



BAITEREK

ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ

КУРС НА УСТОЙЧИВЫЙ РОСТ

2024



СОДЕРЖАНИЕ



1

Об Отчете 2

Обращение Председателя
Правления 4

ESG-показатели Холдинга по
итогам 2024 года 6

Ключевые события в 2024 году... 8

О ХОЛДИНГЕ 12

Структура и инструменты
поддержки Холдинга 13

План развития Холдинга
на 2024-2033 годы..... 14

Система управления
устойчивым развитием..... 21

Организационная структура
управления устойчивым
развитием..... 26

Вклад Холдинга в достижение
Целей устойчивого
развития ООН..... 27

Соблюдение принципов
Глобального договора ООН..... 33

Раскрытие информации по
Международному стандарту
финансовой отчетности S1
(IFRS S1) 35



2

**ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ
АСПЕКТ 38**

Подход к управлению
вопросами экологической
ответственности..... 39

Соблюдение Принципов
зеленых инвестиций
(Green Investment Principles)..... 39

Содействие выполнению
национальной повестки
по низкоуглеродному
развитию..... 42

Поддержка зеленых
и устойчивых проектов..... 47

Развитие инструментов
зеленого и устойчивого
финансирования 52

Концепция «зеленого офиса» 54

Раскрытие информации по
Международному стандарту
финансовой отчетности S2
(IFRS S2) 58



3

СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ 60

Подход к управлению
персоналом..... 61

Структура персонала..... 64

Гендерная политика..... 66

Подбор и наем персонала 67

Обучение и профессиональное
развитие 68

Оплата труда и управление
эффективностью деятельности
работников..... 70

Социальная политика..... 71

Соблюдение прав человека..... 73

Бренд работодателя..... 73

Охрана и безопасность труда 74

Спонсорская
и благотворительная помощь 75



4

**УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ
АСПЕКТ 76**

Система корпоративного
управления..... 77

Система управления
рисками..... 88

Управление ESG-рисками 91

Взаимодействие с
заинтересованными
сторонами 92

Экономическая
результативность..... 112

Закупочная деятельность 113

Ответственная
деловая практика 115

Информационная
безопасность..... 119

Информационная политика..... 120



5

ПРИЛОЖЕНИЯ 122

Информация
о следовании Принципам
ООН по расширению прав и
возможностей женщин
(Women's Empowerment
Principles) 123

Таблица показателей GRI 125

Индекс SASB 134

Индекс IFRS S1..... 135

Индекс IFRS S2 136

Глоссарий 138

Контактная информация..... 140





ОБ ОТЧЕТЕ

GRI 2-3, GRI 2-5

Холдинг осознает значимость своей экономической и социальной деятельности и стремится обеспечить высокий уровень прозрачности для внутренних и внешних заинтересованных сторон. Начиная с 2020 года АО «НУХ «Байтерек» подготавливает Отчет об устойчивом развитии и публикует на корпоративном интернет-сайте: <https://baiterek.gov.kz/ru/o-kholdinge/otchetnost-kholdinga/otchetnost-po-ustoychivomu-razvitiyu/>.

Отчет об устойчивом развитии АО «НУХ «Байтерек» за 2024 год (далее – Отчет) подготовлен в соответствии со Стандартами Глобальной инициативы по отчетности в области устойчивого развития (GRI Standards), требованиями МСФО S1 «Общие

требования к раскрытию финансовой информации в области устойчивого развития» и МСФО S2 «Раскрытие информации, связанной с климатом», а также с учетом положений Кодекса корпоративного управления, внутренних документов Холдинга, Руководства по раскрытию информации в области устойчивого развития, разработанного Агентством по регулированию и развитию финансового рынка (АРРФР), и отраслевого стандарта SASB.

Настоящий Отчет охватывает период с 1 января по 31 декабря 2024 года. Предыдущий Отчет был опубликован в сентябре 2024 года. Текущий Отчет не проходил внешнее заверение.

УЧЕТ СОБЫТИЙ ПОСЛЕ ОТЧЕТНОЙ ДАТЫ

Настоящий Отчет включает информацию о значимых событиях, произошедших после отчетной даты (31 декабря 2024 года). Эти события рассматриваются в контексте их влияния на устойчивость Холдинга и информированность заинтересованных сторон. Раскрытие таких событий направлено на

обеспечение прозрачности и полноты представленной информации, а также отражает стремление Холдинга учитывать все актуальные изменения, влияющие на его стратегию и операционную деятельность.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ ОТЧЕТА

GRI 3-1, GRI 3-2

Работа включала анализ показателей GRI Standards, требований МСФО S1/S2, а также отчетов компаний-аналогов. По результатам анализа была сформирована анкета, включающая более 30 релевантных для деятельности Холдинга тем.

Все представленные в анкете темы были сгруппированы по трем аспектам: экономический/управленческий, экологический и социальный. Анкета была направлена представителям внутренних и внешних заинтересованных сторон Холдинга. В опросе приняли участие сотрудники структурных подразделений, менеджмент, дочерние организации, инвесторы, представители СМИ и другие заинтересованные стороны.

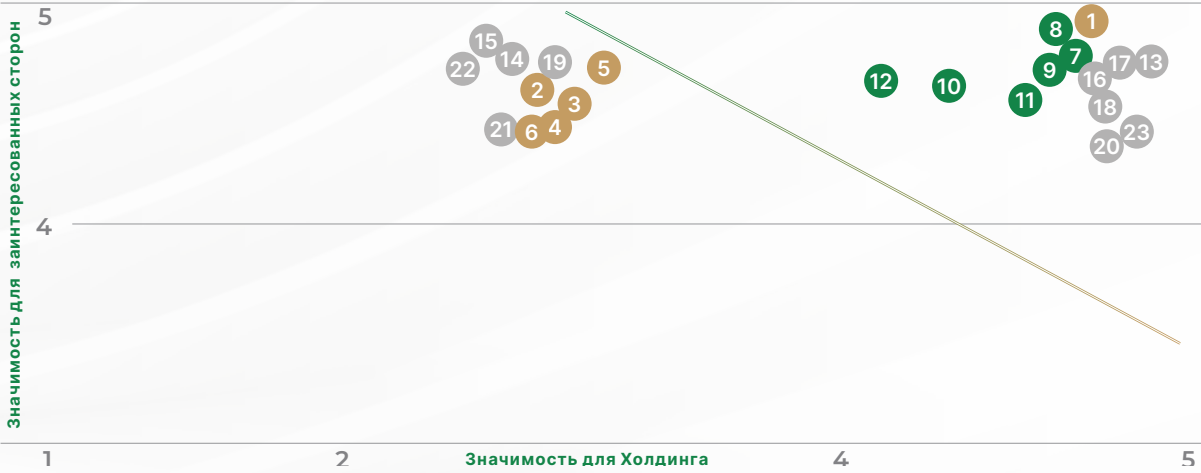
Результаты опроса были агрегированы в Матрицу существенности, по итогам которой определены наиболее значимые темы, включенные в настоя-

щий Отчет. В 2024 году также были расширены раскрытия по ряду новых показателей GRI, в том числе в части управления климатическими рисками, выбросов парниковых газов и устойчивого корпоративного управления. Одной из новых существенных тем, выявленных в результате консультаций со стейкхолдерами, стало изменение климата, что соответствует как международным, так и национальным приоритетам в области устойчивого развития.

Перечень новых стандартов GRI, включенных в Отчет:

- **GRI 207:** Налоги
- **GRI 302:** Энергия
- **GRI 305:** Выбросы (**GRI 305-3, GRI 305-4**)
- **GRI 416:** Здоровье и безопасность потребителей
- **GRI 417:** Маркетинг и маркировка
- **GRI 418:** Сохранность личных данных потребителей

МАТРИЦА СУЩЕСТВЕННОСТИ



ТЕМЫ	№
ЭКОНОМИКА	
Экономическая результативность	1
Присутствие на рынках	2
Непрямые экономические воздействия (инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги)	3
Практики закупок	4
Противодействие коррупции	5
Препятствие конкуренции	6
ЭКОЛОГИЯ	
Энергия	7
Вода	8
Отходы	9
Соответствие требованиям природоохранного законодательства	10
Непрямые экономические воздействия (воздействия Score 1, 2, 3)	11
Изменение климата	12

ТЕМЫ	№
ОБЩЕСТВО	
Занятость	13
Взаимоотношения работников и руководства	14
Здоровье и безопасность на рабочем месте	15
Обучение и образование	16
Разнообразие и равные возможности	17
Недопущение дискриминации	18
Свобода ассоциации и ведения коллективных переговоров	19
Оценка соблюдения прав человека	20
Местные сообщества	21
Оценка воздействия поставщиков на общество	22
Соответствие законодательным нормам	23

Границы Отчета

Настоящий Отчет содержит информацию о деятельности группы Холдинга.

Финансово-экономические результаты раскрываются в разделе «Отчет менеджмента» Годового отчета Холдинга за 2024 год в соответствии с периметром консолидации МСФО. Разделы Отчета также содержат информацию в целом по группе Холдинга, если не указано иное.

Темы экономической результативности, не-прямых экономических воздействий и соответствия природоохранному законодательству актуальны в основном за пределами организации. Остальные темы имеют большое значение как внутри организации, так и за ее пределами.

ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВЛЕНИЯ

GRI 2-22



РУСТАМ КАРАГОЙШИН

Председатель Правления
АО «НУХ «Байтерек»

Уважаемые коллеги, партнеры и стейкхолдеры!

2024 год стал для Холдинга «Байтерек» годом устойчивого роста, стратегических достижений и значимых инициатив в сфере ESG и устойчивого развития. Мы продолжаем следовать своей миссии – содействию устойчивому росту экономики Республики Казахстан через поддержку производства казахстанских товаров и услуг, модернизацию инфраструктуры и укрепление продовольственной безопасности на принципах ответственности перед обществом.

Для нас устойчивое развитие – это не просто одно из направлений деятельности, а система ценностей, принципов и обязательств, которыми руководствуются Холдинг и его дочерние организации в создании долгосрочной ценности для экономики, общества и окружающей среды.

Ярким подтверждением нашей последовательной приверженности ESG-повестке стало подтверждение ESG-рейтинга, присвоенного международным агентством Sustainable Fitch. В 2024 году Холдинг сохранил уровень рейтинга «3», одновременно улучшив совокупный балл с 57 до 59 из 100. Это отражает устойчивый прогресс в реализации нашей стратегии устойчивого развития и соответствие международным стандартам нефинансовой отчетности.

Особо отмечу, что ESG-рейтинг закреплён как ключевой показатель деятельности руководства, что подчеркивает стратегическое значение ESG в системе корпоративного управления Холдинга и нашу приверженность принципам прозрачности, ответственности и долгосрочной эффективности.

Понимая значимость экологической повестки, мы активно работаем над снижением углеродного следа. В Холдинге утверждена Методика расчета выбросов парниковых газов, в соответствии с которой ведется регулярный учет выбросов по Score 1, 2 и 3. Эти подходы также внедряются в дочерних организациях.

При отборе зеленых и устойчивых проектов дочерние организации руководствуются национальной таксономией зеленых проектов, утвержденной Постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2021 года № 996. Это обеспечивает единый подход и соответствие приоритетам государственной экологической политики. Ведется расчет доли таких проектов в портфелях организаций, а до конца 2025 года будут установлены целевые показатели по сокращению выбросов парниковых газов.

Важным направлением остается развитие устойчивого финансирования. Холдинг и дочерние организации системно прорабатывают механизмы выпуска зеленых, социальных и устойчивых облигаций, формируя внутренние подходы к их верификации и отчетности.

Одним из ключевых достижений года стало размещение дебютных социальных облигаций Холдинга на сумму 100 млрд тенге. Привлеченные средства были направлены через АО «Аграрная кредитная корпорация» на проведение весенне-полевых и уборочных работ в рамках программы «Кең дала 2», обеспечивая льготное финансирование фермеров и создавая ощутимый социальный эффект.

Среди внутренних инициатив особое значение имеет внедрение Концепции «зеленого офиса», основанной на принципах Reduce, Reuse, Recycle. В офисах установлены контейнеры для раздельного сбора отходов, проводятся субботники и обучающие мероприятия для сотрудников, направленные на формирование культуры ресурсосбережения и экологической ответственности.

ESG-РЕЙТИНГ ХОЛДИНГА В 2024 ГОДУ

59

БАЛЛОВ

В 2024 году Холдинг стал участником крупнейших международных инициатив в сфере устойчивого развития. Так, 16 апреля мы присоединились к Глобальному договору ООН (UN Global Compact), а 29 апреля – к Принципам зеленых инвестиций «Один пояс, один путь» (GIP). Эти шаги усиливают наши позиции как ответственного участника глобальной повестки и надежного партнера в устойчивых инвестициях.

Мы убеждены, что устойчивое развитие возможно только при объединении усилий бизнеса, государства и общества. В 2025 году Холдинг продолжит реализацию ESG-инициатив – поддержку зеленых проектов, снижение выбросов ПГ, развитие устойчивых финансовых инструментов и повышение прозрачности.

Благодарю всех сотрудников Холдинга, наших партнеров и заинтересованные стороны за вклад в достижение этих результатов. Уверен, что вместе мы создаем будущее, где экономический рост и устойчивость идут рука об руку.

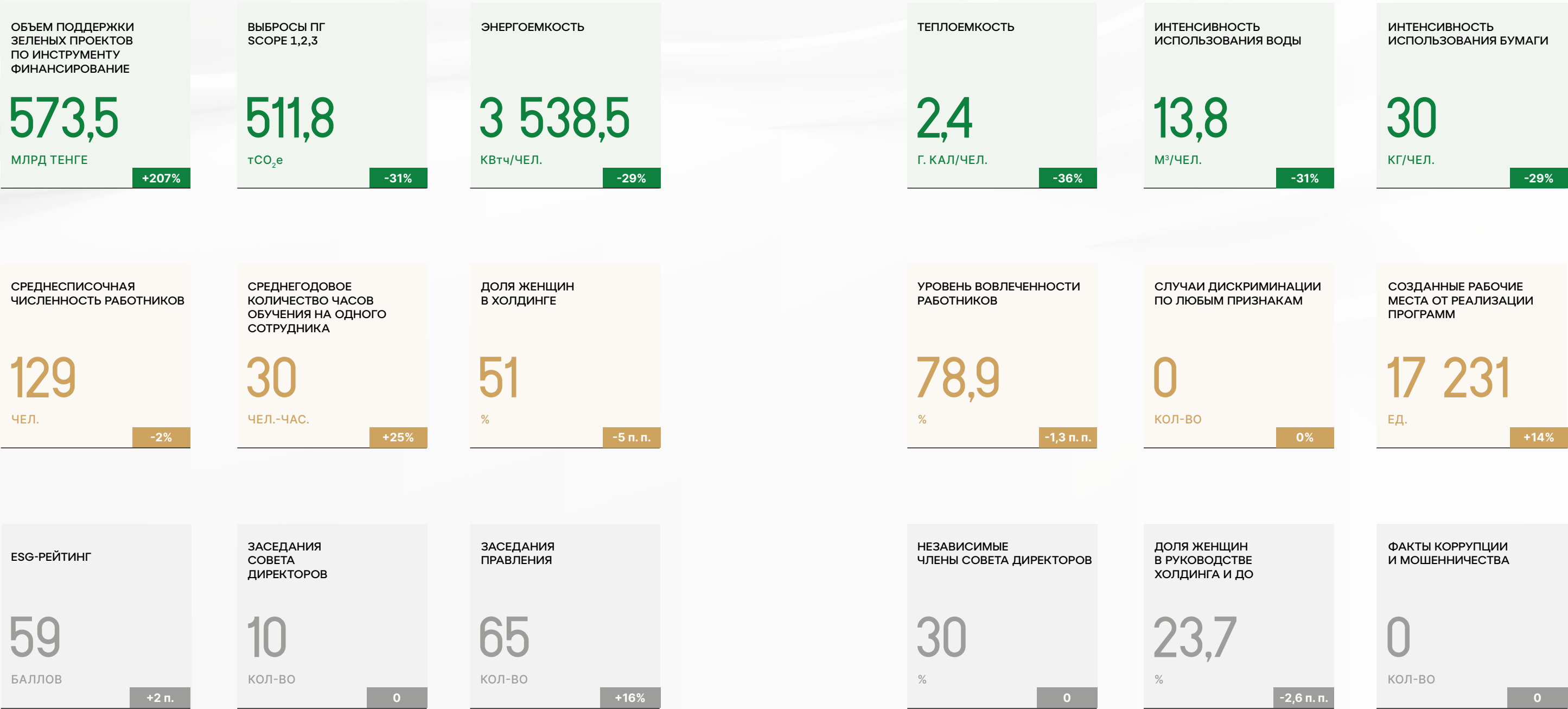


Рустам Карагойшин

Председатель Правления
АО «НУХ «Байтерек»



ESG-ПОКАЗАТЕЛИ ХОЛДИНГА ПО ИТОГАМ 2024 ГОДА¹



¹ Указано соотношение 2024 года к 2023 году.

КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ В 2024 ГОДУ



Подтверждение ESG-рейтинга

- Международное рейтинговое агентство Sustainable Fitch подтвердило Холдинг ESG-рейтинг на уровне «3» и повысило балл с «57» до «59» (по 100-балльной шкале, где 100 – самая сильная оценка).



Выпуск ESG-облигаций

- 26 декабря 2024 года АО «НУХ «Байтерек» разместило **дебютные социальные облигации** на площадке KASE общим объемом 100 млрд тенге. Привлеченные средства направлены на проведение весенне-полевых и уборочных работ (ВПиУР) через Аграрную кредитную корпорацию в рамках программы «Кең дала 2». Данный ESG-выпуск соответствует принципам устойчивого развития и предусматривает льготное кредитование фермеров для своевременного проведения ВПиУР с целью достижения положительных социально значимых результатов.
- АО «Отбасы банк» осуществило размещение первых социальных облигаций на площадке KASE на общую сумму 209,9 млрд тенге. Этот выпуск был осуществлен в рамках реализации программы «Наурыз», разработанной по поручению Президента Республики Казахстан с целью поддержки социальной политики страны и обеспечения доступности жилья для социально уязвимых категорий населения.
- АО «Банк Развития Казахстана» также успешно осуществило **дебютный выпуск еврооблигаций устойчивого развития** на сумму 100 млрд тенге и сроком обращения 3 года на площадке Vienna MTF. Данное размещение является первым выпуском еврооблигаций устойчивого развития из СНГ для несuverенного эмитента в локальной валюте за всю историю выпусков еврооблигаций эмитентов из СНГ. Средства, полученные

от размещения, будут направлены на финансирование и рефинансирование проектов, соответствующих критериям одновременно зеленых и социальных проектов.



Поддержка зеленых проектов и управление климатическими рисками

- По итогам 2024 года Холдинг направил **573,5 млрд тенге** на финансирование зеленых проектов, что стало значительным вкладом в реализацию государственной политики в области устойчивого и низкоуглеродного развития.
- В соответствии с национальной таксономией зеленых проектов дочерние организации осуществили расчет долей зеленых проектов в своих портфелях по итогам 2024 года².
- Холдинг и его дочерние организации осуществили расчет выбросов парниковых газов по категориям Scope 1, 2 и 3 по итогам года, что отражает системный подход к управлению климатическими рисками.



Социальные и зеленые продукты

- АО «Отбасы банк» (далее – Банк) запущены жилищные программы **«Наурыз» и «Отау»**, направленные на улучшение жилищных условий граждан Казахстана, включая жителей моногородов, малых городов, районных центров и сельских населенных пунктов.
- Банком также запущен **пилотный проект «Асыл мекен»**, направленный на улучшение жилищных условий граждан страны в сельских населенных пунктах.
- Выполняя свою социальную функцию, Банк активно продолжил реализацию государственных программ в рамках «Концепции развития жилищно-коммунальной инфраструктуры». В общей сложности в 2024 году по таким программам, как «Бақытты отбасы», «Шаңырақ», «Жаңа баспана», «Ұмай», «Жас отбасы», «Наурыз», «Отау», «Асыл

мекен», «Программа для молодых ученых», и иным региональным программам выдано **24 499 льготных займов**.

- В рамках реализации «Зеленой ипотеки» в течение 2024 года Банк успешно освоил 18,6 млрд тенге, выделенных из собственных средств Банка, что составляет 94% из запланированных 19,8 млрд тенге. В результате в 2024 году в рамках данной программы Банк предоставил ипотечные кредиты 763 клиентам на сумму 18,6 млрд тенге. Всего с момента реализации «Зеленой ипотеки» было выдано 1 255 займов на сумму 31,4 млрд тенге. Портфель «Зеленой ипотеки» на 01.01.2025 составил 30,7 млрд тенге, а доля **зеленой ипотеки от всего кредитного портфеля Банка составила 0,9%**.



Разработка/актуализация внутренних документов в области устойчивого развития³

- В целях содействия реализации национальной повестки по низкоуглеродному развитию и повышению прозрачности климатической отчетности в 2024 году решением Правления Холдинга от 4 июля 2024 года (протокол № 35/24) утверждена **Методика по расчету выбросов парниковых газов**. Документ устанавливает единые подходы к идентификации, учету и верификации объемов выбросов парниковых газов в пределах Холдинга. Аналогичные методики разработаны также на уровне дочерних организаций, что способствует формированию согласованного подхода к управлению климатическими аспектами и достижению стратегических целей устойчивого развития.
- Актуализирована **Инвестиционная политика Холдинга**, которая включает требования к процессам оценки проектов на предмет ESG-рисков, мониторинга зеленых и социальных проектов группы Холдинга.

- В 2024 году Холдингом сделан важный шаг в развитии устойчивого финансирования. Решением Правления от 7 ноября 2024 года (протокол № 58/24) утверждена **Рамочная программа по выпуску негосударственных облигаций устойчивого развития** (далее – Рамочная программа). Документ определяет подходы к отбору зеленых и социальных проектов, использованию и управлению привлеченными средствами, а также к раскрытию информации. Программа разработана с учетом рекомендаций Принципов зеленых облигаций (GBP), Принципов социальных облигаций (SBP) и Руководящих принципов по выпуску социальных облигаций (SBG), разработанных Международной ассоциацией рынка капитала (ICMA).
- ЧК «AIFC Green Finance Centre Ltd.» проведена внешняя оценка Рамочной программы на соответствие международным стандартам ICMA. По результатам оценки, согласно Карте присвоения уровня соответствия, Рамочная программа получила **степень «Отлично»**, что свидетельствует о высоком уровне отбора проектов, управления привлеченными средствами, прозрачности, а также раскрытия информации о проектах с экологическим и/или социальным эффектом.



Присвоение золотого знака Smart Plastic Zone

- АО «НУХ «Байтерек» стало участником экологического проекта Smart Plastic Zone, получив высшую категорию отличия – знак «Золото» – за внедрение устойчивых практик по сокращению использования пластика и развитию экологической культуры. Инициатива реализуется при поддержке Coca-Cola и Ассоциации GreenUrban. Участие в проекте подтвердило высокий уровень экологической ответственности Холдинга.

² ПП РК от 31 декабря 2021 года № 996 «Об утверждении классификации (таксономии) зеленых проектов, подлежащих финансированию через зеленые облигации и зеленые кредиты».

³ Более подробная информация представлена в разделе «Содействие выполнению национальной повестки по низкоуглеродному развитию».



Реализация Концепции «зеленого офиса» в Холдинге

- Передано на переработку **784,5 кг** макулатуры⁴.
- Подтверждены сертификаты экологического менеджмента и охраны труда и безопасности (СТ РК ISO 45001, СТ РК ISO 14001).
- Разработан агитационный экологический календарь по повышению экологической сознательности работников Холдинга, где представлены основные международные и всемирные экологические даты.
- Работники Холдинга вместе с дочерними организациями приняли активное участие в городском субботнике в рамках республиканской экологической акции «Таза Қазақстан». В субботнике участвовало более 300 сотрудников группы Холдинга.



Участие в международных инициативах по устойчивому развитию⁵

- 16 апреля 2024 года Холдинг присоединился к Глобальному договору Организации Объединенных Наций (UN Global Compact), крупнейшей международной инициативе, направленной на вовлечение бизнеса в устойчивое развитие на глобальном уровне.
- 29 апреля 2024 года Холдинг стал одним из подписантов Принципов зеленых инвестиций «Один пояс, один путь» (GIP). Этот важный шаг укрепляет приверженность Baiterek устойчивым и зеленым инвестициям, а также глобальным усилиям по продвижению экологически чистых проектов.



Участие в благотворительных акциях

- **Дни донора**, в которых приняли участие 173 работника Холдинга и дочерних организаций. Благодаря их вкладу было собрано более 58 литров крови, направленной в медицинские учреждения, в том числе для помощи пострадавшим в авиакатастрофе в г. Актау.

- **Благотворительная акция «Крышечки доброты»:** работниками Холдинга собрано более 30 тысяч пластиковых крышек, переданных волонтерам Союза родителей особенных детей для развития их мелкой моторики.
- **Сбор мужских галстуков**, которые были переданы в Международную ассоциацию социальных проектов. Люди с ограниченными возможностями переработали их в стильные шоперы и сувенирную продукцию для собственных нужд.
- **Передача термопотов:** на сертификат, выигранный в конкурсе «Тіл тағылымы» (50 000 тенге), работники Холдинга приобрели три термopota. Они были направлены в Центр материнства и детства г. Астаны, в отделение детской онкологии.
- Помимо этого, сотрудники Холдинга принимали активное участие в благотворительных марафонах и забегах, внося свой личный вклад в развитие общества и поддержку тех, кто нуждается в помощи.

ПЕРЕДАНО НА ПЕРЕРАБОТКУ

784,5

КГ МАКУЛАТУРЫ

ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ В ДНЕ ДОНОРА

173

РАБОТНИКА ХОЛДИНГА
И ДОЧЕРНИХ
ОРГАНИЗАЦИЙ



⁴ Данные по блоку Б БЦ «Байтерек».

⁵ Информация о соблюдении принципов размещена на корпоративном сайте в разделе «Устойчивое развитие».

О ХОЛДИНГЕ

Структура и инструменты поддержки Холдинга	13
План развития Холдинга на 2024-2033 годы.....	14
Система управления устойчивым развитием	21
Организационная структура управления устойчивым развитием	26
Вклад Холдинга в достижение Целей устойчивого развития ООН	27
Соблюдение принципов Глобального договора ООН	33
Раскрытие информации по Международному стандарту финансовой отчетности S1 (IFRS S1)	35



СТРУКТУРА И ИНСТРУМЕНТЫ ПОДДЕРЖКИ ХОЛДИНГА

GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-6, FN-AC-000.A



Миссия АО «НУХ «Байтерек» – содействие устойчивому росту экономики Республики Казахстан через поддержку производства казахстанских товаров и услуг, модернизацию инфраструктуры и укрепление продовольственной безопасности на принципах ответственности перед обществом.



Видение АО «НУХ «Байтерек» – проактивный управляющий холдинг, преобразующий структуру экономики Казахстана путем развития новых отраслевых «точек роста».

В структуру Холдинга входят 7 дочерних организаций, более пятидесяти процентов голосующих акций (долей участия в уставном капитале) которых прямо принадлежат Холдингу на праве собственности. Деятельность дочерних организаций направлена на поддержку предпринимательства, развитие экосистемы долевого финансирования и обеспечение населения жильем.

Дочерняя организация	Инструмент поддержки	Направление деятельности
АО «Банк Развития Казахстана»		
Банк развития Казахстана	- Заемное финансирование - Гарантии - Лизинг - Экспортное и предэкспортное финансирование	Развитие промышленности
АО «Экспортно-кредитное агентство Казахстана»		
KAZAKHEXPORT	- Страхование - Экспортное и предэкспортное финансирование - Гарантии	Повышение экспортного потенциала
АО «Qazaqstan Investment Corporation»		
QIC	- Долевое финансирование - Создание/участие в венчурных фондах - Мезонинное финансирование	Развитие экосистемы долевого финансирования
АО «Фонд развития предпринимательства «Даму»		
DAMU	- Гарантирование - Субсидирование - Кредитование через обусловленное размещение средств в БВУ/МФО	Поддержка субъектов микро-, малого и среднего предпринимательства
АО «Аграрная кредитная корпорация»		
AGRO CREDIT	- Кредитование субъектов АПК - Кредитование весенне-полевых и уборочных работ - Фондирование финансовых институтов - Микрокредитование малого бизнеса - Субсидирование страховых премий	Развитие агропромышленного комплекса
АО «Жилищный строительный сберегательный банк «Отбасы банк»		
ОТБАСЫ БАНК	Ипотечное кредитование	Обеспечение населения жильем
АО «Казахстанская Жилищная Компания»		
КАЗАХСТАНСКАЯ ЖИЛИЩНАЯ КОМПАНИЯ	- Финансирование застройщиков через выкуп ценных бумаг МИО - Арендное жилье с правом выкупа - Гарантирование долевого жилищного строительства - Субсидирование кредитов частных застройщиков - Финансирование инвестиционных проектов	Обеспечение населения жильем



ПЛАН РАЗВИТИЯ ХОЛДИНГА НА 2024–2033 ГОДЫ

Стратегическое планирование в Холдинге осуществляется в соответствии с положениями ст. 184 Закона РК от 1 марта 2011 года № 413-IV «О государственном имуществе». Ключевым документом, в котором закрепляются стратегические направления, цели и показатели результатов деятельности, является план развития, который утверждается Правительством РК. План развития разрабатывается с учетом планов развития дочерних организаций Холдинга и может корректироваться с учетом положений Посланий Главы государства к народу Казахстана.

План развития АО «НУХ «Байтерек» на 2024–2033 годы актуализирован постановлением Правительства РК от 28.04.2025⁶ и является стратегическим документом на второй десятилетний период (предыдущий период: 2014–2023 годы).

План развития учитывает основные направления государственной политики в промышленно-инновационной, социально-экономической, иных сферах по направлениям деятельности АО «НУХ «Байтерек» и определяет его миссию, видение, стратегические направления, цели и задачи на 2024–2033 годы, а также изменения внутренней и внешней среды, оказывающие существенный эффект на деятельность АО «НУХ «Байтерек».

Миссией АО «НУХ «Байтерек» является содействие устойчивому росту экономики Республики Казахстан через поддержку производства казахстанских товаров и услуг, модернизацию инфраструктуры и укрепление продовольственной безопасности на принципах ответственности перед обществом.

Видение АО «НУХ «Байтерек» – проактивный управляющий холдинг, преобразующий структуру экономики Казахстана путем развития новых отраслевых «точек роста».

Ключевые задачи, которые решает АО «НУХ «Байтерек» в рамках реализации своей миссии:

- развитие несырьевых отраслей экономики;
- развитие предпринимательства;
- развитие обрабатывающей промышленности;
- поддержка экспорта несырьевой продукции;
- повышение производительности труда;
- развитие конкурентоспособного АПК;
- повышение инвестиционной привлекательности экономики;
- улучшение благосостояния населения.

Первые шесть задач решаются путем осуществления основной деятельности АО «НУХ «Байтерек» по стратегическому направлению «Поддержка предпринимательства», охватывающему поддержку субъектов микро-, малого, среднего и крупного предпринимательства, развитие промышленности и региональное развитие.

Седьмая задача по повышению инвестиционной привлекательности экономики решается в рамках стратегического направления развития экосистемы долевого финансирования не только в Казахстане, но и в макрорегионе.

Восьмая задача по улучшению благосостояния населения решается в рамках стратегического направления деятельности АО «НУХ «Байтерек» «Обеспечение населения жильем».

ИСПОЛНЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКИХ КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Реализация стратегических целей и задач Холдинга и эффективность его деятельности оцениваются с помощью ключевых показателей деятельности (далее – КПД).

В Холдинге и его ДО выстроена следующая иерархия КПД:

- Корпоративные КПД;
- КПД руководящих работников (членов Правления) Холдинга;
- КПД управленческих работников и работников Холдинга;
- КПД руководящих работников и работников ДО.

ОБЪЕМ ВЫРУЧКИ ПРЕДПРИЯТИЙ, ПОЛУЧИВШИХ ПОДДЕРЖКУ АО «НУХ «БАЙТЕРЕК» ЗА 2024 ГОД

29 621
МЛРД ТЕНГЕ

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ КПД 2024 ГОДА

Показатель		2024		
		ед. изм.	план	факт
1	Доля кредитного и инвестиционного портфеля от общих активов АО «НУХ «Байтерек»	%	73,00	74,13
2	Удовлетворенность клиентов ⁷	%	–	–
3	Объем выручки предприятий, получивших поддержку АО «НУХ «Байтерек» (за год)	млрд тенге	14 687,02	29 621
4	Объем экспортной выручки предприятий, получивших поддержку АО «НУХ «Байтерек» (за год)	млрд тенге	1 903,15	2 436
5	Доля субъектов ММСП, которым оказана финансовая поддержка, к общему числу действующих субъектов ММСП на рынке	%	0,97	1,67
6	Объем инвестиций в основной капитал в отрасли АПК (за год)	млрд тенге	337,20	386,56
7	Коэффициент привлеченных инвестиций в РК к единице средств Холдинга	коэффициент	≥2	2,07
8	Суммарная стоимость на вложенный капитал (Total Value to Paid-in Capital, TVPI)	коэффициент	1,21	1,04 ⁸
9	Увеличение охвата рынка многоквартирных жилых домов механизмами долевого строительства	%	36,0	44,78
10	Увеличение доли займов на первичное и строящееся жилье	%	26,39	41,56
11	Доля очередников, обеспеченных жильем (с накоплением с 2024 г.)	%	1,13	2,26

⁷ По КПД «Удовлетворенность клиентов» опрос проводится раз в два года и на 2024 год не запланирован.
⁸ Отклонение от целевого значения TVPI обусловлено фокусом на финансирование экзистивными фондами прямых инвестиций и оценкой справедливой стоимости инвестиционного портфеля.

⁶ Утвержден постановлением Правительства РК от 25.12.2023 № 1180.



НОВЫЕ СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ИНИЦИАТИВЫ ХОЛДИНГА

6 февраля 2024 года по итогам расширенного заседания Правительства Республики Казахстан Главой государства была поставлена стратегическая задача – **обеспечение удвоения валового внутреннего продукта относительно 2022 года**, что предполагает ежегодный рост экономики на уровне не менее 6% до 2029 года. Данная цель закреплена в Национальном плане развития Республики Казахстан до 2029 года, утвержденном Указом Президента Республики Казахстан от 30 июля 2024 года № 611.

В целях практической реализации данного поручения по инициативе Председателя Правления Холдинга Карагойшина Р.Т. на заседании Правительства 4 марта 2025 года были озвучены приоритетные направления по финансовой поддержке реального сектора экономики с целью достижения роста на уровне 7% в обрабатывающей промышленности.

НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРИОРИТЕТЫ

➔ **ГЛАВА ГОСУДАРСТВА ОТ 6 ФЕВРАЛЯ 2024 ГОДА:**
«Обеспечить **удвоение ВВП**, или ежегодный **6% рост** экономики до **2029** года»

➔ **ПРАВИТЕЛЬСТВО РК ОТ 4 МАРТА 2025 ГОДА**
Одобрено выделение **1 трлн тенге** с увеличением финансирования экономики до **8 трлн тенге** в 2025 году



В частности, предложено довести совокупный объем финансовой поддержки реального сектора экономики **до 8 трлн тенге в 2025 году** при условии выделения 1 трлн тенге из государственного бюджета на поддержку предпринимательства, жилищного строительства и реализацию ключевых инвестиционных и национальных проектов.

В рамках данных инициатив Холдингом «Байтерек» пересмотрены стратегические ориентиры развития, что нашло отражение в актуализированном Плате развития Холдинга на 2024–2033 годы. Обновленный документ включает ряд ключевых приоритетов и целевых показателей, направленных на достижение целей устойчивого роста:

Увеличение выручки предприятий, получивших поддержку Холдинга, в 2 раза к 2029 году и в 2,6 раза к 2033 году по сравнению с уровнем 2022 года;

Рост несырьевой экспортной выручки экспортеров, получивших поддержку Холдинга, в 1,8 раза к 2029 году и в 2,3 раза к 2033 году, в полном соответствии с поручениями Президента Республики Казахстан.

В условиях актуализации долгосрочной стратегии Холдингом инициированы следующие **новые стратегические инициативы**:

- **Создание двух гарантийных фондов** – для поддержки малого и среднего бизнеса, а также для финансирования крупных про-

ектов в обрабатывающей промышленности и других приоритетных секторах;

- **Реструктуризация деятельности АО «Qazaqstan Investment Corporation»** с фокусом на увеличение доли долевого участия в инвестиционном портфеле до 70% к 2033 году, с акцентом на поддержку инвестиционных проектов с высокой добавленной стоимостью;
- **Выход АО «ЖССБ «Отбасы банк» на IPO**, а также расширение деятельности на рынки Узбекистана и Кыргызстана, включая развитие нового направления – исламской ипотеки;
- **Запуск нового направления АО «Казахстанская Жилищная Компания»** по предоставлению гарантий на реновацию жилого фонда, модернизацию инженерно-коммуникационной инфраструктуры, а также развитие рынка арендного жилья.

Таким образом, Холдинг «Байтерек» продолжает выполнять ключевую роль в реализации государственной политики по обеспечению устойчивого экономического роста, развитию несырьевого сектора и улучшению качества жизни населения Республики Казахстан.

С учетом внесенных изменений в План развития АО «НУХ «Байтерек» на 2024–2033 годы актуализированы стратегические КПД на 2025 год и план на 2033 год.

ПОДДЕРЖКА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА		Низкий уровень закупа у ОТП компаний Холдинга	Поддержка ОТП	Импортозамещение: стимулирование клиентов Холдинга к увеличению уровня каз. содержания и локализации производства
		Нерыночные условия финансирования	Переход от субсидий	Равный подход к финансированию проектов без искажения рынка
	 	Проблемы недостаточности залогов для стратегически важных проектов	Гарантийный фонд для СКП	Активизация механизмов совместного финансирования с БВУ проектов реального сектора экономики
		Риски неплатежей, задержки и нарушения контрактных условий	Гарантийный фонд для МСБ	Поддержка бизнеса: без отраслевых ограничений, определение приоритетных направлений в зависимости от экономических условий с учетом лимитов на отрасли
		Необходимость выращивания экспортеров среди клиентов Холдинга	Экспортная экспансия	Координация торговой и отраслевой политики с инвестициями
		Отсутствие культуры долевого финансирования	Долевое финансирование	Активизация механизмов совместного финансирования с БВУ проектов реального сектора экономики
PRIVATE EQUITY				





АКТУАЛИЗИРОВАННЫЕ СТРАТЕГИЧЕСКИЕ КПД НА 2025 ГОД И ПЛАН НА 2033 ГОД

Показатель	ед. изм.	2025		2033
		план*	корр.*	план
1 Доля кредитного и инвестиционного портфеля от общих активов АО «НУХ «Байтерек»	%	74,8	74,2	77
2 Удовлетворенность клиентов	%	89	89	95
3 Доля негосударственных источников заимствования в общей структуре заимствования	%	–	52,00	60
Стратегическое направление деятельности 1. Поддержка предпринимательства				
4 Объем выручки предприятий, получивших поддержку АО «НУХ «Байтерек» (с накоплением с 2024 года)	млрд тенге	15 411,89	19 277,6	258 054
5 Объем экспортной выручки предприятий, получивших поддержку АО «НУХ «Байтерек» (с накоплением с 2024 года)	млрд тенге	2 048,58	2 098,6	29 387
6 Доля субъектов ММСП, которым оказана финансовая поддержка, к общему числу действующих субъектов ММСП на рынке (с накоплением с 2024 года)	%	1,65	2,46	7,00
7 Объем инвестиций в основной капитал в отрасли АПК (с накоплением с 2024 года)	млрд тенге	367,2	418,7	4 507
Стратегическое направление деятельности 2. Развитие экосистемы долевого финансирования				
8 Увеличение доли долевого финансирования	%	–	10	70
Стратегическое направление деятельности 3. Обеспечение населения жильем				
9 Объем ввода жилья (многоквартирные жилые дома) за счет инструментов КЖК (за год до 2033)	тыс. м²	–	1 844,7	21 664,7
10 Увеличение доли займов на первичное и строящееся жилье (ОБ)	%	28	33,9	43
11 Доля очередников, обеспеченных жильем, имеющих первоочередное право (с накоплением с 2025 г.) (ОБ)	%	–	0,88	4,4

*Плановые и корректируемые значения стратегических КПД на 2025 год установлены в годовом выражении (без применения принципа накопления, который предусмотрен в плане на 2033 год).

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-14, GRI 2-24

Устойчивое развитие Холдинга – это совокупность принципов и обязательств, которыми руководствуются Холдинг и его дочерние организации (ДО) при осуществлении деятельности.

Управление устойчивым развитием в Холдинге осуществляется в рамках общей системы управления деятельностью Холдинга и является ее неотъемлемой частью. Холдинг обеспечивает согласованность своих экономических, экологических и социальных целей для устойчивого развития в долгосрочном периоде.

ESG-принципы интегрированы в ключевые процессы и административно-хозяйственную деятельность Холдинга и его дочерних организаций.

ESG-ИНИЦИАТИВЫ ХОЛДИНГА, ЗАКРЕПЛЕННЫЕ В ПЛАНЕ РАЗВИТИЯ ХОЛДИНГА НА 2024–2033 ГОДЫ

Получение/подтверждение международного ESG-рейтинга	Содействие выполнению национальной повестки по низкоуглеродному развитию	Развитие инструментов устойчивого финансирования, отвечающих принципам ESG	Формирование единой кадровой политики	Повышение прозрачности в деятельности АО «НУХ «Байтерек» и ДО	Содействие ответственным закупкам	Управление ESG-рисками
---	--	--	---------------------------------------	---	-----------------------------------	------------------------



РЕАЛИЗАЦИЯ ПЛАНА МЕРОПРИЯТИЙ ПО УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ ХОЛДИНГА НА 2024–2026 ГОДЫ ПО ИТОГАМ 2024 ГОДА

План мероприятий по устойчивому развитию Холдинга на 2024–2026 годы (далее – План мероприятий) содержит ряд мероприятий по 6 основным блокам.

По итогам 2024 года все мероприятия исполнены в полной мере.



По результатам оценки, проведенной в 2024 году, международное рейтинговое агентство Sustainable Fitch подтвердило ESG-рейтинг АО «НУХ «Байтерек» на уровне «3» (оценка от 1 до 5, где 1 – самая сильная) и повысило его балл с «57» в 2023 году до «59» в 2024 году.

Решением Правления АО «НУХ «Байтерек» от 4 июля 2024 года (протокол № 35/24) утверждена Методика по расчету выбросов парниковых газов АО «НУХ «Байтерек». Разработка и утверждение Методики демонстрируют твердую приверженность АО «НУХ «Байтерек» принципам устойчивого развития, одной из ключевых задач которых является вклад в решение проблемы изменения климата.

В рамках потребности акционерного общества «Аграрная кредитная корпорация» 26 декабря 2024 года АО «НУХ «Байтерек» разместило дебютные социальные облигации на площадке KASE общим объемом 100 млрд тенге на проведение весенне-полевых и уборочных работ.

16 апреля 2024 года АО «НУХ «Байтерек» присоединилось к Глобальному договору Организации Объединенных Наций (UN Global Compact), крупнейшей международной инициативе, направленной на вовлечение бизнеса в устойчивое развитие на глобальном уровне.

ESG-ОБЛИГАЦИИ
НА ПРОВЕДЕНИЕ ВЕСЕННЕ-ПОЛЕВЫХ
И УБОРОЧНЫХ РАБОТ

100
МЛРД ТЕНГЕ

Также 29 апреля 2024 года АО «НУХ «Байтерек» присоединилось к числу подписантов Принципов зеленых инвестиций «Один пояс, один путь» (GIP). Кроме того, в течение 2024 года проведен ряд мероприятий по повышению экологической сознательности работников Холдинга.

Так, 27 апреля 2024 года работники АО «НУХ «Байтерек» совместно с дочерними организациями приняли активное участие в городском субботнике в рамках республиканской экологической акции «Таза Қазақстан». В августе 2024 года работниками АО «НУХ «Байтерек» собраны мужские галстуки, которые в последующем направлены в некоммерческую организацию Международная ассоциация социальных проектов для дальнейшей их переработки.



Решением Правления от 25 мая 2025 года (протокол № 23/25) в План мероприятий Холдинга включены мероприятия, направленные на усиление блока экологической ответственности, среди которых:

- разработка методик по сокращению выбросов парниковых газов;
- расчет выбросов парниковых газов (ПГ) по Scope 1, 2, 3 на уровне Холдинга и ДЗО;
- разработка критериев зеленых/устойчивых проектов ДЗО Холдинга;
- расчет доли зеленых/устойчивых проектов ДЗО Холдинга;

- разработка целевых показателей по сокращению выбросов ПГ;
- внедрение инициатив/целевых показателей по сокращению объема потребления ресурсов в Холдинге и ДЗО;
- рассмотрение возможности перехода на электрические служебные автомобили и установки зарядных станций на парковочных местах Холдинга;
- актуализация Карты стейкхолдеров АО «НУХ «Байтерек» и другие.

КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (КПД)
В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ХОЛДИНГА

План мероприятий Холдинга по реализации Плана развития Холдинга на 2024–2033 годы включает мероприятие по получению/подтверждению международного ESG-рейтинга.

- Кроме того, в Холдинге утвержден План мероприятий по устойчивому развитию на 2024–2026 годы включает ряд мероприятий по 6 основным блокам:
- внедрение принципов устойчивого развития/ESG в ключевые процессы;
 - внедрение принципов устойчивого развития в административно-хозяйственную деятельность;
 - актуализация/разработка внутренних нормативных документов;

- наращивание компетенций по устойчивому развитию;
- участие в инициативах по устойчивому развитию;
- повышение прозрачности раскрытия информации.

Вместе с тем индивидуальные карты КПД членов Правления включают КПД по получению ESG-рейтинга и по обеспечению исполнения плана мероприятий по устойчивому развитию АО «НУХ «Байтерек».

Отчет по исполнению плана мероприятий по устойчивому развитию ежегодно утверждается Правлением Холдинга и размещается на корпоративном сайте Холдинга.

В рамках реализации Единой кадровой политики Холдинга также установлены целевые показатели в области управления персоналом:

Показатель	2024	2029
Вовлеченность персонала, уровень, %	78,9	Выше среднего
Добровольная текучесть персонала (уровень стабильности кадрового состава), %	4,38	10
Количество женщин в руководстве Холдинга и ДО, в %	23,7	25

В соответствии с Планом мероприятий по устойчивому развитию на 2024–2026 годы разработка целевых экологических индикаторов предусмотрена до конца 2025 года. В частности, запланированы разработка целевых показателей по сокращению выбросов

ПГ по результатам расчета объема выбросов (Scope 1, 2, 3) и внедрение инициатив/целевых показателей по сокращению объема потребления ресурсов в группе Холдинга.



КПД В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ДОЧЕРНИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

В стратегиях развития дочерних организаций Холдинга на 2024–2033 годы установлены стратегические ключевые показатели деятельности (СКПД) в области устойчивого развития. Установленные целевые значения и реализация данных КПД служат индикатором прогресса в достижении ESG-целей

и позволяют системно отслеживать продвижение в данном направлении. Такой подход обеспечивает целенаправленную работу организаций по улучшению экологических, социальных и управленческих аспектов своей деятельности.

Дочерняя организация	Наименование КПД	2024 год (факт)	КПД до 2033 года
 АО «БРК»	ESG-рейтинг	64	База (2024) +1
 АО «Фонд Даму»	Рейтинг устойчивого развития	24	70
 АО «QIC»	Рейтинг устойчивого развития	59	В/65%/65 баллов
 АО «Отбасы банк»	Сокращение выбросов парниковых газов от деятельности Банка (Охваты 1, 2)	–	Минус 10% от базового уровня 2023 года
 АО «АКК»	Площадь земель с применением влагосберегающих технологий при орошении, по профинансированным зеленым проектам (с нарастающим итогом с 2024 года), тыс. га	4,58	36,2

Вместе с тем дочерние организации на ежегодной основе реализуют мероприятия, направленные на достижение стратегических ключевых показателей деятельности (СКПД) в области устойчивого развития. Эти мероприятия охватывают широкий спектр ESG-направлений и способствуют последовательному выполнению поставленных целей, закрепленных в стратегических документах на 2024–2033 годы.

Так, в 2024 году АО «Отбасы банк» получило ESG-рейтинг от международного рейтингового агентства Sustainable Fitch на уровне «3» со оценкой 55. В 2025 году аналогичный ESG-рейтинг был присвоен АО «Экспортно-кредитное агентство Казахстана» (АО «ЭКА») – также на уровне «3», с итоговой оценкой 53.

Кроме того, АО «Банк Развития Казахстана» определило аналитический ключевой показатель деятельности – «Доля зеленых проектов в кредитном портфеле, % (в соответствии с зеленой таксономией)», с установленным целевым значением не менее 10%, что подчеркивает фокус Банка на финансировании экологически значимых инициатив.

В свою очередь, АО «ЭКА» обеспечивает ежегодную реализацию положений собственной Политики устойчивого развития, подтверждая приверженность принципам ответственного и устойчивого ведения бизнеса.

ОБУЧЕНИЕ ПО УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ

Холдинг рассматривает развитие ESG-компетенций работников как важный элемент построения устойчивой корпоративной культуры и эффективного внедрения ESG-подходов в его деятельность

В 2024 году работники Холдинга приняли участие в ряде обучающих мероприятий, направленных на углубление знаний в области ESG и систем менеджмента:

- 3 сотрудника прошли обучение по темам ESG-отчетности и анализа существенности, приняв участие в семинаре «ESG: трансформация и отчетность» в АОО «Назарбаев Университет», а также в вебинаре «Принципы существенности в ESG-отчетности» в онлайн-формате;

- 5 сотрудников успешно завершили обучение на семинаре «Разработка и внедрение Интегрированной системы менеджмента согласно требованиям международных стандартов ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018. Внутренний аудит системы менеджмента качества на предприятии в соответствии с требованиями стандарта ISO 19011:2018».

Обучение и развитие ESG-навыков работников способствуют более эффективной интеграции принципов устойчивого развития в ключевые процессы Холдинга и повышают качество подготовки отчетности в соответствии с международными стандартами.

ПЛАНЫ НА 2025 ГОД

В рамках Плана мероприятий по устойчивому развитию Холдинга на 2024–2026 годы предусмотрены следующие мероприятия:

- получение ESG-рейтинга Холдингом и его ДЗО;
- разработка ДЗО Холдинга политик по правам человека;
- разработка целевых показателей по сокращению выбросов ПГ по результатам расчета объема выбросов (Scope 1, 2, 3) на уровне Холдинга и ДЗО;
- внедрение инициатив/ целевых показателей по сокращению объема потребления ресурсов в Холдинге и ДЗО;
- рассмотрение возможности перехода на электрические служебные автомобили и установки зарядных станций на парковочных местах Холдинга;
- актуализация Карты стейкхолдеров АО «НУХ «Байтерек» и другие.



ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-14, IFRS S1-27

Управление устойчивым развитием в Холдинге осуществляется в рамках общей системы корпоративного управления и является ее неотъемлемой частью.

Уровень	Ответственность
Совет директоров	Стратегическое руководство и контроль за внедрением устойчивого развития
Комитет по стратегическому планированию при Совете директоров	Предварительное рассмотрение вопросов устойчивого развития
Правление	Утверждение планов мероприятий по устойчивому развитию и предоставление на рассмотрение Совета директоров отчетности об устойчивом развитии
Комитет по стратегии и корпоративному развитию при Правлении	Рассмотрение вопросов в области устойчивого развития Холдинга и ДО
Департамент стратегии и корпоративного развития	Планирование деятельности в области устойчивого развития Получение международного ESG-рейтинга Подготовка плана мероприятий по устойчивому развитию и отчета по его исполнению Планирование и подготовка отчетности по международным стандартам Взаимодействие с ДО Холдинга и международными организациями по вопросам устойчивого развития



ВКЛАД ХОЛДИНГА В ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН

Холдинг и его дочерние организации вносят значительный вклад в достижение Казахстаном Целей устойчивого развития ООН (ЦУР ООН).

В своей деятельности Холдинг ориентируется на реализацию 15 из 17 ЦУР ООН, которые являются релевантными для Холдинга, при этом продолжая совершенствовать и достигать инициативы в области устойчивого развития.

При формировании проектного портфеля Холдинг отдает предпочтение проектам, которые соответствуют ЦУР ООН и оказывают значительное влияние на устойчивое социально-

экономическое развитие Республики Казахстан. В частности, проекты должны способствовать:

- всеохватной и устойчивой индустриализации;
- открытости, безопасности, жизнестойкости и экологической устойчивости городов и населенных пунктов;
- диверсификации экономики Республики Казахстан и отдельных областей/городов.

Вклад Холдинга в достижение ЦУР ООН ежегодно раскрывается на корпоративном сайте Холдинга.

ЗАДАЧИ ХОЛДИНГА, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН

Цели устойчивого развития ООН	Задачи ЦУР, релевантные для Холдинга	Деятельность АО «НУХ «Байтерек»	Вклад АО «НУХ «Байтерек» в достижение ЦУР ООН
	2.4 Обеспечить создание устойчивых систем производства продуктов питания и внедрить методы ведения сельского хозяйства, которые позволяют повысить жизнестойкость и продуктивность и увеличить объемы производства	• развитие агро-промышленного комплекса (АПК)	• Развитие АПК – ключевой приоритет экономики. • Финансирование: 822 млрд тг при плане 585 млрд тг. • Поддержка: 11 тыс. сельхозпроизводителей. • Закуплено: 46,5 тыс. КРС, 135,2 тыс. МРС, 92,2 тыс. лошадей. • Возделано: 5,6 млн га, 5,1 тыс. аграриев профинансировано на ВПиУР. • Обновление: 10,5 тыс. единиц сельхозтехники.
	3.8. Обеспечить охват услугами здравоохранения, в том числе доступ к качественным основным медико-санитарным услугам и доступ к безопасным, эффективным, качественным и недорогим основным лекарственным средствам и вакцинам	• создание безопасных условий труда работников	• Проведены обучающие семинары по безопасности труда. • Обеспечение медицинскими аптечками и средствами защиты. • Проведены учения по пожарной безопасности. • Отсутствовали случаи травматизма в 2024 году.



Цели устойчивого развития ООН	Задачи ЦУР, релевантные для Холдинга	Деятельность АО «НУХ «Байтерек»	Вклад АО «НУХ «Байтерек» в достижение ЦУР ООН
4 КАЧЕСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ	4.3 Обеспечить для всех женщин и мужчин равный доступ к недорогому и качественному образованию	реализация внутренних обучающих программ	32 мероприятия по обучению и развитию сотрудников. - Тренинги/семинары, направленные на развитие профессиональных знаний, в том числе такие как: учет, внутренний контроль и аудит, оценка инвестиционных проектов, Power BI, анализ данных, ESG, управление проектами, корпоративное управление, стратегический менеджмент, обучение государственному и английскому языкам. - Работниками комплаенс-службы была получена международная сертификация Certified Fraud Examiner (CFE). - Среднее участие – 2 тренинга на человека.
5 ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО	5.1 Повсеместно ликвидировать все формы дискриминации в отношении всех женщин и девочек 5.5 Обеспечить все-стороннее и реальное участие женщин и равные для них возможности для лидерства на всех уровнях принятия решений в политической, экономической и общественной жизни	- создание равных рабочих условий и карьерных возможностей - обеспечение равной системы оценки деятельности и вознаграждения	- Равные карьерные возможности для женщин и мужчин. - Участие в инициативе ООН по расширению прав женщин (с 2022 г.). - КПЭ «Количество женщин в руководстве Холдинга и ДО, в %» включен в Единую кадровую политику Холдинга. - Доля женщин в группе Холдинга – 54%, в Холдинге – 51%. - Приоритет для женщин при отборе в кадровый резерв. - Благотворительная помощь матерям в сложных ситуациях. - Внедрена единая система грейдирования и оплаты труда.
6 ЧИСТАЯ ВОДА И САНИТАРИЯ	6.4 Повысить эффективность водопользования и обеспечить забор и подачу пресной воды 6.5 Обеспечить комплексное управление водными ресурсами	- строительство и модернизация систем водоснабжения - внедрение водосберегающих технологий в сельском хозяйстве	- АКК профинансировала по внедрению систем орошения 11 проектов на 2 782 млн тенге (общая стоимость: 7 425 млн тенге, орошаемая площадь – 5 288 га). 7 новых проектов (1 628 млн тг) и 4 дофинансированных проекта прошлых лет (1 154 млн тг).

Цели устойчивого развития ООН	Задачи ЦУР, релевантные для Холдинга	Деятельность АО «НУХ «Байтерек»	Вклад АО «НУХ «Байтерек» в достижение ЦУР ООН
7 НЕДОРОГОСТОЯЩАЯ И ЧИСТАЯ ЭНЕРГИЯ	7.2 Увеличить долю энергии из возобновляемых источников в мировом энергетическом балансе	- зеленые облигации - поддержка проектов ВИЭ	- Еврооблигации БРК: размещены 2 выпуска (\$500 млн и 100 млрд тг). - Альтернативная энергетика: одобрены проекты на 312,95 МВт (участие БРК 93 млрд тг). Крупнейшие проекты: ветропарк (220,95 МВт, Акмолинская обл.), СЭС «Балхаш» (50 МВт), ГЭС (Жетысу). - Новый проект: ВЭС «Хромтау» (150 МВт, 69 млрд тг). - Эффект: снижение выбросов на 1,012 млн т CO₂, создание 100 рабочих мест.
8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ	8.2 Добиться повышения производительности в экономике посредством диверсификации, технической модернизации и инновационной деятельности 8.3 Содействовать проведению ориентированной на развитие политики, которая способствует производительной деятельности, созданию достойных рабочих мест, предпринимательству, инновационной деятельности, и поощрять официальное признание и развитие микро-, малых и средних предприятий	поддержка крупного бизнеса и развитие МСБ путем предоставления финансовых инструментов Холдинга	- БРК в рамках прямого кредитования профинансированы проекты на общую сумму 1 465,7 млрд тенге, из них: 21 инвестиционный проект – на сумму 784 млрд тенге; 37 экспортных (предэкспортных) операций – на сумму 682 млрд тенге. - БРК введены в эксплуатацию четыре значимых проекта, создавших 325 рабочих мест. - Фондом Даму оказана поддержка 29 513 тыс. проектов с применением финансовых инструментов на сумму кредитов 1 713 млрд тенге.



Цели устойчивого развития ООН	Задачи ЦУР, релевантные для Холдинга	Деятельность АО «НУХ «Байтерек»	Вклад АО «НУХ «Байтерек» в достижение ЦУР ООН
	9.1 Развивать качественную, надежную, устойчивую и стойкую инфраструктуру, включая региональную и трансграничную инфраструктуру, в целях поддержки экономического развития и благополучия людей, уделяя особое внимание обеспечению недорогого и равноправного доступа для всех	• продвижение казахстанских производителей несырьевых товаров и поставщиков услуг на внешних рынках и усиление их конкурентоспособности • технологическое предпринимательство и инфраструктура private equity	• Объем принятых страховых обязательств ЭКА вырос с 324,8 млрд тенге в 2023 году до 336,1 млрд тенге в 2024 году. В 2024 году поддержку получили 96 экспортеров, в том числе 15 – впервые. • Запущены новые инструменты поддержки для казахстанских производителей-экспортеров (гарантирование экспортных операций и субсидирование процентных ставок по экспортным кредитам). • На конец 2024 года портфель QIC состоял из 18 ФПИ, сумма кумулятивных инвестиций фондами с участием QIC составила 287 млрд тенге.
	10. Уменьшение неравенства	• разработка продуктов для молодежи, начинающих предпринимателей • разработка продуктов для социально уязвимых слоев населения • поддержка людей с ограниченными возможностями в регионах присутствия посредством реализации благотворительных проектов	• АО «АКК» выдало 812 млн тенге на льготные микрокредиты молодым людям (21-35 лет) для открытия и расширения бизнеса. • АО «КЖК» предоставило 236 квартир в аренду с выкупом для очередников МИО и других категорий граждан. • АО «Отбасы банк» в 2024 году выдало 2237 займов по программе «Отау» (48,65 млрд тенге) и 7746 займов по программе «Наурыз» (202,76 млрд тенге). • АО «Фонд «Даму» обучило 1 629 предпринимателей через видеоплатформу с курсами для начинающих и действующих бизнесменов. • Дни донора: 173 сотрудника сдали 58 литров крови. • Благотворительная акция «Крышечки доброты»: собрано 30 тыс. крышек для особенных детей. • Переработка галстуков для людей с ограниченными возможностями, изготавливавших сувениры. • Участие в благотворительных марафонах и забегах.

Цели устойчивого развития ООН	Задачи ЦУР, релевантные для Холдинга	Деятельность АО «НУХ «Байтерек»	Вклад АО «НУХ «Байтерек» в достижение ЦУР ООН
	11.1 Обеспечить всеобщий доступ к доступному, безопасному и недорогому жилью	• обеспечение населения жильем	• В 2024 году за счет инструментов АО «КЖК» введено в эксплуатацию порядка 3,2 млн м² многоквартирного жилья. Выданы гарантии на завершение строительства на сумму 186,6 млрд тенге. • В 2024 году АО «КЖК» приобретены облигации МИО для финансирования строительства доступного жилья в регионах на общую сумму 462,1 млрд тенге. • Выданные жилищные займы – 1 290 млрд тенге.
	12. Ответственное потребление и производство	• применение ресурсосберегающих технологий в офисе Холдинга • ответственное потребление ресурсов	• Бизнес-центр Группы «Байтерек» оснащен энергосберегающим освещением, датчиками движения и витражным остеклением для снижения энергопотребления. • В 2024 году сдано на переработку 784,5 кг бумаги. • Ежегодно информация о потреблении ресурсов (водопотребление, тепловая энергия, электроэнергия) раскрывается в Годовом отчете и Отчете об устойчивом развитии Холдинга.
	13.2 Включить меры реагирования на изменение климата в политику, стратегии и планирование	• поддержка зеленых проектов	• Общая поддержка зеленой энергетики – 573,5 млрд тенге. • АО «БРК» администрирует и финансирует 9 проектов ВИЭ на 214,4 млрд тенге. • АО «QIC» профинансировало проекты на 11 млрд тенге. • Фонд «Даму» поддержал 137 зеленых проектов на 234,7 млрд тенге. • АО «АКК» профинансировало 90 зеленых проектов на более чем 60 млрд тенге.



Цели устойчивого развития ООН	Задачи ЦУР, релевантные для Холдинга	Деятельность АО «НУХ «Байтерек»	Вклад АО «НУХ «Байтерек» в достижение ЦУР ООН
15 СОХРАНЕНИЕ ЭКОСИСТЕМ СУШИ	15.5 Принять значимые меры по сдерживанию деградации природных сред обитания, остановить утрату биологического разнообразия и к 2020 году обеспечить сохранение и предотвращение исчезновения видов, находящихся под угрозой вымирания	участие в озеленении территории	- Холдингом направлено иницилирующее письмо в адрес аппарата акима района Есиль г. Астаны касательно участия в планируемых мероприятиях по посадке деревьев. - Сотрудники Холдинга совместно с ДО приняли участие в республиканской экологической акции «Таза Қазақстан». - Проведена встреча с представителями Фонда Земли «Устойчивое развитие», где были обсуждены инициативы по посадке деревьев на территории столичных школ.
16 МИР, ПРАВОСУДИЕ И ЭФФЕКТИВНЫЕ ИНСТИТУТЫ	16.5 Значительно сократить масштабы коррупции и взяточничества во всех их формах	реализация мер по борьбе с коррупцией, а также формирование антикоррупционной культуры работников	- Утверждены и действуют Политика противодействия коррупции, Кодекс деловой этики и другие нормативные документы. - Действуют правила по предупреждению коррупции и мошенничества. - Функционируют горячая линия, электронные и почтовые каналы для сообщений о возможных нарушениях.
17 ПАРТНЕРСТВО В ИНТЕРЕСАХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ	17.6 Укреплять Глобальное партнерство в интересах устойчивого развития, дополняемое партнерствами с участием многих заинтересованных сторон	- сотрудничество с международными институтами и финансовыми организациями по вопросам устойчивого развития - участие в конференциях, форумах, круглых столах по продвижению ЦУР в Казахстане	- Международные инициативы: 16 апреля 2024 года Холдинг присоединился к UN Global Compact, а 29 апреля – к Принципам зеленых инвестиций GIP. - ESG-рейтинг: подтвержден на уровне «3», балл повышен с 57 до 59. - Устойчивое развитие: Холдинг участвует в круглых столах и семинарах по ESG и зеленым инвестициям.



СОБЛЮДЕНИЕ ПРИНЦИПОВ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРА ООН

Холдинг «Байтерек» с 2024 года является официальным участником Глобального договора ООН (UN Global Compact) – крупнейшей международной инициативы в области устойчивого развития. Холдинг подтверждает свою приверженность 10 принципам, охватывающим сферы прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и антикоррупционной деятельности.

Холдинг стремится внедрять и продвигать данные принципы в своей операционной деятельности, инвестиционной политике и взаимодействии с дочерними организациями.

Область	Принцип	Подход Холдинга
Права человека	Бизнес должен поддерживать и уважать защиту провозглашенных на международном уровне прав человека. Бизнес не должен быть причастен к нарушениям прав человека.	Утверждена Политика по правам человека (с 2023 года) В 2024 году отсутствовали случаи дискриминации и нарушения прав человека
Трудовые отношения	Бизнес должен поддерживать свободу объединения и реальное признание права на заключение коллективных договоров. Бизнес должен выступать за ликвидацию всех форм принудительного и обязательного труда. Бизнес должен выступать за полное искоренение детского труда. Бизнес должен выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости.	Холдинг не допускает дискриминации ни по каким социальным признакам и обеспечивает равные карьерные возможности для всех работников В Холдинге соблюдается принцип гендерного равенства (доля женщин в 2024 году – 51%) В 2024 году отсутствовали нарушения трудового законодательства

Область	Принцип	Подход Холдинга
Окружающая среда	Бизнес должен поддерживать подход к экологическим вопросам, основанный на принципе предосторожности. Бизнес должен предпринимать инициативы, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды. Бизнес должен содействовать развитию и распространению экологически безопасных технологий.	По итогам 2024 года поддержано 573,5 млрд тенге в зеленые проекты В 2024 году утверждена Методика расчета выбросов парниковых газов Холдинга Согласно Инвестиционной политике, Холдинг/ дочерние организации придерживаются принципов ESG, которые направлены на учет экологических и социальных факторов в ходе инвестиционной деятельности С 2020 года в Холдинге действует Концепция «зеленого офиса»
Противодействие коррупции	10. Бизнес должен противостоять всем формам коррупции, включая вымогательство и взяточничество.	В Холдинге действуют Политика противодействия коррупции, Кодекс деловой этики, Правила по проведению профилактики коррупции и мошенничества В целях оперативного получения информации о возможных нарушениях норм законодательства налажены и функционируют каналы обратной связи (горячая линия, электронный и почтовый каналы связи) В 2024 году не было зафиксировано случаев совершения работниками Холдинга коррупционных правонарушений



РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОМУ СТАНДАРТУ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ S1 (IFRS S1)

IFRS S1-27, FN-AC-410A.2, FN-AC-550A.2

В 2024 году АО «НУХ «Байтерек» инициировало процесс раскрытия нефинансовой информации в соответствии с Международным стандартом финансовой отчетности S1. В рамках требований МСФО S1 организации обязаны представлять информацию о стратегиях устойчивого развития, процессах выявления, оценки и управления рисками и возможностями, а также о достигнутых результатах и поставленных целях в области устойчивости. Стандарт охватывает раскрытие вопросов управления, стратегического планирования,

управления рисками и использования метрик для оценки устойчивости.

В настоящее время Холдинг продолжает совершенствовать практики управления ESG-рисками, формируя внутреннюю нормативную базу и распределяя ответственность на разных уровнях корпоративной структуры. Этапы развития системы управления ESG-рисками представлены в таблице, подготовленной в соответствии с требованиями МСФО S1.

Раздел	Требование	Раскрытие
1. Управление и надзор	Органы управления, надзор за рисками и возможностями	Совет директоров осуществляет стратегическое руководство в области устойчивого развития. Комитет по стратегическому планированию предварительно рассматривает вопросы ESG. Правление утверждает план мероприятий в области устойчивого развития, а также предоставляет на рассмотрение Совета директоров Отчет об устойчивом развитии на ежегодной основе в третьем квартале года, следующего за отчетным. Индивидуальные карты КПД членов Правления включают КПД по получению ESG-рейтинга и по обеспечению исполнения плана мероприятий по устойчивому развитию АО «НУХ «Байтерек».
	Роль руководства	Члены Совета директоров и Правления утверждают внутренние ESG-документы (План мероприятий, Политика по правам человека, Методика по расчетам выбросов парниковых газов, Концепция «зеленого офиса») и публичную отчетность (Годовой отчет, Отчет об устойчивом развитии).

Раздел	Требование	Раскрытие
2. Стратегия	Идентификация рисков и возможностей; горизонты планирования	По итогам 2024 года Холдингом определены следующие риски, связанные с ESG: Климатические и ESG-риски: - Неблагоприятное воздействие на окружающую среду - Повышение производственных расходов: рост затрат на логистику, энергоресурсы и водоснабжение - Повреждение инфраструктуры и активов: разрушение корпоративной инфраструктуры из-за природных катаклизмов (наводнения, засухи, штормы) - Перебои в производственных процессах - Изменение потребительского спроса - Финансовые потери - Репутационные риски Риск системы экологического менеджмента, безопасности труда и охраны здоровья Холдинга: - Отсутствие инициатив ESG - Низкая экологическая сознательность работников - Репутационные риски - Вред окружающей среде Риск корпоративного управления: - Нарушение законодательных и/или внутренних требований - Потеря финансовой устойчивости - Репутационные риски - Неэффективное управление и координация Репутационный риск: - Снижение доверия заинтересованных сторон Возможности - Рост доли зеленых проектов - Сокращение углеродного следа заемщиков
	Влияние рисков и возможностей на бизнес-модель и цепочку создания стоимости	ESG-риски и возможности влияют на процессы кредитования, инвестиционные решения, развитие зеленых продуктов и требований к контрагентам. Возможности: рост доли зеленого финансирования, внедрение технологий декарбонизации
	Влияние рисков и возможностей на стратегию и процесс принятия решений	Интеграция ESG-факторов приводит к корректировке стратегических целей, усилению контроля за экологическим воздействием проектов, развитию инструментов зеленого финансирования
	Влияние на финансовые результаты и финансовое положение	В краткосрочной перспективе: рост операционных расходов на 2–5%. Среднесрочно: возможны капитальные затраты на модернизацию активов, внедрение энергоэффективных и зеленых технологий. Возможности: привлечение финансирования под более низкую ставку благодаря соответствию ESG-требованиям, расширение участия в финансировании зеленых/устойчивых проектов, рост доли зеленого портфеля
	Описание методики учета рисков и возможностей в финансовом планировании	Учет климатических и ESG-рисков и возможностей является неотъемлемой частью стратегического планирования. Холдинг использует системный подход, включая ESG-анализ проектов на предмет потенциального экологического воздействия. Наряду с рисками анализируются возможности развития зеленых продуктов

Раздел	Требование	Раскрытие
3. Оценка рисков и возможностей	Оценка устойчивости стратегии и бизнес-модели	Стратегия Холдинга (План развития) направлена на содействие устойчивому росту экономики Республики Казахстан через поддержку производства казахстанских товаров и услуг, модернизацию инфраструктуры и укрепление продовольственной безопасности на принципах ответственности перед обществом. ESG-принципы встроены в стратегические и операционные процессы на уровне Холдинга и его дочерних организаций С 2018 года в Холдинге действует Политика в области устойчивого развития, а с 2023 года – Политика по правам человека. С 2024 года внедрена Методика расчета выбросов парниковых газов, способствующая учету климатических факторов при планировании и анализе бизнес-процессов. Вместе с тем Инвестиционная политика Холдинга устанавливает требования к процессам оценки проектов на предмет ESG-рисков, мониторинга зеленых и социальных проектов
	Процессы выявления и оценки рисков	ESG-риски включены в Регистр рисков, который актуализируется ежеквартально на основании мониторинга внешней среды и внутренних изменений
	Процессы выявления и оценки возможностей	Методология идентификации возможностей в области ESG разрабатывается. Выявление осуществляется на основе отраслевых трендов, изменений законодательства, обратной связи от заинтересованных сторон
	Интеграция в систему управления рисками	ESG-риски являются частью действующего Регистра рисков Холдинга и включены в ключевые бизнес-процессы: стратегическое планирование, операционная деятельность, корпоративное управление, риск-менеджмент
4. Метрики и цели	Количественные показатели и цели	Выбросы CO₂ по итогам 2024 года составили: - Выбросы CO₂ Scope 1: 18,8 tCO₂e - Выбросы CO₂ Scope 2: 435,1 tCO₂e - Выбросы CO₂ Scope 3: 57,9 tCO₂e Вместе с тем Холдинг в рамках обновленного Плана мероприятий по устойчивому развитию планирует до конца 2025 года разработать целевые показатели по сокращению выбросов ПГ, а также целевые показатели по сокращению объема потребления ресурсов в Холдинге и ДЗО





ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Подход к управлению вопросами экологической ответственности..... 39

Соблюдение Принципов зеленых инвестиций (Green Investment Principles) 39

Содействие выполнению национальной повестки по низкоуглеродному развитию..... 42

Поддержка зеленых и устойчивых проектов 47

Развитие инструментов зеленого и устойчивого финансирования 52

Концепция «зеленого офиса» 54

Раскрытие информации по Международному стандарту финансовой отчетности S2 (IFRS S2)..... 58

ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ВОПРОСАМИ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Несмотря на специфику деятельности как финансового института, Холдинг уделяет особое внимание вопросам охраны окружающей среды и минимизации экологического воздействия. Экологическая ответственность рассматривается как неотъемлемая часть устойчивого развития и корпоративной культуры Холдинга. В рамках реализуемых программ

особый акцент делается на финансирование проектов с экологической составляющей, развитие инструментов зеленого/устойчивого финансирования, а также внедрение принципов ресурсной эффективности и устойчивого потребления в собственной операционной деятельности.

СОБЛЮДЕНИЕ ПРИНЦИПОВ ЗЕЛЕНых ИНВЕСТИЦИЙ (GREEN INVESTMENT PRINCIPLES)

Холдинг подтверждает приверженность **Принципам зеленых инвестиций «Один пояс, один путь» (GIP)**, направленным на интеграцию устойчивого развития в инвестиционную деятельность. Присоединение к инициативе GIP

отражает стремление Холдинга к ответственному управлению экологическими и социальными рисками, а также к поддержке проектов, способствующих зеленому росту.

Во исполнение Принципов GIP Холдинг реализует следующие меры:

Принцип 1.	Интеграция устойчивого развития в корпоративную стратегию и систему управления	Совет директоров осуществляет стратегическое руководство в ESG-сфере. Комитет по стратегическому планированию предварительно рассматривает ESG-вопросы, Правление утверждает план мероприятий в области устойчивого развития и ежегодно выносит отчет об устойчивом развитии на рассмотрение Совета директоров. Индивидуальные карты КПД членов Правления включают КПД по получению ESG-рейтинга и по обеспечению исполнения плана мероприятий по устойчивому развитию АО «НУХ «Байтерек».
		☞ Более подробно см. раздел «Организационная структура управления устойчивым развитием».
Принцип 2.	Оценка и управление экологическими и климатическими рисками	ESG-риски, включая климатические, классифицированы как стратегические риски и подлежат системному мониторингу и превентивному реагированию. Управление этими рисками встроено в единую систему риск-менеджмента Холдинга.
		☞ Более подробно см. раздел «Управление ESG-рисками».



Принцип 3.	Раскрытие экологической информации	Холдинг раскрывает информацию в соответствии с международными стандартами – GRI Standards, IFRS S1, S2, SASB, а также в соответствии с требованиями национальных регуляторов. В Годовом отчете и Отчете об устойчивом развитии Холдинга за 2024 год раскрывается информация о выбросах парниковых газов по областям охвата Score 1, 2, 3, интенсивность выбросов ПГ, объем потребления ресурсов. 🔗 Более подробно см. разделы «Содействие выполнению национальной повестки по низкоуглеродному развитию», «Концепция зеленого офиса».
Принцип 4.	Вовлечение заинтересованных сторон	Для проведения успешной и эффективной политики устойчивого развития в Холдинге должное внимание уделяется взаимодействию с заинтересованными сторонами. При определении заинтересованных сторон Холдинг и его дочерние организации используют международные стандарты в этой области. В целях определения перечня заинтересованных сторон, степени их влияния и сфер влияния на интересы Холдинга разработана Карта стейкхолдеров Холдинга, которая позволяет систематизировать и визуализировать информацию об окружении Холдинга и его дочерних организаций для построения адекватной стратегии работы с каждым из стейкхолдеров. 🔗 Более подробно см. раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами», который раскрывает результаты взаимодействия в 2024 году.
Принцип 5.	Применение зеленых финансовых инструментов	Группа Холдинга активно развивает инструменты устойчивого и зеленого финансирования. 26 декабря 2024 года Холдинг разместил дебютные социальные облигации на KASE объемом 100 млрд тенге для финансирования аграрного сектора. Дочерние организации системно прорабатывают выпуски зеленых, социальных и устойчивых облигаций. 🔗 Более подробно см. раздел «Развитие инструментов зеленого и устойчивого финансирования».

Принцип 6.	Учет экологических и социальных факторов на всех этапах проекта	Холдинг «Байтерек» и дочерние организации придерживаются принципов ESG, обеспечивая учет экологических и социальных факторов при принятии инвестиционных решений. Основные подходы включают: - Открытость инвестиционного процесса – деятельность осуществляется на основе прозрачности, включая право запрашивать у клиентов информацию об экологических, социальных и управленческих аспектах проектов. - Экологическая и социальная ответственность – приоритет отдается проектам, которые не ухудшают экологическую обстановку и социальные условия в регионе реализации, а напротив, способствуют повышению качества жизни и уровня занятости населения. - Соблюдение ESG-критериев – при наличии оснований, закрепленных во внутренних документах, проектам, не соответствующим ESG-принципам, может быть отказано в финансировании. 🔗 Более подробно см. раздел «Поддержка зеленых и устойчивых проектов».
Принцип 7.	Обмен знаниями	Холдинг является участником ключевых международных инициатив в области устойчивого развития: - Глобальный договор ООН (UNGC); - Принципы зеленого инвестирования (GIP); - Принципы расширения прав и возможностей женщин (WEPs). Также налажено партнерство с международными институтами развития и организациями, с которыми заключены меморандумы и соглашения о сотрудничестве. 🔗 Более подробно информация о направлениях сотрудничества с организациями, с которыми подписаны меморандумы или соглашения о сотрудничестве, представлена в Годовом отчете Холдинга за 2024 год в разделе «Привлечение средств на рынках капитала».



СОДЕЙСТВИЕ ВЫПОЛНЕНИЮ НАЦИОНАЛЬНОЙ ПОВЕСТКИ ПО НИЗКОУГЛЕРОДНОМУ РАЗВИТИЮ

Переход к зеленой и углеродно-нейтральной экономике – приоритетная стратегическая задача страны.

Документом первого уровня, регламентирующим зеленый транзит экономики Республики Казахстана, пришедшим на смену Концепции по переходу Республики Казахстан к зеленой экономике, стала Стратегия достижения углеродной нейтральности Республики Казахстан до 2060 года (далее – Стратегия), утвержденная Указом Президента Республики Казахстан от 2 февраля 2023 года № 121.

Среднесрочная цель Стратегии – сокращение выбросов ПГ к 2030 году на 15% относительно уровня выбросов 1990 года и доведение сокращения на 25% при условии получения международной поддержки на декарбонизацию экономики.

Холдинг выступает ключевым финансовым институтом, активно поддерживающим реализацию государственной политики в области устойчивого и низкоуглеродного развития. Устойчивое развитие является одним из стратегических направлений деятельности, обозначенных в Плате развития Холдинга на 2024–2033 годы.

ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ НА УРОВНЕ ХОЛДИНГА

GRI 2-23, IFRS S1-46, IFRS S1-50, IFRS S1-51, IFRS S2-29, IFRS S2-33, IFRS S2-34, IFRS S2-35

С целью содействия выполнению национальной повестки по низкоуглеродному развитию в Холдинге решением Правления от 4 июля 2024 года (протокол № 35/24) утверждена Методика по расчету выбросов парниковых газов (далее – Методика), которая устанавливает единые подходы к идентификации, учету и верификации объемов выбросов, а также способствует повышению прозрачности деятельности Холдинга в сфере устойчивого развития и достижению стратегических климатических целей. Методика разработана в соответствии со следующими нормативными документами и международными стандартами:

- Методика по расчету выбросов и поглощения парниковых газов, утвержденная приказом Министра экологии и природных ресурсов Республики Казахстан от 17 января 2023 года № 9;
- Greenhouse Gas Protocol (далее – GHG Protocol, Протокол);
- СТ РК ISO 14064-1:2019 (ISO 14064-1:2018) «Парниковые газы. Требования и руководство, по количественной оценке, и отчетности о выбросах и поглощении/удалении парниковых газов на уровне организации»;

- Руководящие указания Межправительственной группы экспертов по изменению климата (МГЭИК, англ. Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) по эффективной практике и учету факторов неопределенности в национальных кадастрах парниковых газов.

В связи со спецификой своей деятельности Холдинг не сжигает топливо для отопления, производства электроэнергии и транспорта, не производит летучие выбросы от промышленных процессов, не выпускает и не сжигает сжиженный природный газ (СПГ), а также не имеет выбросов N2O от сельскохозяйственной деятельности.

Вместе с тем здание бизнес-центра «Байтерек» (далее – БЦ «Байтерек»), в котором расположен Холдинг, находится под управлением акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания» (далее – АО «КЖК»). В здании БЦ «Байтерек» имеется дизель-генераторная установка, выбросы от которой учитываются в расчетах Scope 1 АО «КЖК».

По итогам 2024 года наблюдается сокращение выбросов парниковых газов по всем трем категориям охвата (Scope 1, 2 и 3).

Снижение по **Scope 1** обусловлено сокращением использования служебного автотранспорта за счет перехода сотрудников на альтернативные способы передвижения, включая пешие маршруты. В дополнение к этому до конца 2025 года планируется рассмотреть возможность перехода на электрические автомобили в автопарке и установки зарядных станций на парковочных площадках.

Снижение выбросов по **Scope 2** стало резуль-

татом перехода на энергоэффективное освещение (замена люминесцентных ламп на светодиодные) и реализации мероприятий в рамках Концепции «зеленого офиса», включающей как технические, так и информационно-просветительские инициативы.

По **Scope 3** достигнуто снижение за счет оптимизации командировочной активности и широкого внедрения онлайн-коммуникаций, заменивших ряд очных встреч и поездок. Холдинг продолжает системную работу по снижению углеродного следа в соответствии с утвержденной методикой учета выбросов парниковых газов и принципами Greenhouse Gas Protocol.

ДИНАМИКА ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ АО «НУХ «БАЙТЕРЕК», тCO₂-экв.

GRI 305-1, 305-2, GRI 305-3, IFRS S2, APPФР

Показатель	2022	2023	2024
Прямые выбросы (область Охвата 1)	44,37	19,3	18,8
Косвенные энергетические выбросы (область Охвата 2)	1 036,2	653,4	435,1
Косвенные неэнергетические выбросы (область Охвата 3)	–	65,2	57,9
Общие выбросы CO ₂ -экв.	1 068,2	737,9	511,8

ДИНАМИКА ИНТЕНСИВНОСТИ ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ АО «НУХ «БАЙТЕРЕК»

GRI 305-4

Показатель	2022	2023	2024
Общие выбросы Scope 1, 2, 3, тCO ₂ -экв.	1 068,2	737,9	582,8
Операционная прибыль, млрд тенге	361	566	603
Интенсивность выбросов ПГ, тCO ₂ /млрд тенге	2,96	1,3	0,97
Интенсивность выбросов ПГ (Scope 1), тCO ₂ /млрд тенге	0,09	0,03	0,03
Интенсивность выбросов ПГ (Scope 2), тCO ₂ /млрд тенге	2,87	1,15	0,72
Интенсивность выбросов ПГ (Scope 3, категория 15), тCO ₂ /млрд тенге	–	0,12	0,09



ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ НА УРОВНЕ ДОЧЕРНИХ ОРГАНИЗАЦИЙ⁹

С учетом разнопланового характера деятельности дочерних организаций Холдинга методики расчета выбросов парниковых газов адаптированы с учетом специфики каждой из них. Это позволяет обеспечить более точный учет и мониторинг углеродного следа на уровне отдельных бизнес-направлений. Каждая дочерняя организация разрабатывает и внедряет собственный подход к расчету выбросов по областям охвата Scope 1, 2 и 3 в соответствии с международными стандар-

тами и национальными требованиями. Такой дифференцированный подход способствует формированию объективной и полной картины углеродной отчетности Группы компаний «Байтерек» и повышает качество управления климатическими рисками.

Методики по расчету выбросов парниковых газов утверждены на уровне 9 дочерних и зависимых обществ Холдинга.

 ДИНАМИКА ВЫБРОСОВ¹⁰ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ АО «БРК», тCO₂-экв.

GRI 305-1, 305-2, GRI 305-3

Показатель	2022	2023	2024
Прямые выбросы (область Охвата 1)	44,37	75,06	74,4
Косвенные энергетические выбросы (область Охвата 2)	1 468,49	2 316,28	2 266,23
Косвенные неэнергетические выбросы (область Охвата 3) по категориям:			
финансируемые выбросы (категория 15, Охват 3)	2 451 300,0	3 596 439,5	2 679 756,7
поездки сотрудников на работу (категория 7, Охват 3)	–	–	54,7
Общие выбросы CO₂-экв.	2 452 812,86	3 598 830,84	2 682 097,3

 ДИНАМИКА ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ АО «КЖК», тCO₂-экв.

GRI 305-1, 305-2, GRI 305-3

Показатель	2022	2023	2024
Прямые выбросы (область Охвата 1)	1,6	2,6	1,0
Косвенные энергетические выбросы (область Охвата 2)	2 230	2 268	4 884
Косвенные неэнергетические выбросы (область Охвата 3), категории 5, 6, 13	–	87 234	89 024
Общие выбросы CO₂-экв.	2 231,6	89 504,6	93 909

⁹ В разделе раскрывается информация по выбросам ПГ в разрезе 7 ДЗО Холдинга. АО «АКК» и АО «ФРП» имеют цели рассчитать объем выбросов до конца 2025 года.
¹⁰ Выбросы парниковых газов по Охватам 1 и 2 включают консолидированную информацию об объектах, находящихся под операционным управлением Банка.

 ДИНАМИКА ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ АО «ФОНД «ДАМУ»¹¹, тCO₂-экв.

GRI 305-1, 305-2, GRI 305-3

Показатель	2022	2023	2024
Прямые выбросы (область Охвата 1)	200,4	194,8	203,8
Косвенные энергетические выбросы (область Охвата 2)	1 347,3	1 264,4	1 347
Общие выбросы CO₂-экв.	1 547,7	1 459,2	1 550,8

 ДИНАМИКА ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ АО «ОТБАСЫ БАНК», тCO₂-экв.

GRI 305-1, 305-2, GRI 305-3

Показатель	2023	2024
Прямые выбросы (область Охвата 1)	305,13	402,46
Косвенные энергетические выбросы (область Охвата 2)	5 808,44	2 313,22
Косвенные неэнергетические выбросы (область Охвата 3), категории 1, 5, 6, 7, 8, 15	–	1 168 499,84
Общие выбросы CO₂-экв.	6 113,57	1 171 215,52

 ДИНАМИКА ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ АО «ЭКСПОРТНО-КРЕДИТНОЕ АГЕНТСТВО КАЗАХСТАНА», тCO₂-экв.

GRI 305-1, 305-2, GRI 305-3

Показатель	2022	2023	2024
Прямые выбросы (область Охвата 1)	–	19,90	33,27
Косвенные энергетические выбросы (область Охвата 2)	34,72	38,03	41,04
Косвенные неэнергетические выбросы (область Охвата 3)	5,01	10,62	34,71
Общие выбросы CO₂-экв.	39,73	48,65	109,02

 ДИНАМИКА ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ АО «QIC», тCO₂-экв.

GRI 305-1, 305-2, GRI 305-3

Показатель	2022	2023	2024
Прямые выбросы (область Охвата 1)	33,6	–*	–*
Косвенные энергетические выбросы (область Охвата 2)	247	245	398,8
Косвенные неэнергетические выбросы (область Охвата 3)	18,6	30,81	49,8
Общие выбросы CO₂-экв.	298,76	275,81	448,2¹²

*Отсутствовали машины для обслуживания работников и руководства.

¹¹ Фонд не рассчитывал объем выбросов ПГ по Scope 3 за 2024 год, однако имеет цели рассчитать за 2025 год.
¹² Расчет выбросов ПГ за 2024 год выполнен на основе утвержденной в 2025 году Методики по расчету выбросов парниковых газов АО «QIC».



ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ АО «КАФ», тCO₂-экв.

GRI 305-1, 305-2, GRI 305-3

Показатель	2024
Прямые выбросы (область Охвата 1)	11,9
Косвенные энергетические выбросы (область Охвата 2)	294,25
Косвенные неэнергетические выбросы (область Охвата 3)	66
Общие выбросы CO₂-экв.	372,15



ПОДДЕРЖКА ЗЕЛЕНых И УСТОЙЧИВых ПРОЕКТОВ

GRI 203-1, 203-2; GRI 302-5; IFRS S2-13, IFRS S2-14, FN-AC-410A.1

При предоставлении финансовой поддержки Холдинг и дочерние организации отдают предпочтение проектам, способствующим устойчивому социально-экономическому развитию Республики Казахстан, в том числе в соответствии с документами Системы государственного планирования, включая, но не ограничиваясь проектами, по которым при необходимости проводится проверка клиента на соответствие следующим принципам кредитования:

- управление охраной окружающей среды;
- управление экологическими рисками и воздействием на окружающую среду; ресурсо-эффективность; углеродный менеджмент;
- управление социальными рисками и воздействием; права человека и средств существования; трудовые права и условия труда; здоровье и безопасность населения;
- включение перечня спорных секторов бизнеса и/или практик; проверка отсутствия практик, связанных с использованием генетически модифицированных организмов, меха, пестицидов, хлорированных углеводородов, испытаниями на животных;
- управление конфликтами и безопасностью; проверка отсутствия практик, связанных с использованием оружия, табака, алкоголя, порнографии, азартных игр, несвязанных волокон асбеста или других продуктов, в которых преобладает связанный асбест, генетической инженерии человека и жестоких видеоигр.

При подготовке и реализации инвестиционных проектов Холдинг и его дочерние организации оценивают выполнение клиентами обязательств по соблюдению требований в области охраны окружающей среды и в отношении социального воздействия, установленных законодательством Республики Казахстан.

Холдинг/ дочерние организации придерживаются принципов ESG, которые направлены на учет экологических и социальных факторов в ходе инвестиционной деятельности:

- открытость инвестиционной деятельности – деятельность Холдинга/ дочерних организа-

ций осуществляется на основе публичности и открытости инвестиционного процесса; при этом Холдинг/ дочерние организации могут требовать надлежащее раскрытие информации об экологических, социальных проблемах и вопросах управления клиентами;

- социальная и экологическая ответственность – финансирование проектов, в результате реализации которых не происходит значительного ухудшения среды обитания, социальных условий труда и уровня жизни населения в регионе реализации проекта; инвестиции призваны обеспечить повышение уровня жизни населения в регионе реализации проекта, уровня занятости и (или) социальных условий труда, если это применимо в рамках реализуемого проекта;
- проектам, не соответствующим ESG-принципам, может быть отказано в предоставлении финансирования, если такие основания предусмотрены внутренними документами дочерних организаций.

Инструментом приоритизации потенциальных проектов при принятии решения о предоставлении финансовой поддержки в соответствии с Планом развития Холдинга документами Системы государственного планирования и целями инвестиционной деятельности Холдинга и дочерних организаций является Индекс развития.

- Индекс развития рассчитывается с учетом следующих показателей:
- Увеличение выпуска в экономике;
- Повышение производительности труда;
- Повышение экспортного потенциала (не применяется для инфраструктурных Проектов);
- Развитие частного сектора экономики;
- Приоритетность отрасли;
- Влияние на устойчивое социальное развитие;
- Экологическое воздействие проекта.

По состоянию на 31 декабря 2024 года Холдингом поддержан ряд проектов в сфере зеленой энергетики на общую сумму финансирования порядка 573,5 млрд тенге (строительство гидроэлектростанции, солнечной и ветряных электростанций).

Информация о зеленых/устойчивых проектах размещается на сайте Холдинга, согласно Плану мероприятий по устойчивому развитию Холдинга на 2024–2026 годы.

ПОДДЕРЖАННЫЕ ЗЕЛЕННЫЕ ПРОЕКТЫ ПО ИТОГАМ 2024 ГОДА

573,5

МЛРД ТЕНГЕ

ПРИМЕРЫ ЗЕЛЕННЫХ ПРОЕКТОВ, ПОДДЕРЖАННЫХ ХОЛДИНГОМ НА КОНЕЦ 2024 ГОДА



1. Описание: Строительство ветроэлектростанции (ВЭС) Хромтау

- Ввод в эксплуатацию: **2025 г.** (план)
- Общая стоимость проекта: **93,5 млрд тенге**
- Сумма участия Холдинга: **74,1 млрд тенге**



2. Описание: Строительство гидроэлектростанции на реке Коксу в Жетысуской области мощностью в 7 МВт

- Ввод в эксплуатацию: **3 кв. 2025 г.** (план)
- Общая стоимость проекта: **5,3 млрд тенге**
- Сумма участия Холдинга: **4,4 млрд тенге**



3. Описание: Строительство мусороперерабатывающего завода в г. Павлодаре

- Ввод в эксплуатацию: **февраль 2026 г.** (план)
- Общая стоимость проекта: **4,8 млрд тенге**
- Сумма участия Холдинга: **2,6 млрд тенге**

ПОДХОД ДОЧЕРНИХ ОРГАНИЗАЦИЙ К ПОДДЕРЖКЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ЗЕЛЕННЫХ И УСТОЙЧИВЫХ ПРОЕКТОВ

FN-AC-270A.1, FN-AC-000.B



В рамках устойчивого финансирования АО «Банк Развития Казахстана» поддерживает проекты, связанные со строительством, разработкой, приобретением, обслуживанием и эксплуатацией объектов возобновляемой энергетики, соответствующих следующим критериям:

- Солнечная и ветровая энергетика, а также энергия из биомассы отходов.
- Геотермальная энергия и гидроэнергетика при условии, что прямые выбросы парниковых газов (ПГ) на протяжении всего жизненного цикла не превышают 100 г CO₂-экв./кВт·ч, с последующим снижением до нетто-0 г CO₂-экв./кВт·ч к 2050 году.

- При производстве энергии из отработанной биомассы выбросы ПГ в течение жизненного цикла должны быть не менее чем на 70% ниже уровня, характерного для угольной генерации. Биотопливо должно быть получено из устойчивого сырья, в том числе:
- исключительно из древесных отходов (в случае древесины);
- исключаются ресурсы с территорий с высоким биоразнообразием или высоким содержанием углерода;
- проводится оценка воздействия на качество почвы и накопление углерода.
- Инфраструктура передачи и распределения энергии, предназначенная для подключения объектов ВИЭ, если они соответствуют пороговому значению выбросов менее 100 г CO₂-экв./кВт·ч.

Банк стремится к тому, чтобы поддерживаемые проекты способствовали переходу к низкоуглеродной экономике и соответствовали международным практикам в области устойчивого финансирования.



АО «QIC» активно развивает проекты в сфере устойчивой энергетики, направленные на снижение выбросов парниковых газов, сохранение природных ресурсов и повышение качества жизни населения.

По состоянию на конец 2024 года в инвестиционном портфеле АО «QIC» находились зеленые проекты общей установленной мощностью 82 МВт, включая:

- СЭС «Кенгир» (10 МВт, г. Жезказган, Карагандинская область);
- СЭС «Байконыр» (50 МВт, Шиелійский район, Кызылординская область);
- ГЭС на реке Коксу (7 МВт, Жетысуская область);
- Проект по геотермальной энергетике (разведка и производство, совместно с Arctic Green Energy China).



С 2023 года АО «Отбасы банк» реализует первую в Казахстане программу «Зеленая ипотека», направленную на покупку жилья в энергоэффективных домах, построенных по «зеленым стандартам». Программа способствует охране окружающей среды и улучшению качества жизни граждан. На конец 2024 года выдано 1 255 займов на сумму 31,4 млрд тенге. Портфель зеленой ипотеки по итогам 2024 года составил 30,7 млрд тенге.

АО «Отбасы банк» также реализует социальные жилищные программы для многодетных семей, людей с инвалидностью, детей-сирот, военнослужащих, молодежи, женщин и других уязвимых категорий.





В 2024 году были запущены программы:

- «Наурыз» и «Отау» – улучшение жилищных условий жителей моногородов, малых городов и сельской местности; предусмотрена льготная ставка до 7% и приоритет для молодежи;
- «Асыл мекен» – поддержка сельских жителей с возможностью покупки или строительства жилья.
- Программы реализуются за счет социальных облигаций, привлеченных рыночных и собственных средств.

 **АО «АКК»**, являясь финансовым оператором важнейших стратегических проектов развития сельского хозяйства, стремится обеспечивать эффективное использование государственных и привлеченных ресурсов, включая природные ресурсы, которые задействуются в процессе расширения и диверсификации АПК, такие как мелиорация земель, фитосанитария, изменение структуры посевных площадей, рост концентрации сельскохозяйственных животных в хозяйствах и другое.

Ключевые направления проектов:

- Производство плодоовощной, технической и масличной продукции с использованием систем орошения;
- Развитие тепличных хозяйств с высокой плотностью посевов;
- Закладка и модернизация интенсивных садов.

Суммарная площадь реализованных проектов превышает 3000 гектаров, а совокупная проектная мощность по производству продукции составляет свыше 84 000 тонн в год.

Поддержка таких инициатив демонстрирует устойчивую ориентацию на:

- повышение ресурсоэффективности (через капельное и дождевальное орошение);
- импортозамещение за счет увеличения внутреннего производства свежей плодоовощной продукции;
- экологическую устойчивость, включая снижение водопотерь и увеличение урожайности на единицу площади.

- Принципы облигаций, связанных с устойчивым развитием (Sustainability-Linked Bond Principles)
- Таксономия устойчивых видов деятельности Европейской комиссии (EU Taxonomy on Sustainable Activities)
- Социальная таксономия Европейской комиссии (EU Social Taxonomy)

Так, АО «Отбасы банк» внедрило Методику оценки соответствия новых программ кредитования принципам устойчивого развития, позволяющую интегрировать элементы национальной и международной таксономии. АО «КЖК» разработало и утвердило Регламент по отбору и оценке приемлемых зеленых и/или социальных проектов, который стал внутренним инструментом классификации и оценки проектов, подлежащих финансированию за счет устойчивых финансовых инструментов.

ДОЛИ ЗЕЛЕНых И УСТОЙЧИВых ПРОЕКТОВ ДОЧЕРНИХ ОРГАНИЗАЦИЙ ХОЛДИНГА¹³

Дочерние организации Холдинга активно следуют экологической повестке и реализуют устойчивые проекты в соответствии с общими стратегическими приоритетами Холдинга. Несмотря на разную отраслевую направленность и специфику деятельности, все дочерние организации выстраивают ESG-подходы в едином векторе, обеспечивая вклад в достижение климатических и устойчивых целей страны.

Особое внимание в рамках инвестиционной и операционной деятельности уделяется классификации (таксономии) зеленых проектов. Основным ориентиром выступает национальная таксономия зеленых проектов, утвержденная постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2021 года № 996. Данная таксономия служит базой для определения приоритетов при планировании, реализации и мониторинге проектов, на-

правленных на снижение углеродного следа, повышение энергоэффективности, развитие зеленой инфраструктуры и переход к низкоуглеродной экономике.

В отчетном году при расчете долей зеленых и устойчивых проектов дочерние организации руководствовались положениями национальной таксономии. При этом ряд организаций дополнил подходы собственными внутренними документами, разработанными с учетом международных практик и стандартов, включая:

- Принципы социальных облигаций (Social Bond Principles)
- Принципы зеленых облигаций (Green Bond Principles)
- Стандарты облигаций устойчивого развития (Sustainability Bond Guidelines)

ДОЛИ ЗЕЛЕНых/УСТОЙЧИВых (СОЦИАЛЬНЫХ) ПРОЕКТОВ ДОЧЕРНИХ ОРГАНИЗАЦИЙ ХОЛДИНГА ПО СОСТОЯНИЮ НА 31.12.2024 ГОДА

1.	Доля зеленых проектов в кредитном портфеле АО «БРК»	11,6%
2.	Доля зеленых проектов в портфеле АО «ФРП»	28,73%
3.	Доля зеленых проектов в общем инвестиционном портфеле АО «QIC»	5,9%
4.	Доля поддержанных зеленых проектов АО «Фонд Даму» от общего количества профинансированных проектов ¹⁴	0,18%
5.	Доля зеленых проектов в инвестиционном портфеле АО «АКК»	18%
6.	Доля зеленой ипотеки в кредитном портфеле АО «Отбасы банк» / Доля социального ипотечного портфеля АО «Отбасы банк»	0,9%/39%



¹³ АО «ЭКА», АО «КАФ» не рассчитывают данный показатель ввиду специфики деятельности обществ. АО «КЖК» имеет цели рассчитать долю социальных проектов в следующем отчетном году.

¹⁴ В рамках механизмов субсидирования процентной ставки (36 проектов) и предоставления гарантий (19 проектов).

РАЗВИТИЕ ИНСТРУМЕНТОВ ЗЕЛЕННОГО И УСТОЙЧИВОГО ФИНАНСИРОВАНИЯ

GRI 203-1, GRI 203-2, IFRS S1-51, FN-AC-270A.1, FN-AC-000.A

В группе Холдинга активно развиваются инструменты зеленого и устойчивого финансирования. Холдинг и его дочерние организации на ежегодной основе прорабатывают вопрос по выпуску облигаций устойчивого развития,

включая зеленые и социальные инструменты. Развитие данного направления закреплено в качестве одной из приоритетных ESG-инициатив в Плане развития Холдинга на 2024–2033 годы.

РАМОЧНАЯ ПРОГРАММА ПО ВЫПУСКУ ОБЛИГАЦИЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

7 ноября 2024 года решением Правления Холдинга (протокол № 58/24) утверждена Рамочная программа по выпуску негосударственных облигаций устойчивого развития, разработанная с учетом Принципов зеленых облигаций (GBP), Принципов социальных облигаций (SBP) и Руководящих принципов по устойчивым облигациям (SBG) Международной ассоциации рынка капитала (ICMA). Программа определяет подходы к отбору проектов, управлению привлеченными средствами, раскрытию информации и отчетности.

В рамках Программы предусмотрен выпуск:

- Зеленых облигаций – для проектов с экологическим эффектом (ВИЭ, энергоэффективность, управление отходами и др.);
- Социальных облигаций – для проектов с социальным воздействием (жилье, здравоохранение, занятость и др.);
- Облигаций устойчивого развития – для проектов с одновременным экологическим и социальным эффектом.

ПРОЗРАЧНОСТЬ И ОТЧЕТНОСТЬ

Холдинг обеспечивает ежегодное раскрытие информации об использовании привлеченных средств и достигнутом ESG-эффекте, а также публикует внешнюю оценку в формате Second-Party Opinion на своем официальном

сайте. В 2024 году AIFC Green Finance Centre Ltd. присвоил Рамочной программе оценку «Отлично», подтвердив соответствие международным стандартам ICMA и высокое качество процессов отбора и управления проектами.

- Отбор проектов осуществляется Рабочей группой по отбору, одобрению и мониторингу проектов в области устойчивого развития, в компетенцию которой входят:
- оценка соответствия проектов критериям устойчивого развития;
- мониторинг соблюдения принципов Программы;
- утверждение ежегодной отчетности по выпущенным ESG-инструментам.

В процессе оценки проектов учитываются:

- соответствие таксономии зеленых проектов, подлежащих финансированию посредством зеленых облигаций, утвержденной постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2021 года № 996;
- принцип ненанесения значительного вреда (Do No Significant Harm);
- наличие позитивного экологического или социального эффекта, выраженного в количественных показателях.



ESG-ОБЛИГАЦИИ ХОЛДИНГА И ЕГО ДОЧЕРНИХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ВЫПУЩЕННЫЕ В 2024 ГОДУ

АО «НУХ «Байтерек» разместило свои первые социальные облигации в декабре 2024 года на площадке KASE объемом 100 млрд тенге. Средства направлены на проведение весенне-полевых и уборочных работ через АО «Аграрная кредитная корпорация» в рамках программы «Кең дала 2». Проект обеспечивает доступ к льготному кредитованию фермеров и способствует развитию сельского хозяйства.

АО «Отбасы банк» также разместило первые социальные облигации на KASE на сумму 209,9 млрд тенге в рамках программы «Наурыз», инициированной по поручению Президента РК. Средства направлены на ипотечное кредитование социально уязвимых категорий населения. Инвесторы получили доступ к высоколиквидному инструменту, освобожденному от налогообложения купонного дохода.

АО «Банк Развития Казахстана» разместило дебютные еврооблигации устойчивого развития на сумму 100 млрд тенге сроком на 3 года на площадке Vienna MTF. Размещение стало первым среди несuverенных эмитентов СНГ в тенге. Средства направлены на финансирование проектов, соответствующих одновременно зеленому и социальным критериям. Внешняя оценка AIFC Green Finance Centre Ltd. подтвердила высокий уровень соответствия выпуска международным стандартам (GBP, SBP, SBG, а также принципам ICMA, LMA, APLMA и др.).

Развитие устойчивого финансирования в Холдинге способствует достижению Целей устойчивого развития ООН, расширению доступа к финансированию для приоритетных отраслей экономики и решению социально значимых задач.

КОНЦЕПЦИЯ «ЗЕЛЕННОГО ОФИСА»

GRI 3-3, IFRS S1-50, IFRS S1-51, IFRS S2-33, IFRS S2-35

В силу характера своей деятельности Холдинг не оказывает непосредственного существенного воздействия на окружающую среду. Основными ресурсами, потребляемыми Холдингом, являются электроэнергия, тепловая энергия и вода.

В соответствии с пунктом 47 Политики устойчивого развития Холдинг применяет принципы и методы рационального использования ресурсов, которые наилучшим образом обеспечивают предотвращение неблагоприятного воздействия на окружающую среду.

В своей деятельности Холдинг стремится к сокращению избыточного потребления ресурсов и минимизации существующего негативно-

го экологического воздействия посредством внедрения энергоэффективных технологий, снижения потребления воды, уменьшения расхода бумаги для офисных нужд (в частности, за счет внедрения системы электронного документооборота).

В рамках Программы партнерства «Зеленый мост», реализуемой по инициативе Первого Президента, с 2019 года проводится республиканский конкурс «Зеленый офис». Цель конкурса – содействие формированию сообщества экологически ответственных компаний.

Холдинг принимает активное участие в конкурсе «Зеленый офис» с 2019 года, в рамках которого предусмотрена отдельная номинация для квазигосударственного сектора. Одним из критериев конкурса является наличие корпоративной документации по внедрению и поддержке системы «зеленого офиса».

На этом основании в отчетном году Правлением утверждена Концепция «зеленого офиса» Холдинга, которая содержит цели, задачи и принципы «зеленого офиса», а также подходы по ее внедрению и предполагаемые мероприятия. При подготовке Концепции были также учтены рекомендации международных организаций по экологизации офисов.

В качестве основных элементов «зеленого офиса» выделено следующее:

- сокращение потребления электроэнергии;
- сбережение теплоэнергии;
- сокращение потребления воды;
- минимизация загрязнения и обращение с отходами;
- ресурсосбережение и снижение потребления;
- здоровье работников;
- экологическое просвещение работников;
- наличие систем менеджмента, документирования процессов поддержания принципов «зеленого офиса».

Принципы Концепции «зеленого офиса» базируются на правилах трех R – Reduce (Сокращай), Reuse (Повторно используй), Recycle (Перерабатывай):

- **Reduce (Сокращай).** Согласно этому принципу, «зеленый офис» должен стремиться к сокращению использования природных ресурсов: электроэнергии, воды, бумаги, тепла. Достигается это правило как использованием современных технологий и оборудования, так и организационными и агитационными мероприятиями.
- **Reuse (Повторно используй).** Этот принцип направлен на использование расходных материалов, в том числе бумаги, канцтоваров и офисной техники, произведенных из вторичного сырья.
- **Recycle (Перерабатывай).** Главное в этом принципе – правильно утилизировать отработанное сырье: сортировать все отходы, сдавать макулатуру, правильно утилизировать офисную технику и батарейки.

Мероприятия по реализации Концепции

в основном направлены на экологическое просвещение работников, ресурсосбережение и обращение с отходами в рамках деятельности офиса. Данные мероприятия необходимы для поддержки Холдингом реализации национальных инициатив по популяризации экологически ответственного поведения в бизнес-среде.

Бизнес-центр группы Холдинга «Байтерек» построен с учетом технологий бережного отношения к ресурсам. Предусмотрены системы рабочего, аварийного и ремонтного освещения. Используются люминесцентные источники освещения. Витражное остекление фасада с учетом инсоляции позволяет экономить на электроэнергии. Также для экономии электроэнергии в местах временного пребывания установлены датчики движения.

ПРИСВОЕНИЕ ЗОЛОТОГО ЗНАКА SMART PLASTIC ZONE

АО «НУХ «Байтерек» стало участником экологического проекта Smart Plastic Zone, получив высшую категорию отличия – знак «Золото» – за внедрение устойчивых практик по сокращению использования пластика и развитию экологической культуры. Инициатива реализуется при поддержке Coca-Cola и Ассоциации

GreenUrban. Участие в проекте подтвердило высокий уровень экологической ответственности Холдинга.





ЗЕЛЕНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ ХОЛДИНГА

На 1 этаже бизнес-центра установлен ящик для вещей, куда можно принести свои вещи для дальнейшей передачи благотворительным фондам и малообеспеченным семьям.

Установлен фандомат для приема алюминиевых банок и пластиковых бутылок.

Установлен ящик для кормов для дальнейшей передачи в приют для бездомных животных.

ОБЪЕМ ПОТРЕБЛЕНИЯ РЕСУРСОВ

GRI 302-1, GRI 302-3, GRI 302-4, GRI 303-1, GRI 303-5

	2022	2023	2024
Абсолютные значения			
Электроэнергия, кВтч*	1 010 369,2	652 583,1	456 464,0
Тепловая энергия, г. кал*	806,0	494,9	310,76
Водопотребление, м³*	7 772,3	2 613,5	1 782,17
Относительные значения			
Энергоемкость, кВтч/чел.* (отношение объема потребления электроэнергии на число персонала)	7 654,3	4 943,8	3 538,5
Теплоемкость, г. кал/чел.* (отношение объема потребления тепловой энергии на число персонала)	6,1	3,7	2,4
Интенсивность использования пресной воды, м³/чел.* (отношение объема водопотребления на количество персонала)	58,9	19,8	13,8
Интенсивность использования бумаги, кг/чел. (отношение массы использованной бумаги на количество персонала)	41,9	34,4	30,0

*Данные по помещениям, занятым департаментами центрального аппарата Холдинга.



GRI 306-3, GRI 306-4

В 2024 году Холдингом реализован ряд мероприятий по повышению экологической сознательности работников и ресурсосбережению, среди которых:

- Передано на переработку 784,5 кг макулатуры.
- Подтверждены сертификаты экологического менеджмента и охраны труда и безопасности (СТ РК ISO 45001, СТ РК ISO 14001).
- Разработан агитационный экологический календарь по повышению экологической сознательности работников Холдинга, где представлены основные международные и всемирные экологические даты.
- Осуществлен сбор мужских галстуков, которые были переданы в Международную ассоциацию социальных проектов. Люди с ограниченными возможностями переработали их в стильные шоперы и сувенирную продукцию для собственных нужд.
- Работники Холдинга вместе с дочерними организациями приняли активное участие в городском субботнике в рамках республиканской экологической акции «Таза Қазақстан». В субботнике участвовали более 300 сотрудников группы Холдинга.

Планы на 2025 год

В рамках Плана мероприятий по устойчивому развитию Холдинга на 2024–2026 годы предусмотрены следующие мероприятия:

- внедрение инициатив/ целевых показателей по сокращению объема потребления ресурсов в Холдинге и ДЗО.
- проведение агитационных мероприятий по повышению экологической сознательности работников: конкурсы, тимбилдинг, бизнес-завтраки, экологические акции, а также разработка информационных стендов/плакатов/видеороликов;
- подтверждение сертификатов экологического менеджмента и охраны труда и безопасности (СТ РК ISO 45001, СТ РК ISO 14001) и проведение обучения для работников Холдинга по требованиям данных стандартов;

- ведение учета переданной макулатуры и рассмотрение возможности закупа канцелярских товаров из экологичных материалов;
- участие во внешних инициативах по «зеленому офису».



ПЕРЕДАНО НА ПЕРЕРАБОТКУ

784,5¹⁵
КГ МАКУЛАТУРЫ

¹⁵ Данные по блоку Б БЦ «Байтерек».



РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОМУ СТАНДАРТУ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ S2 (IFRS S2)

IFRS S2-6(A), IFRS S2-6(B), FN-AC-410A.2, FN-AC-550A.2

В июне 2023 г. Совет по международным стандартам устойчивого развития выпустил стандарты по раскрытию информации в области устойчивого развития – МСФО S1, S2. Данные стандарты содержат положения о раскрытии информации, связанной с реализацией ESG-рисков (IFRS S1) и климатических рисков (IFRS S2). Стандарт МСФО S2 заменил рекомендации TCFD. Цель МСФО S2 – раскрытие информации о рисках и возможностях, связанных с климатом, которая будет полезна пользователям финансовой отчетности общего назначения. Данная оценка направлена на оценку последствий, связанных с реализацией климатических рисков, которые окажут влияние на денежные потоки организации, ее доступ к финансированию или стоимость капитала в краткосрочной, среднесрочной или долгосрочной перспективе.

Раздел	Требование	Раскрытие
Управление	- Роль Совета директоров и руководства в надзоре за климатическими рисками и возможностями - Ответственность и вовлеченность высшего руководства	- Совет директоров Холдинга осуществляет стратегический надзор за вопросами устойчивого развития через Комитет по стратегическому планированию при Совете директоров. - Правление Холдинга обеспечивает формирование надлежащей системы.
Стратегия	- Влияние климатических факторов на бизнес-модель, стратегию, операции и финансовые показатели - Описание краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных рисков и возможностей - Сценарный анализ влияния климата	- Стратегия Холдинга учитывает влияние климатических рисков на ключевые направления деятельности, включая инвестиционные решения и поддержку проектов устойчивого развития. - Определены приоритеты в рамках реализации ESG-стратегии. - Разрабатывается подход к сценарному анализу (например, стресс-тестирование портфеля по климатическим сценариям).
Управление рисками	- Методы идентификации, оценки и мониторинга климатических рисков - Интеграция климатических рисков в систему управления рисками организации	- В Холдинге внедрена система управления рисками, включающая климатические риски как неотъемлемую часть общего риск-менеджмента. - Идентификация климатических рисков осуществляется путем регулярного анализа внешней и внутренней среды с учетом сценариев изменения климата, нормативных требований и отраслевых трендов. - Климатические и ESG-риски включены в Регистр рисков Холдинга, который актуализируется на ежеквартальной основе.

Раздел	Требование	Раскрытие
Метрики и цели	- Показатели, используемые для оценки климатических аспектов (например, выбросы парниковых газов Scope 1, 2, 3) - Установленные цели по снижению выбросов и адаптации к изменениям климата	- В Холдинге утверждена Методика по расчету выбросов парниковых газов решением Правления от 4 июля 2024 года (протокол № 35/24). - До конца 2025 года Холдингом запланировано мероприятие по разработке целевых показателей по сокращению выбросов парниковых газов.



ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

GRI 3-3, АРРФР

Единая кадровая политика Холдинга включает корпоративные стандарты, регулирующие вопросы эффективного управления человеческими ресурсами в Холдинге и его дочерних организациях.

В рамках Плана развития АО «НУХ «Байтерек» стремится обеспечить формирование устойчивого человеческого капитала как одно из конкурентных преимуществ Холдинга и его дочерних организаций.



ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ:

Стратегическое HR-планирование

- Внедрение HR-аналитики для прогнозирования кадровых потребностей, оценки рисков текучести и планирования преемственности.
- Регулярный пересмотр HR-стратегии в соответствии с изменениями бизнес-целей и рыночных условий.

Метрики:

- доля руководящих позиций, закрытых внутренними кандидатами
- средний срок закрытия вакансий по ключевым позициям

Цифровизация HR-процессов

- Автоматизация процессов подбора, адаптации, оценки эффективности и обучения работников с использованием искусственного интеллекта и других цифровых инструментов.
- Внедрение HR-аналитики для улучшения принятия решений на основе данных, включая автоматизацию сбора данных Группы компаний.
- Использование онлайн-платформ и мобильных приложений для управления карьерой работников и внутреннего взаимодействия.

Метрики:

- % HR-процессов, автоматизированных в Холдинге и ДО
- снижение времени на обработку кадровых запросов
- количество HR-отчетов, подготовленных с использованием HR-аналитики
- уровень удовлетворенности работников цифровыми HR-инструментами (опрос)

СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Подход к управлению персоналом..... 61

Структура персонала 64

Гендерная политика 66

Подбор и наем персонала..... 67

Обучение и профессиональное развитие.... 68

Оплата труда и управление эффективностью деятельности работников 70

Социальная политика 71

Соблюдение прав человека 73

Бренд работодателя 73

Охрана и безопасность труда.....74

Спонсорская и благотворительная помощь.....75



Обучение и развитие персонала	- Разработка персонализированных образовательных траекторий для работников. - Использование цифровых платформ для обучения soft skills, цифровых компетенций и лидерских качеств. Внедрение микролернинга (коротких обучающих модулей) для повышения доступности знаний. - Создание Центров компетенций для руководителей высшего, среднего звена и перспективных работников. - Развитие наставничества. - Активное использование программ переквалификации (reskilling) и повышения квалификации (upskilling). - Разработка целевых образовательных программ для работников, чьи компетенции требуют обновления: - введение гибких схем переквалификации в ответ на изменения в отрасли и технологии; - интеграция программ с международными образовательными платформами и высшими учебными заведениями; - внедрение корпоративных программ сертификации по ключевым специальностям (финансы, инвестиции, риск-менеджмент, IT, ESG, HR и другие); - партнерство с международными сертификационными организациями.	Метрики: - количество часов обучения на одного работника в год % работников, прошедших обучение по soft skills и цифровым компетенциям - количество работников, завершивших программы переквалификации (reskilling) и повышения квалификации (upskilling) % работников, получивших международную или профессиональную сертификацию
Управление эффективностью	- Введение каскадированной системы KPI, согласованной с корпоративными целями. - Автоматизация оценки эффективности работников с использованием персонализированных планов развития. - Формирование культуры обратной связи через регулярные оценки, наставничество и коучинг.	Метрики: - средний уровень выполнения KPI по подразделениям % работников, прошедших калибровку KPI и получивших корректировку целей - доля работников, получивших повышение на основе комплексной оценки
Инклюзивность и гендерное равенство	- Разработка программ по обеспечению равных возможностей для всех работников, включая людей с ограниченными возможностями. - Увеличение доли женщин в руководящих должностях.	Метрики: - доля женщин в руководстве % работников с ограниченными возможностями, работающих в Холдинге - разрыв в уровне оплаты труда по гендерному признаку
Развитие корпоративной культуры	- Укрепление культуры, основанной на ESG-принципах, включая устойчивое развитие, социальную ответственность и прозрачность. - Формирование единого корпоративного портала для всех работников Холдинга и ДО. - Регулярные мероприятия по укреплению вовлеченности, корпоративных ценностей и горизонтальных связей между подразделениями.	Метрики: % работников, участвующих в ESG-инициативах - количество корпоративных мероприятий, направленных на вовлеченность - индекс удовлетворенности корпоративной культурой - доля работников, использующих корпоративный портал

Бренд работодателя и кадровый маркетинг	- Продвижение Холдинга как привлекательного работодателя через участие в профессиональных форумах, сотрудничество с университетами и активное присутствие в социальных сетях. - Формирование ценностного предложения для работников, включающего карьерный рост, благополучие и развитие. - Оценка узнаваемости бренда работодателя через опросы и мониторинг.	Метрики: - количество заявок на вакансии Холдинга - индекс привлекательности работодателя на рынке труда - средний срок удержания новых работников (снижение текучести кадров) % вакансий, закрытых за счет внутренних кандидатов - число публикаций о Холдинге как о работодателе в СМИ и социальных сетях
Кадровый резерв и управление талантами	- Создание системного подхода к формированию кадрового резерва для ключевых должностей. - Введение индивидуальных программ развития для талантливых работников, включая менторство и коучинг. - Развитие программ «Женское лидерство» и молодежных инициатив для создания разнообразного резерва управленцев. Ежегодное обучение резервистов Единого кадрового резерва.	Метрики: % резервистов, занявших руководящие позиции
Вознаграждение и мотивация	- Разработка дифференцированной системы оплаты труда, основанной на результатах и уровне компетенций. - Внедрение гибридных систем мотивации, сочетающих материальные и нематериальные стимулы. - Адаптация системы вознаграждения к рыночным условиям с учетом новых инструментов компенсации и бенефитов.	Метрики: - средний рост зарплат в соответствии с рыночными показателями - доля фонда оплаты труда в общем бюджете Холдинга
Здоровье и благополучие работников	- Реализация программ well-being, включая поддержку психоэмоционального здоровья, профилактические медицинские программы и мероприятия по сохранению баланса между работой и личной жизнью. - Организация тренингов по управлению стрессом и созданию здорового рабочего окружения. - Внедрение гибких графиков работы и гибридных моделей труда.	Метрики: % работников, участвующих в программах well-being - количество мероприятий по психоэмоциональному здоровью - средний уровень стресса работников (по данным опросов) - количество дней больничного на одного работника

КЛЮЧЕВЫЕ ИНИЦИАТИВЫ ПО РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ЗАДАЧ

Достижение задач настоящей Единой кадровой политики и целевых состояний по бизнес-процессам требует разработки пошагового плана реализации каждой поставленной задачи.	Своевременная реализация Единой кадровой политики решается через определение приоритетности задач и качественное планирование этапов внедрения изменений.
	Все внедренные инициативы подразумевают периодический мониторинг и корректировку.



СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА

GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 401-1, 401-3, APPФР

Среднесписочная численность персонала по группе Холдинга в 2024 году составила 4133 человека. В Холдинге среднесписочная численность в 2024 году – 129 человек. Коэффициент текучести кадров по Центральному аппарату Холдинга в 2024 году составил 1,55%, консолидированно по группе Холдинга – 4,38%.

Холдинг соблюдает требование Трудового кодекса о нормальной продолжительности рабочего времени работников. 100% работников в Холдинге наняты на условиях полной бессрочной занятости.

ДИНАМИКА СРЕДНЕСПИСОЧНОЙ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА

	2022 год	2023 год	2024 год
АО «НУХ «Байтерек», чел.	132	132	129
Группа Холдинга, чел.	5 125	3 927	4 133

СРЕДНЕСПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ПО ГРУППЕ ХОЛДИНГА ЗА 2024 ГОД

	2024 год
Всего в группе Холдинга, чел., из них:	4 133
АО «НУХ «Байтерек»	129
БРК	352
Фонд «Даму»	434,79
QIC	88
КЖК	215
ЭКА	112,3
Отбасы банк	1 660,83
АКК	1 141

ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ ПО АО «НУХ «БАЙТЕРЕК» В РАЗБИВКЕ ПО ВОЗРАСТУ И ПОЛУ

GRI 401-1, APPФР

	Гендерные группы		Возрастные группы		
	Мужчины	Женщины	До 30 лет	От 30 до 50 лет	Старше 50 лет
АО «НУХ «Байтерек», чел.	1	1	–	2	–

ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ ПО ГРУППЕ ХОЛДИНГА ЗА 2024 ГОД

GRI 401-1, APPФР

	2024 год
Общий показатель, %	4,38
АО «НУХ «Байтерек»	1,55
БРК	3,4
Фонд «Даму»	7,82
QIC	1,1
КЖК	3,3
ЭКА	6,23
Отбасы банк	5,9
АКК	1,75

Большая часть персонала Холдинга – работники в возрасте от 30 до 50 лет. В 2024 году средний возраст персонала АО «НУХ «Байтерек» и по группе Холдинга составил 39 лет.

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА АО «НУХ «БАЙТЕРЕК» В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ И ВОЗРАСТУ В 2024 ГОДУ

GRI 405-1, APPФР

	До 30 лет	От 30 до 50 лет	Старше 50 лет
Мужчины, чел.	11	52	3
Женщины, чел.	1	53	9
Всего среднесписочная, чел.	12	105	12

СОСТАВ РУКОВОДЯЩИХ ОРГАНОВ АО «НУХ «БАЙТЕРЕК» В 2024 ГОДУ

GRI 405-1, APPФР

	От 30 до 50 лет		Старше 50 лет	
	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.
Совет директоров, чел.	5	–	4	1
Правление, чел.	7	–	–	–

СРЕДНЕСПИСОЧНАЯ
ЧИСЛЕННОСТЬ В ХОЛДИНГЕ
В 2024 ГОДУ

129
ЧЕЛОВЕК

ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ В ХОЛДИНГЕ
В 2024 ГОДУ

1,55%



ГЕНДЕРНАЯ ПОЛИТИКА

GRI 3-3, GRI 405-1, FN-AC-330A.1

Холдинг не допускает дискриминации ни по каким социальным признакам и обеспечивает равные карьерные возможности для всех работников. Это, в частности, подтверждается гендерной структурой персонала как по группе Холдинга, так и в АО «НУХ «Байтерек».

Количество женщин в руководстве Холдинга и ДО по итогам 2024 года составило 23,7%.

Холдинг придерживается принципов равного вознаграждения за труд равной ценности, обеспечения равных карьерных возможностей и недопущения дискриминации.

В Холдинге созданы условия для равного участия женщин и мужчин в трудоустройстве, принятии управленческих решений, карьерном росте, программах развития лидерства, а также в реализации права на отпуск по уходу за ребенком.

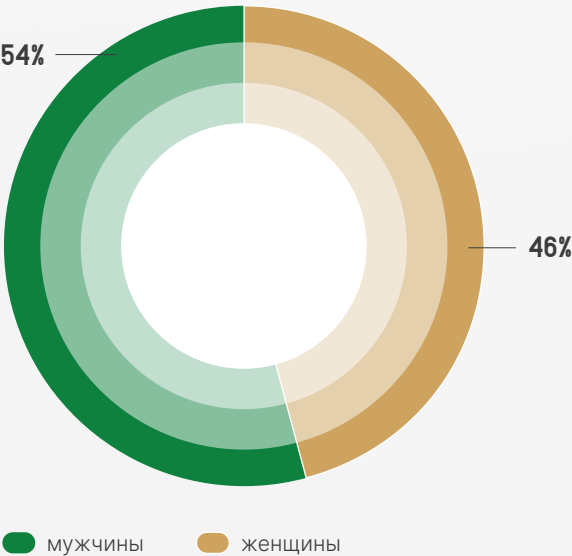
С 2022года Холдинг является подписантом ООН по расширению прав и возможностей женщин (Women’s Empowerment Principles)¹⁶, подтверждая свою приверженность расширению прав и возможностей женщин в корпоративной среде. Холдинг последовательно развивает практики, направленные на формирование инклюзивной и справедливой рабочей среды.

ДОЛЯ ЖЕНЩИН
В РУКОВОДСТВЕ ХОЛДИНГА
И ДО ПО ИТОГАМ 2024 ГОДА

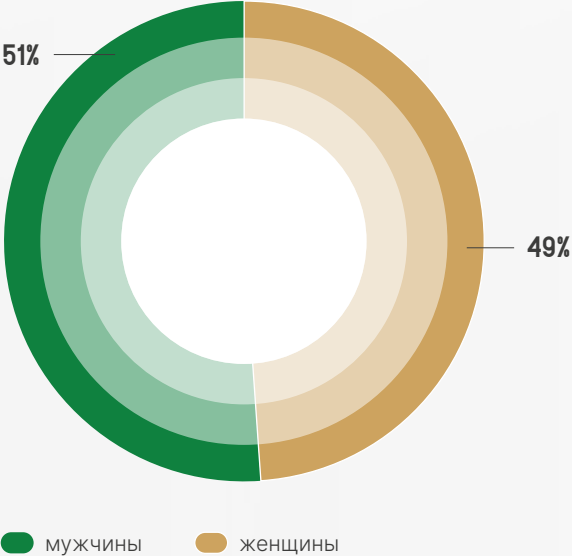
23,7%

ГЕНДЕРНАЯ СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА В 2024 ГОДУ

ГРУППА ХОЛДИНГА



АО «НУХ БАЙТЕРЕК»



¹⁶ Более подробная информация о соблюдении Принципов ООН по расширению прав и возможностей женщин представлена в Приложении 1.

ПОДБОР И НАЕМ ПЕРСОНАЛА

GRI 401-1

Основной целью отбора кандидатов является содействие достижению стратегических целей АО «НУХ «Байтерек» посредством внедрения лучших практик в области управления персоналом в части привлечения для работы квалифицированных кандидатов для занятия вакантных должностей.

При возникновении вакантных должностей в первую очередь рассматриваются кандидаты из Президентского молодежного кадрового резерва (далее – ПМКР) и Единого кадрового резерва Группы АО «НУХ «Байтерек». Следующим этапом проводится внутренний конкурс среди работников Холдинга и его дочерних организаций, а также работников сектора аутсорсинга. Затем объявляется внешний конкурс.

Информация о поиске внешних кандидатов в обязательном порядке публикуется на сайте АО «НУХ «Байтерек», а заявки принимаются посредством карьерного портала: <https://jobs.baiterek.gov.kz/>.

Таким образом, приоритетность имеет внутренний отбор в целях удержания ключевых специалистов и мотивации к продолжительной работе в группе Холдинга.

GRI 406-1, APPФР

В 2024 году случаев дискриминации в АО «НУХ «Байтерек» при найме работников по какому-либо признакам не выявлено.

РАБОТНИКИ, НАНЯТЫЕ В 2024 ГОДУ В АО «НУХ «БАЙТЕРЕК», В РАЗБИВКЕ ПО ВОЗРАСТУ И ПОЛУ

	Всего	До 30 лет	От 30 до 50 лет	Старше 50 лет
Всего нанятых работников, чел.	30	7	23	0
Мужчины, чел.	23	7	16	0
Женщины, чел.	7	0	7	0





ОБУЧЕНИЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

GRI 3-3, GRI 404-1

Обучение и профессиональное развитие работников осуществляются с целью обновления и получения дополнительных теоретических и практических знаний, умений, способностей, компетенций и навыков в сфере профессиональной и управленческой деятельности работников для эффективного выполнения ими своих должностных обязанностей и решения задач, определяемых в соответствии с планом развития Холдинга. Организация обучения и профессионального развития работников Холдинга осуществляется на основе следующих принципов:

- соответствие темы и содержания обучающих мероприятий потребностям, опреде-

ленным в соответствии с должностными обязанностями работника, результатами оценки его деятельности, целями и задачами, поставленными перед работником;

- направленность обучающих мероприятий на решение конкретных задач, обеспечивающих повышение эффективности деятельности Холдинга, изучение лучших корпоративных практик и стандартов;
- системный, прикладной, плановый характер обучения и профессионального развития;
- охват максимально возможного количества работников Холдинга программы обучения и профессионального развития.



ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА АО «НУХ «БАЙТЕРЕК»

GRI 404-1

	2022 год	2023 год	2024 год
Среднегодовое количество часов обучения на одного человека, человеко-часы	42	24	30

СРЕДНЕГОДОВОЕ КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ НА ОДНОГО РАБОТНИКА С РАЗБИВКОЙ ПО ПОЛУ И КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ

Показатель	По всем работникам	По гендерным группам		По категориям работников		
		Женщины	Мужчины	Высшее руководство	Руководители среднего звена	Работники
Среднее количество часов обучения, которое работники организации прошли за отчетный период	30	33	29	26	24	33

ИНФОРМАЦИЯ О РАСХОДАХ НА ОБУЧЕНИЕ В 2024 ГОДУ В АО «НУХ «БАЙТЕРЕК» С РАЗБИВКОЙ ПО ПОЛУ

Расходы на одного работника, тенге	
Расходы на 1 человека	260 937
Мужчины, чел.	305 989
Женщины, чел.	210 880

GRI 404-2

В 2024 году в АО «НУХ «Байтерек» было проведено 32 мероприятия по обучению и профессиональному развитию, из них 81% – на развитие профессиональных (hard skills) навыков, 3% – на развитие личностно-деловых компетенций (soft skills), 9% – на обязательное обучение, 6% – другое (обучение государственному и английскому языкам). Обучением было охвачено 92 человека. В среднем одним работником пройдено 2 и более тренинга/семинара.

В значительной мере проведены тренинги/семинары, направленные на развитие профессиональных знаний, в том числе такие как: учет, внутренний контроль и аудит, оценка инвестиционных проектов, Power BI, анализ данных, ESG, управление проектами, корпоративное

управление, стратегический менеджмент, обучение государственному и английскому языкам. Кроме того, было организовано обучение с целью подготовки к международным сертификационным экзаменам, таким как: Certified Information Security Manager (CISM), PECB Certified ISO 31000 Risk Manager. 2 работника получили международный сертификат Certified Fraud Examiner (CFE).

Из области личностно-деловых компетенций было организовано обучение по публичным выступлениям, ораторскому мастерству, поведенческому стилю DISC®. Кроме того, были проведены мастер-классы по искусственному интеллекту, антитеррористическим мероприятиям.



ОПЛАТА ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

GRI 3-3, GRI 202-1

С 1 января 2018 года работники АО «НУХ «Байтерек» перешли на принципиально новую систему оценки эффективности на основе исполнения КПД (один раз в квартал), которая позволяет «каскадировать» КПД руководства на уровень структурного подразделения и отдельного работника, иметь достаточно критериев для определения четкого уровня достижения поставленной цели на уровне «порог – цель – вызов» и оценить реальную эффективность каждого работника. С 2022 года планирование КПД работников Холдинга является годовым с одновременной постановкой КПД на все 4 квартала, а оценка осуществляется по истечении каждого квартала.

GRI 404-3

Категория	Всего, чел.	Мужчины		Женщины	
		чел.	Доля, %	чел.	Доля, %
Работники	96	50	52	46	48
Руководящие должности	3	1	33	2	67

Согласно внутренним нормативным документам Холдинга, регулирующим порядок оплаты труда и премирования работников Холдинга, размер должностного оклада работника устанавливается в соответствии со штатным расписанием и схемой должностных окладов по грейду, соответствующему профилю должности, уровню ответственности при принятии решений и функциональным обязанностям.

ГРЕЙДИРОВАНИЕ

В Группе АО «НУХ «Байтерек» внедряется система грейдинга и унификации системы оплаты труда. Внедрение единых принципов позволяет обеспечить внутреннюю справедливость системы оплаты труда и сопоставление с текущей ситуацией на рынке труда.

Кроме того, раз в год работники АО «НУХ «Байтерек» проходят комплексную оценку эффективности деятельности, в рамках которой рассматриваются общая результативность работника за прошедший год и уровень развития его личностно-деловых компетенций. По итогам 2024 года комплексная оценка осуществлена по 20-клеточной матрице талантов. По результатам оценки не выплачивается премия, но результаты оценки влияют на решения о дальнейшей мотивации и стимулировании работника (обучение, продвижение, зачисление в кадровый резерв и т. п.).

Соответственно, половая принадлежность работника не влияет на уровень должностного оклада.

GRI 405-2

В 2024 году соотношение среднего оклада мужчин и женщин составило 1:1.

Система грейдов – это система должностных разрядов (иерархия должностей), сформированная на основе сложности и ценности работ, выполняемых работниками на должностях в соответствии со стратегическими целями организации. Методология, используемая при грейдинге оценки должностей Группы АО «НУХ «Байтерек», имеет более чем 70-летнюю историю успеха в крупнейших междуна-

родных компаниях, а также является основой для осуществляемых реформ в области оплаты труда государственной службы Казахстана.

В результате реализации проекта были достигнуты следующие цели:

- упорядочена система должностей организации на основе грейдов (базовый оклад не по названию, а по сложности и вкладу в основную деятельность);
- построена конкурентоспособная система оплаты труда с ежегодным анализом текущей ситуации на рынке труда в целевом секторе экономики (бенчмаркинг);
- трансляция методологии кадровым службам Группы АО «НУХ «Байтерек» (сертифици-

кация специалистов, позволяющая проводить оценку должностей самостоятельно, без привлечения внешних экспертов);

- утверждены внутренние нормативные документы (на основе типовой методологии) по оценке должностей и оплате труда Группы АО «НУХ «Байтерек»;
- изменение подхода к функциональным обязанностям – стимулирование к принятию ответственности за сложный объем работ (чем сложнее работа, тем выше грейд);
- разработаны предложения по системе оплаты труда дочерних организаций с учетом специфики деятельности.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

GRI 401-2, GRI 401-3

Социальная поддержка оказывается работникам Холдинга с целью создания благоприятных условий для их эффективной работы, а также для удержания и привлечения высококвалифицированных работников.

Решением Правления в Холдинге утверждены Правила оказания социальной поддержки работникам Группы АО «НУХ «Байтерек» (далее – Правила), которые определяют виды, условия и порядок оказания социальной поддержки работникам Холдинга в соответствии с законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Холдинга.





Правилами предусматриваются следующие виды социальной поддержки:

- материальная помощь;
- программа добровольного медицинского страхования (страхование на случай болезни).

Сумма средств на оказание социальной поддержки, предусмотренной Правилами, включается в ежегодно утверждаемый бюджет Холдинга по соответствующей статье.

Материальная помощь выплачивается работникам за счет средств Холдинга в установленном порядке в следующих случаях:

- в связи со вступлением в брак;
- в связи с отпуском по беременности и родам, отпуском усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (новорожденных детей);
- в связи с рождением ребенка / усыновлением или удочерением детей;

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТПУСКАХ ПО БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ, А ТАКЖЕ ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ

GRI 401-3, АРРФР

Показатель	Итого, чел.	В том числе	
		мужчин	женщин
Количество работников, оформивших отпуск по беременности и родам, а также отпуск по уходу за ребенком в 2024 году	7	0	7
Количество работников, вернувшихся из отпуска по беременности и родам, а также из отпуска по уходу за ребенком в 2024 году	0	0	0
Количество работников, вернувшихся из отпуска по беременности и родам, а также из отпуска по уходу за ребенком в 2023 году	3	0	3

- в связи с лечением/операцией работника или лиц, являющихся членами его семьи;
- в связи со смертью работника, супруга/детей, родителей работника.

Медицинским страхованием за счет средств, предусмотренных в бюджете Холдинга, обеспечиваются работники и члены их семей в соответствии с программой добровольного медицинского страхования.

Средства на медицинское страхование расходуются на случай болезни работника в соответствии с договорами, заключенными в установленном законодательством Республики Казахстан порядке со страховыми организациями, либо по договорам на медицинское обслуживание с медицинскими организациями. При этом расходы на медицинское страхование на одного работника не должны превышать 100 МРП на соответствующий финансовый год.

АГРЕГИРОВАННЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬ
ВОВЛЕЧЕННОСТИ ПО ИТОГАМ
2024 ГОДА

78,9%

СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

GRI 3-3, GRI 406-1

АО «НУХ «Байтерек» рассматривает соблюдение прав человека как неотъемлемую часть устойчивого развития и своей корпоративной ответственности. Уважение прав и свобод личности способствует формированию справедливой, безопасной и инклюзивной среды, укрепляет доверие со стороны сотрудников, клиентов, партнеров и местных сообществ.

С 2023 года в Холдинге действует Политика по правам человека, отражающая приверженность принципам и нормам, закрепленным в международных документах, ратифицированных Республикой Казахстан, Конституции и законодательстве Республики Казахстан в сфере прав человека, охраны труда, социального страхования и защиты прав работников.

Холдинг применяет подход должной осмотрительности в целях предупреждения нарушений прав человека и управления сопутствующими рисками. Вся деятельность строится с учетом международно признанных стандартов, включая Всеобщую декларацию прав человека ООН.

Холдинг признает и соблюдает ключевые права и свободы, такие как право на жизнь, свободу, личную неприкосновенность, защиту частной жизни, свободу выражения мнений, совести и религии, а также право на участие в культурной и научной жизни общества.



Особое внимание уделяется обеспечению прав работников. В Холдинге исключаются любые формы дискриминации и притеснений по признакам пола, возраста, национальности, языка, религии, социального или имущественного положения, а также по другим признакам, защищенным законодательством. Практика найма, продвижения и оплаты труда основывается исключительно на квалификации, профессиональных компетенциях и результатах работы.

Работникам предоставляется право на профессиональное развитие, обучение в соответствии с действующим законодательством. Холдинг строго соблюдает нормы Республики Казахстан в части недопустимости использования детского труда.

БРЕНД РАБОТОДАТЕЛЯ

В 2024 году Холдинг продолжил активно работать над укреплением своего HR-бренда и повышением уровня вовлеченности работников. Целью являлось создание благоприятной и поддерживающей среды внутри Компании. По итогам проведенного в 2024 году исследования вовлеченности персонала был получен агрегированный показатель вовлеченности на уровне 78,9%. Этот показатель стал основой

для формирования Плана мероприятий акционерного общества «Национальный управляющий холдинг «Байтерек» на 2025 год по реализации Единой кадровой политики АО «НУХ «Байтерек» и дочерних организаций на 2025–2029 годы».

ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

GRI 3-3, GRI 403-1, GRI 403-6, GRI 403-7, GRI 403-8, APPФР

Безусловным приоритетом для Холдинга и его дочерних организаций является обеспечение безопасности и охраны труда в строгом соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, международных и национальных стандартов, внутренних документов Холдинга в данной области.

При выполнении своих служебных обязанностей, а также во время нахождения в помещениях Холдинга работники проходят инструктажи, соблюдают правила техники безопасности, согласно принятым и утвержденным Инструкциям по безопасности и охране труда в Холдинге, в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

GRI 403-5

Согласно требованиям приказа Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года № 1019 «Об утверждении Правил и сроков проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников», на ежегодной основе проводятся обучающие мероприятия. В 2024 году

проведены обучающие семинары для руководящего состава АО «НУХ «Байтерек» и директоров структурных подразделений Холдинга на тему «Безопасность и охрана труда на предприятиях и пожарно-технический минимум» с последующей сдачей специального экзамена, а также с привлечением в комиссию государственного инспектора по безопасности и охране труда по г. Астане.

В целях соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, международных и национальных стандартов, внутренних документов Холдинга в данной области проведена работа по актуализации некоторых Инструкций в области БиОТ.

В целях снижения угрозы жизни и сохранения здоровья работников Холдинга при оказании первой медицинской помощи проведен закуп медицинских аптечек в кабинеты Холдинга. Также в целях обеспечения безопасности жизни и здоровья сотрудников Холдинга при чрезвычайных ситуациях каждый работник Холдинга обеспечен индивидуальным газодымозащитным комплектом (ГДЗК) и противопожарным полотном (ПП) на рабочих местах.



В 2024 году проведен аудит, включая выводы о состоянии результативности системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья, сильных сторон системы и областей для улучшения в работе, а также было выполнена работа по подтверждению соответствия сертификата системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья (СТ РК ISO 45001-2019).

Департаментом операционной деятельности совместно с АО «КЖК» в рамках утвержденного Плана мероприятий по пожарной безопасности на 2024 год были проведены учебно-тренировочные занятия по пожарной безопасности с эвакуацией всех работников Холдинга из БЦ «Байтерек».

GRI 403-9, GRI 403-10

В 2024 году случаи травматизма в Холдинге и его дочерних организациях отсутствовали.

В 2025 году будет продолжена работа по обеспечению безопасных условий труда с учетом требований государственных стандартов правил и руководящих документов по стандартизации, санитарных норм и правил. Запланировано привлечение всех сотрудников Холдинга к активному участию в работах по безопасности и охране труда и здоровья.

СПОНСОРСКАЯ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

В 2024 году Холдингом реализован 1 проект по меценатской помощи, на реализацию которого были выделены средства Молдыбаеву М.Б. в размере 1 910 232 (один миллион девятьсот

десять тысяч двести тридцать два) тенге для участия в соревнованиях на чемпионате мира 2024 года по гиревому спорту в Республике Кыргызстан.

ИНИЦИАТИВНЫЕ ПРОЕКТЫ ХОЛДИНГА, РЕАЛИЗОВАННЫЕ В 2024 ГОДУ:

- **Дни донора**, в которых приняли участие 173 работника Холдинга и дочерних организаций. Благодаря их вкладу было собрано более 58 литров крови, направленной в медицинские учреждения, в том числе для помощи пострадавшим в авиакатастрофе в г. Актау.
- **Благотворительная акция «Крышечки доброты»:** работниками Холдинга собрано более 30 тысяч пластиковых крышек, переданных волонтерам Союза родителей особенных детей для развития их мелкой моторики.
- **Сбор мужских галстуков**, которые были переданы в Международную ассоциацию социальных проектов. Люди с ограниченными возможностями переработали их в стиль-

ные шоперы и сувенирную продукцию для собственных нужд.

- **Передача термопотов:** на сертификат, выигранный в конкурсе «Тіл тағылымы» (50 000 тенге), работники Холдинга приобрели три термопота. Они были направлены в Центр материнства и детства г. Астаны, в отделение детской онкологии.

Помимо этого, сотрудники Холдинга принимали активное участие в благотворительных марафонах и забегах, внося свой личный вклад в развитие общества и поддержку тех, кто нуждается в помощи.

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Система корпоративного управления.....	77	Закупочная деятельность	113
Система управления рисками.....	88	Ответственная деловая практика	115
Управление ESG-рисками.....	91	Информационная безопасность	119
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	92	Информационная политика	120
Экономическая результативность	112		

СИСТЕМА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Система корпоративного управления Холдинга представляет собой совокупность процессов, обеспечивающих управление и контроль за деятельностью Холдинга и включающих отношения между Единственным акционером, Советом директоров, Правлением, иными органами Холдинга и заинтересованными лицами в интересах Единственного акционера, а также взаимодействие Холдинга с дочерними организациями.

Корпоративное управление Холдинга строится на основах справедливости, честности, ответственности, прозрачности, профессионализма и компетентности. Холдинг стремится к постоянному совершенствованию системы корпоративного управления за счет внедрения лучших международных практик в данной сфере и проведения соответствующей оценки.

Кодекс корпоративного управления утвержден в новой редакции Приказом Министра по инвестициям и развитию Республики Казахстан от 23 июня 2025 года № 178 в соответствии с Типовым кодексом корпоративного управления¹⁷ и со стандартами Организации экономического сотрудничества и развития, а также отражает принципы корпоративного управления, следование которым способствует достижению стратегических целей Холдинга.

Кодекс корпоративного управления Холдинга предусматривает свод правил и рекомендаций, которым следует в процессе своей деятельности для обеспечения эффективности, транспарентности, подотчетности, высокого уровня деловой этики в отношениях внутри Холдинга и с другими заинтересованными сторонами.

Основополагающие принципы корпоративного управления Холдинга:

- принцип разграничения полномочий;
- принцип защиты прав и интересов акционеров;
- принцип эффективного управления Холдингом Советом директоров и Правлением;
- принцип устойчивого развития;
- принцип управления рисками, внутренний контроль и аудит;
- принцип регулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов;
- принципы прозрачности и объективности раскрытия информации о деятельности Холдинга.



¹⁷ Приказом Заместителя Премьер-министра – Министра национальной экономики Республики Казахстан от 23 апреля 2024 года № 19 «О внесении изменения в приказ Министра национальной экономики Республики Казахстан от 5 октября 2018 года № 21 «Об утверждении Типового кодекса корпоративного управления в контролируемых государством акционерных обществах, за исключением Фонда национального благосостояния», Типовой кодекс корпоративного управления в контролируемых государством акционерных обществах, за исключением Фонда национального благосостояния, изложен в новой редакции.

СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ И ОРГАНЫ ХОЛДИНГА

GRI 2-9

Структура корпоративного управления Холдинга определена Уставом и внутренними документами Холдинга.

Система органов корпоративного управления Холдинга включает:

- Высший орган – Единственный акционер;
- Орган управления – Совет директоров;
- Исполнительный орган – Правление;
- Орган, осуществляющий контроль за финансово-хозяйственной деятельностью

Холдинга, оценку в области внутреннего контроля, управления рисками, исполнения документов в области корпоративного управления и консультирование в целях совершенствования деятельности Холдинга, – Служба внутреннего аудита;

- Иные органы в соответствии с законодательством Республики Казахстан и Уставом Холдинга.

СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ХОЛДИНГА

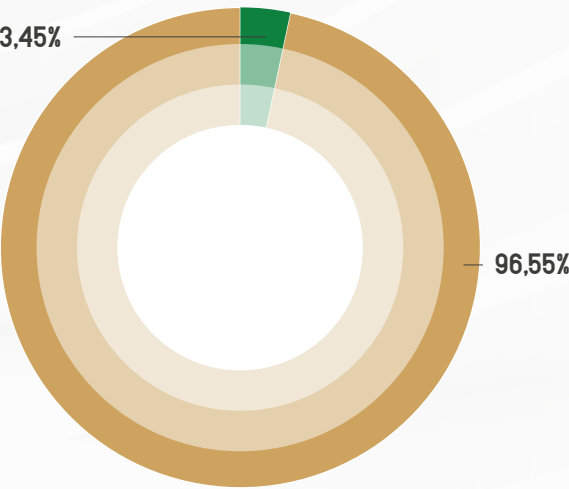


Холдингом на постоянной основе осуществляется работа по проведению мероприятий, направленных на совершенствование корпоративного управления, в том числе по внедрению положений и принципов Кодекса корпоративного управления Холдинга в его деятельность. Также Холдингом осуществляется подготовка отчета о соблюдении/несоблюдении принципов и положений Кодекса корпоративного управления. Данная практика также внедрена в дочерних организациях Холдинга.

Соблюдение принципов и положений Кодекса корпоративного управления

В 2024 году АО «НУХ «Байтерек» обеспечило высокую степень соответствия установленным принципам и положениям Кодекса корпоративного управления. По итогам внутренней оценки уровень соблюдения составил 96,55%. Оставшиеся 3,45% положений соблюдались частично в связи с ограниченной применимостью отдельных норм к специфике деятельности Холдинга.

СОБЛЮДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИИ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «НУХ БАЙТЕРЕК»



● соблюдается ● частично соблюдается

В частности, принцип эффективного управления Холдингом Советом директоров и Правлением соблюдался частично. Так, в силу особенности состава СД Холдинга планы преемственности членов СД и программы профессионального развития членов СД в Холдинге не утверждались.

Необходимо учесть, что Совет директоров Холдинга функционирует под руководством Премьер-министра Республики Казахстан, а его членами являются политические государственные служащие и члены Правительства, деятельность которых напрямую связана со спецификой Холдинга. Таким образом, члены СД обладают соответствующим опытом работы, знаниями, квалификацией, необходимыми для выполнения своих обязанностей и организации эффективной работы СД в интересах ЕА и Холдинга.

СОБЛЮДЕНИЕ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

96,55%

Также в 2024 году не разрабатывались программы планирования и преемственности в отношении Корпоративного секретаря в связи со спецификой деятельности Холдинга и исполнением обязанностей Корпоративного секретаря Холдинга Заместителем Премьер-министра – Руководителем Аппарата Правительства РК.

Холдинг продолжит работу по проведению мероприятий, направленных на совершенствование корпоративного управления, в том числе по внедрению принципов и положений Кодекса корпоративного управления в деятельность Холдинга и его дочерних организаций.

Подробная версия Отчета ежегодно размещается на интернет-сайте Холдинга в разделе «Корпоративное управление».

При этом Холдинг на постоянной основе отслеживает основные изменения в международных тенденциях корпоративного управления, в национальном законодательстве и внедряет лучшие практики корпоративного управления в своей деятельности. В качестве признанного международного стандарта в области корпоративного управления квазигосударственных компаний Холдинг применяет Руководящие принципы Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) по корпоративному управлению для предприятий с государственным участием, которые адаптированы к деятельности Холдинга и реализуются в рамках утвержденного решением Единственного акционера Кодекса корпоративного управления Холдинга.

Холдинг регулярно проводит оценку корпоративного управления: раз в два года внутреннюю оценку и раз в три года независимую. Так, в декабре 2023 года была проведена независимая оценка корпоративного управления Холдинга (ТОО «КПМГ Такс энд Эдвайзори»), по результатам которой Холдингу был присвоен рейтинг 98,8% (предыдущий рейтинг по итогам независимой оценки корпоративного управления от 2020 года составил 97%).

СООТВЕТСТВИЕ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ МЕЖДУНАРОДНЫМ СТАНДАРТАМ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОЭСР

Ключевые положения и рекомендации Руководящих принципов ОЭСР по корпоративному управлению для предприятий с государственным участием	Соответствующие положения и принципы Кодекса корпоративного управления Холдинга
Обоснование государственного участия / целесообразности входа государства в частный сектор и раскрытия данной информации.	Холдинг создан с целью содействия развитию и диверсификации экономики, привлечения инвестиций (в т.ч. национальных инвесторов), развития кластеров, реализации государственной политики по стимулированию развития агропромышленного комплекса Республики Казахстан путем обеспечения эффективного управления инвестиционными активами, а также совершенствования системы корпоративного управления в национальных институтах развития, национальных компаниях и иных юридических лицах, пакеты акций (доли участия в уставном капитале) которых принадлежат Холдингу на праве собственности или доверительного управления (далее – компании), направленные на повышение прозрачности и эффективности их деятельности. Миссией Холдинга является содействие устойчивому росту экономики Республики Казахстан через поддержку производства казахстанских товаров и услуг, модернизацию инфраструктуры и укрепление продовольственной безопасности на принципах ответственности перед обществом. Видение Холдинга – проактивный управляющий холдинг, преобразующий структуру экономики Казахстана путем развития новых отраслевых «точек роста».
Государство, как собственник, обеспечивает полную операционную самостоятельность предприятиям с государственным участием и не принимает участия в принятии операционных решений.	Принцип разграничения полномочий Государственный орган как Единственный акционер Холдинга, предоставляет Холдингу полную операционную самостоятельность и не вмешивается в операционную (текущую) деятельность Холдинга, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Казахстан, актами и поручениями Президента Республики Казахстан и Правительства Республики Казахстан.
Предприятия с государственным участием осуществляют свою деятельность с той же степенью эффективности, прозрачности и подотчетности, что и ведущие частные предприятия.	Принцип разграничения полномочий Права, обязанности и компетенции ЕА, СД и Правления Холдинга определены законодательством Республики Казахстан и Уставом акционерного общества «Национальный управляющий холдинг «Байтерек». Экономическая деятельность Холдинга и его дочерних организаций должна отвечать условиям рынка относительно долговых и долевого финансов. Система корпоративного управления Холдинга предусматривает четкое разграничение полномочий и ответственности между органами Холдинга, обеспечивающих системность и последовательность процессов корпоративного управления.

Все публичные и непубличные предприятия с государственным участием должны соблюдать национальные кодексы корпоративного управления.

Принцип защиты прав и интересов Единственного акционера

Уставом акционерного общества «Национальный управляющий холдинг «Байтерек» закреплены права Единственного акционера.

В соответствии с пунктом 51 статьи 9 Устава акционерного общества «Национальный управляющий холдинг «Байтерек» ЕА имеет право:

- участвовать в управлении Холдингом в порядке, предусмотренном законодательством Республики Казахстан и (или) Уставом;
- получать дивиденды;
- получать информацию о деятельности Холдинга, в том числе знакомиться с финансовой отчетностью Холдинга, в порядке, определенном ЕА или Уставом;
- получать выписки от центрального депозитария или номинального держателя, подтверждающие его право собственности на ценные бумаги;
- требовать созыва заседания СД;
- обращаться в судебные органы от своего имени в случаях, предусмотренных Законом, с требованием о возмещении Холдингу должностными лицами Холдинга убытков, причиненных Холдингу, и возврате Холдингу должностными лицами Холдинга и (или) их аффилированными лицами прибыли (дохода), полученной ими в результате принятия решений о заключении (предложения к заключению) крупных сделок и (или) сделок, в совершении которых имеется заинтересованность;
- требовать проведения аудиторской организацией аудита Холдинга за свой счет;
- оспаривать в судебном порядке принятые органами Холдинга решения;
- обращаться в Холдинг с письменными запросами о его деятельности и получать мотивированные ответы в течение 30 календарных дней с даты поступления запроса в Холдинг;
- на имущество, оставшееся после ликвидации Холдинга;
- преимущественной покупки акций или других ценных бумаг Холдинга, конвертируемых в его акции, в порядке, установленном законодательными актами Республики Казахстан.

Предприятия с государственным участием должны признавать и уважать права заинтересованных лиц, предусмотренные в законодательстве или во взаимных соглашениях.

Принцип устойчивого развития

Холдинг и его дочерние организации осознают важность своего влияния на экономику, экологию и общество для обеспечения устойчивого развития в долгосрочном периоде, соблюдая баланс интересов заинтересованных сторон.

Предприятия с государственным участием должны сообщать существенную финансовую и нефинансовую информацию о деятельности в соответствии с высококачественными международными стандартами раскрытия корпоративной информации, включая сферы особого внимания для государства как собственника и для общест-венности.	Принцип прозрачности и объективности раскрытия информации о деятельности Холдинга В целях соблюдения интересов заинтересованных сторон Холдинг сво-евременно и достоверно раскрывает информацию, предусмотренную законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Холдинга, а также информацию обо всех важных аспектах своей дея-тельности, включая финансовое состояние, результаты деятельности, структуру собственности и управления.
Советы директоров предприятий с госу-дарственным участием должны обладать необходимыми полно-мочиями и объектив-ностью для выполнения своих функций страте-гического руководства и контроля за деятель-ностью менеджмента. Они должны дей-ствовать добросовестно и нести ответственность за свои действия.	Принцип эффективного управления Холдингом Советом директоров и Правлением Совет директоров осуществляет свои функции в соответствии с законо-дательством Республики Казахстан, Уставом Холдинга, Кодексом корпо-ративного управления, Положением о Совете директоров. Члены Совета директоров несут персональную ответственность за вы-полнение своих обязанностей, включая фидуциарные обязанности и принимаемые решения, эффективность своей деятельности, действие и/или бездействие. Правление подотчетно Совету директоров и несет ответственность за реализацию решений, принятых Советом директоров и Единственным акционером.
Предприятия с госу-дарственным участием должны разрабатывать и вести наблюдение за эффективными политиками и проце-дурами по управлению финансовыми и опера-ционными рисками, а также рисками в отно-шении прав человека, занятости, охраны окружающей среды и налогообложения.	Принцип управления рисками, внутреннего контроля и внутреннего аудита В Холдинге действует эффективно функционирующая система управ-ления рисками и внутреннего контроля, направленная на обеспечение разумной уверенности в достижении Холдингом своих стратегических и операционных целей и представляющая собой совокупность организа-ционных политик, процедур, норм поведения и действий, методов и ме-ханизмов управления.

Необходимо исполь-зовать механизмы, предназначенные для недопущения конфликта интересов, которые не позволяют Совету ди-ректоров объективным образом осуществлять свои обязанности, и ограничивающие политическое вмеша-тельство в процесс работы Совета дирек-торов.	Принцип регулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов Работники Холдинга не допускают ситуации, в которой возможно воз-никновение конфликта интересов, ни в отношении себя (или связанных с собой лиц), ни в отношении других. Холдингом во избежание конфликта интересов, препятствующего объективному выполнению Советом директоров своих обязанностей, и для ограничения политического вмешательства в процессы Сове-та директоров Холдинга внедряются механизмы по его недопущению и регулированию.
Необходимо обе-спечить однородную конкурентную среду и справедливую конку-ренцию на рынке, когда предприятия с госу-дарственным участием осуществляют хозяй-ственную деятельность.	Принцип устойчивого развития Холдинг осуществляет финансирование своей экономической деятель-ности на рыночных условиях. В частности, с условиями, касающимися доступа к заемному и акционерному финансированию: • отношения Холдинга со всеми участниками рынка (в том числе фи-нансовыми и нефинансовыми организациями), основываются на ис-ключительно коммерческой основе, за исключением случаев, когда одной из основных задач Холдинга, является реализация или содей-ствие в реализации государственной политики по развитию тех или иных отраслей Республики Казахстан; • в рамках осуществления экономической деятельности Холдинг не получает выгоду от какой-либо косвенной финансовой поддержки, что дает преимущества перед частными конкурентами, за исклю-чением случаев, предусмотренных законодательством Республики Казахстан. Экономическая деятельность Холдинга не должна полу-чать ресурсы (например, энергию, водные ресурсы или земельные участки) по ценам и на условиях, которые благоприятны по сравне-нию с теми, которые предлагаются частным конкурентам; • нормы прибыли, устанавливаемые с учетом операционных условий в отношении экономической деятельности Холдинга, соответствуют результатам, получаемым конкурирующими частными предпряти-ями.

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ХОЛДИНГА

28 мая 2024 года решением Совета директоров Холдинга (протокол № 05/24) утвержден План мероприятий по совершенствованию корпо-ративного управления АО «НУХ «Байтерек» на	2024–2026 годы, содержащий 15 мероприятий. По итогам года все мероприятия, предусмо-тренные на 2024 год, исполнены в полном объ-еме.
--	--

ПЛАНЫ НА 2025 ГОД

В 2025 году продолжится реализация меро-приятий, предусмотренных Планом меропри-ятий по совершенствованию корпоративно-го управления Холдинга на 2024–2026 годы,	с внесением необходимых изменений во вну-тренние документы Холдинга, повышением прозрачности раскрываемой информации и пр.
--	--

С целью подготовки к проведению независимой оценки корпоративного управления, которая запланирована на 2026 год, Холдинг начнет комплексную работу по улучшению и приведению корпоративных процессов в соответствие с международными стандартами.

ЕДИНСТВЕННЫЙ АКЦИОНЕР¹⁸

Единственным акционером Холдинга является Правительство Республики Казахстан в лице Министерства национальной экономики Республики Казахстан (далее – МНЭ РК), которое

В стандартном режиме продолжится обучение работников Холдинга по вопросам стратегического риск-менеджмента, внутреннего аудита, устойчивого развития, нефинансовых рисков и нефинансовой отчетности (ESG reporting) и внутренняя оценка эффективности системы корпоративного управления Холдинга.

принимает решения по вопросам, отнесенным законодательством и Уставом Холдинга к компетенции Единственного акционера.

СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ¹⁹

Совет директоров является органом управления Холдинга, осуществляющим общее руководство его деятельностью и контроль за деятельностью Правления. Деятельность Совета директоров основывается на принципах эффективности и ответственности, максимального соблюдения и реализации интересов Единственного акционера и Холдинга, а также защиты прав Единственного акционера, ответственности за деятельность Холдинга.

В соответствии со своей компетенцией Совет директоров уделяет особое внимание вопросам по:

- определению и актуализации плана развития/плана мероприятий (направления и результаты);
- постановке и мониторингу КПЭ, устанавливаемых в плане развития и/или плане мероприятий;
- организации и надзору за эффективным функционированием системы управления рисками и внутреннего контроля, и идентификации ключевых рисков;
- утверждению и мониторингу эффективной реализации крупных инвестиционных проектов и других ключевых стратегических

проектов в рамках компетенции совета директоров;

- избранию (переизбранию), вознаграждению, планированию преемственности и надзору за деятельностью Председателя и членов Правления;
- раскрытию информации, в том числе в финансовой отчетности, которая достоверно отражала дела Холдинга и соответствующие риски;
- корпоративному управлению и этике;
- соблюдению в Холдинге положений настоящего Кодекса и корпоративных стандартов Холдинга в области деловой этики (Кодекса деловой этики).

Совет директоров Холдинга по состоянию на 31 декабря 2024 года состоял из десяти директоров, трое из которых являлись независимыми.

В отчетный период проведено 10 заседаний Совета директоров, из них 4 заседания проводились в очной форме и 6 – в заочной. В общей сложности Советом директоров было рассмотрено 92 вопроса.

ФИО члена Совета директоров	Посещаемость заседаний	%	Период нахождения в составе Совета директоров
Смаилов А.А. *	1/10	10	05.01.2023–29.02.2024
Бектенов О.А.	9/10	90	29.02.2024–31.12.2024
Скляр Р.В.	9/10	90	05.01.2023–31.12.2024
Жумангарин С.М. **	0/10	0	31.12.2024–31.12.2024
Жамаубаев Е.К. ****	4/10	40	16.07.2024–31.12.2024
Такиев М.К. *	7/10	70	29.02.2024–31.12.2024
Куантыров А.С. *	1/10	10	05.01.2023–29.02.2024
Иргалиев А.А. ****	4/10	40	28.09.2023 –16.07.2024
Шарлапаев К.Б.	7/10	70	05.01.2024–31.12.2024
Карайгошин Р.Т. ***	8/10	80	05.04.2024–31.12.2024
Байбазаров Н.С. **	9/10	90	11.10.2023–31.12.2024
Мари-Элен Берар	10/10	100	05.01.2023–31.12.2024
Д.А. Витт	10/10	100	05.01.2023–31.12.2024
М. Грундке	10/10	100	05.01.2023–31.12.2024

*Решением Единственного акционера Холдинга, приказом Министерства национальной экономики Республики Казахстан РК № 72 от 29 февраля 2024 года досрочно прекращены полномочия Смаилова Алихана Асхановича, Куантырова Алибека Сакеновича. Избраны Бектенов Олжас Абаевич, Такиев Мади Токешович.

**31 декабря 2024 года приказом МНЭ РК № 313 досрочно прекращены полномочия Байбазарова Нурлана Сериковича. Избран новый член Совета директоров Холдинга Жумангарин Серик Макашевич – заместитель Премьер-министра – Министр национальной экономики Республики Казахстан.

***Избран членом в состав Совета директоров АО «НУХ «Байтерек» 5 апреля 2024 года (приказ Министерства национальной экономики Республики Казахстан – Решение Единственного акционера Холдинга № 105).

****Решением Единственного акционера Холдинга приказом Министерства национальной экономики Республики Казахстан РК № 185 от 16 июля 2024 года досрочно прекращены полномочия Иргалиева Асета Армановича. Избран Жамаубаев Ерулан Кенжебекович.

В ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД ПРОВЕДЕНО
ЗАСЕДАНИЙ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

10
ЗАСЕДАНИЙ

РАССМОТРЕНО СОВЕТОМ
ДИРЕКТОРОВ В ОБЩЕЙ СЛОЖНОСТИ

92
ВОПРОСА

¹⁸ Подробная информация об Единственном акционере, его ключевых решениях в 2024 году представлена в Годовом отчете Холдинга за 2024 год в разделе «Единственный акционер»

¹⁹ Подробная информация о деятельности Совета директоров Холдинга в 2024 году представлена в Годовом отчете Холдинга за 2024 год в разделе «Совет директоров».

ПРАВЛЕНИЕ²⁰

Правление является коллегиальным исполнительным органом Холдинга и осуществляет руководство его текущей деятельностью, действует в интересах Холдинга и его Единственного акционера и подотчетно последнему и Совету директоров Холдинга. Правление вправе принимать решения по любым вопросам деятельности Холдинга, не отнесенным законодательными актами Республики Казахстан и Уставом к компетенции других органов и должностных лиц Холдинга, в том числе по вопросам, отнесенным законодательством и Уставом Холдинга к его компетенции. Правление принимает предварительные решения по вопросам, выносимым на рассмотрение Совета директоров Холдинга.

ПРАВЛЕНИЕ ХОЛДИНГА
ПРОВЕЛО

65
ЗАСЕДАНИЙ

УЧАСТИЕ ЧЛЕНОВ ПРАВЛЕНИЯ В ЗАСЕДАНИЯХ В 2024 ГОДУ

ФИО члена Правления	Посещаемость заседаний	%	Период нахождения в составе Правления
Байбазаров Н.С.	6/65	9	01.01.2024–01.02.2024
Карагойшин Р.Т.	49/65	75	13.02.2024–31.12.2024
Айдапкелов Н.С.	48/65	74	01.01.2024–31.12.2024
Хамитов Е.Е.	55/65	85	01.01.2024–31.12.2024
Галым У.А.	51/65	78	01.01.2024–31.12.2024
Сон В.В.	51/65	78	01.01.2024–31.12.2024
Шайхы Ж.А.	31/65	48	12.06.2024–31.12.2024
Онжанов Т.Н.	25/65	38	18.06.2024–31.12.2024

²⁰ Подробная информация о деятельности Правления Холдинга в 2024 году представлена в Годовом отчете Холдинга за 2024 год в разделе «Правление».

Председатель Правления осуществляет общее руководство деятельностью АО «НУХ «Байтерек» в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом и внутренними документами Холдинга. Председатель Правления организует выполнение решений Единственного акционера, Совета директоров и Правления Холдинга.

Председатель Правления назначается решением Единственного акционера. Члены Правления избираются решением Совета директоров по предложению Председателя Правления.

Основным критерием оценки эффективности деятельности Председателя и членов Правления является достижение поставленных КПД, утвержденных Советом директоров Холдинга. Предложения в части мотивационных КПД членов Правления на рассмотрение Совету директоров вносит Председатель Правления.

По состоянию на 31 декабря 2024 года Правление Холдинга состояло из 7 членов.

В течение 2024 года Правление Холдинга провело 65 заседаний, из них 33 очных и 32 заочных.

СИСТЕМА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЧЛЕНОВ СОВЕТА
ДИРЕКТОРОВ И ПРАВЛЕНИЯ

GRI 2-19, 2-20, 2-21

Согласно Положению о Совете директоров АО «НУХ «Байтерек», в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан и Уставом АО «НУХ «Байтерек», независимым директорам – членам Совета директоров АО «НУХ «Байтерек» в период исполнения им своих обязанностей может выплачиваться вознаграждение, связанное с исполнением ими функций членов Совета директоров Холдинга, и (или) компенсироваться расходы, связанные с исполнением ими функций членов Совета директоров Холдинга.

Порядок, размер и условия выплаты вознаграждений, компенсации расходов и премирования членам Совета директоров за исполнение ими своих обязанностей, включая независимых директоров, устанавливаются решением Единственного акционера Холдинга.

Председатель Совета директоров заключает с независимыми директорами договор от имени Холдинга в редакции, предусмотренной приложением к Положению о Совете директоров Холдинга, в котором изложены размер и условия выплаты вознаграждений и компенсаций независимым директорам. В случае участия независимого директора в половине или менее чем в половине всех проведенных очных и заочных заседаний Совета директоров и его Комитетов вознаграждение уменьшается, за исключением случаев отсутствия независимого директора по причине болезни или нахождения в отпуске по основному месту работы.

В 2024 году вознаграждение, связанное с исполнением функций членов Совета директоров Холдинга, выплачивалось только независимым директорам – членам Совета директоров АО «НУХ «Байтерек».

Система оплаты труда членов Правления Холдинга регламентирована Правилами оплаты труда, оценки деятельности и вознаграждения Председателя и членов Правления АО «НУХ «Байтерек». Членам Правления устанавливается должностной оклад по решению Совета директоров. В соответствии с постановлением Правительства Республики Казахстан от 2 декабря 2014 года № 1266 вознаграждение членам Правления осуществляется по итогам отчетного года в зависимости от достижения стратегических КПД, утверждаемых Советом директоров, и результатов оценки их деятельности, а также от наличия чистой консолидированной прибыли после утверждения в установленном порядке результатов финансово-хозяйственной деятельности Компании на основе аудированной финансовой отчетности. При этом общий годовой объем данного вознаграждения не должен превышать 6 (шесть) должностных окладов.

В 2024 году суммарный размер вознаграждения Председателя и членов Правления АО «НУХ «Байтерек» в период их нахождения в составе исполнительного органа, а также независимых директоров – членов Совета директоров, произведенного Холдингом в их пользу, составил 585 764 694 (пятьсот восемьдесят пять миллионов семьсот шестьдесят четыре тысячи шестьсот девяносто четыре) тенге 64 (шестьдесят четыре) тиын. Данная сумма указана до удержания налогов и других обязательных платежей в бюджет.

Суммарный размер вознаграждения Председателя и членов Правления АО «НУХ «Байтерек» включает в себя сумму заработных плат, выплаченное вознаграждение по итогам 2023 года, выплату премии к государственному празднику Республики Казахстан.

СУММАРНЫЙ РАЗМЕР ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЧЛЕНОВ ПРАВЛЕНИЯ АО «НУХ «БАЙТЕРЕК» И НЕЗАВИСИМЫХ ДИРЕКТОРОВ – ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

	2022 год	2023 год	2024 год
Члены Совета директоров	418 189 166,67	214 967 666,67	220 351 833,33
Члены Правления	278 097 617,22	227 101 069,75	365 412 861,31
Итого	696 286 783,89	442 068 736,42	585 764 694,64

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ

FN-AC-550A.2

Риск-менеджмент является важной составляющей управленческого процесса и неотъемлемой частью развитой системы корпоративного управления. Основным элементом процесса управления рисками Холдинга является его ориентированность на специфику организации, основные принципы ее деятельности, бизнес-процессы и вовлеченность каждого работника в процесс управления рисками.

В Холдинге действует Политика управления рисками, в которой закреплены основные принципы процесса управления рисками, такие как целостность, открытость, структурность, информированность, экономическая целесообразность, непрерывность и совершенствование, цикличность.

Целью процесса управления рисками является достижение баланса между максимальным использованием возможностей и предотвращением потерь.

Управление рисками в АО «НУХ «Байтерек» осуществляется на нескольких уровнях, с вовлечением следующих органов и подразделений Холдинга: Единственный акционер, Совет директоров, Правление, структурное подразделение, ответственное за координацию управления рисками, и иные структурные подразделения, а также Служба внутреннего аудита.

Единственный акционер определяет основные принципы корпоративного управления.

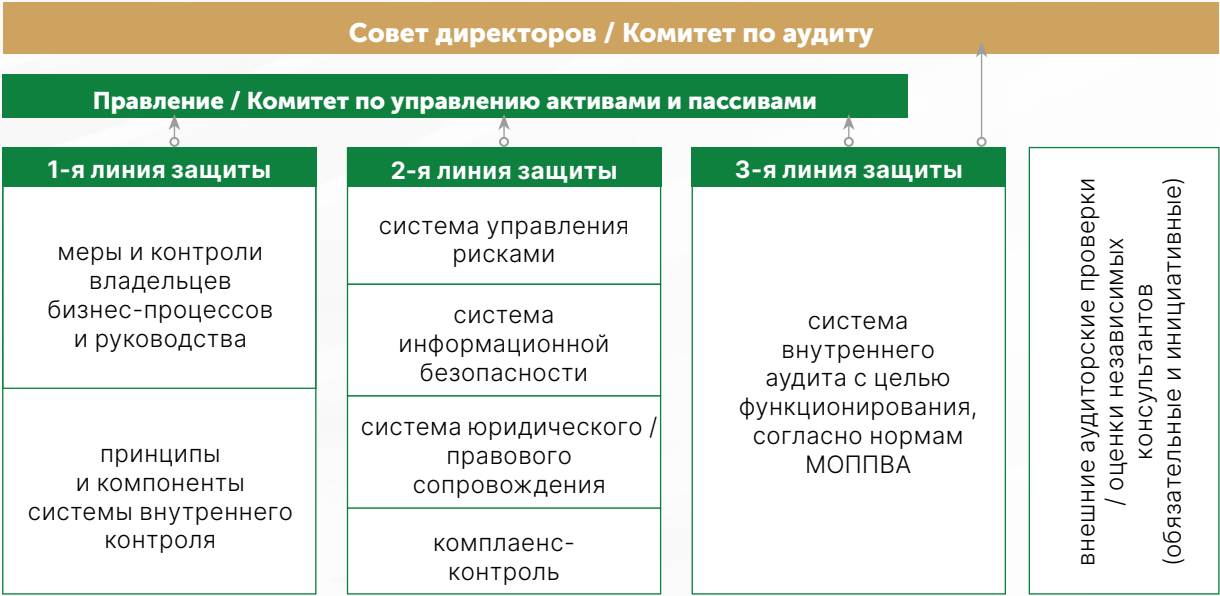
Совет директоров играет ключевую роль в осуществлении надзора за системой корпоративного управления рисками. Основными функциями Совета директоров являются постановка долгосрочных и краткосрочных целей Холдинга, утверждение основных документов, регламентирующих управление рисками в АО «НУХ «Байтерек», рассмотрение отчетов по эффективности системы управления рисками. При Совете директоров создан Комитет по аудиту, являющийся консультативно-со-

щательным органом по предоставлению Совету директоров рекомендаций в части контроля за финансово-хозяйственной деятельностью Холдинга, за надежностью и эффективностью системы управления рисками, исполнением документов в области корпоративного управления, независимостью внешнего и внутреннего аудита.

Правление ответственно за организацию эффективной системы управления рисками и создание структуры контроля над рисками для обеспечения выполнения и следования корпоративным политикам. В целях эффективной организации управления рисками при Правлении функционирует Комитет по управлению активами и пассивами, основными функциями которого является выработка рекомендаций по повышению эффективности управления активами и обязательствами Холдинга и его дочерних организаций в целях достижения принципов диверсификации активов и обязательств, оптимизации рисков и обеспечения финансовой устойчивости.

Важной составляющей, направленной на достижение АО «НУХ «Байтерек» поставленных стратегических целей и минимизацию рисков при их достижении, является эффективно функционирующая система внутреннего контроля. Организация системы внутреннего контроля предусматривает построение Холдингом системы управления, способной быстро реагировать на риски, осуществлять контроль над основными и вспомогательными бизнес-процессами и ежедневными операциями Холдинга, а также осуществлять незамедлительное информирование участников системы внутреннего контроля соответствующего уровня о любых существенных недостатках и областях для улучшения. Надежное и эффективное функционирование системы внутреннего контроля требует вовлечения и постоянного взаимодействия в рамках внутреннего контроля должностных лиц и работников всех уровней АО «НУХ «Байтерек».

Эта система организована с учетом общеизвестных принципов, правил и лучших практик и представлена на модели ниже.



Контрольные процедуры являются документально зафиксированной системой мероприятий и действий по обеспечению эффективного внутреннего контроля за исполнением целей, задач и планов Холдинга, выявлению и совершению нестандартных операций, а также по предупреждению, ограничению и предотвращению рисков и возможных неправомерных действий со стороны должностных лиц и работников Холдинга.

Управление рисками в Холдинге – это постоянный, динамичный и непрерывный процесс, состоящий из следующих компонентов: идентификация, измерение, контроль, мониторинг.

В отчетном году в АО «НУХ «Байтерек» была проделана следующая работа по управлению рисками²¹:

- Осуществлен комплексный анализ всех бизнес-процессов в Холдинге, который предшествует процессу определения рисков и контролей. Определение бизнес-процессов в Холдинге базируется на двух ключевых подходах: описании и регламентации бизнес-процессов. Поэтапное использо-

вание данных подходов нацелено на комплексное определение сути того или иного бизнес-процесса, а также обеспечение его непрерывного мониторинга впоследствии.

- В целях определения долгосрочных задач по совершенствованию и развитию системы управления рисками, утверждена Стратегия развития системы управления рисками акционерного общества «Национальный управляющий холдинг «Байтерек» на 2024–2028 годы.
- Утверждена матрица бизнес-процессов, рисков и контролей на 2025 год, которая представляет собой инструмент системы внутреннего контроля и управления рисками, заключающийся в анализе основных бизнес-процессов Холдинга и направленный на то, чтобы оценить их подверженность рискам и сформировать контрольные процедуры по управлению этими рисками.
- Утвержден риск-аппетит по различным компонентам и метрикам, представляющий собой возможность изменений в результатах как на краткосрочной, так и на долгосрочной основе, который Холдинг и его руководители готовы принять в рамках своей стратегии развития бизнеса.

²¹ Подробная информация о ключевых рисках Холдинга представлена в Годовом отчете Холдинга за 2024 год.

- Проведены оптимизация и актуализация внутренних нормативных документов в области системы управления рисками и внутреннего контроля:
 - Правила управления рисками акционерного общества «Национальный управляющий холдинг «Байтерек»;
 - Методика определения бизнес-процессов, присущих им рисков и контролей в акционерном обществе «Национальный управляющий холдинг «Байтерек»;
 - Регламент предварительного анализа бизнес-процессов при внедрении организационных изменений в акционерном обществе «Национальный управляющий холдинг «Байтерек»;
 - Регламент управления непрерывностью деятельности акционерного общества «Национальный управляющий холдинг «Байтерек».

В 2024 году Советом директоров и Правлением АО «НУХ «Байтерек» на ежеквартальной основе рассматривались консолидированные отчеты по рискам с описанием основных рисков группы Холдинга и планы мероприятий

ПЛАНЫ НА 2025 ГОД

- С целью дальнейшего совершенствования и развития АО «НУХ «Байтерек» ставит перед собой следующие задачи в 2025 году и в среднесрочной перспективе:
- совершенствование риск-культуры в группе Холдинга и ее дальнейшая интеграция в систему корпоративного управления;

КЛЮЧЕВЫЕ РИСКИ

Холдинг в процессе оценки и идентификации ключевых рисков придерживается единого стандарта в рамках модели централизованной системы управления рисками, которая была разработана с привлечением внешнего консультанта. Модель включает в себя оценку ключевых видов риска (риск ликвидности, рыночный риск, кредитный риск, операционный риск), а также их агрегацию и оценку достаточности доступных финансовых ресурсов для покрытия агрегированного размера рисков,

по управлению ими, осуществлялись мониторинг и актуализация ключевых индикаторов рисков, регистра и карты рисков, а также планы мероприятий по управлению рисками.

Также в 2024 году из-за геополитических событий, связанных с конфликтом между Россией и Украиной, и, как следствие, из-за волатильности цен на нефть, курсов валют Холдинг ежеквартально осуществлял анализ и стресс-тестирование по гипотетическим сценариям и информировал Совет директоров Холдинга об актуальной ситуации в части возможного негативного влияния внешней конъюнктуры на финансовые и риск-показатели группы Холдинга.

В 2024 году для работников Холдинга с целью развития риск-культуры проводились обучающие семинары по системе управления рисками и внутреннему контролю с целью эффективной идентификации присущих Холдингу рисков и его видов, определения компонентов и понимания принципов риск-менеджмента, соответствующих стандартам COSO и ISO-31000.

- оптимизация и актуализация методологии по СУР в группе Холдинга;
- автоматизация процессов СУР в направлениях: идентификации и оценки рисков, получение и консолидация отчетов по рискам группы Холдинга;
- соблюдение Политики в области устойчивого развития.

рассчитанных в нормальных и стрессовых ситуациях. Методология централизованной системы управления рисками также предусматривает идентификацию стратегических рисков, присущих достижению миссии и стратегических ключевых показателей деятельности Холдинга и направлена на достижение поставленных стратегических целей и задач, минимизацию рисков при их достижении.

Ключевые риски Группы АО «НУХ «Байтерек» выявляются в процессе анкетирования рисков, присущих всем бизнес-процессам в группе Холдинге, и графически отображаются в карте рисков с учетом степени существенности. Мероприятия по минимизации ключевых рисков осуществляются на постоянной основе в соот-

ветствии с утвержденным планом мероприятий, согласно регистру рисков. Карта рисков, регистр рисков, план мероприятий по ключевым рискам и отчет об исполнении плана мероприятий ежеквартально рассматриваются и утверждаются Советом директоров.

УПРАВЛЕНИЕ ESG-РИСКАМИ

IFRS S1-44, IFRS S2-9, IFRS S2-10, FN-AC-410A.2, FN-AC-550A.2

АО «НУХ «Байтерек» рассматривает управление климатическими и ESG-рисками (экологические, социальные и риски корпоративного управления) как неотъемлемую часть Плана развития Холдинга. ESG-риски отнесены к категории стратегических рисков и подлежат постоянному мониторингу и превентивному реагированию.

Холдингом выделены следующие основные источники возникновения ESG-рисков:

- Экологические факторы: избыточное потребление ресурсов (электроэнергия, вода, тепло), загрязнение окружающей среды, поддержка проектов с потенциально негативным экологическим эффектом.
- Социальные факторы: нарушение условий труда, дискриминация, несоблюдение норм охраны труда и прав работников.
- Корпоративные факторы: недобросовестные практики управления, отсутствие прозрачности, несоблюдение норм деловой этики.
- Климатические угрозы: экстремальные погодные явления, наводнения, засухи, изменение температурного режима.
- Изменение рыночных условий: переориентация потребительского спроса в условиях климатических изменений.

Потенциальные последствия включают:

- Негативное воздействие на окружающую среду.
- Рост производственных и логистических затрат.
- Ущерб инфраструктуре и активам.
- Перебои в операционных процессах.
- Репутационные потери, снижение доверия заинтересованных сторон.

- Финансовые потери вследствие нестабильности поставок и цен на ресурсы.

IFRS S2-25

Холдинг последовательно реализует комплекс мер по управлению ESG-рисками, включая следующее:

- Рациональное потребление ресурсов: внедрение Концепции «зеленого офиса», использование энергоэффективных технологий, снижение потребления бумаги и воды, экологическое просвещение.
- Ответственное инвестирование: реализация Инвестиционной политики, учет ESG-факторов при отборе проектов.
- Социальная политика: обеспечение равных возможностей, реализация Политики по правам человека, соблюдение трудовых стандартов.
- Антикоррупционная практика: ежегодное тестирование сотрудников, внедрение прозрачных процедур принятия решений.
- Гендерное равенство: участие в инициативе ООН по расширению прав и возможностей женщин.
- Учет климатических рисков: утверждение Методики расчета выбросов парниковых газов (2024 г.), участие в глобальных инициативах.

Мониторинг исполнения мероприятий осуществляется на постоянной основе. Отчет о реализации мероприятий по устойчивому развитию ежегодно выносится на рассмотрение Правления Холдинга.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

GRI 2-26, GRI 2-29

Холдинг уделяет большое внимание установлению эффективных и сбалансированных отношений со всеми заинтересованными сторонами.

Для проведения успешной и эффективной политики устойчивого развития в АО «НУХ «Байтерек» должное внимание уделяется взаимодействию с заинтересованными сторонами. При определении заинтересованных сторон Холдинг и его дочерние организации используют международные стандарты в этой области. В целях определения перечня заинтересованных сторон, степени их влияния и сфер влияния на интересы Холдинга разработана Карта стейкхолдеров Холдинга, которая позволяет систематизировать и визуализировать информацию об окружении Холдинга и его дочерних организаций для построения адекватной стратегии работы с каждым из стейкхолдеров.

Процесс организации взаимодействия Холдинга с заинтересованными сторонами основан на принципе вовлеченности, подразумевающим учет интересов заинтересованных сторон на всех стадиях процесса управления деятельностью Холдинга и вовлечение заинтересованных сторон в обсуждение значимых тем и важных вопросов, потенциальных рисков и границ ответственности.

Основными формами взаимодействия со стейкхолдерами являются:

- Опросники, фокус-группы, встречи с заинтересованными сторонами, публичные

встречи, семинары, предоставление обратной связи посредством средств коммуникации, консультативные советы;

- Коллективные переговоры на основе принципов социального партнерства;
- Многосторонние форумы, консультационные панели, процесс достижения консенсуса, процесс совместного принятия решений, фокус-группы, схемы предоставления обратной связи;
- Совместные проекты, совместные предприятия, партнерство, совместные инициативы заинтересованных сторон;
- Интеграция вопросов взаимодействия с заинтересованными сторонами в управление, стратегию и операционную деятельность.

Вовлеченность стейкхолдеров достигается при соблюдении следующих трех принципов:

- Существенность. Холдинг четко определяет свои заинтересованные стороны и осознает, какие интересы заинтересованных сторон являются существенными.
- Полнота. В процессе своей деятельности Холдинг обращает внимание на опасения заинтересованных сторон, а именно понимает их взгляды, потребности и ожидаемые результаты деятельности, а также мнения по значимым вопросам.
- Реагирование. Холдинг последовательно реагирует на все существенные вопросы заинтересованных сторон.

С целью организации управления взаимоотношениями с заинтересованными сторонами АО «НУХ «Байтерек» фокусирует свою деятельность на следующих базовых принципах:

- уважает и учитывает интересы всех заинтересованных сторон;
- стремится к активному информированию целевых аудиторий о своей деятельности;
- обеспечивает объективность, достоверность, независимость и высокий уровень информационной прозрачности в части реализации государственных программ,

отдельных внутренних процедур (закупки, конкурсный отбор среди внешних кандидатов по приему на работу, предоставление финансовых и нефинансовых услуг), а также в части использования финансовых средств;

- обеспечивает открытое и продуктивное сотрудничество со всеми заинтересованными сторонами;
- выполняет взятые на себя обязательства перед заинтересованными сторонами;
- получает обратную связь от заинтересованных сторон на регулярной основе.





ОСНОВНЫЕ ГРУППЫ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН И МЕТОДЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С НИМИ

Стейкхолдер	Важность стейкхолдера	Интересы/мотивы	Инструменты влияния
ЕДИНСТВЕННЫЙ АКЦИОНЕР	+ 5 + 5 = 10	Соблюдение интересов единственного акционера Холдинга Достижение стратегических целей/показателей	Устав, Кодекс корпоративного управления Холдинга, официальные запросы
Мероприятия			
Обеспечение реализации прав Единственного акционера в рамках принципов корпоративного управления, направленных на эффективное принятие ключевых решений в соответствии с законодательством Республики Казахстан и Уставом - Корпоративное управление в Холдинге и его дочерних организациях основывается на обеспечении защиты, уважения прав и законных интересов Единственного акционера (далее – ЕА) и направлено на способствование эффективной деятельности Холдинга и достижению рентабельности деятельности. - Приказом ЕА от 22 сентября 2017 года № 646 утвержден Кодекс корпоративного управления АО «НУХ «Байтерек», согласно которому одним из основополагающих является принцип защиты прав и интересов Единственного акционера. - АО «НУХ «Байтерек» в установленном порядке обеспечивает реализацию прав ЕА, в том числе право участия в управлении Холдингом и избрания Совета директоров, в порядке, предусмотренном законами Республики Казахстан «Об акционерных обществах», «О государственном имуществе» и/или уставом Холдинга. - В рамках реализации прав ЕА, 29 февраля 2024 года приказом МНЭ РК № 72 определен новый состав Совета директоров Холдинга в количестве 9 (девять) человек. Досрочно прекращены полномочия Председателя Совета директоров Холдинга Смаилова Алихана Асхановича. Досрочно прекращены полномочия членов Совета директоров Холдинга Куантырова Алибека Сакеновича, Жамаубаева Ерулана Кенжебековича, Байбазарова Нурлана Сериковича. Избран Председателем Совета директоров Холдинга Бектенов Олжас Абаевич – Премьер-министр Республики Казахстан. Избраны в состав Совета директоров Холдинга Байбазаров Нурлан Серикович – Заместитель Премьер-министра Республики Казахстан – Министр национальной экономики Республики Казахстан, Такиев Мади Токешович – Министр финансов Республики Казахстан. 5 апреля 2024 года приказом МНЭ РК № 105 избран членом Совета директоров Холдинга Карагойшин Рустам Тимурович – Председатель Правления Холдинга. Определен состав Совета директоров Общества в количестве 10 (десять) человек. 16 февраля 2024 года приказом МНЭ РК № 185 досрочно прекращены полномочия члена Совета директоров Холдинга Иргалиева Асета Армановича. Избран членом Совета директоров Холдинга Жамаубаев Ерулан Кенжебаевич – Советник Президента Республики Казахстан. 31 декабря 2024 года приказом МНЭ РК № 313 досрочно прекращены полномочия Байбазарова Нурлана Сериковича. Избран новый член Совета директоров Холдинга Жумангарин Серик Макашевич – Заместитель Премьер-министра – Министр национальной экономики Республики Казахстан.		Согласование основных направлений деятельности, а также вопросов, относящихся к компетенции Единственного акционера - План развития АО «НУХ «Байтерек» на 2024–2033 годы утвержден постановлением Правительства РК 25 декабря 2023 года № 1180. План развития разработан с учетом основных направлений государственной политики в промышленно-инновационной, социально-экономической, иных сферах по направлениям деятельности акционерного общества «Национальный управляющий холдинг «Байтерек» (далее – АО «НУХ «Байтерек»/Холдинг) и определяет его миссию, видение, стратегические направления, цели и задачи на 2024–2033 годы. - План развития учитывает поручения, данные Холдингу в рамках Посланий Президента Республики Казахстан о положении в стране и основных направлениях внутренней и внешней политики, положении в стратегических и программных документах системы государственного планирования, а также об изменении внутренней и внешней среды, имеющем существенный эффект на деятельность Холдинга. - Согласно пункту 5 Правил разработки и представления отчетов по исполнению Планов развития национальных управляющих холдингов (приказ МНЭ от 26.07.2015 № 139), Холдинг направил в МНЭ Отчет по реализации Плана развития Холдинга по итогам 2014–2023 годов, утвержденный решением Советом директоров Холдинга от 22.08.2024 № 07/24. Предоставление достоверной информации по финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, внутренних документов Холдинга - В 2024 году Советом директоров Холдинга (протокол от 27 июня 2024 года № 06/24) рассмотрен и утвержден отчет по исполнению Плана мероприятий АО «НУХ «Байтерек» на 2019–2023 годы по итогам 2023 года, который далее направлен в Министерство национальной экономики РК (далее – МНЭ РК) для проведения мониторинга реализации Плана мероприятий Холдинга. - Кроме того, рентабельность деятельности АО «НУХ «Байтерек» ежегодно подтверждается аудированной годовой отчетностью Холдинга. Годовая финансовая отчетность (консолидированная и отдельная) АО «НУХ «Байтерек» за 2023 год утверждена решением Единственного акционера Холдинга от 31 мая 2024 года (приказ вице-министра национальной экономики Республики Казахстан № 159).	



Стейкхолдер	Важность стейкхолдера	Интересы/мотивы	Инструменты влияния
ОРГАН УПРАВЛЕНИЯ	+ 5 + 5 = 10	Общее руководство деятельностью Холдинга, относящейся к компетенции органа	Устав, внутренние документы Холдинга
Мероприятия			
<i>Принятие решений по вопросам основной деятельности, за исключением вопросов, отнесенных к компетенции Единственного акционера</i> - Совет директоров является органом управления АО «НУХ «Байтерек», осуществляющим общее руководство его деятельностью, за исключением решения вопросов, отнесенных к компетенции ЕА. - В соответствии с пунктом 2 главы 1 Положения о Совете директоров акционерного общества «Национальный управляющий холдинг «Байтерек», деятельность Совета директоров Холдинга основывается на принципах эффективности и ответственности, максимального соблюдения и реализации интересов ЕА и Холдинга.			<i>Осуществление общего стратегического руководства деятельностью Холдинга</i> В отчетном периоде (2024 год) проведено 10 заседаний Совета директоров Холдинга, из них 5 заседаний проводились в очной форме и 5 – в заочной. В общей сложности Советом директоров Холдинга рассмотрено 92 вопроса.
МЕНЕДЖМЕНТ	+ 5 + 4 = 9	Руководство текущей деятельностью Холдинга, принятие решений по вопросам деятельности, не отнесенным к компетенции других органов и должностных лиц Холдинга	Устав, внутренние документы Холдинга
Мероприятия			
<i>Исполнение решений единственного акционера и Совета директоров Холдинга</i> - Взаимоотношения (взаимодействие) с ЕА осуществляются через Совет директоров и Правление Холдинга в соответствии с принципами надлежащего корпоративного управления. - Роль и функции Председателя Совета директоров и Председателя Правления Холдинга четко разграничены и закреплены Уставом, а также внутренними документами Холдинга, в том числе Положением о Совете директоров и Положением о Правлении Холдинга. - Правление подотчетно Совету директоров и осуществляет руководство ежедневной деятельностью Холдинга, несет ответственность за реализацию Плана развития и/или плана мероприятий и решений, принятых Советом директоров и Единственным акционером. - Руководство текущей деятельностью Холдинга осуществляется Правлением. Председатель и члены Правления обладают высокими профессиональными и личностными характеристиками, добросовестной деловой репутацией и придерживаются высоких этических стандартов.			<i>Руководство оперативной деятельностью Холдинга</i> - В соответствии с пунктом 1.4 главы 1 Положения о Правлении АО «НУХ «Байтерек» Правление является коллегиальным исполнительным органом Холдинга и осуществляет руководство его текущей деятельностью, действует в интересах Холдинга и ЕА и подотчетно последнему и Совету директоров Холдинга. <i>Подготовка и реализация Плана развития (План мероприятий) и других вопросов, относящихся к деятельности Холдинга</i> - В отчетном периоде утверждено внесение изменений в План мероприятий Холдинга на 2024–2028 годы (протокол Правления от 20 мая 2024 года № 27/24), а также скорректированный План мероприятий Холдинга на 2024–2028 годы (решение Совета директоров от 27 июня 2024 года № 06/24).



Стейкхолдер	Важность стейкхолдера	Интересы/мотивы	Инструменты влияния
ПЕРСОНАЛ	+ 5 + 4 = 9	Карьерный рост, высокая заработная плата, социальное обеспечение (медицинская страховка, ежегодный оплачиваемый отпуск), профессиональное развитие	Трудовой кодекс, трудовые договоры (договоры гражданско-правового характера)
Мероприятия Информирование работников посредством электронной почты о вакантных позициях и внутрикорпоративных конкурсах - Объявления о вакантных позициях размещаются посредством электронной почты, СЭД или на иных каналах внутренней коммуникации, согласно пп. 2) п. 14 Правил отбора кандидатов на занятие вакантных должностей Холдинга. - В частности, в 2024 году разработан карьерный портал: jobs.baiterek.gov.kz, который запущен в эксплуатацию с января 2025 года, где можно увидеть информацию о вакантных позициях. Ежегодное составление графика отпусков - График отпусков на 2025 год утвержден Председателем Правления 10 декабря 2024 года. Формирование и проведение культурных мероприятий для работников - В 2024 году проведены 34 мероприятия, направленные на развитие корпоративной культуры, благополучие (well-being) работников и ESG-принципов. Сопровождение в проведении обучения и/или повышения навыков и компетенции сотрудников - Работники Холдинга на ежегодной основе проходят обучение для развития профессиональных и личностно-деловых навыков, а также проходят обучение к сдаче профессиональных международных сертификаций, согласно утвержденному Плану обучения и профессионального развития. В 2024 году План обучения и профессионального развития работников Холдинга утвержден 29 марта 2024 года.			
ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ОРГАНЫ	+ 5 + 5=10	Налоговые поступления, экономический рост, занятость населения / создание рабочих мест, решение социальных задач	Законы, государственные программы социально-экономического развития, нормативное регулирование, официальные запросы
Мероприятия Участие в рабочих группах, форумах, конференциях - Холдингом проводится системная работа в части реализации государственных программ, эффект от которых, в том числе общая и экспортная выручка, создание рабочих мест, налоговые поступления, представляется на периодической основе в государственные органы. - В частности, в рамках реализации поручений Главы государства по увеличению объемов финансирования АПК проработаны с государственными органами вопросы внесения изменений в Правила субсидирования купонного вознаграждения по облигациям и по выделению средств из резерва Правительства для субсидирования купонного вознаграждения по облигациям АО «КазАгроФинанс» и АО «Аграрная кредитная корпорация». Это позволило значительно расширить объемы льготного финансирования весенне-полевых и уборочных работ и лизинга сельхозтехники отечественного производства. - Аналогичная работа проводится и по иным основным направлениям деятельности Холдинга, в том числе по развитию предпринимательства, стимулированию экспорта, привлечению инвестиций, обеспечению доступности жилья. Предоставление отчетности (финансовая, нефинансовая) - Годовая финансовая отчетность (консолидированная и отдельная) АО «НУХ «Байтерек» за 2023 год утверждена решением ЕА Холдинга от 31 мая 2024 года (приказ вице-министра национальной экономики Республики Казахстан № 159). - Кроме того, решением Совета директоров Холдинга от 22 августа 2024 года (протокол № 07/24) утвержден Годовой отчет Холдинга за 2023 год, содержащий детальную информацию о достижениях Холдинга, с последующим размещением на официальном интернет-ресурсе Холдинга (https://www.baiterek.gov.kz/ru/o-kholdinge/otchetnost-kholdinga/godovye-otchety/). Деловая переписка и/или подготовка ответов на запросы - В 2024 году в адрес госорганов/заявителей направлено порядка 100 писем на запросы по разъяснению инструментов поддержки, обмену информацией по инвестиционным проектам.			



Стейкхолдер	Важность стейкхолдера	Интересы/мотивы	Инструменты влияния
КЛИЕНТЫ, ПОТРЕБИТЕЛИ	+ 5 + 4 = 9	Коммерческие интересы / социальные интересы	Договоры
Мероприятия			
Размещение на корпоративном сайте актуальной публичной информации о Холдинге и его деятельности Решением Совета директоров Холдинга от 22 августа 2024 года (протокол № 07/24) утвержден Годовой отчет Холдинга за 2023 год, содержащий детальную информацию о достижениях Холдинга, с последующим размещением на официальном интернет-ресурсе Холдинга (https://www.baiterek.gov.kz/ru/o-kholdinge/otchetnost-kholdinga/godovye-otchety/).			
Деловая переписка проведение встреч с клиентами - В 2024 году проведено около 30 встреч представителей Холдинга с предпринимателями/ иными заинтересованными сторонами, а также принято участие в различных конференциях/форумах по разъяснению инструментов поддержки бизнеса. Обеспечение соответствия ожиданиям потребителей финансовых/нефинансовых продуктов и услуг Холдинга и ДО - В соответствии с Планом развития на 2024–2033 годы опрос клиентов проводится раз в два года. Очередная оценка планируется в 2026 году. Справочно: в 2024 году путем проведения опроса клиентов Холдинга независимой опросной компанией ТОО «Prosperous Future» произведен расчет СКПД «Удовлетворенность клиентов». Общая удовлетворенность клиентов по услугам группы компаний Холдинга составила 89%.			
ДОЧЕРНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ	+ 5 + 3 = 8	Соблюдение интересов акционеров/участников	Устав Холдинга, внутренние документы Холдинга, Уставы дочерних организаций
Мероприятия			
Реализация Холдингом своих прав как акционера/участника дочерней организации - Холдинг участвует в управлении дочерними организациями посредством реализации функций акционера (участника), а также через их советы директоров в порядке, определенном уставами дочерних организаций, Кодексом и законодательством Республики Казахстан. - В дочерних организациях Холдинга сформированы профессиональные советы директоров со сбалансированным составом, включающим независимых директоров, имеющих соответствующую квалификацию, опыт работы в международных компаниях и частном секторе. - В состав советов директоров дочерних организаций входят представители Холдинга из числа его руководящего состава. - При этом советы директоров ДО Холдинга обладают полной самостоятельностью в принятии решений в рамках своих компетенций, установленных уставами ДО.			
Переписка и направление запросов в дочерние организации - В соответствии с Кодексом корпоративного управления Холдинга Правлением направляются письма об ожиданиях на будущий год АО «НУХ «Байтерек» как Единственного акционера, Председателям советов директоров и представителям ЕА в составе СД. Целью данного письма является доведение до членов СД ДО Холдинга ожиданий Холдинга, как ЕА дочерних организаций Холдинга, по важным для ЕА основным направлениям и результатам деятельности. Контроль за исполнением поручений, направленных Холдингом - Письмо-ожидание является руководством для СД дочерней организации Холдинга в обеспечении стратегического управления по достижению стратегических приоритетов развития на будущий год, стратегических показателей деятельности, эффективного исполнения показателей государственных программ, в реализации которых участвует дочерняя организация Холдинга, повышении эффективности деятельности дочерней организации.			
ОБЩЕСТВЕННЫЙ СОВЕТ	+ 4 + 4 = 8	Реализация целей и задач Общественного совета, осуществление общественного контроля	Положение об Общественном совете
Мероприятия			
Обсуждение проектов плана развития (стратегий развития) и плана мероприятий (плана развития) Холдинга, а также отчетов по реализации плана развития (стратегии развития) и плана мероприятия (плана развития) Холдинга В марте 2024 года прошло 1 заседание Общественного совета Холдинга по заслушиванию итогов деятельности. В связи с истечением срока Общественного совета в октябре 2024 года сформирован новый состав Общественного совета Холдинга.			
В отчетном периоде новым Общественным советом проведено два заседания: 13.12.2024 (в очном формате) и 20.12.2024 (в онлайн-формате). Вопросы, рассмотренные на первых двух заседаниях, в большинстве своем носят организационный характер работы самого Общественного совета (формирование президиума, комиссий, плана работы ОС на 2025 год и пр.).			



Стейкхолдер	Важность стейкхолдера	Интересы/мотивы	Инструменты влияния
АУДИТОРЫ, КОНСАЛТИНГОВЫЕ КОМПАНИИ	+ 4 + 3 = 7	Оказание консалтинговых услуг и услуг по финансовому аудиту	Договоры
Мероприятия Заклучение договоров по оказанию консалтинговых и аудиторских услуг С 2014 года внешним аудитором АО «НУХ «Байтерек» является ТОО «КПМГ Аудит». На 2022–2023 годы заключен договор с ТОО «КПМГ Аудит» в соответствии с решением заседания Совета директоров АО «НУХ «Байтерек» от 15 июля 2022 года № 05/22.			
ПОСТАВЩИКИ	+ 4 + 3 = 7	Коммерческие интересы, обеспечение товарами, осуществление работ и предоставление услуг в соответствии с заявленными требованиями	Договоры, соглашения
Мероприятия Участие в закупках - Холдинг в своей деятельности при осуществлении закупок товаров, работ и услуг, в том числе при заключении договоров о закупках, руководствуется ЗРК «О закупках отдельных субъектов квазигосударственного сектора» и Правилами осуществления закупок отдельными субъектами квазигосударственного сектора, за исключением Фонда национального благосостояния и организаций Фонда национального благосостояния, утвержденными приказом Министра финансов Республики Казахстан от 30 ноября 2021 года № 1253. - По итогам 2024 года исполнение Плана закупок АО «НУХ «Байтерек» составляет – 100% (в 2023 году – 100%), из которых: - заключены договоры на общую сумму 2 343 771 тыс. тенге без НДС (в 2023 году – 1 929 070 тыс. тенге без НДС) (экономия составила 60 060 тыс. тенге (2,5%), в том числе в разрезе способов осуществления закупок: - тендер – 40 пунктов на сумму 1 313 662 тыс. тенге (56,0%) (в 2023 году – 54,8%) (экономия составила 17 665 тыс. тенге); - из одного источника по несостоявшимся закупкам способом тендера – 17 пунктов на сумму 174 710 тыс. тенге (7,5%) (в 2023 году – 7,8%) (экономия составила 414 тыс. тенге); - запрос ценовых предложений – 92 пункта на сумму 210 505 тыс. тенге (9,0%) (в 2023 году – 10,3%) (экономия составила 10 663 тыс. тенге); - из одного источника по несостоявшимся закупкам способом запроса ценовых предложений – 26 пунктов на сумму 25 790 тыс. тенге (1,1%) (в 2023 году – 2,1%) (экономия составила 145 тыс. тенге); - электронный магазин – 17 пунктов на сумму 6 240 тыс. тенге (0,3%) (в 2023 году – 0,4%) (экономия составила 857 тыс. тенге); - из одного источника путем прямого заключения договора – 33 пункта на сумму 612 864 тыс. тенге (26,1%) (в 2023 году – 24,6%) (экономия составила 30 316 тыс. тенге). Проведение встреч, деловая переписка - Холдингом на периодической основе проводятся встречи и осуществляется деловая переписка со стейкхолдерами, в том числе с поставщиками работ и услуг.			



Стейкхолдер	Важность стейкхолдера	Интересы/мотивы	Инструменты влияния
ИНВЕСТОРЫ	+ 3 + 3 = 6	Рентабельность вложенных инвестиций, возврат средств	Меморандумы, договоры
Мероприятия Деловая переписка, проведение встреч с (потенциальными) инвесторами - В 2024 году ДРП проведено около 30 встреч представителей Холдинга с предпринимателями/иными заинтересованными сторонами, а также принято участие в различных конференциях/форумах по разъяснению инструментов поддержки бизнеса. Привлечение инвестиций для реализации проектов и основной деятельности - По результатам проведенных встреч, визитов и мероприятий в 2024 году Холдингом и его дочерними и зависимыми организациями заключено 15 договоров, направленных на привлечение инвестиций на сумму 993 млн долларов США, 3 млрд евро и 5 млрд китайских юаней: 1. Субкредитное соглашение на сумму 43 млн долларов США в рамках Генерального соглашения с ГБРК от 18 мая 2023 года между дочерней организацией Холдинга АО «Банк Развития Казахстана» (далее – Банк) и China Development Bank Corporation. Соглашение заключено в целях финансирования инвестиционного проекта «Строительство 1-й очереди, 1-го пускового комплекса, а также 4-х руднотермических печей ТОО Qaraganda Power Silicon». На 1 декабря 2024 года остаток основного долга составляет 16 млн долл. США. 2. Договор о предоставлении кредитной линии на сумму 1 млрд китайских юаней между Банком и China Construction Bank Corporation. Кредитная линия была привлечена на общие корпоративные цели Банка. 3. Соглашение о стратегическом сотрудничестве на сумму 500 млн долларов США между Банком и China Construction Bank Corporation Astana Branch. Документ предусматривает предоставление кредитных средств на сумму 500 млн долларов США на общие корпоративные цели и определяет возможность сотрудничества в областях, представляющих взаимный интерес в порядке, согласующемся и разрешенном всеми применимыми законами, положениями и политиками, которые регулируют деятельность обоих финансовых институтов. 4. Рамочное соглашение на сумму 250 млн долларов США и 2 млрд китайских юаней между Банком и China Development Bank Corporation. Документ предусматривает предоставление кредитных средств на сумму 250 млн долларов США и 2 млрд китайских юаней на финансирование инвестиционных проектов Банка, в том числе проекта по строительству и реконструкции дорог республиканского значения. 5. Соглашение об открытии кредитной линии с China Development Bank на сумму до 2 млрд китайских юаней между Банком и China Development Bank Corporation. Банком проводились мероприятия по проработке проектов для осуществления процедур освоения кредитной линии до конца 2024 года. 6. Мандатное письмо на сумму до 200 млн долларов США между Банком и Deutsche Bank. Проводятся мероприятия по вынесению на рассмотрение уполномоченных органов Банка вопроса об открытии кредитной линии в Deutsche Bank. 7. Рамочное соглашение на сумму 100 млн евро между Банком и Landesbank Baden-Württemberg. Рамочное соглашение регламентирует сотрудничество между сторонами в целях финансирования проектов со страховым покрытием экспортно-кредитных агентств. На данный момент Банком прорабатывается список потенциальных проектов для финансирования в партнерстве с LBBW. 8. Рамочное соглашение на сумму 100 млн евро между Банком и KfW IPEX-Bank GmbH. Рамочное соглашение регламентирует сотрудничество между сторонами в целях финансирования инфраструктурных и промышленных проектов. На данный момент Банком прорабатывается список потенциальных проектов для финансирования в партнерстве с KfW IPEX-Bank. 9. Кредитное соглашение на сумму 200 млн евро между Банком и Cassa Depositi e Prestiti под страховое покрытие экспортно-кредитного агентства SACE. Банком проводятся мероприятия по проработке проектов с итальянским участием для осуществления процедур освоения кредитной линии в 2025 году. 10. Кредитное соглашение на сумму 200 миллионов евро между Банком и Европейским инвестиционным банком. Банком проводятся мероприятия по проработке проектов для осуществления процедур освоения кредитной линии в 2025 году. 11. Меморандум о взаимопонимании на сумму до 1 млрд евро между Холдингом и CLAAS Global Sales GmbH. Целью настоящего меморандума является реализация дочерними и зависимыми организациями программ по финансированию и лизингу сельскохозяйственной техники отечественного производства. Рассмотрение и финансирование проектов дочерней и/или зависимой организацией Холдинга до 1 млрд евро, включая проект ТОО «Зерновой консорциум Казахстана». 12. Меморандум о взаимопонимании на сумму до 500 млн евро между Холдингом и KfW Development (Promotional loan). Целью настоящего Соглашения является использование возможности различных финансовых инструментов KfW Development в размере до 500 млн евро для финансирования приоритетных проектов АО «НУХ «Байтерек» в период 2025–2028 гг. 13. Меморандум о взаимопонимании на сумму 45 млн евро между Холдингом, HORSCH Maschinen GmbH и ТОО «Зерновой консорциум Казахстана». Целью настоящего Соглашения является создание основы для будущего взаимовыгодного сотрудничества между Сторонами в области развития отечественной сельскохозяйственной техники, направленного на обновление машинно-тракторного парка, и дальнейшего развития Консорциума Республики Казахстан путем производства и поставки современной сельскохозяйственной техники. 14. Меморандум о взаимопонимании на сумму 144 млн евро между Холдингом, CLAAS Global Sales GmbH и ТОО «Зерновой консорциум Казахстана». Целью настоящего Соглашения является создание основы для будущего взаимовыгодного сотрудничества между Сторонами в области развития отечественной сельскохозяйственной техники, направленного на обновление машинно-тракторного парка, и дальнейшего развития Консорциума Республики Казахстан путем производства и поставки современной сельскохозяйственной техники. 15. Меморандум о взаимопонимании на сумму 700 млн евро между Холдингом и HORSCH Maschinen GmbH. Целью настоящего Соглашения является создание основы для будущего взаимовыгодного сотрудничества между Сторонами в области развития отечественной сельскохозяйственной техники, направленного на обновление машинно-тракторного парка, и дальнейшего развития Консорциума Республики Казахстан путем производства и поставки современной сельскохозяйственной техники.			



Стейкхолдер	Важность стейкхолдера	Интересы/мотивы	Инструменты влияния
ФИНАНСОВЫЕ ИНСТИТУТЫ	+ 2 + 4 = 6	Размещение свободных денежных средств на депозитных счетах, обслуживание специальных счетов	Договоры, квалификация и профессионализм работников
Мероприятия <i>Размещение свободных денежных средств и улучшение финансовых показателей</i> В рамках заключенного договора № 76/89 от 29 декабря 2023 года об оказании брокерских услуг с ценными бумагами и номинальным держанием с АО «Bereke Bank» Холдинг ежедневно размещает временно свободные денежные средства в инструменты обратного РЕПО. Также ежедневно заключаются сделки с АО «Народный банк Казахстана» по размещению денежных средств на однодневных депозитах «овернайт» путем присоединения к условиям размещения срочных и сберегательных вкладов.			
ПАРТНЕРЫ	+ 3 + 3 = 6	Коммерческие интересы, взаимовыгодное сотрудничество	Договоры, соглашения, меморандумы о взаимопонимании
Мероприятия <i>Взаимовыгодное сотрудничество, усовершенствование бизнес- и технологических процессов и их автоматизация</i> 1. Меморандум о сотрудничестве в области ESG-финансирования между банками – членами Межбанковского Объединения Шанхайской Организации Сотрудничества – БРК. Меморандум определяет основные способы сотрудничества членов МБО ШОС в рамках ESG-финансирования, включая развитие человеческого капитала, организацию совместных мероприятия, семинаров и тренингов, обеспечивающий обмен опытом. 2. На полях 12-го заседания Казахстанско-Грузинской межправительственной комиссии по торгово-экономическому сотрудничеству подписан Меморандум о сотрудничестве между АО «Фонд развития предпринимательства «Даму» и АО «Фонд развития Грузии». Данный Меморандум стал первым документом, подписанным Фондом развития Грузии с представителями финансового сектора Республики Казахстан, и послужит важным механизмом для повышения конкурентоспособности бизнеса двух стран, а также создаст основу для развития тесных коммерческих связей. 3. Меморандум о сотрудничестве между АО «Отбасы банк» и ЗАО «Микрофинансовая компания «Элет Капитал». В рамках Меморандума в дальнейшем стороны намерены поддерживать обмен опытом – проводить встречи/семинары/обучение/форумы/ круглые столы /конференции по вопросам развития ипотечного кредитования и системы жилищных строительных сбережений. 4. Меморандум о взаимопонимании между АО «ФРП «ДАМУ» и SMITA SDN. BHD. (Малайзия). Стороны, намерены развивать сотрудничество в следующих областях: - Обмен экономической и деловой информацией и/или опытом для содействия расширению торговли и инвестиций между Малайзией и Казахстаном; 5. Меморандум о взаимопонимании между АО «Экспортно-кредитное агентство Казахстана» и SACE s.p.a. В рамках Меморандума сторонами прорабатываются потенциальные сделки в сфере страхования/перестрахования торговых операций между Республикой Казахстан и Итальянской Республикой, проведения консультаций и обмена опытом. <i>Заключение договоров, контроль за исполнением договорных отношений</i> - Всего в 2024 году Холдингом проведено: 21 – визит в зарубежные страны 40 раз – участие в международных мероприятиях 145 – встреч с иностранными партнерами 52 – соглашения и меморандума подписано с зарубежными финансовыми организациями, банками и компаниями - Проведены работы по заключению 15 договора, направленных на привлечение инвестиций на сумму 800 млн долларов США 993 млн долларов США, 3 млрд евро и 5 млрд китайских юаней.			
ОБЩЕСТВЕННЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ	+ 3 + 3 = 6	Реализация целей и задач общественных организаций	Договоры, соглашения, меморандумы о взаимопонимании
Мероприятия <i>Осуществление благотворительности и спонсорства</i> - В 2024 году Холдингом выделено 1 910 232 тг в виде меценатской помощи Молдыбаеву М.Б. - Проведение совместных мероприятий с ассоциациями и/или объединениями (встречи, благотворительные вечера и т. д.) <i>АО «НУХ «Байтерек» и дочерние организации на регулярной основе проводят благотворительные акции и оказывают помощь людям, оказавшимся в сложных жизненных ситуациях, а также организациям по защите животных.</i>			



Стейкхолдер	Важность стейкхолдера	Интересы/мотивы	Инструменты влияния
СРЕДСТВА МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ	+ 3 + 3 = 6	Конструктивное сотрудничество	Публикации и информирование о деятельности Холдинга
Мероприятия			
<i>Проведение пресс-конференций, предоставление пресс-релизов и организация интервью</i> Решением Правления (протокол № 02/25) от 30 января 2025 года утвержден Отчет об исполнении медиаплана Холдинга за 2024 год.			- В рамках исполнения медиаплана и широкого освещения деятельности Холдинга в средствах массовой информации (далее – СМИ) в 2024 году проведена следующая работа: - создано 145 информационных поводов для СМИ; - размещено более 400 материалов в СМИ; - опубликовано 1406 материалов в социальных сетях Холдинга. 11 декабря 2024 года решением Правления № 62/24 утвержден медиаплан Холдинга на 2025 год, включающий 33 мероприятия (пресс-релизы, репортажи, статьи), направленные на освещение деятельности Холдинга.
НАСЕЛЕНИЕ	+ 3 + 2 = 5	Прозрачность деятельности Холдинга, создание дополнительных рабочих мест, развитие региона	Общественное мнение, обращения в вышестоящие и регулирующие органы, СМИ
Мероприятия			
<i>Размещение на корпоративном веб-сайте Холдинга актуальной публичной информации, в том числе публикация финансовой и нефинансовой отчетности о своей деятельности</i> - Решением Совета директоров Холдинга от 22 августа 2024 года (протокол № 07/24) утвержден Годовой отчет Холдинга за 2023 год, содержащий детальную информацию о достижениях Холдинга, с последующим размещением на официальном интернет-ресурсе Холдинга (https://www.baiterek.gov.kz/ru/o-kholdinge/otchetnost-kholdinga/godovye-otchety/). - Годовая финансовая отчетность (консолидированная и отдельная) АО «НУХ «Байтерек» за 2023 год утверждена решением ЕА Холдинга от 31 мая 2024 года (приказ вице-министра национальной экономики Республики Казахстан № 159) и размещена на официальном интернет-ресурсе Холдинга (https://baiterek.gov.kz/ru/o-kholdinge/otchetnost-kholdinga/finansovaya-otchetnost/). - Холдинг на ежеквартальной и годовой основе размещает финансовую отчетность на корпоративном веб-сайте Холдинга, на Депозитарии финансовой отчетности и на сайте АО «Казахстанская фондовая биржа» (KASE) <i>Демонстрация практической приверженности принципам социальной ответственности, прозрачности деятельности и устойчивого развития</i> 11 октября 2024 года заключен договор с Sustainable Fitch Ltd. для оказания услуг по оценке рейтинга в области устойчивого развития (ESG-рейтинг), основной целью которого является получение внешней независимой оценки деятельности Холдинга по внедрению ESG-факторов в его деятельность, а также построение дальнейшего плана действий в данном направлении. По результатам оценки по итогам 2024 года Sustainable Fitch подтвердило ESG-рейтинг Холдинга на уровне «3» и повысило его балл с «57» до «59». Данный результат отражает устойчивую реализацию Холдингом стратегии устойчивого развития и соблюдение международных стандартов раскрытия информации.			- Отчет об устойчивом развитии Холдинга за 2023 год принят к сведению решением Совета директоров от 22 августа 2024 года (протокол № 07/24). - Также на периодической основе осуществляется актуализация раздела «Устойчивое развитие». (СЗ № 1316 от 23 мая 2024 года, № 2221 от 29 августа 2024 года). - Решением Правления Холдинга от 1 ноября 2024 года (протокол № 41/24) утверждена Политика АО «НУХ «Байтерек» по правам человека, в рамках которой прописаны такие аспекты устойчивого развития, как свобода ассоциаций и коллективных переговоров, а также равные права и возможности работников, и направлена для размещения на сайте Холдинга 7 ноября 2024 года (СЗ № 3119). <i>Своевременное реагирование на обращения физических лиц</i> - Все обращения от населения, поступающие на платформу Е-өтініш и по другим каналам связи, рассматриваются своевременно, и в случае необходимости направляются дополнительные разъяснения. - В 2024 году в Холдинг поступило 1161 обращение, принято на личном приеме 12 граждан. Случаи несвоевременного рассмотрения обращений отсутствуют. <i>Проведение репутационного аудита, опросов общественного мнения, реализация PR-стратегии</i> - В систему Е-өтініш поступают обращения физических лиц, которые всесторонне рассматриваются в соответствии с законом об обращениях. - В Холдинге обеспечен механизм обратной связи с общественностью на официальном интернет-ресурсе Холдинга, в разделе «Вопрос-ответ» (https://www.baiterek.gov.kz/ru/ga/), куда в 2024 году поступило 29 вопросов от граждан, ответы на которые оперативно обработаны с профильными СП Холдинга, направлены обратившимся и размещены на сайте Холдинга.



Стейкхолдер	Важность стейкхолдера	Интересы/мотивы	Инструменты влияния
МЕЖДУНАРОДНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ	0 + 4 = 4	Реализация совместных между-народных проектов, взаимовы-годные коммерческие интересы	Присвоение междуна-родного рейтинга, дого-воры и соглашения
Мероприятия			
<i>Заключение договоров и соглашений о взаимовыгодном сотрудничестве</i> - В 2024 году Холдингом и его дочерними и зависимыми организациями подписано 52 соглаше-ния и меморандума, направленных на установление и развитие сотрудничества в области реа-лизации инфраструктурных и промышленных проектов, поддержку малого и среднего бизнеса и развитие несырьевого экспорта, развитие агропромышленного комплекса. - Сам Холдинг выступил подписантом 8 меморандумов с немецкими компаниями, а также с аме-риканскими и катарскими компаниями по вопросам сотрудничества в финансировании проек-тов агропромышленного комплекса. <i>Проведение встреч, деловая переписка</i> 12 марта 2024 года проведена встреча с Société Générale в онлайн-формате с участием Заме-стителя Председателя Правления Хамитова Е.Е.			15 июля 2024 года проведена встреча с RA Moody's Investor Service в онлайн-формате с участием Заместителя Председателя Правления Хамитова Е.Е. 18 сентября 2024 года проведена встреча с RA Moody's Investor Service в офлайн-формате с уча-стием Заместителя Председателя Правления Хамитова Е.Е. 3 октября 2024 года проведена встреча с RA Fitch Ratings в офлайн-формате с участием Заме-стителя Председателя Правления Хамитова Е.Е. - В рамках своей международной деятельности в 2024 году Холдинг провел 145 встреч. 134 встречи организованы в очном формате (66 встреч за рубежом, 68 – в Казахстане) и 11 встреч организованы в онлайн-режиме. - Встречи проведены с партнерами из иностранных финансовых институтов, банков и между-народных компаний. Большая часть встреч проведена с партнерами из Соединенных Штатов Америки, Французской Республики, Государства Катар, ОАЭ, Китайской Народной Республики и Федеративной Республики Германия.
КОНКУРЕНТЫ	- 3 + 4 = 1	Увеличение доли присутствия на рынке	Применение более развитых и новых тех-нологий, рост активов, ценовая конкуренция активная рекламная по-литика, маркетинговые исследования рынка
Мероприятия			
<i>Проведение маркетинговых исследований</i> В 2024 году путем проведения опроса клиентов Холдинга независимой опросной компанией ТОО «Prosperous Future» произведен расчет СКПД «Удовлетворенность клиентов». Общая удов-летворенность клиентов по услугам группы компаний Холдинга составила 89%.			<i>Следование принципу добросовестной конкуренции в соответствии с Кодексом корпоративного управления, Кодексом деловой этики</i> - Для предпринимателей доступен Единый портал поддержки бизнеса www.bgov.kz, который обеспечивает цифровое взаимодействие с клиентом в целях предо-ставления мер финансовой поддержки. На данный момент на портале размещен спектр услуг всех ДО Холдинга. - Вместе с тем Холдингом внедрен Единый карьерный портал (по адресу https://jobs.baiterek.gov.kz/), включающий в себя полный процесс отбора, найма и поиска вакансий для кандидатов. На Портале размещены вакансии не только Холдинга, но и его дочерних организаций.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ

GRI 3-3

Холдинг ввиду своей миссии оказывает значительное влияние на устойчивое экономическое развитие Республики Казахстан и выполняет важные социально-экономические функции, не только реализуя свои ключевые задачи, но и позитивно влияя на различные группы населения.

Вместе с тем со дня основания Холдинг соблюдает принцип безубыточности в своей деятельности.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СТОИМОСТИ²²

GRI 201-1

Показатель, млн тенге	2022 год	2023 год ²³	2024 год
Созданная экономическая стоимость (доходы)	1 053 260	1 248 136	1 369 242
доходы от основной деятельности (процентные доходы)	939 064	1 140 812	1 285 634
комиссионные доходы	29 217	35 447	42 819
прочие доходы	84 979	71 878	40 789
Распределенная экономическая стоимость:	781 772	841 417	951 469
расходы по оплате труда	40 720	46 820	56 111
расходы по налогам и сборам в государственный бюджет	50 367	75 518	84 747
выплаты поставщикам капитала (выплаты процентов и дивиденды)	525 436	588 405	668 893
благотворительная и спонсорская помощь	163	148	32
прочие операционные затраты	137 087	93 905	39 387
прочие неоперационные затраты	27 999	36 621	102 300
Экономическая стоимость к распределению (чистая прибыль)	271 487	406 719	417 773
Прекращенная деятельность	109 138	928	–9 553
Прибыль выбывающей группы, учитываемой как активы, предназначенные для продажи (за вычетом налога на прибыль)			
Прибыль за период	380 626	407 647	408 220

²² Консолидированные данные по Группе Холдинга.

²³ В мае 2023 года руководство Холдинга приняло обязательство продать акции АО «Береке Банк», которое представляет собой отдельное крупное направление деятельности Холдинга – предоставление услуг банком второго уровня. Соответственно, активы и обязательства Береке Банка представлены как выбывающая группа, предназначенная для продажи. Прибыль выбывающей группы представлена в прекращенной деятельности.

ЗАКУПОЧНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

GRI 3-3

Система закупок товаров, работ и услуг Холдинга обеспечивает транспарентность осуществления закупок Холдингом и в целом соответствует сложившейся правоприменительной практике и международному опыту.

Осуществление закупок в Холдинге основывается на принципах оптимального и эффективного расходования денег, повышения эффективности, прозрачности и минимизации коррупционных рисков, предоставления потенциальным поставщикам равных возможностей для участия в процессе закупок.

В своей деятельности Холдинг руководствуется Правилами осуществления закупок отдельными субъектами квазигосударственного сектора, за исключением Фонда национального благосостояния и организаций Фонда национального благосостояния, утвержденными приказом Министра финансов Республики Казахстан от 30 ноября 2021 года № 1253.

Холдинг первым из государственных компаний внедрил контроль за закупочным процессом в квазигосударственном секторе. Так, с 1 января 2020 года функционирует Централизованная служба по контролю за закупками (далее – ЦСКЗ), осуществляющая внутренний контроль за соблюдением правил осуществления закупок в Холдинге и его дочерних

организациях. ЦСКЗ непосредственно подчинена Совету директоров Холдинга и отчитывается перед ним о своей работе.

В соответствии с основными задачами ЦСКЗ в установленном порядке выполняет следующие функции:

- осуществляет контроль за соблюдением правил осуществления закупок Холдинга и его дочерних организаций в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;
- рассматривает обращения по вопросам, входящим в компетенцию ЦСКЗ;
- в пределах своей компетенции оказывает устные и письменные консультации;
- регулярно предоставляет на утверждение Совету директоров Холдинга отчет о результатах деятельности;
- Объектами контроля ЦСКЗ являются:
- заказчик, организатор закупок, тендерная комиссия, экспертная комиссия по закупкам, эксперт по закупкам;
- потенциальный поставщик, поставщик, а также лица, привлекаемые ими в качестве субподрядчиков по выполнению работ либо соисполнителей по оказанию услуг, в пределах предмета проводимых закупок;
- оператор информационной системы электронных закупок.

ОБЪЕМ ЗАКУПОК В 2024 ГОДУ И ДОЛЯ ВНУТРИСТРАНОВОЙ ЦЕННОСТИ

GRI 204-1

Общий объем закупок по Группе компаний АО «НУХ «Байтерек» за 2024 года составил 54 млрд тенге, в том числе у отечественных производителей закуплено 85% на сумму 46 млрд тенге:

- по сравнению с 2023 годом доля внутристрановой ценности (далее – ВЦ) в работах увеличилась с 97,9 на 99,9% и составила 4,8 млрд тенге;

ДОЛЯ ВНУТРИСТРАНОВОЙ ЦЕННОСТИ В РАБОТАХ УВЕЛИЧИЛАСЬ С 97,9 ДО

99,9%

- доля ВЦ в услугах увеличилась с 94 на 96%, что составляет 34,5 млрд тенге;
- доля ВЦ в товарах увеличилась с 3 на 48% в сумме 6,4 млрд тенге.

Кроме того, Холдингом был направлен ряд предложений в Министерство финансов Республики Казахстан в части увеличения способов закупок среди отечественных произво-

дителей и в Министерство промышленности и строительства Республики Казахстан в части расчета ВЦ при закупках жилья (квартир), позволяющие увеличить долю ВЦ в закупках Группы компаний АО «НУХ «Байтерек».

Отмечается, что все закупки товаров, изъятых из национального режима, приобретаются только среди отечественных производителей.

СОДЕЙСТВИЕ ОТВЕТСТВЕННЫМ ЗАКУПКАМ

Холдинг уделяет особое внимание внедрению принципов устойчивого развития в практику закупочной деятельности. В рамках повышения экологической и социальной ответственности, в типовую форму договора с контрагентами включены положения, направленные на продвижение принципов экологической осознанности. В частности, предусмотрена

формулировка, что стороны договора ценят соблюдение принципов экологии в рамках экологической осознанности с целью минимизации воздействия на окружающую среду. Указанный подход способствует продвижению культуры ответственных закупок и формированию устойчивой цепочки поставок.

ПЛАНЫ НА 2025 ГОД

В Холдинге будет продолжена работа по осуществлению закупочной деятельности в соответствии с корпоративными ценностями и нормативно-правовыми актами.

В рамках общего объема закупок товаров, работ и услуг по группе компаний Холдинга на 2025 год запланирован закуп на 84 млрд тенге.



ОТВЕТСТВЕННАЯ ДЕЛОВАЯ ПРАКТИКА

КОРПОРАТИВНАЯ ЭТИКА И УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

GRI 2-15, GRI 2-16, GRI 2-26, FN-AC-510A.1

В целях предупреждения и урегулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов в Холдинге, а также координации действий всех органов и должностных лиц Советом директоров утверждена Политика по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликта интересов. Политика регламентирует порядок и процедуры досудебного урегулирования конфликтов, а также действия органов, должностных лиц и работников Холдинга в рамках данных процессов.

Принципы и нормы корпоративной этики, которыми руководствуются должностные лица и работники Холдинга, закреплены в Кодексе деловой этики АО «НУХ «Байтерек», утвержденном Советом директоров Холдинга.

Решением Совета директоров Холдинга от 17 октября 2019 года № 10/19 внесены изменения в Кодекс деловой этики Холдинга, направленные на соблюдение принципов meritократии, обеспечение законности и справедливости принимаемых решений, укрепление института Омбудсмана в урегулировании корпоративных конфликтов. основополагающими ценностями, заложенными в Кодексе деловой этики Холдинга, являются ответственность, профессионализм, команда, честность и социальная ответственность.

Соблюдение Кодекса деловой этики обязательно для всех работников Холдинга вне зависимости от занимаемой должности.

Работники Холдинга на ежегодной основе успешно сдают тестирование на знание норм Кодекса деловой этики АО «НУХ «Байтерек».

ИНСТИТУТ ОМБУДСМЕНА

Сбор сведений о несоблюдении положений Кодекса деловой этики Холдинга, инициацию рассмотрения споров по его нарушению, а также участие в урегулировании споров осуществляет Омбудсмен Холдинга.

При возникновении случаев нарушений положений Кодекса деловой этики работники АО «НУХ «Байтерек» вправе обратиться к Омбудсмену как в письменной, так и в устной форме. Омбудсмен, в свою очередь, ведет учет обращений работников, должностных лиц, а также деловых партнеров и заинтересованных лиц по вопросам несоблюдения положений Кодекса деловой этики. Омбудсмен обязан в течение пяти рабочих дней предоставить разъяснения положений Кодекса деловой этики работникам Холдинга в случае их обращения, обеспечить анонимность работника, должностного лица, обратившегося по факту

нарушений Кодекса деловой этики АО «НУХ «Байтерек».

В части корпоративных конфликтов и конфликта интересов Омбудсмен координирует свои действия с лицами, ответственными за разрешение корпоративных конфликтов и конфликта интересов, согласно Политике по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликта интересов Холдинга.

В соответствии с положениями Кодекса корпоративного управления Холдинга Отчет о деятельности Омбудсмана АО «НУХ «Байтерек» за 2023 год рассмотрен и одобрен Комитетом по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам и Комитетом по аудиту Совета директоров.

Решением Совета директоров АО «НУХ «Бай-

терек» от 28 мая 2024 года (протокол № 05/24) продлены полномочия Жумагалиева Ардака Кайсарулы в качестве Омбудсмена АО «НУХ «Байтерек», со сроком полномочий 2 (два) года.

В целях совершенствования нормативно-правовой базы и документационного обеспечения деятельности Омбудсмена в соответствии с Кодексом корпоративного управления проведена работа по разработке и актуализации внутренних нормативных документов Холдинга.

Решением заочного заседания Совета директоров Холдинга от 22 июня 2020 года № 06/20 утверждено Положение об Омбудсмене акционерного общества «Национальный управляющий холдинг «Байтерек».

Положением об Омбудсмене подробно регламентирован правовой статус Омбудсмена Холдинга в организационной структуре и системе корпоративного управления Холдинга, порядок назначения и прекращения полномочий, роль, задачи и функции, права и обязанности, ответственность и иные вопросы деятельности Омбудсмена.

В 2024 году к Омбудсмену обращения не поступали.

ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

GRI 3-3, GRI 205-1

В АО «НУХ «Байтерек» действует Антикоррупционная комплаенс-служба, непосредственно подотчетная Совету директоров. Создание такой службы стало логическим совершенствованием деятельности Холдинга в сфере комплаенса, а также в очередной раз подчеркивает приоритетность задачи по минимизации любых коррупционных проявлений в деятельности Компании.

Это позволило АО «НУХ «Байтерек» более эффективно придерживаться всех современных нормативных требований в сфере противодействия коррупции. Утверждены и действуют Политика противодействия коррупции, Кодекс

Наряду с этим в трудовые договоры, заключаемые с должностными лицами и работниками с Холдингом, включены обязательства о соблюдении положений Кодекса корпоративного управления в АО «НУХ «Байтерек» и во взаимоотношениях с его дочерними организациями.

GRI 2-26, APPФР

Кроме этого, для удобства работников и должностных лиц группы Холдинга им предоставлены каналы связи, с помощью которых сообщения с указанием фамилии, имени и отчества (при наличии) обращающегося работника/участника трудового спора могут быть переданы Омбудсмену по любому из обеспечивающих конфиденциальность способов:

на электронный адрес:

Ombudsman@baiterek.gov.kz;

на номер телефона:

8 7172 270402.

Механизм подачи обращений Омбудсмену и сведения о нем размещены на корпоративном интернет-сайте АО «НУХ «Байтерек».

деловой этики, Правила по проведению профилактики коррупции и мошенничества и другие нормативные документы.

Решением Совета директоров Холдинга утверждена Антикоррупционная комплаенс-программа Холдинга на 2025 год, в рамках которой предусмотрены мероприятия, направленные на противодействие коррупции и мошенничеству в Холдинге. В рамках исполнения Антикоррупционной комплаенс-программы работа по противодействию коррупции проводится на постоянной основе.

Так, в АО «НУХ «Байтерек» ежеквартально осуществляется антикоррупционный мониторинг с использованием широкого спектра информации: материалы средств массовой информации, отчеты проверяющих органов и Службы внутреннего аудита Холдинга, обращения физических и юридических лиц, результаты социальных опросов.

В 2024 году в целях исключения возможных коррупционных лазеек проведен внутренний анализ коррупционных рисков. В рамках анализа рассмотрены вопросы антикоррупционных комплаенс-служб дочерних организаций Холдинга. Нарушений законодательства не установлено. По итогу вынесено 10 рекомендаций.

Наряду с этим в АО «НУХ «Байтерек» предусмотрено проведение служебных расследований/проверок по возможным фактам коррупции в целях последующего принятия мер, в том числе направления материалов в правоохранительные органы.

Для проведения работ по выявлению, урегулированию и предотвращению конфликта интересов в Холдинге на постоянной основе ведется реестр аффилированных лиц АО «НУХ «Байтерек» и его должностных лиц, который снижает возможность совместной работы близких родственников, а также риски конфликта интересов в сфере закупок.

ОБУЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ В ОБЛАСТИ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ

Показатель	2022	2023	2024
Количество членов исполнительного органа управления, прошедших обучение по вопросам противодействия коррупции, чел.	4	5	7
Доля членов исполнительного органа управления, прошедших обучение по вопросам противодействия коррупции, %	100	100	100
Количество работников, прошедших обучение по вопросам противодействия коррупции, чел.	132	132	129
Доля работников, прошедших обучение по вопросам противодействия коррупции, %	100	100	100

Также в Холдинге осуществляется проверка кандидатов на добропорядочность в целях выявления рисков факторов нарушения требований законодательства РК.

APPФР

В группе Холдинга особое внимание уделяется формированию антикоррупционной культуры, информированию и повышению осведомленности работников АО «НУХ «Байтерек» и его дочерних организаций. Не реже одного раза в год проводятся обучение и консультации по вопросам противодействия коррупции и мошенничеству среди работников Холдинга и дочерних организаций. Согласно Правилам трудового распорядка Холдинга, все вновь принятые работники в обязательном порядке знакомятся с Политикой противодействия коррупции Холдинга.

Кроме этого, кандидаты на занятие административных должностей обязаны пройти тестирование на знание Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции».

GRI 205-2, APPФР

В 2024 году все кандидаты прошли тестирование на предмет уровня знания антикоррупционного законодательства. Указанное требование позволяет принимать в АО «НУХ «Байтерек» кандидатов со знанием действующих в стране мер противодействия коррупции.

Холдингом проведена работа по переходу с 2023 года на всеобщее декларирование доходов и имущества всех работников Холдинга. По итогам все работники осуществили сдачу деклараций об активах и обязательствах.

Меры, принятые по противодействию коррупции в Холдинге, позволили снизить риски совершения коррупционных правонарушений работниками Холдинга, о чем свидетельствует отсутствие фактов привлечения АО «НУХ

ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ

АРРФР

В целях оперативного получения информации о возможных нарушениях норм законодательства в АО «НУХ «Байтерек» налажены и функционируют каналы обратной связи (горячая линия, электронный и почтовый каналы связи),

КОЛИЧЕСТВО ОБРАЩЕНИЙ, ПОСТУПИВШИХ ПО КАНАЛАМ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ

GRI 2-16

Показатель	2022	2023	2024
Горячая линия	50	28	80
Электронный канал связи	10	18	25
Почтовый каналы связи	0	2	0

Как показывает мировая практика, горячая линия является одним из наиболее эффективных методов противодействия коррупции и мошенничеству в организации. Поэтому АО «НУХ «Байтерек» планирует и в дальнейшем применять доступные инструменты взаимодействия с информаторами.

«Байтерек» и его работников к ответственности за совершение коррупционных правонарушений в 2024 году.

В 2025 году Холдингом и его дочерними организациями будет продолжена работа, направленная на усиление контроля по предупреждению и выявлению коррупции, а также на формирование в Холдинге атмосферы ее жесткого неприятия.

куда могут обратиться физические и юридические лица и сообщить о возможных или свершившихся фактах коррупции в Холдинге.

В 2024 году на рассмотрение Антикоррупционной комплаенс-службы Холдинга поступило более 100 обращений и сообщений физических и юридических лиц.

Холдинг осуществляет необходимые меры по защите лиц, сообщающих о возможных и реальных фактах коррупции и мошенничества.

ДОЛЯ РАБОТНИКОВ, ПРОШЕДШИХ ОБУЧЕНИЕ ПО ВОПРОСАМ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ

100%

ПОСТУПИЛО НА РАССМОТРЕНИЕ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ КОМПЛАЕНС-СЛУЖБЫ ХОЛДИНГА В 2024 ГОДУ

>100

ОБРАЩЕНИЙ

ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

FN-AC-230A.1

Обеспечение информационной безопасности Холдинга основывается на внутренних документах и регуляторных требованиях нормативно-правовых актов Республики Казахстан (НПА РК). Комплексное техническое обеспечение включает контроль веб-трафика, мониторинг электронной почты, функционирование антивирусных систем, применение системы предотвращения утечек данных (DLP) и других инструментов информационной безопасности. В рамках Оперативного центра информационной безопасности (SOC) обеспечиваются круглосуточный мониторинг, выявление и реагирование на подозрительные события в режиме 24/7.

Проактивные меры по обеспечению информационной безопасности включают проведение инструктажей и обучающих мероприятий для персонала, информирование сотрудников о новых угрозах и методах их предотвращения, проведение тестовых фишинговых атак с целью повышения киберзрелости сотрудников, а также организацию профилактических бесед по вопросам киберграмотности и безопасности работы с информационными системами.

Проводилось обновление внутренних нормативных документов и программ обучения сотрудников в соответствии с изменениями и новыми требованиями в области информационной безопасности. Данный процесс направлен на адаптацию политики ИБ к актуальным вызовам и угрозам, что позволяет обеспечивать высокий уровень защиты корпоративных данных и инфраструктуры.

Служба информационной безопасности проводит всесторонний анализ рынка информационной безопасности с целью выявления современных тенденций, изучения новых технологий и сервисов. Реализуется внедрение передовых продуктов и решений, проводится сравнение запрашиваемых услуг с текущими рыночными предложениями для оценки их конкурентоспособности и поиска оптимальных вариантов защиты. Маркетинговые исследования и мониторинг рынка позволяют вырабатывать рекомендации по повышению эффективности информационной безопасности в группе компаний Холдинга.

Служба информационной безопасности Холдинга предоставляет экспертное мнение и иницирует мероприятия, направленные на повышение уровня зрелости информационной безопасности в дочерних организациях. В рамках стратегии развития Холдинга ведется постоянная работа по поддержке высокого уровня информационной безопасности в Группе компаний.

В 2024 году не было зафиксировано случаев активации уязвимостей, проникновения угроз, вирусных атак или иных инцидентов, способных повлиять на работу информационной инфраструктуры. Периметр безопасности Холдинга надежно защищен благодаря систематическим корректировкам политик информационной безопасности, обновлению конфигураций и внедрению передовых защитных технологий. В результате проделанной работы предотвращена утечка или потеря критически важных данных Холдинга, что подтверждает эффективность реализуемых мер информационной безопасности.

АКТИВАЦИИ УЯЗВИМОСТЕЙ, ПРОНИКНОВЕНИЯ УГРОЗ

0

СЛУЧАЕВ



ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА

Информационная работа Холдинга и ДО проводится в рамках PR-стратегии Холдинга на 2024–2028 годы, утвержденной решением Правления АО «НУХ «Байтерек» 12 апреля 2024 года (протокол № 17/24).

Раскрытие информации осуществляется АО «НУХ «Байтерек» путем распространения информации следующими способами:

- предоставление доступа к информации (документам) получателям информации в порядке, предусмотренном законодательством, Уставом Холдинга, Политикой раскрытия информации, вышеуказанными Правилами размещения информации в СМИ, на интернет-ресурсе Холдинга и в его официальных аккаунтах в социальных сетях и другими внутренними документами Холдинга;
- размещение в СМИ;
- размещение в сети Интернет, на веб-сайте Холдинга по адресу: www.baiterek.gov.kz и на официальных аккаунтах Холдинга в Facebook, Instagram, Twitter, YouTube, Telegram, Threads и LinkedIn;
- размещение на внутренних ресурсах Холдинга;
- проведение пресс-конференций и встреч с получателями информации и иные спосо-

бы, предусмотренные законодательством Республики Казахстан и документами Холдинга.

Холдингом разрабатывается годовой медиаплан, который утверждается Правлением. Помимо этого, ежемесячно подготавливается медиаплан событийных мероприятий группы компаний Холдинга, который утверждается Председателем Правления Холдинга, с последующим предоставлением отчета о его исполнении.

В 2024 году:

- создано 145 информационных поводов для СМИ,
- опубликовано более 133 пресс-релизов на государственном и русском языках, 17 интервью, 406 материалов в СМИ, в том числе статьи, где отражены истории успехов стейкхолдеров Холдинга (предприниматели, получатели доступного жилья, экспортеры, субъекты агропромышленного комплекса, получившие поддержку Холдинга по различным программам);
- проведена интернет-конференция на площадке электронного правительства Egov.kz;

- разработано 5 тематических инфографик на государственном и русском языках.

Активно функционируют страницы Холдинга в социальных сетях: Facebook, Instagram, Twitter, YouTube, Telegram, Threads, где в течение 2024 года опубликовано 1399 новостных постов, в том числе статьи, интервью, инфографики, видеоролики и другое.

В целях максимального охвата аудитории, а также для разъяснения работы Холдинга пресс-службами дочерних организаций Холдинга на постоянной основе проводилась работа по информированию населения о проводимых инициативах, реализации финансовых программ и т. д.

Более того, на ежемесячной основе организовывались совещания с участием всех представителей пресс-служб дочерних организаций, где обсуждались вопросы совместного освещения, кооперации, реализации PR-кампаний и возможные критические моменты. Также на регулярной основе проходили точечные совещания (для оперативности посредством видеоконференцсвязи) по экстренному реагированию на критические материалы или высказывания, опубликованные в СМИ.

ПЛАНЫ НА 2025 ГОД

Медиаплан АО «НУХ «Байтерек» на 2025 год предусматривает подготовку и размещение информационных материалов о деятельности Холдинга.

Медиаплан разработан с учетом предложений структурных подразделений в целях широкого информирования целевой аудитории о деятельности Холдинга, построения управляемого «потoka» информационных поводов, представляющих интерес для средств массовой информации и общественности.

В медиаплан включены информационные материалы о деятельности Холдинга, интернет-конференции, интервью руководства Холдинга. Также предусмотрена серия телевизионных сюжетов, специальных репортажей и публикаций с участием представителей

ПО СОСТОЯНИЮ НА 31 ДЕКАБРЯ
2024 ГОДА ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО
ПОДПИСЧИКОВ СОСТАВИЛО

38 545



17 442



13 319



4 960



1 361



1 360



до 2023 года - Twitter

103

В 2024 году дочерними организациями проводилась работа по освещению деятельности. Организован выход 5470 публикаций в СМИ, 6726 постов в социальных сетях и 664 новостных сообщений на официальных сайтах дочерних организаций.

малого, среднего и крупного бизнеса, получателей доступного жилья, экспортеров, субъектов АПК, получивших поддержку Холдинга в рамках реализации различных программ финансирования.

ОПУБЛИКОВАНО НА
ГОСУДАРСТВЕННОМ И РУССКОМ
ЯЗЫКАХ

>130

ПРЕСС-РЕЛИЗОВ

ИНФОРМАЦИЯ О СЛЕДОВАНИИ ПРИНЦИПАМ ООН

ПО РАСШИРЕНИЮ ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ЖЕНЩИН (WOMEN’S EMPOWERMENT PRINCIPLES)

Принцип 1. Сформировать на уровне руководства компании активную поддержку мер по обеспечению гендерного равенства

В группе Холдинга реализуется Единая кадровая политика (далее – Кадровая политика), одной из задач которой является развитие корпоративной культуры, основанной на ESG-принципах в Холдинге и ДО.

В этой связи в соответствии с Кадровой политикой Холдинга в планы развития в качестве KPI на 2022–2024 годы включен показатель «Количество женщин в руководстве Холдинга и дочерних организаций».

Количество женщин в руководстве Холдинга и ДО по итогам 2024 года – 23,7%.

Кроме того, женщинам отдается приоритет при отборе в Единый кадровый резерв Холдинга.

Холдингом в среднесрочной перспективе запланирована реализация программы «Развитие женского лидерства» для обеспечения принципа разнообразия и инклюзивности по всей группе Холдинга.

Принцип 2. Равные возможности, инклюзия и отсутствие дискриминации

При осуществлении своей деятельности Холдинг руководствуется принципом предоставления равных возможностей и не допускает дискриминации своих работников при найме на работу, оплате труда, предоставлении доступа к обучению, повышении в должности, увольнении по таким основаниям, как пол, раса, язык, религиозные, политические и другие убеждения, гражданство, национальное или социальное происхождение, ограниченные возможности. Данная позиция закреплена в Политике Холдинга в области устойчивого развития

Доля женщин по группе Холдинга в 2024 году составила 54%.

Принцип 3. Здоровье, безопасность и свобода от насилия

В Холдинге реализуются Правила оказания социальной поддержки работникам (далее – Правила), которые определяют виды, условия и порядок оказания социальной поддержки работникам Холдинга в соответствии с законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Холдинга.

Правилами предусматриваются следующие виды социальной поддержки:

- материальная помощь;
- программа добровольного медицинского страхования (страхование на случай болезни).

Материальная помощь выплачивается работникам за счет средств Холдинга в установленном порядке, в том числе:

- 1) в связи с отпуском по беременности и родам, отпуском усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (новорожденных детей);
- 2) в связи с рождением ребенка / усыновлением или удочерением детей;
- 3) в связи с лечением/операцией работника или лиц, являющихся членами его семьи.

Принцип 4. Образование и повышение квалификации

Обучение и развитие персонала также является одним из приоритетных направлений Кадровой политики. Обучение в Холдинге строится на основе ежегодной оценки работников по компетенциям, с формированием индивидуальных планов развития. Процесс обучения в Холдинге стандартизирован, обучение проводится по единым правилам.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Информация
о следовании Принципам ООН по
расширению прав и возможностей женщин
(Women’s Empowerment
Principles) 123

Таблица показателей GRI.....125

Индекс SASB 134

Индекс IFRS S1 135

Индекс IFRS S2.....136

Глоссарий 138

Контактная информация 140

Принцип 5. Развитие предприятия, методы организации сбыта и цепи поставок	Холдинг оказывает также поддержку женщинам через свои дочерние организации Отбасы банк и Фонд «Даму», предоставляя ипотеку «Умай» и финансируя проекты женского предпринимательства. В 2024 году Фонд «Даму» расширил свой портфель продуктов, запустив собственную программу по поддержке женского предпринимательства «Үміт». Для финансирования проектов в рамках данной программы Фондом в партнерстве с Европейским банком реконструкции и развития выделено 10 млрд тенге женщинам, решившим начать свой бизнес, предоставляется бесплатное обучение основам финансовой грамотности. Всего за 2024 год профинансировано 117 проектов женского бизнеса на сумму 6,3 млрд тенге. Так, на 01.01.2025 Фондом поддержано 105,6 тыс. проектов женского предпринимательства на общую сумму кредитов 4 118 млрд тенге (30% от общей суммы).
Принцип 6. Участие общественности и лидерство на уровне сообщества	Холдинг периодически оказывает благотворительную помощь женщинам с детьми, оказавшимся в тяжелой жизненной ситуации. Дни донора, в которых приняли участие 173 работника Холдинга и дочерних организаций. Благодаря их вкладу было собрано более 58 литров крови, направленной в медицинские учреждения, в том числе для помощи пострадавшим в авиакатастрофе в г. Актау. Благотворительная акция «Крышечки доброты»: работниками Холдинга собрано более 30 тысяч пластиковых крышек, переданных волонтерам Союза родителей особенных детей для развития их мелкой моторики. Передача термопотов: на сертификат, выигранный в конкурсе «Тіл тағылымы» (50 000 тенге), работники Холдинга приобрели три термопота. Они были направлены в Центр материнства и детства г. Астаны, в отделение детской онкологии.
Принцип 7. Прозрачность, оценка и отчетность	Холдинг на ежегодной основе раскрывает информацию о гендерном равенстве в Годовом отчете и Отчете об устойчивом развитии.

ТАБЛИЦА ПОКАЗАТЕЛЕЙ GRI

Индикатор	Раскрытие	Раздел Отчета /комментарий	Стр.
GRI 1: Основы (2021)			
GRI 2: Общая информация (2021)			
2-1	Сведения об организации	Структура и инструменты поддержки Холдинга	13
2-2	Субъекты, входящие в отчетность организации по устойчивому развитию	Структура и инструменты поддержки Холдинга	13
2-3	Отчетный период, периодичность и контакты	Об Отчете Контактная информация	2 140
2-4	Пересмотр информации	Пересмотр данных и информации не проводился.	
2-5	Внешнее заверение	Внешнее заверение Отчета не проводилось.	
2-6	Деятельность Компании, цепочка создания стоимости и другие деловые отношения	Структура и инструменты поддержки Холдинга	13
2-7	Сотрудники	Структура персонала	64
2-8	Внештатные сотрудники	Все работники являются штатными работниками, с которыми заключены трудовые договоры.	
2-9	Структура и состав органов управления	Информация раскрыта в Годовом отчете Холдинга за 2024 год.	
2-10	Назначение и выбор высшего руководящего органа	Структура корпоративного управления и органы Холдинга	78
2-11	Председатель высшего руководящего органа	Структура корпоративного управления и органы Холдинга	78
2-12	Роль высшего руководящего органа в надзоре за управлением воздействиями	Организационная структура управления устойчивым развитием	26
2-13	Делегирование ответственности за управление воздействиями	Организационная структура управления устойчивым развитием	26
2-14	Роль высшего руководящего органа в отчетности в области устойчивого развития	Организационная структура управления устойчивым развитием	26
2-15	Конфликт интересов	Ответственная деловая практика	115
2-16	Информирование высшего руководства о важнейших проблемах	Ответственная деловая практика	116
2-17	Коллективное знание высшего руководящего органа	Информация раскрыта в Годовом отчете Холдинга за 2024 год.	
2-18	Оценка деятельности высшего руководящего органа	Информация раскрыта в Годовом отчете Холдинга за 2024 год.	
2-19	Политика вознаграждения	Система вознаграждения членов Совета директоров и Правления	87

Индикатор	Раскрытие	Раздел Отчета /комментарий	Стр.
2-20	Процесс определения вознаграждения	Система вознаграждения членов Совета директоров и Правления	87
2-21	Коэффициент годового общего вознаграждения	Система вознаграждения членов Совета директоров и Правления	87
2-22	Заявление о стратегии устойчивого развития	Обращение Председателя Правления	4-5
2-23	Приверженность политикам	Система управления устойчивым развитием	21
		Содействие выполнению национальной повестки по низкоуглеродному развитию	42
2-24	Выполнение взятых на себя обязательств	Система управления устойчивым развитием	21
2-25	Устранение негативного воздействия	В 2024 году не было зафиксировано случаев прямого негативного воздействия на экологию и социальную среду.	
2-26	Механизмы для получения консультаций и выражения обеспокоенности	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	92
		Корпоративная этика и урегулирование конфликта интересов	116
2-27	Соблюдение законодательства	В 2024 году не было зафиксировано случаев нарушения законодательства и регуляторных норм.	
2-28	Членство в ассоциациях	Компания не является членом отраслевых ассоциаций.	
2-29	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	94-111
2-30	Коллективные договоры	Холдинг не применяет практику заключения коллективных трудовых договоров.	
GRI 3: Существенные темы (2021)			
3-1	Процесс определения существенных тем	Об Отчете	2
3-2	Список существенных тем	Об Отчете	3
GRI 201: Экономические показатели (2016)			
3-3	Управление существенными темами	Экономическая результативность Более подробно информация раскрыта в Годовом отчете Холдинга за 2024 год	112
201-1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	Экономическая результативность	112
201-2	Финансовое воздействие и другие риски и возможности, обусловленные изменением климата	Деятельность организации не оказывает прямого влияния на изменение климата. Оценка климатического воздействия проектов, финансируемых организацией, не проводилась.	

Индикатор	Раскрытие	Раздел Отчета /комментарий	Стр.
201-3	Обязательства по плану с установленными выплатами и другие пенсионные планы	Все работники Холдинга охвачены государственной системой пенсионного обеспечения и выплачивают обязательные пенсионные взносы.	
201-4	Финансовая помощь, полученная от правительства	Информация раскрыта в Годовом отчете Холдинга за 2024 год.	
GRI 202: Присутствие на рынке (2016)			
3-3	Управление существенными темами	Оплата труда и управление эффективностью деятельности работников	70-71
202-1	Отношение стандартной заработной платы начального уровня для работников разного пола к установленной минимальной заработной плате в регионах деятельности организации	Оплата труда и управление эффективностью деятельности работников	70
202-2	Процентная доля высшего руководства в важных местах деятельности, нанятого из местного сообщества	Информация раскрыта в Годовом отчете Холдинга за 2024 год.	
GRI 203: Косвенное экономическое воздействие (2016)			
3-3	Управление существенными темами	Поддержка зеленых и устойчивых проектов	47-51
		Развитие инструментов зеленого и устойчивого финансирования	52-53
203-1	Поддерживаемые инвестиции в инфраструктуру и услуги	Поддержка зеленых и устойчивых проектов	47-51
		Развитие инструментов зеленого и устойчивого финансирования	52-53
203-2	Существенное не прямое экономическое воздействие	Поддержка зеленых и устойчивых проектов	47-51
		Развитие инструментов зеленого и устойчивого финансирования	52-53
GRI 204: Практика закупок (2016)			
3-3	Управление существенными темами	Закупочная деятельность	113-114
204-1	Доля расходов на местных поставщиков	Закупочная деятельность	113-114
GRI 205: Борьба с коррупцией (2016)			
3-3	Управление существенными темами	Ответственная деловая практика	116-118
205-1	Операции, оцененные на предмет коррупционных рисков	Ответственная деловая практика	117
205-2	Информирование и обучение по вопросам антикоррупционной политики и процедур	Ответственная деловая практика	117
205-3	Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия	В 2024 году не было зафиксировано случаев совершения работниками Холдинга коррупционных правонарушений.	

Индикатор	Раскрытие	Раздел Отчета /комментарий	Стр.
GRI 207: Налоги (2016)			
3-3	Управление существенными темами	Информация по налогообложению раскрыта в аудированной финансовой отчетности Холдинга (приложение 7.4 «Годовая финансовая отчетность» Годового отчета Холдинга за 2024 год).	
207-1	Подход к налоговой стратегии		
207-2	Управление налогами, контроль и связанные с ними риски		
207-3	Вовлечение заинтересованных сторон и управление вопросами, связанными с налогообложением		
GRI 301: Материалы (2016)			
3-3	Управление существенными темами	Концепция «зеленого офиса»	54-57
301-1	Материалы, используемые по весу или объему	Концепция «зеленого офиса»	56-57
301-2	Использование переработанных материалов	Холдинг не использует в своей деятельности переработанные материалы.	
301-3	Восстановленные продукты и упаковочные материалы	Холдинг не использует в своей деятельности восстановленные продукты и упаковочные материалы.	
GRI 302: Энергия (2016)			
3-3	Управление существенными темами	Концепция «зеленого офиса»	54-57
302-1	Потребление энергии внутри организации	Концепция «зеленого офиса»	56
302-2	Потребление энергии за пределами организации	Оценка не проводилась.	
302-3	Энергоемкость	Концепция «зеленого офиса»	56
302-4	Снижение энергопотребления	Концепция «зеленого офиса»	56
302-5	Снижение энергетических требований продукции и услуг	Оценка не проводилась.	
GRI 303: Вода и сточные воды (2018)			
3-3	Управление существенными темами	Концепция «зеленого офиса»	54-57
303-1	Взаимодействие с водой как общим ресурсом	Концепция «зеленого офиса»	56
303-2	Управление воздействиями, связанными со сбросом воды	Деятельность Холдинга не сопряжена со сбросом воды.	
303-3	Забор воды	Компания не ведет забор воды из природных источников.	
303-4	Сброс воды	Деятельность Холдинга не сопряжена со сбросом воды.	
303-5	Потребление воды	Концепция «зеленого офиса»	56

Индикатор	Раскрытие	Раздел Отчета /комментарий	Стр.
GRI 304: Биоразнообразие (2016)			
3-3	Управление существенными темами	Деятельность Компании не оказывает существенного влияния на биоразнообразие.	
304-1	Производственные площадки, находящиеся в собственности, в аренде или под управлением организации и расположенные на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия вне их границ или примыкающие к таким территориям		
304-2	Описание существенных воздействий деятельности, продукции и услуг		
GRI 305: Выбросы (2016)			
3-3	Управление существенными темами	Содействие выполнению национальной повестки по низкоуглеродному развитию	42-46
305-1	Прямые выбросы парниковых газов (область Охвата 1)	Содействие выполнению национальной повестки по низкоуглеродному развитию	43
305-2	Косвенные выбросы парниковых газов (область Охвата 2)	Содействие выполнению национальной повестки по низкоуглеродному развитию	43
305-3	Другие косвенные выбросы парниковых газов (область Охвата 3)	Содействие выполнению национальной повестки по низкоуглеродному развитию	43
305-4	Интенсивность выбросов парниковых газов	Содействие выполнению национальной повестки по низкоуглеродному развитию	43
305-5	Снижение выбросов парниковых газов	Содействие выполнению национальной повестки по низкоуглеродному развитию	43
305-6	Выбросы в атмосферу озоноразрушающих веществ	Деятельность Компании не сопряжена с выбросами озоноразрушающих веществ в атмосферу.	
305-7	Выбросы в атмосферу окиси азота (NOx), оксида серы (SOx) и прочих значимых загрязняющих веществ	Деятельность Компании не сопряжена с выбросами загрязняющих веществ в атмосферу.	
GRI 306: Отходы (2020)			
3-3	Управление существенными темами	Концепция «зеленого офиса»	54-57
306-1	Образование отходов и значительное воздействие, связанное с отходами	Отходы, непосредственно образуемые в процессе деятельности Холдинга, не оказывают существенного воздействия на окружающую среду.	
306-2	Управление существенными воздействиями, связанными с отходами		
306-3	Образуемые отходы	Концепция «зеленого офиса»	57
306-4	Неутилизированные отходы	Концепция «зеленого офиса»	57

Индикатор	Раскрытие	Раздел Отчета /комментарий	Стр.
GRI 307: Соответствие требованиям экологического законодательства (2016)			
3-3	Управление существенными темами	В отчетном году фактов нарушения Компанией экологического законодательства зафиксировано не было.	
307-1	Несоблюдение экологического законодательства и норм		
GRI 308: Экологическая оценка поставщиков (2016)			
3-3	Управление существенными темами	Компания не проводит экологическую оценку поставщиков и подрядчиков.	
308-1	Новые поставщики, оцененные по экологическим критериям		
308-2	Негативное воздействие на окружающую среду в цепочке поставок и принимаемые меры		
GRI 401: Трудоустройство (2016)			
3-3	Управление существенными темами	Структура персонала	64-65
		Подбор и наем персонала	67
		Социальная политика	71-72
401-1	Набор новых сотрудников и текучесть кадров	Структура персонала	65
		Подбор и наем персонала	67
401-2	Льготы, предоставляемые работникам, занятым полный рабочий день, которые не предоставляются временным работникам или работникам, занятым неполный рабочий день	Структура персонала	64
401-3	Отпуск по уходу за ребенком (декретный отпуск)	Социальная политика	72
GRI 402: Трудовые/управленческие отношения (2016)			
3-3	Управление существенными темами	Уведомление об изменениях условий труда проводится в соответствии с нормами казахстанского трудового законодательства.	
402-1	Минимальные сроки уведомления об изменениях в условиях труда		
GRI 403: Здоровье и безопасность на рабочем месте (2018)			
3-3	Управление существенными темами	Охрана и безопасность труда	74-75
403-1	Система управления охраной труда и промышленной безопасностью	Охрана и безопасность труда	74
403-2	Выявление опасных ситуаций, оценка рисков и расследование возникающих случаев	Охрана и безопасность труда	74
403-3	Службы охраны труда	Охрана и безопасность труда	75
403-4	Участие работников, консультации и информирование по вопросам охраны труда и техники безопасности	Охрана и безопасность труда	74-75
403-5	Обучение работников по вопросам охраны труда и техники безопасности	Охрана и безопасность труда	74-75
403-6	Укрепление здоровья работников	Охрана и безопасность труда	74

Индикатор	Раскрытие	Раздел Отчета /комментарий	Стр.
403-7	Предотвращение и смягчение воз- действий, связанных с безопасностью и охраной труда, прямо связанных с деловыми отношениями	Охрана и безопасность труда	74
403-8	Работники, охваченные системой управления охраной труда и промыш- ленной безопасностью	Охрана и безопасность труда	74
403-9	Травмы, связанные с производственной деятельностью	В 2024 году не было зафиксировано слу- чаев травматизма и ухудшения здоровья работников, обусловленных трудовой деятельностью.	
403-10	Плохое состояние здоровья, связанное с производственной деятельностью		
GRI 404: Обучение и образование (2016)			
3-3	Управление существенными темами	Обучение и профессиональное развитие	68-69
		Оплата труда и управление эф- фективностью деятельности работников	70-71
404-1	Среднее количество часов обучения в год на одного сотрудника	Обучение и профессиональное развитие	69
404-2	Программы повышения квалификации сотрудников и программы помощи в переходный период	Обучение и профессиональное развитие	69
404-3	Доля сотрудников, для которых прово- дятся периодические оценки результа- тивности и развития карьеры	Оплата труда и управление эф- фективностью деятельности работников	70
GRI 405: Разнообразие и равные возможности (2016)			
3-3	Управление существенными темами	Структура персонала	65
		Гендерная политика	66
		Оплата труда и управление эф- фективностью деятельности работников	70-71
405-1	Разнообразие руководящих органов и сотрудников	Структура персонала	65
		Гендерная политика	66
405-2	Соотношение базовой заработной пла- ты у женщин и мужчин	Оплата труда и управление эф- фективностью деятельности работников	70
GRI 406: Недискриминация (2016)			
3-3	Управление существенными темами	Подбор и наем персонала	67
		Соблюдение прав человека	73
406-1	Случаи дискриминации и принятые меры по исправлению положения	В 2024 году случаев дискриминации зафик- сировано не было.	
GRI 407: Свобода объединений и коллективного договора (2016)			
3-3	Управление существенными темами	Оценка поставщиков на предмет уровня риска ограничения свободы объединений не проводится.	
407-1	Операции и поставщики с высоким уровнем риска ограничения свободы объединений		

Индикатор	Раскрытие	Раздел Отчета /комментарий	Стр.
GRI 408: Детский труд (2016)			
3-3	Управление существенными темами	Оценка поставщиков на предмет уровня риска использования детского труда не проводится.	
408-1	Операции и поставщики с высоким уровнем риска использования детского труда		
GRI 409: Принудительный труд (2016)			
3-3	Управление существенными темами	Оценка поставщиков на предмет уровня риска использования принудительного труда не проводится.	
409-1	Операции и поставщики с высоким уровнем риска использования принудительного труда		
GRI 410: Практики безопасности (2016)			
3-3	Управление существенными темами	Персонал не проходил обучение по правам человека.	
410-1	Персонал службы безопасности, прошедший обучение по правам человека		
GRI 411: Права местного населения (2016)			
3-3	Управление существенными темами	В отчетном периоде случаев нарушения прав местного населения отмечено не было.	
411-1	Случаи нарушения прав местного населения		
GRI 413: Местные сообщества (2016)			
3-3	Управление существенными темами	Информация раскрыта в Годовом отчете Холдинга за 2024 год.	
413-1	Операции с вовлечением местных сообществ, оценка воздействия и программы развития	Информация раскрыта в Годовом отчете Холдинга за 2024 год.	
413-2	Операции с фактическим или потенциальным негативным воздействием на местные сообщества	В отчетном периоде случаев негативного воздействия на местные сообщества отмечено не было.	

Индикатор	Раскрытие	Раздел Отчета /комментарий	Стр.
GRI 414: Социальная оценка поставщиков (2016)			
3-3	Управление существенными темами	Оценка поставщиков по социальным критериям не проводится.	
414-1	Новые поставщики, оцененные по социальным критериям		
414-2	Негативное воздействие на социальное окружение в цепочке поставок и принимаемые меры		
GRI 415: Политический вклад (2016)			
3-3	Управление существенными темами	Информация раскрыта в Годовом отчете Холдинга за 2024 год.	
415-1	Политический вклад	Информация раскрыта в Годовом отчете Холдинга за 2024 год.	
GRI 416: Здоровье и безопасность потребителей (2016)			
3-3	Управление существенными темами	Оценка не проводилась.	
416-1	Оценка влияния продуктов и услуг на здоровье и безопасность потребителей		
416-2	Случаи негативного влияния продуктов и услуг на здоровье и безопасность потребителей		
GRI 417: Маркетинг и маркировка (2016)			
3-3	Управление существенными темами	Регуляторные требования к маркировке продукции отсутствуют.	
417-1	Требования к маркировке товаров и услуг		
417-2	Случаи несоответствия требованиям к маркировке товаров и услуг		
417-3	Случаи нарушения требований к маркетинговым коммуникациям		
GRI 418: Сохранность личных данных потребителей (2016)			
3-3	Управление существенными темами	Неприменимо к деятельности организации.	
418-1	Жалобы на нарушение безопасности личных данных потребителей		

ИНДЕКС SASB

Индикатор SASB	Тема раскрытия	Раздел Отчета /комментарий	Стр.
FN-AC-410a.1	ESG-интеграция в инвестиционные решения	Поддержка зеленых и устойчивых проектов	47-51
FN-AC-410a.2	Интеграция ESG-факторов в анализ рисков	Управление ESG-рисками	91
		Раскрытие информации по Международному стандарту финансовой отчетности S1 (IFRS S1)	35-37
		Раскрытие информации по Международному стандарту финансовой отчетности S2 (IFRS S2)	58-59
FN-AC-510a.1	Деловая этика	Ответственная деловая практика	115-116
FN-AC-230a.1	Информационная безопасность	Ответственная деловая практика	119
FN-AC-330a.1	Разнообразие и инклюзия	Гендерная политика	66
FN-AC-270a.1	Финансовая инклюзия	Поддержка зеленых и устойчивых проектов	47-51
		Развитие инструментов зеленого и устойчивого финансирования	52-53
		Более подробно информация раскрыта в Годовом отчете Холдинга за 2024 год.	
FN-AC-550a.2	Управление системными рисками	Система управления рисками	88-91
		Управление ESG-рисками	91
		Раскрытие информации по Международному стандарту финансовой отчетности S1 (IFRS S1)	35-37
FN-AC-000.A	Общие активы под управлением	Раскрытие информации по Международному стандарту финансовой отчетности S2 (IFRS S2)	58-59
		Структура и инструменты поддержки Холдинга	13
FN-AC-000.B	Количество клиентов	Развитие инструментов зеленого и устойчивого финансирования	52-53
		Поддержка зеленых и устойчивых проектов	47-51

ИНДЕКС IFRS S1

Пункт IFRS S1	Требования к раскрытию	Раздел Отчета /комментарий	Стр.
Корпоративное управление			
IFRS S1-27	Информация об органе управления (или лице), ответственном за управление ESG-рисками и возможностями	Организационная структура управления устойчивым развитием	26
		Раскрытие информации по Международному стандарту финансовой отчетности S1 (IFRS S1)	35-37
Стратегия			
IFRS S1-29	Раскрытие финансовой информации, связанной с воздействием ESG-рисков	Раскрытие информации по Международному стандарту финансовой отчетности S1 (IFRS S1)	35-37
IFRS S1-30	Климатические риски и возможности		
IFRS S1-32	Бизнес-модель и цепочка поставок	Раскрытие информации по Международному стандарту финансовой отчетности S2 (IFRS S2)	58-59
IFRS S1-33	Стратегия и принятие решений		
IFRS S1-34	Финансовое положение, финансовые результаты и денежные потоки		
IFRS S1-41	Устойчивость к ESG-рискам		
Управление рисками			
IFRS S1-44	Процессы управления климатическими рисками и возможностями	Управление ESG-рисками	91
Метрики и цели			
IFRS S1-46	Метрики для оценки существенных ESG-рисков	Содействие выполнению национальной повестки по низкоуглеродному развитию	42-46
IFRS S1-50	Подход к определению и пересмотру целей	Содействие выполнению национальной повестки по низкоуглеродному развитию	42-46
IFRS S1-51	Мониторинг реализации целей	Содействие выполнению национальной повестки по низкоуглеродному развитию	42-46
		Развитие инструментов зеленого/устойчивого финансирования	52-53
		Концепция «зеленого офиса»	54-56

ИНДЕКС IFRS S2

Пункт IFRS S2	Требования к раскрытию	Раздел Отчета /комментарий	Стр.
Корпоративное управление			
IFRS S2-6(a)	Информация об органе управления (или лице), ответственном за управление климатическими рисками и возможностями	Раскрытие информации по Международному стандарту финансовой отчетности S2 (IFRS S2)	58-59
IFRS S2-6(b)	Роль руководства в процессах корпоративного управления, системах контроля и процедурах, используемых для мониторинга, управления и контроля за климатическими рисками и возможностями	Система управления устойчивым развитием	21-25
Стратегия			
IFRS S2-9	Общая информация по стратегии управления климатическими рисками и возможностями	Управление ESG-рисками	91
IFRS S2-10	Климатические риски и возможности	В Холдинге внедрена система управления рисками, включающая климатические и ESG-риски как неотъемлемую часть общего риск-менеджмента.	
IFRS S2-13	Бизнес-модель и цепочка поставок	Стратегия Холдинга учитывает влияние климатических рисков на ключевые направления деятельности, включая инвестиционные решения и поддержку проектов устойчивого развития. Определены приоритеты в рамках реализации ESG-стратегии.	
IFRS S2-14	Стратегия и принятие решений		
IFRS S2-15	Финансовое положение, финансовые результаты и денежные потоки	Раскрытие информации по Международному стандарту финансовой отчетности S1 (IFRS S1)	35-37
IFRS S2-22	Климатическая устойчивость		

Пункт IFRS S2	Требования к раскрытию	Раздел Отчета /комментарий	Стр.
Управление рисками			
IFRS S2-25	Процессы управления климатическими рисками и возможностями	В Холдинге внедрена система управления рисками, включающая климатические риски как неотъемлемую часть общего риск-менеджмента. Идентификация климатических рисков осуществляется путем регулярного анализа внешней и внутренней среды с учетом сценариев изменения климата, нормативных требований и отраслевых трендов. Климатические и ESG-риски включены в Регистр рисков Холдинга, который актуализируется на ежеквартальной основе	
Метрики и цели			
IFRS S2-29	Межотраслевые (универсальные) метрики	Содействие выполнению национальной повестки по низкоуглеродному развитию	42-46
IFRS S2-33	Количественные и качественные цели, связанные с управлением климатическим воздействием	Содействие выполнению национальной повестки по низкоуглеродному развитию	42-46
		Концепция «зеленого офиса»	54-56
IFRS S2-34	Подход к определению и пересмотру целей	Содействие выполнению национальной повестки по низкоуглеродному развитию	42-46
IFRS S2-35	Реализация климатических целей	Содействие выполнению национальной повестки по низкоуглеродному развитию	42-46
		Развитие инструментов зеленого/устойчивого финансирования	52-53
		Концепция «зеленого офиса»	54-56
IFRS S2-36	Цели по эмиссии парниковых газов	До конца 2025 года Холдингом запланировано мероприятие по разработке целевых показателей по сокращению выбросов парниковых газов.	

ГЛОССАРИЙ

АО «Аграрная кредитная корпорация», АКК	Акционерное общество «Аграрная кредитная корпорация»
АО «Банк Развития Казахстана», БРК	Акционерное общество «Банк Развития Казахстана»
АО «Казахстанская жилищная компания», КЖК	Акционерное общество «Казахстанская Жилищная Компания»
АО «Qazaqstan Investment Corporation», QIC	Акционерное общество «Qazaqstan Investment Corporation»
АО «КазАгроФинанс», КАФ	Акционерное общество «КазАгроФинанс»
АО «НУХ «Байтерек», Холдинг «Байтерек», Холдинг	Акционерное общество «Национальный управляющий холдинг «Байтерек»
АО «Жилищный строительный сберегательный банк «Отбасы банк», Отбасы банк	Акционерное общество «Жилищный строительный сберегательный банк «Отбасы банк»
АО «Фонд развития предпринимательства «Даму», Фонд «Даму»	Акционерное общество «Фонд развития предпринимательства «Даму»
АО «Экспортно-кредитное агентство Казахстана», ЭКА	Акционерное общество «Экспортно-кредитное агентство Казахстана»
АО «Фонд развития промышленности», ФРП	Акционерное общество «Фонд развития промышленности»
Bereke Bank	Акционерное общество «Bereke Bank»
АПК	Агропромышленный комплекс
БВУ	Банки второго уровня
ВИЭ	Возобновляемые источники энергии
Группа Холдинга	Акционерное общество «Национальный управляющий холдинг «Байтерек» и организации, более пятидесяти процентов голосующих акций (долей участия в уставном капитале) которых прямо принадлежат Холдингу на праве собственности
БЦ «Байтерек»	Бизнес-центр «Байтерек»
ДО	Организации, более пятидесяти процентов голосующих акций (долей участия в уставном капитале) которых прямо принадлежат Холдингу на праве собственности
КПД	Ключевые показатели деятельности
ММСП	Микро-, малое и среднее предпринимательство

МСБ	Малый и средний бизнес
МСФО	Международные стандарты финансовой отчетности
МФО	Микрофинансовая организация
МФЦА	Международный финансовый центр «Астана»
ООН	Организация Объединенных Наций
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
Принципы Глобального договора ООН	Десять принципов Глобального договора из области прав человека (1, 2), трудовых отношений (3-6), охраны окружающей среды (7-9) и борьбы с коррупцией (10) пользуются всеобщим консенсусом и почерпнуты из: • Всеобщей декларации прав человека • Декларации Международной организации труда об основополагающих принципах и правах на производстве • Рио-де-Жанейровской декларации по окружающей среде и развитию • Конвенции ООН против коррупции
РК	Республика Казахстан
СД	Совет директоров
СКС	Служба Корпоративного секретаря
США	Соединенные Штаты Америки
ЦУР	Цели устойчивого развития – 17 целей и 169 задач, принятых в рамках Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года и направленных на ликвидацию нищеты, сохранение ресурсов планеты и обеспечение благополучия для всех
COSO	The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission
ESG	Environmental, Social and Governance
GBP	Green Bond Principle
GHG Protocol	Greenhouse Gas Protocol
GRI	Global Reporting Initiative
ICMA	The International Capital Market Association
IFC	International Finance Corporation
IFRS	International Financial Reporting Standards
SBG	Sustainability Bond Guidelines
SBP	Social Bond Principle
TCFD	Task Force on Climate-Related Financial Disclosures



BAITEREK