана тармактык эксперттери менен интервьюларды уюштуруу. Журналисттердин суроо-талаптарына ыкчам реакция жасоо жана инфоталаага мониторинг жүргүзүү.	Коомдук мейкиндикте Банктын объективдүү жана позитивдүү имиджин калыптандыруу. Банктын жетишкендиктери, жаңы продуктылары жана социалдык/экологиялык демилгелери жөнүндө кызыкдар тараптарга кеңири маалымдоо. Репутациялык тобокелдиктерди натыйжалуу башкаруу жана так эмес маалыматтын таралышын алдын алуу.
Жергиликтүү коомдоштуктар жана бейөкмөт уюмдар (БӨУ)	Жергиликтүү коомдоштуктар жана БӨУлар менен өз ара аракеттенүү жана байланыштар «БАКАЙ БАНК» катышкан региондордун муктаждыктарын натыйжалуураак түшүнүүгө, анын ичинде кайрымдуулук ишмердүүлүгүн курууга мүмкүндүк берет	Жергиликтүү жана улуттук деңгээлдеги социалдык жана кайрымдуулук демилгелери жана өнөктөштүктөр. Жолугушуулар, онлайн конференциялар аркылуу жергиликтүү калктын жана БӨУ өкүлдөрү менен диалог.	Банк катышкан региондорду өнүктүрүүгө, кайрымдуулук жана демөөрчүлүк демилгелерди ишке ашырууга Банктын салымын күчөтүү. Социалдык жана экологиялык көйгөйлөрдү чечүү үчүн жергиликтүү калк жана коммерциялык эмес уюмдар менен кызматташуунун натыйжалуулугун жогорулатуу.



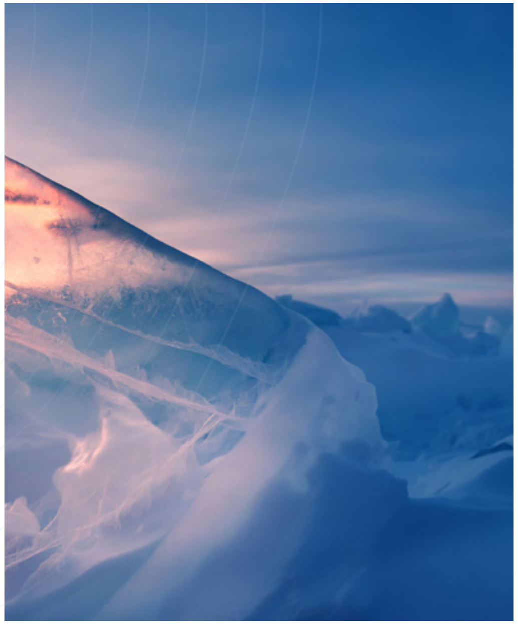
Олуттуулукту баалоо, анын ичинде ички жана тышкы стейкхолдерлерди тартуу менен, туруктуу өнүгүү чөйрөсүндөгү жылдык отчеттуулукту даярдоонун ажырагыс бөлүгү болуп саналат. «БАКАЙ БАНК» туруктуу өнүгүүнүн олуттуу темаларын аныктоодо кош олуттуулук концепциясын колдонот:

- Таасир этүү олуттуулугу – өздүк операциялык ишмердүүлүктүн жана баалуулуктарды жаратуу тизмегинин алкагында Банктын стейкхолдерлерге, экономикага, айлана-чөйрөгө жана адамдарга, анын ичинде адам укуктарына тийгизген факты жүзүндөгү жана потенциалдуу, позитивдүү жана негативдүү таасирин баалоо. Жыйынтыктар Банктын ички жана тышкы стейкхолдерлеринин (кардарлар, акционерлер, Банктын жетекчилиги, кызматкерлер, жеткирүүчүлөр жана подрядчылар, фондулук биржа, ЖМК) негизги топторунун 235 өкүлүн ыктыярдуу сурамжылоонун негизинде консолидацияланган.

- Финансылык олуттуулук – тобокелдиктерди жана мүмкүнчүлүктөрдү баалоодон турган Банктын финансылык туруктуулугуна ESG-факторлордун сапаттык таасирин эксперттик баалоо. Финансылык олуттуулукту баалоонун алкагында пикирлердин көз карандысыздыгын камсыз кылуу үчүн компетенттүү тышкы консультанттардын катышуусу камсыз кылынат.

2025-жылы кош олуттуулуктун жыйынтыктоочу периметрине эки артыкчылык тобу боюнча рангга бөлүнгөн жана Банктын Директорлор кеңеши тарабынан каралган 14 олуттуу тема кирди.

Олуттуу темаларды кайра кароо жана кош олуттуулук концепциясын колдонуу менен олуттуулукту баалоо жыл сайын жүргүзүлөт.



Олуттуу темаларды аныктоонун этаптары		
Биринчи этап	Экинчи этап	Үчүнчү этап
Өткөн жылдардын жеткиликтүү финансылык жана финансылык эмес отчеттуулугунун негизинде Банктын ишмердүүлүгүн талдоо. Кыргыз Республикасында колдонулуп жаткан мыйзамдык жана жөнгө салуучу талаптарды талдоо. Алдыңкы глобалдык агенттиктер, биринчи кезекте S&P Global Corporate Sustainability Assessment (CSA) тарабынан колдонулуучу тармактык олуттуу темаларды талдоо. Алдыңкы чет элдик жана ата мекендик лидер-банктар тарабынан ачыкка чыгарылуучу олуттуу темаларды талдоо. Банктын негизги стейкхолдерлерге, экономикага, коомго жана айлана-чөйрөгө тийгизген таасирин талдоо.	Олуттуу темаларды баалоонун 1-этабынын жыйынтыктарын эске алуу менен олуттуу темалардын кеңейтилген тизмесин (20 олуттуу тема) калыптандыруу. Стейкхолдерлерди сурамжылоо. Финансылык олуттуулукту баалоо. Олуттуу темалардын кеңейтилген тизмеси (20 олуттуу тема) боюнча жыйынтыктоочу баалоону калыптандыруу.	Банк жана стейкхолдерлер үчүн эң артыкчылыктуу болгон олуттуу темалардын жыйынтыктоочу кыскартылган тизмесин (14 олуттуу тема) калыптандыруу. Темаларды эки артыкчылык тобуна рангга бөлүү (ранжирлөө). Банктын Директорлор кеңеши тарабынан олуттуу темалардын жыйынтыктоочу тизмесин кароо.

Көз карандысыз олуттуулук босоголору (порогдору) принцибин колдонууга байланыштуу, параметрлердин (таасир этүү олуттуулугу жана финансылык олуттуулук) жок дегенде бирөөсү боюнча беш баллдык шкала менен 4,00 балл босогосунан өткөн олуттуу темалардын жыйынтыктоочу периметри Банкка жана коомго тийгизген таасиринин мүнөзүнө жараша эки артыкчылыктуу топко бөлүндү.

<table>
<tr><th colspan="2">Олуттуу темаларды артыкчылыктуу кылуу</th></tr>
<tr><td>Жогорку артыкчылыктагы олуттуу темалар: «стратегиялык өзөк»

7 олуттуу тема

Бул топко эки критерий – таасир этүү олуттуулугу жана финансылык олуттуулук боюнча тең олуттуулук босогосунан (4,00) өткөн темалар кирет. Ар бир олуттуу теманын сүрөттөмөсүндө анын Банкка тийгизген таасири иллюстрация түрүндө келтирилген.</td><td>Базалык артыкчылыктагы олуттуу темалар: «фокустук багыттар»

7 олуттуу тема

Бул топко баалоонун векторлорунун бири боюнча гана 4,00 балл босогосунан өткөн олуттуу темалар киргизилген. Ар бир олуттуу теманын сүрөттөмөсүндө анын Банкка тийгизген таасири иллюстрация түрүндө келтирилген.</td></tr>
<tr><td>1. Маалыматтык коопсуздук жана киберкоопсуздук.
Таасир этүү тиби: тобокелдиктерди төмөндөтүү.
Бизнеске таасири: маалыматтардын агып кетишин жана киберинциденттерди алдын алуу Банкты тикелей финансылык жоготуулардан, кардарлар ликвиддүүлүгүнүн агылып чыгуусунан жана жөнгө салуучу айып пулдардан коргойт.
Бизнес-стратегия: нөлдүк ишеним моделине өтүү менен коопсуздук архитектурасын модернизациялоо, алсыздыктарды үзгүлтүксүз тестирлөө, персоналды окутуу.
2. Жеке мүнөздөгү маалыматтарды коргоо.
Таасир этүү тиби: тобокелдиктерди төмөндөтүү, чыгымдарды төмөндөтүү.
Бизнеске таасири: кардарлардын жеке мүнөздөгү маалыматтарынын агып кетиши жөнгө салуучу айып пулдардан, соттук доо арыздардан улам тикелей финансылык жана репутациялык жоготууларга жана ликвиддүүлүктүн агылып чыгуусун провокациялаган ишенимди критикалык жоготууга алып келет.
Бизнес-стратегия: купуялуулуктун катуу саясаттарын киргизүү, жеткиликтүүлүктү контролдоо, маалыматтарды сактоо тутумдарына үзгүлтүксүз аудит жүргүзүү жана сезимтал маалыматты иштеп чыгуу принциптерине персоналды окутуу.</td><td>1. Эмгек коопсуздугу жана саламаттыкты сактоо.
Таасир этүү тиби: тобокелдиктерди төмөндөтүү, чыгымдарды төмөндөтүү.
Бизнеске таасири: травматизмдин нөлдүк деңгээли жана абсентеизмдин төмөн деңгээли операциялык процесстердин үзгүлтүксүздүгүн камсыз кылуу менен, оорулуу баракчаларын төлөөгө, компенсацияларга жана камсыздандыруу төлөмдөрүнө тикелей чыгымдарды минималдаштырат.
Бизнес-стратегия: эргономикалык жумушчу орундарды уюштуруу, үзгүлтүксүз инспекциялар, кызматкерлер үчүн милдеттүү инструктаждар..
2. Корпоративдик башкаруу.
Таасир этүү тиби: тобокелдиктерди төмөндөтүү.
Бизнеске таасири: башкаруудагы системалуу үзгүлтүктөр стратегиялык каталарга жана акционердик нарктын бузулушуна алып келет. Натыйжалуу корпоративдик башкаруу капиталды тартуу наркын төмөндөтөт, анткени инвесторлор тобокелдик үчүн азыраак премия талап кылышат.
Бизнес-стратегия: Директорлор кеңешинин көз карандысыздыгын камсыз кылуу, адистештирилген комитеттердин иштеши, стратегиялык чечимдерди кабыл алуу деңгээлине ESG-факторлорду интеграциялоо.</td></tr>
</table>

3. **Кардарлар менен жоопкерчиликтүү өз ара аракеттенүү.**
- Таасир этүү тиби: кирешени көбөйтүү.
- Бизнеске таасири: канааттануунун жогорку индекси кардарларды кармап калууну, транзакциялык активдүүлүктүн өсүшүн жана каржылоонун маанилүү булагы катары чекене депозиттердин туруктуу агылып келүүсүн камсыз кылат.
- Бизнес-стратегия: омниканалдык колдоону өнүктүрүү, ачык-айкын баа түзүүнү киргизүү, кардарларды фрод-активдүүлүктөрдөн жана социалдык инженериядан превентивдүү коргоо, финансылык сабаттуулук программалары..

4. **Жоопту салык тажрыйбалары.**
- Таасир этүү тиби: тобокелдиктерди төмөндөтүү..
- Бизнеске таасири: агрессивдүү салыктык оптималдаштыруу олуттуу юридикалык жана репутациялык тобокелдиктерди, ошондой эле санкциялар коркунучун жаратат. Ачык-айкын салык позициясы мамлекеттин жана эл аралык инвесторлордун алдында репутацияны коргойт.
- Бизнес-стратегия: салык төлөөдөн качууга нөлдүк толеранттуулук, салыктык маалыматты ачыкка чыгаруу, трансферттик баа түзүүдө «сунулган кол» принцибин колдонуу жана офшордук юрисдикцияларды колдонуудан баш тартуу.

5. **Коррупцияга жана финансылык кылмыштарга каршы аракеттенүү.**
- Таасир этүү тиби: тобокелдиктерди төмөндөтүү, кирешени көбөйтүү.
- Бизнеске таасири: кемчиликсиз комплаенс Банкты жүгүртүүдөн алынуучу айып пулдардан жана лицензиялардын кайтарылып алынышынан коргойт, ошондой эле эл аралык корреспонденттик эсептерди сактап калуу жана институционалдык каржылоону тартуу үчүн атаандаштык артыкчылык катары кызмат кылат.
- Бизнес-стратегия: комплаенс-көзөмөлдү борборлоштуруу (коргоонун үч линиясы), транзакцияларга мониторинг жүргүзүү тутумдарын автоматташтыруу жана саясий маанилүү адамдар үчүн күчөтүлгөн текшерүүнү колдонуу.

3. **Кызматкерлердин мотивациясы, сый акы төлөө жана натыйжалуулукту башкаруу.**
- Таасир этүү тиби: чыгымдарды төмөндөтүү, кирешени көбөйтүү.
- Бизнеске таасири: жогорку тартылуу кардарларды тейлөө сапаты менен тикелей корреляцияланат жана рекрутингге жана адаптацияга олуттуу чыгымдарды минималдаштыруу менен кадрлардын алмашуусун төмөндөтөт.
- Бизнес-стратегия: эмгекке акы төлөөнүн атаандаштыкка жөндөмдүү тутумун киргизүү, персоналдык жана командалык KPIлерди финансылык жана ESG-натыйжаларга байлоо, ошондой эле кызматкерлерди социалдык колдоонун кеңейтилген пакеттери.

4. **Персоналды окутуу жана өнүктүрүү.**
- Таасир этүү тиби: кирешени көбөйтүү.
- Бизнеске таасири: адам капиталына инвестициялар эмгек өндүрүмдүүлүгүн жана кызматкерлердин мотивациясын жогорулатат. Жаңы чөйрөлөрдө, анын ичинде ЖИ боюнча компетенцияларды өнүктүрүү Банкка инновациялык жана атаандаштыкка жөндөмдүү продуктыларды рынокко тезирээк чыгарууга мүмкүндүк берет.
- Бизнес-стратегия: Үзгүлтүксүз окутуу маданиятын түзүү, кадрлар резервин өнүктүрүү.

5. **Адам укуктары жана дискриминацияга жол бербөө.**
- Таасир этүү тиби: тобокелдиктерди төмөндөтүү.
- Бизнеске таасири: операциялык ишмердүүлүктө же жеткирүү тизмегинде (каржылануучу долбоорлордо) адам укуктарынын бузулушу жогорку репутациялык жана юридикалык тобокелдиктерди жаратат, ошондой эле кардарлардын агылып чыгышына жана эл аралык каржылоого жеткиликтүүлүктүн жоголушуна алып келиши мүмкүн.
- Бизнес-стратегия: гендердик теңчиликти камсыз кылуу, маалымдоонун купуя каналдарынын иштеши, Адам укуктары боюнча корпоративдик Саясатты ишке ашыруу, адам укуктары жаатындагы потенциалдуу бузууларга үзгүлтүксүз мониторинг жүргүзүү.

6. **Тобокелдиктерди башкаруу.**

- Таасир этүү тиби: тобокелдиктерди төмөндөтүү, чыгымдарды төмөндөтүү.
- Бизнеске таасири: натыйжалуу тобокелдик-менеджмент NPL деңгээлин тикелей төмөндөтөт, бул резервдерди калыптандырууга кеткен чыгымдарды минималдаштырат жана Банктын капиталын коргойт.
- Бизнес-стратегия: андеррайтинг стадиясында көп деңгээлдүү скорингди колдонуу, макроэкономикалык шокторду стресс-тестирлөө жана жетекчиликтин KPIына тобокелдик-метрикаларын интеграциялоо.

7. **Санариптештирүү жана жасалма интеллект.**

- Таасир этүү тиби: кирешени көбөйтүү, чыгымдарды төмөндөтүү.
- Бизнеске таасири: BakAi үй-бүлөсүнүн мобилдик платформаларын өнүктүрүү жана генеративдик BusinessGPT ЖИсин киргизүү бир кардарды тейлөө наркын төмөндөтөт жана филиалдык тармакты физикалык кеңейтпестен рыноктун жаңы сегменттерине жеткиликтүүлүктү ачат.
- Бизнес-стратегия: ИТ-инфраструктурага инвестициялар, бизнес үчүн санариптик жардамчыларды иштеп чыгуу, кардарлар тажрыйбасын эске алуу менен аралыктан тейлөө каналдарын үзгүлтүксүз модернизациялоо жана өркүндөтүү.

6. **Туруктуу өнүгүүнү каржылоо.**

- ТТаасир этүү тиби: кирешени көбөйтүү.
- Бизнеске таасири: экономиканын төмөн көмүртектүү моделдерге өтүшү жашыл капиталга суроо-талапты калыптандырат. Туруктуу каржылоо портфелин өнүктүрүү киреше булактарын жана Банктын кардарлар базасын диверсификациялайт.
- Бизнес-стратегия: максаттуу продуктыларды рынокко чыгаруу, карыз алуучуларды ESG-скринингден өткөрүү, ESG-ковенанттарды киргизүү.

7. **Финансылык инклюзия жана кызмат көрсөтүүлөрдүн жеткиликтүүлүгү.**

- Таасир этүү тиби: кирешени көбөйтүү.
- Бизнеске таасири: МСБ үчүн капиталды берүү, аялдар ишкердигин колдоо Банктын активдүү кардарлар базасын кеңейтет.
- Бизнес-стратегия: микро-, чакан жана орто бизнестин муктаждыктарына кредиттик продуктыларды адаптациялоо, ислам каржылоосун өнүктүрүү, региондордогу аралыктан тейлөө сервистери аркылуу камтууну кеңейтүү.

BAKAI

КОЛДОНМОЛОР

- Негизги терминдердин, кыскартуулардын жана аббревиатуралардын глоссарийи 142
- GRI Стандарттарынын көрсөткүчү 143
- TCFD шайкештик таблицасы 152
- Байланыш маалыматы 154

ESG (Environmental, Social and Governance) – Банк өзүнүн ишмердүүлүгүн жүзөгө ашырууда эске алган туруктуу өнүгүү факторлору, тагыраак айтканда: экологиялык факторлор, анын ичинде климаттык факторлор, социалдык факторлор жана корпоративдик башкаруу факторлору.

FATF (Financial Action Task Force on Money Laundering) – Акчаны адалдоого каршы күрөшүү боюнча финансылык чараларды иштеп чыгуу тобу.

GRI (Global Reporting Initiative) – Отчеттуулуктун глобалдык демилгеси.

HR (Human Resources) – адам ресурстарын башкаруу.

LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate) – убактылуу эмгекке жарамсыздык (жумуш убактысын жоготуу) менен коштолгон жаракат алуу учурларынын жыштык коэффициенти.

STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) – техникалык, илимий жана инженердик тар профилдеги кызматтар, анын ичинде маалымат коопсуздугу, программалоо жана программалык камсыздоону иштеп чыгуу, веб-дизайн, маалымат базаларын талдоо, жасалма интеллект чөйрөсүндөгү кызматтар.

TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures) – Климаттын өзгөрүшүнө байланышкан финансылык маалыматты ачыкка чыгаруу маселелери боюнча жумушчу топ.

ИТ – маалыматтык технологиялар.

ЧОБ – чакан жана орто бизнес.

ААК – ачык акционердик коом.

БУУ– Бириккен Улуттар Уюму.

Адам уктары – негизинде кадыр-баркты, эркиндикти жана теңчиликти таануу жаткан ар бир адамдын ажырагыс уктары.

ТИК/ККЛКТ – кылмыштуу ишмердүүлүктү каржылоого жана кылмыштуу кирешелерди легалдаштырууга (адалдоого) каршы аракеттенүү.

Банктын кызматкерлери – Банк менен түзүлгөн эмгек келишиминин негизинде иштеген Башкы офистин, филиалдардын, бөлүмдөрдүн, өкүлчүлүктөрдүн кызматкерлери.

Стейкхолдерлер (же кызыкдар тараптар) – Банктын ишмердүүлүгүнүн натыйжаларына жана баалуулуктарды жаратууга кызыкдар болгон жана (же) Банктын ишмердүүлүгүнө, продуктыларына жана кызмат көрсөтүүлөрүнө олуттуу таасир эте алган, же болбосо чечимдери же аракеттери Банктын баалуулуктарды жаратуу, өз стратегияларын ийгиликтүү ишке ашыруу жана өз максаттарына жетүү жөндөмүнө таасир эте алган юридикалык жана жеке жактар, ошондой эле Банктын ишмердүүлүгүнүн таасирине дуушар болгон жеке жана юридикалык жактар.

Олуттуу тобокелдик – ишке ашуусу Банктын финансылык же операциялык туруктуулугунун начарлашына алып келиши мүмкүн болгон тобокелдик.

Туруктуу өнүгүү – Банк өзүнүн ишмердүүлүгүнүн айлана-чөйрөгө, экономикага, коомго тийгизген таасирин башкарган жана стейкхолдерлердин кызыкчылыктарын сактоону эске алуу менен чечимдерди кабыл алган өнүгүү. Туруктуу өнүгүү келечек муундардын өз муктаждыктарын канааттандыруу жөндөмүнө зыян келтирбестен, учурдун муктаждыктарына жооп бериши керек.

БУУнун Туруктуу өнүгүү максаттары – 2015-жылдын 25-сентябрындагы «Биздин дүйнөнү кайра түзүү: 2030-жылга чейинки мезгилге Туруктуу өнүгүү жаатындагы күн тартиби» БУУнун Башкы Ассамблеясынын Резолюциясы менен бекитилген глобалдык максаттар.

Көрсөткүч	Көрсөткүчтүн сүрөттөлүшү	Отчеттун маалымат ачыкталган бөлүмү
GRI 2 ЖАЛПЫ АЧЫКТООЛОР 2021		
2-1	Уюм жөнүндө маалымат	«БАКАЙ БАНК» ААКтын портрети. Байланыш маалыматы.
2-2	Уюмдун туруктуу өнүгүү отчетуна киргизилген юридикалык жактар	Туруктуу өнүгүү жөнүндө отчет тууралуу.
2-3	Отчеттук мезгил, отчеттун мезгилдүүлүгү жана байланыш маалыматы	Туруктуу өнүгүү жөнүндө отчет тууралуу. Байланыш маалыматы.
2-4	Маалыматты кайра түзүмдөштүрүү	Мурунку отчеттук мезгилдерде ачылган маалыматтардын кайра берилиши жок.
2-5	Отчеттун тышкы текшерүүсү	Отчеттун тышкы текшерүүсү жок, бирок 2023, 2024 жана 2025-жылдардагы парник газдарынын эмиссиясын баалоо көз карандысыз тышкы верификатор тарабынан жүргүзүлгөн.
2-6	Уюмдун ишмердүүлүгү, кошумча баалуулук түзүү тармагы жана башка ишкердик байланыштар жөнүндө маалымат	«БАКАЙ БАНК» ААКтын портрети. Негизги каржылык жана операциялык көрсөткүчтөр. 2025-жылдагы туруктуу өнүгүү боюнча негизги жыйынтыктар.
2-7	Уюмдун штаттык кызматкерлери	Кызматкерлер менен өз ара аракеттенүү.
2-8	Уюмдун кызматкери болбогон жумушчулар	Кызматкерлер менен өз ара аракеттенүү.
2-9	Башкаруунун түзүмү жана курамы	Корпоративдик башкаруу.
2-10	Жогорку башкаруу органына талапкерлерди көрсөтүү жана бекитүү тартиби	Корпоративдик башкаруу.
2-11	Жогорку башкаруу органынын башчысы	Корпоративдик башкаруу. Банктын Башкармасынын Төрагасы жана мүчөлөрү, ошондой эле башка кызматкерлери Директорлор кеңешине шайлана албайт.
2-12	Жогорку башкаруу органынын таасирлерди башкарууну көзөмөлдөөнү камсыздоодогу ролу	Корпоративдик башкаруу. Туруктуу өнүгүүнү башкаруу. Тобокелдиктерди башкаруу.

2-13	Таасирлерди башкаруу боюнча жоопкерчиликти ыйгарым укук менен өткөрүп берүү	Корпоративдик башкаруу. Туруктуу өнүгүүнү башкаруу. Тобокелдиктерди башкаруу.
2-14	Жогорку башкаруу органынын туруктуу өнүгүү отчетун бекитүүдөгү ролу	Туруктуу өнүгүү жөнүндө отчет тууралуу.
2-15	Кызыкчылыктардын кагылышы	Ишкердик этика жана комплаенс. Банктын кызыкчылыктардын кагылышуусу жөнүндө коомчулукка ачыктоо үчүн атайын механизмдери жок.
2-16	Критикалык маселелер жөнүндө маалымдоо	Ишкердик этика жана комплаенс. Директорлор кеңешин критикалык маанилүү маселелер жөнүндө маалымдоо үчүн актуалдуу маалыматтарды тез арада жөнөтүү, аспектилер боюнча отчетторду даярдоо ж.б. каралган.
2-17	Жогорку башкаруу органынын жамааттык билими	Жогорку башкаруу органынын туруктуу өнүгүү жаатындагы компетенциялары тармактык тренддерди үзгүлтүксүз талдоо, мыйзамдардын талаптарынын өзгөрүшү жана башка мүмкүнчүлүктөр аркылуу колдоого алынат.
2-18	Жогорку башкаруу органынын ишинин натыйжалуулугун баалоо	Корпоративдик башкаруу.
2-19	Сый акы саясаты	Корпоративдик башкаруу. Кызматкерлер менен өз ара аракеттенүү.
2-20	Сый акыны аныктоо процесси	Корпоративдик башкаруу. Кызматкерлер менен өз ара аракеттенүү.
2-21	Жалпы жылдык компенсациянын коэффициенти	Корпоративдик башкаруу. Кызматкерлер менен өз ара аракеттенүү.
2-22	Туруктуу өнүгүү стратегиясы жөнүндө билдирүү	«БАКАЙ БАНК» ААКтын Директорлор кеңешинин Төрагасынын кайрылуусу. «БАКАЙ БАНК» ААКтын Башкармасынын Төрагасынын кайрылуусу. БУУнун Туруктуу өнүгүү максаттарын колдоо.

2-23	Саясат боюнча маанилүү милдеттенмелер	Тобокелдиктерди башкаруу. Салык саясаты. Ишкердик этика жана комплаенс. Адам укуктары. Маалыматтык коопсуздук. Жеке мүнөздөгү маалыматтарды коргоо.
2-24	Саясат боюнча милдеттенмелерди ишке ашыруу	Тобокелдиктерди башкаруу. Салык саясаты. Ишкердик этика жана комплаенс. Адам укуктары. Маалыматтык коопсуздук. Жеке мүнөздөгү маалыматтарды коргоо.
2-25	Терс кесепеттерди жоюу процедуралары	Ишкердик этика жана комплаенс. Адам укуктары. Кызматкерлер менен өз ара аракеттенүү.
2-26	Консультация жана көйгөйлөрдү талкуулоо механизмдери	Ишкердик этика жана комплаенс. Адам укуктары. Кызматкерлер менен өз ара аракеттенүү.
2-27	Мыйзамдарды сактоо	2025-жылы Банк тарабынан мыйзамдарды олуттуу бузуу же олуттуу айып пулдарды салуу учурлары катталган эмес.
2-28	Ассоциацияларга мүчөлүк	«БАКАЙ БАНК» ААКтын 2025-жылдагы сыйлыктары жана рейтингдери.
2-29	Кызыкдар тараптар менен өз ара аракеттенүү ыкмасы	«БАКАЙ БАНК» ААКтын кызыкдар тараптарынын (стейкхолдерлеринин) негизги топтору.
2-30	Коллективдик келишимдер	2025-жылы Банкта коллективдик келишим болгон эмес, бирок Банк Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында каралган талаптар жана шарттардын негизинде аны түзүү мүмкүнчүлүгүн чектебейт.

GRI 3 ОЛУТТУУ ТЕМАЛАР 2021		
3-1	Олуттуу темаларды аныктоо процесси	Олуттуу темаларды аныктоо.
3-2	Олуттуу темалардын тизмеси	Олуттуу темаларды аныктоо.
3-3	Олуттуу темаларды башкаруу	Олуттуу темаларды тескөө ыкмасы отчеттун тиешелүү маанилүү темаларга байланыштуу бөлүмдөрүндө сүрөттөлгөн.
GRI 200: Экономикалык категория		
GRI-201: Экономикалык көрсөткүчтөр 2016		
201-1	Түзүлгөн жана бөлүштүрүлгөн түз экономикалык баалуулук	Көрсөткүчтөр каржылык отчетто ачыкталат. Банк эсепке алууну жана каржылык көрсөткүчтөрдү эл аралык каржы отчеттуулугунун стандарттарына ылайык ачыктайт.
201-2	Климаттын өзгөрүшү менен байланышкан каржылык аспектилер, башка тобокелдиктер жана мүмкүнчүлүктөр	Климаттык тобокелдиктерди башкаруу жана көмүртек изи.
201-4	Мамлекеттен алынган финансылык жардам	«БАКАЙ БАНК» ААКтын портрети.
GRI 202: Рыноктогу катышуу 2016		
202-1	Ишкананын негизги ишмердүүлүгүн жүргүзгөн аймактарда ар кандай жыныстагы кызматкерлердин баштапкы деңгээлдеги стандарттык эмгек акысынын мыйзам менен белгиленген минималдуу эмгек акыга болгон катышы.	2025-жылы Банктын минималдуу эмгек акысы өлкөдө мыйзам менен белгиленген минималдуу деңгээлден жогору болгон.
202-2	Жергиликтүү калктын өкүлдөрүнөн жалданган жогорку деңгээлдеги жетекчилердин үлүшү	Жергиликтүү калк деп Кыргызстандын жарандары эсептелет. 2025-жылдын 1-майына карата Директорлор кеңешинин жана Башкарманын мүчөлөрүнүн 92% Кыргызстандын жарандары болгон.
GRI 205: Коррупцияга каршы күрөш 2016		
205-1	Коррупцияга байланыштуу тобокелдиктерди баалоодон өткөн бөлүмдөр	Комплаенс процедураларынын алкагында Банк бардык бөлүмдөр боюнча коррупцияга байланыштуу тобокелдиктерди үзгүлтүксүз баалоону жана мониторингди жүргүзөт.
205-2	Коррупцияга каршы саясаттар жана ыкмалар жөнүндө маалымдоо жана алар боюнча окутуу	Ишкердик этика жана комплаенс.
205-3	Тастыкталган коррупция учурлары жана кабыл алынган чаралар	Ишкердик этика жана комплаенс.

GRI 206: Атаандаштыкка каршы жүрүм-турум 2016		
206-1	Атаандаштыкка каршы жүрүм-турум, антитресттык жана антимонополиялык практика боюнча көрүлгөн укуктук чаралар	Ишкердик этика жана комплаенс.
GRI 207: Салык салуу 2019		
207-1	Салык салууга болгон мамиле	Салык саясаты.
207-2	Салыктарды башкаруу, көзөмөлдөө жана тобокелдиктерди тескөө.	Салык саясаты.
207-3	Кызыкдар тараптар менен өз ара аракеттенүү жана салык маселелерин тескөө.	Салык саясаты.
207-4	Салыктар жана башка тиешелүү каржылык көрсөткүчтөр жөнүндө маалымат (салыктык юрисдикциялар боюнча).	Салык саясаты. Негизги салык маалыматтары Банктын каржылык отчетунда ачыкталат.
GRI 300: Экологиялык категория		
GRI 302: Энергия 2016		
302-1	Уюмдун ичиндеги энергия керектөө	Климаттык тобокелдиктерди башкаруу жана көмүртек изи.
302-2	Уюмдун сыртындагы энергия керектөө	Банк уюмдун сыртындагы энергия керектөөнү эсепке албайт.
GRI 303: Суу 2018		
303-3	Суу алуу	2025-жылы суу алуу 5,64 млн литрди, ал эми агып чыгуу 5,36 млн литрди түзгөн деп болжолдонууда.
GRI 304: Биоартүрдүүлүк 2016		
304-1	Уюмга таандык, ижарада же башкарууда турган жана корголуучу жаратылыш аймактарында же биоартүрдүүлүктүн жогорку баалуулугу бар аймактарда жайгашкан же аларга жанаша турган операциялык аянтчалар	Отчеттук мезгилдин аягына карата Банкта мындай операциялык аянтчалар жок.
GRI 305: Эмиссиялар 2016		
305-1	Парник газдарынын түз эмиссиялары (Scope 1)	Климаттык тобокелдиктерди башкаруу жана көмүртек изи

305-2	Парник газдарынын кыйыр эмиссиялары (Scope 2)	Климаттык тобокелдиктерди башкаруу жана көмүртек изи
305-3	Башка кыйыр парник газдарынын эмиссиялары (Scope 3)	Управление климатическими рисками и углеродный след.
305-4	Парник газдарынын эмиссияларынын интенсивдүүлүгү	Управление климатическими рисками и углеродный след.
GRI 308: Жабдуучулардын экологиялык баалоосу 2016		
308-1	Экологиялык критерийлер боюнча баалоодон өткөн жаңы жабдуучулар	Отчеттук мезгилде жаңы жабдуучулар экологиялык критерийлер боюнча баалоодон өтүшкөн эмес.
GRI 400: Социалдык категория		
GRI 401: Жумуш менен камсыз кылуу 2016		
401-1	Жаңы кызматкерлердин жалпы саны, кадрлардын алмашуусу	Кызматкерлер менен өз ара аракеттенүү.
401-2	Штаттык кызматкерлерге берилген, бирок убактылуу кызматкерлерге берилбеген жеңилдиктер	Банк өз кызматкерлерине Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында каралган бардык жеңилдиктерди берет. Кошумча жеңилдиктер ар кандай факторлорго жана алардын айкалышына жараша өзгөрүшү мүмкүн. Тышкы кошумча жумушчуларга жана жарандык-укуктук мүнөздөгү келишим боюнча кызмат көрсөткөндөргө жеңилдиктер берилбейт.
401-3	Бала багуу боюнча өргүү	Кызматкерлер менен өз ара аракеттенүү. Ар бир кызматкер жынысына карабастан, Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык бала багуу боюнча өргүүгө укуктуу.
GRI 402 Кызматкерлер жана жетекчилик менен мамилелер 2016		
402-1	Уюмдун ишмердүүлүгүндөгү өзгөртүүлөр жөнүндө маалымдоонун минималдуу мөөнөтү	Эмгек шарттарындагы олуттуу өзгөрүүлөр жөнүндө маалымдоонун минималдуу мөөнөтү Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык белгиленген.
GRI 403: Жумуш ордундагы ден соолук жана коопсуздук 2018		
403-1	Эмгекти коргоо маселелерин башкаруу системасы	Кызматкерлер менен өз ара аракеттенүү.
403-2	Кооптуулуктарды аныктоо, тобокелдиктерди баалоо, окуяларды иликтөө	Кызматкерлер менен өз ара аракеттенүү.

403-4	Кызматкерлердин катышуусу, консультациялар жана эмгекти коргоо жана жумуш ордундагы коопсуздук маселелери жөнүндө маалымдоо	Кызматкерлер менен өз ара аракеттенүү. Банктын жетекчилиги менен кызматкерлердин биргелешкен катышуусу менен эмгекти коргоо боюнча комитеттер жок.
403-5	Кызматкерлерди эмгекти коргоо жана коопсуздук техникасы боюнча окутуу	Кызматкерлер менен өз ара аракеттенүү.
403-6	Кызматкерлердин ден соолугун алдын алуу жана коргоо	Кызматкерлер менен өз ара аракеттенүү.
403-7	Ишкердик мамилелерге түздөн-түз байланыштуу эмгекти коргоо жана коопсуздуктун ден соолукка тийгизген кесепеттерин алдын алуу жана жумшартуу	Кызматкерлер менен өз ара аракеттенүү.
403-8	Ден соолукту коргоо жана эмгек коопсуздугун башкаруу системасы менен камтылган кызматкерлер	Банктын бардык кызматкерлери ден соолукту коргоо жана эмгек коопсуздугун башкаруу системасы менен камтылган.
403-9	Өндүрүштүк жаракаттар	Кызматкерлер менен өз ара аракеттенүү.
403-10	Кесиптик оорулар	Банкта иштөө кесиптик ооруларга алып келбейт.
GRI 404: Окутуу жана билим берүү 2016		
404-1	Бир кызматкерге жылдык орточо окутуу сааттарынын саны	Кызматкерлер менен өз ара аракеттенүү.
404-2	Кызматкерлердин көндүмдөрүн өнүктүрүү жана билим берүү программалары	Өткөөл мезгилдеги жардам көрсөтүү программалары (жумуштан бошотулган кызматкерлердин ишке орношуусун улантууга көмөк көрсөтүү же пенсияга чыгуунун натыйжасында карьерасын аяктоону башкаруу программалары) жөнүндө маалымат ачыкталган эмес, анткени Банк мындай программаларды ишке ашырбайт.
GRI 405: Ар түрдүүлүк жана бирдей мүмкүнчүлүктөр 2016		
405-1	Жетекчи кадрлардын жана кызматкерлердин социалдык-маданий ар түрдүүлүгү	Корпоративдик башкаруу. Кызматкерлер менен өз ара аракеттенүү.
405-2	Эркектер менен аялдардын базалык эмгек акысынын жана сый акыларынын салыштырмалуу көрсөткүчү	Кызматкерлер менен өз ара аракеттенүү. Банкта бирдей баалуу жумуш үчүн аялдар менен эркектердин негизги эмгек акысы айырмаланбайт.

GRI 406: Басмырлоого жол бербөө 2016		
406-1	Басмырлоо учурлары жана жөнгө салуу аракеттери	Адам укуктары. Кызматкерлер менен өз ара аракеттенүү.
GRI 407: Ассоциация эркиндиги жана жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү 2016		
407-1	Ассоциация эркиндигине жана жамааттык келишимдерди жүргүзүүгө укугу тобокелге дуушар болушу мүмкүн болгон бөлүмдөр жана жеткирүүчүлөр	2025-жылы Банктын бөлүмдөрүндө же анын жеткирүүчүлөрүнүн арасында, Банктагы маалыматтарга ылайык, кызматкерлердин ассоциация эркиндигине жана жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү укугуна олуттуу тобокелдиктер же бузуулар катталган эмес.
GRI 408: Балдар эмгеги 2016		
408-1	Балдар эмгегин колдонуунун олуттуу тобокелдиги бар бөлүмдөр жана жеткирүүчүлөр	2025-жылы Банктын бөлүмдөрүндө жана Банктын жеткирүүчүлөрүнүн арасында, Банкта болгон маалыматка ылайык, мажбурлап же милдеттүү эмгекти колдонуунун олуттуу тобокелдиктери же учурлары катталган эмес.
GRI 409: Мажбурлоо жана милдеттүү эмгек 2016		
409-1	Мажбурлоо же милдеттүү эмгекти колдонуу тобокелдиги жогору болгон бөлүмдөр жана жеткирүүчүлөр	2025-жылы Банктын бөлүмдөрүндө жана Банктын жеткирүүчүлөрүнүн арасында, Банкта болгон маалыматка ылайык, мажбурлап же милдеттүү эмгекти колдонуунун олуттуу тобокелдиктери же учурлары катталган эмес.
GRI 410 Коопсуздук кызматынын ишин уюштуруу 2016		
410-1	Адам укуктарын сактоо жаатындагы саясаттарга жана жол-жоболорго ылайык окуудан өткөн коопсуздук кызматкерлери	Коопсуздук кызматкерлери отчеттук жыл ичинде окуудан өтүшкөн эмес.
GRI 413: Жергиликтүү жамааттар 2016		
413-2	Жергиликтүү жамааттарга тийгизген олуттуу факты жүзүндөгү же потенциалдуу терс таасирлер	2025-жылы Банктын ишмердүүлүгү жергиликтүү жамааттарга терс таасир тийгизген учурлар катталган эмес.
GRI 415 Мамлекеттик саясат 2016		
415-1	Саясий ишмердүүлүк	Ишкердик этика жана комплаенс.

GRI 416: Кардарлардын саламаттыгы жана коопсуздугу 2016		
416-2	Продукттардын жана кызматтардын саламаттыкка жана коопсуздукка тийгизген таасири боюнча талаптардын бузулушу	2025-жылы продукциялардын жана кызмат көрсөтүүлөрдүн ден соолукка жана коопсуздукка тийгизген таасирине байланыштуу талаптардын олуттуу бузулушу болгон эмес.
GRI 417: Маркетинг жана маркировкалоо 2016		
417-3	Маркетингдик коммуникацияларга тиешелүү талаптардын сакталбаган учурлары	Кардарлар менен мамилелер.
GRI 418: Кардардын жеке жашоосунун кол тийбестиги 2016		
418-1	Кардардын жеке жашоосунун кол тийбестигин бузуу же кардар тууралуу маалыматтын жоголушу боюнча негиздүү даттануулар	2025-жылы кардардын жеке жашоосунун кол тийбестигин бузуу жана алардын маалыматын жоготуу менен байланышкан олуттуу учурлар катталган эмес. Банк Кыргыз Республикасынын мыйзамдарынын талаптарын эске алуу менен, кардарлардын уруксаты жок алардын маалыматын эч кандай максатта пайдаланбайт.

2025-жылы «БАКАЙ БАНК» TCFD сунуштарын өз ишмердигине интеграциялоону улантkan.

Сунуштар	Отчеттун маалымат ачыкталган бөлүмү
Корпоративдк башкаруу Климаттык тобокелдиктерге жана мүмкүнчүлүктөргө байланыштуу маселелер боюнча корпоративдик башкаруу чөйрөсүндөгү маалыматтарды ачыктоо.	
а. Директорлор кеңеши климаттык тобокелдиктерге жана мүмкүнчүлүктөргө байланыштуу көзөмөлдү кандайча жүзөгө ашырары жөнүндө маалымат.	Туруктуу өнүгүүнү башкаруу. Климаттык тобокелдиктерди башкаруу жана көмүртек изи.
b. Климатка байланышкан тобокелдиктерди жана мүмкүнчүлүктөрдү баалоо жана башкаруу процессиндеги аткаруучу жетекчиликтин ролу тууралуу маалымат.	Туруктуу өнүгүүнү башкаруу. Климаттык тобокелдиктерди башкаруу жана көмүртек изи.
Стратегия Климаттык тобокелдиктер менен мүмкүнчүлүктөрдүн уюмдун ишмердүүлүгүнө, стратегиясына жана каржылык пландаштыруусуна тийгизген реалдуу же мүмкүн болгон таасири тууралуу маалыматтарды (эгер мындай маалымат маанилүү болуп эсептелсе) ачык көрсөтүү.	
а. Уюм тарабынан кыска, орто жана узак мөөнөттүү келечекте аныкталган климаттык тобокелдиктер жана мүмкүнчүлүктөр тууралуу маалымат.	Климаттык тобокелдиктерди башкаруу жана көмүртек изи.
b. Климатка байланыштуу тобокелдиктердин жана мүмкүнчүлүктөрдүн уюмдун ишмердүүлүгүнө, стратегиясына жана каржыны пландаштыруусуна тийгизген таасири боюнча маалымат.	Климаттык тобокелдиктерди башкаруу жана көмүртек изи.
с. Орточо температуранын 2°Cге жогорулашын жана андан төмөндөшүн камтыган ар кандай климаттык сценарийлер шартында уюмдун стратегиясынын туруктуулук даражасы тууралуу маалымат.	Климаттык тобокелдиктерди башкаруу жана көмүртек изи.
Тобокелдиктерди тескөө Уюм климаттык тобокелдиктерди кандай ыкмалар менен аныктап, баалап жана аларды кантип тескей турганы боюнча маалымат.	
а. Уюмда климаттык тобокелдиктерди аныктоо жана баалоо боюнча колдонулуп жаткан процесстер тууралуу маалымат.	Климаттык тобокелдиктерди башкаруу жана көмүртек изи.
b. Уюмда климаттык тобокелдиктерди тескөө боюнча жүргүзүлүп жаткан иш-аракеттер тууралуу маалымат.	Климаттык тобокелдиктерди башкаруу жана көмүртек изи. Банк климаттык тобокелдиктерди жалпы тобокелдиктерди башкаруу системасына киргизүүнүн болжолдуу этабында турат.

c. Климаттык тобокелдиктерди аныктоо, баалоо жана аларды тескөө процесстери уюмдун жалпы тобокелдиктерди тескөө системасына кантип интеграциялангандыгы тууралуу маалымат.	Климаттык тобокелдиктерди башкаруу жана көмүртек изи. Банк климаттык тобокелдиктерди жалпы тобокелдиктерди башкаруу системасына киргизүүнүн болжолдуу этабында турат.
Көрсөткүчтөр жана максаттуу маанилүүлүктөр Климатка байланышкан тиешелүү тобокелдиктерди жана мүмкүнчүлүктөрдү баалоодо жана аларды тескөөдө пайдаланылуучу маалыматтарды алар маанилүү болуп саналган учурларда ачыктоо.	
a. Уюм климатка байланыштуу тобокелдиктерди жана мүмкүнчүлүктөрдү өзүнүн стратегиясына жана тобокелдиктерди тескөө процессине ылайык баалоодо колдонгон көрсөткүчтөр тууралуу маалыматтарды ачык көрсөтүү.	Климаттык тобокелдиктерди башкаруу жана көмүртек изи.
b. Scope 1, 2 жана мүмкүн болгон учурда Scope 3 парник газдарынын бөлүнүп чыгуусу менен аларга байланыштуу тобокелдиктер тууралуу маалыматты ачык көрсөтүү.	Климаттык тобокелдиктерди башкаруу жана көмүртек изи.
c. Уюм климатка байланыштуу тобокелдиктерди жана мүмкүнчүлүктөрдү тескөө үчүн коюлган максаттарды жана ошол максаттар менен салыштыруудагы жетишкен максаттуу көрсөткүчтөр боюнча түшүндүрмө.	Банк азыркы учурда мындай максаттарды иштеп чыгуу этабында.

BAKAI

E S G

«БАКАЙ БАНК» Ачык Акционердик Коому

Дарек: Кыргыз Республикасы, Бишкек шаары, Мичурин көчөсү, 56
Телефон: 6111
Расмий сайт: https://www.bakai.kg
Электрондук почта: dialog@bakai.kg

Банк кызыкдар тараптардын пикирлерин кубаттайт. Ушул Отчетко же Банктын туруктуу өнүктүрүү иш-аракеттерине байланыштуу суроолорду, комментарийлерди жана сунуштарды adzhumabekova@bakai.kg дарегине жөнөтсө болот.

Ресурстарды үнөмдөө принциптерине берилгендигинин алкагында, Банк кызыкдар тараптарга ушул Отчеттун электрондук версиясын колдонууну жана аны басып чыгарууну минималдаштырууну сунуштайт.