



КОГДА ДОМ – НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ

ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ  **2024**

СОДЕРЖАНИЕ

Обращение Председателя Совета Директоров.....	2
Обращение Председателя Правления.....	4
Об Отчете.....	6
Ключевые события в области устойчивого развития в 2024 году.....	10

О БАНКЕ 14

Управление вопросами устойчивого развития.....	18	Вклад Банка в достижение Целей устойчивого развития ООН.....	20
Приоритетные направления деятельности Банка в области устойчивого развития.....	18	ESG-продукты и услуги.....	26
Организационная структура управления устойчивым развитием.....	19	Реализация социальных программ и проектов.....	35
Планы на 2025 год.....	20	Реализация экологических проектов.....	38
		Специальный сервис для отдельных категорий граждан ...	39



Структура корпоративного управления.....	43	Конфликт интересов.....	57
Совет директоров.....	45	Противодействие коррупции и комплаенс.....	57
Состав и квалификация Совета директоров.....	46	Внутренний аудит.....	59
Композиция Совета директоров.....	49	Внешний аудит.....	60
Комитеты при Совете директоров.....	49	Система управления рисками.....	61
Оценка Совета директоров.....	53	Контрольная среда.....	65
Вознаграждение.....	54	Управление капиталом и ликвидностью.....	66
Результаты деятельности Совета директоров и Комитетов при Совете директоров.....	55	Управление ESG-рисками.....	67
Деловая этика.....	56	Управление ESG -факторами.....	68
		Управление ESG-факторами в кредитной деятельности.....	69



Годовой отчет АО «Отбасы банк» доступен в электронном и интерактивном формате на государственном, русском и английском языках на веб-сайте.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ 70

Экономическая результативность.....	72	Неприкосновенность к частной жизни клиента.....	80
Операции со связанными сторонами.....	72	Кибербезопасность.....	81
Владение акциями и дивиденды.....	73	Ответственное кредитование и финансовые продукты.....	84
Закупки.....	74	Финансовая доступность.....	86
Взаимодействие с заинтересованными сторонами.....	75	Соответствие требованиям законодательства.....	87
Вовлечение и взаимодействие с клиентами.....	79	Судебные разбирательства.....	87



Энергопотребление и энергоэффективность.....	90	Управление климатическими изменениями – совершенствование системы корпоративного управления и стратегия.....	98
Водопотребление.....	91	Стратегическое направление (трансформация с учетом климатической повестки).....	99
Управление отходами.....	92	Управление рисками.....	101
Охрана окружающей среды.....	93	Показатели и целевые значения.....	106
Выбросы парниковых газов и других загрязняющих веществ в атмосферу.....	94		
Климатические изменения.....	96		
Управление климатическими изменениями, рисками и возможностями.....	97		



Занятость.....	110	Недопущение дискриминации.....	121
Состав и структура персонала.....	110	Многообразие и инклюзия.....	122
Ответственная трудовая практика.....	113	Соблюдение прав человека.....	123
Взаимоотношения работников и руководства.....	114	Социальная защита.....	124
Обучение и образование.....	115	Обеспечение безопасности и охраны труда, гражданской обороны и пожарной безопасности.....	126
Оплата труда работников Банка.....	117	Спонсорство и благотворительность.....	128
Разнообразие и равные возможности.....	118		
Гендерная политика.....	120		

ПРИЛОЖЕНИЯ 130

ТАБЛИЦА GRI.....	132	ТАБЛИЦА IFRS S2.....	142
ТАБЛИЦА SASB.....	140	Контактная информация.....	147

ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ



Ерсаин ХАМИТОВ

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ
АО «ОТБАСЫ БАНК»

Уважаемые дамы и господа, клиенты
и партнеры!

Внедрение ESG-стандартов играет ключевую роль в обеспечении устойчивого развития компаний, и Казахстан занимает лидирующие позиции в этом процессе среди стран Центральной Азии. Стремительное развитие нормативно-правовой базы в сфере устойчивого развития стало одним из ключевых факторов, способствующих активному продвижению ESG-принципов в нашей стране.

Ответственное отношение к окружающей среде, высокая социальная ответственность и качество корпоративного управления влияют на принятие решений, привлечение инвестиций и укрепление репутации отечественных компаний.

АО «Отбасы банк» (далее – Отбасы банк, Банк) в своей деятельности ежегодно увеличивает внедрение ESG-практик, о которых уже знают казахстанцы. Данный факт доказывает опрос населения, который проводился в рамках исследования общественного мнения в отношении репутации Отбасы банка в 2024 году. Большинство респондентов признают, что Отбасы банк – социально-ответственный финансовый институт, который проявляет заботу о людях, экологии и обществе. Также 69,9% опрошенных признают, что Отбасы банк обеспечивает доступность финансовых услуг нуждающимся в улучшении жилищных условий, гарантируя тем самым инклюзию для социально уязвимых слоев населения. Две трети респондентов признали, что Отбасы банк демонстрирует этические стандарты и свободу от коррупции. Таким образом, в таких ESG-аспектах, как Social и Governance, формируется позитивный имидж Отбасы банка среди основных стейкхолдеров и населения в целом.

Отбасы банк – единственный банк в стране, реализующий систему жилищных строительных сбережений. Он выполняет важную роль в решении жилищных вопросов государства. По итогам 2024 года 55% всех ипотечных займов страны были выданы нашим Банком. Сейчас в продуктовой линейке Банка сформированы множество востребованных продуктов для каждой социальной группы населения, в том числе и для тех, у кого совсем низкие доходы и нет первоначального взноса для кредитования.

“**Банк активно продвигает «зеленый» продукт, он способствует сохранению экологии и здоровой жизнедеятельности человечества. За 2023 и 2024 годы было выдано 1 255 займов на сумму 31,4 млрд тенге в рамках «зеленой ипотеки».**

Помимо социальных проектов, в последние два года Банк активно продвигает «зеленый» продукт, он способствует сохранению экологии и здоровой жизнедеятельности человечества. За 2023 и 2024 годы было выдано 1 255 займов на сумму 31,4 млрд тенге в рамках «зеленой ипотеки».

В нынешнем году Банк продолжит увеличивать портфель «зеленых» проектов. 1 ноября 2024 года Отбасы банк и Азиатский банк развития подписали Меморандум о взаимопонимании: Проект содействия инклюзивному и зеленому жилищному финансированию в Республике Казахстан.

В Банке утверждена новая стратегия развития на 10 лет, где стратегическим выбором стала ESG-трансформация деятельности Отбасы банка. Управление ESG-факторами интегрировано во все уровни организационной структуры Банка.

Банк намерен стать лучшей финансовой организацией, используя принципы ESG, повышая доверие клиентов и внося максимально возможный вклад в создание устойчивого и процветающего общества в Казахстане.

С уважением,
Ерсаин Хамитов,
Председатель Совета директоров
АО «Отбасы банк»

ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВЛЕНИЯ



Ляззат ИБРАГИМОВА

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ
АО «ОТБАСЫ БАНК»

КОГДА ДОМ – НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ

Уважаемые дамы и господа, клиенты и партнеры!

АО «Отбасы банк» – единственный в Казахстане банк, который реализует систему жилищных строительных сбережений. В нашей стране она была внедрена именно по инициативе государства. Ее цель – помочь казахстанцам, простым гражданам накапливать деньги для будущей покупки собственного жилья. На сегодня это эффективный инструмент государства в реализации социальной политики нашей страны, а именно – обеспечение граждан доступным и качественным жильем.

Соответственно, Отбасы банк играет значимую роль в экономическом развитии страны.

Миссия Банка звучит так: «Укрепляем чувство Родины, обеспечивая семьи собственным жильем, повышая долгосрочное благосостояние». Данная миссия определяет приоритеты Банка в области устойчивого развития, делая акцент на социальном воздействии. Кроме того, Отбасы банк выступает в качестве уполномоченного оператора по целевому использованию накопленных населением пенсионных сбережений, в частности, для улучшения жилищных условий и покрытия расходов на лечение.

Политика Банка в области устойчивого развития демонстрирует его приверженность различным международным стандартам, таким как Глобальный договор ООН (ГД) и ISO 26000:2010, и направлена на установление принципов и подходов к устойчивому развитию и управлению им в Банке.

Помимо социальных проектов, в последние два года Банк активно продвигает «зеленую» ипотеку. За эти два года было выдано 1 255 займов на сумму 31,4 млрд тенге в рамках «зеленой» ипотеки.

В нынешнем году Банк продолжит увеличивать портфель «зеленых» проектов. 1 ноября 2024 года Отбасы банк и Азиатский банк развития подписали Меморандум о взаимопонимании: Проект содействия инклюзивному и зеленому жилищному финансированию в Республике Казахстан.

В минувшем году Отбасы банк впервые получил ESG-рейтинг от агентства Sustainable Fitch. Он подтверждает приверженность Банка принципам устойчивого развития и подчеркивает его вклад в решение социально значимых задач, таких как доступность жилья и поддержка социально уязвимых слоев населения.

По итогам 2024 года доля Отбасы банка в казахстанской ипотеке составляла 55%. Банк обслуживает более 29,8% экономически активного населения страны. Это

“ **Отбасы банк играет значимую роль в экономическом развитии страны.**

четвертый по активам и собственному капиталу Банк среди БВУ с общим кредитным портфелем в 3,5 трлн тенге. Кредиты с целевым социальным эффектом в Банке составили 39% от общего кредитного портфеля Банка на конец 2024 года.

Это льготные займы для социально уязвимых слоев населения и малообеспеченных казахстанцев.

Эти и другие проекты Банка играют ключевую роль в достижении целей устойчивого развития, утвержденных ООН, включая ликвидацию бедности, повышение уровня жизни, экономического роста, уменьшение неравенства, развитие устойчивых городов и населенных пунктов путем сокращения дефицита жилья и улучшения условий жизни для уязвимых групп населения.

Помимо этого, Отбасы банк активно работает над минимизацией своего воздействия на окружающую среду, повышая осведомленность своих сотрудников о важности устойчивого подхода, управляя потреблением ресурсами, проводя экологические акции.

Сегодня Казахстан в тематике ESG служит примером перехода от экстенсивного развития к устойчивому. Важным примером в развитии ESG-повестки выступает указ Президента от февраля 2023 года с принятием стратегии достижения углеродной нейтральности РК до 2060 года и обновление ОНУВ (определяемый на национальном уровне вклад) – национального вклада РК в глобальное реагирование в вопросах изменения климата.

Отбасы банк, как крупный и единственный казахстанский банк, реализующий систему жилищных строительных сбережений и решающий жилищный вопрос социально уязвимых слоев населения, динамично развивается в повестке ESG. Банк принимает активное участие в различных социальных инициативах, реализует проекты в экологических и социально значимых сферах.

С наилучшими пожеланиями,
Ляззат Ибрагимова,
Председатель Правления
АО «Отбасы банк»



ОБ ОТЧЕТЕ

АО «Отбасы банк» (далее – Отбасы банк, Банк) осознает значимость своей экономической и социальной деятельности и стремится обеспечить высокий уровень прозрачности для внутренних и внешних заинтересованных сторон.

Отчет об устойчивом развитии Банка за 2024 год (далее – Отчет) представляет информацию о деятельности Банка в области устойчивого развития, взаимодействия с заинтересованными сторонами, поддержки и развития сотрудников, соблюдения прав человека, снижения воздействия на окружающую среду и обеспечения вклада в развитие экономики страны. Отчет отражает подход Банка к ответственному ведению бизнеса в соответствии с Целями в области устойчивого развития ООН (далее – ЦУР ООН) и в интересах всех заинтересованных сторон, с которыми Банк взаимодействует: клиентов, партнеров, инвесторов, государственных органов, поставщиков, сотрудников и общества.

Отчет подготовлен в соответствии со Стандартами Глобальной инициативы по отчетности в области устойчивого развития (GRI Standards), Стандартами для финансового сектора (Commercial Banks, Consumer Finance, Mortgage Finance), опубликованным Советом по стандартам учета в области устойчивого развития (Sustainability Accounting Standards Board), (далее – «SASB»), а также с применением стандарта IFRS S2 (ранее – TCFD), положений Кодекса корпоративного управления, Политики устойчивого развития и иных внутренних документов Банка, а также с учетом рекомендаций Агентства Республики Казахстан по регулированию и развитию финансового рынка (далее – АРРФР) в рамках Руководства по раскрытию информации в области экологического, социального и корпоративного управления (Environmental, Social and Corporate Governance, ESG) для банков и других финансовых организаций и лучшей мировой практики.

КОГДА ДОМ – НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ

Настоящий Отчет является пятым нефинансовым отчетом Банка и отражает результаты деятельности Банка с 1 января 2024 года по 31 декабря 2024 года. Отчетные периоды финансовой отчетности Банка и Отчета об устойчивом развитии идентичны. Отчет обсуждается на Комитете по стратегии и корпоративному развитию Банка, Правлении Банка, Комитете по стратегическому планированию и корпоративному развитию Совета директоров Банка, затем утверждается на заседании Совета директоров Банка.

Банк публикует нефинансовую отчетность о своей деятельности, адресуя ее широкому кругу заинтересованных сторон, стремясь сбалансированно представлять существенную информацию, соответствующую интересам каждой группы. Банк планирует постоянно совершенствовать качество раскрытия информации. Данный отчет не проходил внешнее заверение.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ ОТЧЕТА

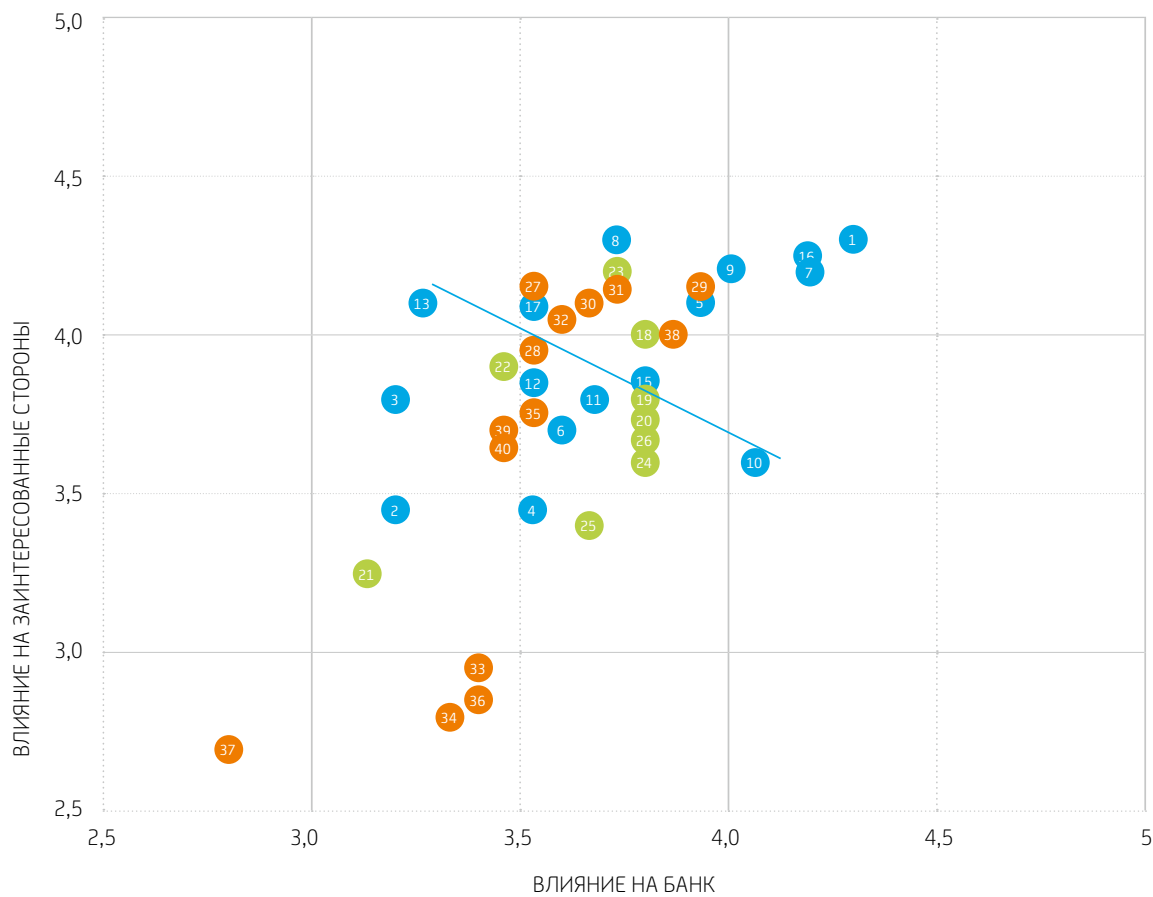
Процесс определения и оценки существенных тем проводился в соответствии со Стандартом GRI. Для определения перечня информации, которая должна быть включена в настоящий отчет, Банком были проанализированы все темы устойчивого развития, предложенные Стандартами GRI, SASB, IFRS S2, АРРФР, а также лучшей практикой. Темы оценивались по степени важности для Банка с учетом его стратегии развития и по степени важности для заинтересованных сторон, которая была определена в ходе взаимодействия с ними в течение года. Вместе с тем, темы оценивались с точки зрения существенности воздействия Банка на экономику, окружающую среду и людей, включая воздействия на права человека, так и влияние внешних факторов на сам Банк, согласно принципу двойной существенности (double materiality).

По результатам анализа подготовлена анкета, с помощью которой проведен опрос среди заинтересованных сторон Банка (члены Совета директоров, Правления, работники Банка, АО «НУХ

«Байтерек», и других дочерних организаций АО «НУХ «Байтерек», представители СМИ, внешние аудиторы, и др). Анкета была представлена 32 участникам, каждому из них предлагалось оценить важность различных тем для годового отчета и отчета об устойчивом развитии 2024 года, используя пятибалльную шкалу для оценки, где более высокая оценка указывала на более значимую тему. Значимость каждой темы ранжировалась с точки зрения важности для внутренних и внешних заинтересованных сторон.

Результаты оценки существенности представлены в виде матрицы. Темы, выделенные серым цветом в таблице ниже, являются наиболее важными для Банка и заинтересованных сторон. По результатам анкетирования определены 15 наиболее существенных тем, которые набрали выше 4 баллов. Темы, попавшие в правый верхний угол данной матрицы, были признаны наиболее существенными и были раскрыты в настоящем отчете. Существенные темы раскрыты в Отчете полностью.

МАТРИЦА СУЩЕСТВЕННОСТИ



ГРАНИЦЫ ОТЧЕТА

Настоящий Отчет содержит информацию о деятельности Банка в области устойчивого развития, а именно Центральный аппарат Банка и его филиалы. Более подробная информация о Банке, включая операционные результаты деятельности раскрыта в Годовом отчете Банка

за 2024 год. Годовой отчет Банка за 2024 год опубликован на официальном сайте Банка hcsbk.kz в разделе «О Банке»/«Отчетность». Границы сбора информации по существенным темам определены таким образом, что Отчет описывает все наиболее значимые воздействия Банка.

ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

ПОКАЗАТЕЛЬ	2022	2023	2024
Среднесписочная численность персонала Банка, чел.	1 372	1 511	1 661
Среднегодовое количество часов обучения на одного человека, чел.-часы	24	14	13
Уровень вовлеченности сотрудников Банка, %	79	79	78
Случаи дискриминации по любым признакам, кол-во	0	0	0
Случаи травматизма, кол-во	0	0	0
Факты коррупционных правонарушений и преступлений, кол-во	0	0	0
Индекс доверия к деятельности Банка, %	88	86	85

ТЕМЫ (СЕРЫМ ЦВЕТОМ ОТМЕЧЕНЫ ТЕМЫ, ПРИЗНАННЫЕ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АНАЛИЗА НАИБОЛЕЕ СУЩЕСТВЕННЫМИ)	СРЕДНИЙ БАЛЛ
1 Экономическая результативность	4,4
2 Практика закупок	3,3
3 Бизнес-этика и поведение	3,6
4 Антиконтурентное поведение	3,6
5 Противодействие коррупции	4,1
6 Комплаенс-контроль	3,8
7 Кибербезопасность и антифрод	4,3
8 Системы управления и контроля	4,1
9 Финансовая доступность	4,2
10 Неприкосновенность частной жизни клиента	3,9
11 Управление рисками кредитного портфеля	3,9
12 Управление капиталом и ликвидностью	3,9
13 Управление рисками и возможностями, связанными с устойчивым развитием	3,8
14 Управление ESG-факторами в кредитной и инвестиционной деятельности	3,8
15 Вовлечение и взаимодействие с клиентами	4,0
16 Ответственное кредитование и финансовые продукты	4,3
17 ESG-продукты и услуги	4,0
18 Электроэнергия	4,0
19 Теплоэнергия	3,9
20 Вода и сточные воды	3,8
21 Биоразнообразие	3,2
22 Управление отходами	3,8
23 Окружающая среда	4,0
24 Выбросы парниковых газов	3,7
25 Климатические изменения	3,5
26 Управление рисками и возможностями, связанными с изменением климата	3,8
27 Занятость	4,0
28 Взаимоотношения работников и руководства	3,9
29 Охрана труда и техника безопасности	4,1
30 Обучение и образование	4,0
31 Разнообразие и равные возможности	4,0
32 Недопущение дискриминации	3,9
33 Детский труд	3,1
34 Принудительный или обязательный труд	3,0
35 Практика обеспечения безопасности	3,7
36 Права коренных и малочисленных народов	3,1
37 Местные сообщества	2,8
38 Соблюдение прав человека	4,0
39 Многообразие и инклюзия	3,6
40 Благотворительность и волонтерство	3,6

КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В 2024 ГОДУ



ENVIROMENTAL

В 2024 году Банк внедрил в свою деятельность климатическую повестку, что стало важным шагом в укреплении устойчивости к изменениям климата. Климатические риски интегрированы в общую систему риск-менеджмента Банка. В отчетном периоде Банк, совместно с международной консалтинговой компанией, провел анализ физических и переходных рисков, и климатические стресс-тестирования, утвердил методологию оценки климатических возможностей и разработал Дорожную карту внедрения оценки климатических рисков. А также в 2025 году Банк планирует установить промежуточные и долгосрочные цели в соответствии с научно обоснованным подходом по снижению углеродного следа как по собственным операциям Банка, так и по финансируемому кредитному портфелю. Достижение поставленных целей планируется осуществить в дальнейшем за счет ряда разработанных инициатив.

Начиная с 2024 года Банк начал оценивать собственные выбросы парниковых газов по Охвату 3, а также финансируемые выбросы по всему портфелю, с целью более качественного управления собственным негативным воздействием и разработкой промежуточных целевых ориентиров для достижения общих целей углеродной нейтральности к 2060 году. Методология оценки выбросов парниковых газов была разработана Банком совместно с внешней экспертной организацией.

В ноябре 2024 года на круглом столе по глобальным инвестициям (KGIR-2024) под председательством Премьер-министра Республики Казахстан между Банком и Азиатским банком развития (далее – АБР) был подписан Меморандум о взаимопонимании для развития программ гендерной и «зеленой» ипотеки. Банк планирует привлечь от АБР кредитные средства в размере 90 миллиардов тенге для развития указанных программ.



SOCIAL

В течение отчетного года в Банке проводились активные работы над развитием и расширением продуктовой линейки, а именно:

- запущены жилищные программы «Наурыз» и «Отау», направленные на улучшение жилищных условий граждан Казахстана, включая жителей моногородов, малых городов, районных центров и сельских населенных пунктов.
- запущен пилотный проект «Асыл мекен», направленный на улучшение жилищных условий граждан страны в сельских населенных пунктах. Проект реализуется по поручению Президента Республики Казахстан о переориентации деятельности Банка с областных центров на районы, моногорода и села, способствуя развитию сельской инфраструктуры и повышению доступности жилья для сельских жителей.
- начато открытие образовательного накопительного вклада «AQYL», предоставляя гражданам Казахстана возможность планомерно накапливать средства для оплаты профессионально-технического и высшего образования как в стране, так и за рубежом.
- в рамках реализации молодежных программ заключены соглашения с акиматами г. Астана «Елорда жастары», г. Алматы «Алматы жастары», Актюбинской области «Актобе жастары», Алматинской области «Алатау жастары», Атырауской области «Атырау қала жастары», «Атырау аудан жастары», Жамбылской области «Әулиеата жастары», Западно-Казахстанской области «Жайық жастары», Карагандинской области «Қарағанды жастары», «Теміртау жастары», «Сарань жастары», Костанайской области «Қостанай жастары», Кызылординской области «Сыр жастары», Мангистауской области «Маңғыстау жастары», Павлодарской области «Ертіс жастары (г. Экибастұз)», Северо-Казахстанской области «Қызылжар жастары», области Улытау «Ұлытау жастары».
- в рамках расширения региональных программ были заключены соглашения с акиматами г. Шымкент «Қамқор», Акмолинской области «Программа для МЧС», Актюбинской области «Для пострадавших от паводков», «Для сотрудников АО «Транснациональная компания «Казхром», Атырауской области «Берекелі Баспана-Атырау», Восточно-Казахстанской области «Шығыс маманы», «Программа для моногорода Риддер», области Жетысу «Жерұйық», Костанайской области «МИО для работников АО «Соколовско-Сарбайское горно-обогатительное производственное объединение», Павлодарской области «МИО для работников АО «Евроазиатская энергетическая корпорация».
- в рамках реализации отдельных региональных программ заключены соглашения с акиматами городов Астана, Алматы, Шымкент, Акмолинской, Актюбинской, Алматинской, Атырауской, Восточно-Казахстанской, Жамбылской, Жетысу, Западно-Казахстанской, Карагандинской, Костанайской, Мангистауской, Павлодарской, Улытау, Северо-Казахстанской областей.
- расширено сотрудничество с компаниями в рамках продукта «Корпоративный» по кредитованию работников компаний и заключены соглашения между Банком и компаниями, входящими в группу компаний Eurasian Resources Group (ERG) АО «ТНК «Казхром», ТОО «БК-СТРОЙ», АО «Соколовско-Сарбайское горно-обогатительное производственное объединение», АО «Евроазиатская энергетическая корпорация», а

также с ТОО «Богатырь Комир», ТОО «Daily food Astana», ТОО «Daily food ltd».

- в рамках проекта «Арендное жилье с последующим выкупом» заключены соглашения с акиматом Актюбинской области для пострадавших от режима ЧС (паводков), акиматом г. Костанай по аренде жилья с последующим выкупом гражданами, стоящими в очереди на получение жилья, ТОО «OKS – SHUMCITY» по аренде жилья с последующим выкупом работниками Seitzhan school.

В отчетном году Банк привлек 61,3 млрд тенге из местных бюджетов для реализации социальных жилищных программ.

В 2024 году 1 990 790 казахстанцев получили государственную премию на свои счета в Отбасы банке, всего вкладчикам было перечислено 81,9 млрд тенге (по итогам 2023 года). Выплату премии на вклады по закону обеспечил государство, содействуя своим гражданам, участвующим в системе жилищных строительных сбережений, быстрее накопить на свое жилье.

Банк получил лицензию на дополнительные виды операций, среди которых имеется открытие текущих счетов для зачисления выплат целевых накоплений, предназначенных для улучшения жилищных условий или оплаты образования от Агентства по регулированию и развитию финансового рынка. В рамках этого Банк начал проводить свою новую функцию по программе «Национальный фонд — детям!» с начала 2024 года.

Между Банком, Союзом строителей Казахстана и Ассоциацией исламских финансов и бизнеса (AIFB) подписан меморандум о развитии исламской финансовой индустрии в Казахстане. Кроме того, Банк заключил меморандум с CSQlaw Kazakhstan Branch, филиалом малазийской компании в Казахстане. В рамках сотрудничества предусматривается проведение комплексного обучения работников Банка по вопросам исламского финансирования и основам финансового права, соответствующего принципам Шариата.

В рамках реализации политики в области ESG в 2024 году Банк выпустил свои первые социальные облигации. На KASE состоялись специализированные торги по размещению выпусков социальных облигаций Банка, в результате которых для кредитования было привлечено 209,849 млрд тенге путем размещения пятилетних социальных облигаций в рамках третьей облигационной программы под 14,25% годовых (170,5 млрд тенге) и под 15,25% годовых (39,349 млрд тенге). В рамках средств выпущенных облигаций Банк реализовал социальную жилищную программу «Наурыз».

В 2024 году был принят Закон Республики Казахстан «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам реформирования жилищной политики», согласно которому Банку будет присвоен статус национального института развития, что подразумевает закрепление за Банком ряда важных функций, помимо уже существующих. А именно: ведение и актуализация единой республиканской электронной базы, формирование, ведение и актуализация электронной базы «Центр обеспечения жильем», принятие решений по предоставлению жилья из коммунального жилищного фонда или жилья, арендованного местными исполнительными органами в частном жилищном фонде, субсидирование части арендной платы за жилье, арендованное в частном жилищном фонде, предоставление льготных ипотечных жилищных займов через систему жилищных строительных сбережений.

В отчетном году Банк объявил благотворительную акцию «Асар» среди своих работников в целях оказания финансовой помощи пострадавшим от паводков, перечислил однодневную зарплату сопереживающих работников в размере более 9,4 млн тенге, а также предоставил отсрочку по кредитам со сроком на 30, 60 или 90 календарных дней с возможностью продления срока займа на срок отсрочки платежа заемщикам, пострадавшим от паводков.



GOVERNANCE

В 2024 году Банком впервые получен ESG рейтинг от международного рейтингового агентства Sustainable Fitch на уровне «3» и оценка «55», что обусловлено позитивным социальным воздействием портфеля ипотечного кредитования банка, значительная доля которого направлена на обеспечение доступа к адекватному, безопасному и недорогому жилью и базовым услугам для отдельных уязвимых групп населения.

В 2024 году в рамках реализации политики в области ESG произошли некоторые изменения в организационной структуре Банка – было создано

новое Управление устойчивого развития в составе Департамента планирования и стратегического анализа, основной задачей которого является внедрение и координация вопросов в области устойчивого развития и ESG.

Банк провел День эмитента на площадке KASE. На данном мероприятии выступила Председатель Правления Банка Ляззат Ибрагимова и предоставила участникам мероприятия актуальную информацию о финансовых результатах деятельности Банка за 2023 год, планируемых выпусках облигаций Банка и планах реализации жилищных проектов.



О БАНКЕ



ДОХОДЫ
369 млрд тг



ВЫДАЧА ЗАЙМОВ БАНКАМ
1 290 млрд тг



ЧИСТАЯ ПРИБЫЛЬ
121 млрд тг



Управление вопросами устойчивого развития 18

Приоритетные направления деятельности Банка в области устойчивого развития 18

Организационная структура управления устойчивым развитием 19

Планы на 2025 год 20

Вклад Банка в достижение Целей устойчивого развития ООН 20

ESG-продукты и услуги 26

Реализация социальных программ и проектов 35

Реализация экологических проектов 38

Специальный сервис для отдельных категорий граждан ... 39

КОГДА ДОМ – НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ

О БАНКЕ

Отбасы банк создан в 2003 году в целях совершенствования и повышения эффективности долгосрочного финансирования жилищного строительства и развития системы жилстройсбережений, направленной на улучшение жилищных условий населения.

Основными видами деятельности Банка являются:



Учредителем Банка является Правительство Республики Казахстан в лице Комитета государственного имущества и приватизации Министерства финансов Республики Казахстан, обладающего правом распоряжения государственным пакетом акций Банка. С августа 2013 года Единственным акционером Банка является АО «НУХ «Байтерек» (далее – Холдинг). Банк входит в группу компаний Холдинга и не имеет своих дочерних организаций, а также не имеет долей участия в уставном капитале других юридических лиц.

Банк создан в организационно-правовой форме акционерного общества и имеет:

ПОЛНОЕ НАИМЕНОВАНИЕ:

- на государственном языке: «Отбасы банк» тұрғын үй құрылыс жинақ банкі» акционерлік қоғамы»;
- на русском языке: акционерное общество «Жилищный строительный сберегательный банк «Отбасы банк»;
- на английском языке: Joint Stock Company «Otbasys bank» house construction savings bank».

СОКРАЩЕННОЕ НАИМЕНОВАНИЕ:

- на государственном языке: «Отбасы банк» АҚ»;
- на русском языке: АО «Отбасы банк»;
- на английском языке: JSC «Otbasys bank».

Место нахождения исполнительного органа Банка:

Республика Казахстан, А05А2Х0, город Алматы, Алмалинский район, проспект Абылай хана, 91.

Председателем Правления Банка является **Ибрагимова Ляззат Еркеновна**.

КОГДА ДОМ – НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ

ОТБАСЫ
БАНК

Банк осуществляет свою деятельность в Республике Казахстан и присутствует во всех регионах Казахстана.



РЕГИОНАЛЬНАЯ СЕТЬ



АГЕНТСКАЯ СЕТЬ



УПРАВЛЕНИЕ ВОПРОСАМИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Банк осознает важность своего влияния на экономику, экологию и общество для обеспечения устойчивого развития в долгосрочном периоде. В рамках реализации указанного принципа в Банке действует Политика устойчивого развития (далее – Политика). Политика Банка выстроена на основе международных стандартов Глобального договора ООН, Принципов ответственного инвестирования ООН, Серии Стандартов AA 1000, и др., и определяет основополагающие нормы, принципы, правила и подходы к управлению устойчивым развитием. Полную версию Политики можно найти на официальном сайте Банка hcsbk.kz, в разделе «Устойчивое развитие / Политики ESG».

Устойчивое развитие в Банке состоит из трех составляющих: экономической, экологической и социальной. Банк обеспечивает согласованность своих экономических, экологических и социальных целей для устойчивого развития в долгосрочном периоде. Управление этой политикой включает четкое распределение ответственности между уровнями управления Банка, интеграцию принципов устойчивого развития в стратегическое планирование и операционную деятельность, подчеркивая стремление Банка к комплексному подходу к управлению воздействиями на общество и окружающую среду.

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БАНКА В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

СОДЕЙСТВИЕ УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ
НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

УПРАВЛЕНИЕ СОБСТВЕННЫМ
ЭКОЛОГИЧЕСКИМ ВОЗДЕЙСТВИЕМ

ОТВЕТСТВЕННАЯ ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

ОТВЕТСТВЕННАЯ ДЕЛОВАЯ ПРАКТИКА

Банк реализовывает свою экологическую и социальную политику ключевых институциональных политик, включая Кадровую политику, Кодекс деловой этики, Кодекс корпоративного управления и т. д., которые обеспечивают соблюдение соответствующих регулирующих законов, правил и требований партнеров.

В Банке в 2024 году был разработан и актуализирован ряд ключевых внутренних нормативных документов, регулирующих деятельность в области устойчивого развития. Внутренние документы Банка по вопросам устойчивого развития охватывают всех работников. Работники получают информацию об этих документах через существующую систему уведомлений, а также при трудоустройстве. Внешние заинтересованные стороны имеют доступ к этим документам на официальном сайте Банка hcsbk.kz в разделе «Устойчивое развитие / Политики ESG». В целях доведения информации об устойчивом развитии до сведения заинтересованных сторон интернет-ресурс Банка содержит отдельный раздел, посвященный данной сфере деятельности. В определенных случаях, при заключении договоров, стейкхолдерам предоставляется индивидуальная информация о соответствующих нормах и правилах.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

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

В соответствии с положениями Политики, в системе управления устойчивого развития четко определены и закреплены роли, компетенции, ответственность каждого органа и всех работников за реализацию принципов и стандартов в области устойчивого развития.

Стратегическое руководство и контроль за внедрением устойчивого развития осуществляет Совет директоров Банка. Совет директоров Банка определяет ключевые приоритеты, цели и фундаментальные принципы стратегического развития Банка в сфере устойчивого развития.

Большое влияние со стороны Совета директоров в области устойчивого развития оказывается на стратегическое развитие, нормативное регулирование, операционные результаты и репутацию Банка, в том числе раскрытие информации для заинтересованных сторон. Совет директоров ежегодно предварительно рассматривает годовой отчет и отчет об устойчивом развитии Банка. Одним из приложений к отчетам Банка является раздел «Существенные темы и их оценка», который рассматривается Советом директоров Банка.

Комитет по стратегическому планированию и корпоративному развитию при Совете директоров, действующий как консультативный и совещательный орган Совета директоров, играет важную роль в предоставлении рекомендаций Совету по вопросам, связанным с устойчивым развитием Банка, в том числе по стратегическим направлениям в области устойчивого развития, оценке достижения целей и ключевых показателей деятельности в области устойчивого развития, управлению ESG-рисками, мониторингу соблюдения принципов в области устойчивого развития, а также по разработке и внедрению внутренних документов Банка в области устойчивого развития.

Правление обеспечивает формирование надлежащей системы в области устойчивого развития и ее внедрение, исполнение стратегического направления развития Банка в области устойчивого развития, соблюдение утвержденных Советом директоров Банка процедур, процессов и политик. Правление осуществляет контроль

выполнения плана мероприятий по достижению стратегических целей Банка в области устойчивого развития.

Комитет по стратегии и корпоративному развитию при Правлении Банка несет ответственность за координацию мероприятий в области устойчивого развития, осуществляет рассмотрение и организацию вопросов ESG, подготовку рекомендаций для Правления Банка по утверждению стратегических документов политики в области ESG, определению КПД и стратегических целей по ESG.

Структурные подразделения Банка реализуют план мероприятий в области ESG, обеспечивающий достижение КПД в области устойчивого развития, установленные в Стратегии развития Банка, реализуют проекты и определяют риски в области ESG.

Департамент планирования и стратегического анализа является основным координирующим структурным подразделением Банка, которое предоставляет экспертную поддержку другим подразделениям Банка в области устойчивого развития, управляет реализацией плана мероприятий по достижению стратегических целей Банка в области ESG, осуществляет мониторинг и предоставление отчетности по данному направлению.

Все работники и должностные лица на всех уровнях вносят вклад в устойчивое развитие. Руководитель структурного подразделения Банка, курирующий направление деятельности в области устойчивого развития, несет ответственность за обеспечение соблюдения положений Политики, а также осуществляет координацию подходов по достижению целей и КПД по ESG и контроль над реализацией корпоративных стандартов в области ESG, контроль за подготовкой годового отчета и отчета об устойчивом развитии.

В Банке на постоянной основе проводятся программы обучения и повышения квалификации. Обучение является постоянным элементом во внедрении устойчивого развития. Должностные лица Банка способствуют вовлеченности сотрудников в устойчивом развитии на основе понимания и приверженности принципам устойчивого развития и изменения культуры, поведения при ведении деятельности и выполнения обязанностей.

ПЛАНЫ НА 2025 ГОД

Правлением Банка от 20 декабря 2024 года утвержден План мероприятий по устойчивому развитию Банка на 2025 год, направленный на решение задач в области ESG и устойчивого развития. С полным текстом Плана можно ознакомиться на официальном сайте Банка hcsbk.kz в разделе «Устойчивое развитие / Корпоративная ответственность».

ВКЛАД БАНКА В ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН



Банк поддерживает принятые в 2015 году Генеральной Ассамблеей ООН 17 Целей устойчивого развития ООН (далее – ЦУР), признает их важность и стремится вносить значительный вклад в достижение ЦУР. Банк демонстрирует приверженность ЦУР через свои инвестиционные проекты и инициативы.

В РАМКАХ СВОЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БАНКОМ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ДОСТИЖЕНИЕ СЛЕДУЮЩИХ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ:



ПОВСЕМЕСТНАЯ ЛИКВИДАЦИЯ НИЩЕТЫ ВО ВСЕХ ЕЕ ФОРМАХ

- реализация социальных проектов и программ;
- реализация инициатив, направленных на повышение доступности финансовых услуг;
- благотворительность и спонсорская помощь.



ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ И СОДЕЙСТВИЕ БЛАГОПОЛУЧИЮ ДЛЯ ВСЕХ В ЛЮБОМ ВОЗРАСТЕ

- создание безопасных условий труда и сохранение здоровья работников Банка;
- социальная поддержка работников.



ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВСЕОХВАТНОГО И СПРАВЕДЛИВОГО КАЧЕСТВЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ПООЩРЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТИ ОБУЧЕНИЯ НА ПРОТЯЖЕНИИ ВСЕЙ ЖИЗНИ ДЛЯ ВСЕХ

- создание обучающих программ и организация обучения персонала Банка;
- поддержание профессионального развития работников за счет средств Банка.



ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА И РАСШИРЕНИЕ ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ВСЕХ ЖЕНЩИН И ДЕВОЧЕК

- реализация инициатив, направленных на поддержку женщин;
- реализация специальных женских жилищных программ;
- создание равных рабочих условий и карьерных возможностей;
- обеспечение равной системы оценки деятельности и вознаграждения.



СОДЕЙСТВИЕ ПОСТУПАТЕЛЬНОМУ, ВСЕОХВАТНОМУ И УСТОЙЧИВОМУ ЭКОНОМИЧЕСКОМУ РОСТУ, ПОЛНОЙ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ И ДОСТОЙНОЙ РАБОТЕ ДЛЯ ВСЕХ

- обеспечение достойными условиями труда;
- оказание воздействия на развитие регионов и мультипликативного эффекта на смежные отрасли и экономику в целом.



СОЗДАНИЕ СТОЙКОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ, СОДЕЙСТВИЕ ВСЕОХВАТНОЙ И УСТОЙЧИВОЙ ИНДУСТРИАЛИЗАЦИИ И ИННОВАЦИЯМ

- реализация цифровых технологий;
- автоматизация бизнес-процессов Банка.



ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОТКРЫТОСТИ, БЕЗОПАСНОСТИ, ЖИЗНЕСТОЙКОСТИ И ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ГОРОДОВ И НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТОВ

- обеспечение доступности жилья;
- поддержание и реализация инициатив в области экологичности городов.



ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПЕРЕХОДА К РАЦИОНАЛЬНЫМ МОДЕЛЯМ ПОТРЕБЛЕНИЯ И ПРОИЗВОДСТВА

- повышение культуры энергосбережения;
- сокращение потребления ресурсов (энергопотребления, водопотребления);
- оптимизация бумажного документооборота посредством автоматизации бизнес-процессов Банка.



УКРЕПЛЕНИЕ СРЕДСТВ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ И АКТИВИЗАЦИЯ РАБОТЫ В РАМКАХ ГЛОБАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ИНТЕРЕСАХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

- поддержание сотрудничества и партнерских отношений в интересах устойчивого развития.

1 ЛИКВИДАЦИЯ НИЩЕТЫ	ПОВСЕМЕСТНАЯ ЛИКВИДАЦИЯ НИЩЕТЫ ВО ВСЕХ ЕЕ ФОРМАХ Задачи устойчивого развития ООН Создать на национальном, региональном и международном уровнях надежные стратегические механизмы, в основе которых лежали бы стратегии развития, учитывающие интересы бедноты и гендерные аспекты, для содействия ускоренному инвестированию в мероприятия по ликвидации нищеты
	Вклад Банка РЕАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ И ПРОГРАММ: Выпущено 209,9 млрд тенге социальных облигации для реализации социальной жилищной программы. Процент «социальных» ипотек в общем портфеле составляет 39%. По итогам 2024 года портфель социальных кредитов Банка составляет 93 584 займа на сумму 1 363 млрд тенге. А также было реализовано ряд других собственных и совместных с государственными органами и внешними партнерами социальных проектов, более подробная информация по которым приводится в разделе «Реализация социальных программ». РЕАЛИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ПОВЫШЕНИЕ ДОСТУПНОСТИ ФИНАНСОВЫХ УСЛУГ: Для повышения доступности финансовых услуг для населения, Банк придерживается политики минимальных тарифов. Банком было принято решение об обнулении комиссии за заключение договора о жилищных строительных сбережениях и за увеличение договорной суммы. В 2024 году Банк внес изменение в систему тарифов, направленное на поддержку клиентов в чрезвычайных ситуациях: не взимать комиссию за замену залога в случае признания залогового обеспечения аварийным либо его повреждения в результате стихийного бедствия. А также Банк предлагает своим клиентам широкий ассортимент продуктов, удобный сервис, в том числе дистанционные каналы обслуживания, постоянно развивает цифровые технологии, обеспечивает кибербезопасность. БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ И СПОНСОРСКАЯ ПОМОЩЬ: В течение года работники Банка активно участвовали в благотворительных проектах в разных формах, также работники Банка принимали активное участие в инициативах общественных организаций по оказанию помощи пострадавшим от паводков, высадке зеленых насаждений, по обеспечению детей-сирот и детей оставшихся без попечения родителей – новогодними подарками в виде сладостей и детей с инвалидностью – по обеспечению канцелярскими наборами перед началом учебного года и др.
3 ЗДОРОВЬЕ ЗАБОТНО И КАЧЕСТВЕННО	ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ И СОДЕЙСТВИЕ БЛАГОПОЛУЧИЮ ДЛЯ ВСЕХ В ЛЮБОМ ВОЗРАСТЕ Задачи устойчивого развития ООН Обеспечить всеобщий охват услугами здравоохранения, в том числе защиту от финансовых рисков, доступ к качественным основным медикосанитарным услугам и доступ к безопасным, эффективным, качественным и недорогим основным лекарственным средствам и вакцинам для всех
	Вклад Банка СОЗДАНИЕ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА И СОХРАНЕНИЕ ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ БАНКА: Коэффициент отсутствия на рабочем месте по болезни составил 0,02%, при этом: - коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR) – 0%; - коэффициент частоты несчастных случаев (LTAFR) – 0%; - коэффициент тяжести несчастных случаев – 0%; - коэффициент частоты смертельного травматизма – 0%; - коэффициент профессиональной заболеваемости – 0%; - коэффициент потерянных дней – 0%. СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА РАБОТНИКОВ: Банк предоставляет работникам льготы и компенсации, входящие в состав обширного социального пакета. Банк предоставляет следующие виды социальной поддержки своим работникам: материальная помощь для определенных жизненных случаев, программу добровольного медицинского страхования (страхование на случай болезни), компенсационные выплаты по случаям изменения местонахождения работы, содействие в решении жилищных вопросов. А также Банк возмещает работникам 50% стоимости абонементов в спортивные клубы.

4 КРЕСТИНЫ ОБОЗНАЧЕНИЕ	ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВСЕОХВАТНОГО И СПРАВЕДЛИВОГО КАЧЕСТВЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ПООЩРЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТИ ОБУЧЕНИЯ НА ПРОТЯЖЕНИИ ВСЕЙ ЖИЗНИ ДЛЯ ВСЕХ Задачи устойчивого развития ООН К 2030 году существенно увеличить число молодых и взрослых людей, обладающих востребованными навыками, в том числе профессионально-техническими навыками, для трудоустройства, получения достойной работы и занятий предпринимательской деятельностью.
	Вклад Банка СОЗДАНИЕ ОБУЧАЮЩИХ ПРОГРАММ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА БАНКА, ПОДДЕРЖАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РАБОТНИКОВ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ БАНКА: Внешнее обучение в 2024 году прошли 985 работников Банка, что составляет 66% от общего числа обученных работников. Внешнее обучение на темы в области устойчивого развития и ESG прошли 15 работников Центрального аппарата Банка. Внутренним обучением в 2024 году было охвачено 1 494 работника, что составляет 100% от общего числа работников.
5 СТАБИЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ	ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА И РАСШИРЕНИЕ ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ВСЕХ ЖЕНЩИН И ДЕВОЧЕК Задачи устойчивого развития ООН Обеспечить всестороннее и реальное участие женщин и равные для них возможности для лидерства на всех уровнях принятия решений в политической, экономической и общественной жизни. Повсеместно ликвидировать все формы дискриминации в отношении всех женщин.
	Вклад Банка РЕАЛИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ПОДДЕРЖКУ ЖЕНЩИН: В структуре численности персонала доля женщин составляет 58% (869 женщин из 1 494 работников). Согласно положениям Кодекса корпоративного управления Банка, рекомендуемое количество женщин в составе Совета директоров, а также Правления Банка составляет не менее тридцати процентов от общего количества членов Совета директоров и Правления Банка. Так представительство женщин в составе Совета директоров Банка составляет 40% (2 женщины из 5 членов Совета директоров). Руководящие должности высшего звена (члены Правления) в Банке занимают 7 работников, 43% из них являются женщинами (3 женщины). 46% руководящих должностей, включая младшие, средние и высшие руководящие должности в Банке занимают женщины (от численности работников на всех руководящих должностях, включая младшие, средние и высшие руководящие должности). Более подробные данные по женщинам работникам Банка приводится в разделе «Разнообразие и равные возможности». РЕАЛИЗАЦИЯ СПЕЦИАЛЬНЫХ ЖЕНСКИХ ЖИЛИЩНЫХ ПРОГРАММ: Банк поддержал 3,7 тыс. женщин на сумму 41,3 млрд тенге в рамках программы ипотеки «Ұмай» в сотрудничестве с Азиатским банком развития. Клиентами Банка являются физические лица. По итогам 2024 года из клиентов-вкладчиков женщины составляли 59% и мужчины 41%, из клиентов-заемщиков женщины составляли 55% и мужчины 45%. Несмотря на то, что для мужчин и женщин действуют одинаковые условия ипотечного кредитования, анализ базы данных Банка по займам указывают на некоторые различия между займами для мужчин и женщин. Так, средняя сумма займа женщинам меньше, чем мужчинам (16,8 млн тенге против 19,5 млн тенге); средний возраст женщин-заемщиков выше, чем мужчин (42 против 39); женщины чаще выступают с созаемщиками, чем мужчины (14% против 8%); первоначальный взнос, который могут внести женщины, ниже, чем у мужчин (в жилищных займах Банка доля женщин составляет 52%). СОЗДАНИЕ РАВНЫХ РАБОЧИХ УСЛОВИЙ И КАРЬЕРНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ: Банк имеет Кадровую политику, Политику устойчивого развития, Кодекс деловой этики, которые регулируют вопросы по предотвращению дискриминации по половым, возрастным, расовым, политическим, религиозным и другим подобным мотивам. В Банке действует институт омбудсмена, согласительная комиссия для сбора сведений о несоблюдении Кодекса деловой этики. Позицию омбудсмена Банка занимает женщина. В отчетном году, случаев дискриминации не было. ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАВНОЙ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ: Соотношение среднего базового оклада мужчин и женщин по категориям работников в 2024 году составило 1:0,8.



СОДЕЙСТВИЕ ПОСТУПАТЕЛЬНОМУ, ВСЕОХВАТНОМУ И УСТОЙЧИВОМУ ЭКОНОМИЧЕСКОМУ РОСТУ, ПОЛНОЙ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ И ДОСТОЙНОЙ РАБОТЕ ДЛЯ ВСЕХ

Задачи устойчивого развития ООН

Содействие неуклонному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех

Вклад Банка

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОСТОЙНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА:

Банк обеспечивает достойными условиями труда 2 714 человек (фактическая численность работников Банка – 1 494 ед., внештатных сотрудников – 70 ед., агентов-консультантов – 1 150 ед.). Из них количество работников Банка с инвалидностью – 14 ед.

Банк руководствуется принципами Глобального договора ООН, Кодексом корпоративного управления, Политикой устойчивого развития, Правилами трудовых отношений и внутреннего трудового распорядка в сфере соблюдения прав человека и построения трудовых отношений. Жалоб, поданных на Банк в отчетном году за нарушение практики трудовых отношений – не имеется. Подразделений, у которых используется детский и принудительный труд, а также выполнения молодыми работниками опасной работы – не имеется.

В Банке заключен коллективный договор между работодателем и работниками. В Банке 100% от общего числа работников охвачены коллективными договорами.

ОКАЗАНИЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ И МУЛЬТИПЛИКАТИВНОГО ЭФФЕКТА НА СМЕЖНЫЕ ОТРАСЛИ И ЭКОНОМИКУ В ЦЕЛОМ:

В рамках своей деятельности Банк оказывает существенное воздействие на развитие регионов, следовательно, оказывает мультипликативный эффект на смежные отрасли и экономику в целом. В рамках повышения доступности кредитных средств для населения обеспечивается револьверный принцип использования средств на строительство жилья. По итогам 2024 года по Республике Казахстан было введено 12 120 785 кв.м жилья (многоквартирные жилые дома). Из них Банк профинансировал 15% или 1 758 840 кв. метров.

Мультипликативным эффектом становится рост в смежных отраслях выпуска строительной продукции, электротехнической, металлургической и нефтехимической промышленности, а также предметов обустройства нового жилья.

Реализация жилищных проектов Банка также способствуют развитию предприятий малого и среднего бизнеса, улучшению архитектурного облика городов и других населенных пунктов, увеличению налоговых поступлений в бюджет от строительной деятельности, в том числе: налога на имущество, подоходного налога с работников строительной отрасли и налога на добавленную стоимость материалов, использованных на строительство.

Данный механизм финансирования строительства жилья позволяет поддержать темпы жилищного строительства на планируемом уровне, тем самым обеспечивая создание целого ряда рабочих мест во многих отраслях экономики, обеспечивая занятость и рост доходов населения.



СОЗДАНИЕ СТОЙКОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ, СОДЕЙСТВИЕ ВСЕОХВАТНОЙ И УСТОЙЧИВОЙ ИНДУСТРИАЛИЗАЦИИ И ИННОВАЦИЯМ

Задачи устойчивого развития ООН

Существенно расширить доступ к информационно-коммуникационным технологиям

Вклад Банка

РЕАЛИЗАЦИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ:

Банк обеспечивает фактическое соответствие требованиям Законодательства Республики Казахстан, регуляторов и лучших мировых стандартов, и практик в области информационной безопасности на организационном, методологическом и инструментальном уровнях посредством действующей Системы Управления Информационной Безопасностью Банка. Нагрузочные тестирования информационных систем Банка проводятся регулярно (на постоянной основе) IT подразделениями Банка согласно внутренним документам Банка по управлению уязвимостями, угрозами и обновлениями информационных систем в Банке.

С полной информацией о проведенной работе Банка в течение 2024 года в рамках развития и совершенствования цифровых каналов можно ознакомиться в годовом отчете Банка за 2024 год, размещенной на официальном сайте Банка hcsbk.kz в разделе «О Банке»/«Отчетность».

АВТОМАТИЗАЦИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ БАНКА:

В 2024 году мероприятия по автоматизации бизнес-процессов Банка выполнены в полном объеме. С полной информацией о проведенной работе Банка в течение 2024 года в рамках развития и автоматизации бизнес-процессов Банка можно ознакомиться в Годовом отчете Банка за 2024 год, размещенном на официальном сайте Банка hcsbk.kz в разделе «О Банке»/«Отчетность».



ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОТКРЫТОСТИ, БЕЗОПАСНОСТИ, ЖИЗНЕСТОЙКОСТИ И ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ГОРОДОВ И НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТОВ

Задачи устойчивого развития ООН

К 2030 году обеспечить всеобщий доступ к достаточному, безопасному и недорогому жилью и основным услугам и благоустроить трущобы;

Активизировать усилия по защите и сохранению всемирного культурного и природного наследия.

Вклад Банка

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОСТУПНОСТИ ЖИЛЬЯ:

За весь период деятельности в рамках государственных и региональных программ Банком было привлечено бюджетных средств в размере 897 млрд тенге. По состоянию на 01.01.2025 года освоено 859 млрд тенге или 96% от общего объема привлеченных средств (с учетом возвратных средств освоено 1 030 млрд тенге или 115% от общего объема привлеченных средств).

По состоянию на 01.01.2025 года всего Банком было выдано 573 тысячи займов на общую сумму почти 7,3 трлн тенге. Только за 2024 год было выдано 71,45 тысячи займов на общую сумму 1,3 трлн тенге. Кредитный портфель Банка вырос на 8,5%, составив 3,5 трлн тенге.

ПОДДЕРЖАНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВ В ОБЛАСТИ ЭКОЛОГИЧНОСТИ ГОРОДОВ:

Банк предоставил зеленые ипотечные кредиты 1 255 клиентам на сумму 31,4 млрд тенге. Банк сотрудничает с 25 ключевыми игроками строительного сектора по вопросам зеленого строительства.



ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПЕРЕХОДА К РАЦИОНАЛЬНЫМ МОДЕЛЯМ ПОТРЕБЛЕНИЯ И ПРОИЗВОДСТВА

Задачи устойчивого развития ООН

Осуществлять Десятилетнюю стратегию действий по переходу к использованию рациональных моделей потребления и производства с участием всех стран, причем первыми к ней должны приступить развитые страны, и с учетом развития и потенциала развивающихся стран;

К 2020 году добиться экологически рационального использования химических веществ и всех отходов на протяжении всего их жизненного цикла в соответствии с согласованными международными принципами и существенно сократить их попадание в воздух, воду и почву, чтобы свести к минимуму их негативное воздействие на здоровье людей и окружающую среду;

К 2030 году добиться рационального освоения и эффективного использования природных ресурсов;

К 2030 году существенно уменьшить объем отходов путем принятия мер по предотвращению их образования, их сокращению, переработке и повторному использованию;

Рекомендовать компаниям, особенно крупным и транснациональным компаниям, применять устойчивые методы производства и отражать информацию о рациональном использовании ресурсов в своих отчетах.

Вклад Банка

ПОВЫШЕНИЕ КУЛЬТУРЫ ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЯ:

Банк на постоянной основе проводит экологические акции и тренинги с участием своих сотрудников в целях повышения экологической культуры. В 2024 году проведены экологические акции по озеленению городов страны (посажено 350 деревьев по всему Казахстану), по уборке мусора в городе и помещениях Банка.

По итогам 2024 года Центральным аппаратом Банка сданы 1 720,20 кг макулатуры-бумаги, 1 111,70 кг стекла, 131,06 кг пластика на переработку и утилизацию путем гидророспуска в Организацию вторичного сырья.

В целях снижения воздействия от своих операционных процессов в окружающую среду, рационального использования природных ресурсов Банк внедряет практику ставить себе таких целей, как установить системы автоматического контроля освещения в коридорах (датчики движения) в 2025 году в Центральном аппарате, в 2026 году в 10-ти филиалах Банка, в 2027 году во всех 20-ти филиалах Банка.

СОКРАЩЕНИЕ ПОТРЕБЛЕНИЯ РЕСУРСОВ (ЭНЕРГОПОТРЕБЛЕНИЯ, ВОДОПОТРЕБЛЕНИЯ):

Банк постоянно работает над сокращением потребления ресурсов для улучшения экологической ситуации для всего общества в целом, а также оптимизации своих затрат. В отчетном году Банк внес некоторые корректировки в свою методику учета потребления, в результате чего получил более точные данные по энерго и водопотреблению. См. разделы «Энергопотребление и энергоэффективность», «Водопотребление». В 2024 году Банк сократил на 35% потребление теплотенергии по сравнению с прошлым годом.

ОПТИМИЗАЦИЯ БУМАЖНОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА ПОСРЕДСТВОМ АВТОМАТИЗАЦИИ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ БАНКА:

В 2024 году Банк сократил использование бумаги на 15% по сравнению с 2023 годом.



УКРЕПЛЕНИЕ СРЕДСТВ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ И АКТИВИЗАЦИЯ РАБОТЫ В РАМКАХ ГЛОБАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ИНТЕРЕСАХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Задачи устойчивого развития ООН

Принять и применять режимы поощрения инвестиций в интересах наименее развитых стран

Вклад Банка

ПОДДЕРЖАНИЕ СОТРУДНИЧЕСТВА И ПАРТНЕРСКИХ ОТНОШЕНИЙ В ИНТЕРЕСАХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ:

- Банк является сооснователем Национального ESG-клуба, миссией которого является содействие достижению Целей устойчивого развития и эффективного энергоперехода Республики Казахстан через внедрение ESG-принципов.
Целью Клуба является продвижение ESG-принципов для содействия достижению целей устойчивого развития, повышения энергоэффективности, минимизации воздействия на окружающую среду, совершенствования условий труда и соблюдения прав человека.
В рамках своей социальной ответственности каждый сооснователь Клуба может взять на себя определенное направление, которое будет активно продвигаться и развиваться. На площадке Клуба обсуждаются вопросы внедрения ESG-подходов, ответственного инвестирования, а также содействия развитию рынка «зеленых» и устойчивых проектов.
В перспективе дальнейших работ Банк планирует реализовывать новые проекты в области устойчивого развития и ESG, привлекать устойчивые инвестиции для своих проектов, в том числе и при помощи объединенных усилий ESG-клуба.
- Банк присоединен к глобальной инициативе ООН – по принципам расширения прав и возможностей женщин (Women’s Empowerment Principles).

ESG-ПРОДУКТЫ И УСЛУГИ

СОЦИАЛЬНЫЕ ОБЛИГАЦИИ

В 2024 году Банк на площадке Казахстанской фондовой биржи KASE выпустил свои первые социальные облигации на сумму 209,9 млрд тенге (в номинальном выражении: 170,5 млрд тенге по ставке доходности 14,25% годовых, 39,3 млрд тенге по ставке доходности 15,25% годовых) для неограниченного круга инвесторов в рамках фондирования программы «Наурыз», которая была разработана по поручению Президента Республики Казахстан Касым-Жомарта Токаева для поддержки социальной политики страны. На момент размещения облигации доходность

размещения соответствовала уровню базовой ставки Национального Банка Республики Казахстан. Облигации были выпущены по рыночной ставке 14-15%. А также из резерва Правительства Республики Казахстан были выделены 6,2 млрд тенге для субсидирования ставки до 7% для кредитования социально-уязвимых слоев населения. Держателями облигаций стали банки второго уровня и брокерские организации – 42%, страховые организации – 34%, институциональные инвесторы – 24%.

ОТЧЕТ О РАЗМЕЩЕННЫХ ОБЛИГАЦИЯХ В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ «НАУРЫЗ»

№	ДАТА РАЗМЕЩЕНИЯ	ТИКЕР / ISIN	СТАВКА КУПОННОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ, % ГОДОВЫХ	КОЛИЧЕСТВО РАЗМЕЩЕННЫХ ЦЕННЫХ БУМАГ, ШТ.	СУММА ПРИВЛЕЧЕНИЯ, МЛН ТЕНГЕ
1	24.07.2024	JSBNb2 / KZ2C00011658	14,25%	100 000 000	100 000,00
		JSBNb3 / KZ2C00011740		70 500 000	70 500,00
2	13.12.2024	JSBNb4 / KZ2C00011757	15,25%	29 300 000	29 300,00
3	27.12.2024			10 049 631	10 109,23
Итого в 2024 году:				209 849 631	209 909,23

Приобретенные социальные облигации Банка предоставляют инвесторам следующие преимущества:

- сотрудничество с надежным и стабильным финансовым институтом как Отбасы банк, имеющим рейтинг на уровне суверенного, а также фактическое участие в реализации социальной программы «Наурыз» и повышении уровня жизни населения;
- отсутствие налогообложения для купонного вознаграждения, в связи с тем, что Отбасы банк входит в перечень финансовых агентств Республики Казахстан, а также в связи с тем, что облигации включены в «официальный» список KASE.
- облигации Банка будут включены в корзину репо ОДГУ (облигации эмитента с долей государственного участия) и по ним предполагается наличие маркетмейкера.
- срок обращения облигаций – 5 лет;
- периодичность выплаты купона – 2 раза в год.

В программе «Наурыз» участвовали граждане страны, не имеющие в собственности жилья и операций с жилищем в течение последних 5 лет, в том числе работники бюджетных организаций, военнослужащие и сотрудники специализированных государственных органов, а также представители социально-уязвимых слоев населения: граждане, состоящие в очереди на жилье, инвалиды 1 и 2 групп, очередники на жилье по категории «дети-сироты», многодетные семьи, семьи, воспитывающие детей с ограниченными возможностями, неполные семьи.

Ниже приводится информация об использованных средствах в разбивке по регионам/моногородам/областным центрам/районам, возрасту (молодежь и т. д.), гендерному разделению (мужчина/женщина), по категориям социально уязвимых слоев населения.

ЗАЙМЫ, ВЫДАННЫЕ В РАЗБИВКЕ ПО РЕГИОНАМ И ГЕНДЕРНОМУ РАЗДЕЛЕНИЮ

РЕГИОН	ВСЕГО		ЖЕНЩИНА				МУЖЧИНА			
	КОЛ-ВО	СУММА ЗАЙМОВ (ТЫС. ТЕНГЕ)	КОЛ-ВО	ДОЛЯ % ПО КОЛ-ВУ	СУММА ЗАЙМОВ (ТЫС. ТЕНГЕ)	СРЕДНЯЯ СУММА ЗАЙМА (ТЫС. ТЕНГЕ)	КОЛ-ВО	ДОЛЯ % ПО КОЛ-ВУ	СУММА ЗАЙМОВ (ТЫС. ТЕНГЕ)	СРЕДНЯЯ СУММА ЗАЙМА (ТЫС. ТЕНГЕ)
г. Алматы	1 502	46 207 491	801	53%	23 492 446	29 329	701	47%	22 715 045	32 404
г. Астана	1 593	43 165 746	796	50%	20 020 411	25 151	797	50%	23 145 335	29 041
г. Шымкент	466	11 950 607	229	49%	5 661 272	24 722	237	51%	6 289 335	26 537
Моногорода	138	2 507 115	60	43%	970 403	16 173	78	57%	1 536 712	19 701
Абай	3	35 200	1	33%	11 200	11 200	2	67%	24 000	12 000
Аксай	30	578 936	17	57%	313 075	18 416	13	43%	265 861	20 451
Аксу	5	76 757	4	80%	47 900	11 975	1	20%	28 857	28 857
Аркалык	1	22 000		0%			1	100%	22 000	22 000
Балхаш	15	306 960	7	47%	115 974	16 568	8	53%	190 986	23 873
Жанаозен	21	390 233	13	62%	234 091	18 007	8	38%	156 142	19 518
Кентау	1	30 000		0%			1	100%	30 000	30 000
Рудный	11	141 000	6	55%	72 746	12 124	5	45%	68 254	13 651
Сатпаев	15	318 850	5	33%	87 500	17 500	10	67%	231 350	23 135
Степногорск	1	10 800		0%			1	100%	10 800	10 800
Текели	1	18 400		0%			1	100%	18 400	18 400
Темиртау	7	105 036	1	14%	8 400	8 400	6	86%	96 636	16 106
Хромтау	8	178 182	1	13%	21 870	21 870	7	88%	156 312	22 330
Шахтинск	3	51 302	1	33%	14 848	14 848	2	67%	36 454	18 227
Экибастуз	16	243 460	4	25%	42 800	10 700	12	75%	200 660	16 722
Областные центры	1 901	44 140 780	733	39%	15 640 587	21 338	1 168	61%	28 500 193	24 401
Актау	79	1 732 419	32	41%	594 802	18 588	47	59%	1 137 617	24 205
Актобе	328	7 238 286	142	43%	2 945 755	20 745	186	57%	4 292 531	23 078
Атырау	91	2 233 565	40	44%	949 594	23 740	51	56%	1 283 971	25 176
Жезказган	3	84 969	1	33%	24 969	24 969	2	67%	60 000	30 000
Караганда	194	5 015 621	63	32%	1 488 364	23 625	131	68%	3 527 257	26 926
Кокшетау	113	2 455 758	32	28%	683 336	21 354	81	72%	1 772 422	21 882
Костанай	273	5 868 666	130	48%	2 560 930	19 699	143	52%	3 307 736	23 131
Кызылорда	17	413 928	6	35%	156 000	26 000	11	65%	257 928	23 448
Қонаев	18	455 363	6	33%	133 226	22 204	12	67%	322 137	26 845
Павлодар	23	677 177	6	26%	173 288	28 881	17	74%	503 889	29 641
Петропавловск	74	1 723 273	18	24%	345 190	19 177	56	76%	1 378 083	24 609
Семей	130	3 172 512	38	29%	839 455	22 091	92	71%	2 333 057	25 359
Талдыкорган	31	693 224	14	45%	288 119	20 580	17	55%	405 105	23 830
Тараз	123	2 793 222	45	37%	925 992	20 578	78	63%	1 867 230	23 939
Түркестан	29	656 494	11	38%	254 398	23 127	18	62%	402 097	22 339
Уральск	233	5 279 065	114	49%	2 414 138	21 177	119	51%	2 864 927	24 075
Усть-Каменогорск	142	3 647 239	35	25%	863 032	24 658	107	75%	2 784 207	26 021
Районы и села	1 185	28 725 176	624	53%	14 449 299	23 156	561	47%	14 275 877	25 447
Общий итог	6 785	176 696 914	3 243	48%	80 234 417	24 741	3 542	52%	96 462 497	27 234

ЗАЙМЫ, ВЫДАННЫЕ В РАЗРЕЗЕ ВОЗРАСТНЫХ ГРУПП

РЕГИОН	ДО 35 ЛЕТ			СВЫШЕ 35		
	КОЛ-ВО	СУММА ЗАЙМОВ (ТЫС. ТЕНГЕ)	СРЕДНЯЯ СУММА ЗАЙМА (ТЫС. ТЕНГЕ)	КОЛ-ВО	СУММА ЗАЙМОВ (ТЫС. ТЕНГЕ)	СРЕДНЯЯ СУММА ЗАЙМА (ТЫС. ТЕНГЕ)
г. Алматы	746	23 227 889	31 137	756	22 979 601	30 396
г. Астана	881	24 065 800	27 316	712	19 099 946	26 826
г. Шымкент	253	6 480 791	25 616	213	5 469 816	25 680
Моногорода	73	1 430 113	19 591	65	1 077 002	16 569
Абай				3	35 200	11 733
Ақсай	17	340 473	20 028	13	238 463	18 343
Ақсу				5	76 757	15 351
Арқалық	1	22 000	22 000			
Балхаш	9	183 789	20 421	6	123 171	20 529
Жанаозен	14	257 033	18 360	7	133 200	19 029
Кентау				1	30 000	30 000
Рудный	1	16 500	16 500	10	124 500	12 450
Сатпаев	13	290 350	22 335	2	28 500	14 250
Степногорск	1	10 800	10 800			
Текели	1	18 400	18 400			
Темиртау	2	28 896	14 448	5	76 140	15 228
Хромтау	6	140 312	23 385	2	37 870	18 935
Шахтинск	1	20 000	20 000	2	31 302	15 651
Экибастұз	7	101 560	14 509	9	141 900	15 767
Областные центры	1 014	23 768 317	23 440	887	20 372 462	22 968
Ақтау	52	1 153 795	22 188	27	578 624	21 431
Ақтобе	183	4 056 181	22 165	145	3 182 105	21 946
Атырау	55	1 373 384	24 971	36	860 181	23 894
Жезқазған	2	60 000	30 000	1	24 969	24 969
Қарағанда	97	2 574 190	26 538	97	2 441 431	25 169
Кокшетау	51	1 120 964	21 980	62	1 334 794	21 529
Қостанай	141	3 141 520	22 280	132	2 727 146	20 660
Қызылорда	16	399 928	24 995	1	14 000	14 000
Қонаев	8	215 671	26 959	10	239 691	23 969
Павлодар	13	384 589	29 584	10	292 588	29 259
Петропавловск	45	1 037 698	23 060	29	685 575	23 641
Семей	59	1 411 075	23 917	71	1 761 437	24 809
Талдықорған	12	285 897	23 825	19	407 327	21 438
Тараз	66	1 510 249	22 883	57	1 282 973	22 508
Түркістан	18	397 675	22 093	11	258 819	23 529
Уральск	115	2 636 617	22 927	118	2 642 448	22 394
Ұст-Қаменогорск	81	2 008 886	24 801	61	1 638 354	26 858
Районы и села	518	12 797 960	24 706	667	15 927 216	23 879
Общий итог	3 485	91 770 870	26 333	3 300	84 926 044	25 735

ЗАЙМЫ, ВЫДАННЫЕ ПО СОЦИАЛЬНО УЯЗВИМЫМ СЛОЯМ НАСЕЛЕНИЯ И ОЧЕРЕДНИКАМ
МЕСТНЫХ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

РЕГИОН	НЕПОЛНАЯ СЕМЬЯ			МНОГОДЕТНЫЕ СЕМЬИ			СЕМЬИ ИМЕЮЩИЕ ИЛИ ВОСПИТЫВАЮЩИЕ ДЕТЕЙ-ИНВАЛИДОВ 2			ВETERАНЫ ПРИРАВНЕННЫЕ К ВОВ			ИНВАЛИДЫ 1 И 2 ГРУПП			КАНДАСЫ			ИТОГ КОЛ-ВО	ИТОГ СУММА ЗАЙМОВ (ТЫС. ТЕНГЕ)
	КОЛ-ВО	СУММА ЗАЙМОВ (ТЫС. ТЕНГЕ)	СРЕДНЯЯ СУММА ЗАЙМА (ТЫС. ТЕНГЕ)	КОЛ-ВО	СУММА ЗАЙМОВ (ТЫС. ТЕНГЕ)	СРЕДНЯЯ СУММА ЗАЙМА (ТЫС. ТЕНГЕ)	КОЛ-ВО	СУММА ЗАЙМОВ (ТЫС. ТЕНГЕ)	СРЕДНЯЯ СУММА ЗАЙМА (ТЫС. ТЕНГЕ)	КОЛ-ВО	СУММА ЗАЙМОВ (ТЫС. ТЕНГЕ)	СРЕДНЯЯ СУММА ЗАЙМА (ТЫС. ТЕНГЕ)	КОЛ-ВО	СУММА ЗАЙМОВ (ТЫС. ТЕНГЕ)	СРЕДНЯЯ СУММА ЗАЙМА (ТЫС. ТЕНГЕ)	КОЛ-ВО	СУММА ЗАЙМОВ (ТЫС. ТЕНГЕ)	СРЕДНЯЯ СУММА ЗАЙМА (ТЫС. ТЕНГЕ)		
г. Алматы	189	5 556 276	29 398	141	4 444 278	31 520	18	534 104	29 672				11	326 006	29 637				691	21 321 406
г. Астана	145	3 493 603	24 094	84	2 499 168	29 752	23	673 855	29 298	1	21 546	21 546	10	232 616	23 262				536	14 344 277
г. Шымкент	39	900 236	23 083	56	1 486 711	26 548	3	73 673	24 558				2	49 987	24 993				206	5 325 170
Моногорода	22	356 032	16 183	3	70 850	23 617	1	22 000	22 000				1	10 000	10 000	1	16 500	16 500	53	929 403
Аксай	8	149 112	18 639																15	288 962
Аксу	1	16 000	16 000																1	16 000
Аркалык							1	22 000	22 000										1	22 000
Балхаш	4	68 000	17 000																5	81 000
Жанаозен	4	62 200	15 550	3	70 850	23 617							1	10 000	10 000				12	213 291
Рудный	1	6 350	6 350													1	16 500	16 500	5	64 050
Сатпаев	2	25 000	12 500																6	112 000
Темиртау																			1	15 382
Хромтау	1	21 870	21 870																1	21 870
Шахтинск																			2	34 848
Экибастуз	1	7 500	7 500																4	60 000
Областные центры	166	3 317 490	19 985	88	2 155 582	24 495	21	465 326	22 158	2	48 037	24 019	13	252 180	19 398				826	19 158 134
Актау	10	168 704	16 870	7	133 254	19 036	8	155 852	19 482										39	783 625
Актобе	22	456 154	20 734	21	492 358	23 446	1	30 000	30 000	1	18 500	18 500	4	69 376	17 344				117	2 609 465
Атырау	9	202 543	22 505	6	162 240	27 040	2	42 200	21 100										48	1 152 488
Жезказган				1	30 000	30 000													3	84 969
Караганда	13	302 540	23 272	7	200 220	28 603	1	21 500	21 500	1	29 537	29 537	4	89 196	22 299				84	2 156 573
Кокшетау	13	251 239	19 326	1	23 200	23 200							1	19 570	19 570				45	986 533
Костанай	32	585 112	18 285	4	87 157	21 789													113	2 415 986
Кызылорда	1	23 400	23 400				1	23 000	23 000										5	121 400
Қонаев	1	15 290	15 290										1	17 861	17 861				4	86 878
Павлодар	1	30 000	30 000	1	30 000	30 000													13	387 588
Петропавловск	7	131 484	18 783																32	746 759
Семей	8	156 541	19 568	6	161 145	26 857	1	30 000	30 000										49	1 158 707
Талдыкорган	5	103 085	20 617	1	19 152	19 152													15	360 937
Тараз	6	128 060	21 343	14	325 205	23 229	1	13 608	13 608										59	1 375 240
Түркестан	2	45 615	22 808	1	29 600	29 600	1	9 400	9 400				1	19 625	19 625				19	419 412
Уральск	29	553 425	19 084	16	409 991	25 624	1	30 000	30 000				2	36 554	18 277				134	3 101 972
Усть-Каменогорск	7	164 298	23 471	2	52 060	26 030	4	109 766	27 442										47	1 209 604
Районы и села	152	3 364 017	22 132	104	2 637 250	25 358	15	406 988	27 133				6	164 440	27 407				528	12 784 240
Общий итог	713	16 987 654	23 826	476	13 293 840	27 928	81	2 175 945	26 864	3	69 583	23 194	43	1 035 228	24 075	1	16 500	16 500	2 840	73 862 630

РЕГИОН	ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ			ПЕНСИОНЕРЫ ПО ВОЗРАСТУ			СПИСОК НЕОПРЕДЕЛЕН			ИТОГ КОЛ-ВО	ИТОГ СУММА ЗАЙМОВ (ТЫС. ТЕНГЕ)
	КОЛ-ВО	СУММА ЗАЙМОВ (ТЫС. ТЕНГЕ)	СРЕДНЯЯ СУММА ЗАЙМА (ТЫС. ТЕНГЕ)	КОЛ-ВО	СУММА ЗАЙМОВ (ТЫС. ТЕНГЕ)	СРЕДНЯЯ СУММА ЗАЙМА (ТЫС. ТЕНГЕ)	КОЛ-ВО	СУММА ЗАЙМОВ (ТЫС. ТЕНГЕ)	СРЕДНЯЯ СУММА ЗАЙМА (ТЫС. ТЕНГЕ)		
г. Алматы	331	10 436 999	31 532	1	23 743	23 743				691	21 321 406
г. Астана	272	7 401 523	27 211	1	21 965	21 965				536	14 344 277
г. Шымкент	106	2 814 564	26 552							206	5 325 170
Моногорода	25	454 021	18 161							53	929 403
Аксай	7	139 850	19 979							15	288 962
Аксу										1	16 000
Аркалык										1	22 000
Балхаш	1	13 000	13 000							5	81 000
Жанаозен	4	70 241	17 560							12	213 291
Рудный	3	41 200	13 733							5	64 050
Сатпаев	4	87 000	21 750							6	112 000
Темиртау	1	15 382	15 382							1	15 382
Хромтау										1	21 870
Шахтинск	2	34 848	17 424							2	34 848
Экибастуз	3	52 500	17 500							4	60 000
Областные центры	501	12 035 607	24 023	8	154 402	19 300	27	729 510	27 019	826	19 158 134
Ақтау	13	303 016	23 309	1	22 800	22 800				39	783 625
Ақтобе	68	1 543 077	22 692							117	2 609 465
Атырау	31	745 505	24 049							48	1 152 488
Жезказган	1	30 000	30 000	1	24 969	24 969				3	84 969
Қарағанда	29	739 070	25 485	2	45 000	22 500	27	729 510	27 019	84	2 156 573
Қокшетау	30	692 524	23 084							45	986 533
Қостанай	73	1 682 085	23 042	4	61 633	15 408				113	2 415 986
Қызылорда	3	75 000	25 000							5	121 400
Қонаев	2	53 727	26 864							4	86 878
Павлодар	11	327 588	29 781							13	387 588
Петропавловск	25	615 275	24 611							32	746 759
Семей	34	811 021	23 854							49	1 158 707
Талдықорған	9	238 700	26 522							15	360 937
Тараз	38	908 367	23 904							59	1 375 240
Түркістан	14	315 172	22 512							19	419 412
Уральск	86	2 072 003	24 093							134	3 101 972
Ұсть-Каменогорск	34	883 479	25 985							47	1 209 604
Районы и села	250	6 183 546	24 734	1	28 000	28 000				528	12 784 240
Общий итог	1 485	39 326 260	26 482	11	228 110	20 737	27	729 510	27 019	2 840	73 862 630

Согласно анализу данных ипотечного рынка, средние процентные ставки банков второго уровня по ипотеке составляют 14-22,5% годовых. Ставка вознаграждения по кредиту по программе «Наурыз» для конечного заемщика составила 9% (ГЭСВ от 9,4% до 13%), при этом для граждан, относящихся к социально уязвимым слоям населения согласно статье 68 Закона «О жилищных отношениях РК» составила 7% (ГЭСВ от 7,1 до 9,6%). Тем самым программа «Наурыз» эффективно работает для социально-уязвимых слоев населения, молодых семей и жителей регионов, обеспечивая льготные условия. Учитывая стабильное финансирование через облигации и субсидии, ставки по программе удерживаются на низком уровне, делая программу доступной для широкого круга.

По итогам 2024 года, на ежегодной церемонии награждения членов Казахстанской фондовой биржи

KASE и листинговых компаний, внесших значительный вклад в развитие фондового рынка, АО «Отбасы банк» было удостоено награды в номинации «Лидер рынка ESG-облигаций». Социальные облигации Банка, направленные на реализацию социальной жилищной программы, подтверждают устойчивую позицию, успешную стратегию Банка и высокий уровень доверия со стороны институциональных инвесторов и партнеров.

В 2025 году Банк продолжит реализацию программы «Наурыз». Для финансирования программы Банк также планирует разместить социальные облигации и любой инвестор, включая физическое лицо, смогут инвестировать в надежный и привлекательный финансовый инструмент.

РЕАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОГРАММ И ПРОЕКТОВ

Банк выступает одним из основных операторов по реализации жилищной политики государства. В отчетном году Банк реализовывал специальные жилищные программы для таких социальных групп, как многодетные семьи, семьи, воспитывающие детей с ограниченными возможностями, лица с инвалидностью, дети-сироты, военнослужащие, молодежь, женщины и молодые ученые.

Из них в 2024 году были запущены следующие программы:

ПРОГРАММЫ «НАУРЫЗ» И «ОТАУ»

Программы «Наурыз» и «Отау», которые направлены на улучшение жилищных условий граждан Казахстана, включая жителей моногородов, малых городов, районных центров и сельских населенных пунктов. Программы «Наурыз» и «Отау» предлагают одинаковые условия, при этом «Наурыз» является социальной программой, разработанной по поручению Президента Республики Казахстан в рамках большого государственного плана по экономическому росту. В рамках данных программ для молодежи создаются дополнительные возможности, предоставляющие им больше баллов при ранжировании. А также для социально уязвимых слоев населения предусмотрена льготная ставка по займу, которая не превышает 7%. Программы реализуются за счет выпуска социальных облигаций на рынке, привлеченных средств на рынке, а также собственных средств Банка. Для данных программ была разработана онлайн подача заявок через видеобанкинг и портал недвижимости Банка Vaspara market, которая делает процесс получения кредита удобным и доступным, позволяя жителям отдаленных регионов получать услуги без посещения отделений Банка.

ПРОГРАММА «АСЫЛ МЕКЕН»

Программа «Асыл мекен», которая направлена на улучшение жилищных условий граждан страны в сельских населенных пунктах. Программа реализуется по поручению Президента Республики Казахстан о переориентации деятельности Банка с областных центров на районы, моногорода и села, способствуя развитию сельской инфраструктуры и повышению доступности жилья для сельских жителей. В рамках данной программы предлагается приобретение жилья в сельских населенных пунктах, включая первичное и вторичное жилье, а также заем на строительство индивидуального жилого дома с земельным участком. Займы выдаются на приобретение жилья в сельских населенных пунктах, входящих в зону кредитования общих требований к принимаемому Банком залоговому обеспечению. Программа реализуется за счет собственных средств Банка.

ИТОГИ ПО ВСЕМ СОЦИАЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ БАНКА:

ВИД КРЕДИТА	ВЫДАНО ЗА ВСЬ ПЕРИОД (по состоянию на 01.01.2025 г.)		ВЫДАНО ЗА 2024 ГОД (за период)		КП по состоянию на 01.01.2025 г.	
	КОЛ-ВО	ОБЪЕМ, млрд тенге	КОЛ-ВО	ОБЪЕМ, млрд тенге	КОЛ-ВО	ОБЪЕМ, млрд тенге
Пилотный проект «ШАҢЫРАҚ»	20 542	251,35	173	1,74	17 393	214,57
Бақытты отбасы	22 091	247,76	3 910	49,29	20 594	231,59
Концепция 5-10-20 (с учетом Нұрлы жер):	48 316	409,72	5 222	58,75	21 092	189,96
Женская ипотека «Ұмай»	3 661	41,26	2	0,01	3 319	37,08
Жаңа баспана (военный продукт)	18 661	417,86	1 772	53,49	12 386	293,58
Региональные программы ипотеки в рамках социальной политики местных исполнительных органов	11 511	162,82	2 891	48,90	8 191	133,44
Жас отбасы	220	5,49	101	3,05	132	3,71
Наурыз	6 791	176,83	6 791	176,83	6 789	176,6
Отау	3 192	74,59	3 192	74,59	3 190	74,48
Асыл мекен	208	1,99	208	1,99	208	1,99
Программа для молодых ученых	290	5,59	237	4,57	290	5,56
Итого	135 483	1 795,25	24 499	473,22	93 584	1 362,57

Процент «социальных» ипотек в общем портфеле составляет 39%.

Кроме этого, с 2020 года Банк реализовывает отдельную программу для детей – детский депозит «АРНАУ». Программа предназначена на накопление

средств на будущее жилье ребенка. Преимущество программы – это будущая упрощенная процедура подтверждения платежеспособности. А также вклад поощряется [премией государства](#) в размере 20% от суммы накоплений за год, не превышающей 200 МРП. После достижения 18 лет вкладчик становится

полноправным владельцем депозита и может использовать накопления для получения льготного жилищного займа. На 01.01.2025 года в Банке открыты 32 755 детских депозитов на сумму 5,8 млрд тенге.

С 2021 года Банк участвует в социальном проекте государства по использованию пенсионных накоплений, превышающую порога минимальной достаточности пенсионных накоплений, в целях улучшения жилищных условий и (или) оплаты лечения в порядке, установленном Социальным кодексом Республики Казахстан. Всего по проекту enpf-otbasy.kz Банком обработано 2 381 680 заявок на сумму 4,2 трлн тенге.

С 2022 года Банк реализовывает программу субсидирования аренды жилья для социально уязвимых групп населения за счет бюджетных средств государства (в том числе местных акиматов). В отчетном году Банк продолжил реализацию механизма по назначению и осуществлению выплат отдельным категориям граждан за жилище, арендуемое в частном жилищном фонде. В 2024 году фактически выделено 11,7 млрд тенге, из них 8,3 млрд тенге – средства республиканского бюджета, 3,4 млрд тенге – средства местных бюджетов. Объем освоенных средств составляет 9,7 млрд тенге (7,7 млрд и 1,9 млрд тенге соответственно). Остаток неиспользованных средств был возвращен в республиканский и местные бюджеты. На конец отчетного года, многодетным семьям, семьям, воспитывающих детей с ограниченными возможностями, детям сиротам, а также инвалидам 1, 2 групп были произведены выплаты по 10 403 заявкам на сумму 9,7 млрд тенге.

С 2023 года Банк реализует государственную программу «С Дипломом в село». В рамках программы Банк разрабатывает дистанционную подачу заявок специалистами в области здравоохранения, образования, социального обеспечения, культуры, спорта и агропромышленного комплекса, государственных служащих аппаратов акимов сел, поселков, сельских округов, прибывших для работы и проживания в сельские населенные пункты и личный кабинет для местных органов для администрирования поданных заявок. Для улучшения клиентского сервиса и увеличения цифровизации государственных услуг, процесс был полностью перенесен в онлайн формат, что позволило сэкономить время специалистам образования, здравоохранения, агропромышленного комплекса и администраторам программы в местных исполнительных органах по подаче и обработке заявок на получение бюджетных кредитов в рамках развития сельских территории. По состоянию на 01.01.2025 года

всего по программе было выдано 6 970 кредитов на общую сумму 45,6 млрд тенге, из них только за 2024 год было выдано 3 263 кредитов на сумму 26,1 млрд тенге.

В отчетном 2024 году Банк стал уполномоченным оператором одного из ключевых государственных проектов – «Национальный фонд – детям» и утвердил ее Концепцию и меры по ее реализации. Реализация программы началась с января 2024 года. В рамках проекта «Национальный фонд – детям» каждому ребенку-гражданину Республики Казахстан, рожденному в 2006 году и позже, ежегодно начисляется 50% от инвестиционного дохода Национального фонда. В 2024 году размер начисленных денежных средств на одного ребенка составил более 100 долларов США. Всего на счета 43 591 детей Республики Казахстан были начислены 4 229 тыс. долларов США.

А также с начала 2024 года Банк стал участником Государственной образовательной накопительной системы «AQYL», направленной на социальную поддержку граждан страны в вопросах образования. Банк начал открывать образовательный накопительный вклад «AQYL», средства которого находится под полной защитой государства и неприкосновенны. По данному проекту Банк предоставляет гражданам Казахстана возможность планомерно накапливать средства для оплаты профессионально-технического и высшего образования как в стране, так и за рубежом по ставке вознаграждения 9,5%-12% годовых (ГЭСВ 10,1 – 13,1%) в зависимости от срока накопления, а также с ежегодным начислением премии государства в размере 5-7% годовых (но не более на 100 МРП) в зависимости от социальной категории граждан. Депозит предоставляет социальную поддержку для определенных категорий граждан, таких как сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей, лица с ограниченными возможностями, а также дети из многодетных и малообеспеченных семей. С момента запуска проекта «AQYL» по состоянию на 01.01.2025 года в Банке было открыто более 70 220 депозитов, что свидетельствует о высокой востребованности данного продукта среди населения.

РЕАЛИЗАЦИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ПРОЕКТОВ



С начала 2023 года Банк реализовывает первую в Казахстане программу «зеленая ипотека» на покупку квартир в энергоэффективных жилых комплексах, построенных по «зеленым стандартам», поддерживая тем самым стратегическую инициативу по продвижению экологически чистого жилья. Программа ориентирована на защиту здоровья граждан и окружающей среды.

Основным условием реализации программы является соответствие приобретаемого жилья «зеленому стандарту», сертифицированного по одной из существующих систем в Казахстане (OMIR, ГОСТ R, BREEAM, LEED), независимо от его уровня сертификации.

Это значит, что застройщик при строительстве домов использует экологичные и безопасные для окружающей среды материалы, благоустраивает и озеленяет территорию, все дома размещены продуманно, в квартирах можно регулировать температуру воздуха, есть транспортная доступность и т. д.

В 2024 году Банк расширил список сотрудничеств с застройщиками, которые соблюдают экологические стандарты строительства. Было заключено 25 меморандумов о сотрудничестве с ключевыми игроками строительного сектора.

А также Банк предусмотрел еще более низкие ставки кредита для социально уязвимых слоев населения и военнослужащих при приобретении/приобретении и ремонт жилья в объектах, имеющих сертификат соответствия не ниже уровня «Золото». Эта инициатива способствует сокращению экологического отпечатка и поддержке социального благополучия, создавая устойчивое будущее для клиентов Банка и общества в целом.

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 года составил 30,7 млрд тенге, а доля зеленой ипотеки от всего кредитного портфеля Банка составила 0,9%.

СПЕЦИАЛЬНЫЙ СЕРВИС ДЛЯ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ ГРАЖДАН

Банком с целью заботы о клиентах, в том числе для маломобильных групп граждан и групп граждан с ограниченными возможностями, созданы следующие условия обслуживания:



организован выездной сервис внештатными консультантами Банка. Консультанты Банка с помощью мобильных планшетов могут обслуживать клиентов в любом удобном для клиента месте.



реализована возможность обслуживания глухонемых и слабослышащих клиентов с помощью сервиса сурдо-переводчика посредством видео-сервиса.



в отделениях Банка организована возможность обслуживания лиц с инвалидностью вне очереди



в отделениях Банка установлены пандусы, лифты, тактильные плитки с кнопкой вызова сотрудника Банка и др.



ежегодно проводится онлайн-обучение работников Банка по обслуживанию клиентов с инвалидностью. Основные темы посвящены правилам вежливого общения, спецификам обслуживания и адаптации банковских услуг для лиц с ограниченными возможностями.



размещена информация о доступности входа и обслуживания для лиц с инвалидностью, а также маломобильных групп населения на официальном сайте Банка hcsbk.kz, Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан, а также в приложении «2ГИС».

В 2024 году клиентам с инвалидностью Банк выдал 1 212 займов на сумму 14,9 млрд тенге.

СИСТЕМА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ



ИНДЕКС ДОВЕРИЯ К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БАНКА
85 %



ESG-РЕЙТИНГ
3/55



УРОВЕНЬ СООТВЕТСТВИЯ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОГО
УПРАВЛЕНИЯ ЛУЧШИМ МИРОВЫМ ПРАКТИКАМ
95,4 %

Структура корпоративного управления.....	43	Конфликт интересов.....	57
Совет директоров.....	45	Противодействие коррупции и комплаенс	57
Состав и квалификация Совета директоров.....	46	Внутренний аудит.....	59
Композиция Совета директоров.....	49	Внешний аудит	60
Комитеты при Совете директоров.....	49	Система управления рисками.....	61
Оценка Совета директоров	53	Контрольная среда	65
Вознаграждение	54	Управление капиталом и ликвидностью.....	66
Результаты деятельности Совета директоров и Комитетов при Совете директоров.....	55	Управление ESG-рисками	67
Деловая этика.....	56	Управление ESG -факторами.....	68
		Управление ESG-факторами в кредитной деятельности.....	69

**КОГДА ДОМ –
НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ**



Банк рассматривает корпоративное управление как средство повышения эффективности своей деятельности, обеспечения прозрачности и подотчетности, укрепления его репутации и снижения затрат на привлечение им капитала, а также как свой вклад в обеспечение верховенства закона в Республике Казахстан и фактор, определяющий место Банка в современной экономике и обществе в целом.

Корпоративное управление Банка строится на основах справедливости, честности, ответственности, прозрачности, профессионализма и компетентности. Эффективная структура корпоративного управления предполагает уважение прав и интересов всех заинтересованных в деятельности Банка лиц и способствует успешной деятельности Банка, в том числе росту его ценности, поддержанию финансовой стабильности и прибыльности.

Отношения между участниками в системе Корпоративного управления в Банке регулируются внутренними документами Банка, разработанными на основе международной практики. Структура корпоративного управления Банка соответствует законодательству и определяет разделение обязанностей между органами Банка.

Принципами корпоративного управления Банка в соответствии с Кодексом корпоративного управления Банка являются:

1. принцип разграничения полномочий;
2. принцип защита прав и интересов единственного акционера Банка, предусмотренных в соответствии с гражданским, банковским законодательством Республики Казахстан, законодательством Республики Казахстан об акционерных обществах и поддержка реализации этих прав и интересов;
3. принцип эффективного управления Банком советом директоров и правлением;
4. принцип устойчивого развития;
5. принцип управления рисками, внутреннего контроля и внутреннего аудита;

6. принцип регулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов;
7. принципы прозрачности и объективности раскрытия информации о деятельности Банка в соответствии с банковским законодательством Республики Казахстан, законодательством Республики Казахстан о государственном регулировании, контроле и надзоре финансового рынка и финансовых организаций, законодательства Республики Казахстан, о валютном регулировании и валютном контроле, о платежах и платежных системах, о рынке ценных бумаг, о противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма, об акционерных обществах.
8. принцип соответствия масштаба и характера деятельности Банка, его структуре, профилю рисков, бизнес-модели Банка.
9. принцип доступа членов Совета директоров Банка для выполнения своих обязанностей к полной, актуальной и своевременной информации о деятельности Банка.

Проведение диагностики системы корпоративного управления осуществляется Департаментом внутреннего аудита Банка один раз в три года, согласно требованиям Правил по организации внутреннего аудита, утвержденных решением Совета директоров Банка.

Согласно пункту 3 статьи 182 Закона Республики Казахстан «О государственном имуществе», независимая оценка корпоративного управления должна проводиться не менее одного раза в три года акционерными обществами, контролируемые государством (за исключением Фонда национального благосостояния). В 2024 году проведена независимая оценка корпоративного управления Банка ТОО «КПМГ ТАКС ЭНД ЭДВАЙЗОРИ», по результатам которой соответствие уровня корпоративного управления составило 95,4%, что соответствует рейтингу «Адекватный».

СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ



В соответствии с законодательством Республики Казахстан организационная структура Банка состоит из следующих органов управления:

ВЫСШИЙ ОРГАН

Единственный акционер

ОРГАН УПРАВЛЕНИЯ

Совет директоров. При Совете директоров Банка функционируют 4 комитета: Комитет по аудиту (рассматривает вопросы по установлению эффективной системы контроля за финансово-хозяйственной деятельностью Банка (в том числе, за полнотой и достоверностью финансовой отчетности), соблюдения законодательства Республики Казахстан, внутренних документов, а также для подготовки Совету директоров Банка рекомендаций по вопросам выработки приоритетных направлений деятельности (развития), и функционирования адекватной системы управления рисками Банка), Комитет по стратегическому планированию и корпоративному развитию

(рассматривает вопросы по выработке приоритетных направлений деятельности (развития), стратегических целей (стратегии развития), вопросам корпоративного развития, включая вопросы по разработке мероприятий, способствующих повышению эффективности деятельности Банка в средне- и долгосрочной перспективе, его рентабельной деятельности и устойчивого развития), Комитет по управлению рисками (готовит рекомендации Совету директоров по мониторингу за надежностью и эффективностью системы внутреннего контроля и управления рисками, по контролю за независимостью Службы комплаенс, соблюдения законодательства Республики Казахстан, внутренних

документов, а также для подготовки Совету директоров Общества рекомендаций по вопросам выработки приоритетных направлений деятельности (развития), и функционирования адекватной системы управления рисками в Банке, совершенствования и укрепления системы управления рисками) и Комитет по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам

(рассматривает вопросы в сфере кадровой политики, системы назначений и вознаграждений, а также оценки деятельности в целом и в отдельности членов Совета директоров Банка, членов Правления Банка, планирования преемственности Председателя и членов Правления и оценки деятельности Корпоративного секретаря).

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОРГАН

Правление. При Правлении Банка действуют 11 комитетов: Комитет по стратегии и корпоративному развитию, Комитет по управлению активами и пассивами, Комитет по банковским продуктам и процессам, и качеству обслуживания, Кредитный комитет, Комитет по информационным ресурсам,

Бюджетный комитет, Комитет по контроллингу, Комитет по кадровым вопросам, Комитет по информационной безопасности, Комиссия по определению стоимости и списанию основных средств, нематериальных активов и залежалых товарно-материальных запасов, Комитет по рискам.

ОРГАН, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИЙ КОНТРОЛЬ ЗА ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ БАНКА

Подразделение внутреннего аудита

ИНЫЕ ПОСТОЯННО ДЕЙСТВУЮЩИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫЕ ОРГАНЫ БАНКА

Создаваемые в соответствии с законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Банка для реализации различных направлений деятельности Банка.

Отношения между Советом директоров и Правлением Банка являются неотъемлемой частью корпоративного управления и регулируются согласно действующему законодательству Республики Казахстан. Права, обязанности и компетенции Совета директоров и Правления определяются внутренними

и учредительными документами, такими как Устав, Кодекс корпоративного управления, а также законодательством и нормативными актами, регулирующими деятельность банков в Республике Казахстан и закрепляются в них.

СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ

Состав Совета директоров Банка формируется из лиц, предложенных (рекомендованных) к избранию в Совет директоров в качестве представителей Единственного акционера, физических лиц, не предложенных (не рекомендованных) к избранию в Совет директоров в качестве представителя Единственного акционера.

Состав Совета директоров и его Комитетов должен предусматривать баланс навыков, опыта и знаний их членов, в зависимости от отраслевой специфики деятельности Банка, масштабов деятельности Банка, рассматриваемых вопросов Комитетами Совета директоров, позволяющий обеспечить принятие независимых, объективных и эффективных решений в интересах Банка и единственного акционера.

Действующий состав Совета директоров Банка состоит из лиц, обладающих необходимой квалификацией, безупречной деловой репутацией и опытом, в совокупности достаточными для общего руководства Банком, в соответствии с выбранной бизнес-моделью, масштабом деятельности, видом и сложностью операций. Состав Совета директоров Банка и его полномочия достаточны для осуществления эффективного контроля.

Члены Совета директоров Банка ориентированы на взаимодействие, сотрудничество и критическое обсуждение в процессе принятия решений. Члены Совета директоров Банка добросовестно выполняют свои обязанности и принимают решения, минимизируют конфликты интересов.

Срок полномочий Совета директоров устанавливается Единственным акционером Банка. Срок полномочий членов Совета директоров совпадает со сроком полномочий всего Совета директоров и истекает на момент принятия Единственным акционером решения по избранию нового состава Совета директоров. Единственный акционер вправе досрочно прекратить полномочия всех или отдельных членов Совета директоров.

Ни одно лицо не участвует в принятии решений, связанных с собственным назначением, избранием и переизбранием.

При отборе кандидатов в состав Совета директоров во внимание принимаются:

- 1) опыт работы на руководящих должностях;
- 2) опыт работы в качестве члена Совета директоров;
- 3) стаж работы;

- 4) образование, специальность, включая наличие международных сертификатов;
- 5) наличие компетенций по направлениям и отраслям (отрасли могут меняться в зависимости от портфеля активов);
- 6) деловая репутация;
- 7) наличие прямого или потенциального конфликта интересов.

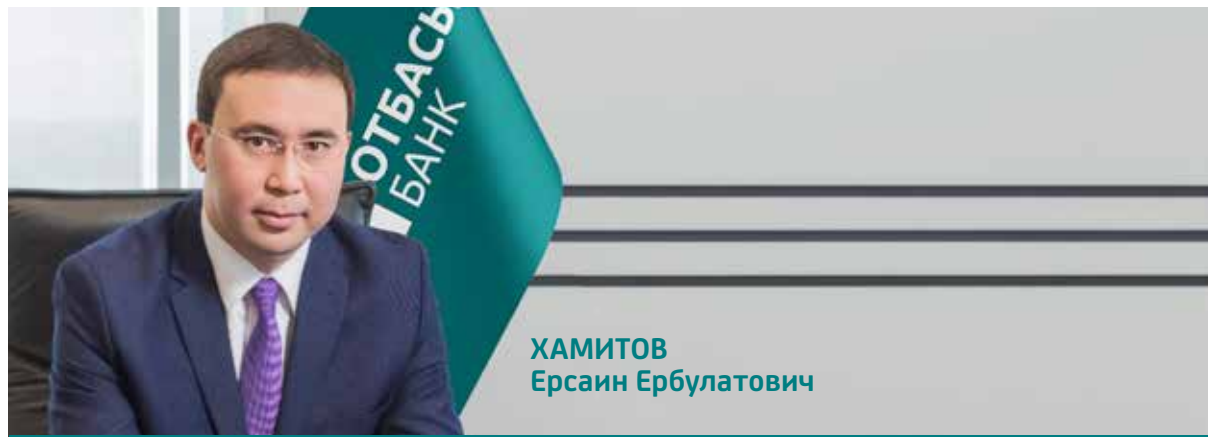
Количественный состав Совета директоров определяется Единственным акционером. Состав Совета директоров устанавливается индивидуально с учетом масштабов деятельности, текущих задач, стратегии развития и/или плана развития и финансовых возможностей.

Согласно Кодексу корпоративного управления Банка состав Совета директоров должен быть сбалансированным, что означает сочетание членов Совета директоров (представителей Единственного акционера, независимых директоров, Председателя Правления), обеспечивающее принятие решений в интересах Банка и поставленных перед ним задач развития экономики. А также рекомендуемое количество женщин в составе Совета директоров Банка составляет не менее тридцати процентов от общего количества членов Совета директоров.

Информирование Совета директоров о возникновении важных финансовых и нефинансовых проблемах у Банка осуществляется через периодическую отчетность, предоставляемую подразделениями Банка (Департамент внутреннего аудита, Департамент внутреннего контроля, Управление комплаенс-контроля, Департамент казначейства, Департамент бухгалтерского учета, Департамент планирования и стратегического анализа), на рассмотрение Совета директоров Банка. Перечень и сроки предоставления отчетности утверждены решением Советом директоров Банка, которая позволяет отслеживать все показатели и уровень рисков в работе Банка. Также в соответствии с пятым абзацем пункта 36 главы 4 Постановления Правления Национального Банка Республики Казахстан № 188 от 12 ноября 2019 года «Об утверждении Правил формирования системы управления рисками и внутреннего контроля для банков второго уровня, филиалов банков-нерезидентов Республики Казахстан» Глава риск-менеджмента информирует Совет директоров Банка о наличии существенных расхождений между мнением подразделения по управлению рисками и решением правления Банка относительно уровня рисков, принимаемых Банком.

СОСТАВ И КВАЛИФИКАЦИЯ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

По состоянию на 1 января 2025 года Совет директоров состоял из 5 членов, включая трех независимых директоров. Срок полномочий Совета директоров Банка: 3 года.



ХАМИТОВ
Ерсаин Ербулатович

Председатель Совета директоров АО «Жилищный строительный сберегательный банк «Отбасы банк» (с 20.06.2024 г.)

Родился в 1983 году, гражданин Республики Казахстан.

ОБРАЗОВАНИЕ:

- Костанайский государственный университет им. А. Байтурсынова, специальность: экономист-финансист; (Республика Казахстан).
- Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, специальность: Executive MBA (Российская Федерация).

СВЕДЕНИЯ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

С мая 2022 года по настоящее время – заместитель Председателя Правления АО «Национальный управляющий холдинг «Байтерек».

С 2013 по 2022 год – Директор Департамента корпоративных финансов АО «Национальный управляющий холдинг «Байтерек», Управляющий директор АО «Национальный управляющий холдинг «Байтерек», Управляющий директор – член Правления АО «Национальный управляющий холдинг «Байтерек».

Опыт работы более 20 лет на различных должностях в банковской и финансовой сферах.

ЧЛЕНСТВО В КОМИТЕТАХ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ:

Член Комитета по аудиту, Комитета по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам.

ДРУГИЕ ЗАНИМАЕМЫЕ ДОЛЖНОСТИ:

заместитель Председателя Правления АО «Национальный управляющий холдинг «Байтерек».

Сведения о прохождении обучения по вопросам устойчивого развития и ESG:

2022 год – Advanced certificate program: ESG and the Board;

2023 год – «Цели устойчивого развития, принципы ESG».

Не имеет акций (долей участия) акционерного общества «Жилищный строительный сберегательный банк «Отбасы банк», аффилированных компаний, а также не владеет акциями поставщиков и конкурентов акционерного общества «Жилищный строительный сберегательный банк «Отбасы банк».

КОГДА ДОМ – НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ



ИБРАГИМОВА Ляззат Еркеновна

член Совета директоров – Председатель Правления АО «Жилищный строительный сберегательный банк «Отбасы банк» (с 21.02.2022 г.)

Родилась в 1972 году, гражданка Республики Казахстан.

ОБРАЗОВАНИЕ:

- Акмолинский сельскохозяйственный институт. Специальность: Экономика и управление в отраслях агропромышленного комплекса.
- Евразийский гуманитарный институт. Специальность: Юриспруденция.
- Высшая школа бизнеса АОО «Назарбаев Университет». Специальность: Executive MBA.

СВЕДЕНИЯ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

С 2017 года по настоящее время – Председатель Правления АО «Отбасы банк».

С 2016 по 2017 год – заместитель Председателя Правления АО «Национальный управляющий холдинг «Байтерек».

Опыт работы более 25 лет на различных должностях, в том числе в финансовой сфере.

ДРУГИЕ ЗАНИМАЕМЫЕ ДОЛЖНОСТИ:

Председатель Правления АО «Отбасы банк».

Сведения о прохождении обучения по вопросам устойчивого развития и ESG:

2024 год – «ESG для топ-менеджмента».

Не имеет акций (долей участия) акционерного общества «Жилищный строительный сберегательный банк «Отбасы банк», аффилированных компаний, а также не владеет акциями поставщиков и конкурентов акционерного общества «Жилищный строительный сберегательный банк «Отбасы банк».



ТОКОБАЕВ Нурлан Турсунбекович

член Совета директоров – независимый директор АО «Жилищный строительный сберегательный банк «Отбасы банк» (с 21.02.2022 г.)

Родился в 1974 году, гражданин Республики Казахстан.

ОБРАЗОВАНИЕ:

- Казахская государственная академия управления, специальность: «Финансы и кредит», квалификация «Экономист».

СВЕДЕНИЯ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

С августа 2024 года по настоящее время – Председатель Правления АО «Евразийский банк» Узбекистан.

С 2021 года по 2024 год – Управляющий Privat Equity Fund на МФЦА.

С 2017 по 2021 год – член Совета директоров, независимый директор АО «Казахстанская Ипотечная Компания». С 2017 по 2021 год – член Наблюдательного Совета, независимый директор ТОО «Kazakhstan Project Preparation Fond».

С 2017 по 2020 год – член Совета директоров, независимый директор АО «Оптимизм Банк».

Опыт работы более 25 лет в финансовой и банковской сферах.

ЧЛЕНСТВО В КОМИТЕТАХ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ:

Председатель Комитета по рискам и внутреннему контролю, член Комитета по аудиту, Комитета по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам, Комитета по стратегическому планированию и корпоративному развитию.

ДРУГИЕ ЗАНИМАЕМЫЕ ДОЛЖНОСТИ:

Председатель Правления АО «Евразийский банк» Узбекистан.

Сведения о прохождении обучения по вопросам устойчивого развития и ESG:

2024 год – «ESG: соблюдение новых международных требований Корпоративное управление, риски и комплаенс».

Не имеет акций (долей участия) акционерного общества «Жилищный строительный сберегательный банк «Отбасы банк», аффилированных компаний, а также не владеет акциями поставщиков и конкурентов акционерного общества «Жилищный строительный сберегательный банк «Отбасы банк».



ЖАМАЛОВ Санжар Еркебаевич

член Совета директоров – независимый директор АО «Жилищный строительный сберегательный банк «Отбасы банк» (с 21.02.2022 г.)
Родился в 1985 году, гражданин Республики Казахстан.

ОБРАЗОВАНИЕ:

- Charles University, специальность: бакалавр финансовой математики (Чехия);
- Newcastle University, специальность: мастер по международному финансовому анализу (Великобритания);
- University of Cambridge, специальность: Executive MBA (Великобритания).

СВЕДЕНИЯ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

С мая 2024 года по настоящее время – Генеральный директор Mastercard в Казахстане и Центральной Азии.
С 2018 по 2024 год – Глава Представительства ING Bank N.V. в Республике Казахстан.
2018 год – специалист по структурному финансированию в металлах и энергетике ING Bank N.V.
С 2014 по 2018 год – Глава Корпоративных клиентов ING Bank N.V.
Опыт работы более 15 лет в финансовом и банковском секторах.

ЧЛЕНСТВО В КОМИТЕТАХ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ:

Председатель Комитета по аудиту, Комитета по стратегическому планированию и корпоративному развитию, член Комитета по рискам и внутреннему контролю.

ДРУГИЕ ЗАНИМАЕМЫЕ ДОЛЖНОСТИ:

Генеральный директор Mastercard в Казахстане и Центральной Азии, член Совета директоров, независимый директор АО «KCELL», член Совета директоров, независимый директор НАО «Республиканская физико-математическая школа».

Не имеет акций (долей участия) акционерного общества «Жилищный строительный сберегательный банк «Отбасы банк», аффилированных компаний, а также не владеет акциями поставщиков и конкурентов акционерного общества «Жилищный строительный сберегательный банк «Отбасы банк».



ЕРМЕКОВА Эльмира Муслимовна

член Совета директоров – независимый директор АО «Жилищный строительный сберегательный банк «Отбасы банк» (с 21.02.2022 г.)
Родилась в 1963 году, гражданка Республики Казахстан.

ОБРАЗОВАНИЕ:

- Казахский Национальный Университет им. Аль-Фараби. Специальность: Экономист. Преподаватель политической экономии.

СВЕДЕНИЯ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

С 2019 по 2021 год – Председатель Правления АО «Учебный Центр Национального Банка Республики Казахстан».
Опыт работы более 20 лет в финансовой и банковской сферах.

ЧЛЕНСТВО В КОМИТЕТАХ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ:

Председатель Комитета по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам, член Комитета по стратегическому планированию и корпоративному развитию, член Комитета по рискам и внутреннему контролю.

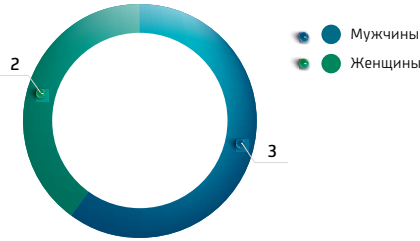
ДРУГИЕ ЗАНИМАЕМЫЕ ДОЛЖНОСТИ:

отсутствуют.
Сведения о прохождении обучения по вопросам устойчивого развития и ESG:
2024 год – «ESG: соблюдение новых международных регуляторных требований. Корпоративное управление, риски и комплаенс».

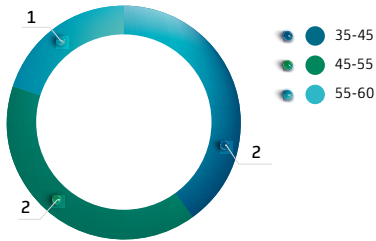
Не имеет акций (долей участия) акционерного общества «Жилищный строительный сберегательный банк «Отбасы банк», аффилированных компаний, а также не владеет акциями поставщиков и конкурентов акционерного общества «Жилищный строительный сберегательный банк «Отбасы банк».

КОМПОЗИЦИЯ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

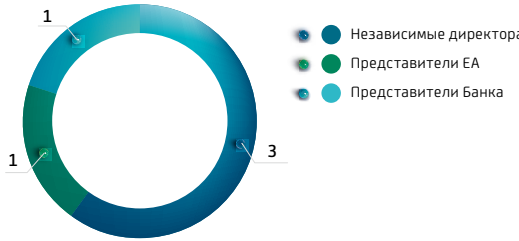
Гендерная структура Совета директоров, кол-во чел.



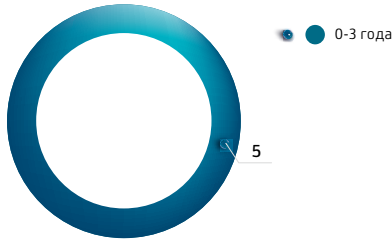
Структура Совета директоров по категориям, кол-во чел.



Структура Совета директоров по категориям, кол-во чел.



Структура Совета директоров по сроку работы в составе СД, кол-во чел



КОМИТЕТЫ ПРИ СОВЕТЕ ДИРЕКТОРОВ

В Банке действуют 4 Комитета Совета директоров:

- 1) Комитет по аудиту;
- 2) Комитет по стратегическому планированию и корпоративному развитию;
- 3) Комитет по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам;
- 4) Комитет по рискам и внутреннему контролю.

1

КОМИТЕТ ПО АУДИТУ

Комитет создан с целью повышения эффективности и качества работы Совета директоров Банка посредством подготовки Совету директоров рекомендаций по установлению эффективной системы контроля за финансово-хозяйственной деятельностью Банка (в том числе, за полнотой и достоверностью финансовой отчетности), соблюдения законодательства Республики Казахстан, внутренних документов, а также для подготовки Совету директоров Банка рекомендаций по вопросам выработки приоритетных направлений деятельности (развития), и функционирования адекватной системы управления рисками Банка.

Председатель Комитета наряду с профессиональными компетенциями должен обладать организаторскими и лидерскими качествами, хорошими коммуникативными навыками для эффективной организации деятельности возглавляемого им Комитета.

Комитет состоит из членов Совета директоров Банка, обладающих необходимыми профессиональными знаниями, компетенциями и навыками для работы в Комитете.

В состав Комитета входит как минимум один член Совета директоров Банка, имеющий опыт работы в области аудита и (или) бухгалтерского учета и финансовой отчетности и (или) управления рисками.

СОСТАВ КОМИТЕТА ПО СОСТОЯНИЮ 01 ЯНВАРЯ 2025 ГОДА

№ П/П	Ф.И.О.	ПОЗИЦИЯ
1.	Жамалов Санжар Еркебаевич	Председатель Комитета – член Совета директоров, независимый директор
2.	Токобаев Нурлан Турсунбекович	Член Комитета – член Совета директоров, независимый директор
3.	Хамитов Еrsaин Ербулатович	Член Комитета – член Совета директоров, представитель Единственного акционера

В 2024 году организовано и проведено 11 заседаний Комитета по аудиту Совета директоров Банка. Рассмотрено 56 вопросов, по которым приняты решения в очном порядке.

Наиболее важными решениями, принятыми Комитетом по аудиту Совета директоров Банка в отчетном периоде, отмечаются предварительное одобрение: аудиторских отчетов, годовой финансовой отчетности Банка за 2023 год и внесения рекомендаций Единственному акционеру о распределении чистого дохода за 2023 год и другие вопросы.

На ежеквартальной основе рассматривались отчеты Департамента внутреннего аудита, решались кадровые вопросы Департамента и вопросы премирования его работников.

2

КОМИТЕТ ПО СТРАТЕГИЧЕСКОМУ ПЛАНИРОВАНИЮ И КОРПОРАТИВНОМУ РАЗВИТИЮ

Комитет создан для повышения подготовки Совету директоров рекомендаций по вопросам выработки приоритетных направлений деятельности (развития), стратегических целей (стратегии развития), вопросам корпоративного развития, включая вопросы по разработке мероприятий, способствующих повышению эффективности деятельности Банка в средней и долгосрочной перспективе, его рентабельной деятельности и устойчивого развития.

Председатель Комитета наряду с профессиональными компетенциями должен обладать организаторскими и лидерскими качествами, хорошими коммуникативными навыками для эффективной организации деятельности возглавляемого им Комитета.

Комитет состоит из членов Совета директоров Банка, обладающих необходимыми профессиональными знаниями, компетенциями и навыками для работы в Комитете. В состав Комитета входит как минимум один член комитета Банка, имеющий опыт работы в одной из следующих сфер: развитие информационных технологий; развитие и оказания банковских услуг; управление рисками; бюджетное планирование.

СОСТАВ КОМИТЕТА ПО СОСТОЯНИЮ НА 01 ЯНВАРЯ 2025 ГОДА

№ П/П	Ф.И.О.	ПОЗИЦИЯ
1.	Жамалов Санжар Еркебаевич	Председатель Комитета – член Совета директоров, независимый директор
2.	Токобаев Нурлан Турсунбекович	Член Комитета – член Совета директоров, независимый директор
3.	Ермекова Эльмира Муслимовна	Член Комитета – член Совета директоров, независимый директор

В 2024 году организовано и проведено 10 заседаний Комитета по стратегическому планированию и корпоративному развитию Совета директоров Банка. Рассмотрено 34 вопроса, по которым приняты решения в очном порядке.

Комитетом по стратегическому планированию и корпоративному развитию предварительно рассмотрены: Стратегия развития Банка на 2024–2033 годы, Стратегия развития информационных технологий Банка на 2024–2026 годы, отчет Правления о результатах деятельности Банка за 2023 год, отчет о соблюдении/несоблюдении принципов и положений Кодекса корпоративного управления Банка за 2023 год, отчет об исполнении Плана развития Банка на 2019–2023 годы за 2023 год, отчет об устойчивом развитии Банка за 2023 год и отчет Стратегии развития информационных технологий Банка до 2023 год.

Рекомендовано утвердить скорректированный годовой бюджет АО «Отбасы банк» на 2023 год, отчет об исполнении годового бюджета и показателей рентабельности Банка.

Рекомендовано утвердить изменения и дополнения в Устав и ККУ Банка, Положения филиалов Банка.

3

КОМИТЕТ ПО КАДРАМ, ВОЗНАГРАЖДЕНИЯМ И СОЦИАЛЬНЫМ ВОПРОСАМ

Комитет создан для повышения эффективности и качества работы Совета директоров, посредством углубленной проработки и мониторинга вопросов, относящихся к компетенции Совета директоров в сфере кадровой политики, системы назначений и вознаграждений, а также оценки деятельности в целом и в отдельности членов Совета директоров Банка, членов Правления Банка, планирования преемственности Председателя и членов Правления и оценки деятельности Корпоративного секретаря.

3

СОСТАВ КОМИТЕТА ПО СОСТОЯНИЮ НА 01 ЯНВАРЯ 2025 ГОДА

№ П/П	Ф.И.О.	ПОЗИЦИЯ
1.	Ермекова Эльмира Муслимовна	Председатель Комитета – член Совета директоров, независимый директор
2.	Токобаев Нурлан Турсунбекович	Член Комитета – член Совета директоров, независимый директор
3.	Хамитов Еrsaин Ербулатович	Член Комитета – член Совета директоров, представитель Единственного акционера

В 2024 году организовано и проведено 12 заседаний Комитета по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам Совета директоров Банка. Рассмотрено 25 вопросов, по которым приняты решения в очном порядке.

Комитетом по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам Совета директоров Банка в отчетном периоде предварительно рассмотрены: отчет об исполнении ключевых показателей деятельности членов Правления АО «Отбасы банк» за 2023 год, карты ключевых показателей деятельности и их целевые значения на 2025, карты КПД Корпоративного секретаря, избрание и досрочное прекращение полномочий некоторых членов Правления Банка

Рекомендовано внести изменения в Правила оплаты труда и премирования, оценки эффективности деятельности и оказания социальной поддержки работников подразделения внутреннего аудита, главного комплаенс-контролера и корпоративного секретаря, внести изменения и утверждение Организационной структуры АО «Отбасы банк».

На ежеквартальной основе предварительно рассмотрены отчеты о работе Совета директоров, его Комитетов и Корпоративного секретаря, управленческая отчетность и отчеты в соответствии с Перечнем отчетности, предоставляемой Правлением Банка Совету директоров.

4

КОМИТЕТ ПО РИСКАМ И ВНУТРЕННЕМУ КОНТРОЛЮ

Комитет создан с целью повышения эффективности и качества работы Совета директоров Банка посредством подготовки Совету директоров рекомендаций по мониторингу за надежностью и эффективностью системы внутреннего контроля и управления рисками, по контролю за независимостью Службы комплаенс, соблюдения законодательства Республики Казахстан, внутренних документов, а также для подготовки Совету директоров Общества рекомендаций по вопросам выработки приоритетных направлений деятельности (развития), и функционирования адекватной системы управления рисками в Банке, совершенствования и укрепления системы управления рискам.

СОСТАВ КОМИТЕТА ПО СОСТОЯНИЮ НА 01 ЯНВАРЯ 2025 ГОДА

№ П/П	Ф.И.О.	ПОЗИЦИЯ
1.	Токобаев Нурлан Турсунбекович	Председатель Комитета – член совета директоров, независимый директор
2.	Жамалов Санжар Еркебаевич	Член Комитета – член совета директоров, независимый директор
3.	Ермекова Эльмира Муслимовна	Член Комитета – член совета директоров, независимый директор

4

В 2024 году организовано и проведено 10 заседаний Комитета по рискам и внутреннему контролю Совета директоров Банка. Рассмотрены 72 вопроса, по которым приняты решения в очном порядке.

Комитетом по рискам и внутреннему контролю Совета директоров Банка в отчетном периоде предварительно рассмотрены: отчеты по рискам и внутреннему контролю Банка за 2023 год, отчеты по управлению непрерывностью деятельности в Банке за 2023 год, карты КПД главного комплаенс-контролера. Предварительно одобрены и рекомендованы внутренние документы Банка и приведены в соответствие с требованиями, установленными Правилами формирования системы управления рисками и внутреннего контроля для банков второго уровня, утвержденными постановлением Правления Национального Банка Республики Казахстан № 188 от 12 ноября 2019 года.

На ежеквартальной основе предварительно одобрены и рекомендованы к утверждению отчеты о контроле за комплаенс-риском и о выполнении комплаенс-программы (плана), управленческая отчетность и отчеты в соответствии с Перечнем отчетности, предоставляемой Правлением Банка Совету директоров.

Предварительно одобрены сделки с лицами, связанными с Банком особыми отношениями без предоставления льготных условий.

ОЦЕНКА СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

Оценка деятельности Совета директоров и его комитетов проводится на ежегодной основе. При этом не реже одного раза в три года оценка проводится с привлечением независимой профессиональной организации.

Совет директоров может провести Оценку:

- собственными силами в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан либо внутренних документов;
- с привлечением независимых консультантов, профессиональных ассоциаций и организаций, присваивающих рейтинги корпоративного управления;
- иными способами.

В 2024 году оценка работы Совета директоров, Комитетов и членов Совета директоров проведена собственными силами. Результаты оценки утверждены на закрытом заседании Совета директоров 30 апреля 2024 года (протокол № 6).

По итогам оценки работы Совета директоров отмечается следующее:

- Совет директоров Банка уделяет достаточно внимания и при принятии решений ориентируется

- на достижение поставленных целей и защиту интересов Банка и его Единственного акционера;
- Совет директоров располагает всеми необходимыми инструментами для должного контроля за финансово-хозяйственной деятельностью Банка;
- Совет директоров проводит регулярный мониторинг и оценку хода выполнения стратегических задач, численный состав Совета директоров Банка не соответствует потребностям Банка;
- Совет директоров и исполнительный орган в должной мере уделяют внимание основным рискам, которые могут оказывать существенное влияние на деятельность Банка;
- Совет директоров располагает достаточным временем и информацией для взвешенного принятия важных решений, касающихся будущих целей, стратегии, политики, крупных инвестиционных проектов;
- Председатель Совета директоров эффективно руководит Советом директоров;
- Председатель Совета директоров на должном уровне выполняет обязанности по осуществлению контроля и выработке стратегии Банка;
- навыки и квалификации должны быть представлены в Совете директоров Банка

- в большей мере: аналитические способности, знание законодательства Казахстана;
- заседания Совета директоров не всегда проводятся в соответствии с Планом работы Совета директоров Банка;
 - доклады во время заседаний Совета директоров не всегда дают достаточно четкую информацию для принятия взвешенных решений;
 - на заседаниях Совета директоров достаточно времени уделяется для обсуждения каждого вопроса;

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ

Целью политики оплаты труда и премирования руководящих работников Банка является стимулирование добросовестного, эффективного и качественного труда, позволяющего обеспечивать справедливым вознаграждением в зависимости от сложности и объема выполняемой работы, занимаемой должности и личного вклада в выполнение задач Банка.

Членам Совета директоров Банка – представителям Единственного акционера – АО «НУХ «Байтерек» вознаграждения и премии не выплачиваются. Независимым директорам – членам Совета директоров Банка вознаграждения устанавливаются согласно Положению о Совете директоров Банка.

Размеры вознаграждений определяются в порядке, предусмотренном законодательством Республики Казахстан и Уставом Банка, с учетом опыта и квалификации независимого директора.

Вознаграждение по итогам работы за год членов Правления – вознаграждение, предназначенное для стимулирования эффективности труда членов Правления, выплачиваемое в зависимости от результатов достижения стратегических ключевых показателей деятельности и результатов оценки деятельности по решению Совета директоров Банка.

- члены Совета директоров достаточно времени уделяют изучению деятельности Банка и его специфики, с тем чтобы эффективно выполнять свои контрольные функции.

По итогам оценки работы Комитетов Совета директоров члены Совета директоров также высоко оценили профессиональный состав и работу Комитетов.

Оценка деятельности членов Правления производится на основании ключевых показателей деятельности (далее – КПД), по итогам которой может осуществляться выплата вознаграждения. Процедура оценки эффективности деятельности членов Правления состоит из следующих этапов:

- 1) выбор КПД, постановка целевых значений, согласование карт КПД с уполномоченным коллегиальным органом Единственного акционера;
- 2) утверждение карт КПД;
- 3) расчет и согласование фактической результативности с уполномоченным коллегиальным органом Единственного акционера и Департаментом внутреннего аудита;
- 4) принятие Советом директоров Банка решения о выплате/невыплате вознаграждения по результатам деятельности за отчетный год на основании рекомендаций Комитета.

В 2024 году размер вознаграждений, выплаченных независимым директорам – членам Совета директоров и размер вознаграждения и премий, выплаченных членам Правления Банка, составил 338,8 млн тенге.

РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ И КОМИТЕТОВ ПРИ СОВЕТЕ ДИРЕКТОРОВ

В 2024 году организовано и проведено 15 заседаний Совета директоров Банка, из них 12 заседаний проведены в очной форме, 2 заседания проведены путем заочного голосования, 1 заседание проведено в закрытой форме. Рассмотрено 153 вопроса, по которым приняты решения: по 143 вопросам – в очном порядке, по 9 вопросам – путем заочного голосования, по 1 вопросу – в закрытом голосовании.

Согласно внутренним документам Банка Совет директоров ежегодно составляет План своей работы с графиком проведения заседаний на предшествующий год, исходя из принципа рациональности, эффективности и регулярности. Деятельность Совета директоров Банка в 2024 году осуществлялась согласно Плану работы Совета директоров Банка на 2024 год, утвержденному решением Совета директоров Банка.

Наиболее важными решениями, принятыми Советом директоров Банка в отчетном периоде, отмечаются рассмотрение и утверждение Плана развития Банка на 2024–2028 годы, изменений и дополнений в Устав Банка, избрания членов Правления Банка, изменений в состав Совета директоров Банка, сделок с лицами, связанными с Банком особыми отношениями, без предоставления льготных условий.

На рассмотрение Единственного акционера Банка вынесены и в дальнейшем утверждены Годовая финансовая отчетность, Годовой отчет Банка за 2023 год, изменения и дополнения в Устав Банка и Кодекс корпоративного управления Банка, вопрос об определении аудиторской организации, осуществляющей аудит финансовой отчетности на 2024–2026 годы для Банка и об определении размера оплаты ее услуг.

РАБОТА КОМИТЕТОВ ПРЕДСТАВЛЕНА В ТАБЛИЦЕ НИЖЕ.

№ П/П	НАЗВАНИЕ КОМИТЕТА	КОЛИЧЕСТВО ПРОВЕДЕННЫХ ЗАСЕДАНИЙ			КОЛИЧЕСТВО РАССМОТРЕННЫХ ВОПРОСОВ		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024
1.	Комитет по аудиту Совета директоров	10	11	11	65	56	56
2.	Комитет по стратегическому планированию и корпоративному развитию Совета директоров	10	10	10	33	40	34
3.	Комитет по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам Совета директоров	10	11	12	26	11	25
4.	Комитет по рискам и внутреннему контролю	10	11	10	63	61	72

ПОСЕЩАЕМОСТЬ ЗАСЕДАНИЙ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ БАНКА И КОМИТЕТОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ БАНКА:

ЧЛЕНЫ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ	ПОСЕЩАЕМОСТЬ ЗАСЕДАНИЙ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ	%
Хамитов Е.Е.	15/15	100
Жамалов С.Е.	13/15	87
Токобаев Н.Т.	15/15	100
Ермекова Э.М.	15/15	100
Ибрагимова Л.Е.	15/15	100

ЧЛЕНЫ КОМИТЕТОВ	ПОСЕЩАЕМОСТЬ ЗАСЕДАНИЙ КА		ПОСЕЩАЕМОСТЬ ЗАСЕДАНИЙ КСПКР		ПОСЕЩАЕМОСТЬ ЗАСЕДАНИЙ ККВСВ		ПОСЕЩАЕМОСТЬ ЗАСЕДАНИЙ КРВК	
	ЕД.	%	ЕД.	%	ЕД.	%	ЕД.	%
Хамитов Е.Е.	8/11	73	8/10	80	11/12	92	8/10	80
Жамалов С.Е.	11/11	100	10/10	100	10/12	83	10/10	100
Токобаев Н.Т.	11/11	100	10/10	100	12/12	100	10/10	100
Ермекова Э.М.	11/11	100	10/10	100	12/12	100	10/10	100

ДЕЛОВАЯ ЭТИКА

В Банке действует Кодекс деловой этики, который разработан в соответствии с положениями законодательства Республики Казахстана, Уставом и внутренними документами Банка, Кодексом деловой этики АО «НУХ «Байтерек», с учетом признанных мировых стандартов делового поведения и корпоративного управления и представляет собой свод правил, устанавливающих основополагающие ценности и принципы корпоративной (деловой) этики и которым руководствуются работники Банка.

Кодекс распространяется на членов Совета директоров Банка и на всех работников Банка вне зависимости от занимаемой должности и применяется наравне с иными внутренними документами Банка. Работники руководствуются требованиями Кодекса во взаимоотношениях с Единственным акционером, членами Совета директоров, Правлением, коллегами, клиентами, партнерами, поставщиками.

Этические принципы:

- Банк предоставляет равные возможности и ни при каких обстоятельствах не допускает дискриминацию по половым, возрастным, расовым, политическим, религиозным и другим подобным мотивам.
- Подбор и продвижение кадров осуществляется исключительно на основе профессиональных знаний, опыта и компетенций согласно внутренним документам Банка, исключая какие-либо проявления дискриминации. Продвижение по карьере основывается на объективной оценке результатов деятельности, квалификации и компетенции.
- Банк предоставляет всем работникам/сотрудникам равные возможности для развития, которые зависят от достигнутых результатов, компетенции

- и квалификации. В свою очередь, Банк ожидает от всех членов коллектива инициативы, стремления получать новые знания и готовности делиться этими знаниями с коллегами.
- Не допускается предоставление каких-либо привилегий и льгот отдельным работникам/сотрудникам Банка.
 - В области установления справедливого вознаграждения Банк основывается на признании результатов труда и достижения ключевых показателей деятельности, уровне квалификации и компетенций, сложности и качества выполняемой работы.

В Банке действует институт омбудсмена для сбора сведений о несоблюдении Кодекса деловой этики, проводятся консультации работников по положениям Кодекса, инициация рассмотрения споров по нарушению положений Кодекса и участия в их урегулировании.

В Банке один раз в год проводится анонимный опрос по выявлению любых форм дискриминации. Также, ежеквартально, проводится информирование работников о способах сообщения о всех видах дискриминации.

В 2024 году для работников Банка в рамках исполнения Плана действий по обеспечению многообразия и инклюзивности в АО «Отбасы банк» была организована онлайн-встреча с Омбудсменом Банка Акрачковой Диной Викторовной посредством платформы ZOOM. В ходе встречи работники познакомились с Омбудсменом, обсудили вопросы, входящие в компетенцию Омбудсмена, порядок взаимодействия с Омбудсменом, а также основные аспекты Кодекса деловой этики.

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

В Банке утверждена Политика по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликта интересов, которая определяет перечень мер, направленных на предотвращение конфликта интересов в Банке, основу которого составляет столкновение противоположно направленных интересов, мнений, целей, различных представлений о способе их достижения.

Политикой четко закреплена обязанность должностных лиц (членов совета директоров и Правления Банка), работников Банка действовать в интересах Банка и его Единственного акционера, а также определена их ответственность.

Согласно требованиям Политики, должностные лица и работники Банка в целях недопущения конфликта интересов обязаны избегать любых действий и взаимоотношений, которые потенциально могут вызвать конфликт интересов. Любой конфликт интересов между личными интересами и профессиональными обязанностями в Банке должен быть раскрыт и урегулирован в соответствии

с нормами законодательства Республики Казахстан и Политикой. С целью исключения конфликта интересов работниками Банка подписывается обязательство о соблюдении действий, ограничивающих риск возникновения конфликта интересов.

Также Положением о Совете директоров Банка предусмотрено, что Председатель Совета директоров в случае возникновения корпоративных конфликтов принимает меры по их разрешению и минимизации негативного влияния на деятельность Банка, и своевременно информируют Единственного акционера, в случае невозможности решения таких ситуаций собственными силами. Банк подтверждает, что в 2024 году отсутствовали обращения Единственного акционера, в связи с корпоративным конфликтом с Банком и его должностными лицами.

В 2024 году факты конфликта интересов, в том числе со стороны должностных лиц Банка, не выявлены.

ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ И КОМПЛАЕНС

В Банке уделяется особое внимание вопросам противодействия коррупции. Деятельность в этом направлении осуществляется на постоянной основе, в строгом соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан и внутренних документов Банка.

В целях предотвращения коррупционных правонарушений в Банке проводится комплекс мероприятий, конечным результатом которых является исключение коррупционной деятельности.

В Банке разработаны и утверждены Политика и Правила противодействия коррупции. Отдельные процедуры и контроли внедрены во внутренние документы Банка, в том числе по вопросам управления персоналом.

Банком регулярно проводится внутреннее обучение работников Банка по вопросам противодействия

коррупции с обязательным тестированием полученных знаний.

12 апреля 2024 года, с целью предупреждения и недопущения нарушений антикоррупционного законодательства, Председателем Правления Банка Ибрагимовой Л.Е. с участием представителей подразделений комплаенс-контроля и безопасности проведена встреча (в формате онлайн) со всеми работниками Банка.

В ходе встречи были даны разъяснения требований законодательства и внутренних документов Банка по вопросам противодействия коррупции, об ответственности за нарушения антикоррупционного законодательства и применяемых мерах.

Председатель Правления Банка строго предупредила о недопущении нарушения требований антикоррупционного законодательства и внутренних документов Банка, о нулевой терпимости Банка к таким фактам.

РЕГИОН	КОНСУЛЬТАНТЫ	РАБОТНИКИ
Абайский Областной Филиал Банка	43	31
Акмолинский Областной Филиал Банка	33	27
Актюбинский Областной Филиал Банка	46	47
Алматинский Областной Филиал Банка	42	35
Атырауский Областной Филиал Банка	60	35
Восточно-Казахстанский Областной Филиал Банка	35	39
Жамбылский Областной Филиал Банка	58	32
Жетысуский Областной Филиал Банка	36	18
Западно-Казахстанский Областной Филиал Банка	58	40
Карагандинский Областной Филиал Банка	36	42
Костанайский Областной Филиал Банка	45	37
Кызылординский филиал Банка	67	30
Мангистауский Областной Филиал Банка	64	38
Павлодарский Областной Филиал Банка	58	40
Северо-Казахстанский Областной Филиал Банка	30	26
Туркестанский Областной Филиал Банка	98	14
Улытауский Областной филиал Банка	15	12
Филиал Банка в городе Алматы	73	108
Филиал Банка в городе Шымкент	102	49
Центральный аппарат (Алматы)	192	612
Центральный филиал Банка	93	128
Общий итог	1 284	1 440

Управление комплаенс-контроля, является подразделением, осуществляющим функции по антикоррупционному комплаенсу в Банке, является независимым от какой-либо деятельности структурных подразделений Банка и подотчетно через Главного комплаенс-контролера Совету директоров Банка.

Все работники Банка, независимо от занимаемой должности, предупреждены об обязанности сообщать об известных им фактах коррупции в Банке своим непосредственным руководителям либо в подразделение безопасности или конфиденциально по Горячей линии. При этом, каждый работник Банка несет персональную ответственность за сокрытие фактов вовлеченности кого-либо из работников Банка в коррупционную деятельность.

В 2024 году обучение по вопросам противодействия коррупции с тестированием полученных знаний прошли 1 284 консультанта Центрального аппарата и в 20 филиалах Банка, 1 440 работников Центрального аппарата и филиалов Банка.

В целях предотвращения коррупционных правонарушений в Банке проводится комплекс мероприятий, конечным результатом которых является исключение коррупционной деятельности.

В Банке действует Горячая линия, которая является средством конфиденциального получения информации о нарушениях коррупционного характера со стороны работников и консультантов Банка. Анализ поступивших обращений в текущем году показал, что все они носили справочно-консультативный характер и не содержали сведений, указывающих на причастность работников Банка к коррупционным действиям.

Банк на ежеквартальной основе производит информирование Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции о наличии/отсутствии фактов привлечения к ответственности руководителей Банка за коррупционные преступления подчиненных.

Во 2-м квартале 2024 года в Банке проведен тематический антикоррупционный мониторинг. Результаты проведенного мониторинга доведены до сведения Председателя Правления Банка и направлены 5 июня 2024 года в Агентство Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционная служба).

В 3 квартале 2024 года проведен внутренний анализ коррупционных рисков деятельности Департамента

по управлению человеческими ресурсами и организационной деятельностью АО «Отбасы банк» по вопросам кадрового администрирования и вознаграждения. По итогам проведенного анализа составлен План мероприятий по устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, выявленных по результатам внутреннего анализа коррупционных рисков Центра по обеспечению жильем АО «Отбасы банк». Аналитическая справка и План мероприятий по результатам проведенного анализа размещены на интернет ресурсе Банка.

Фактов совершения работниками Банка коррупционных правонарушений в течение отчетного года не выявлено.

ВНУТРЕННИЙ АУДИТ

Деятельность департамента внутреннего аудита Банка построена на Международных основах профессиональной практики внутреннего аудита и осуществляется с соблюдением принципов независимости, беспристрастности, честности, объективности и профессиональной компетентности.

Миссия департамента внутреннего аудита заключается в оказании услуг необходимого содействия Совету директоров и Правлению Банка в выполнении их обязанностей по достижению стратегических целей Банка.

Основной целью деятельности Департамента внутреннего аудита является предоставление Совету директоров независимых разумных гарантий и консультаций, направленных на совершенствование деятельности Банка и повышение эффективности управления рисками, внутреннего контроля и корпоративного управления.

Департамент внутреннего аудита является независимым структурным подразделением и функционально подотчетен Совету директоров, административно – Правлению Банка. Курирование деятельности Департамента внутреннего аудита осуществляется Комитетом по аудиту Совета директоров. Руководитель и работники Департамента внутреннего аудита назначаются Советом директоров.

В 2024 году штатная численность Департамента внутреннего аудита составляла 13 человек. Руководитель Департамента внутреннего аудита обладает международным сертификатом внутреннего аудита CIA (Certified Internal Auditor). Внутренние аудиторы на постоянной основе осуществляют непрерывное профессиональное развитие и владеют Дипломами сертифицированных профессиональных внутренних аудиторов, выданных Институтом финансовых менеджеров Великобритании (DipPIA и DipCPAIA).

Основными задачами и функциями Департамента внутреннего аудита являются:

- оценка надежности и эффективности системы внутреннего контроля и системы управления рисками;
- оценка эффективности корпоративного управления и соблюдения этических стандартов и ценностей;
- оценка достаточности и эффективности мер, применяемых структурными подразделениями Банка для достижения поставленных перед ними задач в рамках стратегических целей Банка;
- оценка надежности функционирования системы внутреннего контроля за использованием автоматизированных информационных систем;
- предоставление консультаций для Исполнительного органа, структурных подразделений Банка по вопросам совершенствования процессов внутреннего контроля, управления рисками и корпоративного управления.

Все запланированные аудиторские задания на 2024 год выполнены в полном объеме. Существенные проблемы, выявленные по результатам аудиторских проверок связаны с человеческим фактором, повлекший реализацию следующих ключевых рисков: неполное соответствие внутренних документов Банка, процессов и/или процедур требованиям нормативно-правовых актов Республики Казахстан (далее – НПА), некорректное и/или несвоевременное введение данных в информационные системы, неполное соблюдение требований внутренних документов Банка.

Основные меры, принятые Банком по минимизации данных рисков и проблем, заключались в автоматизации бизнес-процессов и проведению технических доработок информационных системах Банка, проведением работ по приведению в соответствие внутренних документов Банка требованиям НПА, проведением инструктажей и обучения с работниками Банка, а также применением меры дисциплинарного взыскания к работникам Банка, допустившим нарушения.

В 2024 году проведена внешняя комплексная проверка информационных технологий и информационной

безопасности Банка на соответствие требованиям НПА, методологии CobiT 2019 и стандарту ISO:27001. По результатам проверки уровень эффективности контрольных ИТ-процедур Банка основным критериям международной методологии COBIT 2019, находится на достаточно высоком уровне и составил – 95% (соответствует рейтингу «адекватный»).

В 2024 году проведена внешняя оценка корпоративного управления Банка на соответствие критериям Методики оценки системы корпоративного управления АО «Отбасы банк». По результатам внешней оценки уровень соответствия находится на достаточно высоком уровне и составил – 95,4%, (соответствует рейтингу «адекватный»). Утвержденная Методика оценки системы корпоративного управления АО «Отбасы предусматривает оценку ESG-политик и практик Банка.

Годовые риск-ориентированные аудиторские планы рассматриваются и утверждаются Советом директоров.

При осуществлении своих функций, Департамент внутреннего аудита подтвердил Совету директоров свою независимость.

ВНЕШНИЙ АУДИТ

В соответствии с законодательством Республики Казахстан определение аудиторской организации, осуществляющей аудит Банка, и размера оплаты ее услуг относится к исключительной компетенции Совета директоров.

В соответствии с Политикой привлечения внешнего аудита и Положением о Комитета по аудиту в компетенцию Комитета по аудиту Совета директоров Банка входит:

- предварительное одобрение вопроса об определении аудиторской организации, осуществляющей аудит финансовой отчетности и размера оплаты ее услуг;
- контроль за исполнением рекомендаций внутренних и внешних аудиторов;
- назначение и необходимость смены внешнего аудитора, осуществляющего аудит, согласование квалификационных требований и/или технической спецификации, разработанных в целях проведения конкурса по отбору внешнего аудитора, определение размера оплаты его услуг, оценка качества услуг внешнего аудитора;

- оценка независимости и объективности внешнего аудита, а также предварительный анализ заключения аудиторской организации перед представлением его Совету директоров;
- рассмотрение отчетов регулирующих органов, внешних и внутренних аудиторов, руководства по вопросам соблюдения законодательства;
- регулярные встречи с внешним аудитором, рассмотрение писем руководству, подготовленные внешним аудитором, рассмотрение реализованных менеджментом рекомендаций внешнего аудитора, отраженных в письме руководству;
- рассмотрение иных вопросов, относящихся к деятельности внутреннего и внешнего аудита, финансово-хозяйственной отчетности;
- при необходимости проведение отдельные заседания с руководством Банка, его внешними и внутренними аудиторами.

В соответствии с Правилами осуществления закупок товаров, работ и услуг Банка при проведении централизованной закупки АО «НУХ «Байтерек»

КОГДА ДОМ – НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ

по аудиту финансовой отчетности на 2024–2026 годы с ТОО «ПрайсуотерхаусКуперс» заключен договор о долгосрочных закупках услуг по аудиту финансовой отчетности на 2024–2026 годы от 26 апреля 2024 года. Срок действия договора до 30 апреля 2027 года. Сумма вознаграждения за услуги проведения аудита финансовой отчетности за 2024 год составляет 89 600 тысяч тенге.

Банк следует принципу ротации партнера по проекту (несущего основную ответственность за аудит) в соответствии с Политикой организации внешнего аудита в Банке, который составляет не более 7 лет.

В случае получения неаудиторских услуг от внешнего аудитора Банк рассматривает все услуги на предмет возможности (риска) возникновения конфликта интересов (ситуации, при которой заинтересованность внешнего аудитора может повлиять на ее мнение о достоверности финансовой отчетности), влияющих на независимость внешнего аудитора. В течение 2024 года аудиторской организацией ТОО «ПрайсуотерхаусКуперс» консультационные услуги, не связанные с аудитом финансовой отчетности, не оказывались.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ

Банк стремится к обеспечению сбалансированности интересов бизнеса и общества, а также обеспечивает согласованность своих экономических, экологических и социальных целей для устойчивого развития в долгосрочном периоде. Банк интегрирует принципы устойчивого развития, закрепленные международными стандартами в области устойчивого развития, в систему управления, стратегию развития и ключевые процессы.

В Банке функционирует эффективная система управления рисками, которая соответствует действующему законодательству, а также учитывает международные стандарты в области управления рисками.

С целью формулирования единого подхода к управлению рисками и построению интегрированной системы управления рисками Банка была разработана Политика управления рисками. Она охватывает основные понятия и виды рисков, принципы и организационную структуру системы управления рисками, а также включает в себя определение риск-аппетита и порядок формирования перечня существенных рисков.

Основными регламентирующими документами в системе управления рисками и внутреннего контроля, определяющими процессы и способы оценки реагирования на риски и оценку средств контроля, являются:

- Политика управления рисками;
- Политика управления капиталом;
- Политика управления ликвидностью;
- Политика управления рыночным риском;
- Политика управления кредитным риском;

- План финансирования на случай непредвиденных обстоятельств;
- Стратегия риск-аппетита;
- Политика внутреннего контроля;
- Политика управления непрерывностью деятельности;
- Политика управления операционными рисками;
- Политика управления рисками информационной безопасности;
- Политика управления рисками информационных технологий и другие.

Банк в процессе управления рисками использует различные подходы, учитывая требования регуляторного органа как участника финансовой системы страны, такие как:

- система трех линий защиты;
- формирование стратегии риск-аппетита Банка;
- оценка достаточности капитала;
- оценка достаточности ликвидности;
- проведение стресс-тестирований по основным финансовым показателям Банка;
- обеспечение наличия системы управленческой отчетности.

Для успешной реализации стратегии Банк на регулярной основе анализирует ключевые риски, которые могут повлиять на достижение стратегических целей и финансовую устойчивость Банка, разрабатывает соответствующие меры по их минимизации. В отчетном году, как и в прошлых периодах, Банк продолжает поддерживать высокий уровень ликвидности и достаточности капитала, которые значительно перекрывают требования регуляторного органа.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА РИСК-МЕНЕДЖМЕНТА

Организация управления рисками Банка включает в себя выполнение функций Советом директоров Банка, Комитетом по рискам и внутреннему контролю Совета директоров Банка, Правлением, другими уполномоченными органами Банка, а также подразделениями риск-менеджмента, отвечающими за оценку, контроль и мониторинг рисков, с распределением полномочий и обязанностей между ними.

Совет директоров Банка несет ответственность за надлежащее функционирование системы управления рисками, учитывая бизнес-модель, масштаб деятельности, виды и сложность операций, и обеспечивает эффективный процесс выявления, измерения, оценки, мониторинга, контроля и минимизации существенных рисков с целью определения необходимого уровня собственного капитала и ликвидности для покрытия этих рисков. При Совете директоров Банка действует Комитет по рискам и внутреннему контролю, обеспечивающий координацию процесса управления рисками в Банке, включая разработку внутренних нормативных документов, а также определение риск-профиля Банка.

Правление, в свою очередь, отвечает за мониторинг процесса управления рисками и внедрение мер по снижению рисков, несет ответственность за предоставление Совету директоров Банка необходимой информации по утвержденным уровням риск-аппетита и причин их нарушения (при наличии).

Глава риск-менеджмента назначается и освобождается от должности решением Совета директоров Банка. Глава риск-менеджмента обладает достаточными полномочиями, независимостью и ресурсами для регулярного взаимодействия с Комитетом по рискам и внутреннему контролю Совета директоров Банка и Советом директоров Банка. Он организует и координирует деятельность в сфере внутреннего контроля, андеррайтинга и залогового обеспечения, финансовых и кредитных рисков.

В обязанности подразделений риск-менеджмента входит общее управление рисками и осуществление контроля за применением общепринятых методов/подходов по обнаружению, оценке, управлению и составлению отчетов как по финансовым, так и по нефинансовым рискам.

УСТАНОВЛЕНИЕ РИСК-АППЕТИТА

Утвержденная Советом директоров Банка Стратегия риск-аппетита направлена на соблюдение обеспечения оптимального соотношения между выполнением стратегических задач Банка, доходностью основных направлений деятельности Банка и уровнем принятых Банком рисков, на внедрение риск-культуры на всех уровнях организационной структуры Банка, а также на распространение практики соблюдения уровней риск-аппетита в рамках риск-культуры.

В рамках Стратегии риск-аппетита решением Совета директоров утверждаются уровни риск-аппетита и агрегированный (агрегированные) уровень (уровни) риск-аппетита по существенным видам рисков, которые выражаются через количественные и качественные показатели, где количественные

данные применяются для оценки управляемых рисков, а качественные – для нефинансовых рисков. Данные уровни определяют четкие границы объема принимаемых рисков, в пределах которых осуществляется деятельность Банка в рамках реализации общей стратегии Банка, с учетом риск-профиля деятельности Банка с целью недопущения реализации рисков либо минимизации их отрицательного влияния на финансовое положение Банка.

Основными видами риска, определяющими совокупность рисков, которым подвержен Банк и формирующими его риск-профиль, включая в том числе существенные виды риска, определенные на 2024 год, являются:

КОГДА ДОМ – НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ

СУЩЕСТВЕННЫЕ РИСКИ:

1. Кредитный риск;
2. Риск ликвидности;
3. Рыночный риск;
4. Операционный риск;
5. Стратегический риск.
6. Риски информационных технологий;
7. Риски информационной безопасности;
8. Комплаенс-риск;

ИНЫЕ РИСКИ:

9. Юридический риск;
10. Налоговый риск;
11. Репутационный риск;
12. ESG-риски;
13. Риски коррупции и мошенничества;
14. Риски внутреннего контроля;
15. Риски управления персоналом;

16. Аудиторские риски.

Агрегированный уровень риск-аппетита выражен количественно и включает в себя кредитный, рыночный, операционный риски и риск ликвидности.

Утвержденная на 2024 год структура агрегированного уровня риск-аппетита Банка, следующая: кредитный риск – 69%, риск ликвидности – 17%, рыночный риск – 13%, операционный риск – 1%.

Мониторинг соблюдения уровней риск-аппетита в соответствии с утвержденным Заявлением риск-аппетита Банка осуществляется на периодической основе, информация по результатам которого направляется на рассмотрение уполномоченных органов Банка, включая Совет директоров Банка.

ПРОЦЕСС ИДЕНТИФИКАЦИИ И МОНИТОРИНГА РИСКОВ

Система управления рисками Банка представляет собой совокупность компонентов, которая, обеспечивает механизм взаимодействия разработанных и регламентированных Банком внутренних процедур, процессов, политик, структурных подразделений Банка с целью своевременного выявления, измерения, контроля и мониторинга рисков Банка, а также их минимизации для обеспечения его финансовой устойчивости и стабильного функционирования.

Банк уделяет высокое внимание управлению рисками, особенно акцентируя внимание на идентификации и оценке существенных рисков, которые могут существенно повлиять на финансовую стабильность, репутацию или ликвидность Банка.

Банк осуществляет идентификацию существенных рисков путем:

- проведения анализа и оценки планируемых Банком операций, всех балансовых и внебалансовых статей, подверженных риску;
- анализа текущей рыночной ситуации и анализа влияния изменений внешних и внутренних факторов на риски;

- разработки набора инструментов и индикаторов для анализа и оценки рисков.

По результатам идентификации осуществляется ежемесячная количественная оценка существенных рисков Банка, методами, позволяющими достоверно оценить степень подверженности Банка риску с учетом допущений, используемых в данных методах.

Оценка риска состоит в определении величины и вероятности возможных потерь за заданный период времени и их влияние на финансовое состояние Банка. Количественная оценка позволяет определить сумму, которую Банк может потерять при данном уровне риска.

Методы оценки существенных рисков включают, но не ограничиваются:

- 1) Оценка ожидаемых кредитных убытков в соответствии с требованиями МСФО и регуляторного органа;
- 2) Value-at-Risk (VaR), Expected Shortfall (ES) для оценки рыночного риска Банка;
- 3) Метод анализа разрывов (ГЭП-анализ) для оценки процентного риска и риска ликвидности Банка;

- 4) Дюрация для оценки процентного и ценового рисков Банка;
- 5) Коэффициентный анализ для оценки риска ликвидности (метод коэффициентов ликвидности, включая LCR, NSFR)
- 6) Стресс-тестирование: сценарный анализ и анализ чувствительности для оценки рыночного, кредитного риска и риска ликвидности Банка;
- 7) Прогнозирование и моделирование, включая прогнозирования будущих денежных потоков для оценки рыночного риска и риска ликвидности.

Банком используются способы регулирования существенных рисков в целях ограничения уровня риска такие как: лимитирование, диверсификация, резервирование.

Система управления рисками обеспечивает осведомленность уполномоченных органов Банка, принимающих решения, связанные с рисками, через создание эффективной системы корпоративного управления и предоставление полной, достоверной и своевременной информации о существенных рисках, присущих деятельности Банка.

СИСТЕМА ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ

Система внутреннего контроля в Банке (далее – СВК) сформирована в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, Базельского комитета по банковскому надзору, лучшими мировыми практиками. Банк применяет в построении системы внутреннего контроля концепцию «Интегрированной модели COSO» 2013 года. СВК представляет собой процесс, встроенный в повседневную деятельность, осуществляемую Советом директоров, коллегиальными органами, структурными подразделениями и всеми работниками Банка при исполнении своих обязанностей, и направленный на выполнение следующих целей:

- 1) обеспечение эффективности деятельности Банка, включая эффективность управления банковскими рисками, активами и пассивами, обеспечение сохранности активов;
- 2) обеспечение полноты, достоверности и своевременности финансовой, регуляторной и другой отчетности для внутренних и внешних пользователей, а также информационной безопасности;
- 3) обеспечение соблюдения Банком требований гражданского, налогового, банковского законодательства Республики Казахстан;
- 4) недопущение вовлечения Банка и его работников, клиентов Банка в осуществление противоправной деятельности.

Совет директоров осуществляет контроль над деятельностью Правления Банка путем обеспечения внедрения СВК, а также надзор над состоянием СВК. Комитет по рискам и внутреннему контролю Совета директоров Банка осуществляет контроль над

функционированием СВК, рассмотрение результатов оценки качества и эффективности функционирования СВК. Комитет по аудиту Совета директоров Банка рассматривает отчеты по оценке эффективности СВК и результаты и качество выполнения разработанных мероприятий (корректирующих действий) по СВК и предоставляет рекомендаций Совету директоров Банка по совершенствованию СВК. Правление Банка обеспечивает наличие и функционирование всех компонентов и всех принципов СВК.

Банк разрабатывает процедуры осуществления внутреннего контроля, основанные на следующих взаимосвязанных элементах:

- 1) контроль за управлением рисками;
- 2) контрольные действия и разделение полномочий;
- 3) информация и взаимодействие;
- 4) мониторинг и исправление недостатков.

В СВК Банка используются такие средства контроля, как:

- 1) контроль, осуществляемый Советом директоров, комитетами Совета директоров, Правлением Банка в целях выявления и устранения недостатков внутреннего контроля, нарушений, ошибок;
- 2) контроль, осуществляемый руководителями структурных подразделений;
- 3) контроль физического наличия и доступа к материальным ценностям, обеспечения охраны помещений для хранения материальных ценностей;
- 4) проверка соблюдения установленных лимитов;
- 5) система согласования и делегирования прав и полномочий;

КОГДА ДОМ – НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ



- 6) проверка своевременного и корректного отражения операций и сделок Банка в бухгалтерском учете и отчетности;
- 7) проверка соблюдения политик и процедур Банка при совершении операций и сделок.

С позиции внутреннего контроля обеспечивается обязательный учет всех операций и сделок Банка, в том числе используются такие средства контроля за финансовым учетом и отчетностью как контроль:

- 1) информационных систем, обеспечивающих ведение бухгалтерского учета в Банке на предмет соответствия законодательству Республики Казахстан в области бухгалтерского учета и финансовой отчетности, и МСФО;
- 2) наличия в Банке внутренних документов по вопросам ведения бухгалтерского учета;
- 3) обеспечения хронологической и своевременной регистрации операций и событий в бухгалтерском учете;
- 4) обеспечения возможности формирования финансовой отчетности по состоянию на конец каждого операционного дня;
- 5) соответствия синтетического (итогового) учета аналитическому (детальному) учету;
- 6) осуществления регулярных проверок бухгалтерских записей работниками, которые не вовлечены в процесс санкционирования или отражения операций в финансовой отчетности;
- 7) осуществления бухгалтерских записей на основании первичных документов и обеспечения надлежащего оформления и сохранности первичных документов;

Контрольные действия в операционной деятельности распределяются в рамках разделения обязанностей в целях минимизации конфликта интересов и условий его возникновения, совершения противоправных действий, а также недопущения предоставления одному и тому же структурному подразделению и (или) работнику возможности:

- 1) совершать банковские операции и другие сделки и одновременно осуществлять их отражение в учете;
- 2) санкционировать выплату денег и осуществлять их фактическую выплату с учетом лимитов, установленных внутренними документами Банка;
- 3) проводить операции по счетам клиентов Банка и счетам, отражающим собственную финансово-хозяйственную деятельность Банка;
- 4) оценивать достоверность и полноту документов, представляемых при выдаче кредита, и осуществлять мониторинг возврата кредита;
- 5) совершать действия в любых других сферах деятельности, где может возникать конфликт интересов.

В зависимости от операций Банка применяются следующие методы контроля:

- 1) двойной контроль (принцип «четыре глаза» и «совместного доступа»);
- 2) анализ операций;
- 3) отчеты о результатах операций для обеспечения руководства Банка информацией о показателях работы Банка, финансовых условиях и отклонениях от бюджета;
- 4) обучение персонала Банка приемам контроля и выявления ошибок;
- 5) обеспечение защиты данных;
- 6) обеспечение защиты от ошибок персонала;
- 7) проверка на наличие ошибок в целях их своевременного обнаружения.

С позиции внутреннего контроля обеспечивается наличие достоверной и подробной информации финансового, операционного характера и сведений о соблюдении установленных требований гражданского, налогового, банковского законодательства Республики Казахстан.

контроля (контрольной среды). Контрольная среда в Банке – это комплекс стандартов, процессов и структуры, обеспечивающий базу для осуществления внутренних контролей по всему Банку.

КОНТРОЛЬНАЯ СРЕДА

Риски недостижения целей Банка могут быть снижены только при наличии эффективной системы внутреннего контроля. Эффективный внутренний контроль обеспечивается путем формирования надлежащего управленческого контроля и культуры

Контрольная среда Банка основывается на следующих принципах:

- Совет директоров, Правление, руководство Банка демонстрируют собственным примером приверженность к честности и этическим ценностям.
- Совет директоров демонстрирует независимость от Правления Банка и осуществляет надзор над разработкой и эффективностью системы внутреннего контроля.
- Правление Банка разрабатывает организационную структуру, линии подотчетности, адекватно распределяет соответствующие полномочия и ответственность для достижения целей Банка.
- Банк демонстрирует приверженность к привлечению, развитию и удержанию квалифицированного персонала в соответствии с целями Банка.

- Правление Банка официально распределяет ответственность за функционирование системы внутреннего контроля между всеми заинтересованными сторонами.
- Управленческий контроль и культура контроля характеризуют общее отношение, осведомленность и практические действия Совета директоров и Правления Банка, направленные на создание и эффективное функционирование системы внутреннего контроля.

Контрольная среда формируется Советом директоров и Правлением Банка на основе следования этическим принципам, стандартам профессиональной деятельности и корпоративного управления, что в совокупности с их законодательно установленными обязанностями и ответственностью обеспечивают адекватный контроль со стороны органов управления Банка.

УПРАВЛЕНИЕ КАПИТАЛОМ И ЛИКВИДНОСТЬЮ

Основная цель управления капиталом для Банка состоит в обеспечении соблюдения Банком внешних регуляторных требований в отношении капитала и поддержания высокого кредитного рейтинга и нормативов достаточности капитала, необходимых для осуществления деятельности и максимизации акционерной стоимости.

Банк реализует комплексный подход к управлению капиталом, обеспечивающий соответствие текущей рыночной ситуации, долгосрочной стратегии и масштабу операций Банка. Система управления капиталом направлена на эффективный мониторинг и контроль уровня достаточности собственного капитала.

Компоненты системы управления капиталом:

- 1) политика управления капиталом;
- 2) план финансирования капитала;
- 3) процедуры мониторинга и контроля за уровнем достаточности капитала;
- 4) система управленческой информации;
- 5) механизмы внутреннего контроля;

- 6) регулярная оценка эффективности системы управления капиталом подразделением внутреннего аудита.

Для целей оценки достаточности капитала в Банке разработано Положение о внутреннем процессе оценки достаточности капитала (ВПОДК), утвержденное Советом директоров Банка.

В рамках ВПОДК в Банке осуществляется:

- выявление, оценка и контроль существенных рисков, присущих деятельности Банка;
- стратегическое планирование капитала;
- стресс-тестирования финансовой устойчивости Банка;
- мониторинг соответствия достаточности собственного капитала Банка нормативным требованиям.

Процедуры по проведению анализа достаточности собственного капитала с учетом текущего риск-профиля и будущих планов развития Банка, а также результатов стресс-тестирования существенных рисков Банка, для выявления потенциальных потребностей

КОГДА ДОМ – НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ

в собственном капитале включают проведение следующих мероприятий:

- 1) проведение регулярного стресс-тестирования рисков Банка и оценки их совокупного влияния на уровень достаточности собственного капитала Банка;
- 2) расчет текущих и прогнозных уровней рисков;
- 3) определение потребности в увеличении капитала при разработке/корректировке бюджета/плана развития/долгосрочной стратегии Банка;
- 4) утверждение бюджета/плана развития/долгосрочной стратегии Банка Советом директоров, в т.ч. намерения Банка по изменению уровня капитала с учетом уровня риск-аппетита стратегии Банка.

Для целей оценки достаточности ликвидности в Банке разработано и внедрено Положение о внутреннем процессе оценки достаточности ликвидности (ВПОДЛ), утвержденное Советом директоров Банка. В рамках ВПОДЛ в Банке осуществляется эффективный процесс по выявлению, оценке, мониторингу и контролю риска ликвидности, который включает прогнозирование денежных потоков по активам и обязательствам на разных временных интервалах. Банк оценивает

все балансовые и внебалансовые статьи, влияющие на уровень риска ликвидности, а также уровень ликвидности на рынке для покрытия потребности Банка в привлечении фондирования в целях регулирования риска ликвидности.

Временные горизонты оценки ликвидности предусматривают потребность в:

- ликвидности и возможности финансирования на внутрисдневной основе;
- ликвидности и возможности финансирования на короткие и среднесрочные горизонты до 1 (одного) года;
- долгосрочной ликвидности более 1 (одного) года.

Процедуры по проведению анализа достаточности ликвидности включают в себя расчет текущих и прогнозных уровней рисков, проведение регулярного стресс-тестирования рисков Банка и оценки их совокупного влияния на уровень ликвидности Банка, а также разработку и внедрение мер по оперативному реагированию на возможные кризисные ситуации, направленных на обеспечение финансовой стабильности и соблюдение нормативов ликвидности в долгосрочной перспективе.

УПРАВЛЕНИЕ ESG-РИСКАМИ

Управление ESG-рисками является неотъемлемой частью общего процесса управления рисками, где учитываются не только финансовые, но и нефинансовые риски, которые могут влиять на долгосрочную устойчивость деятельности Банка. Все существенные риски, которые влияют на достижение стратегических целей, отражаются в Реестре рисков.

Так наряду с кредитным, рыночным, стратегическим, операционным, комплаенс-риском, риском ликвидности, информационной безопасности и информационных технологий в Реестре рисков Банка выделяется отдельная группа ESG-рисков.

ESG-риски идентифицированы с учетом ожиданий инвесторов, персонала и других заинтересованных сторон Банка. Для учета всех возможных последствий деятельности на периодической основе анализируются:

- потребности заинтересованных сторон;

- потенциальные конфликты, которые могут поставить под угрозу проекты или возникнуть на различных этапах их реализации;
- возможности и отношения, которые могут возникнуть в ходе реализации проектов Банка.

В целях управления ESG-рисками Банк проводит анализ как внутренних, так и внешних факторов воздействия рисков Банка и принимает меры по их минимизации.

На основе анализа внешних и внутренних факторов Банк составил подробный список ESG-рисков, охватывающие экологическую, социальную сферы и сферу корпоративного управления, которые в последующем были утверждены Советом директоров Банка в рамках Реестра рисков.

Перечень идентифицированных ESG-рисков в Реестре рисков подразделяются на:

- 1) экологические риски: несоблюдение Банком, его уполномоченными органами и работниками

- требований законодательства Республики Казахстан в сфере экологии;
- 2) социально-трудовые риски: нарушение Банком трудового законодательства в части безопасности и охраны труда, приведшие к временной или стойкой утрате трудоспособности работника, несоблюдение Банком прав и законных интересов работников, нарушение режима рабочего времени и отдыха, отсутствие мотивации персонала, индексации оплаты труда, низкий уровень вовлеченности работника, отсутствие программ профессионального роста;
- 3) риски корпоративного управления: снижение осуществления надзора со стороны Совета директоров Банка над эффективностью системы внутреннего контроля.

Оценка этих рисков проводилась по двум показателям – вероятность риска и размер риска (последствия). Итоговый рейтинг социально-трудового вида риска и риска корпоративного управления оценивается как низкий, экологического риска как средний.

Таким образом, Реестр рисков Банка служит для систематического отслеживания и управления ESG-рисками, что помогает Банку действовать ответственно и минимизировать возможные негативные последствия для своей деятельности, клиентов и общества в целом.

УПРАВЛЕНИЕ ESG-ФАКТОРАМИ

Банк интегрирует ESG-факторы в Стратегию развития и ключевые процессы Банка, включая планирование, отчетность, управление рисками, инвестиции, операционная деятельность, культуру Банка и другие, а также в процессы принятия решений на всех уровнях, начиная от органов (Единственный акционер, орган управления, Правление) и завершая рядовыми работниками таким образом, чтобы сбалансировать краткосрочные и долгосрочные интересы, а также учитывать экологические, социальные и управленческие аспекты в процессе принятия решений.

Банк, шагая в ногу со временем, инициативно разрабатывает и реализовывает ESG-продукты и проекты, что влечет за собой активное внедрение в свою деятельность экологических, социальных и управленческих (ESG) принципов, ориентированных на устойчивое развитие, минимизацию рисков и улучшение корпоративной ответственности. Банк стремится увеличить предложение кредитов с явным экологическим и социальным воздействием, которые на конец 2024 года составляли 0,9% и 39% кредитного портфеля, соответственно. Тем самым Банк знает о необходимости адаптации Принципов Экватора (Equator Principles) в свою деятельность, а также предпринимает такие попытки.

Так, в отчетном году Банк заключил с Азиатским банком развития Меморандум о взаимопонимании: Проект содействия инклюзивному и зеленому жилищного финансирования в Республике Казахстан. Запуск Проекта планируется в 2025 году. Целью проекта является продвижение гендерного равенства, устойчивый экономический рост и поддержка зеленого развития. Реализация Проекта обеспечит увеличение объема приобретения энергоэффективного, устойчивого, зеленого и доступного жилья женщинами и развитие рынка зеленой ипотеки.

УПРАВЛЕНИЕ ESG-ФАКТОРАМИ В КРЕДИТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В отчетном периоде в Банке не выстроена отдельная система управления рисками по ESG. При этом ведутся работы по выстраиванию системы управления рисками с учетом ESG, что в настоящее время также предусматривается Национальным Банком Республики Казахстан в рамках новых изменений в Правила формирования системы управления рисками и внутреннего контроля для банков второго уровня, филиалов банков-нерезидентов Республики Казахстан.

Банк в 2025 году в соответствии с новыми требованиями регулятора разработает процедуры внутреннего порядка принятия решения о приемлемости экологическими и социальными рисками в важных и высокорискованных проектах перед заключением договора банковского займа, а также отказа от проведения заемных операций, имеющих высокие экологические и социальные риски. Таким образом Банк интегрирует ESG-факторы в процесс принятия решений в рамках кредитной деятельности.

Банк понимает, что разработка четких стандартов оценки и отчетности по всем выдаваемым кредитам, обеспечение прозрачности и активное использование ESG-стандартов для принятия решений позволит не только снижать риски, но и способствовать созданию устойчивых и социально ответственных финансовых продуктов.

На настоящем этапе Банк утвердил Методику оценки [соответствия новых программ кредитования принципам устойчивого развития](#), по критериям которой определяются программы кредитования, которые в последующем могут быть допущены к финансированию посредством привлечения социальных и «зеленых» кредитов и/или выпуска социальных и «зеленых» облигаций. В соответствии с Методикой, критерии отбора таких ESG-проектов, определяются исходя из социальных и экологических целей и характеристик международных целей и национальных стандартов и практик.

В процессе отбора таких ESG-проектов Банк стремится к тому, чтобы эти программы кредитования:

- 1) носили социально и экологически устойчивый характер (ESG-направленность);
- 2) обеспечивали уважение прав работников и местного населения, подпадающих под воздействие программ кредитования;
- 3) разрабатывались и выполнялись в соответствии с применимыми нормативными требованиями и передовой международной практикой.

Список программ кредитования Банка, соответствующих принципам устойчивого развития сформирован и опубликован на официальном сайте Банка hcsbk.kz в разделе «Устойчивое развитие»/«Отчетность».

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



ОБЩАЯ СОЗДАННАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СТОИМОСТЬ

339 млрд тенге



ДОЛЯ МЕСТНОГО СОДЕРЖАНИЯ В ЗАКУПКАХ

64,2 %



СЛУЧАЕВ КОРРУПЦИИ

0

Экономическая результативность.....	72
Операции со связанными сторонами.....	72
Владение акциями и дивиденды.....	73
Закупки.....	74
Взаимодействие с заинтересованными сторонами.....	75
Вовлечение и взаимодействие с клиентами.....	79

Неприкосновенность к частной жизни клиента.....	80
Кибербезопасность.....	81
Ответственное кредитование и финансовые продукты.....	84
Финансовая доступность.....	86
Соответствие требованиям законодательства.....	87
Судебные разбирательства.....	87



КОГДА ДОМ –
НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СТОИМОСТИ, МЛН ТЕНГЕ

	2022	2023	2024
Созданная экономическая стоимость (доходы):			
Доходы от основной деятельности (процентные доходы)	251 019	312 035	333 456
комиссионные доходы	3 016	4 913	5 785
прочие доходы	12	13	15
Распределенная экономическая стоимость:			
расходы по оплате труда	13 108	15 190	18 207
расходы по налогам и сборам в государственный бюджет	792	841	1 014
выплаты поставщикам капитала (выплаты процентов и дивидендов)	—	—	—
благотворительная и спонсорская помощь	—	—	—
прочие операционные затраты	10 382	9 927	8 735
прочие не операционные затраты	—	—	—
Экономическая стоимость к распределению (чистая прибыль)	96 035	147 528	120 793

В 2024 году общая созданная экономическая стоимость Банка составила 339 млрд тенге. Являясь крупной коммерческой организацией банк вносит вклад социально-экономическое развитие страны в ходе распределения созданной экономической стоимости в интересах основных заинтересованных сторон.

При этом более значительный вклад в общество и в экономику вносится Банком в ходе осуществления операционной деятельности по развитию системы жилстройсбережений в стране. Помогая казахстанцам в решении жилищного вопроса, Банк создает устойчивую опору для развития государства и для повышения уровня жизни граждан Казахстана.

ОПЕРАЦИИ СО СВЯЗАННЫМИ СТОРОНАМИ

В отчетном 2024 году крупные сделки (25% и выше от размеров активов Банка) и сделки с лицами, связанными с Банком особыми отношениями не совершались.

ВЛАДЕНИЕ АКЦИЯМИ И ДИВИДЕНДЫ

АКЦИОНЕРНЫЙ КАПИТАЛ

(В ТЫСЯЧАХ КАЗАХСТАНСКИХ ТЕНГЕ, ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКЦИЙ)	АКЦИИ (ТЫС. ШТ.)	ОБЫКНОВЕННЫЕ АКЦИИ	ИТОГО
На 1 января 2023 г.	7,830	78,300,000	78,300,000
Выпущенные новые акции	—	—	—
На 31 декабря 2023 г.	7,830	78,300,000	78,300,000
На 1 января 2024 г.	7,830	78,300,000	78,300,000
Выпущенные новые акции	—	—	—
На 31 декабря 2024 г.	7,830	78,300,000	78,300,000

Банк раскрывает всю необходимую информацию для Единственного акционера касательно условий и порядка выплаты дивидендов, финансового положения Банка и другого. Для выплаты дивидендов Банк руководствуется порядком определения размера дивидендов, выплачиваемых дочерними организациями Холдинга, утвержденным Единственным акционером.

Расчет размера дивидендов производится исходя из суммы чистого дохода Банка, отраженного в годовой аудированной финансовой отчетности Банка. При этом размер дивидендов определяется с учетом законодательства Республики Казахстан.

Размер дивидендов может быть определен Единственным акционером в особом порядке при рассмотрении вопроса об утверждении порядка распределения прибыли за соответствующие периоды.

Номинальная стоимость акций составляет 10,000.00 тенге на 1 простую акцию.

15 мая 2024 года Единственным акционером Банка принято решение о распределении чистой прибыли Банка за 2023 год и выплате дивидендов на общую сумму 44,258,292 тысячи тенге, размер дивидендов на одну простую акцию составил 5 652,40 тенге. Дивиденды выплачены 12 августа 2024 года (2023: Общая сумма дивидендов за 2022 год составила 67,224,700 тысяч тенге, размер дивидендов на одну простую акцию составил 8 585,53 тенге. Дивиденды выплачивались 18 августа 2023 года).

На основании решения Материнской компании в проспект выпуска объявленных акций Банка были внесены изменения в части увеличения количества объявленных акции Банка на 4,990 тысяч штук до общего количества 12,820 тысяч штук. Изменения в проспект выпуска объявленных акций были зарегистрированы в Агентстве по регулированию и развитию финансового рынка Республики Казахстан в январе 2023 года. По состоянию на 31 декабря 2024 года размещение объявленных акций не осуществлялось.

ЗАКУПКИ



Банк стремится к обеспечению прозрачности и эффективности закупочных процедур, которые осуществляются в соответствии с Правилами осуществления закупок товаров, работ и услуг. При этом активно используются информационные системы, обеспечивающие автоматизацию процессов организации и проведения закупок способами запроса ценовых предложений и открытого тендера.

- Осуществление закупок основывается на принципах:
- 1) оптимального и эффективного расходования денег, используемых для закупок;
 - 2) открытости и прозрачности процесса закупок с соблюдением прав и (или) законных интересов поставщиков на коммерческую тайну (до подведения итогов тендера);
 - 3) добросовестной конкуренции среди потенциальных поставщиков, недопущения сговора между участниками закупок;
 - 4) ответственности участников закупок;
 - 5) недопущения коррупционных проявлений;
 - 6) оказания поддержки отечественным производителям товаров, а также отечественным поставщикам работ и услуг в той мере, в какой это не противоречит международным договорам, ратифицированным Республикой Казахстан;
 - 7) приобретения инновационных и высокотехнологичных товаров, работ, услуг;

- 8) предоставления потенциальным поставщикам равных возможностей для участия в процедуре проведения закупок, кроме случаев, предусмотренных настоящим Законом;
- 9) соблюдения прав на объекты интеллектуальной собственности, содержащиеся в закупаемых товарах.

Банк осуществляет закупки товаров и услуг у большого числа предприятий с государственным участием. Такие закупки по отдельности составляют незначительные суммы и обычно осуществляются на коммерческой основе. Для потенциальных поставщиков товаров, работ и услуг применяются критерии отбора в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

По итогам проведенных процедур закупок за 2024 год заключено 759 договоров. Общая сумма заключенных договоров составила 13 278 584 тыс. тенге (12 080 052 тыс. тенге без НДС), количество освоенных статей – 1 679. Итоговая экономия по всем проведенным закупкам составила 386 648 тыс. тенге. При этом доля местного содержания в закупках за отчетный период составила 64,2% (объем исполнения по полученным отчетам на 01.01.2025 года составляет 14 972 589,3 тыс. тенге).

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Банк стремится к поддержанию качественных и устойчивых взаимоотношений с ключевыми заинтересованными сторонами, и учитывает их интересы при принятии ключевых решений и ведении операционной деятельности.

Принципы и процедуры взаимодействия с заинтересованными сторонами формулирует Кодекс корпоративного управления и Политика по устойчивому развитию.

Совет директоров придерживается практики выстраивания активного диалога с ключевыми заинтересованными сторонами через онлайн-средства, личные встречи и осуществляет контроль за раскрытием информации для стейкхолдеров через публичные отчеты Банка.

Банк определяет заинтересованных сторон как тех, которые могут влиять на его операции или испытывать

влияние от его деятельности. В Банке утверждена Карта стейкхолдеров, которая определяет перечень ключевых заинтересованных сторон и степень их влияния. Карта позволяет систематизировать и визуализировать информацию об окружении Банка для построения адекватной стратегии работы с каждым из стейкхолдеров. Определение стейкхолдеров и работа с ними является одним из инструментов, который позволяет повышать деловую репутацию бизнеса, капитализацию компании, установить эффективные и сбалансированные отношения со всеми заинтересованными лицами. С данным документом можно ознакомиться на официальном сайте Банка hcsbk.kz в разделе «Устойчивое развитие / Политики ESG».

Ключевые группы заинтересованных сторон были выбраны исходя из уровня их воздействия на Банк и уровня воздействия Банка на заинтересованные стороны.

«ИНТЕРЕСЫ/МОТИВЫ»	ИНСТРУМЕНТЫ ВЛИЯНИЯ	СТРАТЕГИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
 ЕДИНСТВЕННЫЙ АКЦИОНЕР	Соблюдение интересов единственного акционера Банка АО «НУХ «Байтерек»	Законодательство Республики Казахстан, Устав, внутренние документы Банка
 ОРГАН УПРАВЛЕНИЯ	Общее руководство деятельностью Банка, за исключением вопросов, отнесенных к исключительной компетенции Единственного акционера	Законодательство Республики Казахстан, Устав, внутренние документы Банка
 МЕНЕДЖМЕНТ	Принятие решений по любым вопросам деятельности Банка, не отнесенным законодательством Республики Казахстан и Уставом Банка к компетенции Единственного акционера и Совета директоров	Законодательство Республики Казахстан, Устав, внутренние документы Банка

«ИНТЕРЕСЫ/МОТИВЫ»	ИНСТРУМЕНТЫ ВЛИЯНИЯ	СТРАТЕГИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
 ПЕРСОНАЛ		
Трудовые отношения с работодателем, непосредственное исполнение обязательств по трудовому договору	Трудовой Кодекс, трудовой договор, внутренние документы Банка	Исполнение должностных полномочий, направленных на реализацию задач и функций Банка.
 ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ОРГАНЫ		
Осуществление закрепленных в законодательстве Республики Казахстан законодательных функций	Законодательство Республики Казахстан	Контроль за соблюдением законодательства Республики Казахстан.
 ИНВЕСТОРЫ		
Извлечение прибыли	Договорные отношения в рамках инвестирования, соглашений о сотрудничестве/партнерстве	Первоочередность выплаты основного долга и вознаграждения по инвестируемым средствам, исключение зависимости от финансирования.
 ФИНАНСОВЫЕ ИНСТИТУТЫ		
Извлечение прибыли	Договорные отношения в рамках инвестирования, соглашений о сотрудничестве/партнерстве	Первоочередность выплаты основного долга и вознаграждения по инвестируемым средствам, исключение зависимости от финансирования.
 ПОСТАВЩИКИ		
Извлечение прибыли, повышение уровня конкурентоспособности	Договорные отношения в рамках поставки товаров, исполнения работ, предоставления услуг	Соблюдение требований к организации процесса закупок.
 ПАРТНЕРЫ		
Коммерческие интересы	Договорные отношения	Заклучение договоров и соглашений о взаимовыгодном сотрудничестве и взаимопонимании. Усовершенствование бизнес-процессов и их автоматизация. Контроль за исполнением договорных отношений.
 КЛИЕНТЫ, ПОТРЕБИТЕЛИ		
Качество и доступность линий продуктов и услуг на рынке жилстройсбережений	Предпочтения и удовлетворенность клиентов	Повышение качества и доступности продуктов и услуг на рынке жилстройсбережений. В 2024 году активных судебных разбирательств, связанных с маркетингом и передачей информации о финансовых продуктах новых и постоянных клиентов, не было.

«ИНТЕРЕСЫ/МОТИВЫ»	ИНСТРУМЕНТЫ ВЛИЯНИЯ	СТРАТЕГИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
 АУДИТОРЫ		
Оказание услуг по финансовому аудиту	Договорные отношения	Заклучение договоров по оказанию аудиторских услуг. Аудит финансовой отчетности, внешний аудит. Расследований в области бухгалтерского учета у Банка в 2024 году не было.
 КОНСАЛТИНГОВЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ		
Оказание консалтинговых услуг	Договорные отношения	Заклучение договоров по оказанию консалтинговых услуг. Усовершенствование бизнес-процессов. Контроль за исполнением договорных отношений.
 НАСЕЛЕНИЕ		
Качество и доступность линий продуктов и услуг на рынке жилстройсбережений	Общественное мнение. Обращения в вышестоящие и регулирующие органы, СМИ.	Репутационный аудит, опросы общественного мнения, реализация коммуникационной стратегии. Публикация финансовой и нефинансовой отчетности Банка. Демонстрация практической приверженности принципам социальной ответственности, прозрачности деятельности и устойчивого развития. Принятие дополнительных социальных обязательств, решение актуальных социальных проблем. Благотворительная деятельность.
 ОБЩЕСТВЕННЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ		
Различные вопросы в рамках деятельности общественных, негосударственных организаций	Устав, договорные отношения	Соблюдение законодательства Республики Казахстан, поддержка местной общественной деятельности, благотворительность, обеспечение, забота об окружающей среде. Занятость, социальная ответственность. В отчетном году Банк не производил денежных взносов и расходов на лоббистов или лоббистские организации, торговые ассоциации и другие группы, освобожденные от уплаты налогов. Банк не осуществляет финансирование политических партий, общественных объединений в целях получения или сохранения преимущества в своей деятельности.
 СРЕДСТВА МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ		
Публикации и информирование о деятельности Банка	Публикации и информирование о деятельности Банка	Соблюдение законодательства Республики Казахстан, развитие двусторонних и многосторонних отношений со СМИ.

«ИНТЕРЕСЫ/МОТИВЫ»	ИНСТРУМЕНТЫ ВЛИЯНИЯ	СТРАТЕГИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
 КОНКУРЕНТЫ Увеличение доли присутствия на рынке вкладов населения, ипотечного кредитования в целях строительства и приобретения жилья, ипотечного кредитования	Применение современных технологий, рост уровня качества предоставляемых на финансовом рынке услуг, продуктов, активная рекламная компания, разработка и внедрение новых линий продуктов и услуг на рынке вкладов населения	Стратегия снижения уровня противодействия конкурентов: сотрудничество на непривлекательных для конкурентов условиях; увеличение уровня приверженности персонала Банку; расширение присутствия в стране; разработка и внедрение новых линий продуктов и услуг на рынке жилстройсбережений; кооперация для взаимовыгодных решений задач.

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

Для постоянного информирования об изменениях Банк использует различные методы вовлечения стейкхолдеров и механизмы взаимодействия, такие как информирование на открытых источниках (официальный сайт Банка hcsbk.kz, социальные сети Банка), опросы удовлетворенности и механизмы обратной связи и пр. Механизмы взаимодействия включают в себя: совместные программы и проекты, заключение меморандумов о сотрудничестве, проведение круглых столов и публикация информации. Это взаимодействие охватывает различные направления работы Банка, включая стратегическое планирование, финансовую и операционную деятельность, управление проектами. Каждая заинтересованная сторона в свою очередь играет важную роль в достижении стратегических целей Банка.

В Банке реализуется комплексная коммуникационная стратегия, направленная на эффективное взаимодействие со стейкхолдерами, включая единственного акционера, клиентов, контрагентов и инвесторов, которая разработана на десятилетний период. В стратегии описаны методы коммуникации, а также указаны конкретные мероприятия и ожидаемые результаты диалога. Медиаплан, входящий в состав коммуникационной стратегии, определяет поквартальные и ежемесячные планы распространения информации, методы и каналы

трансляции, включая неформальные встречи со СМИ, ежегодные мероприятия с участием клиентов и других стейкхолдеров Банка.

Для определения важности стейкхолдеров для Банка проводится репутационный аудит, включающий опрос стейкхолдеров. В результате устанавливаются ежегодные результаты анкетирования клиентов, целью которых является сбор обратной связи и определение направлений для дальнейшего улучшения. Полученные результаты влияют на планирование и эффективность работы.

Стратегия взаимодействия Банка с каждым стейкхолдером, а также инструменты влияния, определяются структурными подразделениями Банка самостоятельно в зависимости от специфики деятельности.

Механизмы получения Банком вопросов и/или жалоб от заинтересованных сторон и порядок своевременного реагирования на них, включая механизмы рассмотрения жалоб и механизмы внешней коммуникации наглядно представлены на официальном сайте Банка hcsbk.kz в разделе «Устойчивое развитие»/«Корпоративная ответственность».

Ответственные работники Банка за взаимодействие с заинтересованными сторонами определяются соответствующими производственными документами Банка и их контакты размещаются на официальном сайте Банка hcsbk.kz в разделе «Устойчивое развитие»/«Контакты ESG».

ВОВЛЕЧЕНИЕ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С КЛИЕНТАМИ

Вовлечение и взаимодействие с клиентами являются важнейшими аспектами для Банка. Прозрачность в этих вопросах помогает не только укрепить доверие со стороны клиентов, но и снижает возможные риски, связанные с продажей и предоставлением финансовых продуктов и услуг.

Одной из стратегических задач Банка является расширение охвата населения путем предоставления качественных услуг высококвалифицированными работниками и сотрудниками. Вместе с тем внимательное отношение к клиентам и их потребностям создает доверие к Банку как к надежному оператору системы жилищных строительных сбережений со стороны клиентов, что является одним из важных активов Банка. Ущерб, нанесенный неправильными действиями или поведением работников, сотрудников, осуществляющих обслуживание клиентов посредством каналов коммуникации, социальных сетей, видеохостинга YouTube, а также в отделениях Банка, может быть расценен как причинение вреда Банку, что в свою очередь способствует возникновению репутационных рисков Банка.

В Банке утверждены Стандарты обслуживания клиентов, которые определяют порядок обслуживания клиентов работниками и сотрудниками посредством каналов коммуникации, социальных сетей, видеохостинга YouTube, а также в отделениях Банка, требования и рекомендации к организации обслуживания клиентов, к работникам и сотрудникам, в части поведения, этикета, внешнего вида, содержания рабочих мест.

Банк постоянно работает над повышением качества обслуживания и обеспечением высокой степени удовлетворенности клиентов качеством обслуживания, путем решения следующих задач:

- 1) определение корпоративного видения деятельности Банка в отношении обслуживания клиентов;
- 2) формирование единого понимания принципов обслуживания клиентов работниками, сотрудниками, осуществляющих обслуживание клиентов посредством каналов коммуникации, социальных сетей, видеохостинга YouTube, а также в отделениях Банка;
- 3) внедрение единых требований и рекомендаций к качеству обслуживания клиентов посредством

каналов коммуникации, социальных сетей, видеохостинга YouTube, а также в отделениях Банка.

- Основными принципами обслуживания клиентов являются:
- 1) надежность Банка и прозрачность предоставления услуг;
 - 2) эффективность, профессионализм и оперативность работников, сотрудников;
 - 3) информированность работников, сотрудников;
 - 4) соблюдения работниками, сотрудниками делового/внутреннего этикета;
 - 5) индивидуальный подход к клиентам.

Банк активно работает с отзывами и жалобами клиентов, корректирует свои практики, если это необходимо, и гарантирует, что все вопросы решаются справедливо. В целях получения обратной связи от клиентов в Банке используются следующие каналы связи и технические средства:

- 1) письменные обращения, поступившие нарочно, почтовой связью, на электронную почту Банка, интернет-ресурс Банка, а также на Блог-платформу Председателя Правления Банка;
- 2) устные обращения, в том числе поступившие по телефону посредством видео сервиса, а также при непосредственном посещении клиентом Банка.

А также для удобства клиентов Банк на своем официальном сайте hcsbk.kz, в разделе «Устойчивое развитие / Корпоративная ответственность» разработал и разместил «Схему регистрации и обработки обращений (жалоб), поступающих в Банк в том числе по горячей линии» для обращений по любым вопросам, касающихся нарушений норм деловой этики.

Статистика по таким обращениям в 2024 году приводится в рамках ESG Databook на официальном сайте Банка hcsbk.kz, в разделе «Устойчивое развитие / Отчетность ESG».

Более подробные темы, посвященные защите клиентских данных, информированию Банком своих клиентов о предоставляемых финансовых продуктах и услугах Банка, проводимым работам Банка по расширению доступа к финансовым услугам и другие раскрыты в последующих разделах данного Отчета.

НЕПРИКОСНОВЕННОСТЬ ЧАСТНОЙ ЖИЗНИ КЛИЕНТА

Банк обеспечивает неприкосновенность частной жизни клиентов и защиту персональных данных, строго соблюдая законодательство Республики Казахстан.

Сбор персональных данных клиента осуществляется работниками фронт-офиса с согласия клиента или его представителя. Обработка и использование персональных данных клиента осуществляется в пределах и объеме, предусмотренном согласием клиента, а также в случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан, работниками Банка, сотрудниками (консультантами, агентами, работающими по договору поручения, договору возмездного оказания услуг), непосредственно использующие их в служебных целях.

Банк не вправе без согласия клиента передавать обрабатываемые персональные данные сторонним организациям и (или) третьим лицам, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.

Обработка общедоступных персональных данных, полученных из обращений и запросов организаций и физических лиц, биографических справочников, телефонных, адресных книг, средств массовой информации, и в иных случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан может осуществляться без согласия клиента.

Банком осуществляются следующие мероприятия для обеспечения конфиденциальности персональных данных:

- 1) подписание обязательства о неразглашении сведений, составляющих коммерческую тайну, и иных сведений конфиденциального характера Банка со всеми работниками при заключении трудового договора, и агентами, консультантами при заключении договора поручения, договора возмездного оказания услуг;
- 2) работники, сотрудники структурных подразделений не допускают распространение персональных данных без согласия клиента или его законного представителя либо наличия иного законного основания. Персональные данные клиента передаются третьим лицам только при наличии их согласия или их законного

представителя либо наличия иного законного основания.

- 3) проведение всеми структурными подразделениями и работниками Банка, агентами, консультантами мероприятий, направленных на своевременное обнаружение и выявление фактов несанкционированного доступа к персональным данным, а именно извещение своего непосредственного руководителя и подразделение внутреннего контроля обо всех подозрительных ситуациях и нарушениях при работе с персональными данными клиента;
- 4) предотвращение несанкционированного доступа к персональным данным и (или) передачи их лицам, не имеющим права доступа к такой информации путем ограничения доступа к электронным базам персональных данных паролем, к бумажным вариантам персональных данных – лиц, имеющих только служебный доступ;
- 5) иные мероприятия, не предусмотренные в настоящем Порядке, но обеспечивающие постоянный контроль за обеспечением уровня защищенности персональных данных.

В случае нарушения Банком или иными лицами, имеющими доступ к персональным данным клиентов, норм, регулирующих получение, обработку, хранение, передачу и защиту персональных данных клиентов, они несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.

В 2024 году было зарегистрировано 4 факта разглашения сведений, относящихся к банковской тайне. Нарушения были допущены работниками/сотрудниками Банка. В связи с подтвердившимися фактами, а также в целях недопущения подобных случаев, Банком были предприняты ряд необходимых мер: проведена техническая учеба, осуществлен созыв Кадровой комиссии, наложены строгие дисциплинарные ответственности к ответственным работникам Банка, допустившим нарушения.

КИБЕРБЕЗОПАСНОСТЬ



Обеспечение безопасности информационных активов и защита их конфиденциальности остаются важными задачами в рамках деятельности Банка. Актуальность этих задач подчеркивается необходимостью соблюдения Постановления Правительства Республики Казахстан от 20 декабря 2016 года № 832 «Об утверждении единых требований в области информационно-коммуникационных технологий и обеспечения информационной безопасности», Постановления Правления Национального Банка Республики Казахстан от 27 марта 2018 года № 48 «Об утверждении Требований к обеспечению информационной безопасности банков, филиалов банков-нерезидентов Республики Казахстан и организаций, осуществляющих отдельные виды банковских операций, Правил и сроков предоставления информации об инцидентах информационной безопасности, включая сведения о нарушениях, сбоях в информационных системах», а также соответствия требованиям других нормативных правовых актов Республики Казахстан и внутренних нормативных документов Единственного акционера Банка.

Основными концептуальными направлениями усиления информационной безопасности являются:

- поддержание в актуальном состоянии базы внутренних нормативных документов по информационной безопасности;
- повышение уровня осведомленности пользователей инфраструктуры информационных технологий Банка в области информационной безопасности;

- обеспечение соответствия комплаенсу внешнего Регулятора;
- техническая поддержка и развитие программно-аппаратных мер по обеспечению информационной безопасности Банка включающих направления:
 - 1) мониторинг событий информационной безопасности;
 - 2) регистрация и решение инцидентов по информационной безопасности, а также развитие базы знаний по ним;
 - 3) контроль циркуляции критичной информации, подлежащей защите (персональные данные и банковская тайна);
 - 4) контроль управления доступами в прикладных информационных системах Банка;
 - 5) управление уязвимостями в инфраструктуре информационных технологий Банка;
 - 6) защита информации в базах данных;
 - 7) контроль за привилегированным доступом;
 - 8) защита электронной почты и пользователей при работе с Internet;
 - 9) защита web-приложений и мобильных приложений Банка;
 - 10) эшелонированная антивирусная защита инфраструктуры информационных технологий Банка;
 - 11) контроль изменений на критичных хостах Банка и контроль приложений.

- проведение тестов на проникновение, социальной инженерии и анализ исходного кода критичных приложений Банка для получения стороннего

- взгляда на фактическую защищенность активов Банка.
- осуществление непрерывного поиска потенциальных зловредных угроз через автоматические средства обнаружения аномалий, изучение выявленных подозрительных действий на возможный инцидент;
- осуществление постоянного анализа цифровых активов Банка на предмет выявления уязвимостей согласно международным стандартам CVE2 и CVE3 соответствующими специализированными системами, эксплуатируемыми в Банке;
- осуществление проактивного поиска и анализ данных для выявления возможных угроз, которые не будут покрыты текущими средствами защиты;
- осуществление мероприятий по предотвращению/локализации угроз информационной безопасности;

- формирование и назначение задач по локализации и предотвращению угроз соответствующим ответственным подразделениям Банка;
- проведение анализа оповещений по новым угрозам для определения первоначальной области влияния и степени серьезности.

Для обеспечения информационной безопасности используются системы защиты от утечек данных, кибер атак, вирусной активности, несанкционированного входа на ресурсы Банка, копирований, несанкционированных изменений и другие.

Количество случаев утечки данных в отчетном году – 0. Общая сумма штрафов, выплаченных в связи с нарушениями в области информационной безопасности – 0.

ПРАКТИКА ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ

Роль Департамента безопасности в достижении целей Банка осуществляется путем обеспечения безопасного функционирования Банка, предотвращения внутренних и внешних угроз его безопасности, защиты законных интересов Банка, его акционеров, руководства и персонала от противоправных посягательств, а также повышения имиджа и роста прибылей за счет обеспечения качества услуг и безопасности клиентов.

95% работников Департамента имеют существенный опыт работы в оперативных и следственных подразделениях правоохранительных органов Республики Казахстан, а также финансовых организациях (банках второго уровня), что говорит в пользу качественного состава подразделения.

Большинство работников Департамента имеют достаточную профессиональную подготовку в области обеспечения экономической, физической и информационной безопасности.

В арсенале работников подразделения имеются знания и навыки, полученные в процессе обучения по линии экономической (безопасность предприятия и бизнеса), кадровой и информационной безопасности (IT-аудитор, система управления ИБ, хакинг и др.), организации закупок, пожарной безопасности, а также обеспечения физической безопасности охраняемых объектов, в том числе, в условиях чрезвычайных ситуаций (банки, склады товарно-материальных ценностей, архивы,

объекты жизнеобеспечения (тепловодоснабжения) и транспорта (авиа- и ж/д объекты), спецобъекты особой важности (склады горюче-смазочных материалов, боеприпасов и т. д.).

Аналогичные требования по вопросам обеспечения физической безопасности охраняемых объектов Банк предъявляет и к поставщикам охранных услуг – ТОО «Кузет Моторс», работники которого регулярно проходят соответствующие курсы на базе своего охрannого предприятия.

Департаментом безопасности Банка проводится существенная работа по противодействию мошенничеству, выявлению тенденций к увеличению либо снижению рисков внутреннего и внешнего мошенничества, а также выработки мер по предотвращению фактов мошенничества.

Источниками обнаружения сведений о выявленных случаях мошенничества являются: устные и письменные обращения физических лиц, клиентов Банка, в том числе, с помощью каналов Горячей линии по вопросам мошенничества и коррупции, а также обнаружения подразделений внутреннего аудита, риск-менеджмента и подразделения безопасности Банка.

Всего за 2024 год зарегистрировано 22 факта мошенничества, из них: 6 фактов, имеющих риски

внутреннего мошенничества, и 16 фактов внешнего мошенничества, совершенного клиентами Банка и третьими лицами.

Проведенный анализ показал существенное снижение уровня случаев мошенничества, особенно внешнего, по сравнению с 2023 годом.

Так, в 2024 году Банку удалось осуществить 100% предотвращение хищений интернет-мошенниками вкладов клиентов Банка. Департаментом безопасности служебных расследований по фактам фрода и мошенничества в цифровых каналах не проводилось.

Ранее, в 2022 году, в структуру Банка введено новое Управление Антифрод, в настоящее время находящееся в составе Департамента информационной безопасности, основной задачей которого является защита от фрод-событий Банка и его клиентов в процессе использования цифровых продуктов Банка (интернет-банкинг, дистанционное управление счетами и т. д.), предотвращение операционных рисков, связанных с мошенничеством в указанных системах.

Благодаря Концепции развития антифрода в настоящее время в Банке проводится работа по усилению антифрода посредством специальной информационной системы по фрод-мониторингу операций в интернет-банкинге (антифрод-система) для защиты от внешних атак.

Департамент безопасности продолжает работу по выявлению злоупотреблений при реализации государственной программы по использованию пенсионных накоплений, поскольку Банк по-прежнему является уполномоченным оператором по открытию и ведению специальных счетов для единовременных пенсионных выплат (далее – ЕПВ) из АО «Единый накопительный пенсионный фонд» (далее – ЕНПФ) в целях улучшения жилищных условий и/или оплаты лечения. Остается актуальным выявление фактов, связанных с незаконной деятельностью как самих вкладчиков, так и лечебных учреждений, по выводу из ЕНПФ, обналичиванию и нецелевому использованию пенсионных отчислений.

Кроме того, осенью 2024 года подразделением безопасности Банка установлен ряд незаконных противоправных схем получения ипотечных займов в Отбасы Банке без первоначального взноса.

Так, в октябре 2024 года Сектором безопасности одного из регионов завершено служебное расследование

по фактам использования клиентами поддельных копий свидетельств о рождении при неправомерной уступке депозита, дальнейшего оформления жилищного займа и списания денежных средств с депозитов клиентов, находящихся в залоге Банка, в связи с поступлением Исполнительной надписи нотариуса. Всего выявлено 6 таких противоправных фактов.

Установлено, что руководителем Агентства недвижимости в группе лиц и при непосредственном участии работников данного агентства, нотариусов и частных судебных исполнителей (ЧСИ) с целью личного обогащения налажена противоправная мошенническая схема, с помощью которой они получали денежные вознаграждения.

Аналогично Сектором безопасности другого региона выявлено 18 подобных клиентов, являющихся получателями жилищных выплат, т.е. военнослужащими, которые обращались за помощью в получении ипотечного займа в Агентство по недвижимости.

По данным Банка, с начала 2024 года произведено списание денежных средств с залоговых депозитов у 207 клиентов Банка. Тем самым, выявлена налаженная работниками данного Агентства и другими агентствами противоправная схема получения ипотечного займа в Отбасы Банке без первоначального взноса в сумме 50%, путем неправомерного выкупа депозитов, когда при поступлении Исполнительной надписи нотариуса Банк вынужденно переводит денежные средства с залогового депозита в адрес ЧСИ, т.е. фактически Банк выдает ипотеку без первоначального взноса.

По данным фактам проведены служебные расследования с последующим обращением в правоохранительные органы Республики Казахстан с целью привлечения к ответственности виновных лиц.

Подразделение безопасности продолжает предпринимать все необходимые меры по обеспечению безопасного функционирования Банка, предотвращению внутренних и внешних угроз его безопасности, защиты законных интересов Банка и его клиентов от противоправных посягательств и усилению безопасности персонала и имущества Банка.

ОТВЕТСТВЕННОЕ КРЕДИТОВАНИЕ И ФИНАНСОВЫЕ ПРОДУКТЫ



Банк осуществляет свою кредитную деятельность по предоставлению кредитных продуктов во всех регионах Республики Казахстан. Основным направлением кредитной деятельности Банка является предоставление кредитных продуктов клиентам Банка. Банк предоставляет вкладчикам ЖСС следующие виды кредитных продуктов:

- 1) Жилищные займы;
- 2) Промежуточные жилищные займы;
- 3) Предварительные жилищные займы.

Кредитные продукты предоставляются на стандартных условиях для всех клиентов Банка в национальной валюте Республики Казахстан. Выдача займов осуществляется вкладчикам ЖСС на основании заключенных с ними договоров о жилищных строительных сбережениях и договоров банковского займа (Жилищного займа, Промежуточного жилищного займа, Предварительного жилищного займа) в соответствии с внутренними документами Банка по предоставлению займов и тарифными программами Банка.

Условия кредитования для клиентов Банка, по кредитным продуктам определяются условиями выбранной клиентом тарифной программы.

Сроки пользования, ставки вознаграждения, способы обеспечения исполнения обязательств по возврату займов и другие базовые условия по кредитным

продуктам и услугам Банка, устанавливаются тарифными программами и иными внутренними документами Банка.

Ставка вознаграждения Банка за предоставление кредитного продукта определяется условиями договора о ЖСС. В договорах банковского займа в обязательном порядке указывается метод погашения займа по выбору заемщика из предложенных Банком на дату заключения договора банковского займа. Размер ставки вознаграждения по займу устанавливается в момент заключения договора о жилищных строительных сбережениях и остается фиксированным в течение всего срока действия договора. Фиксированная ставка вознаграждения не подлежит изменению в одностороннем порядке. При переходе вкладчика ЖСС по собственной инициативе из одной тарифной программы в другую фиксированная ставка вознаграждения по займу, по соглашению сторон может быть изменена в сторону уменьшения/увеличения в течение срока действия договора о ЖСС с соблюдением его условий, и в соответствии с законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Банка.

В договорах банковского займа Банк указывает полный перечень комиссий и иных платежей, а также их размеры, подлежащие взиманию в связи с выдачей и обслуживанием займа в рамках заключенного договора.

КОГДА ДОМ – НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ

Банк вправе взимать комиссионные и иные сборы, но придерживается политики минимальных тарифов за свои услуги. Данный подход направлен на максимальное привлечение новых клиентов в систему жилищных строительных сбережений и способствует расширению клиентской базы.

В 2024 году в системе тарифов произошли следующие изменения:

- не взимание комиссии за замену залога в случае признания залогового обеспечения аварийным либо его повреждения в результате стихийного бедствия, что направлено на поддержку клиентов в чрезвычайных ситуациях.

Банк размещает информацию о ставках и тарифах за банковские и иные услуги, оказываемые физическим и юридическим лицам на интернет-ресурсе Банка.

В целях информирования клиентов о важности ответственного отношения к персональным данным, а также содействию формированию у населения разумного финансового поведения, повышению уровня финансовых компетенций, обучению клиентов разного возраста и кругозора вопросам финансовой грамотности Банк проводит различные мероприятия. Так в 2024 году Банком были проведены следующие мероприятия:

- 1) опубликованы ролики «Как копить чтобы поступить на учебу мечты» (<https://www.youtube.com/watch?v=2aoQmnXFauA>, 50 тыс. просмотров), «Как распознать финансовую пирамиду» (<https://www.youtube.com/watch?v=v3m8Y6NpQ6I>, 211 просмотров), «Агентство РК по финансовому мониторингу призывает повышать финансовую грамотность» (<https://www.youtube.com/watch?v=wjRQkzonM2I>, 366 просмотров), «Финансы как язык любви!» (<https://www.youtube.com/watch?v=60iL4Vb40cY>, 188 просмотров), «Как помогают финансовые игры в денежном навыке?» (<https://www.youtube.com/watch?v=lmObvzCvBN8>, 159 просмотров), «Что такое финансовый интеллект?» (https://www.youtube.com/watch?v=2X_NkGJtCVO, 177 просмотров), «Какие способы накопления используют казахстанцы?» (<https://www.youtube.com/watch?v=A3eOKo80q8>, 338 просмотров) на казахском и русском языках в YouTube-канале Банка.
- 2) опубликованы посты по повышению финансовой грамотности, фишинговым атакам и соблюдению осторожности чтобы не попасть к мошенникам на социальных сетях Банка.
- 3) размещена серия постов в Instagram с советами по управлению деньгами и накоплению средств на

депозите для увеличения доли самообслуживания населения. А также на постоянной основе в Instagram проводятся прямые эфиры «вопрос – ответ» о продуктах Банка и обслуживании без посещения отделения Банка.

- 4) в отделениях Банка увеличено количество Цифровых гидов до 118 с целью приобщения клиентов к дистанционному обслуживанию через онлайн-сервисы. Задачей Цифровых гидов является популяризация дистанционных каналов обслуживания и повышение цифровой и финансовой грамотности клиентов Банка. Доля операций, переведенных в дистанционные каналы обслуживания в 2024 году была увеличена с 42% до 53% по сравнению с 2023 годом.
- 5) совместно с АО «Казпочта» был реализован проект «Почтальон» в целях расширения зоны обслуживания. В результате в течение 2024 года было увеличено количество почтальонов, сотрудничающих с Банком, в 5,2 раза. Почтальоны, в процессе своей трудовой деятельности предоставляли консультации по продуктам Отбасы банка, а также помогали через дистанционные каналы Банка (Видеобанкинг/Internet banking) открыть депозит клиентам, проживающим в отдаленных населенных пунктах.
- 6) в чат-бот добавлены новые сценарии в виде гайда по сбережению и получению ипотеки онлайн.
- 7) проведены работы по оптимизации IVR-системы, добавлены ветки и опции для самообслуживания для сокращения времени ожидания ответа оператора Контакт-центра.
- 8) настроены автоматические кампании по рассылке push-уведомлений о возможности оперативного получения ответов на вопросы через WhatsApp Банка.
- 9) на регулярной основе осуществлялись рассылки СМС и push-уведомлений о возможностях обслуживания через онлайн-сервисы, включая открытие депозитов и проведения операций.
- 10) на регулярной основе проводились операционные кампании, направленные на обзвон клиентов с целью оформления ипотеки онлайн.
- 11) регулярно размещалась информация о мерах по обеспечению безопасности клиентских данных и предотвращению их разглашения на официальном сайте Банка hcsbk.kz в разделе «Отбасы инфо».
- 12) создан блок «вопрос-ответ» с ответами на часто задаваемые вопросы, что способствует формированию грамотного финансового поведения у населения на официальном сайте Банка hcsbk.kz.

ФИНАНСОВАЯ ДОСТУПНОСТЬ

Банк имеет заинтересованность и несет социальную ответственность за предоставление доступа к финансовым услугам и повышение осведомленности о предоставляемых услугах клиентам, в том числе клиентам с низкими доходами, молодежи, женщинам и др.

Банк непрерывно ведет активную работу по популяризации системы жилищных сбережений среди населения и информированию казахстанцев об имеющихся возможностях, предлагаемых Банком. С этой целью проводятся крупные PR- и маркетинговые компании.

В общей сложности в 2024 году Банком было подготовлено и опубликовано 96 пресс-релизов на государственном и русском языках о получении государственной премии, о реализации государственных программ, о запуске двух новых программ «Отау» и «Наурыз», о преимуществах реализации системы жилищных строительных сбережений, о запуске молодежных программ, о преимуществах образовательного депозита «AQYL» и многом другом. По итогам данных пресс-релизов в СМИ было опубликовано 912 материалов.

Также по итогам 2024 года состоялось 12 интервью и выступлений руководства Банка в республиканских СМИ.

На популярном информационном портале nrg.kz был запущен проект по популяризации программы «Наурыз» – подготовлена и запущена посадочная страница с условиями и возможностями данной программы. Опубликовано 12 материалов в поддержку данного проекта с историями счастливых новоселов, с подробностями условий программы, подачи заявок, подсчета баллов и т. д.

На портале zakon.kz был реализован проект по популяризации программы «Национальный фонд – детям!» и образовательного депозита «AQYL». В итоге было подготовлено и опубликовано 16 материалов о преимуществах накопления на образование и возможностях программы «Национальный фонд – детям!».

Вместе с тем, с целью информирования клиентов о запуске программы «Национальный фонд – детям!», в 2024 году Банком проводились регулярные рассылки СМС/push-сообщений о выплате средств из Национального Фонда детям при достижении 18-летнего возраста. Основным посылом рассылки стало не только уведомление о старте программы и необходимости открытия счета в Отбасы банке, но и дальнейшее накопление средств на депозите для приобретения недвижимости или оплаты обучения.

В 2024 году в рамках пилотного проекта сотрудниками Банка совместно с Агентством Республики Казахстан по регулированию и развитию финансового рынка были проведены уроки финансовой грамотности для старшеклассников одной из городских школ, для учащихся Алматинского экономического колледжа, а также для 14 подразделений государственных спасательных служб в городе Алматы.

За 2024 год в регионах страны было проведено 12 ивент-мероприятий «ИПОТЕКА DAY» и масштабный форум «ҰМАЙ».

Для информирования клиентов о возможности приобретения собственного жилья по доступным условиям, Банком регулярно проводятся операционные и маркетинговые кампании, направленные на открытие депозита в Банке, накопление средств и дальнейшее получение займа на льготных условиях, в том числе через Консьерж ипотеку.

Банк ежегодно в конце года проводит крупномасштабную маркетинговую кампанию «Премия государства». Целью данной кампании является уведомление всех вкладчиков, не достигших максимального значения премии государства о необходимости пополнения депозита, регулярного накопления средств на депозите. Коммуникации с клиентами осуществляются посредством: СМС и push-рассылок, автообзвона IVR, интеллектуального голосового робота.

СООТВЕТСТВИЕ ТРЕБОВАНИЯМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА



Банк осуществляет деятельность, предусмотренную и не запрещенную Законом Республики Казахстан «О банках и банковской деятельности в Республике Казахстан» и Законом Республики Казахстан «О жилищных строительных сбережениях в Республике Казахстан».

В отчетном году случаи, связанные с препятствием конкуренции и нарушения по антимонопольному законодательству не были установлены.

Банк не осуществляет финансирование политических партий, общественных объединений в целях получения или сохранения преимущества в своей деятельности.

В отчетном году Банк не производил денежных взносов и расходов на лоббистов или лоббистские организации, торговые ассоциации и другие группы, освобожденные от уплаты налогов.

В 2024 году со стороны РГУ «Агентство Республики Казахстан по регулированию и развитию финансового рынка» в отношении Банка применена 1 рекомендательная мера и 1 административный штраф. Со стороны Национального Банка Республики Казахстан в отношении Банка вынесено 1 административное предупреждение.

СУДЕБНЫЕ РАЗБИРАТЕЛЬСТВА

В 2024 году активных судебных разбирательств, связанных с маркетингом и передачей информации о финансовых продуктах новых и постоянных клиентов, не было.

Судебных разбирательств, связанных с конфиденциальностью информации о клиентах, не было.

Расследований в области бухгалтерского учета у Банка не было.

При этом отмечается один факт судебного разбирательства с клиентом в связи с некорректным проведением процедуры по безвозмездной уступке депозита, по которому денежные потери для Банка составили 949 355 тенге.

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

E S G



ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ (ПОКУПКА)

3 млн кВт*ч



ВОДОПОТРЕБЛЕНИЕ

30 м³



ОБЩЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ ОТХОДОВ

428 тонны

Энергопотребление и энергоэффективность	90
Водопотребление	91
Управление отходами	92
Охрана окружающей среды	93
Выбросы парниковых газов и других загрязняющих веществ в атмосферу	94
Климатические изменения	96
Управление климатическими изменениями, рисками и возможностями	97

Управление климатическими изменениями – совершенствование системы корпоративного управления и стратегия	98
Стратегическое направление (трансформация с учетом климатической повестки)	99
Управление рисками	101
Показатели и целевые значения	106



КОГДА ДОМ –
НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ

Деятельность Банка не является экологически опасным и не сопряжена с высоким экологическим риском. Банк поддерживает подход к экологическим вопросам, основанный на принципе предосторожности, а также содействует развитию и распространению экологически безопасных технологий.

В течение отчетного года нарушений экологического законодательства не было, взыскания отсутствуют.

ЭНЕРГОПОТРЕБЛЕНИЕ И ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ

Банк является финансовым институтом с широкой сетью филиалов. В связи с чем для поддержания своей деятельности Банку необходимы значительные объемы электро- и тепловой энергии. Банк принимает энергосберегающие меры, чтобы минимизировать свое воздействие на окружающую среду и повысить операционную эффективность. В целях экономии

финансовых средств и сбережения электрической энергии в зданиях Центрального аппарата и филиалов Банка установлены светодиодные светильники мощностью 12-60 Ватт. Потребление энергоресурсов в здании Центрального аппарата Банка представлена в следующей таблице:

ВИД ЭНЕРГИИ	2021	2022	2023	2024
Электроэнергия (покупка), кВт*ч	2 639 507,27	2 556 782,62	1 829 498,76	2 961 216,43
в том числе из возобновляемых источников	0	0	0	0
в том числе из не возобновляемых источников	2 639 507,27	2 556 782,62	1 829 498,76	2 961 216,43
Теплоэнергия, Гкал	13 807,38	9 159,20	8 598,63	5 581,79

В 2024 году потребление электроэнергии увеличилось на 62% по сравнению с 2023 годом и составило 2 961 216,43 кВт*ч. Такое существенное увеличение объясняется следующими факторами:

- изменение методики учета потребления: в течение отчетного года Банк проводил активную работу по расчету выбросов парниковых газов по Охвату 3 совместно с внешней экспертной компанией. В рамках данного проекта Банк пересмотрел свой подход к расчету потребления электроэнергии с учетом внедрения более точных и эффективных методов, а также улучшения контроля за расходами на электроэнергию. При формировании данных за прошлые годы не было разделений на собственные и арендуемые здания, в этой связи не было учтено потребление электроэнергии некоторыми зданиями Банка. А также по некоторым арендуемым зданиям Банка, коммунальные услуги входили в стоимость аренды, и в договорах аренды отсутствовало

- условие предоставления данных по потреблению энергоресурсов, воды и вывозу твердо бытовых отходов. В 2024 году Банк предусмотрел в договорах аренды предоставление данных по запросу. В итоге, электропотребление Банка за 2024 год приводится с учетом всех зданий Банка (собственных и арендуемых).
- расширение деятельности, увеличение количества дополнительных филиалов Банка: в отчетном году начал функционировать 20-й Ылытауский филиал Банка.

При этом потребление теплоэнергии Банком в 2024 году сократилось на 35% и составило 5 581,79 Гкал, что в основном произошло за счет проведенных ремонтных работ (утепление зданий, установка энергоэффективных окон и улучшение теплоизоляции) в зданиях Центрального аппарата, филиала в г. Алматы, Восточно-Казахстанского областного и Павлодарского областного филиалов Банка.

КОГДА ДОМ – НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ



Электроэнергия поставляется Банку городской линией электропередач от ТП 21-44, на основании договора с ТОО «Алматы Энерго Сбыт». Отопление здания осуществляется центральными тепловыми сетями (ТЭЦ) теплоснабжающей компанией ТОО «Алматинские тепловые сети» на основании договора.

Банк осознает свой энергетический след и планирует сократить потребление энергии и повысить ее

эффективность за счет установки светодиодного и автоматизированного освещения. В целях снижения воздействия от своих операционных процессов в окружающую среду, рационального использования природных ресурсов в 2025 году Банк ставит себе цель установить системы автоматического контроля освещения в коридорах (датчики движения) в Центральном аппарате, в 2026 году в 10-ти филиалах Банка, в 2027 году во всех 20-ти филиалах Банка.

ВОДОПОТРЕБЛЕНИЕ

В своей деятельности Банк стремится сокращать объемы водопотребления, повышать эффективность использования водных ресурсов и минимизировать воздействие на природные водные объекты. Банк

безоговорочно принимает важность бережного и рационального отношения к водным ресурсам страны.

ВОДОПОТРЕБЛЕНИЕ БАНКА ПРЕДСТАВЛЕНА:

ВОДОПОТРЕБЛЕНИЕ	2021	2022	2023	2024
Общий объем забираемой воды, м³	20 915,97	20 203,21	17 872,32	29 985,74
Общий объем сбрасываемой воды, м³	20 915,97	20 203,21	17 872,32	29 985,74
Общее количество повторно используемой воды, м³	–	–	–	–

ВОДОПОТРЕБЛЕНИЕ В ЗДАНИИ ЦЕНТРАЛЬНОГО АППАРАТА БАНКА:

ВИД ПОТРЕБЛЕНИЯ	2021	2022	2023	2024
Водопотребление, м³	7 735,96	6 441,88	3 887,60	6 752,33
Канализация, м³	7 735,96	6 441,88	3 887,60	6 752,33

Здание Центрального аппарата Банка не потребляет и не использует поверхностные, подземные, дождевые и сточные воды другой организации как источник воды. Водоснабжение и водоотведение осуществляется центральными сетями Государственного коммунального предприятия на праве хозяйственного ведения «Алматы Су» на основании договора.

В 2024 году водопотребление увеличилось на 68% по сравнению с 2023 годом и составило 29 985,74 м³. Такое существенное увеличение объясняется следующими факторами:

- изменение методики учета потребления: При формировании данных за прошлые годы не были

учтены некоторые здания (отделения) Банка. А также по некоторым арендуемым зданиям Банка, коммунальные услуги входили в стоимость аренды, и в договорах аренды отсутствовало условие предоставления данных по потреблению энергоресурсов, воды и вывозу твердо бытовых отходов. В 2024 году Банк предусмотрел в договорах аренды предоставление данных по запросу. В итоге, водопотребление Банка за 2024 год приводится с учетом всех зданий Банка (собственных и арендуемых).

- расширение деятельности, увеличение количества дополнительных филиалов Банка: в отчетном году начал функционировать 20-й Ылытауский филиал Банка.

УПРАВЛЕНИЕ ОТХОДАМИ

Для Банка как для финансового института главными видами отходов являются бумага, расходные материалы и отработанная оргтехника. Для сокращения потребления бумаги в делопроизводстве с 2014 года Банк использует систему электронного офисного документооборота Documentolog. Данная система позволила автоматизировать весь внутренний документооборот Банка и перевести в электронный формат такие бизнес-процессы, как формирование, согласование, проверка, утверждение документов, контроль их исполнения, рассылка, поиск и архивирование. Вместе с тем, в последние годы Банк активно внедряет практику минимизированной печати и двусторонней печати. В практике Банка стали применяться цифровые формы проведения заседаний/совещаний коллегиальных органов/ рабочих групп, то есть без расходования бумаги, с использованием LED экранов, планшетов по демонстрации материалов – для внесения дополнительного вклада в сохранение лесов и деревьев, решение мировых экологических проблем. Таким образом, в 2024 году Банк сократил использование бумаги на 15% по сравнению с 2023 годом (количество использованной бумаги в 2024 году – 23 100 пачек, в 2023 году – 27 100 пачек).

УПРАВЛЕНИЕ ОТХОДАМИ

	2021	2022	2023	2024
Общее образование отходов (тонны)	112,43	113,34	114,45	428,30
из них:				
Опасные отходы	–	–	–	
Неопасные отходы	112,43	113,34	114,45	428,30
Переработанные и повторно использованные отходы (тонны)	0	0	0,33485	8,35

Дополнительные фактические данные по отходам Банк приводит в рамках ESG Databook, который размещен на сайте Банка, в разделе «Устойчивое развитие» / «Отчетность ESG».

Также Банк на протяжении последних нескольких лет внедряет в свою деятельность политику по унификации сбора и утилизации твердых бытовых отходов путем использования в зданиях Банка системы раздельного сбора твердых бытовых отходов и сортировки на три группы – стекло и металл, пластик и бумага.

В 2024 году контейнеры раздельного сбора отходов были установлены в двух офисах Центрального аппарата Банка (по адресам: проспект Абылай хана, 91 и улица Карасай батыра, 98), Мангистауском областном филиале. При этом отмечается, что установка контейнеров раздельного сбора отходов в Мангистауском областном филиале первый случай оказания услуг на безвозмездной основе на практике Банка. В 2025 году Банк планирует рассмотреть возможность оказания услуг по этому принципу и в других филиалах Банка.

По итогам 2024 года Центральным аппаратом Банка сданы 1 720,20 кг макулатуры-бумаги, 1 111,70 кг стекла, 131,06 кг пластика на переработку и утилизацию путем гидророспуска в Организацию вторичного сырья.

ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

В силу характера своей деятельности Банк не оказывает непосредственного существенного воздействия на окружающую среду. Основными ресурсами, потребляемыми Банком, как было упомянуто выше, являются электроэнергия, тепловая энергия и вода. Банк применяет принципы и методы рационального использования ресурсов, которые наилучшим образом обеспечивают предотвращение неблагоприятного воздействия на окружающую среду. Банк не осуществляет плату за эмиссии в окружающую среду, так как Банк является оператором объектов IV категории, оказывающих минимальное негативное воздействие на окружающую среду.

Вместе с тем, в Банке на регулярной основе проводятся мероприятия, направленные на повышение уровня экологической сознательности работников, а также по соблюдению техники безопасности, в том числе и пожарной безопасности. На ежегодной основе проводится обучение работников Банка по экологической политике, рациональному использованию энергии, воды и других природных ресурсов.

Банк постоянно пропагандирует среди своих работников экологические ценности и ответственный образ жизни, благодаря которой сотрудники Банка смогли более подробно узнать о важности обязательного отключения компьютеров и других электроприборов от источников питания после завершения рабочего дня, выключения света после завершения рабочего дня, о принципах и важности сортировки отходов, вместе учились

вырабатывать в себе полезные привычки путем отказа от одноразовой посуды, что помогло создать понимание о колоссальном вкладе каждого работника в сохранение окружающей среды.

В своей практике Банк проводит различные экологические акции по озеленению городов страны, высаживает деревья во дворах новостроек, построенных в партнерстве с Банком. В 2024 году работники Банка приняли участие в глобальном экосубботнике «Turaqly Jol» на горном курорте Shymbulak, где собрали 50 кг мусора. Собранные пластиковые бутылки, бумага, стекло и другие виды мусора были тщательно были отсортированы и переданы местным компаниям для последующей переработки. А также работники Банка участвовали в общереспубликанской экологической акции «Таза Қазақстан» по уборке и озеленению дворовых и общих территорий, организованной местными исполнительными органами.

А также в отчетном году в Центральном аппарате Банка было проведено эоакция «Чистый офис», в рамках которой работники проводили на рабочих местах генеральную уборку, наводили порядок. В итоге были собраны макулатура и использованные батарейки, которые в последующем были сданы на переработку.

В рамках выполнения плановых задач Банка согласно Стратегии развития и Плана развития, работниками филиалов в отчетном году были посажены 350 саженцев по всему Казахстану.



ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ И ДРУГИХ ЗАГРЯЗНЯЮЩИХ ВЕЩЕСТВ В АТМОСФЕРУ



Банк привержен национальной цели Республики Казахстан стать углероднейтральным к 2060 году и вносит свой вклад в глобальные усилия по митигации и адаптации глобального изменения климата.

в операционных процессах Банка, на глобальное изменение климата. Первым шагом на пути снижения воздействия является количественная оценка выбросов ПГ от данных процессов.

Банк стремится снизить воздействие от генерации выбросов парниковых газов (далее – ПГ) на стационарных и передвижных установках, а также от закупаемой энергии, использующихся

В 2023 году Банк совместно с внешними консультантами разработал Методику расчета выбросов парниковых газов в Банке, и впервые представил расчеты по Охвату 1 и 2 широкому кругу.

ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ И КЛИМАТ:

ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ	2023	2024
Общий объем прямых выбросов ПГ в эквиваленте CO ₂ (тонн) за год (Охват 1)	305,13	402,46
Интенсивность выбросов по Охвату 1, в эквиваленте CO ₂ (тонн) за год на одного работника/сотрудника	0,16	0,27
Общий объем косвенных выбросов ПГ в эквиваленте CO ₂ (тонн) (Охват 2)	5 808,44	2 313,22
Интенсивность выбросов по Охвату 2, в эквиваленте CO ₂ (тонн) на одного работника/сотрудника	2,96	1,55

В 2024 году наблюдалось увеличение прямых выбросов ПГ по Охвату 1 на 32%, что было связано с ростом потребления дизельного топлива и бензина по сравнению с предыдущим годом.

При этом наблюдается сокращение косвенных выбросов ПГ по Охвату 2 на 60%, что было обусловлено сокращением потребления теплоэнергии, а также изменением подхода к расчету выбросов ПГ. Ранее Банк учитывал расходы

КОГДА ДОМ – НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ



на потребление электроэнергии и теплоэнергии по всем помещениям, включая арендуемые. С 2024 года расходы на потребление электроэнергии и теплоэнергии по арендуемым помещениям учитываются в прочих косвенных выбросах ПГ (Охват 3).

В 2024 году Банк продолжая следовать передовым международным практикам разработал Методику расчета выбросов парниковых газов по Охвату 3, в том числе по ипотечному портфелю, и произвел количественные расчеты прочих косвенных выбросов в партнерстве с внешней экспертной организацией.

Для оценки прочих косвенных выбросов (Охват 3) были определены следующие наиболее значимые категории для Банка в соответствии с GHG Protocol:

- Категория 1: закупки продукции и услуг (офисная бумага);
- Категория 5: отходы, образованные в процессе деятельности организации;
- Категория 6: командировки сотрудников;

- Категория 7: поездки сотрудников на работу и обратно;
- Категория 8: арендованное имущество;
- Категория 15: финансируемые выбросы (ипотека).

Включение всех этих категорий в анализ выбросов Охвата 3 помогает Банку провести более точную оценку и выделить те области, где можно уменьшить углеродный след и улучшить устойчивость деятельности.

Прочие категории косвенных выбросов Охвата 3 были оценены согласно Международным методическим указаниям по расчету количественных значений выбросов парниковых газов (GHG Protocol) и Руководящим принципам национальных инвентаризаций парниковых газов Межправительственной группы экспертов по изменению климата (МГЭИК, 2006 г.). Финансируемые выбросы по Категории 15 основаны на требованиях Глобального стандарта учета и отчетности по выбросам парниковых газов (PCAF):

	CO ₂ экв., ТОНН
Косвенные выбросы ПГ (Охват 3)	4 414,90
Категория 1: закупки продукции и услуг (офисная бумага)	54,75
Категория 5: отходы, образованные в процессе деятельности организации	132,41
Категория 6: командировки	313,83
Категория 7: поездки сотрудников на работу и обратно	500,88
Категория 8: арендованное имущество	3 413,03
Интенсивность выбросов Score 3, на 1 сотрудника	2,96
Финансируемые выбросы (категория 15)	1 164 084,94
Ипотечное кредитование	1 164 084,94
Интенсивность финансируемых выбросов, тонн на кв. м кредитруемой недвижимости	0,052
Итого выбросы Охват 3	1 168 499,84

В результате проведенных работ в 2024 году Банк смог получить полное представление о своем углеродном следе и влиянии своей деятельности на окружающую среду, выявить возможные риски или возможности для улучшения и соответствия современным требованиям к устойчивому развитию, а также получить конкретные рекомендации по снижению углеродного следа и выработке соответствующих мероприятий

и программ от вышеупомянутой экспертной компании в этой области.

Дополнительные фактические данные по выбросам парниковых газов Банк приводит в рамках ESG Databook, который размещен на официальном сайте Банка hcsbk.kz, в разделе «Устойчивое развитие» / «Отчетность ESG».

КЛИМАТИЧЕСКИЕ ИЗМЕНЕНИЯ



Климатические изменения становятся одним из определяющих факторов стратегической трансформации финансового сектора в регионе Центральной Азии и в Республике Казахстан. Повышение температуры, учащение экстремальных погодных явлений создают значительные риски как для макроэкономической стабильности, так и для устойчивости отдельных бизнес-моделей. Республика Казахстан, как часть глобального климатического пространства, уже сталкивается с целым рядом вызовов: увеличением частоты засух и паводков, колебаниями водных ресурсов, а также ростом воздействия климатических факторов на городскую и жилищную инфраструктуру.

В этих условиях АО «Отбасы банк», выступая в роли ключевого института в сфере жилищного финансирования, осознает важность своевременной адаптации к климатическим изменениям. Одновременно с этим возрастает давление со стороны инвесторов, международных партнеров и клиентов, ожидающих от финансовых институтов прозрачности, ответственности и способности интегрировать климатические аспекты в стратегию развития, национальных регуляторов.

С 2024 года АО «Отбасы банк» активно реализует комплексный подход к интеграции климатической повестки в стратегические и операционные процессы. Начата системная работа по разработке внутренней методологии оценки климатических рисков, в том числе:

- Процедура проведения климатического стресс-тестирования и сценарного анализа воздействия

климатических факторов на ипотечный портфель Банка;

- Классификация физических и переходных рисков с учетом региональных особенностей страны и подверженности портфеля;
- Оценка чувствительности обеспечений и заемщиков к климатическим угрозам с последующим внедрением процедур учета климатических факторов в андеррайтинг и кредитные решения.

Данные инициативы базируются на международных подходах, таких как рекомендации на основе исследований банка международных расчетов (BIS), рекомендациях Европейского центрального банка, стандартах устойчивой отчетности GRI и SASB, а также требованиями IFRS S2 – глобального стандарта по раскрытию климатических рисков. Кроме того, вектор ESG-трансформации Банка соответствует стратегическим приоритетам Республики Казахстан, направленным на достижение углеродной нейтральности к 2060 году.

Для АО «Отбасы банк» климатическая повестка выходит за рамки нормативного соответствия и рассматривается как ключевой компонент долгосрочной устойчивости, конкурентоспособности и социальной ответственности. Управление климатическими рисками становится неотъемлемой частью миссии Банка – обеспечивать устойчивый доступ населения к качественному жилью, учитывая климатические вызовы, с которыми сталкиваются регионы Казахстана, в которых Банк ведет свою деятельность.

УПРАВЛЕНИЕ КЛИМАТИЧЕСКИМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ, РИСКАМИ И ВОЗМОЖНОСТЯМИ

АО «Отбасы банк» последовательно развивает интеграцию климатических рисков в общую систему управления рисками, ориентируясь на международные стандарты, включая IFRS S2, а также методологические указания Агентства по регулированию и развитию финансового рынка. Понимание того, что климатические факторы могут прямо или косвенно усиливать традиционные категории банковских рисков – от кредитного до операционного и стратегического – легло в основу системного подхода Банка к управлению этими рисками.

В 2024 году, Банк, с помощью международных консультантов, завершил разработку собственной методологии оценки климатических рисков, включая классификацию физических и переходных рисков, а также провел первичную диагностику подверженности кредитного портфеля с использованием сценарного анализа и стресс-тестирования. Оценка осуществлялась с применением географических данных, данных о залогах и типах недвижимости, что позволило выявить зоны наибольшей уязвимости ипотечного портфеля к наводнениям, температурным аномалиям и другим климатическим явлениям.

Управление климатическими рисками осуществляется в рамках существующего риск-процесса: идентификация, оценка, мониторинг и реагирование. Физические риски – такие как вероятность повреждения залогового имущества от экстремальных погодных условий (паводки и оползни) – оцениваются наряду с переходными рисками, связанными с ужесточением норм энергоэффективности, ростом спроса на энергоэффективное жилье и изменением политики фондирования.

На основе анализа разработана матрица климатических рисков, позволяющая классифицировать угрозы по степени воздействия, источникам и частоте. Определены приоритетные категории рисков, интеграция которых будет происходить поэтапно – начиная с наивысших рисков для финансовой устойчивости. Климатические факторы будут учтены и включены в процессы андеррайтинга и мониторинга, а также использоваться в расчетах ожидаемых убытков и потерь с учетом альтернативных сценариев климатических изменений.

Параллельно Банк разрабатывает внутренние процедуры по включению климатических факторов в риск-аппетит, реестр рисков, отчетность и ключевые показатели деятельности (КПД). Банк рассматривает, в зависимости, от регуляторного ландшафта, переход к регулярному климатическому стресс-тестированию, которое будет проводиться на кратко-, средне- и долгосрочном горизонте с целью оценки устойчивости капитала и ликвидности к системным климатическим шокам.

АО «Отбасы банк» формирует комплексный, количественно обоснованный и стратегически встроенный механизм управления климатическими рисками, обеспечивающий адаптивность, прозрачность и надежность в условиях усиливающихся экологических и регуляторных вызовов.

УПРАВЛЕНИЕ КЛИМАТИЧЕСКИМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ – СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ И СТРАТЕГИЯ

АО «Отбасы банк» рассматривает управление климатическими рисками как важную часть своей стратегии устойчивого развития, которая реализуется при участии органов корпоративного управления. В 2023 году в целях институционализации ESG-повестки была утверждена Политика устойчивого развития, закрепляющая стратегические принципы управления воздействием на окружающую среду, социальной ответственностью и вопросами климатической адаптации. В соответствии с этой политикой, устойчивое развитие признается фундаментальным принципом корпоративного управления, охватывающим не только стратегические решения, но и повседневную деятельность всех сотрудников и должностных лиц на всех уровнях.

Управление ESG-повесткой осуществляется в рамках интегрированной структуры корпоративного управления. Совет директоров обеспечивает надзор за реализацией стратегии устойчивого развития, включая климатическую составляющую. Правление, совместно с профильными подразделениями и специализированными комитетами, отвечает за исполнение ESG-инициатив, их интеграцию в операционные процессы, а также за соблюдение соответствующих стандартов на уровне внутренней регламентации и внешней отчетности.

В 2024 году были расширены функции Комитета по рискам, который, помимо регулярного анализа факторов, влияющих на устойчивость бизнес-модели, также осуществляет контроль и предварительное утверждение внутренних нормативных документов, касающихся климатических и ESG-рисков. Комитет рассматривает результаты оценки воздействия климатических рисков на деятельность Банка в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективах. Координация функций управления климатическими рисками осуществляется профильными подразделениями под надзором исполнительного уровня.

Система управления рисками Банка также включает репутационные и ESG-риски, которые признаются ключевыми в контексте устойчивого развития. Управление данными рисками осуществляется на основе мониторинга средств массовой информации, обратной связи от заинтересованных сторон, регулярных консультаций и оценки внешних и внутренних факторов воздействия. Основной целью является минимизация негативного влияния деятельности Банка на окружающую среду, повышение доверия со стороны клиентов и партнеров, а также укрепление социальной устойчивости.

Внутренние документы Банка определяют порядок оценки и мониторинга ESG-рисков, включая разработку и внедрение ключевых индикаторов риска (KRI) и эффективности (КПД), процедур управления репутационным риском, а также оценки климатических последствий. В будущем будет рассматриваться поэтапная интеграция ESG-принципов в договорные отношения с поставщиками и контрагентами, с акцентом на устойчивость и прозрачность цепочек поставок.

Отдельное внимание уделяется развитию корпоративной культуры устойчивости, включая регулярное обучение сотрудников и повышение квалификации менеджмента в области климатического риск-менеджмента и устойчивого развития. Данные меры обеспечивают целостность подхода, способствуют формированию ответственной деловой практики и позволяют Банку эффективно адаптироваться к растущим регуляторным и рыночным ожиданиям. Система корпоративного управления АО «Отбасы банк» обеспечивает системную и комплексную интеграцию климатических и ESG-рисков в стратегическое и операционное управление, укрепляя устойчивость бизнес-модели и создавая базу для долгосрочного развития в соответствии с международными и национальными стандартами.

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ НАПРАВЛЕНИЕ (ТРАНСФОРМАЦИЯ С УЧЕТОМ КЛИМАТИЧЕСКОЙ ПОВЕСТКИ)



АО «Отбасы банк» рассматривает изменение климата как стратегически значимый фактор, способный оказывать влияние на финансовую устойчивость, бизнес-модель и приоритеты развития. Вопросы, связанные с ESG, являются неотъемлемой частью Стратегии развития Банка на 2024–2033 годы.

Стратегические ключевые показатели деятельности (КПД) охватывают не только операционные и финансовые показатели, но и требования в области устойчивого развития, а именно в части вопросов, связанных с климатом, устанавливаются следующие КПД:



Сокращение выбросов парниковых газов от деятельности Банка (охват 1, 2) к 2026 году – минус 5% от показателя базового года (2023 г.), к 2033 году – минус 10% от показателя базового года



Установка системы автоматического контроля освещения в коридорах (датчики движения) в Центральном аппарате в 2025 году, в 10-ти филиалах Банка в 2026 году, в 20-ти филиалах Банка в 2027 году



Высадка зеленых насаждений в 2024 году – 150 деревьев, в 2025 году – 250 деревьев, в 2026 году – 350 деревьев



Сокращение потребления бумаги по 5% ежегодно в течение 2024–2026 годов

Целями Банка в области снижения воздействия на окружающую среду и глобальное изменение климата являются:

- Защита окружающей среды, включая рациональное использование ресурсов, снижение воздействия на глобальное изменение климата;
- Выполнение обязательных законодательных и других требований, принятых Банком;
- Применение экологических, энерго- и материалосберегающих технологий.

Особое внимание уделяется развитию «зеленого» ипотечного портфеля, включая поддержку проектов энергоэффективного строительства и внедрение стандартов устойчивого жилья. Банк ориентируется на соответствие Таксономии зеленых проектов Республики Казахстан, а также учитывает климатические цели, зафиксированные в Стратегии достижения углеродной нейтральности страны до 2060 года. Реализация климатических инициатив встраивается в более широкую ESG-повестку Банка, включая работу с международными партнерами и повышение прозрачности.

В отчетном году в рамках интеграции ESG-принципов в ключевые процессы Банка:

- 1) создано Управление устойчивого развития в составе Департамента планирования и стратегического анализа, основной задачей которого является внедрение и координация вопросов в области устойчивого развития и ESG;
- 2) разработаны/ актуализированы ряд внутренних документов Банка в соответствии с возникающими изменениями в области ESG (Положение о политике в области социальных облигаций, Методика оценки соответствия новых программ кредитования принципам устойчивого развития, Положение о снижении воздействия на окружающую среду и глобальное изменение климата, Положение по правам человека и другие);

- 3) впервые получен ESG-рейтинг от международного рейтингового агентства Sustainable Fitch на уровне «3» и оценка «55».
- 4) реализован функционирующий раздел по устойчивому развитию на корпоративном сайте Банка в целях улучшения качества раскрытия информации.
- 5) совместно с внешней экспертной организацией разработан Методический подход к количественной оценке Охвата 3, в том числе по финансируемым выбросам.
- 6) совместно с международными консультантами был проведен комплексный анализ климатических рисков и возможностей, охватывающий как физические риски (включая паводков, наводнений, оползней), так и переходные риски (регуляторные изменения в стандартах энергоэффективности, трансформация рыночного спроса и требований к строительным стандартам). По результатам анализа определены приоритетные климатические факторы, разработаны сценарные допущения и временные горизонты воздействия (краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные), что позволило начать интеграцию климатических аспектов в процессы стратегического и бюджетного планирования.

Таким образом, климатические риски и возможности становятся неотъемлемой частью стратегической модели развития АО «Отбасы банк». Это формирует устойчивую основу для адаптации к изменяющимся условиям, соответствия требованиям регуляторов и устойчивого позиционирования Банка в экономике низкоуглеродного будущего.

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ



Внедрение системы оценки климатических рисков в АО «Отбасы банк» представляет собой ключевой этап адаптации к актуальным требованиям регуляторов, международным стандартам и растущему воздействию климатических факторов на финансовую устойчивость.

В 2024 году в рамках системного подхода к управлению климатическими рисками Банк совместно с международными консультантами реализовал следующие инициативы:

1. Разработана методология оценки климатических рисков;
2. Проведен анализ подверженности кредитного портфеля климатическим рискам;
3. Сформирована дорожная карта по внедрению оценки климатических рисков.

В рамках проводимой работы по внедрению ESG-компонентов в систему риск-менеджмента в 2024 году Банк определил для себя значимые физические и переходные климатические риски, связанные с повышением частоты и последствий негативных климатологических явлений, а также усилением национальных регуляторных политик, связанных с возможным ужесточением требований в части энергоэффективности в строительном секторе.

ВЛИЯНИЕ КЛИМАТИЧЕСКИХ РИСКОВ НА ПОРТФЕЛЬ БАНКА

СЦЕНАРИИ КЛИМАТИЧЕСКОГО РИСКОВ

АО «Отбасы банк» использует сценарный подход для оценки воздействия климатических рисков на ипотечный портфель с учетом различий в характере рисков:

- Острые физические риски (например, паводки и оползни) рассматриваются как краткосрочные, с немедленным влиянием на ожидаемые кредитные убытки (ECL) в горизонте до 12 месяцев.
- Переходные риски, связанные с изменениями в регулировании и технологиях, рассматриваются как долгосрочные и оцениваются на основе сценариев NGFS:

- Упорядоченный переход: постепенная модернизация зданий в течение ближайших 5 лет;
- Неупорядоченный переход: затяжной характер адаптации с горизонтом 10–15 лет.

Такой подход позволяет учитывать специфику различных климатических вызовов и строить обоснованные допущения при оценке потенциального воздействия на финансовые показатели Банка.

ВЛИЯНИЕ ФИЗИЧЕСКИХ КЛИМАТИЧЕСКИХ РИСКОВ

Ряд природных бедствий, вызванных изменением климата, например, повышение температуры воздуха влияет на различные природные процессы – на скорость и масштабы таяния ледников и подъема уровня грунтовых вод, что в свою очередь может приводить к усилению интенсивности селей, оползней и наводнений.

Риск наводнений значителен в весенние месяцы, когда уровни рек и их потоки поднимаются из-за таяния снегов. Быстрое и резкое повышение температуры может спровоцировать быстрое таяние снега и наводнения. Сильные дожди в сочетании с быстрым повышением температуры могут усугубить масштабы наводнений. Весной 2024 г. Казахстан в очередной раз столкнулся с таким масштабным стихийным бедствием как паводки. В результате затоплений пострадало 10 областей. В связи с внедрением в Республике Казахстан чрезвычайного положения и паводков, Банком был утвержден порядок предоставления отсрочки платежей по займам сроком до 90 (включительно) календарных дней. Заявление на отсрочку платежей было подано по 89 займам из 6 регионов,

пострадавших от паводков, что составляет 0,10% от всего кредитного портфеля этих регионов, при этом доля всего реструктурированного портфеля этих регионов составляет 0,21%. По состоянию на 1 января 2025 года, займов с просроченной задолженностью более 90 дней среди займов, получивших отсрочку платежей в связи с паводками, отсутствует. Данная отсрочка не являлась классической мерой реструктуризации, и не была отнесена к признакам обесценения.

Для Банка в рамках анализа и выявления зон наибольшей подверженности физическим климатическим рисками были определены топ-5 регионов по уровню потерь.

На основании анализа доступных климатических данных и карты подверженности климатическим рискам в Казахстане, к числу ключевых физических климатических угроз, релевантных для ипотечного портфеля АО «Отбасы банк», отнесены следующие:

- Риск речных и городских наводнений (паводков), актуальный практически для всех регионов страны, особенно в весенний период в связи

- с интенсивным таянием снегов и повышением уровня рек;
- Риск оползней и селей, характерный для южных и юго-восточных областей, где климатические изменения усиливают вероятность движений грунта в горных и предгорных районах;
- Дефицит водных ресурсов, который усиливается в ряде западных и южных регионов страны и оказывает влияние на развитие инфраструктуры и жилищного строительства;
- Рост экстремальных погодных явлений – включая сильные осадки, резкие перепады температур и засушливые периоды, – способных повлиять на физическое состояние объектов недвижимости, выступающих залогом по ипотечным кредитам.

Особую значимость для Банка представляют риск наводнений и риск оползней, поскольку именно они оказывают наибольшее воздействие на залоговое обеспечение, платежеспособность заемщиков и финансовую устойчивость ипотечного портфеля. При этом оползни, как правило, являются сопутствующим и усиливающим фактором при наводнениях, что требует их комплексного учета в процессе оценки рисков.

Выявление этих рисков позволяет формировать адресные меры по адаптации и включать климатические факторы в процессы андеррайтинга, мониторинга, стресс-тестирования и стратегического планирования.

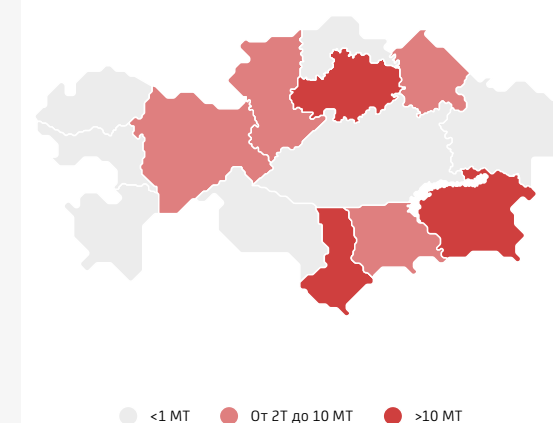
Результаты сценарного анализа подверженности кредитного портфеля АО «Отбасы банк» физическим климатическим рискам выявили наиболее уязвимые регионы, где потенциальные потери по залогам могут существенно увеличиваться в условиях климатических последствий.

Сбалансированный сценарий (вероятность 10%) указывает на возможный рост ожидаемых кредитных убытков в пределах 63.8–143.6 млн KZT, что составляет до 1.93% от портфеля. Наибольшие потери прогнозируются в следующих регионах:

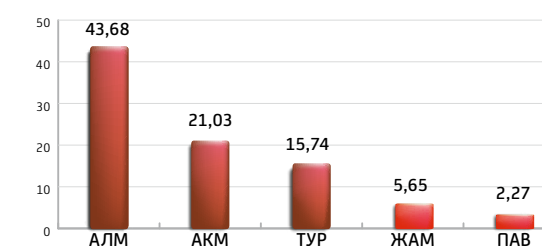
- г. Алматы – 43.68 млн KZT,
- Алматинская область – 21.03 млн KZT,
- Туркестанская область – 15.74 млн KZT,
- Жамбылская область – 5.65 млн KZT,
- Павлодарская область – 2.27 млн KZT.

РЕЗУЛЬТАТЫ СБАЛАНСИРОВАННОГО СТРЕССОВОГО СЦЕНАРИЯ (ВЕРОЯТНОСТЬ ВОЗНИКНОВЕНИЯ РИСКОВ 10%)

Топ-5 регионов по уровню потерь, млн KZT



Макс: 142.61 MT / 1.93%
Ср. знач.: 101.07 MT / 1.37%
Мин.: 63.86 MT / 0.86%

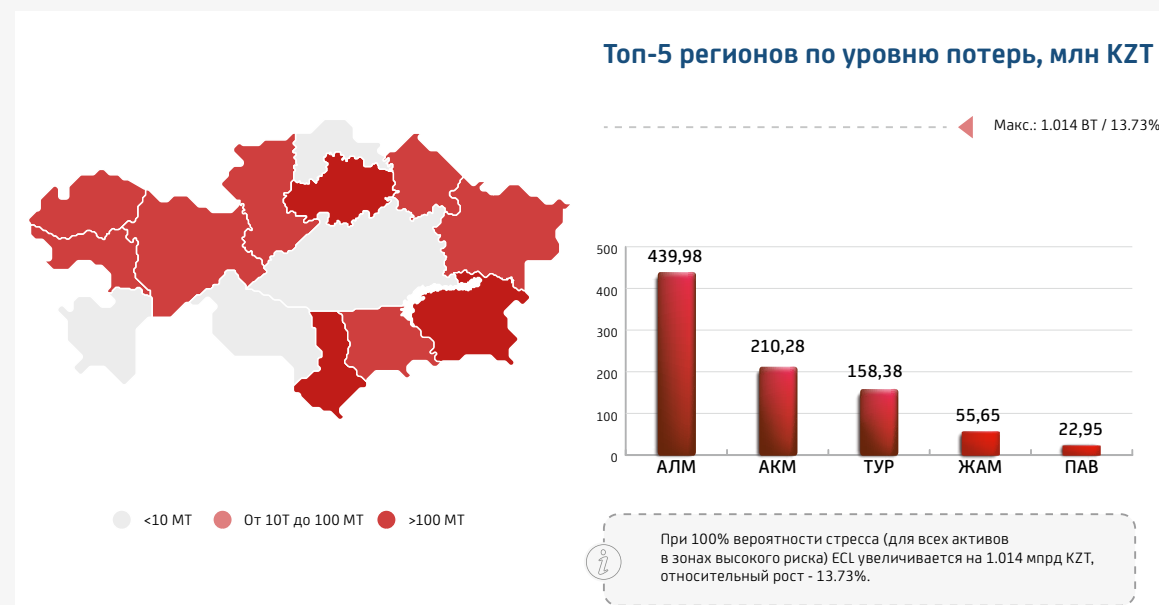


Применение 10% вероятности стресса увеличивает ECL в среднем на 101.07 млн KZT (95% доверительного интервала: 81.45-126.71 млн KZT)

Сценарий высокого риска (вероятность 100%) демонстрирует потенциальные потери до 439.98 млн KZT только по г. Алматы. Совокупные потери по топ-

5 регионам могут достигать более 880 млн KZT, а максимальное значение ожидаемого убытка по портфелю – 1.014 млрд KZT.

РЕЗУЛЬТАТЫ СБАЛАНСИРОВАННОГО СТРЕССОВОГО СЦЕНАРИЯ (ВЕРОЯТНОСТЬ ВОЗНИКНОВЕНИЯ РИСКОВ 100%)



Наибольшую подверженность физическим рискам демонстрируют город Алматы и Алматинская область, что требует приоритизации мер адаптации, особенно

в частях, касающихся залогового обеспечения, параметров страхования и андеррайтинга в этих регионах.

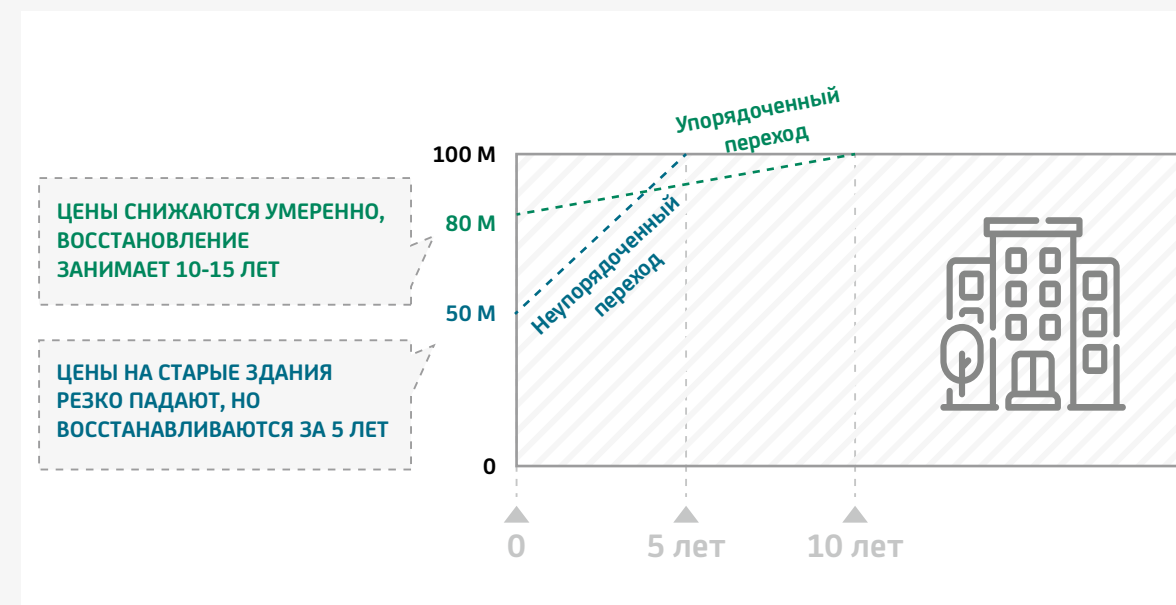
ВЛИЯНИЕ ПЕРЕХОДНЫХ КЛИМАТИЧЕСКИХ РИСКОВ

Для АО «Отбасы банк» ключевыми переходными климатическими рисками являются усиление регуляторных требований в области энергоэффективности и изменения рыночных предпочтений в сторону устойчивого жилья. Эти факторы потенциально могут оказывать значительное влияние на стоимость залогового обеспечения и структуру ипотечного портфеля Банка.

Структура текущего портфеля по годам постройки демонстрирует высокую уязвимость к регуляторным изменениям:

- Около 23% текущего залогового портфеля приходится на объекты, построенные до 1991 года – наименее энергоэффективные и потенциально попадающие под риск обесценения в случае ужесточения норм.
- Объекты, построенные до 2015 года, в совокупности составляют около 40% залогового портфеля, при этом большая часть имеет энергетический класс C и ниже.
- Только новые объекты, построенные после 2015 года, полностью соответствуют действующим стандартам энергоэффективности.

ПРИМЕРНАЯ ТРАЕКТОРИЯ РЫНОЧНОЙ СТОИМОСТИ ЗАЛОГА В РАЗЛИЧНЫХ СЦЕНАРИЯХ, МЛН ТЕНГЕ



Потенциальные финансовые последствия переходных рисков были проанализированы в рамках сценарного анализа. Согласно результатам:

- В сценарии высокого регуляторного давления возможные потери могут достигать 296.38 млн KZT.
- В сбалансированном сценарии оценка потерь варьируется в диапазоне 53.45–60.3 млн KZT, отражая умеренные, но ощутимые последствия ужесточения стандартов.
- Прогноз рыночной стоимости объектов показывает, что:
- При резком переходе к новым стандартам стоимость устаревших зданий может существенно снизиться и не восстановиться в течение ближайших 5 лет.
- В умеренном сценарии снижение будет сглаженным, с восстановлением в пределах 10–15 лет.

Банк планирует начать работу по переоценке потенциального воздействия этих факторов на рыночную стоимость обеспечения, а также по адаптации подходов андеррайтинга и развитию ипотечных продуктов, соответствующих критериям устойчивого жилья.

На стратегическом уровне Банк интегрирует климатические аспекты в обновленную стратегию развития, в том числе через постановку целей

декарбонизации, разработку ESG-политик и включение климатических факторов в рамки риск-аппетита. Одновременно формируется система внутренней и внешней отчетности по климатической повестке.

На операционном уровне начата адаптация инвестиционных и андеррайтинговых решений с учетом климатических критериев, а также обучение сотрудников и внедрение корпоративной культуры, ориентированной на устойчивое развитие.

С точки зрения мониторинга и управления, в Банке планируется внедрить ключевые показатели эффективности (КПД) по климатическим аспектам, включая:

- Учет прямых и косвенных выбросов в кредитном портфеле;
- Объем устойчивого финансирования и «зеленых» кредитов;
- Влияние климатических факторов на систему мотивации руководства.

Будет проводиться регулярное стресс-тестирование климатических рисков в ипотечном портфеле, а также интеграция климатических факторов в кредитный анализ и принятие решений. Такой подход обеспечивает системную и поступательную трансформацию бизнес-модели Банка в соответствии с международной климатической повесткой.

ПОКАЗАТЕЛИ И ЦЕЛЕВЫЕ ЗНАЧЕНИЯ



АО «Отбасы банк» внедряет климатические метрики и цели в систему управления устойчивостью и рисками, обеспечивая всесторонний мониторинг воздействия климатических факторов на ипотечный портфель, операционную деятельность и стратегические приоритеты. Эти инициативы соответствуют международным стандартам (IFRS S2, GRI, PCAF) и стратегическим направлениям декарбонизации в Республике Казахстан.

С 2023 года Банк осуществляет расчет выбросов парниковых газов по категориям Охват 1 и Охват 2 в соответствии с национальными методическими рекомендациями. С 2024 года АО «Отбасы банк» начало осуществлять расчет выбросов парниковых газов по Охвату 3, в том числе по финансируемым выбросам, связанных с ипотечным кредитованием. Методология расчета строится на базе международных принципов PCAF и учитывает характеристики зданий, тип конструкции, географию и оценочное энергопотребление.

СВОДНАЯ ИНФОРМАЦИЯ ПО ВЫБРОСАМ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ ЗА 2024 ГОД:

№	НАИМЕНОВАНИЕ	ЕДИНИЦА ИЗМЕРЕНИЯ	ЗНАЧЕНИЕ ЗА 2024 ГОД
1	Охват 1	CO ₂ экв., тонн	402,46
2	Охват 2		2 313,22
3	Охват 3		4 414,90
4	Финансируемые выбросы (категория 15)		1 164 084,94

КОГДА ДОМ – НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ



ДОЛЯ «ЗЕЛЕНОГО» И «СОЦИАЛЬНОГО» ФИНАНСИРОВАНИЯ:

Банк активно продвигает «зеленую» ипотеку. 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 года составил 30,7 млрд тенге, а доля зеленой ипотеки от всего кредитного портфеля Банка составила 0,9%.

Доля «социальных» ипотек в общем портфеле составляет 39%, либо 1 362,57 млрд тенге.

В качестве стратегических ориентиров определены следующие климатические цели:

- Снижение выбросов Охват 1 и Охват 2 на 10% к 2030 году по сравнению с уровнем 2023 года;
- Постепенное снижение выбросов Охвата 3, включая выбросы по ипотечному портфелю Банка;
- Увеличение доли зеленого финансирования;
- Интеграция климатических КПД и KRI в ключевые процессы планирования, управления капиталом и внутренней мотивации.

Таким образом, АО «Отбасы банк» формирует прозрачный, количественно обоснованный и управляемый подход к реализации климатической повестки, усиливая свою устойчивость к внешним вызовам и содействуя переходу к низкоуглеродной экономике.



СОЦИАЛЬНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

E S G



УРОВЕНЬ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

5,9 %



РАБОТНИКОВ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

14



ДОЛЯ СОЦИАЛЬНЫХ КРЕДИТОВ
В КРЕДИТНОМ ПОРТФЕЛЕ

39 %

(93 584 ЗАЙМА НА СУММУ 1 363 МЛРД ТЕНГЕ)

Занятость.....	110
Состав и структура персонала.....	110
Ответственная трудовая практика.....	113
Взаимоотношения работников и руководства.....	114
Обучение и образование.....	115
Оплата труда работников Банка.....	117
Разнообразие и равные возможности.....	118
Гендерная политика.....	120

Недопущение дискриминации.....	121
Многообразие и инклюзия.....	122
Соблюдение прав человека.....	123
Социальная защита.....	124
Обеспечение безопасности и охраны труда, гражданской обороны и пожарной безопасности.....	126
Спонсорство и благотворительность.....	128

КОГДА ДОМ –
НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ



ЗАНЯТОСТЬ

Одними из приоритетных задач Банка являются формирование и поддержание штата работников, отвечающего квалификационным требованиям Банка, направленным на достижение стратегических целей и решение задач, стоящих перед Банком. Трудовые отношения регулируются Правилами трудовых отношений и внутреннего трудового распорядка Банка в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

СОСТАВ И СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА

Общее количество работников Банка по состоянию на 01.01.2025 года с разбивкой по возрастным группам, полу и географическому региону приводится в следующей таблице:

№	РЕГИОН	ШТАТНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ, ЕД.	ФАКТИЧЕСКАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ, ЕД.	ИЗ НИХ				
				ЖЕНЩИНЫ, ЕД.	МУЖЧИНЫ, ЕД.	ДО 30 ЛЕТ, ЕД.	ОТ 30 ДО 50 ЛЕТ, ЕД.	СТАРШЕ 50 ЛЕТ, ЕД.
1	Центральный аппарат	706	642	349	293	144	424	74
2	Абайский ОФ	32	31	21	10	1	26	4
3	Акмолинский ОФ	27	26	12	14	3	20	3
4	Актюбинский ОФ	55	50	34	16	13	35	2
5	Алматинский ОФ	36	35	20	15	5	28	2
6	Атырауский ОФ	36	36	27	9	3	29	4
7	Восточно-Казахстанский ОФ	42	41	29	12	6	31	4
8	Жамбылский ОФ	34	31	16	15	6	24	1
9	Жетысуский ОФ	18	18	10	8	5	9	4
10	Западно-Казахстанский ОФ	42	42	23	19	6	34	2
11	Карагандинский ОФ	46	46	28	18	6	37	3
12	Костанайский ОФ	37	36	20	16	6	27	3
13	Кызылординский ОФ	30	30	11	19	9	17	4
14	Мангистауский ОФ	40	38	29	9	4	31	3
15	Павлодарский ОФ	42	41	23	18	4	32	5
16	Северо-Казахстанский ОФ	27	26	14	12	5	14	7
17	Туркестанский ОФ	16	16	7	9	3	13	0
18	Филиал в городе Алматы	119	115	78	37	37	77	1
19	Филиал в городе Шымкент	51	49	18	31	11	36	2
20	Центральный филиал	136	133	93	40	23	100	10
21	Улытауский ОФ	12	12	7	5	2	6	4
Общий итог		1 584	1 494	869	625	302	1050	142

КОГДА ДОМ – НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ



Процент работников, принятых на работу в отчетном году составил 18,5%. Процедура конкурсного отбора на вакантные должности Банка состоит из нескольких этапов, в том числе: определение

потребности в кадрах, отбор кандидатов и анализ резюме, проведение предварительного собеседования, профессионального тестирования с кандидатами.

ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО НОВЫХ РАБОТНИКОВ/ СОТРУДНИКОВ, НАНЯТЫХ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД

ЧИСЛЕННОСТЬ НОВЫХ РАБОТНИКОВ ПО ВОЗРАСТУ	
Итого новых работников	308
Работники моложе 30 лет	121
Работники 30-50 лет	171
Работники старше 50 лет	16
Численность новых работников по полу	
Мужчины	162
Женщины	146

ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО НОВЫХ РАБОТНИКОВ/СОТРУДНИКОВ, НАНЯТЫХ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД, В РАЗБИВКЕ ПО РЕГИОНАМ

РЕГИОН	КОЛИЧЕСТВО НАНЯТЫХ НОВЫХ РАБОТНИКОВ
г. Алматы	181
г. Астана	14
г. Шымкент	4
Акмолинская область	10
Актюбинская область	7
Алматинская область	17
Атырауская область	5
Восточно-Казахстанская область	7
Жамбылская область	6
Западно-Казахстанская область	2
Карагандинская область	9
Костанайская область	4
Кызылординская область	3
Мангистауская область	2
Павлодарская область	2
Северо-Казахстанская область	6
Туркестанская область	4
Абайская область	6
Улытауская область	15
Жетысуская область	4
Итого	308

Средний возраст сотрудников – 37 лет.

В числе штатных и внештатных сотрудников, агентов-консультантов Банка имеются работники с ограниченными возможностями. Более подробная информация приводится в следующей таблице:

№	РЕГИОН	ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО РАБОТНИКОВ, ЕД.	ИЗ НИХ				
			ЖЕНЩИНЫ, ЕД.	МУЖЧИНЫ, ЕД.	ДО 30 ЛЕТ, ЕД.	ОТ 30 ДО 50 ЛЕТ, ЕД.	СТАРШЕ 50 ЛЕТ, ЕД.
1	г. Алматы (Центральный аппарат)	5	2	3		5	
2	г. Алматы (филиал)	1	1			1	
3	Актюбинский областной филиал	2	1	1	1	1	
4	Западно-Казахстанский областной филиал	1		1			1
5	Карагандинский областной филиал	2	2			2	
6	Костанайский областной филиал	1	1			1	
7	Северо-Казахстанский областной филиал	1		1		1	
8	Абайский областной филиал	1		1		1	
Итого		14	7	7	1	12	1

Также отмечается, что в разных структурных подразделениях Банка работают внештатные сотрудники. Общее количество внештатных сотрудников по состоянию на 01.01.2025 года составляет 70 человек (в 2023 году – 137 человек).

Внештатные сотрудники осуществляют свою деятельность в соответствии с Инструкцией о порядке отбора контрагентов/ассистентов работников и заключения договоров возмездного оказания услуг в Банке.

ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО РАБОТНИКОВ/СОТРУДНИКОВ ПО ТИПУ ЗАНЯТОСТИ

КОЛИЧЕСТВО РАБОТНИКОВ/СОТРУДНИКОВ	ЧЕЛОВЕК
Количество работников/сотрудников, занятых на полный рабочий день, ед.	1 494
из них мужчины, ед.	625
из них женщины, ед.	869
из них работники моложе 30 лет, ед.	302
из них работники 30-50 лет, ед.	1 050
из них работники старше 50 лет, ед.	142
Количество работников/сотрудников, занятых на неполный рабочий день, ед.	0
из них мужчины, ед.	0
из них женщины, ед.	0
из них работники моложе 30 лет, ед.	0
из них работники 30-50 лет, ед.	0
из них работники старше 50 лет, ед.	0

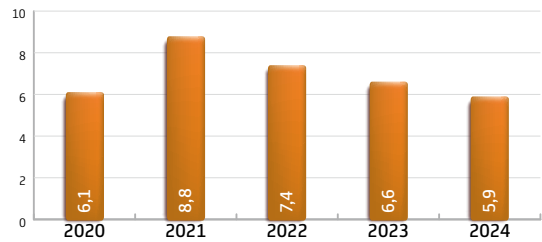
КОГДА ДОМ – НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ



ТЕКУЧЕСТЬ ПЕРСОНАЛА ЗА 2024 ГОД СОСТАВЛЯЕТ 5,9% (В 2023 ГОДУ СОСТАВЛЯЛА 6,6%)

ОБЩАЯ ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ	
Добровольная текучесть кадров	5,9%
Текучесть кадров во время испытательного срока	0%
Текучесть кадров среди работников кадрового резерва	6,7%
Текучесть кадров по возрасту	
Работники моложе 30 лет	17,2%
Работники 30-50 лет	16%
Работники старше 50 лет	13%
Текучесть кадров по полу	
Мужчины	22,4%
Женщины	12,1%

Текучесть персонала, %



Трудовые отношения были расторгнуты: по инициативе работника – 5,9%, по соглашению сторон – 7%, и по прочим причинам (призыв, смерть, решение суда, инициатива работодателя, сокращение и др.) – 1,3%.

ОТВЕТСТВЕННАЯ ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

Работники главная ценность и основной ресурс, от уровня их профессионализма и безопасности напрямую зависят результаты деятельности Банка. Банк выстраивает трудовые отношения со своими работниками на основе принципа законности и соблюдения общепризнанных трудовых прав работника.

В сфере соблюдения прав человека и построения трудовых отношений Банк руководствуется принципами Глобального договора ООН, Кодекса корпоративного управления Банка, Политики устойчивого развития Банка.

Жалоб, поданных на Банк в отчетном году за нарушение практики трудовых отношений – не имеется. Работник в соответствии законодательством Республики Казахстан и условиями трудового договора имеет право на обращение за рассмотрением индивидуального трудового спора/жалоб:

- Согласительную комиссию Банка;
- Омбудсмену Банка;

- Представителю работников Банка.

Сроки обращения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров регламентируется Трудовым Кодексом Республики Казахстан.

В 2024 году в Банке проводилось обучение политикам и процедурам, связанным со значимыми для деятельности Банка аспектами прав человека. А именно был проведен дистанционный курс – «Повышение осведомленности работников Банка по гендерному равенству», в рамках данного обучения было охвачено – 1 137 работников Банка. Также были проведены обучающие программы на темы «Права человека» и «Многообразие и инклюзивность». В рамках данного обучения было охвачено – 1 104 работников Банка.

Подразделений, у которых используется детский и принудительный труд, а также выполняется молодыми работниками опасная работа – не имеется.

ВЗАИМООТНОШЕНИЯ РАБОТНИКОВ И РУКОВОДСТВА



В рамках взаимоотношений сотрудников и руководства в Банке регулярно проводятся:

- 1) еженедельные планерки с участием руководящих работников и руководителей структурных подразделений по вопросам операционной деятельности;
- 2) ежеквартальные встречи Председателя Правления с руководителями структурных подразделений по вопросам достижения утвержденных Карт целей за отчетный период;
- 3) постоянное свободное и эффективное рабочее взаимодействие между работниками и руководством Банка.

Также в Банке проводятся совместные командообразующие корпоративные мероприятия, тренинги и спортивные мероприятия с участием руководства Банка.

Регулирование рабочего времени в Банке исходит из того, что при пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (рабочей

смены) не может превышать 8 часов при недельной норме 40 часов. Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены), время начала и окончания ежедневной работы (рабочей смены), время перерывов в работе определяются с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели Правилами трудовых отношений и внутреннего трудового распорядка в Банке, трудовыми договорами и коллективным договором.

Действие коллективного договора распространяется на работодателя и работников Банка, от имени которых заключен коллективный договор, и присоединившихся к нему работников на основании письменного заявления. В Банке 100% от общего числа работников охвачены коллективными договорами.

Банк строго соблюдает нормы и требования Трудового Кодекса Республики Казахстан. При существенных изменениях, касающихся деятельности Банка, работники уведомляются в установленном порядке (не позднее чем за пятнадцать календарных дней).

ОБУЧЕНИЕ И ОБРАЗОВАНИЕ

Принимая во внимание, что развитие персонала является одним из составляющих успеха любой организации, Банком ежегодно планируются средства

на обучение и развитие персонала. Образовательные программы в Банке охватывают всех сотрудников, от руководящего состава до специалистов.

ИНФОРМАЦИЯ ПО КОЛИЧЕСТВУ РАБОТНИКОВ БАНКА, ПРОШЕДШИХ ОБУЧЕНИЕ В 2024 ГОДУ:

МЕРОПРИЯТИЕ	ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО РАБОТНИКОВ, ПРОШЕДШИХ ОБУЧЕНИЕ, ЧЕЛ.	ИЗ НИХ КОЛИЧЕСТВО ЖЕНЩИН, ЧЕЛ.	ИЗ НИХ КОЛИЧЕСТВО МУЖЧИН, ЧЕЛ.	ИЗ НИХ РАБОТНИКИ ЦЕНТРАЛЬНОГО АППАРАТА, ЧЕЛ.	ИЗ НИХ РАБОТНИКИ ФИЛИАЛОВ, ЧЕЛ.	ДОЛЯ ЖЕНЩИН ОТ ОБЩЕГО ЧИСЛА ОБУЧЕННЫХ РАБОТНИКОВ
Внешнее обучение	984	460	524	577	407	46,7%
из них по вопросам устойчивого развития и ESG	15	8	7	15	0	53,3%
Внутреннее обучение	1 494	869	625	642	852	58,2%

В течение 2024 года для работников Банка на регулярной основе на базе Банка проводились учебные мероприятия по изменениям и дополнениям, внесенным в нормативные документы, повышению информированности работников Банка в области устойчивого развития, нововведениям Банка в рамках совершенствования IT-инфраструктуры и внедрения новой информационной системы. Обучающие мероприятия проводились также с целью повышения профессиональной квалификации и мотивации работников Банка, способных принимать эффективные решения для достижения целей и задач, стоящих перед Банком. Кроме того, работники Банка обучались на внешних семинарах, курсах, тренингах в онлайн-формате по различным направлениям с целью развития профессиональных навыков и изучения мирового опыта. Работники Банка на периодической основе проходят обязательные специализированные курсы в целях повышения профессиональной квалификации и прохождения сертификации.

Проведено 64 мероприятия по внутреннему обучению для работников Центрального аппарата и филиалов Банка, при плане за 2024 год – 37 мероприятий. Тематика внутреннего обучения была разнообразной: Система внутреннего контроля, Осуществление закупок товаров, работ и услуг, Обслуживание юридических лиц, Повышение уровня осведомленности работников Банка

по вопросам информационной безопасности, Противодействие мошенничеству, Стратегия развития Банка, Последствия несоблюдения банковской тайны, Политика по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликта интересов, Система управления операционными рисками и непрерывностью деятельности, Противодействие легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма, Система управления комплаенс-рисками, Противодействие коррупции и другие.

В течение отчетного года также регулярно пополнялась и актуализировалась библиотека учебных электронных интерактивных курсов в системе дистанционного обучения «Мираполис», ориентированной на всех работников Банка.

- Были разработаны следующие обучающие курсы:
- 1. Стандарты обслуживания клиентов (Клиентский сервис);
 - 2. Система управления рисками, отмывания доходов и финансирования терроризма.
 - 3. Права человека. Многообразие и инклюзивность.

В течение 2024 года также регулярно пополнялась и актуализировалась библиотека учебных электронных интерактивных курсов в системе дистанционного обучения «Мираполис», ориентированной на всех работников Банка.

Вместе с тем, работники Банка проходили внешнее обучение, направленное на повышение их профессионального уровня и развитие компетенций, необходимых для эффективного выполнения своих обязанностей. В рамках внешнего обучения работники Банка проходили курсы и семинары, посвященные различным профессиональным темам, в том числе устойчивому развитию и ESG. Более 15 работников

получили профессиональные сертификаты в области устойчивого развития и ESG. В отчетный период работники Банка участвовали более чем в 15 конференциях и мероприятиях в области устойчивого развития и ESG, организованных различными профессионалами финансового рынка, в том числе и регулятором в онлайн- и офлайн-формате.

КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ (ВНЕШНЕЕ ОБУЧЕНИЕ)

ПОКАЗАТЕЛИ	ВСЕГО, ЧАСЫ	В СРЕДНЕМ НА ОДНОГО РАБОТНИКА ЧАСОВ
		2024
Часы обучения, всего	1 340	13
в том числе руководители высшего и среднего звена	273	4,8
в том числе работники структурных подразделений	1 067	8,2
в том числе мужчины	685	7,2
в том числе женщины	655	5,8

КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ ПО ВОПРОСАМ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ И ESG

ПОКАЗАТЕЛИ	ВСЕГО, ЧАСЫ	В СРЕДНЕМ НА ОДНОГО РАБОТНИКА ЧАСОВ
		2024
Часы обучения, всего	25	1,6
в том числе руководители высшего и среднего звена	3,1	1,6
в том числе работники структурных подразделений	21,8	1,6
в том числе мужчины	10,9	1,6
в том числе женщины	14	1,6

В Банке на ежеквартальной основе осуществляется оценка эффективности работников Центрального аппарата Банка, путем установления на всех работников КПД, и рассмотрения коллегиальными органами Банка их достижения за отчетный период. В отчетном году 100% работников Центрального аппарата прошли квартальную оценку эффективности.

В рамках трудового законодательства при расторжении трудового договора с работником по соглашению сторон, может быть принято

решение по выплате компенсации в размере до двух установленных должностных окладов и/или с выплатой премии по результатам деятельности за отчетный период фактически отработанного времени на основании предоставленного отчета об исполнении карты ключевых показателей деятельности. Также при расторжении трудового договора работнику может быть предоставлено рекомендательное письмо, содержащее сведения о квалификации работника и его отношении к работе.

ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ БАНКА



Банк обеспечивает своих работников равными возможностями для реализации их потенциала в процессе трудовой деятельности, беспристрастной и справедливой оценки их результатов. В области установления справедливого вознаграждения Банк основывается на признании результатов труда и достижения ключевых показателей деятельности, уровне квалификации и компетенций, сложности и качестве выполняемой работы.

Система оплаты труда работников Банка состоит из постоянной части оплаты труда (должностной оклад, бонусы) и переменной части оплаты труда (премия).

Размер должностного оклада определяется на основе структуры грейдов и устанавливается в соответствии со схемой должностных окладов и штатным расписанием, утверждаемым Правлением Банка.

Для каждого грейда устанавливается диапазон оплаты труда, определяющий минимальное, среднее и максимальное значение.

Схема должностных окладов отражает величину от минимального до максимального значения уровня оплаты в грейде.

Схема должностных окладов формируется с учетом соблюдения принципа внутренней справедливости (оплата схожих по ценности для Банка должностей в заданном диапазоне) и внешней конкурентоспособности (достаточный уровень базового вознаграждения для привлечения и удержания работников Банка). В отчетном году, случаев дискриминации зафиксировано не было.

В отчетном году соотношение среднего базового оклада мужчин и женщин по категориям работников составило 1:0,8.

Соотношение базового оклада высшего руководства к среднему уровню оплаты труда в Банке составило 1:0,2.

Соотношение минимальной заработной платы сотрудников в Банке к минимальной заработной плате в Республике Казахстан составило 1:0,3.

Соотношение среднего оклада Председателя Правления Банка к среднему окладу работников Банка в 2024 году составило 1:0,2.

По итогам 2024 года прирост средней заработной платы составил 9%.

В соответствии с внутренними документами, Банк покрывает расходы на содержание персонала и связанные с ними отчисления, которые включают в себя расходы на заработную плату, обязательные взносы в фонд социального медицинского страхования и фонд социального страхования, социальный налог, начисленные расходы на ежегодные отпуска и оплачиваемый отпуск по болезни, добровольное медицинское страхование, премии и социальная помощь в денежной форме. Банк не имеет каких-либо правовых или обусловленных практикой обязательств по выплате пенсий или аналогичных выплат, помимо платежей согласно государственному плану с установленными взносами.

РАЗНООБРАЗИЕ И РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ



Банк стремится создать атмосферу доброжелательности и поддержки, в условиях которой все работники ценны, а также представителям всех народностей Казахстана предоставлены равные возможности трудоустройства. Соотношение мужчин и женщин, их вознаграждения, средний возраст работников приведены в разделе отчета о персонале Банка.

Банк отличается огромным этнокультурным многообразием работников. К примеру, в Банке работают представители следующих национальностей: казахи, русские, балкарцы, евреи, азербайджанцы, татары, корейцы, украинцы, узбеки, уйгуры, немцы. При этом, Банк совершенствует свою культуру, увеличивая этнокультурное разнообразие в управленческом составе, при этом строго придерживаясь правил набора персонала.

РАЗБИВКА РАБОТНИКОВ ПО НАЦИОНАЛЬНОЙ ПРИНАДЛЕЖНОСТИ

	% ОТ ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ	% ОТ ОБЩЕГО ЧИСЛА ВСЕХ РУКОВОДЯЩИХ ДОЛЖНОСТЕЙ, ВКЛЮЧАЯ МЛАДШИЕ, СРЕДНИЕ И ВЫСШИЕ РУКОВОДЯЩИЕ ДОЛЖНОСТИ
Казахи	92	94
в том числе мужчины	59	49
в том числе женщины	41	51
в том числе работники моложе 30 лет	18	2
в том числе работники 30-50 лет	73	87
в том числе работники старше 50 лет	9	11
Остальные национальности в совокупности	8	6
в том числе мужчины	50	48
в том числе женщины	50	52
в том числе работники моложе 30 лет	20	0
в том числе работники 30-50 лет	67	86
в том числе работники старше 50 лет	13	14

Создание равных карьерных возможностей, обеспечение справедливой оценки труда женщин и мужчин и недопущение дискриминации в оплате труда имеют существенное значение для достижения гендерного равенства и являются одной из основных составляющих достойного труда. Банк придерживается принципа равного вознаграждения за труд равной ценности.

- реализации женщинами возможностей карьерного роста;
- участия женщин в мероприятиях, направленных на развитие лидерских навыков;
- реализации как женщинами, так и мужчинами права на отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста.

В Банке созданы надлежащие условия для обеспечения равных прав и возможностей женщин и мужчин относительно:

- трудоустройства – максимально используются вакантные рабочие места для трудоустройства молодых специалистов, как мужчин, так и женщин;
- паритетного участия женщин и мужчин в принятии производственных и управленческих решений;

Соотношение среднего базового оклада мужчин и женщин по категориям работников в 2024 году составило 1:0,8.

Кроме того, Банк всячески содействует женским инициативам и женскому лидерству. Банк присоединен к глобальной инициативе ООН – по принципам расширения прав и возможностей женщин (Women’s Empowerment Principles).

ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО ЖЕНЩИН

Доля женщин в составе Совета директоров Банка, в % от общего числа состава Совета директоров	40,0
Доля женщин в общем количестве работников	58,2
Доля женщин на руководящих должностях по направлениям деятельности Банка, в % от общего числа руководящих работников Банка (члены Правления, главный бухгалтер)	50,0
Доля женщин на всех руководящих должностях, включая младшие, средние и высшие руководящие должности, в % от общего числа руководящих работников, включая младшие, средние и высшие руководящие должности (члены Правления, управляющие директора, директора департаментов, директора филиалов, начальники управлений)	45,9
Доля женщин на младших руководящих должностях, в % от общего числа работников на младших руководящих должностях (начальники управлений/ отделов)	53,3
Доля женщин на высших руководящих должностях, то есть максимально на два уровня ниже Председателя Правления, в % от общего числа работников на высших руководящих должностях, то есть максимально на два уровня ниже Председателя Правления	48,2
Доля женщин на руководящих должностях по направлениям деятельности Банка, приносящих доход, в % от общего числа работников	0,3
Доля женщин сотрудников, получивших различные поощрения (награды, др.) в % от общего количества получивших награды.	50,3

На протяжении отчетного года случаев дискриминации работников Банка не зафиксировано.

ГЕНДЕРНАЯ ПОЛИТИКА

Связь между улучшением гендерного равенства и ускорением экономического развития широко признана в мире ведущими международными финансовыми институтами. Признавая это, Банк привержен направлению усилий и ресурсов на создание общества, которое одинаково ценит женщин и мужчин.

Банк сотрудничает с рядом международных и зарубежных организаций, опыт которых показывает, что применение гендерно-чувствительных подходов имеет важное значение и вносит вклад в устойчивое развитие экономики страны. Более того, многие финансовые организации уже сегодня заявляют о готовности оказать поддержку организациям, такие как Европейский Инвестиционный Банк и многие другие.

Банк обязуется принимать во внимание, анализировать и решать гендерные вопросы при планировании, реализации и оценке внутренних документов, проектов и исследований с целью достижения следующих целей:

- 1) продвижение равенства между женщинами и мужчинами;
- 2) сбор качественной информации, с учетом разделения данных по полу;
- 3) создание социальной, физической и психологической среды, которая способствует равному и справедливому отношению к мужчинам и женщинам.

Банк содействует женским инициативам и женскому лидерству. Банк присоединен к глобальной инициативе ООН — по принципам расширения прав и возможностей женщин (Women's Empowerment Principles). Принципы расширения прав и возможностей женщин разработаны структурой «ООН-женщины» и Глобальным договором ООН в 2010 году. Документ представляет собой практическое руководство, разработанное для бизнеса и корпоративного сектора, и содержит свод рекомендаций по продвижению гендерного равенства, а также расширению прав

и возможностей женщин в трех сферах: на рабочем месте внутри компании; в работе с потребительским рынком; в сообществе через реализацию социальных проектов и взаимодействие с гражданским сектором. Подписание Принципов WEPs является публичной инициативой Банка о заинтересованности и активной позиции в продвижении гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

Кроме того, Председатель Правления Банка Л. Ибрагимова на протяжении всей своей профессиональной деятельности активно продвигает идеи гендерного равенства в Казахстане. Под ее руководством, фонд «Фонд развития предпринимательства «Даму» запустил первую в Центральной Азии кредитную линию в рамках меры по поддержке субъектов женского предпринимательства за счет средств Европейского Банка Реконструкции и Развития (ЕБРР). В 2016 году глава ЕБРР Сума Чакрабартти вручил Ляззат Ибрагимовой награду за продвижение гендерного равенства. В 2023 году Отбасы банк единственный из Казахстана получил награду от программы Центрально-Азиатского Регионального Экономического Сотрудничества (ЦАРЭС) за активное продвижение гендерного равенства в стране.

С 2021 года в Отбасы банке реализуется женская программа ипотеки «Ұмай» в сотрудничестве с Азиатским банком развития, которая помогает женщинам Казахстана из разных сфер деятельности и с разным достатком обрести собственное жилье. В 2024 году Банк заключил с Азиатским банком развития Меморандум о взаимопонимании: Проект содействия инклюзивному и зеленому жилищного финансирования в Республике Казахстан, целью которого является продвижение гендерного равенства, устойчивый экономический рост и поддержка зеленого развития. Реализация Проекта обеспечит увеличение объема приобретения энергоэффективного, устойчивого, зеленого и доступного жилья женщинами и развитие рынка зеленой ипотеки.

НЕДОПУЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ



На всех уровнях деятельности Банка предоставляются равные возможности и нетерпимость к дискриминации и к любым притеснениям. Банк обеспечивает рабочие места, свободные от дискриминации и преследований по признаку расы, пола, цвета кожи, национального или социального происхождения, религии, возраста, инвалидности, сексуальной ориентации, гендерной идентичности, семейного положения или любых других статусов.

Банк не приемлет физического, словесного, визуального, сексуального и психологического насилия, приводящего к формированию враждебной и небезопасной атмосферы на рабочем месте, подрыв и порчу репутации работника/сотрудника Банка, унижение, запугивание и агрессию.

Банк предоставляет всем работникам/сотрудникам равные возможности для развития, которые зависят от достигнутых результатов, компетенции и квалификации. В свою очередь, Банк ожидает от всех работников/сотрудников Банка инициативы, стремления получать новые знания и готовности делиться этими знаниями с коллегами.

Кадровая политика Банка, Политика устойчивого развития, а также Кодекс деловой этики регулируют вопросы по предотвращению дискриминации по половым, возрастным, расовым, политическим, религиозным и другим подобным мотивам. Подбор и продвижение кадров реализует принцип равных возможностей и основывается исключительно на объективной оценке профессиональных знаний, опыта в соответствии с квалификационными требованиями

к должности, исключая какие-либо проявления дискриминации и нарушений прав работников.

Руководящие работники и руководители среднего звена Банка в отношениях с подчиненными должны принимать меры, направленные на охрану труда, здоровья, создание безопасных и необходимых условий для эффективной деятельности, а также создание благоприятной морально-психологической атмосферы, исключающей любые формы дискриминации и посягательств на честь и достоинство работников/сотрудников.

В целях разрешения индивидуальных трудовых споров в Банке создана Согласительная комиссия по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Комиссия состоит из равного числа представителей работодателя и работников Банка, избранных на общем собрании трудового коллектива. Комиссия является постоянно действующим органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Трудовой спор подлежит рассмотрению Комиссией, если работник самостоятельно или с участием представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем или его уполномоченным представителем.

В 2024 году в Согласительную комиссию поступило 4 заявления от работников Банка, которые были рассмотрены в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Банка.

МНОГООБРАЗИЕ И ИНКЛЮЗИЯ



Банк соблюдает и развивает принципы многообразия и инклюзивности, признает их важность и всеобщность, разделяет уверенность, что многообразие и инклюзивность являются значимыми факторами в достижении долгосрочных целей развития Банка, способствуют привлечению, развитию, удержанию талантов, принятию наиболее эффективных решений, а также позволяют более оперативно реагировать на динамичные изменения внешней среды.

В Банке утверждено Положение по многообразию и инклюзивности, которое направлено на создание равных возможностей для всех работников, сотрудников Банка, преодоление всех форм и проявлений дискриминации и построение процесса, при котором в любом запланированном мероприятии или проекте потребности всех категорий работников, сотрудников учитываются в равной степени. Банк стремится создать инклюзивную культуру, характеризующуюся открытостью и конструктивным вызовом, где работники/сотрудники чувствуют уважение, ценность и поддержку.

У работника/сотрудника Банка всегда есть возможность получить консультации по исполнению данного Положения, а также заявить о нарушениях положений Положения и других нарушений законодательства и внутренних документов Банка,

в том числе в порядке, установленном внутренним документом Банка, регулирующим порядок информирования о нарушениях, обратившись к:

- Блогу Председателя Правления на корпоративном сайте Банка www.hcsbk.kz;
- Уполномоченному по вопросам многообразия и инклюзивности, в том числе по гендерным аспектам;
- Представителю работников Банка (для работников Банка);
- Омбудсмену Банка (для работников Банка).

Уполномоченным по вопросам многообразия и инклюзивности, в том числе по гендерным аспектам в Банке является Председатель Правления Банка Ибрагимова Ляззат Еркеновна.

А также Банк ежегодно разрабатывает План действий в рамках установленных задач в Положении по многообразию и инклюзивности. Ежегодный отчет об исполнении Плана действий размещается на официальном сайте Банка в разделе «Устойчивое развитие» / «Отчетность ESG».

СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Банк соблюдает Конституцию и законодательство Республики Казахстан, международные нормы и стандарты в области защиты прав человека, которые закреплены во Всеобщей декларации прав человека Организации Объединенных Наций от 10 декабря 1948 года, Глобальном Договоре Организации Объединенных Наций, Декларации Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека Организации Объединенных Наций, в области прав человека международного финансового института Международная Финансовая Корпорация, в области прав человека международного финансового института Европейский банк реконструкции и развития, в области прав человека международного финансового института Азиатский банк развития.

В Отбасы банке разработано Положение в области обеспечения равных прав, охраны труда, свободы объединений, которое определяет основные минимальные требования для выявления, предотвращения и отслеживания потенциальных нарушений прав человека. Соблюдение принципов указанного Положения обязательны для всех работников/сотрудников Банка.

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

Важным фактором обеспечения долгосрочной конкурентоспособности и эффективности деятельности Банка является – гарантирование социокультурного многообразия, равных возможностей и инклюзивности для работников/сотрудников Банка.

Банк, признает риски неблагоприятного воздействия на права человека, а также риски конфликтов во всех аспектах деятельности Банка, принимает ответственность за соблюдение прав человека и предпринимает меры по их защите – препятствует содействию и извлечению выгоды из каких-либо форм нарушения прав человека.

Банк стремится к созданию наиболее безопасных и благоприятных условий труда для всех работников/сотрудников Банка и его контрагентов, и соблюдает все применимые законы и внутренние требования в области безопасности и охраны труда.

Банк стремится внедрять самые высокие стандарты и процедуры в части обеспечения безопасности и охраны труда с целью минимизации рисков для их здоровья, также ориентирован на защиту здоровья граждан и окружающей среды путем реализации программ с соблюдением экологических стандартов строительства жилья для минимизации воздействия на окружающую среду, проведения экологических акций и мероприятий для повышения уровня экологической сознательности работников/сотрудников Банка.

Банк не приемлет использование любых форм принудительного и подневольного труда, любых форм рабства и торговли людьми. Банк уделяет внимание соблюдению прав детей и не приемлет использование детского труда. В Банке соблюдаются такие нормы трудового законодательства как режим рабочего времени и времени отдыха работников. Тем самым Банк уважает право работников на частную жизнь и обеспечивает поддержание баланса между работой и личным временем.

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

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

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА

Политика социальной поддержки работников Банка направлена на стабилизацию коллектива и заботу о каждом работнике. Банк предоставляет работникам льготы и компенсации, входящие в состав обширного социального пакета, согласно Правилами оказания социальной поддержки работникам Банка.

Правилами предусматриваются следующие виды социальной поддержки работникам Банка:

1 Материальная помощь

Материальная помощь выплачивается работникам в следующих случаях:

- для оздоровления при предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска;
- 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;
- в связи с лечением/операцией работника или лиц, являющихся членами его семьи;
- в связи со смертью работника/членов семьи работника.

Все выплаты производятся в пределах средств соответствующих статей бюджета Банка. Социальная поддержка не распространяется на работников, принятых на условиях временной или неполной занятости.

Вместе с тем в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан Банк предоставляет работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, отцам (усыновителям, удочерителям), воспитывающим детей в возрасте до полутора лет без матери перерывы для кормления ребенка (детей). В 2024 году 3 работника – женщины использовали данное право.

В 2024 году 191 работников находились в отпуске по уходу за ребенком (не достигшим 3-х лет). В частности, 61 работник вышел в отпуск по уходу за ребенком в течение года. 72 работника в отчетном году вышли на работу после отпуска по уходу за ребенком.

ОТПУСК ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ

КОЛИЧЕСТВО РАБОТНИКОВ		ЧЕЛОВЕК
Количество работников, ушедших в отпуск по уходу за ребенком, итого		
Мужчины		1
Женщины		190
Количество работников, вернувшихся на работу в отчетном периоде после окончания отпуска по уходу за ребенком в отчетном году, итого		
Мужчины		0
Женщины		72
Количество работников, вернувшихся на работу после окончания отпуска по уходу за ребенком, которые продолжали работать через 12 месяцев после возвращения на работу, итого		
Мужчины		0
Женщины		64

Коэффициент возвращения на работу составил 31,9%. Коэффициент удержания составил 84,1%.

2 Программа добровольного медицинского страхования (страхование на случай болезни)

Работники и члены их семей обеспечиваются медицинским страхованием 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. Расходы на медицинское страхование на одного работника не должны превышать 100 МРП на соответствующий финансовый год.

В 2024 году смогли воспользоваться услугами медицинского обслуживания по договору добровольного страхования на случай болезни

в среднем 2 168 человек, в том числе 1 633 работника и 535 членов семьи.

Вместе с тем согласно договору медицинского страхования в программу страхования входит патронаж по беременности и родам по городам Алматы, Астана, Атырау, Караганда, Кызылорда и Уральск. Всего предоставляются 50 случаев в год и включает в себя:

- прикрепление с 12 недель беременности, покрытие расходов по ведению физиологической беременности и родам (исключения: многоводие, многоплодие, осложненная беременность, резус конфликт матери и плода, хронические патологии сердца у матери, беременность после кесарева сечения);
- ведение матери и новорожденного первые 40 дней после родов.

3 Компенсационные выплаты

Работнику в связи с изменением места жительства по месту работы в другой местности при наличии подтверждающих документов по фактически произведенным расходам одновременно могут осуществляться следующие компенсационные выплаты:

- оплата стоимости проезда, приглашенного/переведенного работника и членов его

семьи железнодорожным/автомобильным транспортом.

- оплата провоза имущества, приглашенного/переведенного работника и членов его семьи железнодорожным/автомобильным транспортом.

4 Содействие в решении жилищных вопросов

Содействие в решении жилищных вопросов в зависимости от финансового состояния Банка может оказываться приглашенному/переведенному

работнику путем частичного возмещения расходов по оплате аренды жилища (на срок не более 2 лет).

ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА, ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ И ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Ежегодно Банком осуществляется комплекс мероприятий, направленных на:

- создание и обеспечение безопасных и здоровых условий труда работников, безусловное соблюдение работниками требований безопасности и охраны труда;
- проведение учений и тренировок по гражданской обороне, тестирование планов по обеспечению непрерывности деятельности Банка;
- постоянное улучшение противопожарного режима и соблюдение требований пожарной безопасности;
- проведение воинского учета военнообязанных и призывников.

ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ

Банк обеспечивает права работников на безопасные условия труда, устанавливает приоритет жизни и здоровья работников по отношению к любым другим результатам трудовой деятельности. Все работники охвачены системой управления охраной труда и безопасностью.

В соответствии с положениями нормативных правовых актов и внутренних документов Банка в области безопасности и охраны труда проводятся постоянные мероприятия по обучению, инструктированию и проверке знаний работников, ответственных лиц Банка, инструктирование работников подрядных организаций, производящих работы и оказывающих услуги по хозяйственным договорам, временных работников, учащихся, проходящих стажировку в подразделениях Банка.

Расследование несчастных случаев осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан. Идентификация инцидентов при расследовании несчастных случаев не проводится, так как Банк не относится к организации с повышенным риском для здоровья человека. В 2024 году несчастных случаев, включая случаи со смертельным исходом не было. Возгораний в зданиях Банка, включая прилегающие территории к Банку не было.

В 2024 году проведены следующие мероприятия:

- онлайн-обучение ответственного работника по вопросам безопасности и охраны труда специализированной организацией, с проведением экзамена и получением сертификата – 10 чел.;
- вводные инструктажи вновь принятых работников – 153 чел.

ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Банк регулярно проводит спортивные мероприятия с целью пропаганды здорового образа жизни среди своих работников. Участие в спортивных состязаниях, медицинское страхование, а также возмещение 50% стоимости абонементов в фитнес-клуб – все это

стимулирует работников вести активный образ жизни, несмотря на «сидячий» образ жизни.

Кроме популяризации физической активности, в Банке уделяется большое внимание заботе о здоровье и безопасной деятельности сотрудников. В рамках

акции «Идет дождь – возьми зонтик», любой работник Банка может воспользоваться корпоративным зонтом, обратившись в Департамент по управлению человеческими ресурсами и организационной деятельностью. В 2024 году регулярно проводились инструктажи работников по безопасности и охране труда на рабочем месте (в случаях ЧП, пожара, землетрясения и др.) – целевые, повторные и внеплановые. Здания, где размещены Банк и филиалы Банка оснащены первичными средствами пожаротушения в соответствии с требованиями пожарной безопасности (пожарные щиты, огнетушители, пожарные краны), а также средствами оказания первой медицинской помощи.

Коэффициент отсутствия на рабочем месте по болезни составил 0,02%, при этом:

- коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR) – 0%;
- коэффициент частоты несчастных случаев (LTAFR) – 0%;
- коэффициент тяжести несчастных случаев – 0%;
- коэффициент частоты смертельного травматизма – 0%;
- коэффициент профессиональной заболеваемости – 0%;

- коэффициент потерянных дней – 0%.

Вместе с тем Банк также уделяет внимание здоровью работников, проживающих в зоне экологического кризиса и на территории с повышенным радиационным риском. В рамках текущей деятельности Банк обеспечивает осуществление следующих мероприятий:

- работникам Кызылординского филиала, проживающим в зоне экологического кризиса, Восточно-Казахстанского и Абайского областных филиалов, проживающим на территории с повышенным радиационным риском, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.
- работникам Восточно-Казахстанского и Абайского областных филиалов, проживающим на территории с повышенным радиационным риском, предоставляется дополнительный отпуск по беременности и родам.
- дополнительная оплата труда работникам, проживающим в зоне экологического кризиса и на территории с повышенным радиационным риском осуществляется в соответствии с Законодательством Республики Казахстан.

ГРАЖДАНСКАЯ ОБОРОНА

В области гражданской обороны согласно Планам реагирования по обеспечению непрерывности деятельности Банка проводились учения тренировки с эвакуацией работников, спасательными работами и тушением пожара. В процессе тренировок

осуществлялось тестирование Плана реагирования по обеспечению непрерывности деятельности каждого подразделения (Центральный аппарат и филиалы Банка), результат которого отражался в протоколе тестирования.

ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В области пожарной безопасности в 2024 году проведены следующие мероприятия:

- в соответствии с положениями Инструкций о мерах пожарной безопасности зданий Центрального аппарата и филиалов Банка проведены проверки противопожарного состояния зданий, помещений

и территорий Банка, которые отражены в отчетных проверочных листах;

- в течение года проведено онлайн-обучение руководителей и ответственных лиц по пожарной безопасности по программе пожарно-технического минимума и получены удостоверения – 64 чел.

ВОИНСКИЙ УЧЕТ

Ответственными лицами по воинскому учету Центрального аппарата и филиалов Банка проводились работы по ведению воинского учета военнообязанных и призывников Банка.

Нарушения работниками Банка воинского учета при несвоевременном получении воинских билетов устранялись в течение 2024 года. Своевременно обеспечивалась явка призывников, лейтенантов в управления по делам обороны по периодическим их запросам.

СПОНСОРСТВО И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ



Благотворительность и спонсорство являются частью корпоративной культуры Банка и одним из традиционных направлений участия в жизни общества, обеспечивающим социальную, политическую и экономическую стабильность территории, где ведется деятельность Банка.

Для Банка благотворительная деятельность и спонсорство значимы с точки зрения укрепления деловой репутации Банка и развития внутренней корпоративной культуры. Банк рассматривает все поступающие обращения по оказанию благотворительной и спонсорской помощи и развивает программу вовлечения работников в благотворительные проекты в разных формах участия: частные денежные и иные пожертвования, у каждого работника есть возможность внести свой личный вклад в общее дело.

В 2024 году силами работников Банка в рамках акции «Асар» был организован сбор денежных средств на лечение онкологического заболевания трех работников филиалов Банка.

В мае 2024 года была проведена акция «День победы», в рамках которой работниками Центрального аппарата Банка ветеранам Великой Отечественной Войны была оказана финансовая помощь и помощь в виде продуктовых корзин.

Также работниками Банка был организован сбор денежных средств в благотворительный фонд для организации помощи пострадавшим от паводков, в том числе и с перечислением однодневной заработной платы в размере 9 378 805 тенге.



36 ЛИТРОВ

**РАБОТНИКАМИ БАНКА СОБРАНО
36 ЛИТРОВ КРОВИ ДЛЯ ДЕТЕЙ
С ОНКОГЕМАТОЛОГИЧЕСКИМИ
ЗАБОЛЕВАНИЯМИ**

В июне 2024 года в Центральном аппарате Банка совместно с Центром крови города Алматы была проведена акция «День Донора», в результате которой было собрано 36 литров крови для решения проблемы дефицита донорской крови детей с онкогематологическими заболеваниями.

В сентябре 2024 года в рамках акции «Дорога в школу», была оказана благотворительная помощь детям из Общественной организации «Молодежная организация людей с ограниченными возможностями «Жігер», где на учете состоят дети с ограниченными возможностями (а именно дети с нарушением зрения), по приобретению канцелярских принадлежностей за счет собственных средств работников Банка в виде сертификатов в специализированный магазин для покупки канцелярских принадлежностей для школьников и детей дошкольного возраста.

В декабре 2024 года работники Центрального филиала Банка в г. Астана приняли участие в акции по сдаче крови «День Донора», который был организован Холдингом совместно с Республиканским государственным предприятием на праве хозяйственного ведения «Научно-производственный центр трансфузиологии».

В конце декабря 2024 года была проведена благотворительная акция «Айналайын», где сотрудники Банка предоставили продукцию в виде выпечки, книг и т. д. на продажу. На вырученные средства были закуплены сладкие подарки в количестве 250 штук для детей, оставшихся без попечения родителей, детей-сирот, проживающих в «SOS» Детская деревня».

Благотворительная, спонсорская и филантропическая помощь за счет бюджета Банка в 2024 году не осуществлялась.





ТАБЛИЦА GRI	132
ТАБЛИЦА SASB	140
ТАБЛИЦА IFRS 52.....	142
Контактная информация.....	147

КОГДА ДОМ –
НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ

ТАБЛИЦА GRI

НОМЕР СТАНДАРТА	ПОКАЗАТЕЛЬ	РАЗДЕЛ ОТЧЕТА/КОММЕНТАРИЙ	СТР.
GRI 1: Основы			
GRI 2: Общая информация 2021 года			
2-1 Профиль организации			
2-1 а	Название организации	О Банке	стр. 16
2-1 b	Характер собственности и организационно-правовая форма	О Банке	стр. 16
2-1 с	Местонахождение штаб-квартиры	О Банке, Контактная информация	стр. 16, 147
2-1 d	Местонахождение осуществления деятельности	О Банке	стр. 16
2-3 Отчетный период, периодичность и контактный пункт			
2-3 а	Отчетный период и периодичность	Об Отчете	стр. 6
2-3 b	Отчетный период и периодичность финансовой отчетности	Об Отчете	стр. 6
2-3 с	Дата публикации отчета	Об Отчете	стр. 6
2-3 d	Контактное лицо, к которому можно обратиться с вопросами относительно данного отчета	Директор Департамента планирования и стратегического анализа Финогенова А.В. Начальник Управления устойчивого развития Департамента планирования и стратегического анализа Темешева А.С. Главный специалист Управления устойчивого развития Департамента планирования и стратегического анализа Жунисбекова А.Ж.	–
2-4 Повторное изложение информации			
2-4 а	Повторное изложение информации, сделанное за предыдущие отчетные периоды (перерасчеты)	Переформулировка показателей за предыдущие периоды в текущем отчете не осуществлялась	–
2-5 Внешнее заверение			
2-5 а	Политика и практика организации в отношении обеспечения внешнего заверения отчетности	Об Отчете	стр. 6
2-6 Деятельность, цепочка создания стоимости и другие деловые отношения			
2-6 а	Секторы (государственный, частный / финансовый или другой) на которых работает организация	Раскрывается в Годовом отчете Банка, в разделах: Государственная политика системы жилстройсбережений и Результаты основной деятельности, Экономическая среда	стр. ????
2-6 b	Цепочка создания стоимости	Ответственное кредитование и финансовые продукты	стр. 84
2-6 с	Другие деловые отношения	Раскрывается в Годовом отчете Банка, в разделе: Привлеченные средства	стр. 35
2-6 d	Существенные изменения в 2-6 а, 2-6 b и 2-6 с по сравнению с предыдущим отчетным периодом	Раскрывается в Годовом отчете Банка, в разделах: Государственная политика системы жилстройсбережений и Результаты основной деятельности, Экономическая среда	стр. ????

НОМЕР СТАНДАРТА	ПОКАЗАТЕЛЬ	РАЗДЕЛ ОТЧЕТА/КОММЕНТАРИЙ	СТР.
2-7 Сотрудники			
2-7 а	Общее количество сотрудников, разбивка по полу, по региону	Занятость, Состав и структура персонала	стр. 110
2-7 b	Общее количество постоянных, временных, штатных сотрудников в разбивке по полу и региону, а также общее количество сотрудников, занятых на неполный рабочий день, негарантированные часы работы	Занятость, Состав и структура персонала, ESG Databook (размещен на сайте Банка, в разделе «Устойчивое развитие» / «Отчетность»).	стр. 110
2-7 с	Методологии и допущения, использованные для сбора данных	Занятость, Состав и структура персонала	стр. 110
2-7 d	Контекстная информация, необходимая для понимания данных, представленных в соответствии с 2-7 а и 2-7 b	Занятость, Состав и структура персонала	стр. 110
2-7 e	Существенные колебания численности сотрудников в течение отчетного периода и между отчетными периодами	Занятость, Состав и структура персонала, ESG Databook (размещен на сайте Банка, в разделе «Устойчивое развитие» / «Отчетность»).	стр. 110
2-8 Работники, которые не являются наемными работниками			
2-8 а	Общее количество рабочих, которые не являются наемными работниками и чья работа контролируется организацией	Занятость, Состав и структура персонала. При этом 70 внештатных работников и 1 150 агентов-консультантов Банка работают по договору ГПХ.	стр. 110
2-8 b	Методологии и допущения, использованные для сбора данных	Занятость, Состав и структура персонала	стр. 110
2-8 с	Значительные колебания количества работников, не являющихся наемными работниками в течение отчетного периода и между отчетными периодами	Занятость, Состав и структура персонала. При этом 70 внештатных работников и 1 150 агентов-консультантов Банка работают по договору ГПХ.	стр. 110
2-9 Структура и состав руководства			
2-9 а	Структура руководства, включая комитеты высшего руководства	Структура корпоративного управления, Совет директоров, Комитеты при Совете директоров, а также в Годовом отчете Банка, в разделах: Правление, Комитеты, подотчетные Правлению	стр. 43, 49
2-9 b	Комитеты высшего руководящего органа, ответственные за принятие решений и надзор за управлением воздействием организации на экономику, окружающую среду и социальную среду	Комитеты при Совете директоров	стр. 49
2-9 с	Состав высшего органа управления и его комитетов	Совет директоров, Комитеты при Совете директоров	стр. 45, 49
2-10 Назначение и выбор высшего руководящего органа			
2-10 а	Процессы выдвижения и отбора в высший руководящий орган и его комитеты	Раскрывается в Годовом отчете Банка, в разделах: Совет директоров, Комитеты при Совете директоров	стр. 45, 49
2-10 b	Критерии, используемые для выдвижения и отбора высшего руководящего органа	Раскрывается в Годовом отчете Банка, в разделах: Совет директоров, Комитеты при Совете директоров	стр. 45, 49
2-11 Председатель высшего руководящего органа			
2-11 а	Председатель высшего руководящего органа	Совет директоров	стр. 45
2-11 b	Функции Председателя высшего руководящего органа в рамках организации	Раскрывается в Годовом отчете Банка, в разделе: Совет директоров	стр. 45

НОМЕР СТАНДАРТА	ПОКАЗАТЕЛЬ	РАЗДЕЛ ОТЧЕТА/КОММЕНТАРИЙ	СТР.
2-12 Роль высшего руководящего органа в надзоре за управлением воздействиями			
2-12 а	Роль высшего руководящего органа и руководителей высшего звена в разработке, утверждении и обновлении целей, ценностей или миссии организации. Заявления, стр. тегии, политика и цели, связанные с устойчивым развитием	Управление вопросами устойчивого развития. Организационная структура управления устойчивым развитием.	стр. 18, 19
2-12 b	Роль высшего руководящего органа в надзоре за процессами по выявлению и управлению влиянием организации на экономику, окружающую среду и социальную среду	Управление вопросами устойчивого развития. Организационная структура управления устойчивым развитием.	стр. 13, 14
2-12 с	Роль высшего руководящего органа в анализе эффективности процессов организации (2-12 а, 2-12 b), частота рассмотрения	Управление вопросами устойчивого развития. Организационная структура управления устойчивым развитием.	стр. 13, 14
2-13 Делегирование ответственности за управление воздействиями			
2-13 а	Делегирование высшим руководящим органом ответственности за управление воздействиями на экономику, окружающую среду и социальную среду	Управление вопросами устойчивого развития. Организационная структура управления устойчивым развитием.	стр. 13, 14
2-13 b	Процесс и периодичность мониторинга	Управление вопросами устойчивого развития. Организационная структура управления устойчивым развитием.	стр. 13, 14
2-14 Роль высшего руководящего органа в отчетности по устойчивому развитию			
2-14 а	Ответственность высшего руководящего органа в предоставляемой информации	Организационная структура управления устойчивым развитием. Об Отчете.	стр. 19, 6
2-15 Конфликты интересов			
2-15 а	Процессы организации по предотвращению конфликта интересов высшим руководящим органом	Конфликт интересов	стр. 57
2-15 b	Раскрытие конфликта интересов заинтересованным сторонам	Конфликт интересов	стр. 57
2-16 Сообщение о важнейших проблемах			
2-16 а	Процесс доведения критических проблем до сведения высшего руководящего органа	Раскрывается в Годовом отчете Банка, в разделе: Совет директоров	стр. 45
2-16 b	Общее количество и характер критических проблем, о которых было сообщено высшему органу управления в отчетном периоде	Раскрывается в Годовом отчете Банка, в разделе: Совет директоров	стр. 45
2-17 Коллективное знание высшего руководящего органа			
2-17 а	Меры, предпринятые для развития коллективных знаний, навыков и опыта высшего органа управления по устойчивому развитию	Раскрывается в Годовом отчете Банка, в разделе: Профессиональное развитие	стр. 23
2-18 Оценка деятельности высшего руководящего органа			
2-18 а	Процессы оценки деятельности высшего руководящего органа	Оценка Совета директоров	стр. 53
2-18 b	Независимость оценки, периодичность оценки	Оценка Совета директоров	стр. 53
2-18 с	Действия, предпринятые в ответ на оценки	Оценка Совета директоров	стр. 53
2-19 Политика вознаграждения			
2-19 а	Политика вознаграждения членов высшего руководящего органа и руководителей высшего звена	Вознаграждение	стр. 54

НОМЕР СТАНДАРТА	ПОКАЗАТЕЛЬ	РАЗДЕЛ ОТЧЕТА/КОММЕНТАРИЙ	СТР.
2-19 b	Влияние результатов деятельности членов высшего руководящего органа и руководителей высшего звена на политику вознаграждения	Вознаграждение	стр. 54
2-20 Процесс определения вознаграждения			
2-20 а	Процесс разработки политики вознаграждения и определения вознаграждения	Вознаграждение	стр. 54
2-20 b	Отчет об итогах голосования заинтересованных лиц (в том числе акционеров) по вознаграждению политики и предложения	Вознаграждение	стр. 54
2-22 Отчет о стр. тегии устойчивого развития			
2-22 а	Отчет заявление высшего руководящего органа или самого старшего руководителя организации об актуальности устойчивого развития для организации и ее стр. тегии содействия устойчивому развитию	Раскрывается в Годовом отчете Банка, в разделе: Соблюдение Кодекса корпоративного управления, а также в Приложении к Годовому отчету: Отчет о соблюдении/ несоблюдении Банком принципов и положений Кодекса корпоративного управления	стр. 18, 51
2-27 Соблюдение законов и нормативных актов			
2-27 а	Общее количество существенных случаев несоблюдения законов и нормативных актов за отчетный период (в разбивке по случаям, за которые были наложены штрафы и за которые были применены неденежные санкции)	Соответствие требованиям законодательства	стр. 87
2-27 b	Общее количество и денежная стоимость штрафов за случаи несоблюдения законов и нормативных актов, которые были выплачены в течение отчетного периода (в разбивке по штрафам за случаи несоблюдения законов и нормативных актов, имевшие место в текущем отчетном периоде и предыдущие отчетные периоды)		
2-27 с	Существенные случаи несоблюдения законов и нормативных актов		
2-27 d	Определение существенных случаев несоблюдения законов и нормативных актов		
2-28 Членские ассоциации			
2-28 а	Отраслевые ассоциации, другие ассоциации-члены и национальные или международные правозащитные организации, в которых организация играет значительную роль	Раскрывается в Годовом отчете Банка, в разделе: Членство в международных организациях	стр. 22
2-29 Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами			
2-29 а	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами, включая категории заинтересованных сторон, с которыми он взаимодействует, и как они идентифицируются; цель взаимодействия с заинтересованными сторонами; значимое взаимодействие с заинтересованными сторонами	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	стр. 75
2-30 Коллективные договоры			
2-30 а	Процентная доля от общего числа работников, охваченных коллективными договорами	Занятость, Состав и структура персонала	стр. 110
2-30 b	Организация условий труда и условий найма для работников, не охваченных коллективными договорами		

НОМЕР СТАНДАРТА	ПОКАЗАТЕЛЬ	РАЗДЕЛ ОТЧЕТА/КОММЕНТАРИЙ	СТР.
GRI 3: Существенные вопросы 2021			
3-1 Процесс определения существенных вопросов			
3-1 а	Процесс определения существенных тем, включая выявление фактического и потенциального, негативного и позитивного воздействия на экономику, окружающую среду и социальную среду в рамках своей деятельности и деловых отношений; определение приоритетности воздействий для отчетности на основе их значимости.	Об Отчете	стр. 6
3-1 б	Заинтересованные стороны и эксперты, мнения которых повлияли на процесс определения существенных тем		
3-2 Список существенных вопросов			
3-2 а	Список существенных вопросов	Об Отчете	стр. 6
3-2 б	Изменения в списке существенных тем по сравнению с предыдущим отчетным периодом		
GRI 201: Экономические показатели 2016			
201-1 Прямая экономическая ценность, создаваемая и распределяемая			
201-1 а	Прямая экономическая стоимость, создаваемая и распределяемая на основе начислений, включая основные компоненты для глобальных операций организации	Экономическая результативность	стр. 72
201-1 б	Прямая экономическая стоимость на уровне страны, региона или рынка, а также о критериях, используемых для определения значимости		
201-2 Финансовые последствия и другие риски и возможности, связанные с изменением климата			
201-2	Риски и возможности, связанные с изменением климата, которые потенциально могут привести к существенным изменениям в операциях, доходах или расходах	Климатические изменения, Таблица IFRS S2	стр. 96, 142
201-3 Обязательства по плану с установленными выплатами и другие пенсионные планы			
201-3 а	Оценочная стоимость обязательств, которые покрываются за счет общих ресурсов организации	Оплата труда работников Банка. Все работники Банка охвачены государственной накопительной пенсионной системой.	стр. 117
201-3 б	Фонд для оплаты пенсионных обязательств		
201-3 с	Покрытие фондом пенсионных обязательств		
201-3 д	Процент от заработной платы, внесенной работником или работодателем		
201-3 е	Уровень участия в обязательных и добровольных, региональных или страновых пенсионных схемах или схемах, оказывающих финансовое воздействие		
201-4 Финансовая помощь, полученная от правительства			
201-4 с	Присутствие какого-либо правительства в структуре акционеров, степень присутствия	О Банке	стр. 16
GRI 202: Присутствие на рынке 2016			

НОМЕР СТАНДАРТА	ПОКАЗАТЕЛЬ	РАЗДЕЛ ОТЧЕТА/КОММЕНТАРИЙ	СТР.
202-1 Соотношение стандартной заработной платы начального уровня в разбивке по полу по сравнению с местной минимальной заработной платой			
202-1 а	Время получения заработной платы значительной частью работников в соответствии с правилами минимальной заработной платы, соотношение заработной платы начального уровня с разбивкой по полу в основных местах работы к минимальной заработной плате	Оплата труда работников Банка	стр. 117
202-1 б	Время получения заработной платы других работников (за исключением служащих), выполняющих деятельность организации, соответствии с правилами минимальной заработной платы, действия, предпринятые для получения работниками зарплаты выше минимальной заработной платы		
GRI 204: Практика закупок 2016			
204-1	Доля расходов на местных поставщиков	Закупки	стр. 74
GRI 205: Борьба с коррупцией 2016			
205-1	Операции, оцененные на предмет рисков, связанных с коррупцией	Противодействие коррупции	стр. 57
205-2	Информирование и обучение по вопросам антикоррупционной политики и процедур		
205-3	Подтвержденные случаи коррупции и принятые меры		
GRI 206: Антиконтурентное (антимонопольное) поведение 2016			
206-1	Судебные иски за антиконкурентное поведение, антимонопольную и монопольную практику	Противодействие коррупции	стр. 57
GRI 207: Налогообложение 2019			
207-1	Подход к налогообложению	Информация о налогах раскрывается в полной версии финансовой отчетности Банка, которая размещается на официальном сайте Банка hcsbk.kz, в разделе «Отчетность».	—
207-2	Налоговое управление, контроль и управление рисками		
207-3	Вовлечение заинтересованных сторон и решение проблем, связанных с налогообложением		
207-4	Отчетность по странам		
GRI 302: Энергия 2016			
302-1	Потребление энергии внутри организации	Энергопотребление и энергоэффективность	стр. 90
302-2	Потребление энергии за пределами организации		
302-3	Энергоемкость		
302-4	Снижение энергопотребления		
302-5	Снижение энергопотребления продуктов и услуг		
GRI 303: Вода и сточные воды 2018			
303-5	Потребление воды	Водопотребление	стр. 91

НОМЕР СТАНДАРТА	ПОКАЗАТЕЛЬ	РАЗДЕЛ ОТЧЕТА/КОММЕНТАРИЙ	СТР.
GRI 305: Выбросы 2016			
305-1	Прямые (Область применения 1) выбросы парниковых газов	Выбросы парниковых газов и других загрязняющих веществ в атмосферу.	стр. 94
305-2	Косвенные выбросы парниковых газов в энергетике (Область применения 2)		
305-3	Другие косвенные (область применения 3) выбросы парниковых газов		
305-4	Интенсивность выбросов парниковых газов		
305-5	Сокращение выбросов парниковых газов		
305-6	Выбросы озоноразрушающих веществ (ОРВ)	Деятельность Банка не сопряжена с выбросами озоноразрушающих веществ (ОРВ), оксидов азота (NOx), оксидов серы (SOx).	
305-7	Оксиды азота (NOx), оксиды серы (SOx) и другие значительные выбросы в атмосферу		
GRI 306: Отходы 2020			
306-3	Образующиеся отходы	Управление отходами	стр. 92
GRI 401: Трудоустр. йство 2016			
401-1	Набор новых сотрудников и текучесть кадров	Занятость, Состав и структура персонала	стр. 110
401-2	Льготы, предоставляемые работникам, занятым полный рабочий день, которые не предоставляются временным работникам или работникам, занятым неполный рабочий день		
401-3	Отпуск по уходу за ребенком (Декретный отпуск)		
GRI 402: Трудовые/Управленческие отношения 2016			
402-1	Минимальные сроки уведомления об изменениях в работе	Взаимоотношения работников и руководства	стр. 114
GRI 403: Охрана труда и техника безопасности 2018			
403-1	Система управления охраной труда и промышленной безопасностью	Обеспечение безопасности и охраны труда, гражданской обороны и пожарной безопасности	стр. 126
403-2	Идентификация опасностей, оценка рисков и расследование инцидентов		
403-4	Участие работников, консультации и информирование по вопросам охраны труда и техники безопасности		
403-5	Обучение работников по вопросам охраны труда и техники безопасности		
403-6	Укрепление здоровья работников		
403-7	Предотвращение и смягчение последствий для здоровья и безопасности труда, непосредственно связанных с деловыми отношениями		
403-8	Работники, охваченные системой управления охраной труда и промышленной безопасностью		
403-9	Травмы, связанные с работой		
403-10	Плохое состояние здоровья, связанное с работой		

НОМЕР СТАНДАРТА	ПОКАЗАТЕЛЬ	РАЗДЕЛ ОТЧЕТА/КОММЕНТАРИЙ	СТР.
GRI 404: Обучение и Образование 2016			
404-1	Среднее количество часов обучения в год на одного сотрудника	Обучение и образование	стр. 115
404-2	Программы повышения квалификации сотрудников и программы помощи в переходный период		
404-3	Процент сотрудников, регулярно получающих обзоры эффективности и карьерного роста		
GRI 405: Разнообразие и равные возможности 2016			
405-1	Разнообразие руководящих органов и сотрудников	Разнообразие и равные возможности. Состав и структура персонала, Оплата труда работников Банка	стр. 110, 117, 118
405-2	Соотношение базовой заработной платы и вознаграждения женщин и мужчин		
GRI 406: Недискриминация 2016			
406-1	Случаи дискриминации и принятые меры по исправлению положения	Недопущение дискриминации. Гендерная политика. Оплата труда работников Банка	стр. 117, 120, 121
GRI 408: Детский труд 2016			
408-1	Операции и поставщики, подверженные значительному риску случаев использования детского труда	Ответственная трудовая практика	стр. 113
GRI 410: Методы обеспечения безопасности 2016			
410-1	Сотрудники службы безопасности, обученные политике или процедурам в области прав человека	Практика обеспечения безопасности.	стр. 82
GRI 415: Государственная политика 2016			
415-1	Политический вклад	Раскрывается в Годовом отчете Банка, в разделах: Государственная политика системы жилищно-строительных сбережений, Работа в рамках стратегических задач	стр. ????
GRI 418: Конфиденциальность клиентов 2016			
418-1	Обоснованные жалобы на нарушение конфиденциальности клиентов и потерю клиентских данных	Неприкосновенность частной жизни клиента	стр. 80

ТАБЛИЦА SASB

ТАБЛИЦА 1. ТЕМЫ И ПОКАЗАТЕЛИ РАСКРЫТИЯ ИНФОРМАЦИИ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ

МЕТРИКИ	КАТЕГОРИЯ	ЕД. ИЗМ.	КОД	ДАННЫЕ ЗА 2024 ГОД
Практика кредитования				
1. Количество и объем предоставленных кредитов, выданных на приобретение жилья, в том числе в разбивке по комбинированной фиксированной и плавающей ставке;	Количес- твенный	ед., млн тенге	FN-MF- 270a.1	1. Количество: 69 769 Сумма: 1 277 509 Банк не выдает кредиты по пла- вающей ставке. 2. Сумма: 53,7
2. Общая сумма штрафа за досрочное пога- шение кредита.	Количе- ственный	ед., млн тенге	FN-MF- 270a.2	Количество: 318 Стоимость: 6 596 Количество: 3 Стоимость: 47,8 Отсутствуют
1. Количество и совокупная стоимость объектов жилой недвижимости, являю- щихся залогом по реструктурированным ипотечным кредитам;				
2. Количество и совокупная стоимость объ- ектов жилой недвижимости, являющихся залогом по займам, погашенным за счет продажи залога клиентом;				
3. Количество и совокупная стоимость объ- ектов жилой недвижимости, являющихся залогом по займам, погашенным за счет продажи другого имущества.	Количе- ственный	млн тенге	FN-MF- 270a.3	0,95 (Денежная потеря в результате выплаты Банком клиенту суммы в размере 949 355 тенге в связи с некорректным проведением процедуры по безвозмездной уступке депозита. На данный момент идет судебное разбира- тельство.)
Общая сумма денежных потерь в результате судебных разбирательств, связанных с взаи- модействием с клиентами или вознагражде- ниями кредиторов* Описание структуры вознаграждения ипотечного кредита	Обсужде- ние и Анализ	н/д	FN-MF- 270a.4	Ставки вознаграждения по жи- лищному займу составляют от 2% до 8,5% годовых (ГЭСВ от 2,1% до 9,6% годовых). Ставки вознаграждения по про- межуточному займу составляют от 2% до 8,5% годовых, (ГЭСВ от 2,1% до 9,6% годовых). Ставки вознаграждения по пред- варительному займу составляют от 2% до 14,4% годовых (ГЭСВ от 2,1% до 16,4% годовых).
Дискриминационное кредитование				
Количество займов, стоимость займов и LTV в разбивке по национальности заемщика (казахи, русские, остальные).	Количе- ственный	ед., млн тенге, %	FN-MF- 270b.1	Разбивка по национальности заемщиков на настоящем этапе отсутствует.
Общая сумма денежных потерь в результате судебных разбирательств, связанных с дискриминационным ипотечным кредито- ванием (судебные разбирательства с заемщи- ками из числа национальных меньшинств) **	Количе- ственный	млн тенге	FN-MF- 270b.2	Отсутствуют
Описание политик и процедур для обеспе- чения недискриминационной ипотеки	Обсужде- ние и Анализ	н/д	FN-MF- 270b.3	Отсутствуют

МЕТРИКИ	КАТЕГОРИЯ	ЕД. ИЗМ.	КОД	ДАННЫЕ ЗА 2024 ГОД
Относящийся к окружающей среде риск, заложенный характеристики				
Количество и объем ипотечных кредитов в зонах 100-летнего затопления	Количе- ственный	ед., млн тенге	FN-MF- 450a.1	Количество: 74 594 Объем: 570 008
Совокупный ожидаемый убыток в результате стихийных бедствий и LGD по займам, выдан- ным в регионах, где произошли стихийные бедствия.	Количе- ственный	ед., млн тенге, %	FN-MF- 450a.2	Отсутствуют
Описание включения изменения климата и других экологических рисков в выдачу ипотечных кредитов и андеррайтинг	Обсужде- ние и Анализ	н/д	FN-MF- 450a.3	Банк не принимает в качестве предмета залога недвижимость, расположенную вблизи со свалкой, кладбищем, скотомо- гильником в нарушение санитар- но-эпидемиологических правил и норм (при документальном подтверждении) (пп.2) п.6 Общих требований к принимаемому АО «Отбасы банк» залоговому обеспечению). Одним из важных критериев отбора населенных пунктов для включения их в зону кредито- вания (для индивидуальных жилых домов с материалом стен на глиняной основе) является расположение населенного пун- кта вне зон подтопления (Прило- жение № 2 к Общим требованиям к принимаемому АО «Отбасы банк» залоговому обеспечению).

* Примечание к FN-MF-270a.3. Организация должна кратко описать характер, контекст и любые корректирующие действия, предпринятые в связи с денежными потерями.

** Примечание к FN-MF-270b.2. Организация должна кратко описать характер, контекст и любые корректирующие действия, предпринятые из-за денежной потери.

ТАБЛИЦА 2. ПОКАЗАТЕЛИ АКТИВНОСТИ

ПОКАЗАТЕЛЬ АКТИВНОСТИ	КАТЕГОРИЯ	ЕД. ИЗМ.	КОД	РАЗДЕЛЫ ГОДОВОГО ОТЧЕТА
Количество и стоимость ипотечных кредитов, выданных по категориям: жилая и коммерческая	Количе- ственный	ед., млн тенге	FN-MF- 000.A	Количество: 69 769 Сумма: 1 277 509 (Банк не выдает займы на приобрете- ние коммерческой недвижимости не выдаются).
Количество и стоимость ипотеч- ных кредитов, выкупленных по категориям: жилая и коммер- ческая	Количе- ственный	ед., млн тенге	FN-MF- 000.B	Отсутствуют

ТАБЛИЦА IFRS S2

СТАНДАРТ IFRS S2	ПУНКТ IFRS S2	ПОДПУНКТ IFRS S2	РАСКРЫТИЕ (РАЗДЕЛ ОТЧЕТА ИЛИ ВНД)	СТР
Корпоративное управление климатическими рисками и возможностями Банка				
IFRS S2-6(a)-i	6a. Информация об органе управления (или лице), ответственного за управление климатических рисков и возможностей	i. как обязанности по управлению климатическими рисками и возможностями отражены в положениях, мандатах, должностных инструкциях и других соответствующих документах, применимых к этому органу или лицу(-ам)	Разделы Отчета «Система корпоративного управления (Комитеты при СД)», разделы «Управление климатическими изменениями» и «Управление климатическими рисками»	Стр. 40, 45, 97
IFRS S2-6(a)-ii		ii. как данный орган или лицо(-а) определяет наличие или необходимость развития соответствующих навыков и компетенций для надзора за стратегиями, направленными на реагирование на климатические риски и возможности;	Разделы Отчета «Система корпоративного управления (Комитеты СД)»	Стр. 40, 45
IFRS S2-6(a)-iii		iii. порядок и периодичность информирования данного органа или должностного лица(-лиц) о климатических рисках и возможностях.	Не реже 1 раза в год	
IFRS S2-6(a)-iv		iv. процесс интеграции климатических рисков и возможностей в процессы контроля за реализацией стратегии Банка, принятии решений по крупным сделкам, а также в системы управления рисками и соответствующие внутренние политики, с учетом анализа возможных компромиссов, связанных с этими рисками и возможностями.	разделы «Управление климатическими изменениями» и «Управление климатическими рисками»	Стр. 97
IFRS S2-6(a)-v		v. механизм контроля за установлением и реализацией целей, связанных с климатическими рисками и возможностями, а также за мониторингом прогресса в их достижении, включая информацию о включении соответствующих показателей эффективности в систему вознаграждения.	разделы «Управление климатическими рисками», «Показатели и целевые значения» в части климатических рисков и возможностей»	Стр. 97, 104
IFRS S2-6(b)-i	6b. Роль руководства в процессах корпоративного управления,	i. делегированы ли эти функции конкретной управленческой должности или комитету на уровне управления; как осуществляется контроль за данной должностью или комитетом	разделы Отчета «Система корпоративного управления (Комитеты СД)» и «Управление климатическими изменениями» и «Управление климатическими рисками»	Стр. 40, 45, 97
IFRS S2-6(b)-ii	системах контроля и процедурах, используемых для мониторинга, управления и контроля за климатическими рисками и возможностями	ii. использование руководством механизмов контроля и процедур для поддержки управления климатическими рисками и возможностями; как эти механизмы и процедуры интегрированы с другими внутренними функциями.		
Стратегия в части управления климатическими рисками и возможностями				
IFRS S2-9(a)	9. Общая информация по стратегии управления климатическими рисками и возможностями	a. Климатические риски и возможности, которые могут разумно повлиять на перспективы развития Банка	раздел «Климатические изменения» и «Управление климатическими изменениями»	Стр. 96, 97
IFRS S2-9(b)		b. Текущее и прогнозируемое воздействие указанных климатических рисков и возможностей на бизнес-модель и цепочку создания стоимости	частичное раскрытие, оценка воздействия – раздел «Управление климатическими изменениями»	Стр. 97
IFRS S2-9(c)		c. Влияние климатических рисков и возможностей на стратегию и процесс принятия управленческих решений, включая сведения о планах перехода к устойчивому развитию	раздел «Стратегическое направление»	Стр. 99
IFRS S2-9(d)		d. Воздействия климатических рисков и возможностей на финансовое положение, финансовые результаты и денежные потоки Банка в отчетном периоде, а также предполагаемого влияния на финансовые показатели в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективах с учетом их интеграции в финансовое планирование	частичное раскрытие, оценка воздействия – раздел «Управление климатическими изменениями» (подраздел «Оценка воздействия на портфель Банка, результаты климатического стресс-тестирования»)	Стр. 97, 103
IFRS S2-9(e)		e. Устойчивость стратегии и бизнес-модели организации к климатическим изменениям, внешним факторам и неопределенностям с учетом выявленных климатических рисков и возможностей	раздел «Стратегическое направление»	Стр. 99

СТАНДАРТ IFRS S2	ПУНКТ IFRS S2	ПОДПУНКТ IFRS S2	РАСКРЫТИЕ (РАЗДЕЛ ОТЧЕТА ИЛИ ВНД)	СТР
IFRS S2-10(a)	10. Климатические риски и возможности	a. Описание климатических рисков и возможностей, которые могут обоснованно повлиять на перспективы развития Банка;	разделы «Управление климатическими изменениями» и «Управление климатическими рисками»	Стр. 97, 103
IFRS S2-10(b)		b. По каждому выявленному климатическому риску необходимо указать, относится ли он к физическим климатическим рискам или к рискам переходного периода.	разделы «Управление климатическими изменениями» и «Управление климатическими рисками»	Стр. 97, 103
IFRS S2-10(c)		c. Определение временных горизонтов для каждого климатического риска и возможности – краткосрочного, среднесрочного или долгосрочного периода, в течение которых можно обоснованно ожидать их воздействия на деятельность Банка.	частичное раскрытие, оценка воздействия – раздел «Управление климатическими изменениями» (подраздел «Оценка воздействия на портфель Банка, результаты климатического стресс-тестирования»)	Стр. 97, 103
IFRS S2-10(d)		d. Пояснение подходов к определению понятий «краткосрочный», «среднесрочный» и «долгосрочный» периоды и их связи с плановыми горизонтами стратегического планирования и управленческих решений.	подраздел «Оценка воздействия на портфель Банка, результаты климатического стресс-тестирования»	Стр. 103
IFRS S2-13(a)	13. Бизнес-модель и цепочка поставок	a. Описание текущего и ожидаемого воздействия климатических рисков и возможностей на бизнес-модель и цепочку создания стоимости Банка	частичное раскрытие, оценка воздействия – раздел «Управление климатическими изменениями» (подраздел «Оценка воздействия на портфель Банка, результаты климатического стресс-тестирования»)	Стр. 99, 106
IFRS S2-13(b)		b. Описание расположения климатических рисков и возможностей в бизнес-модели и цепочке создания стоимости Банка, включая указание на конкретные географические регионы, объекты и типы активов, наиболее подверженные этим рискам и возможностям.	раздел «Управление климатическими изменениями» (подраздел «Оценка воздействия на портфель Банка»)	Стр. 99, 106
IFRS S2-14(a), i, ii, iii, iv, v	14. Стратегия и принятие решений	a. Информация о реализуемых и запланированных мерах Банка в ответ на климатические риски и возможности в рамках стратегии и процесса принятия решений, включая планы по достижению установленных климатических целей и выполнению требований законодательства или нормативных актов.	частичное раскрытие Раздел «Стратегическое направление», подраздел «,»Показатели и целевые значения»	Стр. 99, 106
IFRS S2-14(b)		b. Информация о выделении и планировании ресурсов для реализации мероприятий (указанных в пункте а.)	частичное раскрытие Раздел «Стратегическое направление», подраздел « Показатели и целевые значения»	Стр. 99, 106
IFRS S2-14(c)		c. Количественная и качественная информация о прогрессе реализации ранее раскрытых планов (указанных в пункте а.)	Не применимо, первый отчетный период раскрытия информации в части управления климатическими рисками и возможностями	–

СТАНДАРТ IFRS S2	ПУНКТ IFRS S2	ПОДПУНКТ IFRS S2	РАСКРЫТИЕ (РАЗДЕЛ ОТЧЕТА ИЛИ ВНД)	СТР
IFRS S2-15(a)	15. Финансовое положение, финансовые результаты и денежные потоки	a. Воздействие климатических рисков и возможностей на финансовое положение, финансовые результаты и денежные потоки Банка в отчетном периоде (текущие финансовые последствия)	частичное раскрытие, оценка воздействия – раздел «Управление климатическими изменениями» (подраздел «Оценка воздействия на портфель Банка, результаты климатического стресс-тестирования»)	Стр. 97, 103
IFRS S2-15(b)		b. Ожидаемое воздействие климатических рисков и возможностей на финансовое положение, финансовые результаты и денежные потоки Банка в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективах (прогнозируемые финансовые последствия).		
IFRS S2-22(a)	22. Климатическая устойчивость	a. Оценка своей климатической устойчивости на отчетную дату (последствия этой оценки для стратегии и бизнес-модели, включая необходимые меры реагирования на выявленные эффекты по результатам анализа климатических сценариев; ключевые области неопределенности, учтенные в оценке климатической устойчивости; способность адаптировать стратегию и бизнес-модель к климатическим изменениям в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективах)	раздел «Управление климатическими изменениями» (подраздел «Оценка воздействия на портфель Банка, результаты климатического стресс-тестирования»)	Стр. 97, 103
IFRS S2-22(b)		b. Информация о том, как и когда был проведен анализ климатических сценариев включая:		
IFRS S2-22(b)-i		i. используемые исходные данные (какие климатические сценарии использовались и их источники; был ли анализ основан на разнообразных климатических сценариях; охватывали ли сценарии переходные или физические климатические риски; включал ли анализ сценарий, соответствующий последнему международному климатическому соглашению; причины выбора конкретных сценариев для оценки устойчивости к климатическим изменениям; временные горизонты, использованные в анализе; охват операций (например, операционные локации и бизнес-единицы, включенные в анализ).		
IFRS S2-22(b)-ii		ii. ключевые предположения, сделанные в ходе анализа (климатическую политику в регионах деятельности; макроэкономические тенденции; региональные факторы (погодные условия, демография, землепользование, инфраструктура, доступность природных ресурсов); энергопотребление и энергетический баланс; технологические разработки/		
IFRS S2-22(b)-iii		iii отчетный период, в котором был проведен анализ климатических сценариев.		

СТАНДАРТ IFRS S2	ПУНКТ IFRS S2	ПОДПУНКТ IFRS S2	РАСКРЫТИЕ (РАЗДЕЛ ОТЧЕТА ИЛИ ВНД)	СТР
Риск-менеджмент в части управления климатическими рисками и возможностями Банка				
IFRS S2-25(a)	25. Процессы управления климатическими рисками и возможностями	a. Описание процессов и связанных с ними политик, которые Банк использует для выявления, оценки, приоритизации и мониторинга климатических рисков	В отчетном периоде разработаны «Методология оценки климатических рисков», рекомендации по интеграции климатических рисков в систему управления рисками Банка. «Управление климатическими изменениями, рисками и возможностями», «Влияние климатических рисков на портфель Банка».	Стр. 97, 102
IFRS S2-25(a)-i		i. исходные данные и параметры, применяемых в этих процессах (например, источники данных и охват операционной деятельности);	В отчетном периоде разработана «Методология оценки климатических рисков», применяется при проведении климатических стресс-тестов. «Управление климатическими изменениями, рисками и возможностями», «Влияние климатических рисков на портфель Банка».	Стр. 97, 103
IFRS S2-25(a)-ii		ii. применение анализа климатических сценариев для обоснования процесса идентификации климатических рисков		
IFRS S2-25(a)-iii		iii. метод оценки характера, вероятности и масштаба потенциальных последствий указанных рисков (например, использование качественных факторов, количественных пороговых значений или иных критериев);		
IFRS S2-25(a)-iv, v, vi		iv. подход к приоритизации климатических рисков в сравнении с другими видами рисков;		
IFRS S2-25(b)		b. Описание процессов, используемых для выявления, оценки, приоритизации и мониторинга климатических возможностей, включая информацию о применении анализа климатических сценариев для обоснования процесса идентификации таких возможностей.	Частичное раскрытие, подраздел «Стратегическое направление»	Стр. 99
IFRS S2-25(c)		c. Информация о степени интеграции процессов выявления, оценки, приоритизации и мониторинга климатических рисков и возможностей в общую систему управления рисками Банка, а также о влиянии этих процессов на стратегическое и операционное планирование.	Раздел «Управление климатическими имениями» (управление климатическими рисками), «Стратегическое направление»	Стр. 97, 103
Метрики и цели, связанные с климатическими рисками и возможностями Банка				
IFRS S2-29(a)	29. Климатические показатели	a. Выбросы ПГ (Score 1,2,3)	Раздел «Выбросы парниковых газов»	Стр. 94
IFRS S2-25(b)		b. Переходные риски (сумма и доля активов или бизнес-деятельности, подверженных климатическим переходным рискам)	Частичное раскрытие, раздел «Управление климатическими изменениями» (подраздел «Оценка воздействия на портфель Банка»	Стр. 97, 103
IFRS S2-25(c)		c. Физические климатические риски (сумма и доля активов или бизнес-деятельности, подверженных физическим климатическим рискам)		
IFRS S2-25(d)		d. Климатические возможности (сумма и доля активов или бизнес-деятельности, соответствующих климатическим возможностям)		
IFRS S2-25(e)		e. Инвестиции в устойчивое развитие (объем капитальных вложений, финансирования или инвестиций, направленных на управление климатическими рисками и реализацию климатических возможностей)	Раскрытие планируется в следующем отчетном периоде	–
IFRS S2-25(f)		f. Внутренние углеродные цены (применение внутренней цены на углерод при принятии решений (например, инвестиционные решения, трансфертное ценообразование, сценарный анализ; цена за каждую метрическую тонну выбросов парниковых газов, используемую для оценки затрат)	Механизм в отчетном периоде не использовался	–
IFRS S2-25(g)		g. Вознаграждение (учет климатических факторов при расчете вознаграждения руководства; процент вознаграждения руководства, который связан с климатическими показателями)	Раскрытие планируется в следующем отчетном периоде	–

СТАНДАРТ IFRS S2	ПУНКТ IFRS S2	ПОДПУНКТ IFRS S2	РАСКРЫТИЕ (РАЗДЕЛ ОТЧЕТА ИЛИ ВНД)	СТР
IFRS S2-33(a)	33-36. Климатические цели	a. Метрики, используемая для установления цели	Раздел «Стратегические направления» (подраздел «Показатели и целевые значения»)	Стр. 99, 106
IFRS S2-33(b)		b. Цель задачи (например, смягчение последствий изменения климата, адаптация или соответствие научно обоснованным инициативам);	Нет	—
IFRS S2-33(c)		c. Область применения цели (например, распространяется ли цель на весь Банк или на конкретное подразделение или географический регион);	Раздел «Стратегические направления» (подраздел «Показатели и целевые значения»)	Стр. 99, 106
IFRS S2-33(d)		d. Период, на который установлена цель;		
IFRS S2-33(e)		e. Базовый период, от которого измеряется прогресс;	2024	—
IFRS S2-33(f)		f. Промежуточные этапы и цели (если предусмотрены);	Раскрытие планируется в следующем отчетном периоде	—
IFRS S2-33(g)		g. Указание, является ли количественная цель абсолютной или интенсивной;		
IFRS S2-33(h)		h. Учет последнего международного соглашения по изменению климата и обязательств, вытекающих из него, при формировании цели Банка.	Нет	—
		Информация о подходах к установлению и пересмотру целей:		
IFRS S2-34(a)		a. Проверена ли цель и методология ее установления третьей стороной;	Нет, планируется в следующем отчетном периоде	—
IFRS S2-34(b)		b. Процессы пересмотра и актуализации цели Банка;	Не реже 1 раза в год	—
IFRS S2-34(c)		c. Метрики, используемые для мониторинга прогресса по достижению цели;	раздел «Управление климатическими рисками» (подраздел «Показатели и целевые значения»)	Стр. 97, 106
IFRS S2-34(d)		d. Внесенные изменения в цели и обоснование этих изменений.	Не применимо для данного отчетного периода	—
		Для каждой цели необходимо раскрыть:		
IFRS S2-36(a)		a. Какие виды парниковых газов охватываются установленной целью.	Раздел «Выбросы парниковых газов»	Стр. 94
IFRS S2-36(b)		b. Охватывает ли цель выбросы по Score 1 (прямые выбросы), Score 2 (косвенные выбросы от потребляемой энергии) или Score 3 (прочие косвенные выбросы по всей цепочке создания стоимости).	раздел «Выбросы парниковых газов»	Стр. 94
IFRS S2-36(c)		c. Является ли установленная цель целью по сокращению валовых выбросов парниковых газов или целью по сокращению чистых выбросов. Если раскрывается цель по чистым выбросам, Банк также должен отдельно раскрыть связанную с ней цель по валовым выбросам (см. пункты B68–B69).	Нет, планируется в следующий отчетный период	—
IFRS S2-36(d)		d. Была ли цель разработана с использованием секторального подхода к декарбонизации.	Планируется в следующем отчетном периоде	—
IFRS S2-36(e)		e. Планируемое использование Банком углеродных кредитов для компенсации выбросов парниковых газов с целью достижения установленной цели по чистым выбросам	Механизм в отчетном году Банком не использовался	—

КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Ваши вопросы, комментарии и предложения по данному Отчету, а также запросы на получение бумажной версии отчета Вы можете направлять: mail@otbasybank.kz

Контактные данные ответственных лиц по вопросам относительно данного отчета:

Департамент планирования и стратегического анализа:

Телефон: +7 (727) 330-93-00 внутр. 00360, 00373, 00370

Адрес: A05A2X0, г. Алматы, проспект Абылай хана, 91.

Телефоны: +7 (727) 330-93-00, + 7 (727) 279-35-11

Call-центр: 300, 8-8000-801-880

Факс: +7 (727) 279 35 68



ОТБАСЫ
БАНК