



КОГДА ДОМ – НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ

ГОДОВОЙ ОТЧЕТ  2024

СОДЕРЖАНИЕ

Ключевые показатели..... 2

Обращение Председателя Совета Директоров..... 4

Обращение Председателя Правления..... 6

Ключевые события отчетного года..... 10

О БАНКЕ 12 СТРАТЕГИЯ 28

Государственная политика системы жилстройсбережений.....	16	Миссия и видение.....	30
Хронология развития Банка.....	18	Ценности.....	30
Присутствие на рынках.....	20	Работа в рамках стратегических задач в 2024 году.....	31
Членство в международных организациях.....	22	Результаты основной деятельности.....	37
Меморандум о сотрудничестве.....	23	Расширение доступа к финансовым услугам.....	50
Единственный акционер.....	23	Результаты операционной деятельности.....	51
Структура Центрального аппарата.....	23	Результаты финансовой деятельности.....	56
Экономическая среда.....	24		



Сведения о ценных бумагах.....	62	Результаты деятельности Правления и Комитетов, подотчетных Правлению.....	86
Описание системы корпоративного управления.....	63	Крупные сделки и сделки с заинтересованностью.....	87
Структура корпоративного управления.....	64	Основные принципы вознаграждения членов Правления и Совета директоров.....	87
Совет директоров.....	65	Соблюдение Кодекса корпоративного управления.....	88
Состав Совета директоров.....	67	Деловая этика.....	88
Композиция Совета директоров.....	70	Конфликт интересов.....	89
Результаты деятельности Совета директоров и Комитетов при Совете директоров.....	70	Управление устойчивым развитием.....	90
Комитеты при Совете директоров.....	71	Внутренний аудит.....	91
Оценка Совета директоров.....	77	Внешний аудит.....	92
Профессиональное развитие.....	77	Взаимодействие с заинтересованными сторонами.....	93
Правление.....	78	Неприкосновенность частной жизни клиента.....	97
Комитеты, подотчетные Правлению.....	81		

ПОЛИТИКА УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ
И СИСТЕМА ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ 99

Управление рисками..... 101



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

E S G

СОЦИАЛЬНАЯ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

110



Занятость.....	112	Разнообразие и равные возможности.....	123
Состав и структура персонала.....	113	Гендерная политика.....	125
Практика трудовых отношений.....	116	Многообразие и инклюзия.....	126
Взаимоотношения работников и руководства.....	117	Соблюдение прав человека.....	126
Обучение и образование.....	117	Недопущение дискриминации.....	127
Кадровый резерв.....	119	Обеспечение безопасности и охраны труда, гражданской обороны и пожарной безопасности.....	128
Аттестация работников Банка.....	119	Спонсорство и благотворительность.....	132
Тестирование работников фронт-офиса.....	119	Противодействие коррупции.....	133
Оплата труда работников Банка.....	120	Соответствие требованиям законодательства.....	134
Мотивация работников Банка.....	121	Экономическая результативность.....	135
Социальная защита.....	121		

E S G

ЭКОЛОГИЧНОСТЬ

136



Энергопотребление и энергоэффективность.....	138	Выбросы парниковых газов и других загрязняющих веществ в атмосферу.....	141
Водопотребление.....	139	Закупки.....	143
Управление отходами.....	139		
Охрана окружающей среды.....	140		

КЛИМАТИЧЕСКИЕ ИЗМЕНЕНИЯ 144

Управление климатическими изменениями, рисками и возможностями.....	146	Управление рисками.....	149
Стратегическое направление (трансформация с учетом климатической повестки).....	148	Влияние климатических рисков на портфель Банка.....	150
		Показатели и целевые значения.....	152

ПРИЛОЖЕНИЯ 154

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ОБ ОТЧЕТЕ.....	156	ПРИЛОЖЕНИЕ 6. ОТЧЕТ О СОБЛЮДЕНИИ/НЕСОБЛЮДЕНИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ЗА 2024 ГОД.....	181
Определение содержания Отчета.....	157	Список сокращений.....	221
Концепция существенности для устойчивого развития.....	158	Контактная информация.....	222
ПРИЛОЖЕНИЕ 2. ФИНАНСОВАЯ ОТЧЕТНОСТЬ.....	160		
ПРИЛОЖЕНИЕ 3. ИНДЕКС GRI.....	166		
ПРИЛОЖЕНИЕ 4. ТАБЛИЦА SASB.....	174		
ПРИЛОЖЕНИЕ 5. ТАБЛИЦА IFRS S2.....	176		

КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

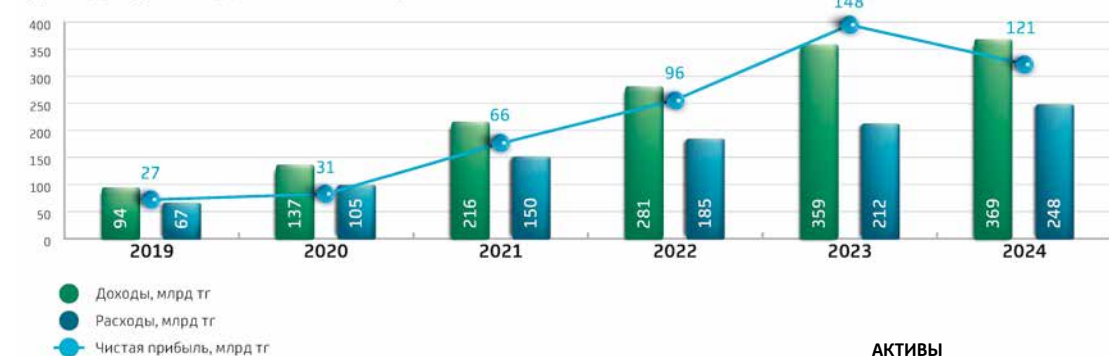
АО «Отбасы банк» (далее – Отбасы банк, Банк) является единственным банком в стране, реализующим систему жилищных строительных сбережений. Система ЖСС направлена на улучшение жилищных условий населения через привлечение денег вкладчиков в жилищные строительные депозиты и предоставление им жилищных займов.



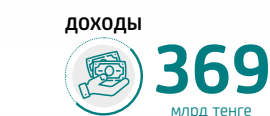
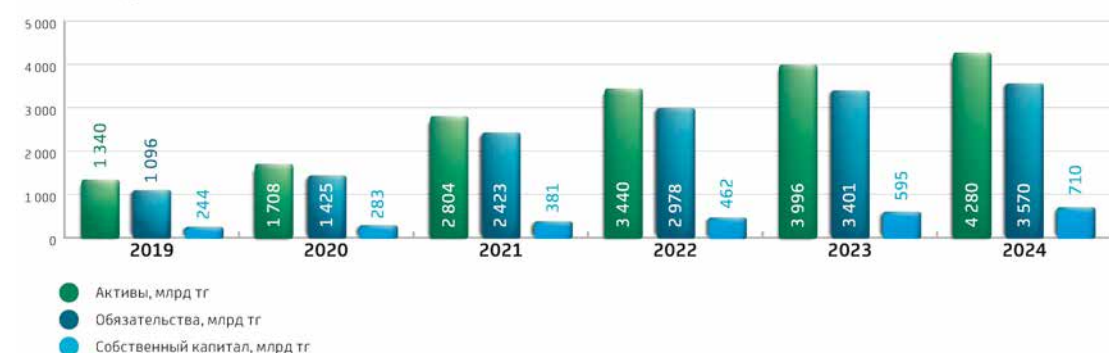
Депозитный и ссудный портфели



Доходы, расходы и чистая прибыль



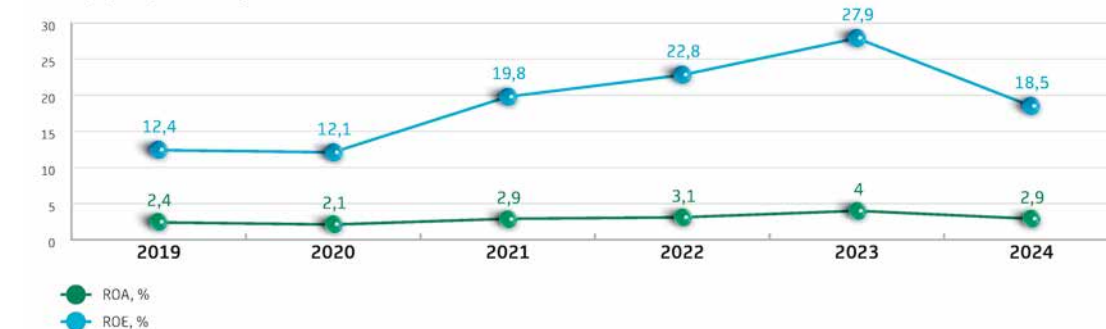
Активы, обязательства и собственный капитал



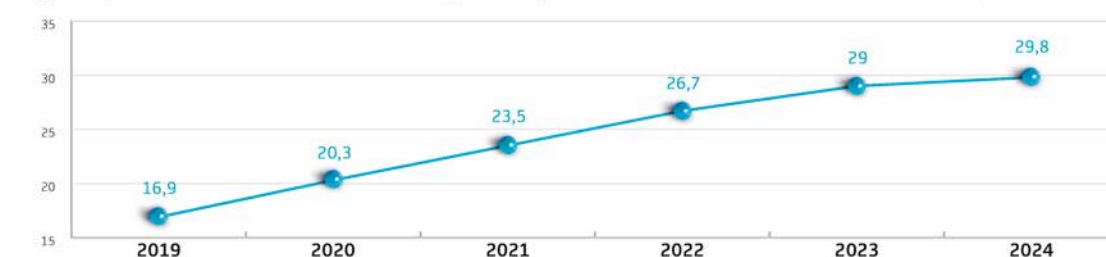
Объем выдачи кредитов на строительство и приобретение жилья



Коэффициенты рентабельности



Доля участников системы жилищных строительных сбережений к экономически активному населению



ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ



Ерсаин ХАМИТОВ

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ
АО «ОТБАСЫ БАНК»

Уважаемые коллеги, партнеры
и клиенты!

Представляем вам годовой отчет
АО «Отбасы банк», в котором подводим
итоги работы за 2024 год и делимся
достижениями, направленными на
улучшение жилищных условий наших
граждан.

Прошедший год стал для нас важным
этапом в развитии: мы внедрили новые цифровые
решения, расширили доступное кредитование
и еще больше укрепили доверие наших клиентов.
Ориентируясь на принципы устойчивого развития,
прозрачности и социальной ответственности, мы
продолжаем обеспечивать десятки тысяч семей
возможностью по доступным условиям приобрести
свой собственный дом.

Миссия АО «Отбасы банк» звучит так: Укрепляем
чувство Родины, обеспечивая семьи собственным
жильем, повышая долгосрочное благосостояние.

Считаю, что Банк успешно справляется с этой
ответственной задачей.

В минувшем году Банк помог отметить новоселье
71 452 жителям Казахстана. Всего клиенты Банка
получили доступные кредиты на сумму 1,3 трлн тенге.

Также Банк эффективно реализует Концепцию
развития жилищно-коммунальной инфраструктуры
на 2023–2029 года. В ее рамках жилье приобрели
9 004 очередника. Все они получили льготные займы
по ставкам 2% (ГЭСВ от 2,0% до 2,1%) и 5% (ГЭСВ
от 5,2% до 5,8%). Сумма финансирования составила
более 108,1 млрд тенге. Теперь в своих собственных
домах, благодаря поддержке государства живут 1 212
инвалидов 1 и 2 групп, 1 392 многодетных семьи,
946 семей, воспитывающих детей с ограниченными
возможностями, 351 казахстанец, который стоял
в очереди на жилье по категории «дети-сироты и дети,
оставшиеся без попечения родителей».

Также в рамках государственной поддержки,
помощь в виде субсидирования арендных платежей
в размере 50% получили более 10 тысяч человек. Это
инвалиды 1 и 2 группы, семьи, воспитывающие детей
с ограниченными возможностями, многодетные семьи
и граждане, стоящие в очереди на жилье по категории
«дети-сироты».

В 2024 году Отбасы банк взял фокус на село. В июне
стартовал пилотный проект «Асыл мекен». В его
рамках можно было приобрести жилье в сельских

“ **В минувшем году Банк
помог отметить новоселье
71 452 жителям Казахстана.
Всего клиенты Банка получили
доступные кредиты на сумму
1,3 трлн тенге.**

населенных пунктах, а также получить заем на
строительство индивидуального жилого дома,
включая приобретение земельного участка. На
реализацию «Асыл мекен» Отбасы банк выделил
2 млрд тенге из собственных средств. Новоселье
отметили 208 жителей сел.

Таким образом, Банк в 2024 году выдал 55% от общей
доли казахстанской ипотеки.

Год от года растет доверие казахстанцев к системе
жилищных строительных сбережений. По итогам
2024 года в Банке действует 2 871 115 депозитов.
Новые счета открыли 660 147 казахстанцев. Общий
депозитный портфель Банка равен 2 423 853 млн тенге.

Международное рейтинговое агентство Moody's
Investors Service в 2024 году повысило долгосрочный
рейтинг Банка по депозитам в национальной
валюте с уровня Baa2 до уровня Baa1. Была
повышена базовая оценка кредитоспособности (BCA)
и скорректированная BCA с ba2 до ba1. Подтвержден
краткосрочный рейтинг. Прогноз по долгосрочному
рейтингу – «Стабильный».

Международное агентство Fitch Ratings подтвердило
долгосрочный рейтинг эмитента в национальной
валюте Отбасы банка на уровне «BBB». Прогноз
по рейтингу «Стабильный». По мнению Fitch Ratings,
у Отбасы банка высокий запас капитала, хорошая
ликвидность и сильное качество кредитов.

В целом, 2024 год для Отбасы банка был ознаменован
рядом значимых инициатив, направленных на запуск
новых продуктов, совершенствование процессов
и услуг для качественного обслуживания своих
клиентов.

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

ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВЛЕНИЯ



Ляззат ИБРАГИМОВА

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ
АО «ОТБАСЫ БАНК»

Уважаемые клиенты и партнеры!

Для Отбасы банка 2024 год стал временем масштабных и значимых инициатив, направленных на улучшение жилищных условий казахстанцев. Мы с гордостью продолжаем делать свою работу, обеспечивая граждан доступными инструментами для приобретения собственного жилья.

Особенно важно, что в этом году была утверждена Стратегия развития банка на 2024–2033 годы. Она отражает наше долгосрочное видение и ориентир на устойчивую социальную трансформацию.

Теперь наша миссия звучит по-новому: «Укрепляем чувство Родины, обеспечивая семьи собственным жильем, повышая долгосрочное благосостояние».

Новая стратегия банка стала фундаментом нашей работы на ближайшие годы, она усилила фокус на социальной ответственности, доступности и вовлеченности.

В будущем мы видим Отбасы банк, как надежную и стабильно развивающуюся систему сбережений и финансирования для населения и компаний, в том числе для социальных программ государства.

Наши ценности – это клиенты, эффективность, понятность, проактивность и конечно же команда.

Согласно утвержденной стратегии, на 10 лет мы ставим перед собой амбициозные, но достижимые цели: войти в топ-2 банков РК по активам, с ROA – 2,70%, стать лидером по доле рынка привлечения

“ **Для финансирования программы «Наурыз» Отбасы банк впервые выпустил социальные облигации на общую сумму 209,9 млрд тенге.**

долгосрочных сбережений и рынка ипотеки, стать лучшим работодателем на банковском рынке.

Еще одним ключевым событием этого года стали запуск и реализация новых жилищных программ – «Отау» и «Наурыз». Они позволили отметить новоселье 9 983 казахстанцам.

«Отау» – это собственная программа Банка. Она стала дополнительным инструментом покупки квартиры для участников системы жилищных строительных сбережений. При ее реализации мы сделали акцент на обеспечение жильем именно работающей молодежи, молодых семей, вкладчиков Отбасы банка.

Программа «Наурыз» была запущена по поручению Президента Казахстана Касым-Жомарта Токаева в дополнение к «Отау». Она расширила охват поддержки граждан, сделав акцент на жителей сел и районных центров. Им было выдано 3 532 займа. Это стало важным вкладом в сокращение разрыва между городом и селом.

► Ставка по займам по новым программам составила 9% (ГЭСВ от 9,4% до 13%) годовых, при этом для казахстанцев, которые стоят в очереди на жилье по категории социально-уязвимые слои населения она составила 7% (ГЭСВ от 7,1% до 9,6%), что тоже стало дополнительной мерой поддержки особо нуждающихся граждан.

Для финансирования программы «Наурыз» Отбасы банк впервые выпустил социальные облигации на общую сумму 209,9 млрд тенге. Эти ценные бумаги стали инструментом, который объединил усилия нашего банка, государства и бизнеса для поддержки социальной политики страны и повышения уровня жизни тысяч казахстанцев. Например, около 7% доступных займов по программе «Наурыз» получили многодетные семьи. Если считать, что в семье воспитывается минимум 4 ребенка, то 2 120 маленьких казахстанцев теперь живут в собственных домах. Инвесторы, которые приобрели на фондовой бирже наши облигации фактически стали участниками программы «Наурыз». Они предоставили фондирование для доступного кредитования тем категориям граждан, которые особо в нем нуждались

Не менее важным проектом стала пилотная программа «Асыл мекен». Для ее запуска Банк выделил 2 млрд тенге, благодаря чему 208 семей в сельских регионах смогли приобрести жилье или получить финансирование на строительство дома. «Асыл мекен» стал нашим вкладом в устойчивое развитие регионов и повышение качества жизни в сельской местности.

В рамках реализации Концепции развития жилищно-коммунальной инфраструктуры на 2023–2029 года жилье приобрели 9 004 очередника. Все они получили льготные займы по ставкам 2% (ГЭСВ от 2,0% до 2,1%) и 5% (ГЭСВ от 5,2% до 5,8%). Сумма финансирования составила более 108,1 млрд тенге.

Особое внимание в этом году мы уделили молодежи. В 17 регионах страны совместно с акиматами реализовали специальные жилищные программы для молодых граждан страны. Общая сумма сотрудничества составила 70,8 млрд тенге, из которых акиматами было выделено 61,1 млрд тенге, Банком – 9,7 млрд тенге. Молодежные программы дали возможность учителям, врачам, журналистам, работникам культуры, спорта, социальной сферы, сотрудникам коммунальных предприятий приобрести собственное жилье.

Всего в 2024 году, в рамках системы жилищных строительных сбережений, Банк выдал 71 452 займа. Ежедневно кредиты в Банке получали порядка 280 наших клиентов. Эти цифры – не просто статистика, это реальные изменения в судьбах нескольких десятков тысяч казахстанских семей.

Мы не останавливаемся только на жилищных инициативах. Научив казахстанцев копить на собственные квадратные метры, Банк в 2024 году начал помогать копить гражданам на будущее образование их детей. В начале года Отбасы банк стал участником государственной образовательной накопительной системы

► (ГОНС). Это значит, что теперь копить на образование в Отбасы банке можно с помощью депозита «AQYL». За год в банке было открыто 70 220 таких сберегательных счетов.

Пополнять «AQYL» в Отбасы банке можно в том числе и накоплениями, полученными из Национального фонда. По поручению Главы государства с 2024 года в Казахстане работает программа «Нацфонд – детям». Одним из ее операторов стал Отбасы банк.

С его помощью средствами из Национального фонда воспользовался 43 591 казахстанец на сумму 4,2 млн долларов США. Деньги были перечислены ими на оплату образования и на улучшение жилищных условий. Так молодые граждане нашей страны в буквальном смысле инвестировали в свое будущее.

Мы гордимся тем, что 29,8% экономически активного населения Казахстана – участники системы жилищных строительных сбережений. В 2024 году 660 147 новых вкладчиков доверили Банку свои накопления, чтобы в будущем воспользоваться самыми доступными жилищными займами в стране.

Одним из ключевых шагов цифровой трансформации в отчетном периоде стало обновление мобильного приложения Otbasu bank, которым воспользовались более 1 миллиона клиентов. Более 78,2% банковских операций в 2024 году были совершены онлайн, что подтверждает стремление Банка к удобному и современному сервису.

“ **Всего в 2024 году в рамках системы жилищных строительных сбережений банк выдал 71 452 займа.**

В 2025 году Отбасы Банк продолжит работать над новыми возможностями для решения жилищного вопроса казахстанцев. Планируется запустить второй этап программы «Наурыз», программы «Ұмай» и «Зеленая ипотека».

Мы уверены, что наши усилия помогут еще большему числу казахстанцев реализовать свою мечту о собственном доме. Пусть 2025 год принесет еще больше новоселий, стабильность и благополучие в каждую семью!

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

КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ ОТЧЕТНОГО ГОДА

- В течение отчетного года Банк вел активную работу над развитием и расширением своей продуктовой линейки, а именно:
 - в рамках региональных программ были заключены соглашения о сотрудничестве с акиматами регионов;
 - заключены соглашения о сотрудничестве по молодежным региональным программам;
 - расширено сотрудничество с предприятиями в рамках продукта «Корпоративный», заключены соглашения с АО «ТНК «Казхром», ТОО «KazSMU», ТОО «БК-СТРОЙ», ТОО «Шебер-СВТ», АО «Соколовско-Сарбайское горно-обогатительное производственное объединение», ТОО «Богатырь Комир», АО «Евразийская энергетическая корпорация», ТОО «Daily food Astana», ТОО «Daily food ltd»;
 - заключены соглашения о сотрудничестве по проекту арендное жилье с последующим выкупом с ТОО «OKS – SHYMCITY», акиматами города Костанай и Актыбинской области.
- В 2024 году произошли изменения в составе руководства Банка. Изменен состав Правления Банка. С учетом внесенных изменений Правление Банка состоит из семи человек: Ибрагимова Л.Е., Айдарбекова А.К., Азимбеков М.М., Акшанов Н.С., Распекова Э.С., Каирбеков И.У. (01.01.2024 – 29.08.2024), Савченко В.А. (01.01.2024 – 19.07.2024), Матай Ж.О. (26.08.2024 – по настоящее время), Талтусов Р.А. (30.10.2024 – по настоящее время).
- Выпущены социальные облигации. В 2024 году Банк привлек денежные средства на KASE на общую сумму 209,849 млрд тенге путем размещения пятилетних социальных облигаций в рамках третьей облигационной программы под 14,25% годовых (170,50 млрд тенге) и под 15,25% годовых (39,349 млрд тенге).
- Выплачена государственная премия 2 134 279 вкладчикам Банка. Всего на депозиты
- клиентов Банка по итогам 2024 года было зачислено 92,9 млрд тенге.
- Банк начал открывать Образовательный накопительный вклад «AQYL», предоставляя гражданам Казахстана возможность планомерно накапливать средства для оплаты профессионально-технического и высшего образования как в стране, так и за рубежом. С момента запуска вклада «AQYL» было открыто более 70 220 депозитов, что свидетельствует о высокой востребованности данного продукта среди населения.
- Банк повысил минимально требуемое значение оценочного показателя для получения промежуточных жилищных займов до 5. Вкладчикам, досрочно накопившим 50% от стоимости жилья, необходимо предварительно достичь минимальное значение оценочного показателя прежде чем подать заявку на получение промежуточного жилищного займа. Тем самым повышается сберегательная дисциплина вкладчиков и снижается размер переплаты по займам.
- Банк открыл свой 20-й филиал – Улытауский областной филиал.
- Запущены жилищные программы «Отау» и «Наурыз», направленные на улучшение жилищных условий граждан Казахстана. Программы «Отау» и «Наурыз» предлагают одинаковые условия, при этом «Наурыз» является социальной программой, разработанной по поручению Президента Республики Казахстан, а также охватывает период 2024–2031 годы. Жилищные программы «Отау» и «Наурыз» охватывают широкий круг граждан, включая жителей сел и районных центров, обеспечивая доступное ипотечное кредитование. Для социально уязвимых слоев населения предусмотрена льготная ставка по займу, которая не превышает 7%.
- Отбасы банк начал реализацию пилотного проекта «Асыл мекен». В рамках программы

- можно приобрести жилье в сельских населенных пунктах – как введенное в эксплуатацию первичное жилье, так и жилье на вторичном рынке (квартиры, жилые дома), а также получить заем на строительство индивидуального жилого дома (включая приобретение земельного участка). Этот 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. Для ее реализации Банк выделил 2 млрд тенге, благодаря чему 208 семей в сельских регионах смогли приобрести жилье или получить финансирование на строительство дома.
- Международное рейтинговое агентство Moody's Investors Service повысило долгосрочный рейтинг Отбасы банка (дочерняя организация холдинга «Байтерек») по депозитам в национальной валюте с уровня Baa2 до уровня Baa1. Прогноз «Стабильный».
- Банк подписал Меморандум о сотрудничестве с ЗАО «Микрофинансовая компания «Элет Капитал». Стороны намерены в дальнейшем в рамках Меморандума поддерживать обмен опытом – проводить встречи / семинары / форумы / круглые столы / конференции по вопросам развития ипотечного кредитов.
- Отбасы банк впервые получил ESG-рейтинг на уровне «3» 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.
- Глава государства Касым-Жомарт Токаев подписал Закон «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам реформирования жилищной политики». Данный закон наделяет Отбасы банк (дочерняя организация холдинга «Байтерек») статусом национального института развития и передает ему право централизованно вести очередь на жилье.
- В рамках, внесенных МИИР РК поправок в Правила использования единовременных пенсионных выплат для улучшения жилищных условий увеличен срок накопления (хранения) средств,
- состоящих из единовременных пенсионных выплат, на депозитах в Отбасы банке до 6 лет. Это означает то, что теперь можно перевести пенсионные излишки на депозит в Отбасы банке и копить на нем не более 6 лет (ранее было 3 года).
- В рамках поддержки Послания Главы государства Банк первым принял участие в программе «Национальный фонд – детям», в рамках которого осуществляет открытие и ведение текущих счетов для использования гражданами республики целевых накоплений на улучшение жилищных условий и оплаты образования. На конец 2024 года через Банк 31 889 граждан уже использовали свои выплаты целевых накоплений на общую сумму 1,673 млрд тенге, из которых: 24 458 заявок на улучшение жилищных условий (пополнение вкладов ЖСС и Акыл) на общую сумму 1,188 млрд тенге и 7 299 заявок на обучение на общую сумму 344 млн тенге.
- Отбасы банком и Азиатским банком развития был подписан Меморандум о взаимопонимании: Проект содействия инклюзивному и зеленому жилищному финансированию в Республике Казахстан. Документ был подписан в ходе казахстанского круглого стола по глобальным инвестициям (KGIR-2024) под председательством Премьер-Министра Республики Казахстан Олжаса Бектенова. Подписанный документ между Отбасы банком и АБР будет способствовать продвижению гендерного равенства, устойчивости экономического роста и поддержки «зеленого» развития строительства в Казахстане.
- Банк подписал меморандум о развитии исламского финансирования и исламской ипотеки в Казахстане с Союзом строителей Казахстана и Ассоциацией исламских финансов и бизнеса (AIFB). Кроме того, был заключен меморандум с CSQlaw Kazakhstan Branch – филиалом малайзийской компании в Казахстане. Партнерские отношения сторон и совместное сотрудничество будут способствовать развитию и продвижению инструментов исламского финансирования и исламской ипотеки в Казахстане. Число практикующих мусульман в стране растет, и по итогам 2024 года насчитывает порядка 2 млн человек, соответственно растет и спрос на исламский банкинг. Банк в 2025 году рассмотрит возможность разработки и реализации депозитов и кредитов, отвечающих требованиям Шариата.

О БАНКЕ



доходы
369 млрд
тенге



ЧИСТАЯ ПРИБЫЛЬ
121 млрд
тенге

Государственная политика системы жилстройсбережений.....	16
Хронология развития Банка	18
Присутствие на рынках	20
Членство в международных организациях.....	22

Меморандум о сотрудничестве.....	23
Единственный акционер	23
Структура Центрального аппарата	23
Экономическая среда	24

**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:



прием вкладов (депозитов) в жилищные строительные сбережения, открытие и ведение счетов вкладчиков



предоставление вкладчикам жилищных, предварительных жилищных и промежуточных жилищных займов на проведение мероприятий по улучшению жилищных условий



открытие и ведение текущих счетов физических лиц для зачисления единовременных пенсионных выплат в целях улучшения жилищных условий



открытие и ведение текущих счетов физических лиц для зачисления платежей и субсидий в целях оплаты за арендованное жилье в частном жилищном фонде



прием депозитов, открытие и ведение банковских счетов физических лиц для участия в государственной накопительной системе



дилерская деятельность на рынке ценных бумаг без права ведения счетов клиентов

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 “Otbasy bank” house construction savings bank”.

СОКРАЩЕННОЕ НАИМЕНОВАНИЕ:

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

Место нахождения исполнительного органа Банка:

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

Председателем Правления Банка является Ибрагимова Ляззат Еркеновна.

РЕЙТИНГИ



Moody's

Долгосрочный рейтинг по депозитам в национальной валюте:	✓	BAA1
Краткосрочный рейтинг по депозитам в национальной валюте:	✓	PRIME-2
Базовая оценка кредитоспособности:	✓	BAA1
Прогноз по рейтингам:	✓	СТАБИЛЬНЫЙ

FitchRatings

Долгосрочный рейтинг дефолта эмитента в национальной валюте:	✓	BBB
Краткосрочный рейтинг дефолта эмитента в национальной валюте:	✓	F2
Прогноз по рейтингам:	✓	СТАБИЛЬНЫЙ

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА СИСТЕМЫ ЖИЛСТРОЙСБЕРЕЖЕНИЙ

Для Казахстана одним из важных направлений социальной политики является обеспечение граждан доступным и качественным жильем. Экономический рост и социальная ориентированность государства стали базой для становления системы жилищных строительных сбережений (ЖСС), которая регламентирована Законом РК «О жилищных строительных сбережениях в РК» от 7 декабря 2000 года.

Система ЖСС замкнутая система финансирования, когда мероприятия по улучшению жилищных условий основаны на привлечении денег вкладчиков в жилищные строительные сбережения и предоставлении им жилищных займов. За основу казахстанской модели системы ЖСС взята немецкая, которая в свое время также была распространена в странах Восточной Европы.

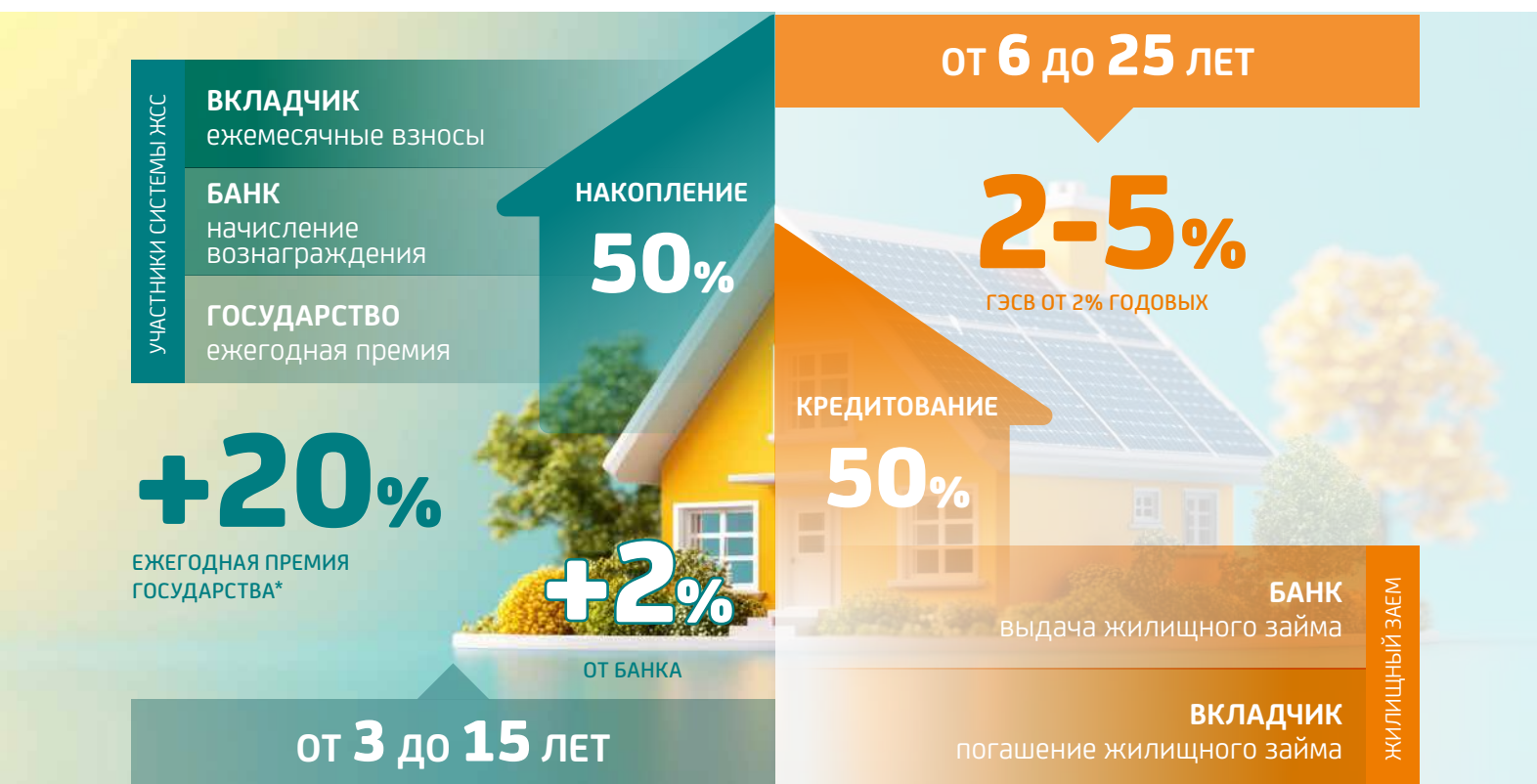
Система ЖСС действует в Казахстане уже более 20 лет и становится все более востребованной у казахстанцев.

Особенность системы жилстройсбережений состоит в предварительном накоплении денег на сберегательных счетах Банка с целью получения жилищных займов по низким процентным ставкам для улучшения жилищных условий.

Вклады населения поощряются премией государства (20% от суммы вклада, максимальная сумма поощряемого вклада до 200 МРП) вне зависимости от формы собственности, согласно Закону РК «О жилищных строительных сбережениях в Республике Казахстан».

Вкладчик тоже имеет возможность приобрести жилье в рамках государственных, региональных, а также собственных программ Банка. На сегодня Отбасы банк является единственным банком в стране, реализующим систему жилищных строительных сбережений.

СИСТЕМА ЖИЛСТРОЙСБЕРЕЖЕНИЙ



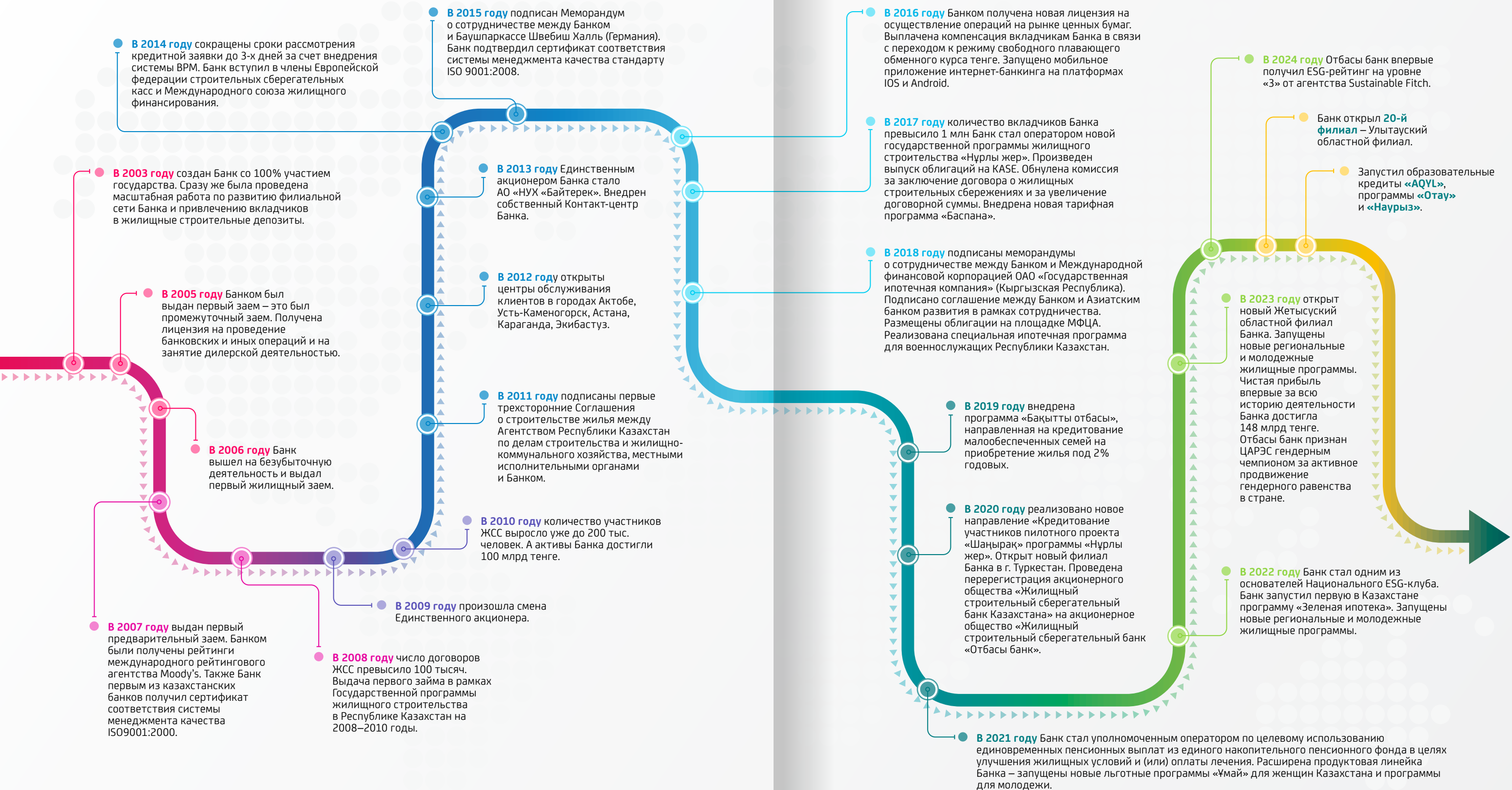
ЦЕЛИ КРЕДИТОВАНИЯ



Банк предоставляет своим вкладчикам жилищные, промежуточные и предварительные жилищные займы на проведение мероприятий по улучшению жилищных условий, а именно:



ХРОНОЛОГИЯ РАЗВИТИЯ БАНКА



ПРИСУТСТВИЕ НА РЫНКАХ

Банк постоянно работает над обеспечением равного доступа к своим услугам для всех казахстанцев во всех регионах страны. В связи с розничной клиентоориентированностью, Банк имеет расширенную филиальную сеть и центров/ точек обслуживания клиентов. Банк присутствует во всех регионах Казахстана.

Банк стремится к тому, чтобы отделения были размещены максимально удобно для клиентов, с точки зрения их проживания, учебы, работы, с учетом транспортной и социальной инфраструктуры.

Наряду с развитием физической инфраструктуры филиалов и агентской сети, понимая, что с учетом текущих реалий развития финансовых услуг в Казахстане и в мире, Банк активно работает над развитием современных методов обслуживания клиентов, в том числе над развитием собственных каналов и инструментов продаж и обслуживания клиентов. Банк активно расширяет свое присутствие в интернет-пространстве, работает над развитием интернет- и мобильных устройств для передачи простых и повседневных операций в онлайн.

На сегодня развитая инфраструктура Банка помогает ускорять процесс обеспечения жильем граждан Казахстана.

Согласно протоколу (б/н) совещания по некоторым вопросам жилищной и строительной отрасли от 03.06.2024 года касательно проводимой работы по перезагрузке деятельности с переориентацией фокуса на моногорода, районные центры и села открыто 77 консультационных центров в моногородах и селах. Проведена работа по усилению работы по привлечению граждан, проживающих в сельской местности, к участию в льготных программах «Отау», «Наурыз», в том числе путем широкого освещения в СМИ.

РЕГИОНАЛЬНАЯ СЕТЬ



20

ФИЛИАЛОВ



17

ЦЕНТРОВ
ОБСЛУЖИВАНИЯ

2

ТОЧКИ
ОБСЛУЖИВАНИЯ
ПО КАЗАХСТАНУ

АГЕНТСКАЯ СЕТЬ



1

АГЕНТ – ЮРИДИЧЕСКОЕ
ЛИЦО – АО «КАЗПОЧТА»

181

КОНСУЛЬТАЦИОННЫЙ
ЦЕНТР

1 150

АГЕНТОВ-
КОНСУЛЬТАНТОВ

ЧЛЕНСТВО В МЕЖДУНАРОДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ



ЕВРОПЕЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ СТРОИТЕЛЬНЫХ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫХ КАСС (ЕФССК)

ЕФССК – ассоциация кредитных и других институтов, продвигающая и поддерживающая жилищное финансирование. Федерация основана 29 августа 1962 и является одной из первых кредитных федераций на Европейском уровне. По мере того, как Европа движется к политической и экономической интеграции, Федерация продвигает идею домовладения, представляет интересы своих членов в Европейском Союзе, следит за тем, чтобы его члены были информированы о прогрессе в европейском объединении и о мерах, принимаемых с этой целью органы Евросоюза. Кроме того, Федерация

поддерживает и активизирует взаимную информацию и обмен опытом между своими членами в области жилищного финансирования и жилищной политики. На сегодняшний день в ассоциацию входят 36 членов по всей Европе и Азии. Полноправное членство Отбасы банк в ЕФССК представляет собой уникальную возможность для дальнейшего развития казахстанской системы жилищных строительных сбережений и продвижения процесса интеграции в мировое сообщество строительных сберегательных касс.

МЕЖДУНАРОДНЫЙ СОЮЗ ЖИЛИЩНОГО ФИНАНСИРОВАНИЯ (МСЖФ)

В сентябре 2014 года МСЖФ было принято решение о включении Отбасы банк в состав членов организации. Данное решение вступило в силу с 1 января 2015 года. МСЖФ был основан в 1914 году

и является организацией, которая позволяет своим членам быть в курсе последних событий в области финансирования жилищного строительства во всем мире.

МЕМОРАНДУМ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ



ЕДИНСТВЕННЫЙ АКЦИОНЕР

АО «НУХ «Байтерек» является Единственным акционером Банка со 100%-ными правами владения и пользования государственным пакетом акций. С 2013 года 7 830 000 простых акций Банка находятся в собственности АО «НУХ «Байтерек».

Миссия АО «НУХ «Байтерек»: Развитие конкурентоспособного бизнеса, обеспечение жильем и укрепление продовольственной безопасности на принципах ответственности перед обществом.

Одной из ключевых задач АО «НУХ «Байтерек» является улучшение благосостояния населения, которое решается в рамках стратегического направления деятельности АО «НУХ «Байтерек» «Обеспечение населения жильем». Деятельность АО «НУХ «Байтерек» по повышению доступности жилья реализуется дочерней организацией – Отбасы банк.

СТРУКТУРА ЦЕНТРАЛЬНОГО АППАРАТА

Организационная структура Банка способствует эффективному решению поставленных перед Банком стратегических целей и задач. Исходя из потребностей развития деятельности в отчетном году в организационную структуру Банка были внесены некоторые изменения. Сейчас структура Центрального аппарата Банка состоит из блоков по развитию

бизнеса и сельских территорий, по реализации государственных программ, информационной безопасности, правовым вопросам, по финансам и отчетности, по рискам и внутреннему контролю, по информационным технологиям и цифровой трансформации, по операционной деятельности, банковским продуктам и процессам.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СРЕДА

МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИНДИКАТОРЫ

Рост мировой экономики, согласно базовому прогнозу, в 2024 и 2025 годах мировая экономика продолжит расти темпами на 3,2 процента, теми же темпами, что и в 2023 году.

Глобальная инфляция будет неуклонно снижаться до 5,9 процента в 2024 году и 4,5 процента в 2025 году, при этом страны с развитой экономикой вернутся к своим целевым показателям инфляции раньше, чем страны с формирующимся рынком и развивающиеся страны. В случае базовой инфляции прогнозируется в целом более постепенное снижение. Инфляция снижается, прогнозное значение – на уровне 7,5–8% в 2025 году.

Фискальная политика остается экспансионистской, при этом дефицит, как ожидается, останется высоким на уровне 3,1% ВВП в 2025 году, прежде чем сузится до 2,7% в 2026 году. Хотя государственный долг остается управляемым, растущие внутренние затраты по обслуживанию заимствований и зависимость от Национального Фонда для фискальной поддержки создают проблемы для устойчивости.

Валовой внутренний продукт (ВВП) Казахстана по итогам 2024 года вырос на 4,8% за весь 2024 год, снизившись с 5,1% роста в предыдущем году.

Национальная валюта стремительно девальвировала в конце 2024 года, обесценившись на 9,1% за квартал (до 525,1 тенге за доллар). Причины – укрепление доллара, падение нефтяных цен и санкции

против России, вызвавшие ажиотажный спрос на иностранную валюту. Несмотря на валютные интервенции Национального Банка РК (\$1,3 млрд) и другие стабилизационные меры, курс продолжает демонстрировать высокую волатильность, что свидетельствует об очень слабой ликвидности валютного рынка и структурных проблемах в экономике страны.

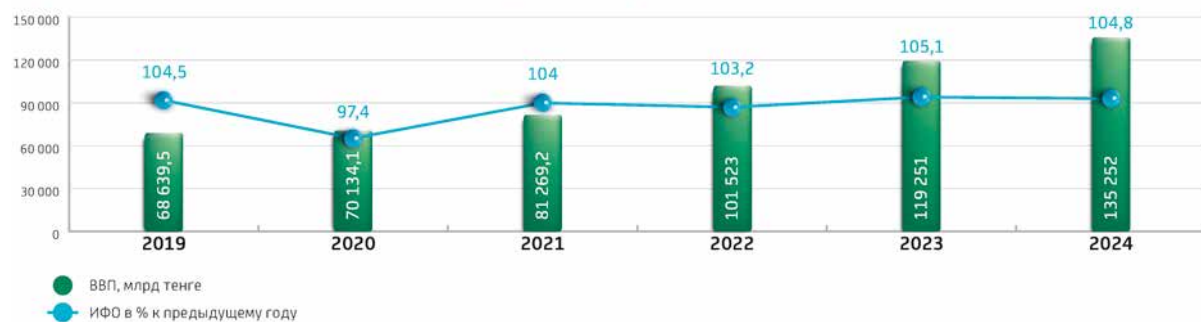
Численность населения страны на 1 января 2025 г. составила 20 300,6 тыс. человек, в том числе городского – 12 795 тыс. (63%), сельского – 7 505 тыс. (37%) человек. По сравнению с 1 января 2024 г. численность населения увеличилась на 267,1 тыс. человек или 1%.

В IV квартале 2024 г. среднее значение месячной заработной платы по Республике Казахстан выросло к соответствующему кварталу 2023 г. на 10,5% и составило 434 982 тенге.

Общая площадь жилищного фонда за 2024 год составила 434,3 млн кв.м, в том числе в городской местности 287,1 млн кв.м, в сельской местности 147,2 млн кв. м. По сравнению с предыдущим годом площадь жилфонда увеличилась на 15,2 млн кв.м.

Обеспеченность жильем на одного проживающего за 2024 год составила 24,5 кв.м. из них в городской местности 26,9 кв.м, в сельской местности 20,7 кв.м. По сравнению с предыдущим годом показатель увеличился на 0,6 кв.м.

Динамика валового внутреннего продукта Республики Казахстан



ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ БАНКОВСКОГО СЕКТОРА

По состоянию на конец 2024 года банковский сектор Республики Казахстан представлен 21 банком второго уровня. Совокупные активы БВУ в минувшем году увеличились на 20% и составили 61,5 трлн тенге.

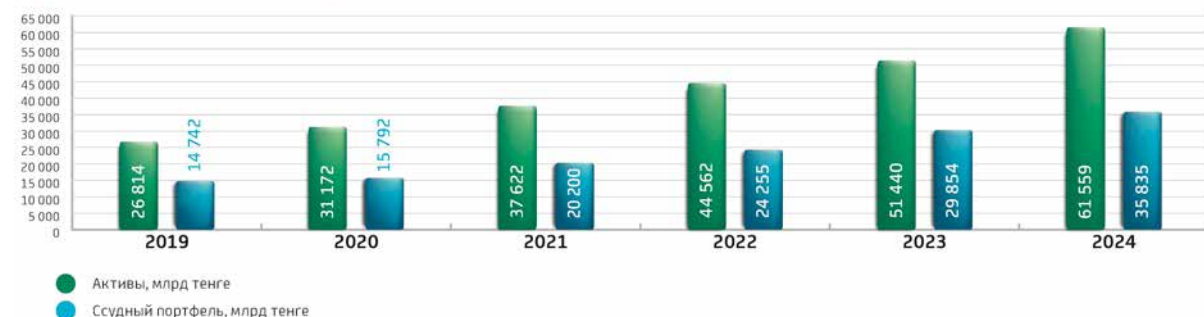
АКТИВЫ БАНКОВ ВТОРОГО УРОВНЯ ПО СОСТОЯНИЮ НА 01.01.2025 ГОДА:

№	НАИМЕНОВАНИЕ БАНКА	ОБЪЕМ, ТЫС. ТЕНГЕ
1	АО «Народный банк Казахстана»	17 941 741 778
2	АО «Kaspi Bank»	8 189 804 623
3	АО «Банк ЦентрКредит»	7 030 812 467
4	АО «Отбасы банк»	4 279 614 316
5	АО «ForteBank»	4 112 145 508
6	АО «First Heartland Jusan Bank»	3 326 262 915
7	АО «Евразийский банк»	3 142 702 412
8	АО «Фридом Банк Казахстан»	2 547 968 765
9	АО «Банк «Bank RBK»	2 452 692 704
10	АО «Bereke Bank»	2 445 232 022
11	АО «Ситибанк Казахстан»	1 174 475 453
12	АО «Home Credit Bank»	1 036 276 926
13	АО «Altyn Bank» (ДБ China Citic Bank Corporation Limited)	1 002 473 946
14	АО «Шинхан Банк Казахстан»	676 124 209
15	АО «Нурбанк»	533 793 102
16	АО ДБ «Банк Китая в Казахстане»	477 094 455
17	АО «Торгово-промышленный Банк Китая в Алматы»	358 221 019
18	АО «ДБ «Казахстан-Зираат Интернешнл Банк»	295 840 718
19	ДО АО «Банк ВТБ» (Казахстан)	244 400 004
20	АО «Исламский Банк «ADCB»	239 724 519
21	АО «Исламский банк «Заман-Банк»	52 017 533
ИТОГ		61 559 419 394

В структуре совокупных активов наибольшую долю занимает ссудный портфель – 58%. В 2024 году объем ссудного портфеля банков увеличился на 3%

до 35,8 трлн тенге (на 01.01.2025). Объем займов на строительство и покупку жилья увеличился на 10% и составил 5,4 трлн тенге.

Динамика активов и ссудного портфеля банковского сектора Республики Казахстан

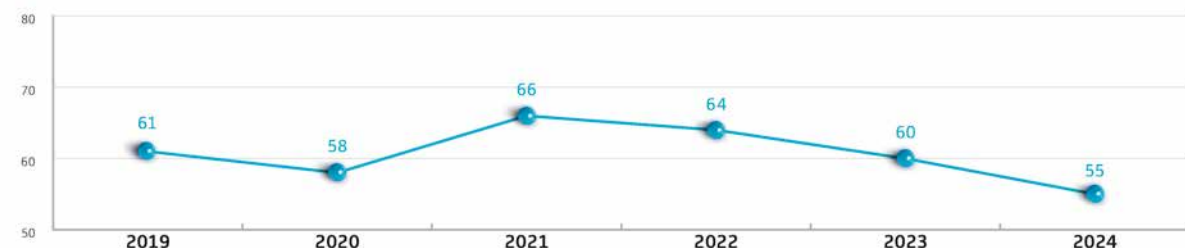


Кредиты экономике, выданные банками второго уровня, увеличились за 2024 год на 21% до 33,7 трлн тенге (за 2023 года рост был на 22%).

в последнее время является Отбасы банк. Объем кредитного портфеля Банка вырос в 2024 году на 6% – с почти 3,2 трлн тенге до 3,4 трлн тенге. 55% объема кредитов на строительство и приобретение жилья ежегодно выдается Отбасы банк.

Фактически единственным активным участником на рынке ипотеки среди банков второго уровня

Доля Отбасы банка в общем кредитовании БВУ на строительство и приобретение жилья, %



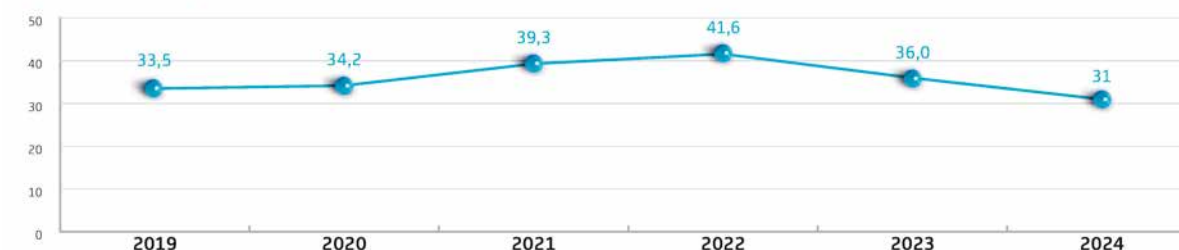
Динамика обязательств банковского сектора



Вклады населения во всех БВУ в 2024 году выросли на 20% и составили 24 521 млрд тенге, в то время в Отбасы банк объем вкладов увеличился и вырос на

3% (с 2 362 млрд тенге по состоянию на 01.01.2024 года до 2 424 млрд тенге на 01.01.2025 года).

Доля Банка на рынке долгосрочных вкладов населения, %



Чистая прибыль банковского сектора по итогам 2024 года сложилась на уровне 2 555 млрд тенге. При этом, прибыль Отбасы банк по итогам 2024 года составила 120,8 млрд тенге, что выше плана на 12%. Динамические результаты деятельности Отбасы банк в 2024 году обеспечены его конкурентными преимуществами, позволяющими Банку придерживаться стратегии успешного развития.

оказали умеренный рост активности БВУ и ипотечных компаний на рынке кредитования населения на строительство и приобретение жилья, внедрение новых государственных и других программ по строительству и обеспечению казахстанцев доступным жильем. Наблюдался стабильный рост числа участников системы жилстройсбережений, что, соответственно, привело к увеличению депозитной базы и объемов кредитования населения Банка.

Положительное влияние на увеличение рыночной доли Отбасы банк и рост интереса к жилстройсбережениям

По сравнению с другими банками второго уровня страны можно определить следующие сильные и слабые стороны Банка:

Сильные стороны

1. Низкие процентные ставки по займам, премия государства.
2. Способность реализовывать масштабные государственные программы, в том числе за счет объединения интересов различных участников рынка жилья.
3. Уникальные финансовые продукты, в том числе решающие социальные задачи государства.
4. Возможность влияния на улучшение жилищных условий населения.
5. Умение эффективно и надежно сберегать накопления клиентов.
6. Специальные налоговые льготы для участников системы жилстройсбережений
7. Узнаваемость бренда.
8. Широкая география присутствия.
9. Международные рейтинги банка на уровне страновых.

Слабые стороны

1. Ограниченная линейка продуктов и операций.
2. Снижение покупательной способности населения.
3. Несовершенство законодательной базы в части наличия ограничений по возможным услугам к реализации.
4. Недостаточная маневренность/гибкость квазигосударственного сектора.

В долгосрочной перспективе Банк намерен использовать свои сильные стороны для укрепления позиций на рынке и работать над дальнейшим развитием по направлениям имеющихся недостатков.



ВЫДАЧА ЗАЙМОВ

1 290 млрд
тенге



ДОГОВОРЫ О ЖСС – ПОЧТИ

590 тыс.

Миссия и видение 30
Ценности 30
Работа в рамках стратегических задач в 2024 году 31
Результаты основной деятельности 37

Расширение доступа к финансовым услугам 50
Результаты операционной деятельности 51
Результаты финансовой деятельности 56



КОГДА ДОМ –
НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ

МИССИЯ И ВИДЕНИЕ



МИССИЯ

«Укрепляем чувство Родины, обеспечивая семьи собственным жильем, повышая долгосрочное благосостояние».



ВИДЕНИЕ

«Мы, Отбасы банк – надежная и стабильно развивающаяся система сбережений и финансирования для населения и компаний, в том числе для социальных программ государства».



ЦЕННОСТИ



Клиент

Строим всю нашу деятельность вокруг потребностей клиента



Эффективность

Добиваемся максимального эффекта от прилагаемых усилий



Понятность

Принимая решения, добиваемся отсутствия неопределенностей и двойного трактования



Проактивность

Создаем новые и совершенствуем существующие продукты и процессы, улучшаем результаты



Команда

Работаем по принципу «один за всех и все за одного»

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ К КОНЦУ 2023 ГОДА:



Входим в топ-2 банков РК по активам, с ROA – 2,70%



Лидер по доле рынка привлечения долгосрочных сбережений и рынка ипотеки



Лучший работодатель на банковском рынке

РАБОТА В РАМКАХ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ЗАДАЧ В 2024 ГОДУ

РЕАЛИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРОГРАММ

В отчетном году выступая оператором Концепции развития жилищно-коммунальной инфраструктуры на 2023–2029 годы (далее – Концепция), Банк представлял займы социально уязвимым слоям населения, являющимся очередниками местных исполнительных органов. К социально уязвимым слоям населения относятся, в том числе, лица с инвалидностью 1 и 2 групп, семьи, имеющие или воспитывающие детей с инвалидностью, а также многодетные семьи и матери, дети-сироты или дети, оставшиеся без попечения родителей, и так далее. В рамках Концепции Банком выдаются предварительные жилищные займы по ставкам вознаграждения 2% и 5% годовых в зависимости от категории гражданина.

Все участники Концепции приобретают за счет кредитных средств жилье, построенное местными исполнительными органами.

В 2024 году по Концепции на реализацию поступило 118 объектов (6 605 квартир) общей площадью 648 000 кв.м. на сумму 74,2 млрд тенге.

В рамках государственных программ (Концепция, остатки квартир в рамках утративших силу программ «Нұрлы жер», Шанырақ) в 2024 году казахстанцам было выдано 9 004 займов на сумму 108,1 млрд тенге, из них 5 145 займов на сумму 59,6 млрд тенге по ставке в 5% годовых и 3 859 займов на сумму 48,5 млрд тенге по ставке 2% годовых. Займы по направлению «5-10-20» были выданы за счет остатка бюджетных средств, выделенных в 2023 году, в размере 39,7 млрд тенге, а также за счет возвратных средств. По направлению «2-10-20» в 2023 году из республиканского бюджета Банку было выделено 33,6 млрд тенге (траншами в размере 20 млрд тенге, 12,2 млрд тенге, 1,4 млрд тенге). Кредитование в 2024 году лиц с инвалидностью, детей-сирот, а также многодетных семей и семей, воспитывающих детей с ограниченными возможностями, осуществлялось за счет указанных средств.



ЛУЧШИЙ КЛИЕНТСКИЙ СЕРВИС

В соответствии с реализацией стратегических задач в части комплексного перехода деятельности Банка, бизнес-процессов, компетенций, корпоративной культуры и бизнес моделей в цифровой Банк, с максимальным использованием возможностей цифровых технологий, Банком проводятся работы по развитию и внедрению инновационных продуктов с использованием новых технологий для образования нового опыта. Так, с 2020 года в Банке функционирует услуга видеобанкинга. Внедрение данного функционала помогло клиентам Банка оформлять ипотеку удаленно и сократить посещение отделений Банка до минимума. За 2024 год было оформлено 5 244 кредитных заявок на 120 млрд тенге. Видеозвонки помогли сэкономить время клиентам Банка и получить сервисы удаленно по постдепозитным операциям. Данной функцией воспользовались 543 тыс. раз. А также за 2024 год через аудио обслуживание получили сервис более 807 тыс. клиентов.

В 2024 году депозитный портфель Интернет-банкинга достиг следующих показателей:

- объем накоплений составил более 263 млрд тг.,
- сумма притоков по депозитам – 156,1 млрд тг.,
- открыто новых договоров более 162 тыс.,
- активность депозитного портфеля – 64,0%.

По портфелю видеобанкинга были достигнуты следующие показатели:

- объем накоплений составил 211,5 млрд тг.,
- сумма притоков по депозитам более 108,6 млрд тг.,
- количество новых договоров 74,6 тыс.,
- активность депозитного портфеля – 38,9%

С целью приобщения клиентов к дистанционному обслуживанию через онлайн-сервисы Банка в 2024 году было увеличено количество цифровых гидов в отделениях Банка до 118 сотрудников, что позволило увеличить долю дистанционного обслуживания. Доля операций, переведенных в дистанционные каналы обслуживания в 2024 году, составила 53% (в 2023 году 42%).

Результатами совместного проекта с АО «Казпочта» по продвижению банковских продуктов в моногородах, малых городах, районных центрах и отдаленных сельских населенных пунктах Республики Казахстан стало увеличение количества почтальонов, заключивших договор с Банком, к концу 2024 года их количество составило 250 человек из 16 регионов страны. Они приняли активное участие в проекте, эффективно применяя дистанционные каналы обслуживания для предоставления финансовых услуг населению. В результате за 2024 год при участии почтальонов было открыто 532 депозита.

РАЗВИТИЕ ПРОДУКТОВ И УСЛУГ

Банк на постоянной основе работает над совершенствованием и развитием своих продуктов/услуг и обращает особое внимание на интересы всех социальных групп населения.

Сегодня Банк предлагает своим клиентам ряд социальных жилищных программ: государственные программы, региональные программы с местными акиматами, молодежные программы, программу для военнослужащих, женскую программу, детскую программу и др.

Банк обращает особое внимание на то, чтобы при разработке продуктовой линейки были учтены интересы всех социальных групп, и постоянно работает над развитием и адаптацией своего

предложения. В процессы кредитования Банка по специальным социальным программам включаются ESG-факторы.

Также, Банк в 2024 году продолжил реализацию государственной программы «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 территорий.

Банком подписано 183 договора поручения с местными исполнительными органами на общую сумму более 30 млрд тенге. По программе всего выдано 3 263 займа на общую сумму 26 млрд тенге, а также 2 081 подъемное пособие на общую сумму 776 млн тенге.

На сегодняшний день в продуктовой линейке Банка сформированы множество востребованных продуктов для каждого сегмента. Помимо государственных программ Банк успешно реализовывает региональные, молодежные и корпоративные жилищные программы, программу для военных, для женщин, детей и другие.

Региональные и молодежные программы реализуются с 2017 года в формате предоставления возвратных бюджетных кредитов уполномоченному Банку со стороны акиматов (местных исполнительных органов) различных областей. На основании этих средств Банк выдает льготные займы молодежи на приобретение жилья. Основная цель этих программ – обеспечение работающей граждан доступным жильем, а также создание условий, способствующих их закреплению и долгосрочному проживанию в родном регионе. Эти инициативы направлены на поддержку и удержание специалистов, которые особенно востребованы на местах. В первую очередь речь идет о представителях важнейших социальных профессий – врачах, педагогах, журналистах, спортсменах, работниках культуры, а также других специалистах, чья деятельность играет ключевую роль в развитии региона.

Запущены государственные программы «Отау» и «Наурыз», направленные на улучшение жилищных условий граждан Казахстана. Обе программы охватывают граждан, включая жителей сел и районных центров, обеспечивая доступное ипотечное кредитование, для социально уязвимых слоев населения с льготной ставкой по займу не более 7%. По программе «Отау» в 2024 году банком выдано 3 192 займа на сумму 74,59 млрд тенге, в том числе на приобретение первичного жилья 2 600 займов (81%) на сумму 62,2 млрд тенге (83%). По программе «Наурыз» с 2024 года по состоянию на 01.01.2025 года банком выдан 6 791 заем на сумму 176,83 млрд тенге, в том

числе на приобретение первичного жилья 5 372 займа (79%) на сумму 141,87 млрд тенге (80%).

С 2019 года Банк реализует программу «Корпоративный», направленную на содействие предприятиям в улучшении жилищных условий своих сотрудников. Программа предназначена для организаций, готовых выделять собственные средства на обеспечение работников жильем. Это способствует не только улучшению социальных условий, но и удержанию квалифицированных специалистов в регионах. Банк ежегодно приглашает крупные компании к сотрудничеству в рамках данной инициативы.

Военная программа также является одним из востребованных продуктов Банка. В качестве источника фондирования Банк привлекает средства на рынке по рыночным условиям, а также использует собственные средства. На сегодня Банк является единственным банком, специальные вклады в котором имеют особый статус и гарантию неприкосновенности.

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», сертифицированному по одной из существующих систем в Казахстане (OMIR, ГОСТ Р, 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 рамках расширения сотрудничества с основными игроками строительного сектора заключено 25 меморандумов о партнерстве с ведущими строительными компаниями страны. В 2024 году было выдано 763 займа на сумму 18,6 млрд тенге.

РАЗВИТИЕ IT-ИНФРАСТРУКТУРЫ И АВТОМАТИЗАЦИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ

Современные тенденции развития финансового сектора Республики Казахстан характеризуются стремительным внедрением цифровых, технологических решений.

Цифровизация в современном мире является одним из главных факторов мирового экономического роста. Она также не обошла стороной и банковскую систему. Применение цифровых технологий в банковской деятельности кардинально меняет решения банка по усовершенствованию дальнейших работ и расширению продуктов и услуг.

Скорость внедрения инноваций в банковском секторе растет. Банковская индустрия – один из показательных примеров стремительного цифрового развития. Цифровой банк должен развиваться со скоростью происходящих вокруг изменений, учитывая законодательные и иные нормативные правовые акты Республики Казахстан.

В 2024 году, Советом директоров Банка утверждена Стратегия развития информационных технологий АО «Отбасы банк» на 2024–2026 годы (далее – Стратегия ИТ), которая определяет ключевые приоритеты развития инновационных технологий, направлена на развитие цифровых каналов и создание условий для развития рынка ипотечного кредитования.

Стратегия ИТ разработана с целью формирования плана действия развития информационных технологий и инноваций, направленных на решение Стратегических целей АО «Отбасы банк».

Главные задачи развития ИТ – закрыть базовые потребности в цифровизации бизнес-процессов, устранить дублирование функций и снизить операционные издержки, чего Банк уже отчасти добился в период с 2021 по 2024 год. Таким образом, был заложен фундамент для перехода к стадии инновационного развития цифровой составляющей бизнеса Банка.

Основными задачами Стратегии ИТ на 2024–2026 годы определены дальнейшее развитие ИТ-платформ на базе микросервисной архитектуры, перевод продуктов и услуг в цифровой формат, широкое использование инструментов аналитики во всех каналах для

расширения кросс-продаж и персонализации клиентских предложений, внедрение новых услуг с целью формирования омниканального опыта взаимодействия с клиентами, создание новых и модернизация действующих цифровых решений.

В рамках задач Стратегии ИТ, Банк намерен продолжить развивать ряд инновационных проектов, касающихся практически всех направлений бизнеса. В частности, речь идет об использовании технологий роботизации для оптимизации ручных операций и ускорения обработки клиентских операций и обращений, о расширении доступа клиентов к банковским сервисам и партнерам за счет технологии открытых API, о внедрении технологий, которые дают возможность предлагать клиентам товары и услуги, используя элементы геймификации и принципы поведенческой экономики.

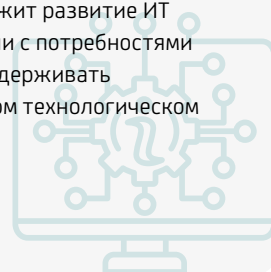
Быстрые изменения технологий, в первую очередь в области Интернета, цифровых, мобильных и социальных платформ, обуславливают значительные изменения в предпочтениях клиентов, их моделях поведения и принятия решений. Цель Банка создание динамического цифрового банка с оптимальной структурой цифровых бизнес-процессов, обеспечение внедрения передовых технологий развития банковских услуг и инновационных систем банковского обслуживания.

На данный момент есть два ключевых направления по интеграции ИТ-проектов в банковской сфере.

Первое направление – цифровизация клиентского сервиса, повышение эффективности внутренних и внешних коммуникаций Банка.

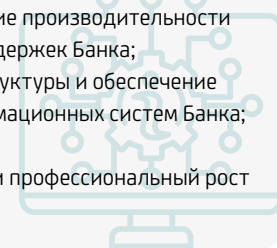
Второе направление – повышение производительности приложений и информационных систем Банка.

В рамках Стратегии ИТ Банк будет работать в данных направлениях, а также продолжит развитие ИТ инфраструктуры в соответствии с потребностями бизнеса, будет стремиться поддерживать инфраструктуру на современном технологическом уровне.



Развитие ИТ направлено на решение следующих задач:

- повышение эффективности цифровых бизнес-процессов;
- перевод продуктов и услуг в цифровой формат;
- внедрение искусственного интеллекта и роботизация;
- усовершенствование программных решений, задачей которых является повышение производительности и снижение финансовых издержек Банка;
- модернизация ИТ-инфраструктуры и обеспечение отказоустойчивости информационных систем Банка;
- усиление защиты данных;
- повышение квалификации и профессиональный рост работников в области ИТ.



СБАЛАНСИРОВАННОЕ УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

Банк в ходе управления рисками использует различные подходы с учетом требований Национального Банка Республики Казахстан как участника финансовой системы государства, такие как:

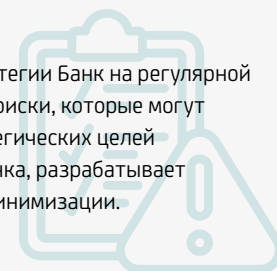
- система трех линий защиты;
- формирование стратегии риск-аппетита Банка, заявления риск-аппетита;
- оценка достаточности капитала;
- оценка достаточности ликвидности;
- проведение стресс-тестирований путем использования методов по анализу чувствительности и по сценарному анализу;
- обеспечение наличия системы управленческой отчетности в целях своевременного доведения информации о показателях по рискам до уполномоченных органов Банка.

Банк также для оценки и определения уровня рисков использует метрики расчетов уровней

рисков по общегрупповым подходам, определяемые АО «НУХ «Байтерек», такие как взвешивание активов по степени риска (RWA), вероятно-статистический подход, позволяющий измерить риски возможных потерь с учетом вероятности их возникновения (VaR), построение GAP-анализа денежных потоков для оценки риска ликвидности и процентного риска.

Данные модели помогают осуществлять стратегическое планирование уровней рисков, проводить стратегический контроль и мониторинг принятых решений в области управления рисками.

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.

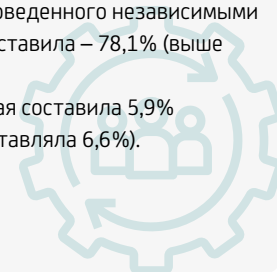


ЭФФЕКТИВНАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Основное конкурентное преимущество Банка – это умение отбирать таланты, развивать и растить профессионально, нанимать лучших сотрудников, а также эффективно ими управлять в доступной инклюзивной среде. Так, в 2024 году Банком были проведены ряд мероприятий, направленных на развитие, поддержание и усиление HR-бренда Банка на рынке, повышение знаний и опытов работников Банка, автоматизации бизнес-процессов в части кадрового администрирования и др.

Показателями эффективности системы управления персоналом Банка приводятся:

- Уровень вовлеченности персонала Банка по результатам анализа, проведенного независимыми консультантами, которая составила – 78,1% (выше среднего значения).
- Текучесть персонала, которая составила 5,9% за 2024 год (в 2023 году составляла 6,6%).





СОХРАНЕНИЕ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ

Финансовая устойчивость Банка осуществляется через управление финансами в целях достижения стратегических целей Банка. За счет успешной реализации государственных программ, а также программ за счет собственных средств Банка за последние 5 лет наблюдается ежегодный рост доходов, а также чистой прибыли Банка. Доходы

Банка составили 369 177 млн тенге (на 9 995 млн тенге больше, чем за 2023 год). Чистая прибыль Банка за 2024 год составила 120 786 млн тенге, что больше плана на 13 221 млн тенге (или на 112%). Средневзвешенная доходность временно свободных денежных средств в отчетном периоде сложилась на уровне 14,63%.

ВНЕДРЕНИЕ ПРИНЦИПОВ ESG

Впервые Банком 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.

РЕЗУЛЬТАТЫ ОСНОВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ПРИЕМ ВКЛАДОВ

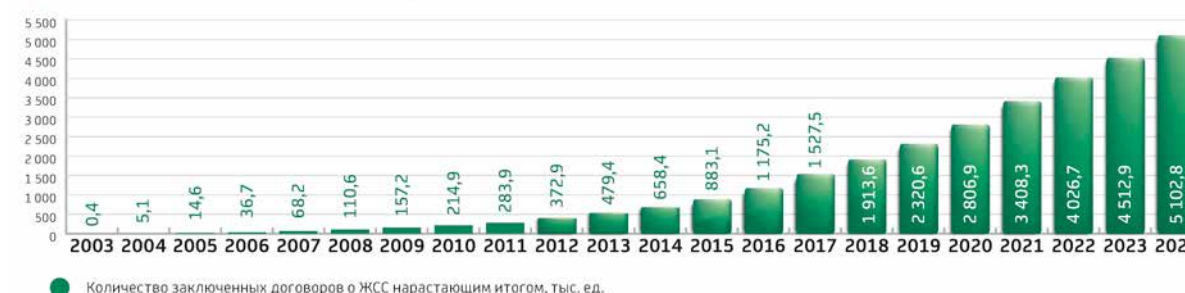
В Банке действуют тарифные программы «Баспана», «Табысты», которые позволяют вкладчику самому решать, сколько лет он будет копить, под какой процент он хочет получить жилищный заем. При этом требуется накопление 50% от договорной суммы. Ставка вознаграждения по накоплениям составляет 2-5,5% годовых (ГЭСВ – до 14-17,1% годовых (с учетом премии государства)).

Ежемесячная сумма взносов рассчитана так, что при условии их равномерного внесения в течение срока накопления клиент по окончании срока накопления достигнет необходимого значения оценочного

показателя. Значение оценочного показателя увеличивается при осуществлении вкладчиком досрочных платежей на первоначальном этапе накопления.

Депозиты могут пополняться излишками на пенсионных счетах вкладчиков. Если вкладчик единого накопительного пенсионного фонда имеет средства сверх порога достаточности, то он может использовать единовременные пенсионные выплаты на пополнение своего депозита в Банке, для дальнейшего получения займов в целях улучшения жилищных условий.

Динамика заключения договоров о ЖСС



Темп заключения договоров Банком показывает стремительное последовательное увеличение участия населения в развитии казахстанской системы жилстройсбережений.

ВЫДАЧА ЗАЙМОВ

Банк предоставляет своим вкладчикам жилищные, промежуточные и предварительные жилищные займы на проведение мероприятий по улучшению жилищных условий.

Жилищный заем

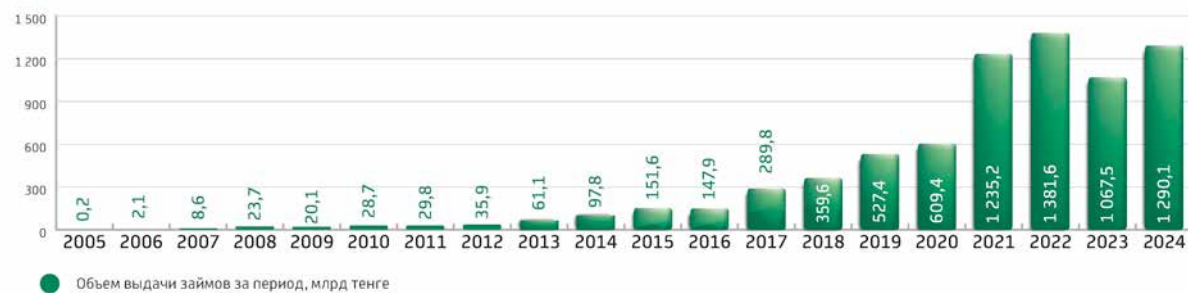
выдается при обязательном условии накопления минимальной необходимой суммы, соблюдения

срока накопления (не менее 3 лет), достижения минимального значения оценочного показателя, установленного индивидуально для тарифной программы, подтверждения платежеспособности и предоставления залогового обеспечения, достаточного для покрытия суммы выданного займа. Срок кредитования – от 6 месяцев до 25 лет, ставки вознаграждения по займу – от 2% до 5% годовых (ГЭСВ от 2% до 5,8%).

Промежуточный жилищный заем

выдается при условии досрочного накопления или единовременного внесения минимально необходимой суммы (не менее 50% от договорной суммы) с последующим кредитованием в пределах договорной суммы, а также при подтверждении платежеспособности и достаточности залогового обеспечения. Срок пользования займом – до 25 лет, ставки вознаграждения по займу – от 2% до 8,5% годовых, (ГЭСВ от 2% до 9,6%).

Динамика объема выдачи займов



Банк показывает уверенный рост выдачи займов на протяжении всего периода деятельности. Динамичный рост кредитного портфеля с 2012 года связан в частности с кредитованием населения в рамках

Структура займов в разрезе целей



Большую часть доходов Банк получает по вознаграждениям по выданным займам. Продуктом Банка, приносящим наибольшие доходы, является – промежуточный займ. В 2024 году объем выданных промежуточных займов составил 75% по отношению к общей сумме выданных займов. В отчетном году Банк начал поэтапную работу по дифференциации

Предварительный жилищный заем

выдается в рамках государственных программ и Программы «Свой дом». В период пользования предварительным жилищным займом заемщик погашает только вознаграждение по займу и одновременно осуществляет взносы на свой депозит до достижения 50% от договорной суммы. По истечении срока накопления выплачиваются накопленные сбережения и жилищный заем, которые направляются на погашение предварительного жилищного займа. Срок погашения и одновременного накопления по предварительному жилищному займу составляет до 8 лет, ставки вознаграждения по займу – от 2% до 14,4% годовых (ГЭСВ от 2,1% годовых).

государственных, региональных программ жилищного строительства и собственных программ Банка для каждого сегмента рынка.

ставок по промежуточным займам в целях укрепления основ культуры сбережения. Установлены новые сроки ожидания (минимального ОП) на получение промежуточных жилищных займов – минимум 6 месяцев. Промежуточный заем можно получить при минимальном значении оценочного показателя 5.

КОГДА ДОМ – НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ



ОЦЕНКА ПЛАНОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

НАИМЕНОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	ФАКТ ЗА 2021 ГОД	ФАКТ ЗА 2022 ГОД	ФАКТ ЗА 2023 ГОД	ПЛАН НА 2024 ГОД	ФАКТ ЗА 2024 ГОД	ИСП., %
Договоры о жилстройсбережениях, ед.	601 370	618 422	486 265	—	589 927	—
Депозитный портфель, млн тенге	1 509 092	2 140 681	2 362 586	2 349 623	2 423 853	103
Объем выдачи займов, млн тенге	1 235 168	1 381 599	1 067 534	1 223 009	1 290 137	105
Кредитный портфель, млн тенге	2 083 795	2 968 315	3 202 303	3 381 812	3 379 713	99,9

Динамика выданных займов, млрд тенге



В целом за весь период своей деятельности Банк заключил 5,1 млн договоров с договорной суммой 18,2 трлн тенге. В систему привлечено более 2,8 миллиона вкладчиков с суммой вклада 2,4 трлн тенге. Почти треть долгосрочных вкладов населения (31%) в Отбасы банке. Половина всего портфеля

ипотеки страны (55%) – это портфель Отбасы Банка. Таким образом, более половины ипотеки в стране выдано Отбасы банком.

Банк выдает займы только физическим лицам. Промежуточные жилищные займы по итогам 2024 года составили 736 млрд тенге. По предварительным жилищным займам рост увеличился в 2,5 раза (в сравнении с 2023 годом), и их объем на конец года достиг 439 млрд тенге. Объем жилищных займов составил 115 млрд тенге.

Анализ основных показателей Банка за период реализации Стратегии развития показывает устойчивый рост, что отражает востребованность, конкурентоспособность и гибкость продуктов Банка на казахстанском финансовом рынке.

РЕАЛИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ЖИЛИЩНЫХ ПРОГРАММ

Главным приоритетом деятельности нашего государства признается социальное благополучие граждан, прежде всего связанное с жилищным вопросом. Для этого в стране внедряются различные льготные жилищные программы, где особое внимание уделяется социально-уязвимым слоям населения. Оператором таких государственных жилищных программ является Отбасы банк. На протяжении последних двадцати лет Отбасы банк стал надежным союзником для многих казахстанцев в решении их жилищного вопроса.

За весь период своей деятельности Банк успешно реализовал государственные программы жилищного строительства 2005–2007, 2008–2010, 2011–2014 годов, программу «Доступное жилье – 2020», «Программу развития регионов до 2020 года», «Государственную программу инфраструктурного развития «Нұрлы жол» на 2015–2019 годы», «Государственную программу жилищного строительства «Нұрлы жер». На сегодняшний день указанные программы завершили свое действие.

В отчетном году Банком осуществлялась реализация «Концепции развития жилищно-коммунальной инфраструктуры на 2023–2029 годы» (далее – Концепция). Банк выступает оператором Концепции и ее направлений – «2-10-20», «5-10-20» и представляет займы социально уязвимым слоям населения, являющимся очередниками местных исполнительных органов. К социально уязвимым слоям населения относятся, в том числе, лица с инвалидностью 1 и 2 групп, семьи, имеющие или воспитывающие детей с инвалидностью, а также многодетные семьи и матери, дети-сироты или дети, оставшиеся без попечения родителей, и так далее. В рамках Концепции Банком выдаются предварительные жилищные займы по ставкам вознаграждения 2% и 5% годовых в зависимости от категории гражданина:

- из них претендентами под 2% годовых являются:
 - дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей;
 - многодетные матери, награжденные подвесками «Алтын алқа», «Күміс алқа» или получившие ранее звание «Мать-героиня», а также награжденные

- орденами «Материнская слава» I и II степени, многодетные семьи;
- лица с инвалидностью первой и второй групп;
 - семьи, имеющие или воспитывающие детей с инвалидностью;
 - иные категории очередников принимают участие в кредитовании в рамках Концепции под 5%.

Все участники Концепции приобретают за счет кредитных средств жилье, построенное местными исполнительными органами.

В 2024 году по Концепции на реализацию поступило 118 объектов (6 605 квартир) общей площадью 648 000 кв.м. на сумму 74,2 млрд тенге.

В рамках государственных программ (Концепция, остатки квартир в рамках утративших силу программ НЖ, Шанырак) в 2024 году казахстанцам было выдано 9 004

займа на сумму 108,1 млрд тенге, из них 5 145 займов на сумму 59,6 млрд тенге по ставке в 5% годовых и 3 859 займов на сумму 48,5 млрд тенге по ставке 2% годовых. Займы по направлению «5-10-20» были выданы за счет остатка бюджетных средств, выделенных в 2023 году, в размере 39,7 млрд тенге, а также за счет возвратных средств. По направлению «2-10-20» в 2023 году из республиканского бюджета Банку было выделено 33,6 млрд тенге (траншами в размере 20 млрд тенге, 12,2 млрд тенге, 1,4 млрд тенге). Кредитование в 2024 году лиц с инвалидностью, детей-сирот, а также многодетных семей и семей, воспитывающих детей с ограниченными возможностями, осуществлялось за счет указанных средств.

В целом за период 2019–2024 гг. в рамках всех государственных программ Банком было выдано 77 699 займов на сумму 810 056 млн тенге (общ. площадь 4 702 572 кв.м).

РЕАЛИЗАЦИЯ МЕХАНИЗМА ПО НАЗНАЧЕНИЮ И ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ВЫПЛАТ ОТДЕЛЬНЫМ КАТЕГОРИЯМ ГРАЖДАН ЗА ЖИЛИЩЕ, АРЕНДУЕМОЕ В ЧАСТНОМ ЖИЛИЩНОМ ФОНДЕ

В 2022 году в Казахстане была запущена программа субсидирования части арендной платы за жилье, арендованное в частном жилищном фонде, для поддержки граждан, состоящих на учете в МИО в качестве нуждающихся в жилище. Оператором данной программы выступил Отбасы банк. В отчетном году Банк продолжил реализацию данного механизма. 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 соответственно. 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.

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ «С ДИПЛОМОМ В СЕЛО»

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.

Банком подписано 183 ед. договоров поручения с местными исполнительными органами на общую сумму бюджета более 30 млрд тенге. По программе всего выдано 3 263 займа на общую сумму 26 млрд тенге, а также 2 081 подъемное пособие на общую сумму 776 млн тенге.

РЕАЛИЗАЦИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Региональные программы направлены на закрепление и поддержку специалистов, востребованных в регионах, таких как врачи, учителя, журналисты, спортсмены, работники культуры и других специальностей. Региональные программы реализуются посредством предоставления местными исполнительными органами возвратных бюджетных кредитов Отбасы банку начиная с 2017 года.

Отбасы банк ведет активную работу по реализации региональных программ, направленных на поддержку молодежи в регионах Казахстана. На сегодняшний день молодежные программы реализуются в следующих регионах страны: г. Астана, г. Алматы, области Абай, Актюбинской, Алматинской, Атырауской, Жамбылской, области Жетісу, Западно-Казахстанской, Карагандинской, Костанайской, Кызылординской, Мангистауской, Павлодарской, Северо-Казахстанской областях и области Улытау.

Общий объем финансирования региональных программ, составляет 198,9 млрд тенге (местные акиматы – 155,6 млрд тенге, Отбасы банк – 43,3 млрд тенге), в том числе в 2024 году объем финансирования региональных программ составил 79,1 млрд тенге (местные акиматы – 61,2 млрд тенге, Отбасы банк – 17,9 млрд тенге).

Также в общий объем финансирования региональных программ вошли молодежные программы, бюджет которых составил 142,9 млрд тенге (местные акиматы – 110,6 млрд тенге, Отбасы банк – 32,3 млрд тенге), в том числе в 2024 году объем финансирования молодежных программ составил 44,9 млрд тенге (местный акимат – 35,2 млрд тенге, Отбасы банк – 9,7 млрд тенге).

В 2024 году в рамках региональных программ было выдано 2 891 займов на общую сумму 48,9 млрд тенге, из них в рамках молодежных программ было выдано 2 250 займов на общую сумму 38,1 млрд тенге. Это успешный пример продуктивного взаимодействия Банка с местными исполнительными органами регионов.

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ «КОРПОРАТИВНЫЙ»

Сегодня приобрести жилье могут помочь не только сотрудники государственных предприятий, но и частные компании – заводы, предприятия, медицинские учреждения и другие бизнесы, заинтересованные в поддержке своих сотрудников. Для снижения социальной нагрузки на бюджет и удержания молодежи в регионах, Банк предлагает крупным компаниям ежегодно рассматривать возможность сотрудничества по корпоративному продукту.

Всего в рамках продукта «Корпоративный» общая сумма фондирования составила 5,6 млрд тенге, в том

числе в 2024 году было выделено 2,3 млрд тенге для сотрудничества со следующими компаниями АО «ТНК «Казхром», АО «Соколовско-Сарбайское горно-обогатительное производственное объединение», ТОО «Богатырь Комир», АО «Евроазиатская энергетическая корпорация», ТОО «KazSMU», ТОО «БК-СТРОЙ», ТОО «Шебер-СВТ», ТОО «Daily food Astana», ТОО «Daily food ltd».

В целом в рамках продукта «Корпоративный» Банк помог улучшить жилищные условия 237 работников предприятий на общую сумму 3,5 млрд тенге, в том числе в 2024 году было выдано 96 займов на общую сумму 1,57 млрд тенге.

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ ДЛЯ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ «ЖАҢА БАСПАНА»

Военная программа также является одним из востребованных продуктов Банка. В качестве источника фондирования Банк привлекает средства на рынке по рыночным условиям, а также использует собственные средства. На сегодня Банк является единственным банком, специальные вклады в котором имеют особый статус

и гарантию неприкосновенности. В 2024 году Банком выдано 1 772 займа, на сумму 53,5 млрд

РЕАЛИЗАЦИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ПРОГРАММЫ «ЗЕЛЕНАЯ ИПОТЕКА»

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», сертифицированному по одной из существующих систем в Казахстане (OMIR, ГОСТ Р, 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 рамках расширения сотрудничества с основными игроками строительного сектора заключено 25 меморандумов о партнерстве с ведущими строительными компаниями страны. В 2024 году было выдано 763 займа на сумму 18,6 млрд тенге.

ПРИВЛЕЧЕННЫЕ СРЕДСТВА

Для полноценной деятельности Банка, а также в целях обеспечения исполнения обязательств перед вкладчиками по выдаче им жилищных займов Банк использует собственные средства, средства, выделяемые из государственного бюджета и бюджета местных исполнительных органов, вклады клиентов и привлеченные средства на финансовом рынке (выпуск долговых ценных бумаг, займы от различных организаций).

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 1 030 млрд тенге или 115% от общего объема привлеченных средств).

В 2024 году, с целью реализации программы «Наурыз», Банк разместил на площадке АО «Казахстанская фондовая биржа» социальные облигаций на общую сумму 209 849 631 000 тенге (в номинальном выражении): 170 500 000 000 тенге по ставке доходности 14,25% годовых, 39 349 631 000 тенге по ставке доходности 15,25% годовых.

и точки обслуживания, консультантов и агентов (организаций, оказывающих Банку агентские услуги в рамках заключенных агентских соглашений), интернет-банкинг, видеобанкинг и др.

КОГДА ДОМ – НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ

ОСНОВНЫЕ УЧАСТНИКИ СИСТЕМЫ ПРОДАЖ БАНКА



Банк стремится создать такую инфраструктуру, где клиент мог бы воспользоваться продуктами и услугами так, как ему удобно, т.е. в удобное ему время, в удобном месте и удобным способом.

В этих целях Банк реализовал для своих клиентов следующие каналы обслуживания:

- отделения Банка (филиалы, центры обслуживания, точки обслуживания, кол-центр);
- консультанты Банка (консультационные центры, выездной сервис);
- операторы-консультанты (цифровые гиды) в отделениях Банка по получению услуг в дистанционных каналах обслуживания;
- операторы-консультанты (почталыоны) при сопровождении в получении услуг в дистанционных каналах обслуживания;
- агент – юридическое лицо АО «Казпочта»;
- видеобанкинг;
- интернет-банкинг;
- мобильное приложение Банка;

партнеры Банка (Kaspi.kz, Электронное правительство Республики Казахстан, АО «Народный Банк Казахстана», АО «Банк ЦентрКредит»); а также коммуникационные каналы:

- корпоративный сайт Банка;
- чат-бот Quanysh (мессенджеры WhatsApp, Telegram, Instagram, Facebook, ВКонтакте);
- официальные страницы Банка в социальных сетях (Instagram, Facebook, ВКонтакте) и др.

В 2024 году Банк инвестировал время и финансовые ресурсы на активное развитие своих цифровых технологии и способов обслуживания клиентов.

По итогам отчетного года Банком проведены 4,7 млн клиентских операций, из них 78,3% (3,7 млн операций) проведены через дистанционные каналы обслуживания. Доля операции, проведенных через дистанционные каналы по состоянию на 01.01.2025 года составляет:

- интернет-банкинг – 72,3% = 3 427 003 операций;
- видеобанкинг – 6% = 282 578 операций.

Отделениями Банка были проведены 676 022 операций (14% из всех операций). Агентской сетью были проведены 354 902 операции (7% из всех операций). Уровень удовлетворенности клиента (CSI) обслуживанием в отделениях Банка составил 4,76 балла.

Справочно: уровень удовлетворенности клиента (CSI) обслуживанием в отделениях Банка проводится в соответствии с Методикой Банка по работе с сервисными показателями CSI и NPS в АО «Отбасы Банк».

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 сурдопереводчика 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.;

- были организованы как онлайн, так и очные образовательные сессии. Обучающие мероприятия были направлены на повышение компетенций сотрудников Банка в вопросах эффективного и уважительного взаимодействия с клиентами с инвалидностью. Основные темы включали «Правила вежливого общения с людьми, имеющими ограничения здоровья», «Специфика обслуживания клиентов с инвалидностью» и «Адаптация банковских услуг для лиц с ограниченными возможностями»;
- все отделения Банка размещены на Информационном портале МТСЗ РК «Социальная защита лиц с инвалидностью» (<https://inva.gov.kz/>).

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

КОНТАКТ-ЦЕНТР

Банк уделяет большое внимание получению обратной связи от клиентов, стремясь к эффективному развитию в интересах клиентов. Обратную связь Банк получает через письменные обращения (поступившие нарочным, почтовой связью, на электронную почту и интернет–

ресурс Банка), и устные обращения (поступившие по телефону и при непосредственном посещении клиентом Банка). Прием обращений, в случае их наличия, производится на ежедневной основе.

УПРАВЛЕНИЕ ЦИФРОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ

С 2020 года Банк активно внедряет инновационные технологии для улучшения взаимодействия с клиентами, одним из ключевых инструментов стал чат-бот Qunaysh. Этот современный инструмент функционирует в популярных мессенджерах WhatsApp, Telegram, Instagram, а также в мобильном приложении банка, предоставляя клиентам удобный и оперативный способ общения.

В 2024 году Банк достиг следующих результатов:

- обработано 1,1 миллиона чатов с клиентами;
- настроенный чат-бот успешно обработал 85,6% обращений без необходимости привлечения операторов;
- среднее время первого отклика составило 14 секунд;

- операторы обрабатывали до 10 чатов одновременно, обеспечивая уровень CSI на высоком уровне – 87,9%;
- параллельно обработано более 7 тысяч официальных письменных запросов через платформы «Обратная связь», «Е-етініш» и «Блог ПП», а также более 99 000 комментариев в социальных сетях;
- обработано 3 299 743 входящих звонка;
- настроенный IVR успешно обработал 62,9% звонков без необходимости привлечения операторов.

РАЗВИТИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА: СТРАТЕГИЯ И ДОСТИЖЕНИЯ

В рамках выполнения поручения Холдинга «Байтерек» и реализации послания Президента Республики Казахстан Касым-Жомарта Токаева о необходимости развития искусственного интеллекта, в 2024 году Банк активно занимался исследованиями и внедрением ИИ-технологий для повышения качества клиентского сервиса. Банком за год были проведены 4 масштабных пилотных проекта с использованием 11 лучших моделей искусственного интеллекта, разработанных ведущими мировыми компаниями:

1. OpenAI: ChatGPT 3.5, ChatGPT 4, ChatGPT 4 omni, ChatGPT 4 omni-mini.
2. Amazon Web Services (AWS): Claude 3.5 Sonnet, Claude 3.5 Haiku, Nova.
3. Google: Gemini 1, Gemini 1.5, Gemini 2.
4. Meta: Llama.

В результате анализа и тестирования была выбрана модель компании AWS – Nova, дополненная системой предиктивного поиска Cohere. Это решение стало основой для создания нового чат-бота – Qunaysh-AI. Новая система демонстрирует точность ответов на уровне более 90% запросов клиентов на казахском, русском и английском языках.

Для обеспечения безопасности данных и интеграции ИИ с внутренними системами Банка были разработаны:

- система предоставления конфиденциальной информации при работе с облачными LLM-моделями.
- система шифрования данных, позволяющая интеграцию нового чат-бота Qunaysh-AI с базами данных Банка.

чат-бот предоставляет клиентам доступ к более чем 40 пунктам персональных данных по 7 основным направлениям, включая:

- персональные данные;
- информацию по депозитам;
- информацию по специальному счету для военных;
- информацию об аресте счетов;
- информацию об использовании средств ЕПВ;
- информацию по заявкам на участие в программе субсидирование арендного жилья;
- информацию по кредитам.

В 2024 году была закуплена новая чат-платформа и голосовая платформа с интеграцией ИИ от AWS. Также, разработано desktop-приложение и запущен чат-бот Qunaysh-AI для внутреннего тестирования сотрудниками Банка. Оценка функциональности нового чат-бота составила 4 из 5 баллов. В ближайшей перспективе новый чат-бот Qunaysh-AI будет внедрен в каналы (Telegram, WhatsApp, новое мобильное приложение Банка, официальный сайт Банка (hcsbk.kz), портал ЕНПФ («Еңрф-Отбасы»), портал «Baspana market». Instagram, голосовой робот).

Благодаря внедрению искусственного интеллекта, модернизации цифровых платформ и совершенствованию клиентского сервиса, Банк сделал значительный шаг в сторону инновационного развития. Новый чат-бот Qunaysh-AI станет не только удобным инструментом для клиентов, но и примером того, как технологии помогают повышать качество и доступность финансовых услуг. Все это подтверждает приверженность Банка своим стратегическим целям и ценностям.

УПРАВЛЕНИЕ ДИСТАНЦИОННЫХ ПРОДАЖ

В соответствии с реализацией стратегических задач в части комплексного перехода деятельности Банка, бизнес-процессов, компетенций, корпоративной культуры и бизнес моделей в цифровой Банк, с максимальным использованием возможностей цифровых технологий, Банком проводятся работы по развитию и внедрению инновационных продуктов с использованием новых технологий для образования нового опыта. Так, с 2020 года в Банке функционирует услуга видеобанкинга. В 2021 году проводились работы по совершенствованию данной услуги – запущена новая функция дистанционного обслуживания клиентов – онлайн открытие депозита посредством видеозвонка. Кроме того, в рамках дальнейшей доступности продуктов Банка была

реализована схема онлайн-ипотеки через консьерж-сервис посредством видеобанкинга. Данный продукт сочетает в себе лучшие практики обслуживания живого общения и с помощью цифровых каналов – Phygital. Внедрение данного функционала помогло клиентам Банка оформлять ипотеку удаленно и сократить посещение отделений Банка до минимума, что особенно актуально было в эпидемиологической обстановке. За 2024 год было оформлено 5 244 кредитных заявки на 120 млрд тенге. Видеозвонки помогли сэкономить время клиентам Банка и получить сервисы удаленно по постдепозитным операциям. Данной функцией воспользовались 543 тыс. раз. А также за 2024 год через аудиообслуживание получили сервис более 807 тыс. клиентов.



УПРАВЛЕНИЕ КЛИЕНТСКОГО АНАЛИЗА И РАЗВИТИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ ПРОДАЖ

В 2024 году депозитный портфель интернет банкинга достиг следующих показателей:

- объем накоплений составил более 263 млрд тг.,
- сумма притоков по депозитам – 156,1 млрд тг.,
- открыто новых договоров более 162 тыс.,
- активность депозитного портфеля – 64,0%.

По портфелю видеобанкинга были достигнуты следующие показатели:

- объем накоплений составил 211,5 млрд тг.,
- сумма притоков по депозитам более 108,6 млрд тг.,
- количество новых договоров 74,6 тыс.,
- активность депозитного портфеля – 38,9%.

В рамках исполнения плановых показателей, а также наращивания кредитного портфеля были подготовлены и проведены:

- 272 маркетинговые кампании, притоки составили 23,4 млрд тенге;
- 119 операционных кампаний, в рамках которых было совершено более 831 тысячи исходящих звонков с целью продажи депозита/кредита, напоминания о необходимости пополнения депозита;
- в сентябре 2024 года стартовала крупномасштабная кампания «Премия государства 2024» притоки по депозитам участников кампании составили 258,6 млрд тенге, более 277 тыс. клиентов пополнили свои депозиты на сумму 200 МРП и более.

В 2024 году работы по развитию информационной системы CRM продолжились. С целью обогащения карточки клиента данными и обеспечения возможности обслуживания клиентов «в одном

окне» было проведено 14 доработок. Карточка клиента CRM была расширена информацией обо всех совершенных операциях и автоплатежах в новом мобильном приложении и на портале Baspana Market, а также информацией по ранее закрытым продуктам Банка, включая счета, данными по поданным заявкам, оформленным клиентом через Baspana Market и заявкам на портале enprf-otbasybank.kz. Также были созданы новые бизнес-процессы для своевременной актуализации данных в CRM, в том числе обновлена процедура дедубликации карточек клиентов.

Проведены дополнительные интеграционные работы с пятью системами Банка: Сервис Деск, BPM 2.0, TSA-VIDEOBANKING, новое мобильное приложение и ENPF-OTBASYBANK.KZ, что позволило не только получать данные в CRM, но и передавать их в указанные системы. У оператора появилась возможность регистрировать заявку в Сервис Деск и обращения клиентов в BPM 2.0. напрямую из CRM.

Для отслеживания основных показателей работы Контакт-центра в режиме реального времени, а также мониторинга статуса операторов и контроля skill-группы были проведены доработки ПО Genesys.

С целью приобщения клиентов к дистанционному обслуживанию через онлайн-сервисы Банка в 2024 году было увеличено количество цифровых гидов в отделениях Банка до 118 сотрудников, что позволило увеличить долю дистанционного обслуживания. Доля операций, переведенных в дистанционные каналы обслуживания по сравнению с 2023 годом, возросла с 42 до 53%.

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:

- Жилищные займы;
- Промежуточные жилищные займы;
- 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.

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.

РЕКЛАМНАЯ И PR-ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ БАНКА



Банк популяризирует систему жилищных строительных сбережений, информируя население о доступных возможностях приобретения жилья на выгодных условиях. Важная часть этой работы – реализация комплексных PR-мероприятий, направленных на повышение финансовой грамотности казахстанцев и осведомленности о продуктах и программах Банка.

В 2024 году было подготовлено и опубликовано 96 пресс-релизов на государственном и русском языках о преимуществах реализации системы жилищных строительных сбережений, начислении государственной премии, реализации государственных программ, о запуске двух новых жилищных программ «Отау» и «Наурыз», программы для жителей сел и районных центров «Асыл мекен», запуске молодежных программ, о преимуществах образовательного депозита «AQYL» и программы «Нацфонд - детям» и многом другом. По итогам данных пресс-релизов в СМИ было опубликовано 912 бесплатных материалов.

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

Председатель Правления Банка Л. Ибрагимова дала два интервью республиканской газете «Время» о запуске и реализации собственной программы «Отау». Материал вышел под заголовком: «Отау» для казахстанских семей. Также, в этом издании вышел материал под заголовком «Честно, открыто, справедливо» о работе Банка в статусе национального института развития.

Председатель Правления Банка Л. Ибрагимова участвовала в брифинге, организованном Службой

центральных коммуникаций на тему: Жилищная программа «Наурыз».

На телеканале Jibek Joly в программе «УӘДЕ» вышло интервью Председателя Правления Банка Л. Ибрагимовой, в котором она подробно рассказала о миссии и цели Банка, поддержке населения в решении их жилищного вопроса, начислении государственной премии, о работе Банка в качестве национального института развития.

Была проведена информационная кампания по проведению Дня эмитента Банка на площадке Казахстанской фондовой биржи (KASE) с участием Председателя Правления Л. Ибрагимовой. Были опубликованы материалы в ведущих казахстанских деловых изданиях о выпуске Банком первых социальных облигаций для финансирования участников новой жилищной программы «Наурыз».

На телеканале «ATAMEKEN BUSINESS» вышло интервью Председателя Правления Л. Ибрагимовой о деятельности Банка в 2024 году и планах на 2025 год.

В течение года Банк активно информировал население о том, что он стал участником государственной образовательной накопительной системы (ГОНС) и теперь казахстанцы могут открывать образовательные вклады «AQYL». В ноябре 2024 года опубликованы материалы о чествовании юного жителя Семей, который стал 50-тысячным вкладчиком, открывшим депозит «AQYL».

Была проведена масштабная информационная работа по запуску новых жилищных программ «Отау» и «Наурыз». При участии пресс-службы в СМИ вышло 445

КОГДА ДОМ – НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ

бесплатных публикаций об условиях программ, приеме заявок, историях счастливых новоселов.

После подписания Главой государства Касым-Жомарта Токаева Закона «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам реформирования жилищной политики», была проведена информационно-разъяснительная работа по наделению Банка статусом национального института развития и передачи ему права централизованно вести очередь на жилье. В СМИ было опубликовано 70 бесплатных материалов.

Оказана информационная поддержка проводимых форумов для работников градообразующих предприятий группы компаний ERG в моногородах Аксу и Рудный по популяризации продукта «Корпоративный», программ «Отау» и «Наурыз», а также депозита «AQYL».

Разъясняющие материалы о системе жилищных строительных сбережений, а также истории вкладчиков Банка были опубликованы в республиканских газетах «Время», «Казахстанская правда», «Егемен Қазақстан», «Деловой Казахстан».

Представители Банка в течение года участвовали в съемках экономических, общественно-политических, жилищных и новостных программ на телеканалах Хабар, Хабар 24, Казахстан, Алматы, 31 канал, Первый канал Евразия, КТК и т. д.

На популярном информационном портале nur.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 подробностями условий программы, подачи заявок, подсчета баллов историями счастливых новоселов, и т. д.

На портале zakon.kz был реализован проект по популяризации программы «Нацфонд-детям» и образовательного депозита «AQYL». Было подготовлено и опубликовано 16 материалов о преимуществах накопления на образование и возможностях программы «Нацфонд-детям».

Были подготовлены ответы на запросы, по результатам которых опубликованы разъясняющие материалы о продуктах Банка и итогах реализации системы ЖСС на крупных информационных порталах Kursiv.kz, Kapital.kz, inbusiness.kz, BES.media, Tengrinews.kz, krisha.kz, informburo.kz, inform.kz.

В итоге в 2024 году в СМИ вышло более 9 549 материалов с упоминанием Банка.

Также, в 2024 году была проведена модернизация внешнего сайта Банка, направленная на улучшение его функциональности и удобства для пользователей. Были разработаны и сверстаны новые посадочные страницы для ключевых банковских программ и продуктов: «Национальный фонд – детям», «Наурыз», «Отау», «Асыл мекен», «Сотрудничество с почтальонами АО «Казпочта», а также для ряда региональных жилищных программ.

На сайте был улучшен калькулятор, который теперь учитывает разные значения оценочного показателя. Обновлены и доработаны важные страницы сайта: «Цифровая ипотека» и «Зеленая ипотека», а также обновлена информация на странице «О банке».

Существенно доработана английская версия сайта, обновлено порядка 20 страниц. Разработаны и добавлены страницы, посвященные устойчивому развитию.

Эти изменения сделали сайт более современным, удобным и информативным, обеспечив пользователям легкий доступ к актуальной информации о продуктах и программах Банка.

Сайт Банка успешно проиндексирован в Google, то есть новые посадочные страницы Банка были добавлены в поисковую базу Google и теперь доступны в результате поиска. Это улучшает видимость сайта и упрощает клиентам доступ к информации о продуктах и услугах Банка. На момент обновления (31 декабря 2024 года) в индексе находилось 36 473 страницы, что свидетельствует о хорошей доступности сайта для поисковой системы. Все основные разделы и страницы Банка доступны для пользователей через поиск.

За отчетный период самые популярные запросы были: «Отбасы банк» – 1 400 965 кликов и 2 088 563 показа. Это подтверждает высокий брендовый трафик.

Прирост визитов посетителей на сайт увеличился на 125,38%, что свидетельствует о значительном росте активности пользователей. На 27,32% увеличился прирост уникальных пользователей. Доля новых посетителей увеличилась на 0,82%.

Результаты проведенного маркетингового исследования показали, что 85,1% от общего количества респондентов доверяют Банку. Узнаваемость Банка составила 91,4%. Поддержание степени удовлетворенности клиентов 96,6%.

РАСШИРЕНИЕ ДОСТУПА К ФИНАНСОВЫМ УСЛУГАМ

ПРОЗРАЧНОСТЬ (ТРАНСПАРЕНТНОСТЬ) БАНКА И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОЦЕССОВ РАСКРЫТИЯ ИНФОРМАЦИИ

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, жителям сельской местности и др.

В 2024 году Отбасы банк продемонстрировал высокий уровень прозрачности и эффективности в процессах раскрытия информации. В течение года было подготовлено и опубликовано 96 пресс-релизов на государственном и русском языках. Они охватывали широкий спектр тем: от преимуществ системы жилищных строительных сбережений и начисления государственной премии до запуска новых программ «Отау», «Наурыз», «Асыл мекен» для сельчан, а также накоплений на образование через депозит «AQYL» и программы «Нацфонд – детям».

Эти материалы стали важным инструментом разъяснительной работы и повышения осведомленности о программах и услугах Банка. Они помогли гражданам понять, как правильно воспользоваться новыми возможностями, какие нужны документы для участия в программах, как можно быстро открыть счет, выбрать подходящую программу и не упустить сроки подачи заявок. Благодаря этим публикациям тысячи семей узнали, как эффективно накопить на жилье или образование, как получить

средства Национального фонда и какие льготные программы доступны именно им. На основе пресс-релизов в СМИ было размещено 912 бесплатных публикаций, а общее количество упоминаний Банка в информационном поле превысило 9 549, что укрепило доверие к Банку и повысило осведомленность населения о доступных мерах поддержки.

Банк проводит политику информационной открытости, просветительской работы, таргетированной коммуникации с населением, открыт для обратной связи с клиентами.

Банк активно распространяет сведения о новых продуктах и программах через СМИ, интернет-ресурсы и социальные сети, делая информацию доступной для широких слоев населения. Иницирует публикации, интервью, экспертные статьи, объясняющие принципы работы системы жилищных строительных сбережений, ипотечного кредитования и финансового планирования. Информационный материал готовится с учетом разных аудитории – для молодежи, для семей, для социально уязвимых слоев населения, что помогает эффективно донести информацию о возможностях банка.

Для обратной связи с клиентами есть контакт-центр, на сайте Банка работает блог председателя правления, на постоянной основе ведется прием граждан.

РЕЗУЛЬТАТЫ ОПЕРАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ИНФОРМАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ

Банком в своем развитии большое внимание уделяется информационно-технической поддержке деятельности его подразделений. На постоянной основе поводятся работы по развитию IT-инфраструктуры, автоматизированной информационной системы в целях совершенствования ее функциональных и технических возможностей и приведения их в соответствие требованиям тарифных программ, а также расширения ее аналитических возможностей.

В информационном развитии Банк ставит целью создание динамического цифрового банка с оптимальной структурой автоматизированных бизнес-процессов, обеспечение внедрения передовых технологий развития банковских услуг и инновационных систем банковского обслуживания.

За время своего развития Банк смог успешно и эффективно решить следующие задачи в IT-направлении:

- модернизация IT-инфраструктуры и обеспечение отказоустойчивости информационных систем Банка;
- обновление компьютерного и периферийного оборудования;

- развитие АБИС Colvir: Переход на новый стандарт ISO 20022, Оптимизация объема данных в базе АБС «Colvir», Внедрение модуля «Ведение договоров гражданско-правового характера (ГПХ)»;
- внедрение системы двухфакторной аутентификации при доступе к информационным ресурсам и при удаленном подключении пользователями Банка;
- роботизация процессов Банка;
- внедрение системы управления конечными устройствами Банка;
- поэтапное лицензионное покрытие баз данных;
- внедрение процесса массовых инцидентов в системе Service Desk;
- внедрение процесса проблем в системе Service Desk;
- развитие мониторинга критичных информационных систем и программных обеспечений Банка.

Банком на постоянной основе проводятся работы по поддержке инфраструктуры на современном технологическом уровне и обеспечению ее информационной безопасности учитывая новые вызовы и угрозы.

РАЗВИТИЕ ДИСТАНЦИОННЫХ И АЛЬТЕРНАТИВНЫХ КАНАЛОВ ОБСЛУЖИВАНИЯ

На протяжении последних нескольких лет, наряду с развитием физической инфраструктуры филиалов и агентской сети, Банк работал над развитием современных методов обслуживания клиентов, в том числе над развитием собственных каналов и инструментов продаж и обслуживания клиентов через интернет и мобильные устройства для передачи простых и повседневных операций в онлайн. Банк работал над развитием портала недвижимости Баспана для спроса клиентов в потребности улучшения жилищных условий и предложений партнеров по жилью и сопутствующим услугам, в том числе ремонт жилья, также развивал каналы и инструменты

продаж для обслуживания клиентов через интернет и мобильные устройства, что позволило сократить количество очередей в филиалах и время обслуживания клиентов.

В результате за отчетный период доля проведенных операции в дистанционных каналах (интернет-банкинг, в том числе мобильное приложение «Отбасы банк», видео-банкинг) составила 78,3%, в абсолютных цифрах через Интернет-банкинг, в том числе мобильное приложение «Отбасы банк» было проведено – 3,4 млн операций (72,3%), через видеобанкинг – 0,29 млн операций (6%).

АВТОМАТИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И РАЗВИТИЕ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ БАНКА (РЕОРГАНИЗАЦИЯ ИТ ИНФРАСТРУКТУРЫ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕСПЕРЕБОЙНОЙ РАБОТЫ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ БАНКА)

В рамках повышения качества предоставляемых услуг, производительности труда и скорости принятия решений, а также уменьшения операционных рисков Банк проводит работу по автоматизации своей деятельности.

В Банке автоматизируются процессы по кредитным и посткредитным операциям, депозитным и постдепозитным операциям, обращениям граждан, мониторингу клиентопотока и платежей, входящих звонков, видео-сервис, процессы по HR, процессы по бухгалтерскому учету, IT и IT-безопасности, сбору и подготовке отчетности, банковскому документообороту, которые на постоянной основе оцениваются и анализируются в целях адаптации к изменениям рыночной конъюнктуры.

В отчетном году согласно Плану мероприятий по автоматизации бизнес-процессов Банка на 2024 год были автоматизированы клиентские операции в цифровых каналах Банка, процессы по риск-менеджменту, залоговому обеспечению, HR, учету, комплаенс-контролю, отчетности и другие процессы. По итогам года План мероприятий по автоматизации бизнес-процессов Банка на 2024 год исполнен на 100%.

В рамках модернизации ИТ-инфраструктуры и обеспечения отказоустойчивости работы информационных систем Банка, в отчетном году введены в эксплуатацию следующие серверные оборудования и выполнены следующие мероприятия:

1. введены в эксплуатацию высокопроизводительные серверы в количестве 2 штук с характеристиками (ОЗУ 4 Тб и 2 Тб) для АБИС и критичных информационных систем, что позволило увеличить производительность и отказоустойчивость работы информационных систем.
2. введены в эксплуатацию диски для массивов в количестве 48 штук, а также дисковый массив в количестве 1 штуки, что позволило обеспечить гибкость, надежность и межплатформенную совместимость, доступность системы корпоративного класса с высокой производительностью. Обновление составляет 10%.
3. введены в эксплуатацию программно-аппаратные комплексы в количестве 8 штук, что позволило повысить высокую безопасность, масштабируемость и производительность бизнес-приложений, обеспечения более гибкого и динамичного управления сетью. Основным преимуществом является мобильность виртуальных серверов,

возможность перераспределения выполняемых задач между ними. Серверы Центра обработки данных могут быть расположены на расстоянии сотен километров между собой, при этом использовать единую платформу и управляться общим приложением. Обновление составляет 3%.

4. введены в эксплуатацию маршрутизаторы SD-WAN, что позволило внедрить технологию SD-WAN в Банке для улучшения доступности информационных систем в филиальной сети Банка. Основными преимуществами является возможность объединения нескольких каналов связи в один логический, интеллектуальное перераспределение трафика в зависимости от типа приложения между этими каналами. Экономия на аренде каналов связи, путем замены дорогих каналов MPLS на широкополосные интернет-каналы, гарантированная работа бизнес-приложений на распределенной сети, в том числе через открытые интернет-каналы.
5. проведено плановое обновление, в части компьютерной техники на 31%, мониторов на 22%, печатной техники на 10%, источников бесперебойного питания на 18%, телевизоров на 48% и проекторов на 36%. На текущий момент, обновленный парк компьютерной техники Банка составляет 85%, срок амортизации которых еще не истек (менее 5 лет). В рамках дорожной карты ИТ-стратегии, ежегодно планируется поэтапное обновление парка компьютерной и оргтехники Банка.

Вместе с тем в 2024 году Банком продолжены работы по развитию Системы управления бизнес процессами BPM 2.0 (далее – СУБП BPM 2.0) в рамках поэтапного перехода системы электронного документооборота на СУБП BPM 2.0. Работы поэтапного перехода системы электронного документооборота на СУБП BPM 2.0 успешно завершены в конце 2024 года.

Проведены работы по интеграции с Платформой Open API по обмену данными о счетах клиентов, по интеграции BPM 2.0 с СЭД АО «НУХ «Байтерек» в части приема и передачи корреспонденции, с базой данных кредитных историй АО «Государственное кредитное бюро» для получения кредитных отчетов. Продолжается развитие Open API в части переводов денег между своими счетами Ме2Ме в разных БВУ совместно с Национальной Платежной Корпорацией НБ РК. Продолжено развитие системы ODS, интегрирована система ODS с системой CRM, Basraha.

ВНЕДРЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ

В 2024 году в рамках развития ИТ Банком инициированы и реализованы следующие проекты:

- переход на новый стандарт ISO 20022;
- оптимизация объема данных в базе АБС «Colvir»;
- внедрение модуля «Ведение договоров гражданско-правового характера (ГПХ)»;
- роботизация процессов Банка;
- роботизация процессов с применением OCR;
- лицензирование системы управления базами данных MS SQL Server;
- лицензирование системы управления базами данных Oracle;
- модернизация серверного и сетевого оборудования;
- внедрение процесса массовых инцидентов в системе Service Desk;
- внедрение процесса проблем в системе Service Desk;
- развитие мониторинга критичных информационных систем и программных обеспечений Банка;
- внедрение UEM системы;
- модернизация компьютерной и периферийной техники;
- развитие системы «Ситуационный мониторинг»;
- развитие системы «RPM» (Система управления нефинансовыми рисками);
- развитие аналитической системы хранилища данных Oracle BI;
- развитие социальной сети консультантов.

В 2023 году было принято решение о переходе на новый стек технологий при разработке мобильного приложения АО «Отбасы банк» – Flutter. В декабре 2023 года была реализована MVP (minimum viable product) версия нового мобильного приложения Банка с ограниченным функционалом. В декабре 2024 г. приложение одобрено со стороны PlayMarket и AppStore. В 2024 году Банк полностью перешел на новую версию Мобильного приложения Банка 2.0, где было перенесено/внедрено 46, помимо текущих сервисов, были внедрены уникальные сервисы (которых не было в старой версии приложения) такие как:

- по прохождению предварительной квалификации на получение ипотечного кредита (с получением сертификата);
- по установке траурной темы (траурный фон мобильного приложения);
- отображения сторис/хайлайтов на главной страницы мобильного приложения;
- Anti-Fraud системы;
- Open Banking.

В целом, в Банке отмечается относительно высокий уровень поддержки развития цифровых технологий и инноваций, что является хорошей основой для дальнейшего продуктивного развития.



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 Холдинга.

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.

КОГДА ДОМ – НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ



0 СЛУЧАЕВ НАРУШЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ДАННЫХ КЛИЕНТОВ

Управление Антифрод, основной задачей которого является защита Банка и его клиентов от фрод-событий, связанных с мошенничеством.

В отчетном периоде, для защиты от внешних атак, проведены работы по внедрению и вводу в эксплуатацию в Банке системы Антифрод (whAnalytics FMS). На постоянной основе работники Управления Антифрод осуществляют проверку поступающих по настроенным сценариям уведомлений от системы Антифрод. С момента внедрения системы в промышленную эксплуатацию были проверены/просмотрены около 4 000 (четырёх) тысяч алертов (включая тесты и фальш-позитивные срабатывания), проведена оптимизация правил и скоринг-баллов, а также добавлены 10 новых правил для защиты клиентов от рисков мошенничества.

Одновременно с внедрением системы Антифрод, Банк провел интеграцию Банка с Антифрод-центром АО «Национальная Платежная Корпорация» Национального Банка РК. Дополнительно, для проактивного выявления мошеннических фишинговых сайтов, было проведено пилотное тестирование систем класса «Бренд протекшн», а также систем класса «Data Base Protection» (Защита баз данных) для выявления утечки персональных данных клиентов.

В целях снижения рисков мошенничества Управление Антифрод совместно с Департаментом Цифровых Технологий провели ряд мероприятий по улучшению мобильного приложения:

1. реализована блокировка скриншота приложения;
2. установлен запрет на показ экрана при использовании сторонних приложений;
3. при переводе средств посредством мобильного приложения реализован предупреждающий баннер о рисках мошенничества.

Управление Антифрод 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.

- 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 зловердных 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, кибератак, вирусной активности, несанкционированного входа на ресурсы Банка, копирования, несанкционированных изменений и другие.

Банк на постоянной основе проводит мониторинг всех критичных информационных систем Банка содержащих, обрабатывающих и (или) передающих сведения, отнесенные к защищаемой информации информационной безопасности, с целью выявления инцидентов информационной безопасности и своевременного реагирования на них. В отчетном году количество случаев утечки данных – 0. Общая сумма штрафов, выплаченных в связи с нарушениями в области информационной безопасности – 0.

В дальнейшем для обеспечения информационной безопасности Банк будет проводить мероприятия по обновлению и настройке систем, а также поддерживать в актуальном состоянии правила, политики и системы защиты в области информационной безопасности.

В 2024 году в структуру Департамента информационной безопасности введено

РЕЗУЛЬТАТЫ ФИНАНСОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

АНАЛИЗ БАЛАНСА

КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ БАЛАНСА

ОСНОВНЫЕ СТАТЬИ БАЛАНСА, МЛН ТЕНГЕ	2021 ГОД	2022 ГОД	2023 ГОД	2024 ГОД	ИЗМ. 2024/2023, %
Активы	2 804 120	3 440 022	3 996 059	4 279 621	107
Кредиты и авансы клиентам	1 999 327	2 877 314	3 100 990	3 379 713	109
Инвестиционные ценные бумаги, оцениваемые по справедливой стоимости через прочий совокупный доход	102 855	56 032	51 517	40 476	79
Денежные средства и их эквиваленты	595 066	327 515	590 920	568 660	96
Инвестиционные ценные бумаги, оцениваемые по амортизированной стоимости	84 024	82 293	113 758	186 442	164
Прочие активы	22 848	96 868	138 874	104 330	75
Обязательства	2 423 017	2 977 760	3 400 790	3 570 047	105
Средства клиентов	1 898 429	2 300 445	2 660 378	2 667 525	100
Заемные средства	78 910	108 543	133 007	158 162	119
Выпущенные долговые ценные бумаги	191 456	193 469	195 787	417 668	213
Прочие обязательства	254 222	375 303	411 618	326 692	79
Капитал	381 103	462 261	595 269	709 574	119

Активы Банка в 2024 году выросли на 7% или на 284 млрд тенге и составили почти 4 трлн тенге.

Доля кредитов с просрочкой платежей свыше 90 дней составляет на конец 2024 года 0,12% (0,10% по балансовой стоимости) – самый низкий показатель в казахстанской банковской системе.

На инвестиции Банка в ценные бумаги приходится 1% активов по итогам 2024 года. Доля денежных средств и их эквивалентов – 13%. Инвестиционная

деятельность направлена на эффективное управление имеющимися в наличии свободными денежными средствами с целью сохранности активов Банка.

По состоянию на конец 2023 года финансовые активы Банка составили 781 млрд тенге.

Обязательства Банка на конец 2024 года выросли на 5% или на 169 млн тенге и составили 3,6 трлн тенге. 75% в структуре обязательств приходится на средства клиентов. Объем счетов клиентов в минувшем году составил на конец года 2 666 млрд тенге.

КОГДА ДОМ – НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ



Деятельность Банка характеризуется низким уровнем долговой нагрузки. Заемные средства по итогам 2024 года составили 4% от обязательств, объем выпущенных ценных бумаг – 12%.

Объем заемных средств в 2024 году вырос на 25 млрд тенге или на 19%, в первую очередь за счет предоставления финансирования в рамках государственных программ развития.

Динамика активов, млрд тенге



Динамика капитала



Динамика обязательств, млрд тенге



Собственный капитал Банка в 2024 году увеличился на 19% и достиг 709,6 млрд тенге. Доля капитала в структуре баланса Банка составляет 17%, что говорит о высокой финансовой устойчивости и независимости финансового положения Банка.

Банк продолжает поддерживать высокий уровень ликвидности и достаточности капитала, значительно перекрывающий требования регулятора, что стало результатом качественной работы по управлению активами. Пруденциальные коэффициенты достаточности капитала k1, k1-2, k2 в 2021 году сложились на уровне 39%, более чем в четыре раз превышая нормативные значения.

КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ	2021	2022	2023	2024	НОРМАТИВ
Коэффициент k1	34,6%	28,7%	34,8%	39,0%	не ниже 5,5%
Коэффициент k1-2	34,6%	28,7%	34,8%	39,0%	не ниже 6,5%
Коэффициент k2	34,6%	28,7%	34,8%	39,0%	не ниже 8%

Прибыль Банка за год выросла и составила 120,8 млрд тенге. Банк сохраняет достаточные показатели рентабельности. Показатель ROE в 2024 году составил 18,51%, ROA – 2,92%.

АНАЛИЗ ПЛАН-ФАКТ

СРАВНЕНИЕ ПЛАНОВЫХ И ФАКТИЧЕСКИХ ЗНАЧЕНИЙ ОСНОВНЫХ ИНДИКАТОРОВ

НАИМЕНОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	ЕД. ИЗМ.	ФАКТ ЗА 2021 ГОД	ФАКТ ЗА 2022 ГОД	ФАКТ ЗА 2023 ГОД	ПЛАН НА 2024 ГОД	ФАКТ ЗА 2024 ГОД	ИСПОЛНЕНИЕ, %
Активы	млн тенге	2 804 119	3 440 105	3 996 059	4 317 566	4 279 621	99
Собственный капитал	млн тенге	381 103	462 261	595 269	697 806	709 574	102
Обязательства	млн тенге	2 423 017	2 997 843	3 400 790	3 619 760	3 570 047	99
Доходы	млн тенге	216 048	281 470	359 182	355 259	369 177	104
Расходы	млн тенге	150 293	185 435	211 654	223 463	248 384	111
Чистая прибыль	млн тенге	65 755	96 035	147 528	107 566	120 793	112
ROE	%	19,81	22,77	27,90	16,64	18,51	111
ROA	%	2,91	3,08	3,97	2,59	2,92	113
Депозитная база	млн тенге	1 509 092	2 140 681	2 362 586	2 349 623	2 423 853	103
Кредитный портфель	млн тенге	2 083 795	2 968 315	3 202 303	3 381 812	3 379 713	99.9

По итогам 2024 года Банк демонстрирует рост по ключевым показателям деятельности и превышение плановых значений. Это отражает растущий масштаб деятельности Банка, и рост интереса к системе жилищных сбережений со стороны населения. В результате Банк также продолжает сохранять высокие показатели рентабельности, которые остаются выше плановых значений. Объемы активов и обязательств также сложились выше запланированного уровня.

Визуализация сценария будущего развития Банка, которая построена с учетом планируемых притоков в виде бюджетных кредитов, привлечений займов на рынке, привлечений средств посредством финансовых инструментов, притоков депозитной базы, доходности Банка, а также оттоков на реализацию программ, на осуществление текущей деятельности, развитие Банка по реализуемым направлениям отражаются в финансовой модели, утвержденной в рамках Бизнес-модели Банка.

Инвестирование Банка в финансовые инструменты носит консервативный характер и направлено, в основном, на размещение временно свободных денежных средств в финансовые инструменты.

Временно свободные денежные средства Банка для целей инвестирования в портфель финансовых инструментов Банка формируются исходя из стабильных и альтернативных источников фондирования, а также остатков на текущих счетах клиентов Банка.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ БАНКА



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.

Система управления рисками и капиталом является частью стратегии Банка и направлена на обеспечение устойчивого развития, посредством принятия управленческих решений в условиях неопределенности, для повышения результативности и эффективности принимаемых решений, снижения потерь и максимизации дохода.

Банк в ходе управления рисками использует различные подходы с учетом требований Национального Банка Республики Казахстан как участника финансовой системы государства, 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 в целях своевременного доведения информации о показателях по рискам до уполномоченных органов Банка.

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 достаточные уровни ликвидности и капитала, которые значительно перекрывают требования регулятора.

Финансовая устойчивость Банка осуществляется через управление финансами в целях достижения стратегических целей Банка. За счет успешной реализации государственных программ, а также программ за счет собственных средств Банка за последние 5 лет наблюдается ежегодный рост доходов, а также чистой прибыли Банка.

А также Банк направляет свои усилия на построение высокоэффективной модели управления человеческими ресурсами, создание команды единомышленников, способной обеспечить достижение стратегических целей и задач, стоящих перед Банком. Банк, в свою очередь, предоставляет работникам широкие возможности для обучения и развития, повышая свои навыки и компетенции. В своей деятельности Банк применяет современную систему подбора, найма, обучения, планирования карьеры и эффективной мотивации персонала с применением оценки ключевых показателей деятельности (КПД). Система оценки КПД осуществляется через процесс каскадирования ключевых показателей деятельности от высшего руководства до административных работников.

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ



ИНДЕКС ДОВЕРИЯ К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БАНКА
85 %



ESG-РЕЙТИНГ
3/55



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

Сведения о ценных бумагах.....	62
Описание системы корпоративного управления.....	63
Структура корпоративного управления.....	64
Совет директоров.....	65
Состав Совета директоров.....	67
Композиция Совета директоров.....	70
Результаты деятельности Совета директоров и Комитетов при Совете директоров.....	70
Комитеты при Совете директоров.....	71
Оценка Совета директоров.....	77
Профессиональное развитие.....	77
Правление.....	78
Комитеты, подотчетные Правлению.....	81

Результаты деятельности Правления и Комитетов, подотчетных Правлению.....	86
Крупные сделки и сделки с заинтересованностью.....	87
Основные принципы вознаграждения членов Правления и Совета директоров.....	87
Соблюдение Кодекса корпоративного управления.....	88
Деловая этика.....	88
Конфликт интересов.....	89
Управление устойчивым развитием.....	90
Внутренний аудит.....	91
Внешний аудит.....	92
Взаимодействие с заинтересованными сторонами.....	93
Неприкосновенность частной жизни клиента.....	97

**КОГДА ДОМ –
НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ**

СВЕДЕНИЯ О ЦЕННЫХ БУМАГАХ



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 тысяч 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 67,224,699 тысяч тенге, размер дивидендов на одну простую акцию составил 8 585,53 тенге. Дивиденды выплачены 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.

ОПИСАНИЕ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Банк рассматривает корпоративное управление как средство повышения эффективности своей деятельности, обеспечения транспарентности 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:

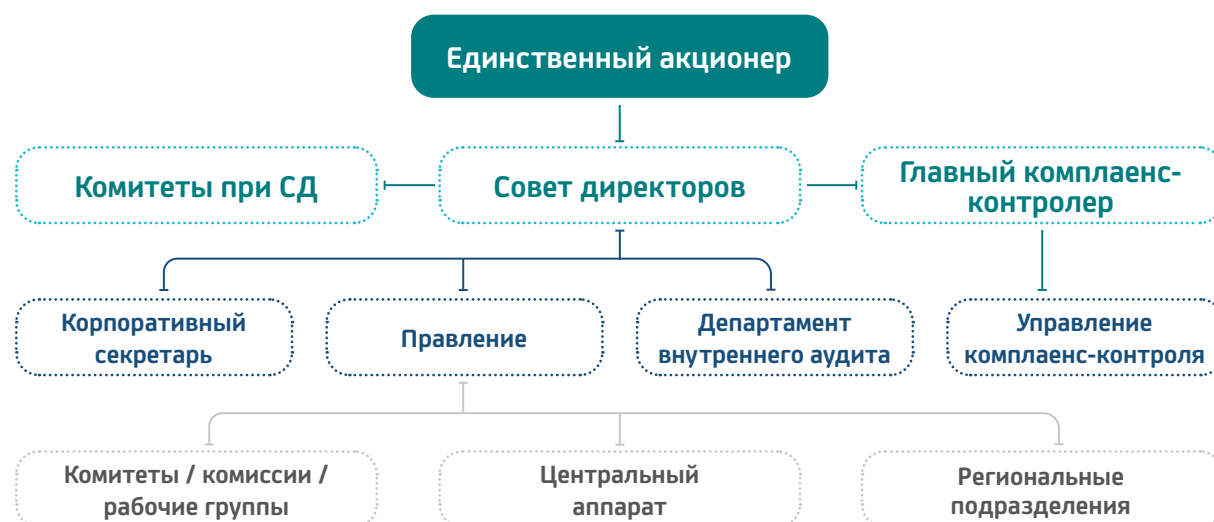
1. принцип разграничения полномочий;
2. принцип защита прав и интересов единственного акционера Банка, предусмотренных в соответствии с гражданским, банковским законодательством Республики Казахстан, законодательством Республики Казахстан об акционерных обществах и поддержка реализации этих прав и интересов;
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;
- исполнительный орган – Правление;

- 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.

ПРОЗРАЧНОСТЬ (ТРАНСПАРЕНТНОСТЬ) БАНКА И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОЦЕССОВ РАСКРЫТИЯ ИНФОРМАЦИИ

В своей деятельности Банк придерживается принципов надежности, доверия и высокого качества во взаимоотношениях с клиентами и партнерами, прозрачности бизнеса и корпоративного управления. Информационные ресурсы Банка удовлетворяют требованиям открытости и доступности.

На интернет-ресурсе Банка ежеквартально и по итогам года публикуется информация о балансе, отчет о доходах и расходах, размещается информация о закупках товаров, работ и услуг. Также публикуется финансовая отчетность с заключением внешних аудиторов.

Также на отдельной посадочной странице сайта публикуется информация для Единственного Акционера.

Дополнительно размещается информация об основной деятельности Банка, годовой отчет, информация о существенных событиях в жизни Банка, о структуре Совета директоров и Правления, информация о существующих вакансиях, перечень и адреса филиалов, список аффилированных лиц Банка, информация об акционерах и партнерах Банка и его стратегическом развитии.

КОГДА ДОМ – НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ

На интернет-ресурсе Банка имеется отдельная посадочная страница с контактными данными для обращения граждан по вопросам мошенничества и коррупции (<https://hcsbk.kz/ru/hotline/>). Обращения принимаются на электронный адрес: antifraud@otbasybank.kz, и почтовый адрес: Республика Казахстан, 050000, город Алматы, проспект Абылай хана 91, руководителю подразделения безопасности (с пометкой «лично в руки»). Телефон доверия по вопросам мошенничества и коррупции в Банке: +7 (727) 330-94-82.

Для клиентов Бнка на посадочной странице контактов <https://hcsbk.kz/ru/contacts/> размещена информация об отделениях, о возможности связаться с онлайн-консультантами, можно ознакомиться с графиком приема граждан, найти телефон доверия.

Отдельный раздел на интернет-ресурсе Банка посвящен устойчивому развитию и вкладу в достижение Целей

устойчивого развития ООН <https://hcsbk.kz/ru/ustoychivoerazvitie/vklad-banka-v-dostizhenie-tsuroon/>.

Для обеспечения информационной прозрачности Банка, повышения его деловой репутации в обществе и формирования позитивного общественного мнения в СМИ на постоянной основе публикуются пресс-релизы о продуктах, жилищных программах и акциях Банка.

В 2024 году был обновлен состав Общественного совета Банка, в который вошли представители общества, в том числе защищающие интересы социально-уязвимых слоев населения.

При размещении информации Банк соблюдает нормы законодательства о сохранности банковской, коммерческой и иных охраняемых законодательством тайн.

СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ

Совет директоров является органом управления Банка, осуществляющим общее руководство его деятельностью и контроль за деятельностью Правления, за исключением решения вопросов, отнесенных Законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах» и/или уставом Банка к исключительной компетенции Единственного акционера Банка, а также стратегическое руководство и контроль за внедрением устойчивого развития.

Совет директоров осуществляет свою деятельность в соответствии с Законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах», иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, Уставом Банка, Кодексом корпоративного управления Банка, решениями Единственного акционера, настоящим Положением, иными внутренними документами Банка. Решения Совета директоров, принятые в пределах его компетенции, носят обязательный характер для исполнения правлением, структурными подразделениями, должностными лицами и работниками Банка.

Члены Совета директоров Банка избираются Единственным акционером. Далее, в случае необходимости Банком проводятся процедуры согласования с Агентством Республики Казахстан по регулированию и развитию финансового рынка

в порядке, предусмотренном законодательством Республики Казахстан и Уставом Банка.

В состав Совета директоров Банка входят представители Единственного акционера, независимые директора и Председатель Правления Банка.

Отбор на должность независимого директора Банка проводится на конкурсной основе на срок не более трех лет (в последующем, при условии удовлетворительных результатов оценки их деятельности, может быть переизбран еще на срок до трех лет) согласно Положению о Совете директоров Банка.

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/руководящего опыта не менее 2-х лет по направлениям и отраслям (отрасли могут меняться в зависимости от портфеля активов);
- 6) деловая репутация;
- 7) наличие прямого или потенциального конфликта интересов;

- 8) наличие профессиональной сертификации директора «Сертифицированный директор» (для независимых 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.

В 2024 году о критических показателях в работе Банка через периодическую отчетность подразделения Банка Совет директоров не уведомляли.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

Совет директоров Банка возглавляется председателем. Председатель Совета директоров избирается в соответствии с Законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах».

Председатель Совета директоров отвечает за общее руководство Советом директоров, обеспечивает полную и эффективную реализацию Советом директоров его

основных функций и построение конструктивного диалога между членами Совета директоров, Единственным акционером и Правлением Банка.

Председатель Совета директоров организует работу Совета директоров, ведет его заседания, а также осуществляет иные функции, определенные уставом Банка.

ТРЕБОВАНИЯ К НЕЗАВИСИМЫМ ДИРЕКТОРАМ

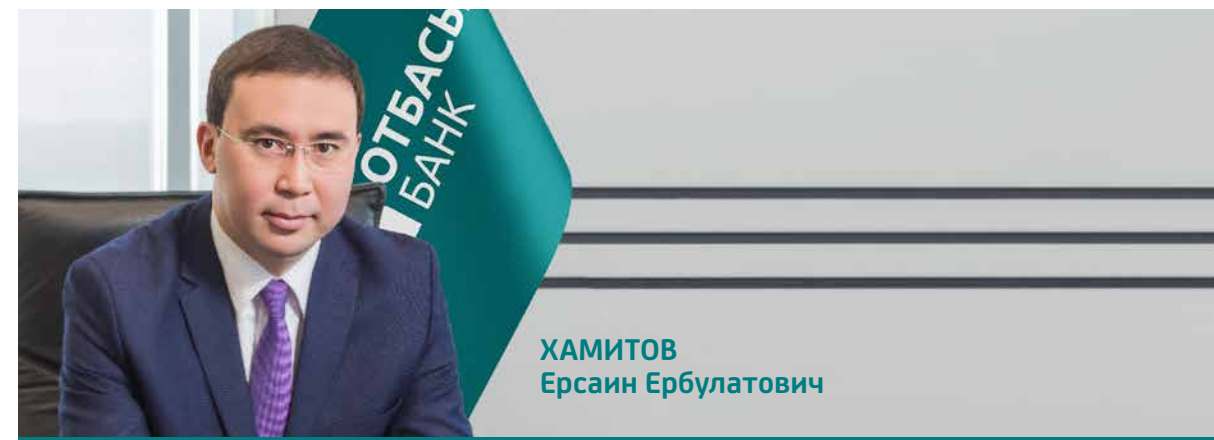
Кандидат для избрания независимым директором в Совет директоров должен:

- соответствовать определению независимого директора в соответствии с Законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах»;
- владеть общей информацией о ключевых вопросах, характерных для организации, схожей по объему и характеру деятельности Банка, обладать международным опытом в аналогичной отрасли/секторе и профессиональным опытом не менее 2 (двух) лет, предшествовавших выдвижению, а также демонстрировать понимание требований законодательства в отношении Банка, а также конкурентного окружения на национальном и международном рынках;
- уметь анализировать и объективно оценивать предоставляемую информацию и вырабатывать независимую позицию по вопросу на основе принципов законности, справедливости и равного отношения ко всем акционерам. Обладать

- способностью выражать собственное мнение и аргументированно защищать свою точку зрения;
- знать принципы корпоративного управления и устойчивого развития;
- иметь безупречную репутацию/позитивные достижения в деловой и (или) отраслевой среде. В биографии кандидата должны отсутствовать факты совершения преступления в сфере экономической деятельности, а также административных правонарушений в предпринимательской деятельности;
- обладать временем, достаточным для участия в работе Совета директоров не только во время заседаний Совета директоров, но и для надлежащего изучения материалов к заседаниям Совета директоров;
- не являться членом более чем 4 (четырёх) Советов директоров других компаний;
- ежегодно осуществлять процедуру подтверждения независимости и информировать компанию в случае потери статуса независимого директора.

СОСТАВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

По состоянию на 1 января 2025 года Совет директоров состоял из 5 членов, включая троих 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».



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 годы – 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 «Оптима 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».

КОГДА ДОМ – НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ



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.

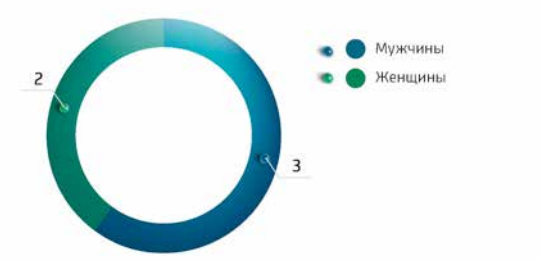
Сведения о прохождении обучения по вопросам устойчивого развития и ESG:

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

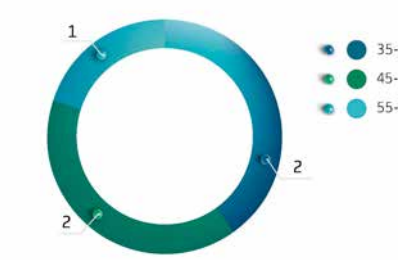
Не имеет акций (долей участия) акционерного общества «Жилищный строительный сберегательный банк «Отбасы банк», аффилированных компаний, а также не владеет акциями поставщиков и конкурентов акционерного общества «Жилищный строительный сберегательный банк «Отбасы банк».

КОМПОЗИЦИЯ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

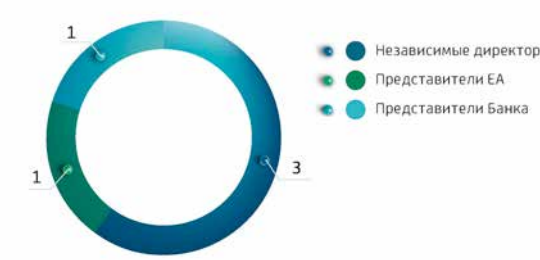
Гендерная структура Совета директоров, кол-во чел.



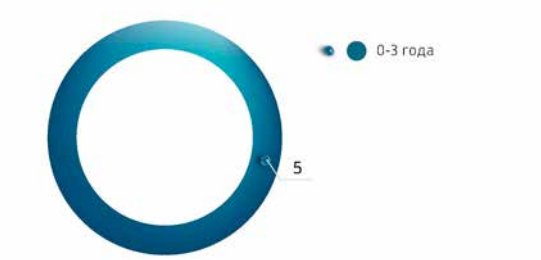
Структура Совета директоров по категориям, кол-во чел.



Структура Совета директоров по категориям, кол-во чел.



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



РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ И КОМИТЕТОВ ПРИ СОВЕТЕ ДИРЕКТОРОВ

В 2024 году организовано и проведено 15 заседаний Совета директоров Банка: 13 – очно, 2 – заочно. Рассмотрено 153 вопроса, по которым приняты решения: по 144 вопросам – в очном порядке, по 9 вопросам – путем заочного голосования.

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 от 28 декабря 2023 года (протокол № 17).

Наиболее важными решениями, принятыми Советом директоров Банка в отчетном периоде, отмечаются рассмотрение и утверждение Стратегии развития Банка на 2024–2033 годы, Стратегии развития информационных технологий Банка на 2024–2026 годы, плана развития Банка на 2024–2028 годы, изменений и дополнений в Устав Банка, избрании членов Правления Банка, изменения в составе Комитетов Совета директоров Банка.

Утверждались сделки 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 ККУ Банка, вопрос о об одобрении вопроса об определении аудиторской организации, осуществляющей аудит финансовой отчетности на 2024–2026 годы для АО «Отбасы банк» 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

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.

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.

1

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

2

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 филиалах 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.

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, досрочное прекращение полномочий членов Правления Банка Савченко А.В. и Каирбекова И.У., избрание членов Правления Банка Матай Ж.О. и Талтусова Р.А.

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».

ПОСЕЩАЕМОСТЬ ЗАСЕДАНИЙ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ БАНКА И КОМИТЕТОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ БАНКА:

1 КВАРТАЛ:

Ф.И.О. ЧЛЕНА СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ	ЗАСЕДАНИЕ СД № 1	ЗАСЕДАНИЕ СД № 2	ЗАСЕДАНИЕ СД № 3
Хамитов Е.Е.	✓	✓	✓
Жамалов С.Е.	✓	–	✓
Токобаев Н.Т.	✓	✓	✓
Ермекова Э.М.	✓	✓	✓
Ибрагимова Л.Е.	✓	✓	✓

Ф.И.О. ЧЛЕНА КОМИТЕТОВ СД	ЗАСЕДАНИЯ КОМИТЕТОВ КА, ККВСВ, КРВК, КСПКР № 1	ЗАСЕДАНИЕ КОМИТЕТА ККВСВ № 2	ЗАСЕДАНИЯ КОМИТЕТОВ КА, КРВК, КСПКР № 2, ККВСВ № 3	ЗАСЕДАНИЯ КОМИТЕТОВ КА, КРВК № 3, ККВСВ № 4
Хамитов Е.Е.	✓	✓	✓	✓
Жамалов С.Е.	✓	–	✓	✓
Токобаев Н.Т.	✓	✓	✓	✓
Ермекова Э.М.	✓	✓	✓	✓

2 КВАРТАЛ:

Ф.И.О. ЧЛЕНА СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ	ЗАСЕДАНИЕ СД № 4	ЗАСЕДАНИЕ СД № 5	ЗАСЕДАНИЕ СД № 6	ЗАСЕДАНИЕ СД № 7	ЗАСЕДАНИЕ СД № 8
Хамитов Е.Е.	✓	✓	✓	✓	✓
Жамалов С.Е.	✓	✓	✓	–	✓
Токобаев Н.Т.	✓	✓	✓	✓	✓
Ермекова Э.М.	✓	✓	✓	✓	✓
Ибрагимова Л.Е.	✓	✓	✓	✓	✓

Ф.И.О. ЧЛЕНА КОМИТЕТОВ СД	ЗАСЕДАНИЯ КОМИТЕТОВ КСПКР № 3 КА, КРВК № 4, ККВСВ № 5	ЗАСЕДАНИЯ КОМИТЕТОВ КСПКР № 4 КА, КРВК № 5, ККВСВ № 6	ЗАСЕДАНИЯ КОМИТЕТОВ КСПКР № 5 КА, КРВК № 6, ККВСВ № 7
Хамитов Е.Е.	✓	✓	✓
Жамалов С.Е.	✓	✓	✓
Токобаев Н.Т.	✓	✓	✓
Ермекова Э.М.	✓	✓	✓

3 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

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.

3 КВАРТАЛ:

Ф.И.О. ЧЛЕНА СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ	ЗАСЕДАНИЕ СД № 9	ЗАСЕДАНИЕ СД № 10	ЗАСЕДАНИЕ СД № 11	ЗАСЕДАНИЕ СД № 12
Хамитов Е.Е.	✓	✓	✓	✓
Жамалов С.Е.	✓	✓	✓	✓
Токобаев Н.Т.	✓	✓	✓	✓
Ермекова Э.М.	✓	✓	✓	✓
Ибрагимова Л.Е.	✓	✓	✓	✓

Ф.И.О. ЧЛЕНА КОМИТЕТОВ СД	ЗАСЕДАНИЯ КОМИТЕТОВ ККВСВ № 8	ЗАСЕДАНИЯ КОМИТЕТОВ КСПКР № 6, КА, КРВК № 7, ККВСВ № 9	ЗАСЕДАНИЯ КОМИТЕТОВ КСПКР № 7, КА № 8, ККВСВ № 10
Хамитов Е.Е.	✓	✓	✓
Жамалов С.Е.	–	✓	✓
Токобаев Н.Т.	✓	✓	✓
Ермекова Э.М.	✓	✓	✓

4 КВАРТАЛ:

Ф.И.О. ЧЛЕНА СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ	ЗАСЕДАНИЕ СД № 13	ЗАСЕДАНИЕ СД № 14	ЗАСЕДАНИЕ СД № 15
Хамитов Е.Е.	✓	✓	✓
Жамалов С.Е.	✓	✓	✓
Токобаев Н.Т.	✓	✓	✓
Ермекова Э.М.	✓	✓	✓
Ибрагимова Л.Е.	✓	✓	✓

Ф.И.О. ЧЛЕНА КОМИТЕТОВ СД	ЗАСЕДАНИЯ КОМИТЕТОВ КА № 9, ККВСВ № 11, КРВК № 8, КСПКР № 8	ЗАСЕДАНИЯ КОМИТЕТОВ КА № 10, КРВК № 9, КСПКР № 9	ЗАСЕДАНИЯ КОМИТЕТОВ КА № 11, ККВСВ № 12, КРВК № 10, КСПКР № 10
Хамитов Е.Е.	✓	–	–
Жамалов С.Е.	✓	✓	✓
Токобаев Н.Т.	✓	✓	✓
Ермекова Э.М.	✓	✓	✓

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;
- 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.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

Решением Правления АО «НУХ «Байтерек» от 7 августа 2024 года внесены изменения и дополнения в Кодекс корпоративного управления Банка для приведения

в соответствие с Кодексом корпоративного управления АО «НУХ «Байтерек».

ПРАВЛЕНИЕ

Правление Банка действует на основании Положения о Правлении, утвержденного Советом директоров Банка, и осуществляет руководство текущей деятельностью Банка. Образование Правления Банка,

его полномочия, а также досрочное прекращение полномочий осуществляются по решению Совета директоров Банка в соответствии с законодательством Республики Казахстан и Уставом Банка.

По состоянию на 1 января 2025 года Правление Банка состоит из 7 членов.



ИБРАГИМОВА Ляззат Еркеновна

Председатель Правления АО «Жилищный строительный сберегательный банк «Отбасы банк» (с 23.01.2017 г.)

Родилась в 1972 году, гражданка Республики Казахстан.

Осуществляет общее руководство деятельностью Банка и курирует советников, управляющих директоров, пресс-службу, подразделения по работе с персоналом, по закупкам. А также является Председателем Комитетов по кадровым вопросам, по рискам, по управлению активами и пассивами и по банковским продуктам и процессам и качеству обслуживания Банка.

СВЕДЕНИЯ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

До 2017 года занимала руководящие должности в АО «НУХ «Байтерек», АО «Фонд развития предпринимательства «Даму».

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».



АЙДАРБЕКОВА Алия Каратаевна

Заместитель Председателя Правления АО «Жилищный строительный сберегательный банк «Отбасы банк» (с 18.09.2017 г.)

Родилась в 1976 году, гражданка Республики Казахстан.

Курирует вопросы по финансам и отчетности. А также является Председателем Комитета по стратегии и корпоративному развитию, Бюджетного Комитета и Комиссии по определению стоимости и рассмотрению вопросов по списанию основных средств, нематериальных активов и залежалых товарно-материальных запасов.

СВЕДЕНИЯ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

До 2017 года занимала руководящие должности в АО «Отбасы банк», АО «Инвестиционный фонд Казахстана», АО «Банк Развития Казахстана».

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



АКШАНОВ Нурлан Сагындыкович

Заместитель Председателя Правления АО «Жилищный строительный сберегательный банк «Отбасы банк» (с 18.06.2018 г.)

Родился в 1976 году, гражданин Республики Казахстан. Курирует вопросы по развитию бизнеса.

СВЕДЕНИЯ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

До 2018 года занимал руководящие должности в АО «Фонд развития предпринимательства «Даму», АО «АТФ Банк».

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».



АЗИМБЕКОВ Мухтар Мирланович

Заместитель Председателя Правления АО «Жилищный строительный сберегательный банк «Отбасы банк» (с 10.06.2021 г.)

Родился в 1987 году, гражданин Республики Казахстан. Курирует вопросы по операционной деятельности, банковским продуктам и процессам. А также является Председателем Кредитного Комитета Банка № 2.

СВЕДЕНИЯ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

До 2021 года занимал должности в АО «Отбасы банк», ТОО «Улагат Бизнес Групп», АО «ИО «БТА Ипотека».

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».



РАСПЕКОВА Эльмира Сабыржановна

Заместитель Председателя Правления АО «Жилищный строительный сберегательный банк «Отбасы банк» (с 27.11.2020 г.)

Родилась в 1973 году, гражданка Республики Казахстан.

Курирует вопросы по информационным технологиям и цифровой трансформации. А также является Председателем Комитета по информационным ресурсам Банка.

СВЕДЕНИЯ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

До 2020 года занимала руководящие должности в АО «Отбасы банк», АО «Фонд развития предпринимательства «ДАМУ», АО «Альфа-банк».

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».

КОМИТЕТЫ, ПОДОТЧЕТНЫЕ ПРАВЛЕНИЮ

В Банке действуют 11 комитетов, подотчетных Правлению Банка.

1 КОМИТЕТ ПО СТРАТЕГИИ И КОРПОРАТИВНОМУ РАЗВИТИЮ

Основной целью деятельности Комитета по стратегии и корпоративному развитию (КСКР) является руководство разработкой и реализацией стратегии развития Банка.

Основными задачами КСКР являются:

- определение стратегических принципов, целей развития и мероприятий Банка;
- координация и контроль выполнения стратегического плана развития Банка;
- повышение эффективности действующей системы управления Банка.

В отчетном году КСКР были рассмотрены вопросы по касательно проекта планов по стратегии, по развитию, по сбалансированным показателям, по устойчивому развитию, по филиалам, а также мониторинга по исполнению плановых документов.

2 КОМИТЕТ ПО УПРАВЛЕНИЮ АКТИВАМИ И ПАССИВАМИ

Основными задачами Комитета по управлению активами и пассивами являются:

- определение правил и процедур инвестирования и заимствования на внутреннем и внешнем рынках, осуществления операций с финансовыми инструментами;
- определение ориентиров по диверсификации активов, ликвидности, рентабельности Банка, достаточности собственных средств Банка в целях кредитования, в пределах полномочий, определенных Положением о Комитете и иными внутренними документами Банка.

В 2024 году Комитетом были рассмотрены вопросы, связанные с управлением активами и пассивами Банка, включая вопросы по привлечению и размещению денег, вопросы по установлению лимитов на контрагентов, отчетность подразделения финансовых и кредитных рисков и подразделений, участвующих в процессе управления активами и пассивами Банка, а также и иные вопросы в рамках полномочий Комитета в соответствии Положением о Комитете.

3 КОМИТЕТ ПО БАНКОВСКИМ ПРОДУКТАМ И ПРОЦЕССАМ, И КАЧЕСТВУ ОБСЛУЖИВАНИЯ

Основными задачами Комитета по банковским продуктам и процессам, и качеству обслуживания являются:

- рассмотрение и одобрение ставок и тарифов на осуществление банковских операций, предельных величин вознаграждения по депозитам и кредитам, предельных сумм и сроков принимаемых депозитов и предоставляемых кредитов, утверждение условий обслуживания тарифных программ и кредитования,



МАТАЙ Жансұлтан Орынбекұлы

Заместитель Председателя Правления
АО «Жилищный строительный сберегательный банк
«Отбасы банк» (с 26.08.2024 г.)

Родился в 1976 году, гражданин Республики Казахстан. Курирует вопросы информационной безопасности Банка, правового обеспечения, безопасности, по реализации государственных программ. А также является Председателем Комитета по информационной безопасности Банка.

СВЕДЕНИЯ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

До 2024 года занимал руководящие должности в АО «Отбасы банк», АО «Фонд развития предпринимательства «ДАМУ».

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».



ТАЛТУСОВ Ринат Алдашевич

Заместитель Председателя Правления
АО «Жилищный строительный сберегательный банк
«Отбасы банк» (с 30.10.2024 г.)

Родился в 1979 году, гражданин Республики Казахстан. Курирует вопросы по рискам и внутреннему контролю. А также является Главой риск-менеджмента, Председателем Комитета по контроллингу и Кредитного Комитета Банка № 1.

СВЕДЕНИЯ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

До 2024 года занимал руководящие должности в АО «Отбасы банк», АО «Фонд развития предпринимательства «ДАМУ».

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».



- не требующих в соответствии с законодательством Республики Казахстан утверждения Советом директоров;
- рассмотрение и одобрение предложений работников и подразделений Банка, направленных на решение актуальных проблем по оптимизации действующих процессов и процедур, а также предложений, направленных на повышение качества оказываемых услуг;
 - утверждение индивидуальных условий по продуктам, тарифам для физических лиц, при необходимости предварительное одобрение изменений в бизнес-процессах по таким условиям с последующим внесением изменений/дополнений в соответствующие внутренние документы Банка, за исключением индивидуальных случаев по кредитным заявкам или персонифицированным физическим лицам;
 - заключение, утверждение соглашений/договоров о сотрудничестве/кредитных договоров и других сделок с юридическими лицами в рамках реализации ипотечных программ Банка для физических лиц.



КРЕДИТНЫЙ КОМИТЕТ

Кредитный комитет Банка осуществляет внутреннюю кредитную и депозитную политику Банка, в рамках полномочий (с начала 2019 года). Структура Комитета включает в себя (с 31.10.2023 года):

Комитет 1, состоящий из 5 (пяти) членов в следующем составе:

- Председатель Комитета 1, из числа членов Правления, в должностные обязанности которого входят управление рисками и внутреннего контроля;
- заместитель Председателя Комитета 1, из числа членов Правления, в должностные обязанности которого входит развитие бизнеса;
- 3 (три) члена Комитета 1, из числа руководителей структурных подразделений Банка, таких как: подразделение по работе с проблемными займами, подразделения андеррайтинга и залогового обеспечения, юридического подразделения, курируемых разными членами Правления;

Комитет 2, состоящий из 3 (трех) членов в следующем составе:

- Председатель Комитета 2, из числа членов Правления, в должностные обязанности которого входит развитие бизнеса. В случае отсутствия Председателя Комитета 2, обязанности Председателя Комитета 2 возлагаются на замещающего Председателя Комитета 2, из числа членов Правления, в должностные обязанности которого входит управление операционной деятельностью;
- 2 (двух) членов Комитета 2, из числа руководителей структурных подразделений Банка, таких как подразделение андеррайтинга и залогового обеспечения, юридического подразделения, курируемых разными членами Правления. В случае отсутствия члена Комитета 2 являющегося руководителем подразделения андеррайтинга и залогового обеспечения, обязанности члена Комитета 2 возлагаются на руководителя управления андеррайтинга подразделения андеррайтинга и залогового обеспечения. В случае отсутствия члена Комитета 2, являющегося руководителем юридического подразделения, обязанности члена Комитета 2 возлагаются на руководителя подразделения по работе с проблемными займами.

Основной задачей Комитета 1 является реализация в рамках своих полномочий положений Правил о внутренней кредитной, депозитной политике Банка и решений Комитета по управлению активами и пассивами при условии максимального снижения рисков заимствования и получения максимального дохода от следующих банковских операций: операций по предоставлению жилищных займов, промежуточных жилищных займов, предварительных жилищных займов (далее – кредитные продукты), а также рассмотрение и принятие решений по вопросам, связанным с управлением и/или возвратом средств по проблемным/просроченным займам направленным на минимизацию возможных убытков от кредитных операций Банка и уменьшение доли проблемных займов в Банке.



Основной задачей Комитета 2 является реализация в рамках своих полномочий положений Правил о внутренней кредитной, депозитной политике Банка и решений Комитета по управлению активами и пассивами при условии максимального снижения рисков заимствования и получения максимального дохода от операций по предоставлению жилищных займов, промежуточных жилищных займов, предварительных жилищных займов (далее – кредитные продукты), а также рассмотрение и принятие решений по вопросам, связанным с Банком особыми отношениями, по вопросам об исключении гаранта, при рассмотрении вопросов высвобождения/ замены залога, в случаях, когда залогодатель является одновременно гарантом.



КОМИТЕТ ПО ИНФОРМАЦИОННЫМ РЕСУРСАМ

Основной целью деятельности Комитета является предоставление рекомендаций Правлению Банка по реализации стратегии развития информационных технологий и плана развития информационной инфраструктуры Банка.

Основной задачей Комитета является:

- развитие, контроль и координация информационной инфраструктуры;
- реализация новых и усовершенствование существующих проектов в целях развития бизнеса;
- улучшение процессов по управлению проектами, изменениями и инцидентами ИТ.

В отчетном году Комитетом были рассмотрены вопросы по формированию ИТ архитектуры Банка, созданию и совершенствованию архитектуры цифровых каналов, внедрению CI/CD (непрерывная интеграция и непрерывная доставка), анализу эффективности эксплуатации платежных терминалов в Банке, обрезке базы данных Colvir, оптимизации лицензий, внедрению единой Системы дистанционного обучения и Корпоративного портала и др. Также, рассмотрены пилотные проекты: по оценке возможности перехода на альтернативные решения управления базами данных, по внедрению функции QR в мобильном приложении Otbasy Bank, по развертыванию, настройке и оркестрации BPM процессов на Camunda 7, по запуску маркетинговых кампаний, по искусственному интеллекту в области рекрутера, синтеза речи на казахском и русском языках и тестированию системы дистанционного обучения, а также участие АО «Отбасы банк» в пилотном проекте Национального Банка РК в рамках концепции развития Open Banking и Open API.



БЮДЖЕТНЫЙ КОМИТЕТ

Основной целью Комитета является обеспечение своевременной и качественной разработки годового бюджета/Плана доходов и расходов, Инвестиционного плана, Плана закупок/Долгосрочного плана закупок Банка на планируемый период, а также предложений по их улучшению, исполнению и контролю.

Основной задачей Комитета является рассмотрение финансовой и нефинансовой информации для принятия обоснованного решения в соответствии со Стратегией развития и Планом развития Банка при составлении проектов годового бюджета/Плана доходов и расходов, Инвестиционного плана и Плана закупок/Долгосрочного плана закупок Банка.

В отчетном году Комитетом были рассмотрены вопросы касательно Бюджета, Плана доходов и расходов Центрального аппарата /филиалов, потребностей подразделений Центрального аппарата /филиалов, лимитов, отчетов по ним, отчета и анализа исполнения Плана закупок товаров, работ и услуг, и др.

7 КОМИТЕТ ПО КОНТРОЛЛИНГУ

Основной целью деятельности Комитета является содействие Правлению Банка в реализации контроллинговых функций в части рассмотрения, планирования и оценки карт ключевых показателей деятельности руководителей структурных подразделений, управляющих директоров и советников Председателя Правления Банка.

Задачами Комитета являются:

- поддержка процесса планирования работы для достижения поставленных задач в соответствии со Стратегией развития Банка;
- организация контроля за выполнением плановых мероприятий руководителями структурных подразделений Центрального аппарата Банка, управляющими директорами и советниками Председателя Правления Банка.

В отчетном году Комитетом были рассмотрены вопросы касательно утверждения, корректировки и мониторинга КПД Управляющих директоров, советников Председателя Правления Банка и руководителей структурных подразделений Центрального аппарата Банка, утверждения и корректировки плановых показателей филиалов Банка.

10 КОМИССИЯ ПО ОПРЕДЕЛЕНИЮ СТОИМОСТИ И РАССМОТРЕНИЮ ВОПРОСОВ ПО СПИСАНИЮ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ, НЕМАТЕРИАЛЬНЫХ АКТИВОВ И ЗАЛЕЖАЛЫХ ТОВАРНО-МАТЕРИАЛЬНЫХ ЗАПАСОВ

Основными задачами Комиссии по определению стоимости и списанию основных средств, нематериальных активов и залежалых товарно-материальных запасов являются рассмотрение вопросов и принятие решений по:

- определению стоимости, сроков нормативной и полезной службы основных средств и нематериальных активов Банка;
- списанию имущества Банка согласно внутренним нормативным документам Банка, регулирующим выбытие имущества Банка;
- проведению переоценки основных средств (зданий, сооружений) Банка в соответствии с Учетной политикой Банка на основании заключения независимого оценщика;
- проведению теста на обесценение основных средств и нематериальных активов.

В отчетном году Комиссией были рассмотрены вопросы по реализации и определении стартовых, минимальных цен долгосрочных активов, увеличению стоимости нематериальных активов и др.

8 КОМИТЕТ ПО КАДРОВЫМ ВОПРОСАМ

Основными задачами Комитета по кадровым вопросам являются:

- реализация внутренней кадровой политики Банка;
- координация работы по аттестации работников, в том числе при решении спорных вопросов;
- рассмотрение кандидатур для формирования кадрового резерва Банка;
- рассмотрение кандидатур для морального поощрения;
- рассмотрение фактов нарушений работниками Банка требований законодательства Республики Казахстан, внутренних документов Банка.

В отчетном году Комитетом были рассмотрены вопросы касательно кадровых вопросов Банка.

11 КОМИТЕТ ПО РИСКАМ

Основными задачами Комитета по рискам являются:

- подготовка рекомендаций и предложений по организации и поддержанию эффективной системы управления рисками (далее – СУР) и системы внутреннего контроля (далее – СВК) для Правления Банка;
- развитие процессов, призванных идентифицировать, оценивать, отслеживать и контролировать риски Банка;
- координация процесса управления рисками и внутреннего контроля структурными подразделениями и филиалами Банка;
- обеспечение постоянного обмена информацией о рисках, внутреннем контроле Банка между членами Комитета и доведения такой информации до владельцев рисков, и риск-факторов с целью повышения риск-культуры, прозрачности и эффективности СУР, СВК;
- принятие решений по вопросам, направленным на повышение качества оказываемых услуг, в рамках отчета по обращениям клиентов (жалоб);
- координация и контроль процесса передачи бизнес-процессов/процессов/функций/операций Банка на аутсорсинг;
- оценка влияния выявленных в результате служебных расследований и служебных проверок Департамента безопасности фактов на риски Банка и принятие мер по ним.

В отчетном году Комитетом были рассмотрены вопросы по операционным рискам, рискам информационных технологий, информационной безопасности и внутреннему контролю, а также иные вопросы в соответствии с Положением о Комитете по рискам.

9 КОМИТЕТ ПО ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Основными задачами Комитета по информационной безопасности являются:

- обеспечение соответствия системы управления информационной безопасности законодательству Республики Казахстан;
- поддержание внутренних документов Банка по вопросам информационной безопасности в актуальном состоянии;
- обеспечение минимизации вероятности возникновения инцидентов информационной безопасности и их возможного ущерба;
- полный и всесторонний анализ вопросов информационной безопасности, выносимых на рассмотрение Правления Банка;
- поддержание технических средств защиты информации для Банка в актуальном состоянии.

В рамках своей функции Комитет рассматривает вопросы, касающиеся стратегии ИТ, СУИБ, внутренних документов Банка по вопросам ИБ, инцидентов ИБ, технических средств защиты информации, отчетности по рискам ИБ и ИТ, перечня критичных информационных активов Банка и др.

РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРАВЛЕНИЯ И КОМИТЕТОВ, ПОДОТЧЕТНЫХ ПРАВЛЕНИЮ

Исполнительным органом Банка является Правление, действующее на основании Положения о Правлении, утвержденного Советом директоров Банка. Правление Банка осуществляет руководство текущей деятельностью Банка.

Правление Банка действует от имени Банка, в том числе представляет его интересы, совершает сделки в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан и Уставом Банка, утверждает штатное расписание, в том числе Центрального аппарата, филиалов, издает решения и дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками Банка.

Правлением Банка в отчетном периоде осуществлялось принятие решений по всем вопросам деятельности Банка, не отнесенным законодательными актами Республики Казахстан и Уставом Банка к компетенции Единственного акционера, Совета директоров Банка.

Правлением Банка проведено 162 заседания в 2024 году (в 2023 году – 195 заседаний).

РАБОТА КОМИТЕТОВ ПРИ ПРАВЛЕНИИ БАНКА

№ П/П	НАЗВАНИЕ КОМИТЕТА	КОЛИЧЕСТВО ПРОВЕДЕННЫХ ЗАСЕДАНИЙ		КОЛИЧЕСТВО РАССМОТРЕННЫХ ВОПРОСОВ	
		2023	2024	2023	2024
1.	Комитет по стратегии и корпоративному развитию	35	25	43	34
2.	Комитет по управлению активами и пассивами	46	54	197	212
3.	Комитет по банковским продуктам и процессам, и качеству обслуживания	66	77	132	145
4.	Кредитный комитет:	81	90	204	310
	Комитет 1	51	60	135	245
	Комитет 2	30	30	69	65
5.	Комитет по информационным ресурсам	46	48	129	93
6.	Бюджетный комитет	51	54	118	146
7.	Комитет по контроллингу	31	24	39	35
8.	Комитет по кадровым вопросам	18	21	74	71
9.	Комитет информационной безопасности	29	49	110	110
10.	Комиссия по определению стоимости и списанию основных средств, нематериальных активов и залежалых товарно-материальных запасов	12	11	12	11
11.	Комитет по рискам	45	41	95	76

Достижение КПД членами Правления

Результативность деятельности Правления Банка оценивается на основании КПД на 2024 год, утвержденных Советом директоров Банка. Деятельность Правления Банка в отчетном периоде в целом характеризуется как положительная. Запланированный уровень корпоративных ключевых показателей деятельности (КПД) и индивидуальных КПД членов Правления за 2024 год достигнут. Исполнение ключевых показателей деятельности за 2024 год составляет:

1. Председатель Правления Ибрагимова Л.Е. – 121%,

2. Заместитель Председателя Правления Айдарбекова А.К. – 118%,

3. Заместитель Председателя Правления Акшанов Н.С. – 119%,

4. Заместитель Председателя Правления Азимбеков М.М. – 119%,

5. Заместитель Председателя Правления Талтусов Р.А. – 122%,

6. Заместитель Председателя Правления Распекова Э.С. – 122%,

7. Заместитель Председателя Правления Матай Ж.О. – 121%.

КРУПНЫЕ СДЕЛКИ И СДЕЛКИ С ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬЮ

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

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЧЛЕНОВ ПРАВЛЕНИЯ И СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

Целью политики оплаты труда и премирования членов Правления 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.

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.

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.

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.

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.

СОБЛЮДЕНИЕ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

В Банке действует Кодекс Корпоративного управления. Целями Кодекса являются совершенствование корпоративного управления, обеспечение прозрачности управления, подтверждение приверженности стандартам надлежащего корпоративного управления.

Отчет о соблюдении/несоблюдении принципов и положений Кодекса корпоративного управления

Банка, утвержденный Советом директоров Банка прилагается в виде дополнительного Приложения к настоящему годовому отчету.

Совет директоров Банка заявляет, что годовой отчет Банка, в целом, дает объективное, взвешенное и понятное описание и предоставляет информацию, необходимую акционерам для оценки показателей деятельности Банка.

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:

1. Банк предоставляет равные возможности и ни при каких обстоятельствах не допускает дискриминацию по половым, возрастным, расовым, политическим, религиозным и другим подобным мотивам.
2. 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.
3. 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.
4. Не допускается предоставление каких-либо привилегий и льгот отдельным работникам/сотрудникам Банка.

5. 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 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 информирует 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.

УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

Банк осознает важность своего влияния на экономику, экологию и общество для обеспечения устойчивого развития в долгосрочном периоде. В рамках реализации указанного принципа в Банке решением Совета директоров Банка от 28.12.2023 года утверждена актуализированная Политика устойчивого развития (далее – Политика) (актуальную Политику можно найти на сайте Банка, в разделе «Устойчивое развитие»/ «Политики ESG»).

Задачами Политики устойчивого развития являются:

- определение принципов и направлений деятельности Банка в области устойчивого развития, в том числе в части создания эффективной и прозрачной системы взаимодействия с заинтересованными сторонами;
- закрепление роли, компетенции, ответственности каждого органа и всех работников Банка за реализацию принципов устойчивого развития;
- определение взаимосвязи устойчивого развития и ключевых процессов Банка.

Решая задачи в области устойчивого развития, Банк опирается на свою миссию, положения Стратегии развития Банка, а также использует международные нормы поведения и принципы, закрепленные международными стандартами в области устойчивого развития. Миссией Банка является обеспечение казахстанских семей собственным жильем и укрепление чувства Родины. В связи с этим, Банк поддерживает осуществляемую государством политику в сфере жилищного строительства.

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.

Также вопросы устойчивого развития делегированы в круг компетенций Комитета по стратегическому планированию и корпоративному развитию Совета директоров Банка.

Правление обеспечивает формирование надлежащей системы в области устойчивого развития и ее внедрение, а также формирует соответствующий план мероприятий.

Комитет по стратегии и корпоративному развитию 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, утверждение которых относится к компетенции Органа управления.

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 управлением настоящей Политикой, а также осуществляет координацию подходов по достижению целей и КПД по инициативам ESG и контроль над реализацией корпоративных стандартов в области ESG, контроль за подготовкой отчета об устойчивом развитии.

Структурные подразделения Банка реализуют план мероприятий в области ESG, обеспечивающий достижение КПД в области устойчивого развития, установленные в Стратегии развития Банка, осуществляют внедрение системы в области ESG, определение рисков в области ESG.

Отчетность в области устойчивого развития представляется на рассмотрение Совета директоров Банка ежегодно.

Основным департаментом, координирующим вопросы устойчивого развития Банка, является Департамент планирования и стратегического анализа, который выполняет следующую работу:

- осуществляет планирование деятельности в области устойчивого развития – анализ внутренней и внешней ситуации, определение целей, а также целевых показателей в области устойчивого развития, мероприятий по улучшению и совершенствованию деятельности по трем

составляющим устойчивого развития, ответственных лиц, необходимых ресурсов и сроков исполнения;

- координирует деятельность структурных подразделений Банка, направленную на достижение целей и задач настоящей Политики;
- осуществляет подготовку отчета по исполнению плана мероприятий и КПД в области устойчивого развития;
- осуществляет подготовку годового отчета Банка с включением раздела об устойчивом развитии;
- осуществляет подготовку отчета об устойчивом развитии Банка;
- совместно с подразделением по управлению человеческими ресурсами и организационной деятельностью проводит обучающие семинары для работников Банка с целью повышения квалификации должностных лиц и работников

Банка в области устойчивого развития с привлечением внешних тренеров либо самостоятельно;

- взаимодействует со структурными подразделениями Банка по вопросам устойчивого развития, включая согласование внутренних документов и планов мероприятий Банка в области устойчивого развития;
- взаимодействует с международными организациями, институтами, агентствами по вопросам устойчивого развития.

В рамках своей деятельности Банком осуществляется достижение 9-и Целей устойчивого развития ООН, информация по которым приводится в Отчете об устойчивом развитии Банка за отчетный год (Отчет можно найти на сайте Банка, в разделе «Устойчивое развитие» / «Отчетность ESG»).

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 DiPCPIA).

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;

КОГДА ДОМ – НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ

- 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» 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.

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.

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.

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	Обеспечение реализации прав Единственного акционера в рамках принципов корпоративного управления, направленных на эффективное принятие ключевых решений в соответствии с законодательством Республики Казахстан.
 ОРГАН УПРАВЛЕНИЯ		
Общее руководство деятельностью Банка, за исключением вопросов, отнесенных к исключительной компетенции Единственного акционера	Законодательство Республики Казахстан, Устав, внутренние документы Банка	Определение приоритетных направлений деятельности, стратегии развития 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	Исполнение решений Единственного акционера, Совета директоров Банка. Подготовка и реализация планов развития, других вопросов, относящихся к деятельности Банка.
 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.

«ИНТЕРЕСЫ/МОТИВЫ»	ИНСТРУМЕНТЫ ВЛИЯНИЯ	СТРАТЕГИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
 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	Заключение 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.
 АУДИТОРЫ		
Оказание услуг по финансовому аудиту	Договорные отношения	Заключение 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	Заключение 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.

«ИНТЕРЕСЫ/МОТИВЫ»	ИНСТРУМЕНТЫ ВЛИЯНИЯ	СТРАТЕГИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
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.
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.

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 сайте Банка в разделе «Устойчивое развитие» / «Корпоративная ответственность».

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

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 подразделения 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: рекомендовано руководителю подразделения усилить контроль за соблюдением работниками требований ВД Банка, регламентирующего порядок предоставления сведений, составляющих банковскую тайну.

В 2024 году отсутствуют судебные разбирательства, связанные с конфиденциальностью информации о клиентах.

ПОЛИТИКА УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ И СИСТЕМА ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ



ОБЩИЙ СРЕДНЕВЗВЕШЕННЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ
К/З (КРЕДИТ/ЗАЛОГ) РАВЕН

43,24 %



САМЫЙ НИЗКИЙ ПОКАЗАТЕЛЬ
В КАЗАХСТАНСКОЙ БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЕ NPL

0,12 %

**КОГДА ДОМ –
НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ**

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

Совет директоров осуществляет контроль над деятельностью Правления путем обеспечения внедрения СВК, а также надзор над состоянием СВК. Комитет по рискам и внутреннему контролю Совета директоров осуществляет контроль над функционированием СВК, рассмотрение результатов оценки качества и эффективности функционирования СВК.

Правление обеспечивает наличие и функционирование всех компонентов и всех принципов СВК.

Ежеквартально Уполномоченные коллегиальные органы Банка рассматривают отчеты по операционным рискам, рискам информационных технологий и информационной безопасности и внутреннего контроля, по которым принимают соответствующие решения. Кроме того, Совет директоров рассматривает и утверждает основные внутренние документы, регулирующие СВК в Банке.

Процедуры по управлению рисками обеспечивают быстрое реагирование на новые риски, их четкую идентификацию и определение владельцев риска. Для целостного и ясного понимания присущих рисков в Банке на ежегодной основе проводится идентификация и оценка рисков, которые отражаются в реестре рисков, карте рисков. перечне существенных рисков, Заявлении риск-аппетита на предстоящий год утверждаемых Советом директоров.

Подходы к определению рисков, порядок идентификации и оценки рисков, определение методов реагирования, мониторинг предусмотрены внутренними документами в рамках системы управления рисками.

СВК Банка является многоуровневой и включает в себя все подразделения Банка. Участники процесса внутреннего контроля определены на основе трех линий защиты.

Первая линия защиты обеспечивается всеми структурными подразделениями Банка, представляет

собой контроли, разработанные для обеспечения корректного выполнения ежедневных операций в процессах. Контроли разрабатываются бизнес-подразделениями и являются неотъемлемой частью бизнес-процессов для минимизации рисков и соблюдения требований внутренних документов, а также для соблюдения внешних, регуляторных требований. Управление контролями и их мониторинг осуществляются самими подразделениями, что предполагает способность бизнес-подразделений выявлять риски, слабые стороны бизнес-процессов, возможные непредвиденные события и своевременно реагировать на них.

Вторая линия защиты обеспечивается подразделением внутреннего контроля, осуществляющим мониторинг, координацию и документирование СВК, и подразделениями, обеспечивающими идентификацию и оценку рисков по отдельным направлениям деятельности Банка.

Третья линия защиты обеспечивается подразделением внутреннего аудита в виде независимой оценки эффективности СВК Банка с использованием результатов аудиторских проверок или в виде отдельной оценки эффективности СВК.

Подразделение внутреннего контроля оказывает консультационную помощь работникам Банка по вопросам внутреннего контроля в соответствии с внутренними нормативными документами Банка, нормативными документами АО «НУХ Байтерек», нормативными документами Национального Банка РК и законодательством РК, с целью обеспечения эффективного функционирования СВК в Банке. Ежегодно подразделением внутреннего контроля проводится внутреннее обучение всех работников Банка по СВК, с последующим тестированием.

В рамках работ по мониторингу и документированию СВК подразделение внутреннего контроля проводит выборочные проверки бизнес-процессов Банка в соответствии с планом работ / по поручению руководства, в том числе содержащие диагностику адекватности дизайна внутренних контролей, предотвращающих или обнаруживающих идентифицированные риски в процессах, а также тестирование их операционной эффективности.

В 2024 году подразделением проведена проверка пяти бизнес-процессов, в том числе:

- «Выдача получателям единовременных пенсионных выплат»;

КОГДА ДОМ – НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ



- «Обслуживание сберегательных вкладов, текущих, специальных счетов физических лиц» (выборочная проверка семи под-процессов);
- «Кредитование» (выборочная проверка пяти под-процессов);
- «Рассмотрение обращений физических, юридических лиц»;
- «Предоставление и обслуживание бюджетных кредитов по программе «С дипломом в село!».

По итогам диагностики/тестирования контролей в процессах имелись такие обнаружения как: необходимость оптимизации контролей/процессов, регламентации контрольных процедур, наличие контролей с частично эффективным дизайном, наличие существенной доли ручных контролей, влекущее необходимость автоматизации контролей/процессов. В целях минимизации последствий по обнаружениям, усовершенствования контролей с частично эффективным дизайном, разработаны рекомендации владельцам процессов, в том числе рекомендации по устранению нарушений, доработке регламентации/автоматизации/оптимизации процессов. Комитетом по рискам Банка рассмотрены отчеты по проведенным проверкам, утверждены планы корректирующих действий по устранению выявленных недостатков. Ответственными структурными подразделениями

Банка проводятся работы по устранению нарушений, исполнению мероприятий планов корректирующих действий.

Структурными подразделениями – участниками всех линий защиты – владельцами бизнес-процессов на ежегодной основе проводится идентификация рисков в своих процессах и самооценка адекватности дизайна внутренних контролей, смягчающих идентифицированные риски. Результаты самооценки отражаются в Матрице бизнес-процессов, рисков и контролей Банка (далее – Матрица). Матрица на предстоящий отчетный год, содержащая самооценку бизнес-владельцев, актуализируется владельцами процессов при координационной и методологической поддержке подразделения внутреннего контроля и утверждается Советом директоров. При необходимости владельцами бизнес-процессов разрабатываются и утверждаются планы мероприятий по устранению недостатков внутреннего контроля в процессах, с последующим мониторингом исполнения мероприятий.

Мониторинг СВК Банка осуществляется подразделениями всех трех линий защиты, а также Уполномоченными коллегиальными органами Банка.

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

В соответствии с Политикой управления рисками Банка, Совет директоров Банка обеспечивает наличие системы управления рисками, соответствующей выбранной бизнес-модели, масштабу деятельности, видам и сложности операций и обеспечивает надлежащий процесс выявления, измерения и оценки, мониторинга, контроля и процедур минимизации существенных рисков для обеспечения финансовой устойчивости и стабильного функционирования Банка.

Ключевым фактором высокой культуры управления рисками Банка является регулярное информирование уполномоченных коллегиальных органов Банка, включая Совет директоров Банка, по вопросам, связанным с рисками, включая политики и процедуры управления рисками. К исключительной компетенции Совета директоров Банка в части управления рисками относятся полномочия, регламентированные Уставом Банка, внутренними документами Банка, а также

Положением о Совете директоров Банка. Совет директоров Банка в целях эффективного выполнения возложенных обязанностей осуществляет мониторинг и контроль за управлением рисками, внутреннего аудита, соблюдения требований законодательства Республики Казахстан и внутренних документов Банка посредством взаимодействия с уполномоченными коллегиальными органами при Совете директоров Банка, Правлением Банка и Главой риск-менеджмента. Комитет по управлению рисками Совета директоров Банка осуществляет свою деятельность в рамках Положения, определяющего его полномочия, компетенцию, а также принципы его работы. Комитет по управлению рисками Совета директоров Банка регулярно получает от подразделений по управлению рисками и других ответственных подразделений данные и отчеты о текущем уровне рисков Банка, об уровнях риск-аппетита и механизмам по снижению уровня рисков, при необходимости.

В Банке разработана и утверждена Советом директоров Банка Стратегия риск-аппетита Банка, которая определяет четкие границы объема принимаемых рисков, присущих деятельности Банка в рамках реализации общей стратегии Банка, а также определяет риск-профиль деятельности Банка с целью недопущения реализации рисков либо минимизации их отрицательного влияния на финансовое положение Банка.

В соответствии со Стратегией риск-аппетита, Советом директоров Банка утверждается Заявление риск-аппетита Банка. В рамках Заявления риск-аппетита по каждому существенному риску Банка утверждается

набор количественных и качественных показателей уровней риск-аппетита с учетом принятой бизнес-модели Банка. Мониторинг соблюдения уровней риск-аппетита в соответствии с Заявлением риск-аппетита Банка осуществляется на периодической основе, информация по результатам которого направляется на рассмотрение уполномоченных органов Банка, включая Совет директоров Банка в рамках управленческой отчетности по рискам.

Основные финансовые риски, присущие деятельности Банка включают в себя рыночный риск (валютный риск, процентный риск), риск ликвидности и кредитный риск.

ИНФОРМАЦИЯ О СОБЛЮДЕНИИ АГРЕГИРОВАННЫХ УРОВНЕЙ РИСК-АППЕТИТА ПО СОСТОЯНИЮ НА 01.01.2025 ГОДА (МЛН ТЕНГЕ)

НАИМЕНОВАНИЕ РИСКА	УРОВЕНЬ РИСК-АППЕТИТА НА 01.01.25 Г.	УТВЕРЖДЕННЫЙ УРОВЕНЬ РИСК-АППЕТИТА НА 2024 ГОД	ДОСТАТОЧНОСТЬ УРОВНЯ РИСК-АППЕТИТА
1	2	3	4 = 3 – 2
Кредитный риск	9 099	131 370	122 271
кредитный портфель	7 379	115 938	108 559
межбанковские депозиты	667	7 580	6 913
негосударственные ЦБ	1 053	7 852	6 798
Рыночный риск	13 434	32 766	19 332
Процентный	13 280	29 733	16 453
Валютный	150	2 970	2 820
Ценовой	4	63	59
Риск ликвидности	8 856	24 862	16 006
Операционный риск	2,4	2 385	2 382,6
Совокупный уровень риска	31 391,4	191 383	159 991,6

Текущий совокупный уровень риска по кредитному, рыночному и риску ликвидности по состоянию на 01.01.2025 года составляет 31 млрд тенге и находится в пределах утвержденного уровня риск-аппетита, что составляет 16% от утвержденного уровня риск-аппетита на 2024 год.

Для целей оценки достаточности капитала в Банке разработано и внедрено Положение о внутреннем процессе оценки достаточности капитала (ВПОДК),

утвержденное Советом директоров Банка. В рамках ВПОДК в Банке осуществляется выявление, оценка и контроль существенных видов риска, присущих деятельности Банка, а также планирование капитала, исходя из стратегии Банка, результатов всесторонней оценки существенных рисков, стресс-тестирования финансовой устойчивости Банка по отношению к внутренним и внешним факторам риска, а также требований к достаточности собственного капитала Банка.

ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ ТЕКУЩИХ РИСКОВ* БАНКА НА УРОВЕНЬ ДОСТАТОЧНОСТИ СОБСТВЕННОГО КАПИТАЛА

НОРМАТИВ РЕГУЛЯТОРА	ФАКТ 01.01.25 Г.	С УЧЕТОМ ТЕКУЩЕГО УРОВНЯ РИСКА	ОТКЛОНЕНИЯ ОТ СУЩЕСТВУЮЩЕГО
1	2	3	4 = 3 – 2
k1 (min. 0,055)	0,390	0,377	–0,013
k1-2 (min. 0,065)	0,390	0,377	–0,013
k2 (min. 0,080)	0,390	0,377	–0,013

*кредитный, рыночный и риск ликвидности

Достаточность уровня капитала с учетом текущего совокупного уровня риска уменьшится на –0,013 по всем коэффициентам, тем не менее его значение будет выше установленных регуляторным органом минимальных требований вследствие значительного объема собственного капитала (702 млрд тенге).

Валютный риск

Подверженность Банка валютному риску минимальна с учетом специфики бизнес-модели Банка. Банк не проводит операции с иностранной валютой, за исключением операций по административно-хозяйственной деятельности и конвертации средств клиентов в рамках реализации Проекта «Нацфонд - детям».

Процентный риск

Процентный риск Банка представляет собой риск возникновения потерь вследствие неблагоприятного изменения ставок вознаграждения.

В рамках управления процентным риском Банк проводит анализ чувствительных активов и пассивов, доходность и стоимость которых определяется посредством процентной ставки. Для контроля подверженности процентному риску Банк использует инструмент процентного ГЭП-анализа, цель которого является определение, на каком временном интервале образуется подверженность процентному риску вследствие изменения процентной ставки.

Риск ликвидности

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, обязательствам и внебалансовым инструментам 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, при необходимости.

Учитывая специфику бизнес-модели Банка, устойчивая база фондирования Банка состоит преимущественно из бюджетных средств в рамках реализации государственных программ по обеспечению населения доступным жильем и жилищных строительных сбережений.

В рамках ВПОДЛ осуществляется оценка подверженности Банка риску ликвидности в случае несоответствия сроков погашения обязательств по активам и пассивам, а также недостаточного объема ликвидных активов и источников фондирования, в том числе с учетом ситуации на финансовом рынке.

Основной целью управления риском ликвидности Банка является определение методов оценки и процедур поддержания достаточного уровня ликвидности. Управление риском ликвидностью Банка осуществляется посредством анализа уровня ликвидных активов, необходимого для урегулирования обязательств при наступлении срока их погашения; обеспечения доступа к различным источникам финансирования, наличия планов на случай возникновения проблем с финансированием и осуществления контроля за соответствием нормативов ликвидности в соответствии с уровнем риск-аппетита на риск ликвидности и требованиям регулятора в части пруденциальных нормативов по ликвидности.

Основными мерами по минимизации риска ликвидности с учетом специфики бизнес-модели Банка, являются:

- мониторинг соблюдения лимитов, установленных регулятором и внутренних лимитов Банка по риску ликвидности;
- контроль ежедневной (внутридневной) позиции по ликвидности Банка;
- проведение ГЭП-анализа активов и пассивов Банка по срокам, целью которого является определение,

на каком временном интервале образуется подверженность риску ликвидности, и оценка влияния величины сложившегося дисбаланса ликвидности в определенном временном интервале на возможность Банка отвечать по своим обязательствам;

- регулярное проведение стресс-тестирования по риску ликвидности при различных сценариях.

В ТАБЛИЦЕ НИЖЕ ПРЕДСТАВЛЕН ГЭП ЛИКВИДНОСТИ ПО СОСТОЯНИЮ НА 01.01.2025 ГОДА (МЛН ТЕНГЕ):

	ДО ВОСТР.	[0-7Д]	[ОТ 1Н ДО 1М]	[ОТ 1М-3М]	[3М-6М]	[6М-12М]	[1Г-2Г]	[2Г-3Г]	[>3Г]	ИТОГО ПО БАЛАНСУ
Активы	116 167	475 204	101 004	61 164	84 925	163 824	309 440	381 098	2 586 788	4 279 614
Обязательства	208 371	38 656	45 214	73 340	37 968	54 354	142 514	273 450	2 696 181	3 570 047
Условные обязательства			3 829	7 658	11 487	15 315				38 288
ГЭП	-92 204	436 549	51 961	- 19 833	35 470	94 155	166 926	107 649	-109 393	671 279
Кумулятивный ГЭП	-92 204	344 345	396 305	376 472	411 942	506 097	673 023	780 672	671 279	
Кумулятивный ГЭП / Активы	-2,2%	8,0%	9,3%	8,8%	9,6%	11,8%	15,7%	18,2%	15,7%	

При составлении ГЭП ликвидности использованы следующие допущения:

- все активы и обязательства распределены по временным интервалам в зависимости от сроков погашения;
- условные обязательства распределены из расчета выдачи жилищных займов в месяц (без учета ранее выданных предварительных и промежуточных займов).

Вместе с тем, кумулятивный ГЭП ликвидности по всем временным срокам положительный, за исключением «до востребования». Минимальное значение отношения кумулятивного ГЭП к итогу активам приходится на срок «до 7 дней» и составляет 8,0%. Банк соблюдает утвержденные внутренние лимиты на кумулятивный ГЭП в размере не менее – 2% от активов Банка.

Образовавшиеся отрицательные разрывы по чистому ГЭП обусловлены увеличением накопленных средств клиентов на сроке «до востребования» в размере 152 млрд тенге в основном за счет средств юридических лиц на текущих счетах, а также на сроках «от 31 до 90 дней» и «свыше 3 лет» в размере 72 млрд тенге и 1 858 млрд тенге в основном за счет остатков по депозитам в данных периодах.

КРЕДИТНЫЕ РИСКИ

В рамках «Системы принятия решений» были проведены следующие мероприятия:

- разработана и внедрена стратегия SM9 в рамках реализации мероприятия по вводу Оценочного показателя 5 для выдачи промежуточных займов;
- добавлен отчет PRQ006 для мониторинга выданных сертификатов на прохождение СПР.

На конец 2024 года доля провизий, созданных в соответствии с МСФО, составила 0,22% от кредитного портфеля, доля 20 крупных кредитов Банка составляла 0,06% от кредитного портфеля Банка, что свидетельствует об отсутствии риска концентрации кредитного портфеля. В структуре залогового обеспечения доля недвижимости составила 87,10% от всего залогового обеспечения. Общий

средневзвешенный коэффициент К/З (кредит/залог) равен 43,24%, что свидетельствует о консервативной залоговой политике.

Для сравнения на конец 2023 года доля провизий, созданных в соответствии с МСФО, составляла 0,17% от кредитного портфеля, доля 20 крупных кредитов Банка составляла 0,06% от кредитного портфеля Банка, что свидетельствует об отсутствии риска концентрации кредитного портфеля. В структуре залогового обеспечения доля недвижимости составляла 84,00% от всего залогового обеспечения. Общий средневзвешенный коэффициент К/З (кредит/залог) был равен 40,18%, что свидетельствует о консервативной залоговой политике.

ОПЕРАЦИОННЫЕ РИСКИ

Система управления операционными рисками (далее – СУОР) в Банке сформирована в соответствии с требованиями как законодательства Республики Казахстан, рекомендациями Базельского комитета

по банковскому надзору, общепринятыми принципами и банковской практикой управления рисками, так и общепринятой международной практикой.

НАИМЕНОВАНИЕ РИСКА	УРОВЕНЬ РИСК-АППЕТИТА НА 01.01.25 Г.	УТВЕРЖДЕННЫЙ УРОВЕНЬ РИСК-АППЕТИТА НА 2024 ГОД	ДОСТАТОЧНОСТЬ УРОВНЯ РИСК-АППЕТИТА
1	2	3	4 = 3 – 2
Операционный риск	2,4	2 385	2 382,6

Инфраструктура СУОР Банка включает в себя:

- 1) выявление операционных рисков: проведение анализа как существующих, так и внедряемых внутренних процедур, и систем, а также продуктов и услуг, оказываемых Банком;
- 2) оценку операционных рисков: измерение операционных рисков в целях определения тенденций в уровне их изменений;
- 3) стратегическое управление операционными рисками: разработка принципов непрерывного управления операционными рисками в Банке;
- 4) непрерывное управление операционными рисками: осуществляется всеми структурными подразделениями Банка и включает снижение уровня подверженности операционному риску и устранение негативных влияний событий

операционных рисков во всех структурных подразделениях Банка;

- 5) мониторинг и предоставление отчетности по операционным рискам: мониторинг уровня операционного риска и соответствия уровню риск-аппетита по операционному риску осуществляется Банком на регулярной основе. В целях мониторинга операционного риска Банк использует систему управленческой отчетности для руководства и коллегиальных органов, задействованных в процессах управления рисками, проводится регулярная оценка рисков, влияющих на достижение поставленных целей, меняющихся обстоятельств и условий, и выработка рекомендаций по управлению рисками. Информация по управленческой отчетности

предоставляется Совету директоров / Правлению Банка на ежеквартальной/ежемесячной основе;

6) предотвращение/смягчение (контроль): проведение комплекса мероприятий, направленных на предотвращение/снижение вероятности возникновения событий или обстоятельств,

приводящих к операционным потерям, или на уменьшение размера потенциальных потерь.

В 2024 году осуществлены мероприятия по совершенствованию базы данных для сбора и анализа внутренних данных о событиях операционного риска.

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И РИСКАМИ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

В целях обеспечения эффективного функционирования систем управления рисками информационной безопасности и информационных технологий (далее – ИБ и ИТ), согласно требованиям законодательства Республики Казахстан, разработаны и поддерживаются в актуальном состоянии следующие документы:

1. Политики по управлению рисками ИТ и ИБ;

2. Правила по управлению рисками ИТ;

3. Методика оценки рисков ИБ;

4. Методика определения потенциального убытка по рискам информационной безопасности;

5. Методика определения контрольных показателей риск-аппетита по рискам информационной безопасности и информационных технологий АО «Отбасы банк».

В 2024 году рабочей группой по формированию перечня критичных информационных активов под руководством подразделения внутреннего контроля проведены мероприятия по классификации информационных активов Банка и утвержден перечень критичных информационных активов Банка.

В 2024 году ответственными подразделениями Банка произведена оценка уровня рисков ИБ и ИТ. Результаты оценки рисков в рамках отчета рискам ИБ и ИТ представлена Руководству Банка.

Подразделением внутреннего контроля на периодической основе предоставляются отчеты по рискам ИТ и ИБ Комитету по информационной безопасности, Правлению и совету директоров Банка.

ЗАЯВЛЕНИЕ РИСК-АППЕТИТА ПО РИСКАМ ИБ НА 2024 ГОД

НАИМЕНОВАНИЕ СУЩЕСТВЕННЫХ РИСКОВ	ПАРАМЕТР	ЗЕЛЕНАЯ ЗОНА	ЖЕЛТАЯ ЗОНА	КРАСНАЯ ЗОНА	УРОВЕНЬ РИСК-АППЕТИТА	ПРИМЕЧАНИЕ
Риск информационной безопасности (IS)	Утечка конфиденциальной информации	0	1	2	K1 (IS)=3	В качестве показателя используется количество зарегистрированных событий/инцидентов нарушения конфиденциальности и целостности, защищаемой информации по типу угроз в год. Стандартный период: год. Единица измерения: количество инцидентов. Ответственное подразделение за расчет и мониторинг: ДИБ, ДВК
	Несанкционированный доступ к ИС Банка	0	1	2	K2 (IS)=4	
	Нарушения целостности и несанкционированной модификации данных	0	1	2	K3 (IS)=3	
	Нецелевое использование компьютерного оборудования и сети Интернет сотрудниками организации	0	1	2	K4 (IS)=3	

ЗАЯВЛЕНИЕ РИСК-АППЕТИТА ПО РИСКАМ ИТ НА 2024 ГОД

НАИМЕНОВАНИЕ СУЩЕСТВЕННЫХ РИСКОВ	ПОКАЗАТЕЛИ РИСКА	ЗЕЛЕНАЯ ЗОНА	ЖЕЛТАЯ ЗОНА	КРАСНАЯ ЗОНА	УРОВЕНЬ РИСК-АППЕТИТА	ПРИМЕЧАНИЕ
Риск информационных технологий (ИТ)	коэффициент доступности КИА %. Единица измерения: % доступности за квартал.	До 99,4%	От 99,4 до 98,8%	ниже 98,8%	98,8%	Формула расчета: $K_d = \frac{(T_d - T_{нд})}{T_d} * 100\%$ где: K_d – коэффициент доступности системы, % T_d – нормативное время доступности, в минутах $T_{нд}$ – время недоступности в минутах Ответственное подразделения за расчет и мониторинг: ДИТ, ДВК.

УПРАВЛЕНИЕ НЕПРЕРЫВНОСТЬЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Управление непрерывностью деятельности Банка нацелено на обеспечение устойчивости Банка к любым инцидентам за счет исключения или максимального сокращения времени простоя и быстрого восстановления ключевых бизнес-процессов и минимизации потерь. В этих целях разработаны, утверждены и поддерживаются в актуальном состоянии:

Политика управления непрерывностью деятельности Банка;

Правила управления непрерывностью деятельности Банка;

Планы по обеспечению непрерывности деятельности Банка по направлениям деятельности.

Ежегодно, по данному направлению, проводятся следующие мероприятия:

обучение персонала Банка по вопросам непрерывности деятельности;

анализ воздействия на деятельность по критически важным процессам и направлениям деятельности Банка;

тестирование и анализ планов обеспечения непрерывности деятельности Банка;

анализ рисков непредвиденных обстоятельств, по которым составлен план мероприятий по реагированию на риски.

КОМПЛАЕНС-РИСК

В широком смысле, комплаенс-контроль – это система управления и контроля в организации, связанная с рисками несоблюдения требований законодательства, нормативных документов, правил и стандартов надзорных органов, кодексов поведения, прочей нормативной документации организации.

защита интересов инвесторов, банков и их клиентов путем контроля за соблюдением работниками Банка положений законодательства, требований надзорных органов, внутренних документов Банка, регламентирующих порядок оказания Банком услуг и проведения операций на финансовом рынке.

Комплаенс-контроль является составной частью функции внутреннего контроля, цель которого –

На сегодняшний день комплаенс является неотъемлемой частью функционирования Банка и его организационной структуры.

Эффективная система управления комплаенс-рисками и ее поддержание в соответствующем состоянии позволяют руководству своевременно выявлять все существенные риски неполной реализации бизнес-целей Банка.

Ответственность за соблюдение установленных норм основывается на комплаенс-культуре Банка, которая находит свое отражение в выстраиваемых 3 линиях защиты:

- 1) Первая линия защиты осуществляет управление комплаенс-риском в пределах своей компетенции и в соответствии с внутренними документами Банка по вопросам управления комплаенс-риском (контроль первого уровня). Участниками являются работники Банка, руководители структурных подразделений Банка;
- 2) Вторая линия защиты осуществляет управление комплаенс-риском и комплаенс-контроль (контроль второго уровня). Участники: Главный комплаенс-контролер, подразделение комплаенс-контроля;
- 3) Третья линия защиты осуществляет независимую оценку эффективности системы управления комплаенс-риском (контроль третьего уровня). Участником является подразделение внутреннего аудита.

Все участники системы управления комплаенс-рисками в рамках своей компетенции и ответственности осуществляют управление комплаенс-рисками при строгом и неукоснительном соблюдении требований законодательства Республики Казахстан, законодательства иностранных государств, оказывающего влияние на деятельность Банка и признанного Республикой Казахстан, внутренних правил и процедур Банка и общепринятых норм поведения.

Основной целью управления комплаенс-рисками является минимизация и/или поддержание на приемлемом уровне комплаенс-рисков, таких как возникновение финансовых потерь у Банка и применение к нему юридических санкций вследствие несоблюдения требований законодательства Республики Казахстан, нормативных правовых актов уполномоченного органа, внутренних документов и процедур Банка, а также законодательства иностранных государств, оказывающего влияние на деятельность Банка и признанного Республикой Казахстан.

В целях эффективного управления комплаенс-риском подразделением комплаенс-контроля проводится работа по идентификации и оценке причин возникновения комплаенс-риска:

- на регулярной основе осуществляются сбор и анализ событий реализации комплаенс-рисков. Для этого используются результаты аудиторских проверок и единая внутренняя база данных операционных убытков и событий;
- подразделение комплаенс-контроля принимает участие при внедрении новых продуктов и услуг;
- на регулярной основе проводятся внутренние проверки внутренних документов, процессов Банка на соответствие требованиям законодательства Республики Казахстан;
- реализован принцип «Знай своего клиента»;
- ведется реестр комплаенс-рисков с составлением карты комплаенс-рисков;
- в рамках укрепления комплаенс-культуры в Банке проводятся обучающие семинары.

Подразделением комплаенс-контроля в целях обеспечения соответствия деятельности Банка законодательству Республики Казахстан на постоянной основе проводится мониторинг изменений и дополнений в законодательство Республики Казахстан с дальнейшим предоставлением рекомендаций по разработке новых внутренних документов, внесению соответствующих изменений/дополнений во внутренние документы и процедуры Банка.

В рамках исполнения требований законодательства о противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма (далее – ПОД/ФТ) в Банке функционирует система финансового мониторинга.

Основной целью системы финансового мониторинга является минимизация рисков, возникающих при осуществлении банковских операций, подлежащих финансовому мониторингу, и иных операций с деньгами или имуществом, связанных с легализацией (отмыванием) доходов, полученных преступным путем, финансированием терроризма и финансированием распространения оружия массового уничтожения, путем обеспечения выполнения требований законодательства Республики Казахстан в сфере ПОД/ФТ, недопущения вовлечения Банка в осуществление легализации (отмывания) доходов, полученных преступным путем и финансирования терроризма и финансирования распространения оружия массового уничтожения, поддержания эффективности системы

внутреннего контроля Банка на уровне, достаточном для управления рисками.

В Банке реализован принцип «Знай своего клиента», при установлении деловых отношений проводятся

ESG-РИСКИ

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.

На основе анализа внешних и внутренних факторов Банк составил подробный список ESG-рисков, которые охватывают экологическую сферу, сферу корпоративного управления, область охраны труда и безопасности, а также права человека.

процедуры надлежащей проверки, обеспечивается полнота и своевременность представления в уполномоченный орган по финансовому мониторингу сведений по операциям, подлежащим финансовому мониторингу.

ESG-риски 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.

Итоговый рейтинг указанного вида риска оценивается как низкий.

КЛИМАТИЧЕСКИЕ РИСКИ

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.

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

E S G



УРОВЕНЬ ВОВЛЕЧЕННОСТИ РАБОТНИКОВ

78 %



УРОВЕНЬ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

5,9 %

Занятость.....	112
Состав и структура персонала.....	113
Практика трудовых отношений.....	116
Взаимоотношения работников и руководства.....	117
Обучение и образование.....	117
Кадровый резерв.....	119
Аттестация работников Банка.....	119
Тестирование работников фронт-офиса.....	119
Оплата труда работников Банка.....	120
Мотивация работников Банка.....	121
Социальная защита.....	121

Разнообразие и равные возможности.....	123
Гендерная политика.....	125
Многообразие и инклюзия.....	126
Соблюдение прав человека.....	126
Недопущение дискриминации.....	127
Обеспечение безопасности и охраны труда, гражданской обороны и пожарной безопасности.....	128
Спонсорство и благотворительность.....	132
Противодействие коррупции.....	133
Соответствие требованиям законодательства.....	134
Экономическая результативность.....	135



КОГДА ДОМ –
НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ



Банк осознает свою ответственность за экономические, социальные и экологические последствия своей деятельности, а также признает необходимость осуществления комплекса мероприятий по содействию устойчивому развитию общества и принимает добровольные обязательства по социально ответственному поведению перед широким кругом заинтересованных сторон.

Банк стремится применять передовые международные практики в сфере охраны окружающей среды и социального влияния оказываемых им услуг в рамках осуществляемой деятельности в соответствии с законами Республики Казахстан «О жилищных строительных сбережениях в Республике Казахстан» и «О банках и банковской деятельности в Республике Казахстан» и Уставом Банка.

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

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 (ЦА)	158
Акмолинская область	10
Актюбинский ОФ	7
Алматинский ОФ	17
Атырауский ОФ	5
Восточно-Казахстанский ОФ	7
Жамбылский ОФ	6
Западно-Казахстанский ОФ	2
Карагандинский ОФ	9
Костанайский ОФ	4
Кызылординский ОФ	3
Мангистауский ОФ	2
Павлодарский ОФ	2
Северо-Казахстанский ОФ	6
Туркестанский ОФ	4
Филиал в г. Алматы	23
Филиал в г. Астана	14
Абайский ОФ	6
Филиал в г. Шымкент	4
Улытауский ОФ	15
Жетысуский ОФ	4
Итого	308

КОГДА ДОМ – НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ



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.
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		
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

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.

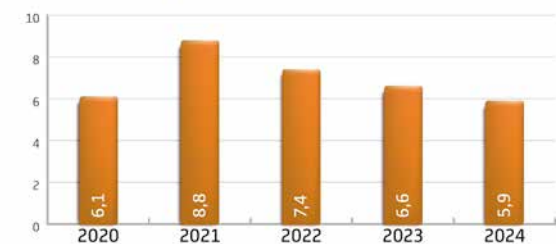
ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО РАБОТНИКОВ/СОТРУДНИКОВ ПО ТИПУ ЗАНЯТОСТИ

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

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

ОБЩАЯ ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ	
Добровольная текучесть кадров	5,9%
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%.

ПРАКТИКА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

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 работника Банка.

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

КОГДА ДОМ – НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ



ВЗАИМООТНОШЕНИЯ РАБОТНИКОВ И РУКОВОДСТВА

В рамках взаимоотношений сотрудников и руководства в Банке регулярно проводятся:

- еженедельные планерки с участием руководящих работников и руководителей структурных подразделений по вопросам операционной деятельности;
- ежеквартальные встречи Председателя Правления с руководителями структурных подразделений по вопросам достижения утвержденных Карт целей за отчетный период.
- 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.

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

В Банке на ежеквартальной основе осуществляется оценка эффективности работников Центрального аппарата Банка, путем установления на всех работников КПД, и рассмотрения коллегиальными органами Банка их достижение 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

Проведено 64 мероприятий по внутреннему обучению для работников Центрального аппарата и филиалов Банка, при плане за 2024 год – 37 мероприятий.

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.

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.

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

Процедура формирования кадрового резерва руководящего и управленческого состава кадров проводится в Банке с 2008 года в соответствии с Положением о формировании и организации работы с кадровым резервом Банка путем выявления высокопотенциальных работников и организации их профессионального, карьерного роста.

По состоянию на конец 2024 года в Кадровом резерве Банка состоят 65 человек, из них 28 человек – работники Центрального аппарата и 37 человек – работники филиалов Банка.

АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ БАНКА

Начиная с 2009 года в Банке проводится аттестация работников для определения степени соответствия работников требованиям, предъявляемым к занимаемым должностям, и принятия необходимых управленческих решений в отношении дальнейших трудовых отношений с работниками Банка по результатам аттестации. Периодичность

аттестации не чаще одного раза в три года, при неудовлетворительных результатах деятельности оценки эффективности (КПД ниже 75%) аттестация проводится не чаще одного раза в год. Этапы аттестации – анализ квалификационных требований, тестирование, заседание Аттестационной комиссии. В 2024 году аттестация не проводилась.

ТЕСТИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ ФРОНТ-ОФИСА

В направлении внутреннего обучения в 2024 году работники проходили обучение по нескольким темам. 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 года также регулярно пополнялась и актуализировалась библиотека учебных электронных интерактивных курсов в системе дистанционного обучения «Мираполис», ориентированной на всех работников Банка. Разработаны следующие электронные курсы: 1) Стандарты обслуживания клиентов (Клиентский сервис), 2) Тренажер – Технический порядок по регистрации, авторизации и расторжению договора с Консультантом/ Лидером команды/Консультантом-партнером в информационных системах, 3) Система управления рисками отмывания доходов и финансирования терроризма, 4) Права человека. Многообразие и инклюзивность.

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, утвержденным 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.

МОТИВАЦИЯ РАБОТНИКОВ БАНКА

В 2024 году Банк продолжил работу в области повышения эффективности, прозрачности и сбалансированности системы материальной и нематериальной мотивации, которая является одним из важнейших направлений работы с персоналом и обеспечивает соблюдение норм и гарантий согласно Трудовому кодексу Республики Казахстан. В целях привлечения высококвалифицированных специалистов, повышения вовлеченности и удовлетворенности персонала, снижения текучести кадров и развития HR-бренда Банк на регулярной основе проводит исследования рынка труда и уровня заработных плат.

Утвержденная система премирования работников Банка учитывает эффективность результатов деятельности каждого работника и его индивидуальный вклад в результат деятельности

Банка. Система стимулирования персонала нацелена на достижение высоких производственных результатов и повышение производительности труда. Кроме премий по результатам труда, работникам Банка выплачивается премия к государственным праздникам Республики Казахстан.

В Банке также действует система морального поощрения работников и структурных подразделений, которая включает как признание личных заслуг работника в виде объявления благодарности, награждения почетной грамотой, занесения в Книгу почета Банка, так и представления к государственным наградам и званиям. Согласно Правилам морального поощрения работников и структурных подразделений, на ежегодной основе определяются лучшие работники филиалов и структурных подразделений Центрального аппарата Банка.

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 Правилам оказания социальной поддержки работникам Банка.

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

Правилами предусматриваются следующие виды социальной поддержки работникам Банка:

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.

В 2024 году 190 работников-женщин 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.

1 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 год 3 работника – женщины использовали данное право.

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.

3 **Компенсационные выплаты**

Работнику в связи с изменением места жительства по месту работы в другой местности при наличии подтверждающих документов по фактически произведенным расходам единовременно 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).

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 ВЫШНИЕ 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.

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;
- 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.

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.

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 нарушении 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 Ибрагимов 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

КОГДА ДОМ – НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ

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 экологический 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 мы обеспечиваем право работников на частную жизнь с поддержанием баланса между работой и личным временем.

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

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

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.

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;
- повышение готовности работников к действиям в условиях чрезвычайных ситуаций, отработку алгоритмов реагирования, проверку функционирования систем оповещения и связи, а также выявление и устранение возможных недостатков в плане гражданской обороны;

- предупреждение возникновения пожароопасных ситуаций, обеспечение защиты жизни и здоровья работников, сохранность имущества;
- обеспечение исполнения требований законодательства Республики Казахстан в области воинской обязанности и военной службы, ведение и актуализацию данных о работниках, подлежащих воинскому учету, а также на своевременное и полное выполнение мероприятий по призыву, мобилизационной подготовке и комплектованию Вооруженных Сил Республики Казахстан.

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 случай со смертельным исходом не было. Возгораний в зданиях Банка, включая на 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 областного филиала и филиала Банка в городе Семей, проживающим на территории с повышенным радиационным риском, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.
- работникам Восточно-Казахстанского областного филиала и филиала Банка в городе Семей, 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 проводились учения тренировки с эвакуацией работников, спасательными работами и тушением пожара. В процессе тренировок

осуществлялось тестирование (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.

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 охранного предприятия.

Департаментом безопасности Банка проводится существенная работа по противодействию мошенничеству, выявлению тенденций к увеличению либо снижению

КОГДА ДОМ – НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ



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.

В 2022 году в структуру Банка введено новое Управление Антифрод, 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 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 (далее – 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.

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.

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 организаций «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.

ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

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.

В 2024 году обучение по вопросам противодействия коррупции с тестированием полученных знаний прошли 1 298 консультантов Центрального аппарата и в 20 филиалах Банка, 1 440 работников Центрального аппарата и филиалов Банка.

РЕГИОН	КОНСУЛЬТАНТЫ	РАБОТНИКИ
Абайский Областной Филиал Банка	43	31
Ақмолинский Областной Филиал Банка	33	27
Ақтөбінский Областной Филиал Банка	46	47
Алматынский Областной Филиал Банка	42	35
Атырауский Областной Филиал Банка	60	35
Восточно-Казахстанский Областной Филиал Банка	35	39
Жамбылский Областной Филиал Банка	58	32
Жетісұсский Областной Филиал Банка	36	18
Западно-Казахстанский Областной Филиал Банка	58	40
Қарағандынский Областной Филиал Банка	36	42
Қостанайский Областной Филиал Банка	45	37
Қызылордынский филиал Банка	67	30
Мангистауский Областной Филиал Банка	64	38
Павлодарский Областной Филиал Банка	58	40
Северо-Казахстанский Областной Филиал Банка	30	26
Түркістанский 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 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.

СООТВЕТСТВИЕ ТРЕБОВАНИЯМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

В своей деятельности, в целом, Банк соблюдает требования законодательства Республики Казахстан. Нарушения по антимонопольному законодательству не были установлены.

При этом в 2024 году со стороны РГУ «Агентство Республики Казахстан по регулированию и развитию финансового рынка» в отношении Банка применена 1 рекомендательная меры и 1 административный штраф.

Со стороны Национального Банка Республики Казахстан в отношении Банка вынесено 1 административное предупреждение.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ



РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СТОИМОСТИ, МЛН ТЕНГЕ

	2021	2022	2023	2024
Созданная экономическая стоимость (доходы):				
Доходы от основной деятельности (процентные доходы)	171 023	251 019	312 035	333 456
комиссионные доходы	1 919	3 016	4 913	5 785
прочие доходы	32	12	13	15
Распределенная экономическая стоимость:				
расходы по оплате труда	11 851	13 108	15 190	18 207
расходы по налогам и сборам в государственный бюджет	654	792	841	1 014
выплаты поставщикам капитала (выплаты процентов и дивидендов)	–	–	–	–
благотворительная и спонсорская помощь	–	–	–	–
прочие операционные затраты	9 595	10 382	9 927	8 735
прочие не операционные затраты	–	–	–	–
Экономическая стоимость к распределению (чистая прибыль)	65 755	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.

ЭКОЛОГИЧНОСТЬ

Е S G



ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ (ПОКУПКА)

2 961 кВт*ч



ВОДОПОТРЕБЛЕНИЕ

6 752 м³



ОБЩЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ ОТХОДОВ

428 тонн

Энергопотребление и энергоэффективность	138
Водопотребление	139
Управление отходами	139
Охрана окружающей среды	140

Выбросы парниковых газов и других загрязняющих веществ в атмосферу	141
Закупки	143



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 невозобновляемых 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

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.

В целях снижения воздействия от своих операционных процессов в окружающую среду, рационального использования природных ресурсов 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 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.

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).

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.

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».

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 «Turaqty 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 углеродонейтральным к 2060 году и вносит свой вклад в глобальные усилия по митигации и адаптации глобального изменения климата.

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

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

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 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 кредитуемой 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».

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;
 - 3) предоставления потенциальным поставщикам равных возможностей для участия в процессе закупок;
 - 4) добросовестной конкуренции среди потенциальных поставщиков;
 - 5) ответственности участников закупок;
 - 6) недопущения коррупционных проявлений.

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).

КЛИМАТИЧЕСКИЕ ИЗМЕНЕНИЯ



ПРЯМЫЕ ВЫБРОСЫ CO₂ (ОХВАТ 1)

402 ТОНН



КОСВЕННЫЕ ВЫБРОСЫ CO₂ (ОХВАТ 2)

2 313 ТОНН



ПРОЧИЕ КОСВЕННЫЕ ВЫБРОСЫ (ОХВАТ 3)

4 415 ТОНН

Управление климатическими изменениями, рисками
и возможностями 146
Стратегическое направление (трансформация с учетом
климатической повестки) 148

Управление рисками..... 149
Влияние климатических рисков на портфель Банка 150
Показатели и целевые значения..... 152



**КОГДА ДОМ –
НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ**

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.

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

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

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:

1. 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;
2. 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;

3. Высадка зеленых насаждений в 2024 году – 150 деревьев, в 2025 году – 250 деревьев, в 2026 году – 350 деревьев;
4. 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;

КОГДА ДОМ – НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ

- 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.

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.

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.
- 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

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.



ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ОБ ОТЧЕТЕ.....	156	ПРИЛОЖЕНИЕ 5. ТАБЛИЦА IFRS S2	176
Определение содержания Отчета.....	157	ПРИЛОЖЕНИЕ 6. ОТЧЕТ О СОБЛЮДЕНИИ/НЕСОБЛЮДЕНИИ	
Концепция существенности для устойчивого развития.....	158	ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО	
		УПРАВЛЕНИЯ ЗА 2024 ГОД	181
ПРИЛОЖЕНИЕ 2. ФИНАНСОВАЯ ОТЧЕТНОСТЬ	160	Список сокращений.....	221
ПРИЛОЖЕНИЕ 3. ИНДЕКС GRI.....	166	Контактная информация	222
ПРИЛОЖЕНИЕ 4. ТАБЛИЦА SASB.....	174		

КОГДА ДОМ –
НЕ МЕЧТА, А ЦЕЛЬ

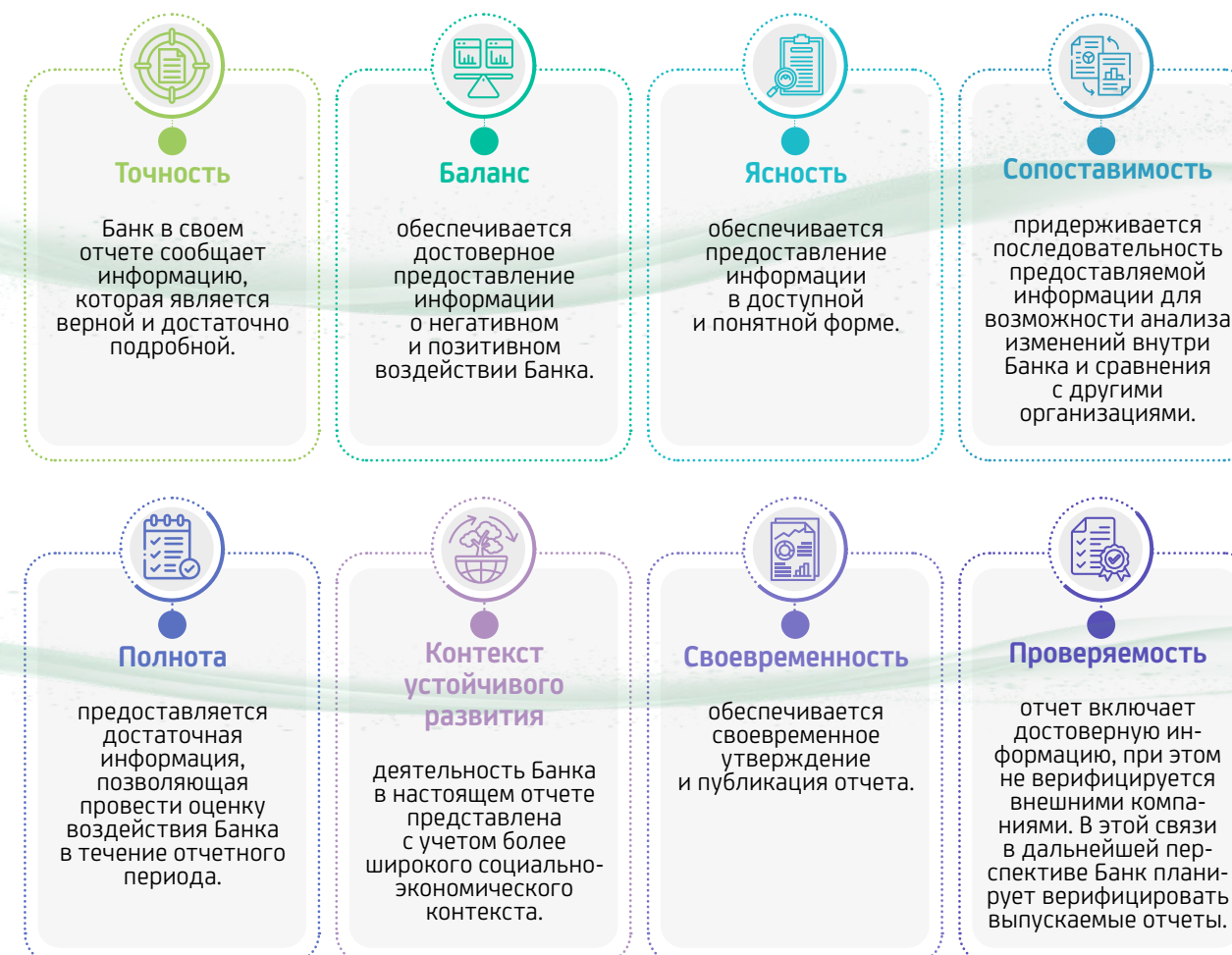


ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ОБ ОТЧЕТЕ

Настоящий годовой отчет АО «Отбасы банк» включает финансовую и нефинансовую информацию о деятельности Банка за период с 1 января по 31 декабря 2024 года, а также данные предыдущих периодов и ряд заявлений прогнозного характера. Банк готовит отчеты на ежегодной основе с 2004 года. Годовой отчет по итогам 2023 года был опубликован 29 июля 2023 года. Текущий годовой отчет по итогам 2024 года не проходил внешнее заверение.

Это шестой Годовой отчет Банка, включающий информацию об устойчивом развитии, раскрытую в соответствии с международными стандартами нефинансовой отчетности GRI Standards. А также текущий Отчет включает раскрытие информации с учетом рекомендаций Sustainability Accounting Standards Board (SASB) – Mortgage Finance (стандарт для ипотечного кредитования), а также Руководства по раскрытию информации в области экологического, социального и корпоративного управления (Environmental, Social and Corporate Governance, ESG) для банков и других финансовых организаций Агентства Республики Казахстан по регулированию и развитию финансового рынка.

При подготовке Годового отчета Банк руководствовался принципами определения содержания отчета GRI Standards:



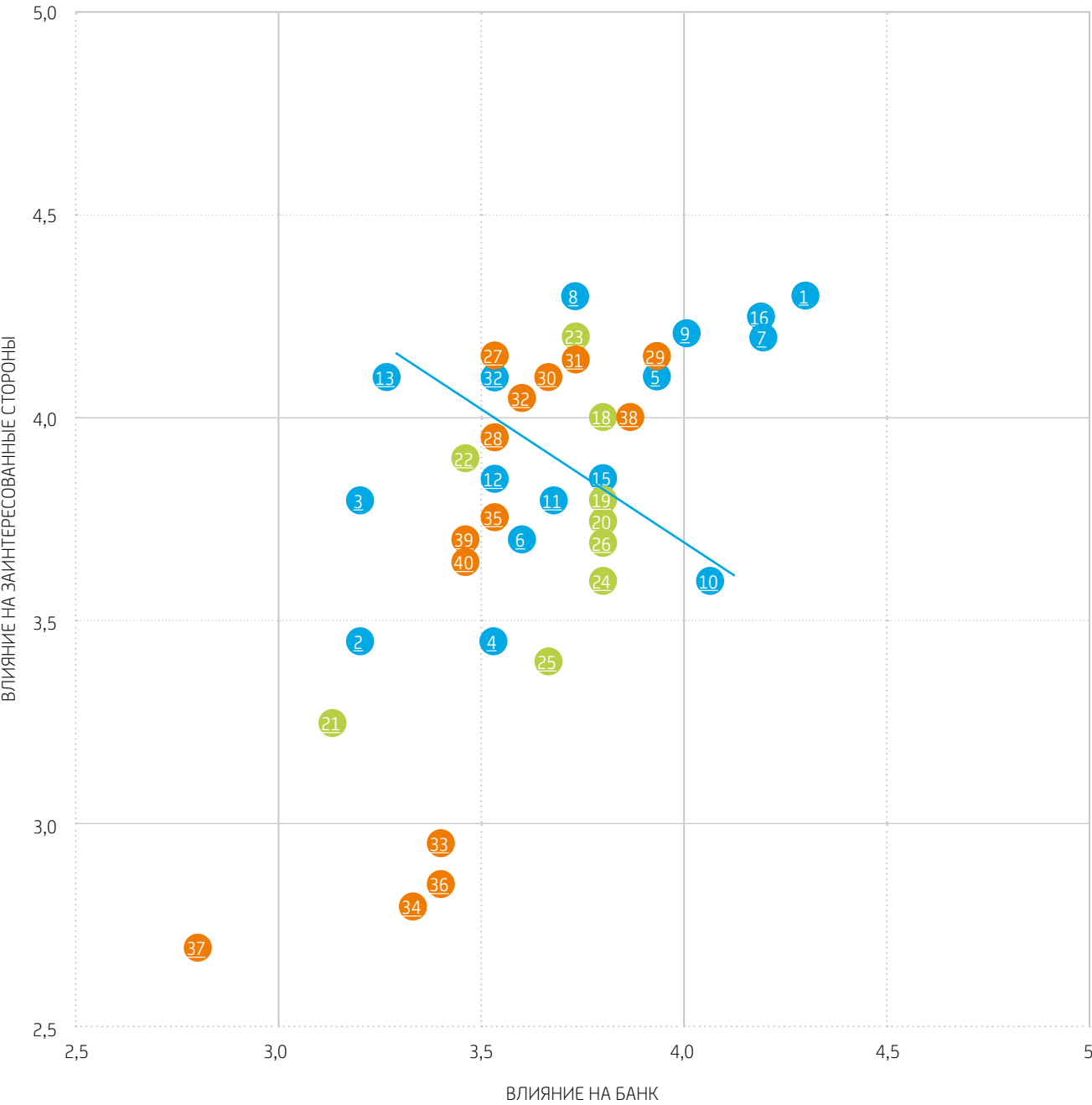
ОПРЕДЕЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ ОТЧЕТА

Для определения перечня информации, которая должна быть включена в настоящий отчет, Банком были проанализированы все темы, предложенные Стандартами GRI и определен перечень существенных тем, наиболее значимых к раскрытию в годовом отчете. 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. По результатам

анализа подготовлена анкета, с помощью которой проведен опрос среди заинтересованных сторон Банка (члены Совета директоров, Правления, работники Банка, представители Единственного акционера, представители СМИ, внешние аудиторы и др). По итогам проведенного опроса была построена Матрица существенности, представленная ниже. Темы, попавшие в правый верхний угол данной матрицы, были признаны наиболее существенными и были раскрыты в настоящем отчете.

КОНЦЕПЦИЯ СУЩЕСТВЕННОСТИ ДЛЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

МАТРИЦА СУЩЕСТВЕННОСТИ



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	Антиконкурентное 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

ПРИЛОЖЕНИЕ 2.

ФИНАНСОВАЯ ОТЧЕТНОСТЬ

ОТЧЕТ О ФИНАНСОВОМ ПОЛОЖЕНИИ

(В ТЫСЯЧАХ КАЗАХСТАНСКИХ ТЕНГЕ)	ПРИМ.	31 ДЕКАБРЯ 2024 Г.	31 ДЕКАБРЯ 2023 Г.
АКТИВЫ			
Денежные средства и их эквиваленты	6	568,660,090	590,920,244
Средства в финансовых институтах	7	18,696,702	98,777,667
Инвестиции в долговые ценные бумаги	8	226,913,862	165,274,754
Инвестиции в долевыe ценные бумаги		3,551	2,178
Кредиты и авансы клиентам	9	3,379,712,740	3,100,990,160
Прочие финансовые активы	10	12,611,639	16,303,016
Прочие активы	10	55,844,575	345,126
Нематериальные активы	11	7,151,898	6,525,256
Основные средства и активы в форме права пользования	11	9,619,623	7,171,517
Предоплата текущих обязательств по налогу на прибыль		348,617	9,567,396
Долгосрочные активы, предназначенные для продажи		58,017	182,076
ИТОГО АКТИВЫ		4,279,621,314	3,996,059,390
ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
Средства клиентов	12	2,667,524,588	2,660,378,337
Выпущенные долговые ценные бумаги	13	417,667,652	195,787,412
Заемные средства	14	158,161,570	133,006,577
Средства финансовых институтов	15	–	79,641,251
Прочие финансовые обязательства	16	10,969,715	6,424,508
Отложенное налоговое обязательство	23	47,490,963	40,930,645
Прочие обязательства	16	4,188,553	4,377,858
Государственные субсидии	17	264,044,160	280,243,411
ИТОГО ОБЯЗАТЕЛЬСТВА		3,570,047,201	3,400,789,999
КАПИТАЛ			
Акционерный капитал	18	78,300,000	78,300,000
Дополнительно оплаченный капитал		235,911,799	199,765,678
Фонд переоценки инвестиционных ценных бумаг, оцениваемых по справедливой стоимости через прочий совокупный доход		(1,669,126)	(3,292,934)
Прочие резервы		2,283,335	2,283,335
Нераспределенная прибыль		394,748,105	318,213,312
ИТОГО КАПИТАЛ		709,574,113	595,269,391
ИТОГО ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И КАПИТАЛ		4,279,621,314	3,996,059,390

* Здесь и далее в финансовой отчетности АО «Отбасы банк» и в примечаниях к ней под 31 декабря какого-либо года понимается 24.00 алматинского времени 31 декабря соответствующего года.

ОТЧЕТ О ПРИБЫЛИ ИЛИ УБЫТКЕ И ПРОЧЕМ СОВОКУПНОМ ДОХОДЕ

(В ТЫСЯЧАХ КАЗАХСТАНСКИХ ТЕНГЕ)	ПРИМ.	31 ДЕКАБРЯ 2024 Г.	31 ДЕКАБРЯ 2023 Г.
Процентные доходы, рассчитанные по методу эффективной процентной ставки	19	333,455,507	312,034,608
Процентные и аналогичные расходы	19	(127,601,677)	(110,156,987)
Чистая процентная маржа и аналогичные доходы		205,853,830	201,877,621
(Расходы)/доходы по кредитным убыткам	6,7,8,9	(2,671,796)	16,469,353
Чистая процентная маржа и аналогичные доходы после создания резерва под кредитные убытки		203,182,034	218,346,974
Доходы по государственным субсидиям	17	16,199,252	12,993,395
Комиссионные доходы	20	5,785,053	4,913,186
Комиссионные расходы	20	(8,267,479)	(7,140,936)
Расходы за вычетом доходов, возникающие при первоначальном признании финансовых инструментов по ставкам ниже рыночных	4	(35,475,581)	(27,314,503)
Расходы от модификации финансовых активов, оцененных по амортизированной стоимости, которая не приводит к прекращению признания		(1,550,774)	(1,350,632)
Доходы за вычетом расходов по долговым ценным бумагам, оцениваемым по справедливой стоимости через прочий совокупный доход	–		756
Доходы/расходы за вычетом расходов/доходов по операциям с иностранной валютой		109,721	(3,588)
Прочие операционные расходы за вычетом доходов	21	(4,332,569)	(2,695,048)
Административные расходы	22	(31,917,127)	(27,174,946)
Чистая прибыль до налогообложения		143,732,530	170,574,658
Расходы по налогу на прибыль	23	(22,939,445)	(23,047,125)
Чистая прибыль		120,793,085	147,527,533
Прочий совокупный доход/(убыток):			
Статьи, которые впоследствии могут быть переклассифицированы в состав прибылей или убытков:			
Доходы за вычетом расходов по долговым ценным бумагам, оцениваемым по справедливой стоимости через прочий совокупный доход		1,622,434	1,238,298
Расходы за вычетом доходов по долговым ценным бумагам, оцениваемым по справедливой стоимости через прочий совокупный доход, реклассифицированных в состав прибыли и убытка в результате выбытия	–		(756)
Статьи, которые впоследствии не будут реклассифицированы в состав прибылей или убытков:			
Доходы за вычетом расходов от инвестиций в долевыe ценные бумаги, оцениваемые по справедливой стоимости через прочий совокупный доход		1,374	430
Прочий совокупный доход		1,623,808	1,237,972
Итого совокупный доход за период		122,416,893	148,765,505
Базовая и разведенная прибыль на акцию для прибыли, принадлежащей акционеру Банка (в казахстанских тенге за акцию)	31	15,427	18,841

ОТЧЕТ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В СОБСТВЕННОМ КАПИТАЛЕ

(В ТЫСЯЧАХ КАЗАХСТАНСКИХ ТЕНГЕ)	ПРИМ.	АКЦИОНЕРНЫЙ КАПИТАЛ	ДОПОЛНИТЕЛЬНО ОПЛАЧЕННЫЙ КАПИТАЛ/ РЕЗЕРВ ПРИ ОБЪЕДИНЕНИИ БИЗНЕСА	РЕЗЕРВ ПО ПЕРЕОЦЕНКЕ ЦЕННЫХ БУМАГ, ОЦЕНИВАЕМЫХ ПО СПРАВЕДЛИВОЙ СТОИМОСТИ ЧЕРЕЗ ПРОЧИЙ СОВОКУПНЫЙ ДОХОД	ПРОЧИЕ РЕЗЕРВЫ	НЕРАСПРЕДЕЛЕННАЯ ПРИБЫЛЬ	ИТОГО КАПИТАЛ
Остаток на 1 января 2023 г.	18	78,300,000	148,298,334	(4,530,906)	2,283,335	237,910,479	462,261,242
Прибыль за год		–	–	–	–	147,527,533	147,527,533
Прочий совокупный доход		–	–	1,237,972	–	–	1,237,972
Итого совокупный доход, отраженный за период		–	–	1,237,972	–	147,527,533	148,765,505
Признание дисконта по займам от Правительства Республики Казахстан и местных исполнительных органов Республики Казахстан, за вычетом отложенного налогового эффекта в размере 12,866,836 тыс.тенге	4	–	51,467,344	–	–	–	51,467,344
Дивиденды акционерам материнской организации		–	–	–	–	(67,224,700)	(67,224,700)
Остаток на 31 декабря 2023 г.		78,300,000	199,765,678	(3,292,934)	2,283,335	318,213,312	595,269,391
Остаток на 1 января 2024 г.		78,300,000	199,765,678	(3,292,934)	2,283,335	318,213,312	595,269,391
Прибыль за год		–	–	–	–	120,793,085	120,793,085
Прочий совокупный доход		–	–	1,623,808	–	–	1,623,808
Итого совокупный доход, отраженный за период		–	–	1,623,808	–	120,793,085	122,416,893
Признание дисконта по займам от местных исполнительных органов Республики Казахстан, за вычетом отложенного налогового эффекта в размере 9,301, 687 тыс.тенге	4	–	37,206,750	–	–	–	37,206,750
Признание дисконта по вкладу, размещенному в дочерней организации Материнской компании, за вычетом отложенного налогового эффекта в размере 265,157 тыс.тенге		–	(1,060,629)	–	–	–	(1,060,629)
Дивиденды акционерам материнской организации		–	–	–	–	(44,258,292)	(44,258,292)
Остаток на 31 декабря 2024 г.	18	78,300,000	235,911,799	(1,669,126)	2,283,335	394,748,105	709,574,113

ОТЧЕТ О ДВИЖЕНИИ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ

(В ТЫСЯЧАХ КАЗАХСТАНСКИХ ТЕНГЕ)	ПРИМ.	31 ДЕКАБРЯ 2024 Г.	31 ДЕКАБРЯ 2023 Г.
Денежные средства от операционной деятельности			
Процентные доходы полученные, рассчитанные по методу эффективной процентной ставки		306,247,565	285,091,230
Проценты уплаченные, рассчитанные по методу эффективной процентной ставки		(103,790,606)	(96,452,305)
Комиссии полученные		5,745,968	4,686,141
Комиссии уплаченные		(8,428,509)	(6,804,295)
Уплаченные расходы на содержание персонала		(18,972,058)	(14,677,640)
Уплаченные административные и прочие операционные расходы		(13,370,838)	(10,501,251)
Чистые потоки денежных средств от операционной деятельности до уплаты подоходного налога		167,431,522	161,341,880
Уплаченный налог на прибыль		(16,196,878)	(33,960,954)
Денежные средства, полученные от операционной деятельности до изменений в операционных активах и обязательствах		151,234,644	127,380,926
Чистое (снижение)/прирост по:			
- средствам в финансовых институтах		80,000,000	(2,000)
- кредитам и авансам клиентам		(295,450,949)	(234,032,266)
- прочим финансовым активам		(11,479)	(10,443)
- прочим активам		(68,754)	47,878
Чистый прирост/(снижение) по:			
- средствам клиентов		(44,081,662)	352,788,556
- средствам финансовых институтов		(80,000,000)	—
- прочим финансовым обязательствам		2,814,962	2,112,817
- прочим обязательствам		500,696	(205,355)
Чистые денежные средства (использованные в) / полученные от операционной деятельности		(185,062,542)	248,080,113
Денежные средства от инвестиционной деятельности			
Приобретение основных средств		(3,435,214)	(3,629,838)
Приобретение нематериальных активов		(2,316,309)	(1,302,209)
Реализация основных средств		295,097	264
Приобретение долговых ценных бумаг, оцениваемых по справедливой стоимости через прочий совокупный доход		(10,657,742)	(4,000,000)
Приобретение инвестиций в долговые ценные бумаги, отражаемые по амортизированной стоимости		(112,585,870)	(45,331,850)
Поступления от выбытия долговых ценных бумаг, оцениваемых по справедливой стоимости через прочий совокупный доход		22,012,914	9,389,474
Поступления от погашения долговых ценных бумаг, отражаемых по амортизированной стоимости		43,213,750	15,670,682

(В ТЫСЯЧАХ КАЗАХСТАНСКИХ ТЕНГЕ)	ПРИМ.	31 ДЕКАБРЯ 2024 Г.	31 ДЕКАБРЯ 2023 Г.
Чистые денежные средства, использованные в инвестиционной деятельности		(63,473,374)	(29,203,477)
Денежные средства от финансовой деятельности			
Получение займов от Правительства Республики Казахстан	14	—	73,341,876
Погашение займов от Правительства Республики Казахстан	14	(2,000)	(12,200,000)
Получение займов от местных исполнительных органов Республики Казахстан	14	61,265,317	35,285,905
Погашение займов от местных исполнительных органов Республики Казахстан	14	(154,424)	(113,784)
Получение займов от Азиатского Банка Развития	14	—	15,600,000
Получение займов от прочих организаций	14	1,500,000	400,000
Погашение займов от прочих организаций	14	(60,505)	(495)
Поступления от выпуска долговых ценных бумаг	13	209,849,631	—
Погашение долговых ценных бумаг	13	(1,316,432)	—
Дивиденды, выплаченные Акционеру	18	(44,258,292)	(67,224,700)
Долгосрочная аренда	16	(647,920)	(556,800)
Чистые денежные средства, полученные от финансовой деятельности		226,175,375	44,532,002
Влияние изменений обменного курса на денежные средства и их эквиваленты		100,387	(3,635)
Чистый (отток)/приток денежных средств и их эквивалентов		(22,260,154)	263,405,003
Денежные средства и их эквиваленты на начало периода	6	590,920,244	327,515,241
Денежные средства и их эквиваленты на конец года		568,660,090	590,920,244

Полный комплект финансовой отчетности Банка, включая заключение аудитора, можно найти на нашем корпоративном сайте hcsbk.kz в разделе «О Банке»/»Отчетность».

ПРИЛОЖЕНИЕ 3. ИНДЕКС 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. 14
2-1 b	Характер собственности и организационно-правовая форма	О Банке	стр. 14
2-1 с	Местонахождение штаб-квартиры	О Банке, Контактная информация	стр. 14, 222
2-1 d	Местонахождение осуществления деятельности	Присутствие на рынках	стр. 14
2-3 Отчетный период, периодичность и контактный пункт			
2-3 а	Отчетный период и периодичность	Об Отчете	стр. 156
2-3 b	Отчетный период и периодичность финансовой отчетности	Об Отчете	стр. 156
2-3 с	Дата публикации отчета	Об Отчете	стр. 156
2-3 d	Контактное лицо, к которому можно обратиться с вопросами относительно данного отчета	Контактная информация	стр. 222
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. 156
2-6 Деятельность, цепочка создания стоимости и другие деловые отношения			
2-6 а	Секторы (государственный, частный / финансовый или другой) на которых работает организация	Государственная политика системы жилстройсбережений и Результаты основной деятельности, Экономическая среда	стр. 16, 37
2-6 b	Цепочка создания стоимости	Ответственное кредитование и финансовые продукты	стр. 47
2-6 с	Другие деловые отношения	Результаты основной деятельности, Привлеченные средства	стр. 37, 42
2-6 d	Существенные изменения в 2-6 а, 2-6 b и 2-6 с по сравнению с предыдущим отчетным периодом	Результаты основной деятельности, Результаты операционной деятельности, Комиссии Банка, Результаты финансовой деятельности	стр. 37, 51, 56
2-7 Сотрудники			
2-7 а	Общее количество сотрудников, разбивка по полу, по региону	Занятость, Состав и структура персонала	стр. 112, 113
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. 112, 113

НОМЕР СТАНДАРТА	ПОКАЗАТЕЛЬ	РАЗДЕЛ ОТЧЕТА/КОММЕНТАРИЙ	СТР.
2-7 с	Методологии и допущения, использованные для сбора данных	Занятость, Состав и структура персонала	стр. 112, 113
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. 112, 113
2-7 е	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. 112, 113
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	стр. 112, 113
2-8 b	Методологии и допущения, использованные для сбора данных	Занятость, Состав и структура персонала	стр. 112, 113
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. 112, 113
2-9 Структура и состав руководства			
2-9 а	Структура руководства, включая комитеты высшего руководства	Совет директоров, Комитеты при Совете директоров, Правление, Комитеты, подотчетные Правлению	стр. 65, 71, 78, 81
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. 71
2-9 с	Состав высшего органа управления и его комитетов	Совет директоров, Комитеты при Совете директоров	стр. 65, 71
2-10 Назначение и выбор высшего руководящего органа			
2-10 а	Процессы выдвижения и отбора в высший руководящий орган и его комитеты	Совет директоров, Комитеты при Совете директоров	стр. 65, 71
2-10 b	Критерии, используемые для выдвижения и выбора высшего руководящего органа	Совет директоров, Комитеты при Совете директоров	стр. 65, 71
2-11 Председатель высшего руководящего органа			
2-11 а	Председатель высшего руководящего органа	Совет директоров	стр. 67
2-11 b	Функции Председателя высшего руководящего органа в рамках организации	Совет директоров	стр. 67
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, стратегии, политика и цели, связанные с устойчивым развитием	Управление устойчивым развитием	стр. 90
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 устойчивым развитием	стр. 90

НОМЕР СТАНДАРТА	ПОКАЗАТЕЛЬ	РАЗДЕЛ ОТЧЕТА/КОММЕНТАРИЙ	СТР.
2-12 с	Роль высшего руководящего органа в анализе эффективности процессов организации (2-12 а, 2-12 b), частота рассмотрения	Управление устойчивым развитием	стр. 90
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 устойчивым развитием	стр. 90
2-13 b	Процесс и периодичность мониторинга	Управление устойчивым развитием	стр. 90
2-14 Роль высшего руководящего органа в отчетности по устойчивому развитию			
2-14 а	Ответственность высшего руководящего органа в предоставляемой информации	Управление устойчивым развитием	стр. 90
2-15 Конфликты интересов			
2-15 а	Процессы организации по предотвращению конфликта интересов высшим руководящим органом	Конфликт интересов	стр. 89
2-15 b	Раскрытие конфликта интересов заинтересованным сторонам	Конфликт интересов	стр. 89
2-16 Сообщение о важнейших проблемах			
2-16 а	Процесс доведения критических проблем до сведения высшего руководящего органа	Совет директоров	стр. 65
2-16 b	Общее количество и характер критических проблем, о которых было сообщено высшему органу управления в отчетном периоде	Совет директоров	стр. 65
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	Профессиональное развитие	стр. 77
2-18 Оценка деятельности высшего руководящего органа			
2-18 а	Процессы оценки деятельности высшего руководящего органа	Оценка Совета директоров	стр. 77
2-18 b	Независимость оценки, периодичность оценки	Оценка Совета директоров	стр. 77
2-18 с	Действия, предпринятые в ответ на оценки	Оценка Совета директоров	стр. 77
2-19 Политика вознаграждения			
2-19 а	Политика вознаграждения членов высшего руководящего органа и руководителей высшего звена	Основные принципы вознаграждения членов Правления и Совета директоров	стр. 87
2-19 b	Влияние результатов деятельности членов высшего руководящего органа и руководителей высшего звена на политику вознаграждения	Основные принципы вознаграждения членов Правления и Совета директоров	стр. 87
2-20 Процесс определения вознаграждения			
2-20 а	Процесс разработки политики вознаграждения и определения вознаграждения	Основные принципы вознаграждения членов Правления и Совета директоров	стр. 87
2-20 b	Отчет об итогах голосования заинтересованных лиц (в том числе акционеров) по вознаграждению политики и предложения	Основные принципы вознаграждения членов Правления и Совета директоров	стр. 87

НОМЕР СТАНДАРТА	ПОКАЗАТЕЛЬ	РАЗДЕЛ ОТЧЕТА/КОММЕНТАРИЙ	СТР.
2-22 Отчет о стратегии устойчивого развития			
2-22 а	Отчет заявление высшего руководящего органа или самого старшего руководителя организации об актуальности устойчивого развития для организации и ее стратегии содействия устойчивому развитию	Соблюдение Кодекса корпоративного управления, Отчет о соблюдении/несоблюдении Банком принципов и положений Кодекса корпоративного управления	стр. 88, 181
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. 134
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	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. 93
2-30 Коллективные договоры			
2-30 а	Процентная доля от общего числа работников, охваченных коллективными договорами	Занятость, Состав и структура персонала	стр. 112, 113
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. 156
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. 156
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. 135
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	стр. 144
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. 120
201-3 б	Фонд для оплаты пенсионных обязательств		
201-3 с	Покрытие фондом пенсионных обязательств		
201-3 d	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. 14

НОМЕР СТАНДАРТА	ПОКАЗАТЕЛЬ	РАЗДЕЛ ОТЧЕТА/КОММЕНТАРИЙ	СТР.
GRI 202: Присутствие на рынке 2016			
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. 120
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 зарплат выше минимальной заработной платы		
GRI 204: Практика закупок 2016			
204-1	Доля расходов на местных поставщиков	Закупки	стр. 143
GRI 205: Борьба с коррупцией 2016			
205-1	Операции, оцененные на предмет рисков, связанных с коррупцией	Противодействие коррупции	стр. 133
205-2	Информирование и обучение по вопросам антикоррупционной политики и процедур		
205-3	Подтвержденные случаи коррупции и принятые меры		
GRI 206: Антиконтентное (антимонопольное) поведение 2016			
206-1	Судебные иски за антисконтентное поведение, антимонопольную и монопольную практику	Противодействие коррупции	стр. 133
GRI 207: Налогообложение 2019			
207-1	Подход к налогообложению	Информация о налогах раскрывается в полной версии финансовой отчетности Банка, которая размещается на сайте Банка www.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. 138
302-2	Потребление энергии за пределами организации		
302-3	Энергоемкость		
302-4	Снижение энергопотребления		
302-5	Снижение энергопотребления продуктов и услуг		

НОМЕР СТАНДАРТА	ПОКАЗАТЕЛЬ	РАЗДЕЛ ОТЧЕТА/КОММЕНТАРИЙ	СТР.
GRI 303: Вода и сточные воды 2018			
303-5	Потребление воды	Водопотребление	стр. 139
GRI 305: Выбросы 2016			
305-1	Прямые (Область применения 1) выбросы парниковых газов	Выбросы парниковых газов и других загрязняющих веществ в атмосферу	стр. 141
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)		
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. 139
GRI 401: Трудоустройство 2016			
401-1	Набор новых сотрудников и текучесть кадров	Занятость, Состав и структура персонала	стр. 112, 113
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	Практика трудовых отношений	стр. 116
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. 128
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. 117
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. 120, 123
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. 120, 125, 127
GRI 408: Детский труд 2016			
408-1	Операции и поставщики, подверженные значительному риску случаев использования детского труда	Практика трудовых отношений	стр. 116
GRI 410: Методы обеспечения безопасности 2016			
410-1	Сотрудники службы безопасности, обученные политике или процедурам в области прав человека	Практика обеспечения безопасности. Обеспечение безопасности и охраны труда, гражданской обороны и пожарной безопасности	стр. 128
GRI 415: Государственная политика 2016			
415-1	Политический вклад	Государственная политика системы жилищно-сбережений, Работа в рамках стратегических задач	стр. 16, 31
GRI 418: Конфиденциальность клиентов 2016			
418-1	Обоснованные жалобы на нарушения конфиденциальности клиентов и потерю клиентских данных	Неприкосновенность частной жизни клиента	стр. 97

ПРИЛОЖЕНИЕ 4. 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 взаимодействием с клиентами или вознаграждениями кредиторов *	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).
Описание структуры вознаграждения ипотечного кредита				
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

ПРИЛОЖЕНИЕ 5. ТАБЛИЦА IFRS S2

СТАНДАРТ IFRS S2	ПУНКТ IFRS S2	ПОД-ПУНКТ 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 «Описание системы корпоративного управления (Комитеты при СД)», разделы «Управление климатическими изменениями» и «Управление климатическими рисками»	Стр. 63, 146
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 «Описание системы корпоративного управления (Комитеты СД)»	Стр. 63, 146
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. 146, 151
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. 146, 149
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 «Описание системы корпоративного управления (Комитеты СД)» и «Управление климатическими изменениями» и «Управление климатическими рисками»	Стр. 63, 146
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	a. Климатические риски и возможности, которые могут разумно повлиять на перспективы развития Банка	раздел «Климатические изменения» и «Управление климатическими изменениями»	Стр. 146, 149
IFRS S2-9(b)	климатическими рисками и возможностями	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. 146
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. 125
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. 146, 149
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. 148

СТАНДАРТ IFRS S2	ПУНКТ IFRS S2	ПОД-ПУНКТ 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. 146, 149
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. 146, 149
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. 146, 149
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. 149
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. 146, 149
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. 146, 149
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. 148, 152
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. 148, 152
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	ПОД-ПУНКТ IFRS S2	РАСКРЫТИЕ (РАЗДЕЛ ОТЧЕТА ИЛИ ВНД)	СТР
IFRS S2-15(a)	15. Финансовое положение, финансовые реультаты 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. 123, 126
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. 123, 126
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	ПОД-ПУНКТ 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. 123, 127
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. 123,127
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. 125
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. 123, 126
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. 141
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. 123, 126
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 52	ПУНКТ IFRS 52	ПОД-ПУНКТ IFRS 52	РАСКРЫТИЕ (РАЗДЕЛ ОТЧЕТА ИЛИ ВНД)	СТР
IFRS 52-33(a)	33-36. Климатические цели	a. Метрики, используемая для установления цели	Раздел «Стратегические направления» (подраздел «Показатели и целевые значения»)	Стр. 125, 129
IFRS 52-33(b)		b. Цель задачи (например, смягчение последствий изменения климата, адаптация или соответствие научно обоснованным инициативам);	Нет	—
IFRS 52-33(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. 125, 129
IFRS 52-33(d)		d. Период, на который установлена цель;		
IFRS 52-33(e)		e. Базовый период, от которого измеряется прогресс;	2024	—
IFRS 52-33(f)		f. Промежуточные этапы и цели (если предусмотрены);	Раскрытие планируется в следующем отчетном периоде	—
IFRS 52-33(g)		g. Указание, является ли количественная цель абсолютной или интенсивной;		
IFRS 52-33(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 52-34(a)		a. Проверена ли цель и методология ее установления третьей стороной;	Нет, планируется в следующем отчетном периоде	—
IFRS 52-34(b)		b. Процессы пересмотра и актуализации цели Банка;	Не реже 1 раза в год	—
IFRS 52-34(c)		c. Метрики, используемые для мониторинга прогресса по достижению цели;	раздел «Управление климатическими рисками» (подраздел «Показатели и целевые значения»)	Стр. 123, 129
IFRS 52-34(d)		d. Внесенные изменения в цели и обоснование этих изменений.	Не применимо для данного отчетного периода	—
		Для каждой цели необходимо раскрыть:		
IFRS 52-36(a)		a. Какие виды парниковых газов охватываются установленной целью.	Раздел «Выбросы парниковых газов»	Стр. 141
IFRS 52-36(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. 141
IFRS 52-36(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 52-36(d)		d. Была ли цель разработана с использованием секторального подхода к декарбонизации.	Планируется в следующем отчетном периоде	—
IFRS 52-36(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	—

ПРИЛОЖЕНИЕ 6. ОТЧЕТ
О СОБЛЮДЕНИИ/НЕСОБЛЮДЕНИИ
ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ
КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО
УПРАВЛЕНИЯ ЗА 2024 ГОД

№ п/п	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ			
1.1.	Кодекс корпоративного управления (далее – Кодекс) АО «Жилищный строительный сберегательный банк «Отбасы банк» (далее – Банк) является сводом правил и рекомендаций, которым следует Банк в процессе своей деятельности для обеспечения эффективности, прозрачности, подотчетности, высокого уровня деловой этики в отношениях внутри Банка и с другими заинтересованными сторонами. Контроль за исполнением Банком настоящего Кодекса возлагается на Совет директоров Банка. Корпоративный секретарь ведет мониторинг и консультирует Совет директоров и исполнительный орган Банка по вопросам надлежащего соблюдения настоящего Кодекса, а также на ежегодной основе готовит отчет о соблюдении/несоблюдении его принципов и положений. В последующем данный отчет выносится на рассмотрение соответствующего комитета Совета директоров, утверждается советом директоров и включается в состав годового отчета Банка.	Соблюдается	Кодекс Банка утвержден решением Правления АО «Национальный управляющий холдинг «Байтерек» от 12 января 2018 года (протокол № 01/18). Деятельность Банка осуществляется в соответствии с требованиями Законами Республики Казахстан «Об акционерных обществах», «О банках и банковской деятельности», Уставом Банка, Кодексом корпоративного управления, а также другими внутренними документами, утвержденными Единственным акционером – АО «Национальный управляющий холдинг «Байтерек», Советом директоров и Правлением Банка. На ежегодной основе Корпоративным секретарем Банка формируется Отчет о соблюдении/несоблюдении принципов и положений Кодекса (далее – Отчет) и выносится на предварительное рассмотрение Комитету по стратегическому планированию и корпоративному развитию, далее на утверждение Совету директоров Банка. В 2024 году Комитет по стратегическому планированию и корпоративному развитию Совета директоров предварительно рассмотрел Отчет за 2023 год и рекомендовал к утверждению (заседание от 26 апреля 2024 года № 3). Решением Совета директоров от 30 апреля 2024 года (протокол № 5) утвержден Отчет за 2023 год. Отчет о соблюдении/несоблюдении принципов и положений Кодекса Банка за 2023 год направлен Единственному акционеру письмом от 13 мая 2024 года № 09/1-12-32/25423.
1.2.	Целями настоящего Кодекса являются совершенствование корпоративного управления в Банке, обеспечение прозрачности и эффективности управления, подтверждение приверженности Банка следовать стандартам надлежащего корпоративного управления. В частности: 1) управление Банком осуществляется с соблюдением принципа законности и надлежащим уровнем ответственности, четким разграничением полномочий, подотчетности и эффективности, чтобы максимизировать ценность Банка и иные выгоды для единственного акционера; обеспечивается раскрытие информации, прозрачность, в том числе тщательная оценка, раскрытие и периодический пересмотр целей, которые оправдывают государственное участие в Банке; 3) системы управления рисками и внутреннего контроля функционируют надлежащим образом; 3-1) системное повышение компетенций в области цифровых технологий, рисков и возможностей их использования при надзоре и реализации нормативных требований и практик корпоративного управления;	Соблюдается	Управление Банком осуществляется с соблюдением принципа законности и надлежащим уровнем ответственности, четким разграничением полномочий, подотчетности и эффективности. В Банке имеется четкое распределение полномочий между органом управления – Советом директоров и исполнительным органом – Правлением. В 2024 году в Положение о Совете директоров Банка изменения и дополнения не вносились. В 2024 году в Положение о Правлении Банка изменения и дополнения не вносились. Раскрытие информации, прозрачность деятельности Банка обеспечиваются путем открытых публикаций в СМИ, на Казахстанской фондовой бирже, МФЦА, в Депозитарии финансовой отчетности, на внешнем Интернет-сайте Банка. В Банке созданы и эффективно работают системы управления рисками и внутреннего контроля. Минимизирован риск возникновения конфликта интересов, который может привести к решениям, отличным от решений, основанных в интересах Банка и широкой общественности.

№ П/П	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»
	4) минимизация риска возникновения конфликта интересов, который может привести к решениям, отличным от решений, основанных в наивысших интересах Банка и широкой общественности. Настоящий Кодекс разработан в соответствии с положениями законодательства с учетом развивающейся в Республике Казахстан и мире практики корпоративного управления.		
ПРИНЦИП РАЗГРАНИЧЕНИЯ ПОЛНОМОЧИЙ			
2.1.	Права, обязанности и компетенции Единственного акционера, Совета директоров и Правления определяются согласно действующему законодательству Республики Казахстан во внутренних актах и закрепляются в них.	Соблюдается	Права, обязанности и компетенции Единственного акционера в лице АО «Национальный управляющий холдинг «Байтерек» (далее – Единственный акционер), Совета директоров и Правления Банка определены законодательством Республики Казахстан и Уставом Банка. Согласно пункту 7.1. ст. 7 Устава органами Банка являются: 1) высший орган – Единственный акционер; 2) орган управления – Совет директоров; 3) исполнительный орган – Правление; 4) орган, осуществляющий контроль за финансово-хозяйственной деятельностью Банка – подразделение внутреннего аудита; 5) иные постоянно действующие коллегиальные органы Банка, создаваемые в соответствии с законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Банка для реализации различных направлений деятельности Банка. Не допускается передача вопросов, принятие решений по которым отнесено к исключительной компетенции Единственного акционера Банка, в компетенцию других органов – Совета директоров, Правления, должностных лиц и работников Банка, если иное не предусмотрено Законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах» и иными законодательными актами Республики Казахстан. Вопросы, отнесенные к исключительной компетенции Совета директоров Банка, не могут быть переданы для решения Правлению Банка. Совет директоров Банка не вправе принимать решения по вопросам, которые в соответствии с настоящим Уставом отнесены к исключительной компетенции Правления Банка, а также принимать решения, противоречащие решениям Единственного акционера Банка.
3. ПРИНЦИП ЗАЩИТЫ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ ЕДИНСТВЕННОГО АКЦИОНЕРА			
3.1	Корпоративное управление в Банке основывается на обеспечении защиты, уважения прав и законных интересов Единственного акционера и направлено на способствование эффективной деятельности Банка и достижению безубыточности его деятельности.	Соблюдается	Исключительная компетенция Единственного акционера, предусмотренная ст. 14 Закона Республики Казахстан «Об акционерных обществах», пунктом 10.2 Устава Банка соблюдается. Решениями Правления АО «НУХ «Байтерек» утверждены: - Устав Банка (от 24.12.2014 года (протокол № 41/14); - Кодекс корпоративного управления Банка (от 12.01.2018 года (протокол № 01/18); - Положение о Совете директоров Банка (от 28.11.2018 года (протокол № 53/18); - Регламент взаимодействия Холдинга с дочерними организациями (от 20.12.2017 года (протокол № 52/17) По состоянию на 01.01.2024 года членом Совета директоров – представителями Единственного акционера являлся: Хамитов Е.Е. По состоянию на 31.12.2024 года членом Совета директоров – представителем Единственного акционера являлся: Хамитов Е.Е. Материалы по вопросам, выносимым на рассмотрение Единственного акционера Банка готовятся и направляются в установленные внутренними документами Банка сроки и содержат информацию в объеме, необходимом для принятия обоснованных решений по вопросам.

№ П/П	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»
			В целях соблюдения данного принципа, в соответствии с решением Единственного акционера от 28 августа 2019 года (протокол № 42/19), «Об утверждении перечня, форм и периодичности предоставления отчетности в Холдинг дочерними организациями», Банк регулярно предоставляет Единственному акционеру информацию о результатах финансово-хозяйственной деятельности, управленческую и финансовую отчетность в соответствии с утвержденными формами пакета отчетности, а также в соответствии с Правилами формирования системы управления рисками и внутреннего контроля для банков второго уровня, филиалов банков-нерезидентов Республики Казахстан, утвержденных постановлением Правления Национального Банка Республики Казахстан № 188 от 12.11.2019 года.
3.2	Единственный акционер должен иметь доступ к информации касательно условий и порядка выплаты дивидендов, а также быть обеспеченным достоверной информацией о финансовом положении Банка при выплате дивидендов. В этих целях Единственным акционером утверждается дивидендная политика. Дивидендная политика определяет принципы, которыми руководствуется Совет директоров (наблюдательный Совет и/или исполнительный орган) при подготовке Единственному акционеру предложений о распределении чистого дохода Банка и/или его дочерней организации за истекший финансовый год. Дивидендная политика основывается на следующих принципах: 1) соблюдение интересов Единственного акционера; 2) обеспечение рентабельности деятельности Банка и дочерних организаций; 3) обеспечение финансовой устойчивости Банка и дочерних организаций; 4) обеспечение финансирования деятельности Банка и дочерних организаций, включая финансирование инвестиционных проектов, реализуемых за счет средств Банка; 5) прозрачность механизма определения размера дивидендов; 6) сбалансированность краткосрочных (получение доходов) и долгосрочных (развитие Банка) интересов Единственного акционера. В дивидендной политике также регламентируется порядок распределения чистого дохода и определения его части, направляемого на выплату дивидендов, порядок расчета размера дивидендов, порядок выплаты дивидендов, в том числе сроки, место и форма их выплаты. Также, дивидендная политика устанавливает порядок определения минимальной доли чистой прибыли Банка, направляемой на выплату дивидендов.	Соблюдается	Выплата дивидендов дочерними компаниями Холдинга регламентируется Порядком определения размера дивидендов, выплачиваемых дочерними организациями Холдинга, утвержденными протоколом Правления Холдинга от 11 мая 2014 года (протокол № 14/14). Размер начисляемых Банком дивидендов в пользу Холдинга определяется в зависимости от финансово-экономического состояния, определяемого на основании показателей финансовой устойчивости и ликвидности Банка. В соответствии с законодательством Республики Казахстан, вышеуказанным Порядком определения размера дивидендов, выплачиваемых дочерними организациями Холдинга и Уставом Банка, уполномоченные органы Банка готовят предложения о порядке распределения чистого дохода Банка за истекший финансовый год и размере дивидендов за год в расчете на одну простую акцию Банка. Окончательное решение о размере дивидендов устанавливается решением Единственного акционера Банка. В 2024 году Совет директоров Банка (протокол № 5 от 30 апреля 2024 года) решил: 1. Предварительно утвердить аудированную годовую финансовую отчетность АО «Отбасы банк» за 2023 год, с последующим вынесением на рассмотрение Единственного акционера АО «Отбасы банк», согласно приложению № 5 к настоящему протоколу. 2. Рекомендовать Единственному акционеру АО «Отбасы банк» принять решение по утверждению следующего порядка распределения чистого дохода АО «Отбасы банк», полученного по итогам 2023 отчетного финансового года в размере 147 527 532 683,29 (сто сорок семь миллиардов пятьсот двадцать семь миллионов пятьсот тридцать две тысячи шестьсот восемьдесят три) тенге 29 тиын: 1) сумму в размере 44 258 292 000,00 (сорок четыре миллиарда двести пятьдесят восемь миллионов двести девяносто две тысячи) тенге 00 тиын от чистого дохода, направить на выплату дивидендов Единственному акционеру, из расчета 30% от суммы чистого дохода, приходящегося на одну акцию (всего 7 830 000 акций), что составляет 5 652,40 (пять тысяч шестьсот пятьдесят два) тенге 40 тиын чистого дохода на одну акцию; 2) сумму в размере 103 269 240 683,29 (сто три миллиарда двести шестьдесят девять миллионов двести сорок тысяч шестьсот восемьдесят три) тенге 29 тиын, что составляет 70% от чистого дохода, оставить в распоряжении АО «Жилищный строительный сберегательный банк «Отбасы банк» для выдачи предварительных жилищных займов по программе «Отау» на сумму до 100 000 000 000 (сто миллиардов) тенге. 3. Принять к сведению информацию о размере и составе вознаграждения членов Совета директоров и Правления АО «Отбасы банк», выплаченного в 2023 году, с последующим информированием Единственного акционера АО «Отбасы банк». 4. Принять к сведению информацию об отсутствии обращений Единственного акционера на действия АО «Отбасы банк» и его должностных лиц в 2023 году, с последующим информированием Единственного акционера АО «Отбасы банк».

№ П/П	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»
4. ПРИНЦИП ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ БАНКОМ СОВЕТОМ ДИРЕКТОРОВ И ПРАВЛЕНИЕМ			
4.1	Совет директоров является органом управления, обеспечивающим стратегическое руководство Банком и контроль за деятельностью Правления. При этом, Совет директоров уделяет особое внимание вопросам по: 1) определению Стратегии развития (направления и результаты); 2) постановке и мониторингу КПД, устанавливаемых в Стратегии развития и/или Плана развития; 3) организации и надзору за эффективным функционированием системы управления рисками, внутреннего контроля и внутреннего аудита; 4) утверждению и мониторингу эффективной реализации крупных инвестиционных проектов и других ключевых стратегических проектов в рамках компетенции Совета директоров; 5) избранию (переизбранию), вознаграждению, планированию преемственности и надзору за деятельностью руководителя и членов исполнительного органа; 6) корпоративному управлению и этике; 7) соблюдению в Банке положений настоящего Кодекса и корпоративных стандартов Банка в области деловой этики (Кодекса деловой этики).	Соблюдается	Согласно пункту 7.1. ст. 7 Устава Банка органом управления является Совет директоров. Исключительная компетенция Совета директоров, предусмотренная Законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах», Уставом Банка соблюдается. В 2024 году: 1) решением Совета директоров от 30 апреля 2024 года (протокол № 5) утвержден отчет по мониторингу Плана мероприятий за 2023 год по реализации Стратегии развития информационных технологий АО «Отбасы банк» до 2023 года; 2) решением Совета директоров от 26 декабря 2024 года (протокол № 15) утверждены карты ключевых показателей деятельности и их целевые значения на 2025 год членов Правления АО «Отбасы банк»; 3) решением Совета директоров от 27 февраля 2024 года (протокол № 3) утвержден Отчет по управлению непрерывностью деятельности АО «Отбасы банк» за 2023 год; 4) отчет о деятельности Департамента внутреннего аудита за 2023 год утвержден решением Совета директоров от 27 февраля 2024 года (протокол № 3); 5) решением Совета директоров от 22.07.2024 года (протокол № 9) досрочно прекращены полномочия члена Правления, заместителя Председателя Правления Банка Савченко В.А. с 22 июля 2024 года. 6) решением Совета директоров от 26.08.2024 года (протокол № 10) прекращены полномочия Главы риск-менеджмента, члена Правления АО «Отбасы банк» Каирбекова И.У. 29 августа 2024 года и избран членом Правления АО «Отбасы банк» Матай Ж.О. со сроком полномочий до истечения срока полномочий Правления АО «Отбасы банк» в целом и установить должностной оклад; 7) решением Совета директоров от 30.10.2024 года (протокол № 13) принято решение избрать членом Правления, главой риск-менеджмента АО «Отбасы банк» Талтусова Рината Алдашевича со сроком полномочий до истечения срока полномочий Правления АО «Отбасы банк» в целом и установлен должностной оклад; 8) решением Совета директоров от 31.05.2024 года (протокол № 7) осуществлена выплата вознаграждения Председателю Правления и членам Правления по итогам работы за 2023 год; 9) решением Совета директоров от 30.04.2024 года (протокол № 5) утвержден Отчет о соблюдении/несоблюдении принципов и положений Кодекса корпоративного управления Банка за 2023 год.
4.2	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. Состав Совета директоров должен быть сбалансированным, что означает сочетание членов Совета директоров (представителей Единственного акционера, независимых директоров, руководителя исполнительного органа), обеспечивающее принятие решений в интересах Холдинга и поставленных перед ним задач развития экономики. В составе Совета директоров обязательно присутствие и участие независимых директоров. Число членов Совета директоров должно составлять не менее трех человек. Не менее одной трети числа членов Совета директоров Банка должны быть независимыми директорами. Вместе с тем, количество независимых директоров должно быть достаточным для обеспечения независимости принимаемых решений. Рекомендуемое количество независимых директоров в составе Совета директоров Банка составляет до пятидесяти процентов от общего количества членов Совета директоров.	Соблюдается	Срок полномочий Совета директоров устанавливается Единственным акционером. Срок полномочий членов Совета директоров совпадает со сроком полномочий всего Совета директоров, если иное не определено решением Единственного акционера, и истекает на момент принятия Единственным акционером решения по избранию нового состава Совета директоров. Решением Правления АО «НУХ «Байтерек» (протокол № 09/22) от 16 февраля 2022 года определен срок полномочий Совета директоров АО «Отбасы банк» 3 года. По состоянию на 01.01.2024 года состав Совета директоров: Председатель Совета директоров – Хамитов Е.Е., представитель Единственного акционера. Члены Совета директоров: – Еркекова Э.М., независимый директор; - Жамалов С.Е., независимый директор; – Токобаев Н.Т., независимый директор; – Ибрагимова Л.Е., Председатель Правления Банка. По состоянию на 31.12.2024 года состав Совета директоров: Председатель Совета директоров – Хамитов Е.Е., представитель Единственного акционера. Члены Совета директоров: – Еркекова Э.М., независимый директор; - Жамалов С.Е., независимый директор; – Токобаев Н.Т., независимый директор; – Ибрагимова Л.Е., Председатель Правления Банка.

№ П/П	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»
4.3	Отношения между независимыми директорами и Банком оформляются договорами с учетом требований законодательства Республики Казахстан, положений настоящего Кодекса и внутренних документов Банка. В договорах необходимо указать права, обязанности, ответственность сторон и другие существенные условия, а также обязательства независимых директоров Совета директоров по соблюдению положений настоящего Кодекса, в том числе уделять достаточное количество времени для выполнения возлагаемых на них функций, о неразглашении внутренней информации о Банке после прекращения его деятельности на срок, установленный Советом директоров и дополнительные обязательства, обусловленные требованиями к статусу и функциям независимых директоров (в части своевременного заявления об утрате независимости и другие). В договорах могут устанавливаться сроки выполнения членами Совета директоров отдельных обязанностей.	Соблюдается	Между Банком и Независимыми директорами заключены договоры, в соответствии с которыми Директор обязуется выполнять обязанности члена Совета директоров Банка/ независимого директора – члена Совета директоров Банка, определенные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, уставом и иными внутренними документами Банка, а Банк обязуется своевременно и в полном объеме выплачивать Директору вознаграждение и компенсировать расходы, связанные с выполнением обязанностей члена Совета директоров в порядке, установленном Договором. Банк до подписания Договора предоставляет Директору копию Устава Банка и внутренних документов Банка, регулирующих вопросы деятельности членов Совета директоров Банка, согласно приложению к Договору. Банк в период действия Договора уведомляет Директора о внесении изменений в соответствующие внутренние документы Банка согласно приложения к Договору и принятии новых внутренних документов Банка в течение 15 (пятнадцати) календарных дней с момента наступления таких изменений.
4.4	Банку необходимо обеспечить наличие планов преемственности членов Совета директоров для поддержания непрерывности деятельности и обновления состава Совета директоров. Совет директоров утверждает программу введения в должность для вновь избранных членов Совета директоров и программу профессионального развития, при необходимости. Корпоративный секретарь обеспечивает реализацию данной программы. Члены Совета директоров, избранные впервые, после своего назначения проходят программу введения в должность. В процессе введения в должность члены Совета директоров знакомятся со своими правами и обязанностями, ключевыми аспектами деятельности и документами Банка и его дочерних организаций, в том числе, связанными с наибольшими рисками.	Соблюдается частично	План преемственности членов Совета директоров не разработан. Программа профессионального развития членов Совета директоров не разработана. Программа введения в должность не разработана отдельным документом. Пункт 35 Положения о Совете директоров Банка описывает процесс введения в должность членов Совета директоров. Решением Правления Холдинга от 25.12.2024 года (протокол № 65/24) внесены изменения и дополнения в Типовое положение о совете директоров акционерного общества, более пятидесяти процентов акций которого прямо или косвенно принадлежат акционерному обществу «НУХ «Байтерек» на праве собственности или доверительного управления, утвержденное решением Правления акционерно общества «НУХ «Байтерек» от 25 сентября 2018 года (протокол № 38/18), в котором разработаны: План преемственности членов Совета директоров, План профессионального развития вновь избранных членов совета директоров, Программа введения в должность вновь избранных членов совета директоров. Проект соответствующих изменений внесен в Положение о Совете директоров Банка и в апреле 2025 года планируется вынести на предварительное рассмотрение Совету директоров и далее на утверждение Единственному акционеру Банка.
4.5	Уровень вознаграждения членов Совета директоров рекомендуется установить в размере, достаточном для привлечения и мотивирования каждого члена Совета директоров такого уровня, который требуется для успешного управления Банком. Комитет по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам Совета директоров Банка вносит предложения по размеру вознаграждения кандидатов в независимые директора. Ни одно лицо не должно участвовать в принятии решений, связанных с собственным вознаграждением. Вознаграждение должно справедливо отражать ожидаемый вклад члена Совета директоров в повышение эффективности всего Совета директоров и деятельности Банка. При установлении размера вознаграждения члена Совета директоров принимаются во внимание обязанности членов Совета директоров, масштабы деятельности Банка, долгосрочные цели и задачи, определяемые стратегией развития, сложность вопросов, рассматриваемых Советом директоров и, при необходимости, уровень вознаграждения в аналогичных компаниях частного сектора (бенчмаркинг, обзор вознаграждений).	Соблюдается	Согласно пункту 24 главы 5 Положения о Совете директоров Банка определены следующие виды вознаграждений независимым директорам Банка: – фиксированное годовое вознаграждение за членство в Совете директоров Банка; – фиксированное годовое вознаграждение за участие в заседаниях комитета Совета директоров Банка в качестве председателя комитета; – фиксированное годовое вознаграждение за участие в заседаниях комитета Совета директоров Банка в качестве члена комитета. Внутренними документами Холдинга членам Совета директоров Банка – представителям Единственного акционера в Совете директоров Банка, а также Председателю Правления Банка вознаграждение за членство в Совете директоров не выплачивается.

№ п/п	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»
	Уровень вознаграждения является сбалансированным и обоснованным с целью исключения потенциальной негативной реакции со стороны общественности, вызванной вследствие установления чрезмерно высокого уровня вознаграждения. Раскрытие информации о вознаграждении членов Совета директоров и Правления Банка осуществляется путем размещения их на корпоративном сайте. Членам Совета директоров выплачивается фиксированное годовое вознаграждение, а также дополнительное вознаграждение за участие и председательство в комитетах Совета директоров. Вознаграждение члена Совета директоров не должно включать опционы или другие элементы, связанные с результатами деятельности Банка. При этом, членам Совета директоров Банка являющимися государственными служащими и/или представителями акционера, а также Председателю Правления (в случае его членства в Совете директоров), вознаграждение за членство в Совете директоров не выплачивается. Единственный акционер Банка определяет размер и условия выплаты вознаграждения и компенсации расходов членам Совета директоров Банка. При этом, условия вознаграждения директоров отражаются в договорах, заключаемых с ними, и/или при необходимости, во внутреннем документе Банка.		В соответствии с Положением о Совете директоров Банка, договоры с Независимыми директорами Жамаловым С.Е., Токобаевым Н.Т. и Ермаковой Э.М. заключены договора от 16 февраля 2022 года. Согласно пункту 6.2. Договору с Независимыми директорами Совета директоров Банка в соответствии с решением Единственного акционера Банка Директору определяется: – фиксированное годовое вознаграждение за членство в Совете директоров Банка; – фиксированное годовое вознаграждение за участие в заседаниях комитета Совета директоров Банка в качестве Председателя комитета Совета директоров; – фиксированное годовое вознаграждение за участие в заседаниях комитета Совета директоров в качестве члена комитета Совета директоров.
4.6	Председатель Совета директоров отвечает за общее руководство Советом директоров, обеспечивает полную и эффективную реализацию Советом директоров его основных функций и построение конструктивного диалога между членами Совета директоров, Единственным акционером и Правлением Банка. Председателю Совета директоров следует стремиться к созданию единой команды профессионалов, настроенных на достижение рентабельности деятельности и устойчивое развитие Банка, умеющих своевременно и на должном профессиональном уровне реагировать на внутренние и внешние вызовы. Роли и функции Председателя Совета директоров и Председателя Правления Банка следует четко разделять и закреплять во внутренних документах Банка. Председатель Правления не может быть избран Председателем Совета директоров Банка. Ключевые функции председателя Совета директоров включают: 1) планирование заседаний Совета директоров и формирование повестки; 2) обеспечение своевременного получения членами Совета директоров полной и актуальной информации для принятия решений; 3) обеспечение сосредоточения внимания Совета директоров на рассмотрении стратегических вопросов и минимизации вопросов текущего (операционного) характера, подлежащих рассмотрению Советом директоров; 4) обеспечение максимальной результативности проведения заседаний Совета директоров посредством выделения достаточного времени для обсуждений, всестороннего и глубокого рассмотрения вопросов повестки дня, стимулирования открытых обсуждений, достижения согласованных решений; 5) обеспечение мониторинга и надзора надлежащего исполнения принятых решений Совета директоров и единственного акционера;	Соблюдается	В соответствии с пунктом 31 Положения о Совете директоров Банка Председатель Совета директоров отвечает за общее руководство Советом директоров, обеспечивает полную и эффективную реализацию Советом директоров его основных функций и построение конструктивного диалога между членами Совета директоров, единственным акционером и правлением Банка. Председатель Совета директоров организует работу Совета директоров, ведет его заседания, а также осуществляет иные функции, определенные Уставом Банка. Ключевые функции председателя Совета директоров включают: 1) планирование заседаний Совета директоров и формирование повестки; 2) обеспечение своевременного получения членами Совета директоров полной и актуальной информации для принятия решений; 3) обеспечение сосредоточения внимания Совета директоров на рассмотрении стратегических вопросов и минимизации вопросов текущего (операционного) характера, подлежащих рассмотрению Советом директоров; 4) обеспечение максимальной результативности проведения заседаний Совета директоров посредством выделения достаточного времени для обсуждений, всестороннего и глубокого рассмотрения вопросов повестки дня, стимулирования открытых обсуждений, достижения согласованных решений; 5) обеспечение мониторинга и надзора надлежащего исполнения принятых решений Совета директоров и единственного акционера; 6) в случае возникновения корпоративных конфликтов принятия мер по их разрешению и минимизации негативного влияния на деятельность Банка, и своевременное информирование единственного акционера, в случае невозможности решения таких ситуаций собственными силами. 7) построение надлежащей коммуникации и взаимодействия с Единственным акционером, включающее организацию консультаций при принятии ключевых стратегических решений. Председатель Совета директоров придерживается принципа свободы выражения точки зрения членами Совета директоров по обсуждаемым вопросам, способствует поиску согласованного решения, достижению консенсуса членами Совета директоров, принятию решений в интересах единственного акционера и Банка. Председатель Совета директоров способствует эффективному лидерству с целью создания условий для работы членов Совета директоров в качестве единой команды.

№ п/п	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»												
	6) в случае возникновения корпоративных конфликтов принятие мер по их разрешению и минимизации негативного влияния на деятельность Банка, и своевременное информирование единственного акционера, в случае невозможности решения таких ситуаций собственными силами. 7) построение надлежащей коммуникации и взаимодействия с Единственным акционером, включающее организацию консультаций при принятии ключевых стратегических решений.		Председателю Совета директоров рекомендуется поддерживать постоянные контакты с иными органами и должностными лицами Банка. Такие контакты должны иметь своей целью не только своевременное получение максимально полной и достоверной информации, необходимой для принятия Советом директоров решений, но и обеспечение там, где это возможно, эффективного взаимодействия этих органов и должностных лиц между собой и с третьими лицами. Согласно п. 10.8. Устава Банка – председатель Совета директоров утверждает Повестку дня, п.46 Кодекса, п. 31 Положения о Совете директоров – формирует повестку дня. Согласно пункту 36 Положения о Совете директоров Банка Совет директоров Банка составляет план своей работы с графиком проведения заседаний на предшествующий год. План работы Совета директоров утверждается решением Совета директоров. Согласно подпункту 3) пункта 10.8 Устава Банка Председатель Совета директоров Банка организует на заседаниях Совета директоров ведение протокола, в порядке, определенном законодательством Республики Казахстан. Согласно подпункту 11) пункта 17 Положения о Корпоративном секретаре Корпоративный секретарь обеспечивает ведение протокола заседания Совета директоров, Комитетов, в котором отражается время и место проведения заседания, имена участников заседания, повестка дня, кворум и принятые решения, а также обеспечивает своевременное подписание членами совета директоров и комитетов протоколов заседаний.												
4.7	При Совете директоров Банка созданы комитеты, в компетенцию которых входит рассмотрение вопросов по стратегическому планированию, аудиту, кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам, рискам и внутреннему контролю. Количественный состав комитета составляет не менее 3 (трех) человек. В целях повышения эффективности принятия инвестиционных решений комитет по стратегическому планированию предварительно рассматривает вопросы, связанные с инвестиционной деятельностью, рассмотрение которых входит в компетенцию Совета директоров. Комитеты создаются для проведения детального анализа и выработки рекомендаций по кругу наиболее важных вопросов до их рассмотрения на заседании совета директоров. Окончательное решение по рассматриваемым комитетами вопросам принимается советом директоров. Для организации работы комитета, комитетом или советом директоров, секретарем комитета назначается корпоративный секретарь либо работник службы корпоративного секретаря (в случае ее наличия) Совет директоров принимает решение о создании комитетов, определяет состав комитетов, сроки и полномочия. Комитеты состоят из числа членов Совета директоров, обладающих необходимыми профессиональными знаниями, компетенциями и навыками для работы в комитете. При формировании составов комитетов принимается во внимание наличие потенциальных конфликтов интересов. Председателям комитетов наряду с профессиональными компетенциями следует обладать организаторскими и лидерскими качествами, хорошими коммуникативными навыками для эффективной организации деятельности комитета.	Соблюдается	Решением Совета директоров Банка от 25 августа 2021 года (решение №8) утверждены: – Положение о Комитете по аудиту Совета директоров Банка; – Положение о Комитете по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам Совета директоров Банка; – Положение о Комитете по стратегическому планированию и корпоративному развитию Совета директоров Банка; – Положение о Комитете по рискам и внутреннему контролю Совета директоров Банка (далее совместно – Комитеты). Решением Совета директоров Банка от 27 февраля 2024 года (протокол № 3) внесены изменения в Положение о Комитете по стратегическому планированию и корпоративному развитию Совета директоров Банка, также от 27 августа 2024 года (протокол № 11) внесены дополнения в Положение о Комитете по аудиту и в Положение о Комиете по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам Совета директоров Банка. В 2024 году организованы и проведены 43 заседания Комитетов Совета директоров, в ходе которых рассмотрены 187 вопросов. В Банке Служба Корпоративного секретаря не создана. Функции секретарей 4-х Комитетов выполняет Корпоративный секретарь Банка. По состоянию на 31.12.2024 года состав Комитетов Совета директоров Банка:												
КОМИТЕТ ПО АУДИТУ:															
<table><tr><th>№</th><th>Ф.И.О.</th><th>ПОЗИЦИЯ</th></tr><tr><td>1.</td><td>Жамалов Санжар Еркебаевич</td><td>Председатель Комитета – член Совета директоров, независимый директор</td></tr><tr><td>2.</td><td>Токобаев Нурлан Турсунбекович</td><td>Член Комитета – член Совета директоров, независимый директор</td></tr><tr><td>3.</td><td>Хамитов Ерсайин Ербулатович</td><td>Член Комитета – председатель Совета директоров</td></tr></table>				№	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 Ерсайин Ербулатович	Член Комитета – председатель Совета директоров
№	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 Ерсайин Ербулатович	Член Комитета – председатель Совета директоров													
КОМИТЕТ ПО РИСКАМ И ВНУТРЕННЕМУ КОНТРОЛЮ:															
<table><tr><th>№</th><th>Ф.И.О.</th><th>ПОЗИЦИЯ</th></tr><tr><td>1.</td><td>Токобаев Нурлан Турсунбекович</td><td>Председатель Комитета – член Совета директоров, независимый директор</td></tr><tr><td>2.</td><td>Жамалов Санжар Еркебаевич</td><td>Член Комитета – член Совета директоров, независимый директор</td></tr><tr><td></td><td>Ермакова Эльмира Муслимовна</td><td>Член Комитета – член Совета директоров, независимый директор</td></tr></table>				№	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		Ермакова Эльмира Муслимовна	Член Комитета – член Совета директоров, независимый директор
№	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													
	Ермакова Эльмира Муслимовна	Член Комитета – член Совета директоров, независимый директор													

№ п/п	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»												
КОМИТЕТ ПО СТРАТЕГИЧЕСКОМУ ПЛАНИРОВАНИЮ И КОРПОРАТИВНОМУ РАЗВИТИЮ:															
<table><tr><th>№</th><th>Ф.И.О.</th><th>ПОЗИЦИЯ</th></tr><tr><td>1.</td><td>Жамалов Санжар Еркебаевич</td><td>Председатель Комитета – член Совета директоров, независимый директор</td></tr><tr><td>2.</td><td>Токобаев Нурлан Турсунбекович</td><td>Член Комитета – член Совета директоров, независимый директор</td></tr><tr><td>4</td><td>Ермекова Эльмира Муслимовна</td><td>Член Комитета – член Совета директоров, независимый директор</td></tr></table>				№	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	4	Ермекова Эльмира Муслимовна	Член Комитета – член Совета директоров, независимый директор
№	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													
4	Ермекова Эльмира Муслимовна	Член Комитета – член Совета директоров, независимый директор													
КОМИТЕТ ПО КАДРАМ, ВОЗНАГРАЖДЕНИЯМ И СОЦИАЛЬНЫМ ВОПРОСАМ:															
<table><tr><th>№</th><th>Ф.И.О.</th><th>ПОЗИЦИЯ</th></tr><tr><td>1.</td><td>Ермекова Эльмира Муслимовна</td><td>Председатель Комитета – член Совета директоров, независимый директор</td></tr><tr><td>2.</td><td>Токобаев Нурлан Турсунбекович</td><td>Член Комитета – член Совета директоров, независимый директор</td></tr><tr><td>3.</td><td>Хамитов Ерсайн Ербулатович</td><td>Член Комитета – председатель Совета директоров</td></tr></table>				№	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 Ерсайн Ербулатович	Член Комитета – председатель Совета директоров
№	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 Ерсайн Ербулатович	Член Комитета – председатель Совета директоров													
4.8	Председатель Комитета по стратегическому планированию избирается из числа независимых членов Совета директоров на срок исполнения Советом директоров своих полномочий на одном из первых заседаний Совета директоров. Решение об избрании принимается простым большинством голосов от общего числа членов Совета директоров. При необходимости в состав Комитета по стратегическому планированию могут привлекаться эксперты имеющие соответствующий опыт и компетенцию. Члены комитета, не являющиеся членами Совета директоров, назначаются Советом директоров по представлению Председателя Комитета. Основными функциями Комитета по стратегическому планированию является разработка и представление Совету директоров Банка рекомендаций по вопросам выработки приоритетных направлений деятельности Банка и стратегии его развития, включая вопросы по разработке мероприятий, способствующих повышению эффективности деятельности Банка, его рентабельной деятельности и устойчивого развития. Детальные цели и задачи комитета предусмотрены положением о комитете.	Соблюдается	С 21 февраля 2022 года по 31.12.2024 года председателем Комитета по стратегическому планированию и корпоративному развитию является независимый директор – Жамалов С.Е., члены Комитета: Ермекова Э.М. – независимый директор, Токобаев Н.Т. – независимый директор. В 2024 году к работе Комитета эксперты не были привлечены. Комитет является постоянно действующим консультативно-совещательным органом, оказывающим содействие Совету директоров путем предварительного рассмотрения, анализа, планирования преемственности и выработки рекомендаций по вопросам, относящимся к его компетенции. 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 средне и долгосрочной перспективе, его рентабельной деятельности и устойчивого развития (пункт 4 Положения о Комитете по стратегическому планированию и стратегическому планированию Совета директоров Банка).												
4.9	В состав Комитета по аудиту входят независимые директора, обладающие необходимыми знаниями и практическим опытом в области бухгалтерского учета и аудита, управления рисками, внутреннего контроля. Председателем Комитета по аудиту является независимый директор. Основные функции Комитета по аудиту включают вопросы внутреннего и внешнего аудита, финансовой отчетности, внутреннего контроля и управления рисками, соблюдения законодательства Республики Казахстан, внутренних документов и иные вопросы по поручению Совета директоров. Кроме того, Комитет по аудиту оценивает кандидатов во внешние аудиторы Банка, а также предварительно анализирует заключение аудиторской организации перед представлением его Совету директоров и Холдинга. Член Совета директоров, не являющийся независимым, может быть избран в состав комитета, если Совет директоров в порядке исключения решит, что членство данного лица в комитете по аудиту необходимо в интересах Холдинга и Банка. При возникновении данного назначения Совету директоров следует раскрыть характер зависимости данного лица и обосновать такое решение.	Соблюдается	С 21 февраля 2022 года по 31.12.2024 года председателем Комитета по аудиту является независимый директор Жамалов С.Е., члены Комитета: Хамитов Е.Е. – представитель Холдинга, Токобаев Н.Т. – независимый директор. В 2024 году к работе Комитета эксперты не привлекались. Комитет является постоянно действующим консультативно-совещательным органом, оказывающим содействие Совету директоров путем предварительного рассмотрения, анализа, планирования преемственности и выработки рекомендаций по вопросам, относящимся к его компетенции. 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 (пункт 4 Положения о Комитете по аудиту Совета директоров Банка).												

№ п/п	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»
4.10	В состав Комитета по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам входит большинство из числа независимых директоров в целях выработки объективных и независимых решений и недопущения влияния заинтересованных лиц (представителей Единственного акционера, руководителя правления, работников и иных лиц) на суждения членов комитета. Членам комитета следует обладать необходимыми знаниями и практическим опытом в области управления персоналом и оценки его деятельности, а также в сфере корпоративного управления. Председателем комитета является независимый директор. Комитет по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам определяет критерии подбора кандидатов в члены Совета директоров, кандидатуры топ-менеджеров, вырабатывает политику Банка в области вознаграждения данных лиц, производит регулярную оценку деятельности членов Совета директоров и топ-менеджеров. Основные функции Комитета включают вопросы назначения (избрания), постановки мотивационных КПД, оценки деятельности, вознаграждения и планирования преемственности Председателя и членов Правления, вопросы назначения и вознаграждения Корпоративного секретаря, а также участие в рассмотрении указанных вопросов в отношении состава самого Совета директоров, в случаях предоставления таких полномочий Единственным акционером. В этом случае, членам Комитета по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам рекомендуется не допускать возникновения ситуации с конфликтом интересов и не принимать участие при рассмотрении вопросов собственного назначения и/или вознаграждения.	Соблюдается	С 21 февраля 2022 года по 31.12.2024 года Председателем Комитета по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам является независимый директор Ермекова Э.М., члены Комитета: Хамитов Е.Е., – представитель Холдинга, Токобаев Н.Т. – независимый директор. В 2024 году к работе Комитета эксперты не привлекались. Комитет является постоянно действующим консультативно-совещательным органом, оказывающим содействие Совету директоров путем предварительного рассмотрения, анализа, планирования преемственности и выработки рекомендаций по вопросам, относящимся к его компетенции. 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 (пункт 4 Положения о Комитете по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам Совета директоров Банка).
4.11	В состав комитета по рискам и внутреннему контролю входят независимые директора, обладающие необходимыми знаниями и практическим опытом в области управления рисками, внутреннего контроля. Председателем комитета по рискам и внутреннему контролю является независимый директор. При необходимости в состав комитета по рискам и внутреннему контролю могут привлекаться эксперты, имеющие соответствующий опыт и компетенцию. Члены комитета, не являющиеся членами Совета директоров, назначаются Советом директоров по представлению председателя комитета. Основные функции комитета по рискам и внутреннему контролю включают вопросы по управлению рисками и внутреннему контролю, соблюдения законодательства Республики Казахстан, внутренних документов и иные вопросы по поручению Совета директоров.	Соблюдается	С 21 февраля 2022 года по 31.12.2024 года Председателем Комитета по рискам и внутреннему контролю является независимый директор Токобаев Н.Т., члены Комитета: Жамалов С.Е. – независимый директор, Ермекова Э.М. – независимый директор (вошла в состав Комитета с 30 января 2024 года). В 2024 году к работе Комитета эксперты не привлекались. Комитет является постоянно действующим консультативно-совещательным органом, оказывающим содействие Совету директоров путем предварительного рассмотрения, анализа, планирования преемственности и выработки рекомендаций по вопросам, относящимся к его компетенции. 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 (пункт 4 Положения о Комитете рискам и внутреннему контролю Совета директоров Банка).
4.12	Подготовка и проведение заседаний Совета директоров должны способствовать максимальной результативности его деятельности. Рекомендуемая периодичность проведения заседаний Совета директоров составляет не менее шести заседаний в год. Рекомендуется равномерное распределение количества вопросов, планируемых к рассмотрению в течение года, для обеспечения тщательного и полноценного обсуждения и принятия своевременных и качественных решений. Совету директоров следует соблюдать установленные документами Банка процедуры по подготовке и проведению заседаний Совета директоров.	Соблюдается	В 2024 году организовано и проведено 15 заседаний Совета директоров Банка. Очных заседаний в 2024 году проведено: 12. Заочных заседаний в 2024 году проведено: 2. Закрытое заседание в 2024 году проведено: 1. Рассмотрены 153 вопроса: в очном порядке – 143, путем заочного голосования – 9, в закрытом голосовании – 1. Процедуры, порядок организации подготовки, проведения заседаний/заочных голосований Совета директоров Банка определены Положением о Совете директоров Банка, Регламентом взаимодействия Холдинга с дочерними организациями.

№ П/П	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»
	Заседания Совета директоров проводятся в соответствии с планом работы, утверждаемым Советом директоров до начала календарного года, включающим перечень рассматриваемых вопросов и график проведения заседаний с указанием дат. Проведение заседаний Совета директоров и его комитетов осуществляется посредством очной или заочной форм голосования, при этом количество заседаний с заочной формой голосования необходимо минимизировать. Рассмотрение и принятие решений по вопросам важного и стратегического характера осуществляется только на заседаниях Совета директоров с очной формой голосования. Член Совета директоров, имеющий заинтересованность по вопросу, вынесенному на рассмотрение Совета директоров, не участвует в обсуждении и голосовании по данному вопросу, о чем делается соответствующая запись в протоколе заседания Совета директоров.		План работы Совета директоров Банка и график проведения заседаний на 2024 год утвержден решением Совета директоров от 28 декабря 2023 года № 17. В 2024 году организованы и проведены 43 очных заседания Комитетов Совета директоров: – 11 заседаний Комитета по рискам и внутреннему контролю (72 вопроса); – 11 заседаний Комитета по аудиту (56 вопросов); – 10 заседаний Комитета по стратегическому планированию и корпоративному развитию (34 вопроса); – 11 заседаний Комитета по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам (25 вопросов). В ходе 43 заседаний рассмотрены 187 вопросов. Рассмотрение и принятие решений по вопросам важного и стратегического характера осуществляется только на заседаниях Совета директоров с очной формой голосования. В 2024 году на рассмотрение Совету директоров выносились 13 вопросов о заключении сделок с лицами, связанными с Банком особыми отношениями. Заинтересованные лица не принимали участия в голосовании в отношении себя, своих близких родственников и супруги/а.
4.13	Совет директоров, комитеты и члены Совета директоров оцениваются на ежегодной основе, в случае инициирования проведения соответствующей оценки Председателем Совета директоров Банка. При этом не реже одного раза в три года оценка проводится с привлечением независимой профессиональной организации. Оценка позволяет определять вклад Совета директоров и каждого из его членов в достижении стратегических задач развития Банка, а также выявлять направления и рекомендовать меры для улучшений. Результаты оценки принимаются во внимание при переизбрании или досрочном прекращении полномочий членов Совета директоров. Оценка является одним из основных инструментов повышения профессионализма Совета директоров и его индивидуальных членов. Проведение оценки обязательно как для независимых директоров, так и для представителей Единственного акционера. Проведение оценки осуществляется по принципам, таким как регулярность, комплексность, непрерывность, реалистичность, конфиденциальность. Оценка включает, но не ограничивается рассмотрением следующих вопросов: 1) оптимальность состава Совета директоров (баланс навыков, опыта, разнообразие состава, объективность) в контексте стоящих задач перед Банком; 2) ясность понимания видения, стратегии, основных задач, проблем и ценностей Банка; 3) планы преемственности и развития; 4) функционирование Совета директоров как единого органа, роли Совета директоров и руководителя Правления в деятельности Банка; 5) эффективность взаимодействия Совета директоров с Единственным акционером, правлением и должностными лицами Банка; 6) эффективность каждого из членов Совета директоров; 7) эффективность деятельности комитетов Совета директоров и их взаимодействие с Советом директоров, членами Правления; 8) качество информации и документов, предоставляемых Совету директоров; 9) качество обсуждений на Совете директоров, в комитетах; 10) эффективность деятельности корпоративного секретаря; 11) ясность в понимании процессов и компетенций; 12) процесс выявления и оценки рисков; 13) взаимодействие с Единственным акционером и иными заинтересованными сторонами.	Соблюдается	В 2024 году оценка деятельности Совета директоров, Комитетов и членов Совета директоров АО «Отбасы банк» за 2023 год проведена собственными силами в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан и внутренних документов. В 2024 году Отчет по результатам Оценки деятельности Совета директоров, Комитетов и членов Совета директоров АО «Отбасы банк» за 2023 год рассмотрен в ходе закрытого заседания от 30 апреля 2024 года (протокол № 6). По результатам Оценки общая оценка деятельности Совета директоров по итогам 2023 года составила 3,89%.

№ П/П	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»
	Способами оценки являются самооценка или привлечение независимого консультанта для повышения качества оценки. Независимый внешний консультант привлекается не реже чем один раз в три года. Результаты оценки могут служить основанием для переизбрания всего состава Совета директоров или отдельного его члена, пересмотра состава Совета директоров и размера вознаграждения членам Совета директоров. В случае наличия серьезных недостатков в результатах деятельности отдельных членов Совета директоров, Председатель Совета директоров проводит консультации с Единственным акционером. Единственный акционер может провести оценку Совета директоров самостоятельно или с привлечением независимого консультанта. Во внимание принимаются результаты оценки, проведенной самостоятельно Советом директоров, результаты деятельности Банка, выполнение КПД и иные факторы.		
4.14	В целях эффективной организации деятельности Совета директоров и взаимодействия правления с единственным акционером, Советом директоров назначается Корпоративный секретарь. Совет директоров принимает решение о назначении корпоративного секретаря, определяет срок его полномочий, функции и порядок деятельности, размер должностного оклада и условия вознаграждения, принимает решение о создании службы (секретариата) корпоративного секретаря (при необходимости) и определяет бюджет указанной службы. Корпоративный секретарь подотчетен Совету директоров и независим от правления Банка. Основные обязанности корпоративного секретаря включают содействие в своевременном и качественном принятии корпоративных решений со стороны Совета директоров, единственного акционера, выполнение роли Советника для членов Совета директоров по всем вопросам их деятельности и применения положений настоящего Кодекса, а также мониторинг за реализацией настоящего Кодекса и участие в совершенствовании корпоративного управления в Банке и дочерних организациях. Корпоративный секретарь также осуществляет подготовку отчета о соблюдении принципов и положений настоящего Кодекса, который включается в состав годового отчета Банка. В данном отчете следует отражать перечень принципов и положений Кодекса, которые не соблюдаются, с приведением соответствующих объяснений. На должность Корпоративного секретаря назначается лицо, имеющее высшее юридическое или экономическое образование, с не менее чем 5-летним опытом работы, и практические знания в сфере корпоративного управления и корпоративного права. Корпоративный секретарь осуществляет свою деятельность на основе положения, утверждаемого Советом директоров, в котором указываются функции, права и обязанности, порядок взаимодействия с органами Банка, квалификационные требования и другая информация. Для выполнения своих функций Корпоративный секретарь наделяется следующими полномочиями: 1) запрашивать и получать у органов, должностных лиц и работников Банка документы и информацию, необходимые для принятия решений на заседаниях Совета директоров и решений Единственного акционера; 2) принимать меры по организации заседаний Совета директоров и по доведению до должностных лиц Банка информации о принятых решениях Советом директоров и Единственным акционером, а также последующему контролю их исполнения;	Соблюдается	В соответствии с Уставом банка Корпоративный секретарь назначается на должность решением Совета директором Банка. Согласно Положению о Совете директоров Банка Корпоративный секретарь подотчетен Совету директоров и независим от Правления Банка. Решением Совета директоров от 30.03.2018 года (протокол № 3) утверждено Положение о Корпоративном секретаре, согласно которому к должности Корпоративного секретаря Банка утверждены квалификационные требования: 1) иметь высшее юридическое или экономическое образование; 2) иметь опыт работы не менее 5 (пяти) лет, и практические знания в сфере корпоративного управления и корпоративного права; 3) обладать знанием законодательства Республики Казахстан; 4) уметь вести переговоры и регулировать конфликты между участниками корпоративных отношений; 5) иметь организаторские и аналитические навыки; 6) владеть государственным языком, а также английским языком в случае наличия в составе совета директоров лиц, не владеющих государственным и/или русским языком. Утвержденное решением Совета директоров Банка от 30.03.2018 года (протокол № 3) Положение о Корпоративном секретаре Банка определяет статус Корпоративного секретаря в организационной структуре и системе корпоративного управления Банка, порядок назначения и досрочного освобождения от должности корпоративного секретаря, его задачи, функции, права и обязанности, полномочия и ответственность, организационное и техническое обеспечение деятельности.

№ п/п	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»
	3) непосредственно взаимодействовать с Председателем и членами Совета директоров, первым руководителем и членами Правления, работниками Банка, Единственным акционером. Правление Банка оказывает Корпоративному секретарю всестороннее содействие при исполнении им своих полномочий.		
4.15	В отношении Корпоративного секретаря в Банке разрабатывается программа введения в должность и планирования преемственности. Назначение Корпоративного секретаря осуществляются на основе открытых и прозрачных процедур, закрепленных во внутренних документах Банка. В зависимости от размера Банка и масштаба его деятельности, может быть создана Служба Корпоративного секретаря.	Соблюдается	Решением Совета директоров от 30 ноября 2023 года (протокол № 15) в Положении о Корпоративном секретаре Банка включена Программа введения в должность и планирования преемственности Корпоративного секретаря Банка. В Банке Служба Корпоративного секретаря не создана.
4.16	В целях соблюдения принципов деловой этики, оптимального регулирования социально-трудовых споров, возникающих в Банке, назначается Омбудсмен из числа работников Банка. Кандидату на должность Омбудсмена следует обладать безупречной деловой репутацией, высоким авторитетом, а также способностью принятия беспристрастных решений. Омбудсмен назначается решением Совета директоров Банка и подлжит переизбранию каждые два года. Роль Омбудсмена заключается в консультировании обратившихся к нему работников, участников трудовых споров, конфликта и оказании им содействия в выработке взаимоприемлемого, конструктивного и реализуемого решения с учетом соблюдения норм законодательства Республики Казахстан (в том числе, соблюдения конфиденциальности при необходимости), оказании содействия в решении проблемных социально-трудовых вопросов как работников, так и Банка. Омбудсмен выносит на рассмотрение соответствующих органов и должностных лиц Банка выявленные им проблемные вопросы, носящие системный характер и требующие принятия соответствующих решений (комплексных мер), выдвигает конструктивные предложения для их решения.	Соблюдается	Решением Совета директоров Банка от 31.05.2024 года (протокол № 7) Омбудсменом Банка была назначена руководитель Аппарата Председателя Правления Холдинга Акрачкова Дина Викторовна, с 29 июня 2024 года со сроком полномочий 2 (два) года.
4.17	Омбудсмен не реже одного раза в год представляет отчет о результатах проведенной работы Комитету по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам, и Комитету по аудиту Совета директоров Банка, которые оценивают результаты его деятельности. Совет директоров Банка оценивает результаты деятельности Омбудсмена и принимает решение о продлении или прекращении полномочий лица, занимающего должность Омбудсмена.	Соблюдается	В 2024 году отчет о работе омбудсмена АО «Отбасы банк» за 2023 год рассмотрен в ходе заседания Комитета по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам Совета директоров Банка от 26 апреля 2024 года № 5 и в ходе заседания Совета директоров Банка от 31 мая 2024 года № 7.
4.18	Для осуществления внутреннего аудита как деятельности предоставления независимых и объективных гарантий и консультаций, направленной на совершенствование работы Банка, создана и функционирует Служба внутреннего аудита. Совет директоров Банка определяет количественный состав и срок полномочий Службы внутреннего аудита, назначает ее руководителя и работников, а также досрочно прекращает их полномочия, определяет порядок ее работы, размер и условия оплаты труда и премирования работников Службы внутреннего аудита, а также бюджет Службы внутреннего аудита. Работники Службы внутреннего аудита не могут быть избраны в состав Совета директоров и Правления Банка.	Соблюдается	Согласно пп. 4) п. 7.1 Устава Банка органом, осуществляющим контроль за финансово-хозяйственной деятельностью Банка, является подразделение внутреннего аудита. В соответствии с пп.12) п.10.2 Устава Банка к исключительной компетенции Совета директоров Банка относится определение количественного состава и срока полномочий подразделения внутреннего аудита, назначение его руководителя и работников, а также досрочное прекращение их полномочий, определение порядка работы ДВА, размеров должностных окладов и условий оплаты труда, премирования работников ДВА, оказания социальной поддержки, а также принятие решения о премировании руководителя и работников ДВА. Также Совет директоров на ежегодной основе утверждает бюджет ДВА (отдельно или в рамках общего бюджета Банка).

№ п/п	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»
	Служба внутреннего аудита подчиняется непосредственно Совету директоров Банка и является независимой от Правления Банка. Задачи и функции Службы внутреннего аудита, ее права и ответственность определяются положением о Службе внутреннего аудита, утверждаемым Советом директоров Банка. Ключевые обязанности Службы внутреннего аудита включают оценку качества систем внутреннего контроля, управления рисками и корпоративного управления в Банке и доведение до сведения Совета директоров информации о достаточности и эффективности данных систем. Основная задача Службы внутреннего аудита заключается в содействии улучшению результатов деятельности Банка. В положении о Службе внутреннего аудита определяется и закрепляется следующее: 1) приверженность принципам и положениям, принятым международным Институтом внутренних аудиторов (The Institute of Internal Auditors); 2) статус, цели и задачи внутреннего аудита Банка; 3) условия обеспечения независимости, объективности и профессионализма Службы внутреннего аудита, для достижения целей и задач внутреннего аудита и эффективного выполнения Службой внутреннего аудита своих функций и обязанностей; 4) квалификационные требования к руководителю и работникам Службы внутреннего аудита; 5) объем и содержание деятельности внутреннего аудита; 6) право доступа к документации, сотрудникам и материальным активам при выполнении соответствующих заданий; 7) порядок взаимодействия Службы внутреннего аудита с Советом директоров и Правлением Банка и представления отчетности Комитету по аудиту и Совету директоров Банка. В положении о Службе внутреннего аудита предусматриваются также следующие задачи и функции: 1) содействие Правлению и работникам Банка в разработке и мониторинге исполнения процедур и мероприятий по совершенствованию систем управления рисками, внутреннего контроля и корпоративного управления; 2) координация деятельности с внешним аудитором Банка, а также лицами, оказывающими услуги по консультированию в области управления рисками, внутреннего контроля и корпоративного управления; 3) проведение в рамках установленного порядка внутреннего аудита дочерних организаций, не имеющих собственных служб/функций внутреннего аудита, а также условия и порядок взаимодействия со службами внутреннего аудита дочерних организаций по вопросам сбора и представления необходимой информации Совету директоров Банка и по вопросам развития/усовершенствования деятельности служб внутреннего аудита дочерних организаций в целом; 4) подготовка и предоставление Совету директоров и Комитету по аудиту периодических отчетов о результатах деятельности службы внутреннего аудита и выполнении (годового) аудиторского плана (в том числе включающих информацию о существенных рисках, недостатках, результатах и эффективности выполнения мероприятий по устранению выявленных недостатков, результатах оценки фактического состояния, надежности и эффективности системы управления рисками, внутреннего контроля и корпоративного управления);		В 2024 году: • штатная численность работников ДВА – 13 единиц, • определен 3-х летний срок полномочий ДВА с 10 февраля 2023 г. по 09 февраля 2026 г., • деятельность осуществлялась назначенными работниками ДВА включая директора ДВА, • оплата труда работникам ДВА осуществлялась согласно определенным размерам должностных окладов и установленным грейдам. Решением СД от 31 октября 2023 года № 13 утверждена схема должностных окладов Главного комплаенс-контролера, корпоративного секретаря, работников ДВА и определены размеры должностных окладов работников ДВА с 26 декабря 2023 года. Годовой аудиторский план ДВА на 2024 год (ГАП), Бюджет ДВА на 2024 год, а также План профессионального обучения работников ДВА на 2024 год утвержден решением СД от 27 декабря 2023 года № 16. В 2024 году все работники ДВА поддерживали профессиональное развитие, а также прошли обучение согласно плану профессионального обучения работников ДВА на 2024 год. В 2024 году аудитором Управления по аудиту бизнес процессов ДВА сдан экзамен по 1 части CIA (Certified Internal Auditor). Согласно п.12.6 Устава Банка работники ДВА не могут быть избраны в состав Совета директоров и Правления Банка. В 2024 году работники ДВА не избирались в состав Совета директоров и Правления Банка. Согласно п. 8, 10 Положения о ДВА, утвержденного решением СД от 30 марта 2018 года № 3, ДВА является непосредственно организационно подчиненной и функционально подотчетной Совету директоров и административно подчиненной Правлению Банка. При этом, Правление Банка не должно использовать административное курирование для оказания влияния на независимость и объективность ДВА. В соответствии с п.16,17 Положения о ДВА, ДВА должен быть независим от влияния членов Правления и иных лиц в целях надлежащего выполнения возложенных на нее задач и функций, обеспечения объективных и беспристрастных суждений. Не допускается вмешательство членов Правления и иных лиц в процессы определения участников (субъектов), предметов (объектов), объемов и периодов аудита, планирования и исполнения аудиторских заданий, формирования и представления отчетов ДВА о результатах своей деятельности. В 2024 году перед началом аудиторских проверок, все работники ДВА, включая директора, подтверждали свою независимость путем подписания декларации о независимости. В 2024 году отсутствовали факты оказания влияния на независимость и объективность ДВА, а также деятельность ДВА и представления отчетов ДВА о результатах своей деятельности. В 2024 году ДВА не принимал управленческие решения. Задачи и функции, права и ответственность ДВА определены Положением о ДВА, утвержденным решением СД (протокол № 3) от 30.03.2018 года. В соответствии с Положением о ДВА ключевые обязанности ДВА включают оценку эффективности систем внутреннего контроля (СВК), управления рисками (СУР) и корпоративного управления (СКУ) в Банке, а также ИТ аудит и аудит ИБ. Оценка эффективности СВК, СУР и СКУ осуществляется ДВА периодически в соответствии с требованием законодательства РК, но не менее одного раза в три года. ИТ аудит и аудит ИБ осуществляется ДВА на ежегодной основе. Отчеты по итогам оценки эффективности СВК, СУР, СКУ, а также отчеты по результатам ИТ аудита и аудита ИБ представляются на утверждение Совету директоров после предварительного одобрения Комитетом по аудиту. Миссия ДВА заключается в оказании услуг необходимого содействия Совету директоров и Правлению в выполнении их обязанностей по достижению стратегических целей Банка. Основной целью деятельности ДВА является предоставление Совету директоров независимых разумных гарантий и консультаций, направленных на совершенствование деятельности Банка и повышение эффективности управления Банком.

№ п/п	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»
5)	проверка соблюдения членами Правления Банка и ее работниками положений законодательства Республики Казахстан и внутренних документов, касающихся инсайдерской информации и борьбы с коррупцией, соблюдения этических требований;		Положением о ДВА определено и закреплено следующее: 1) В соответствии с п.4 Положения, при осуществлении своей деятельности ДВА руководствуется Международными основами профессиональной практики внутреннего аудита, составными элементами которых являются определение, миссия, основные принципы профессиональной практики внутреннего аудита, кодекс этики внутренних аудиторов (далее – Кодекс этики), международные профессиональные стандарты внутреннего аудита, а также практические указания и руководства к ним;
6)	осуществление мониторинга за исполнением рекомендаций внешнего аудитора;		2) организационный статус, цели и задачи ДВА регламентированы Главами 2-4 Положения;
7)	предоставление консультаций в рамках утвержденного Советом директоров плана работ по вопросам организации и совершенствования внутреннего контроля, управления рисками, корпоративного управления и организации внутреннего аудита, а также по иным вопросам, входящим в компетенцию Службы внутреннего аудита.		3) условия обеспечения независимости, объективности и профессионализма ДВА, для достижения целей и задач внутреннего аудита и эффективного выполнения ДВА своих функций и обязанностей, в т.ч. путем ограничения участия аудиторов в аудите процессов, осуществлявшихся ими в течение периода, который подвергается аудиту, недопустимости вмешательства в деятельность ДВА, установления квалификационных требований к работникам ДВА, непрерывного профессионального развития и т.д.;
	Оценка эффективности деятельности Службы внутреннего аудита, ее руководителя и работников осуществляется Советом директоров на основе рассмотрения отчетов Службы внутреннего аудита, соблюдения сроков исполнения (годового) аудиторского плана и представления отчетности, оценки соответствия отчетов требованиям стандартов и внутренних нормативных документов Службы внутреннего аудита.		4) квалификационные требования к руководителю и работникам ДВА предусмотрены в типовых формах должностных инструкций, являющихся приложениями 1-5 к Положению о ДВА;
	Для осуществления внутреннего аудита как деятельности по предоставлению независимых и объективных гарантий и консультаций, направленной на совершенствование работы Банка, создана и функционирует Служба внутреннего аудита.		5) объем и содержание деятельности внутреннего аудита, которые включают в себя выполнение аудиторских заданий/консультационных услуг в соответствии с утвержденным Годовым аудиторским планом, мониторинг исполнения рекомендаций внутреннего/внешнего аудита иных уполномоченных органов, разработку внутренних нормативных документов Банка, регламентирующих деятельность ДВА и т. д.;
	Совет директоров Банка определяет количественный состав и срок полномочий Службы внутреннего аудита, назначает ее руководителя и работников, а также досрочно прекращает их полномочия, определяет порядок ее работы, размер и условия оплаты труда и премирования работников Службы внутреннего аудита, а также бюджет Службы внутреннего аудита.		6) в соответствии с п.25 Положения для обеспечения исполнения основных задач и функций ДВА вправе иметь беспрепятственный и полный доступ к любым активам, ко всем документам, бухгалтерским записям и любой другой информации о деятельности Банка, в том числе к конфиденциальным сведениям, а также иметь беспрепятственный и полный доступ к информационным базам данных, программному обеспечению в пассивном режиме просмотра, без права ввода и корректировки данных;
	Работники Службы внутреннего аудита не могут быть избраны в состав Совета директоров и Правления Банка.		7) порядок взаимодействия ДВА с Советом директоров и Правлением Банка и представления отчетности Комитету по аудиту и Совету директоров Банка предусмотрен Главами 8 и 9 Положения.
	Служба внутреннего аудита подчиняется непосредственно Совету директоров Банка и является независимой от Правления Банка. Задачи и функции Службы внутреннего аудита, ее права и ответственность определяются положением о Службе внутреннего аудита, утверждаемым Советом директоров Банка.		В Положении о ДВА предусмотрены также следующие задачи и функции: 1) в соответствии с пп.12) п.20 Положения, ДВА предоставляет консультации Правлению по вопросам совершенствования процессов внутреннего контроля, управления рисками и корпоративного управления. Консультационные услуги оказываются ДВА на основании результатов контрольных процедур при сохранении независимости и объективности ДВА, исключая принятие ДВА управленческих решений;
	Ключевые обязанности Службы внутреннего аудита включают оценку качества систем внутреннего контроля, управления рисками и корпоративного управления в Банке и доведение до сведения Совета директоров информации о достаточности и эффективности данных систем. Основная задача Службы внутреннего аудита заключается в содействии улучшению результатов деятельности Банка.		2) в соответствии с пп.6) п.20 Положения, ДВА взаимодействует с Единственным акционером, внешними аудиторами и государственными органами в пределах компетенции ДВА, а при необходимости участвует в процессах аудита, оценки, анализа, проводимых внешними аудиторами, независимыми оценщиками и/или консультантами;
	В положении о Службе внутреннего аудита определяется и закрепляется следующее: 1) приверженность принципам и положениям, принятым международным Институтом внутренних аудиторов (The Institute of Internal Auditors); статус, цели и задачи внутреннего аудита Банка;		3) в структуре Банка дочерние организации не предусмотрены, в связи с чем отсутствует необходимость создания отдельной службы внутреннего аудита и проведения внутреннего аудита дочерних организаций;
	2) условия обеспечения независимости, объективности и профессионализма Службы внутреннего аудита, для достижения целей и задач внутреннего аудита и эффективного выполнения Службой внутреннего аудита своих функций и обязанностей;		
	4) квалификационные требования к руководителю и работникам Службы внутреннего аудита;		
	5) объем и содержание деятельности внутреннего аудита;		

№ п/п	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»
6)	право доступа к документации, сотрудникам и материальным активам при выполнении соответствующих заданий;		4) в соответствии с пп.3) п.20 Положения, ДВА регулярно по итогам отчетного периода (квартала, года) предоставляет на рассмотрение и утверждение Совету директоров отчет о деятельности ДВА, предварительно рассмотренный Комитетом по аудиту. Отчеты содержат информацию о существенных рисках, недостатках, результатах и эффективности выполнения мероприятий по устранению выявленных недостатков, результатах оценки фактического состояния, надежности и эффективности системы управления рисками, внутреннего контроля и корпоративного управления;
7)	порядок взаимодействия Службы внутреннего аудита с Советом директоров и Правлением Банка и представления отчетности Комитету по аудиту и Совету директоров Банка.		5) в соответствии с пп.7, 8,10 п.19 Положения, одним из основных задач ДВА является соблюдение требований законодательства Республики Казахстан, внутренних политик и иных документов Банка, а также эффективности систем и процедур, созданных и применяемых для обеспечения соответствия этим требованиям (комплаенс-контроль), выполнения решений органов Банка и предписаний (предложений) уполномоченных (надзорных) государственных органов, эффективность системы корпоративного управления и процесса ее совершенствования, соблюдения принятых принципов корпоративного управления, соответствующих этических стандартов и ценностей. Также в соответствии с пп.8 п.20 Положения проводит оценку рисков совершения мошенничества и то, как Банк управляет риском мошенничества;
	В положении о Службе внутреннего аудита предусматриваются также следующие задачи и функции: 1) содействие Правлению и работникам Банка в разработке и мониторинге исполнения процедур и мероприятий по совершенствованию систем управления рисками, внутреннего контроля и корпоративного управления;		6) в соответствии с пп.4) п.20 Положения, ДВА осуществляет мониторинг исполнения Банком рекомендаций /предписаний внешнего аудитора и иных проверяющих государственных органов, принятых в установленном порядке, а также в рамках периодических отчетов предоставляет Совету директоров информацию о ходе и качестве выполнения корректирующих мероприятий;
	2) координация деятельности с внешним аудитором Банка, а также лицами, оказывающими услуги по консультированию в области управления рисками, внутреннего контроля и корпоративного управления;		7) в соответствии с пп.12, 13, 16 п.20 Положения, ДВА предоставляет консультации Правлению по вопросам совершенствования процессов внутреннего контроля, управления рисками и корпоративного управления и осуществляет иные функции в пределах компетенции ДВА.
	3) проведение в рамках установленного порядка внутреннего аудита дочерних организаций, не имеющих собственных служб/функций внутреннего аудита, а также условия и порядок взаимодействия со службами внутреннего аудита дочерних организаций по вопросам сбора и представления необходимой информации Совету директоров Банка и по вопросам развития/усовершенствования деятельности служб внутреннего аудита дочерних организаций в целом;		В 2024 году все аудиторские отчеты по результатам аудиторских проверок, запланированных в ГАП на 2024 год, утвержденным решением СД № 16 от 27 декабря 2023 года (с изменениями согласно решению Совета директоров № 12 от 30.09.2024), выполнены своевременно, рассмотрены Правлением Банка и предварительно одобрены Комитетом по аудиту.
	4) подготовка и предоставление Совету директоров и Комитету по аудиту периодических отчетов о результатах деятельности службы внутреннего аудита и выполнении (годового) аудиторского плана (в том числе включающих информацию о существенных рисках, недостатках, результатах и эффективности выполнения мероприятий по устранению выявленных недостатков, результатах оценки фактического состояния, надежности и эффективности системы управления рисками, внутреннего контроля и корпоративного управления);		В 2024 году СД Банка утверждены периодические отчеты по результатам деятельности ДВА, содержащие информацию о существенных рисках, недостатках, результатах и эффективности выполнения мероприятий по устранению выявленных недостатков, результатах оценки фактического состояния, надежности и эффективности системы управления рисками, внутреннего контроля и корпоративного управления: 1) за 4 кв.2023 года (30.01.2024 года, протокол СД № 1) 2) годовой отчет за 2023 год (27.02.2023 года, протокол СД № 3), 3) за 1-4 кварталы 2024 года (30.04.2024 года № 5, 26.08.2024 № 10, 30.10.2024 № 13, 29.01.2025 № 1). 4) годовой отчет о деятельности ДВА за 2024 год утвержден решением Совета директоров от 26 февраля 2025 года (протокол № 3).
	5) проверка соблюдения членами Правления Банка и ее работниками положений законодательства Республики Казахстан и внутренних документов, касающихся инсайдерской информации и борьбы с коррупцией, соблюдения этических требований;		Периодические отчеты по результатам деятельности ДВА в 2024 году также содержат информацию по исполнению ГАП на 2024 год, бюджета на 2024 год и Плана профессионального обучения на 2024 год, а также результаты мониторинга исполнения рекомендаций, выданных по результатам внутренних и внешних аудитов.
	6) осуществление мониторинга за исполнением рекомендаций внешнего аудитора;		В 2024 году ДВА оказывало консультационные услуги Банку в рамках ежедневной деятельности, а также выполнено отдельное консультационное задание по оценке эффективности залоговой службы Банка.
	7) предоставление консультаций в рамках утвержденного Советом директоров плана работ по вопросам организации и совершенствования внутреннего контроля, управления рисками, корпоративного управления и организации внутреннего аудита, а также по иным вопросам, входящим в компетенцию Службы внутреннего аудита.		
	Оценка эффективности деятельности Службы внутреннего аудита, ее руководителя и работников осуществляется Советом директоров на основе рассмотрения отчетов Службы внутреннего аудита, соблюдения сроков исполнения (годового) аудиторского плана и представления отчетности, оценки соответствия отчетов требованиям стандартов и внутренних нормативных документов Службы внутреннего аудита.		

№ п/п	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»
			В 2024 году проведена внешняя оценка корпоративного управления Банка в соответствии с Методикой диагностики корпоративного управления Банка. Итоговый балл эффективности составил 95,4%, что соответствует рейтингу «адекватный». Результаты рассмотрены Советом директоров Банка (решение СД от 26 декабря 2024 года, протокол № 15). В 2024 году проведен внешний аудит информационных систем и информационной безопасности. По результатам аудита информационных систем и информационной безопасности соответствие критериям Методики проведения внутреннего аудита информационных технологий и информационной безопасности в АО «Отбасы банк» составило 95%, что соответствует рейтингу «адекватный». Результаты рассмотрены Советом директоров Банка (решение СД от 29 января 2025 года (протокол № 1). ДВА обеспечивает регулярную (внутреннюю и внешнюю) оценку эффективности и качества своей деятельности, которая представляется на утверждение Совету директоров, при этом: - внутренняя оценка (самооценка) проводится на постоянной основе (по итогам отчетного года) ДВА самостоятельно, которая утверждается Советом директоров одновременно с годовым отчетом о результатах деятельности ДВА. В период проведения внешней оценки, внутренняя оценка по итогам соответствующего периода не проводится; - внешняя оценка проводится не реже одного раза в пять лет внешним аудитором, выбранным в установленном порядке решением Совета директоров Банка, результаты которой представляются на рассмотрение Совету директоров. В 2024 году выполнена внутренняя оценка деятельности ДВА: - самооценка текущего состояния функции ДВА составила 3,97 (99,25%) - оценка качества деятельности ДВА, выполненная Комитетом по аудиту, составила 3,96 (99,00%). В рамках проведения комплексной оценки эффективности деятельности работников ДВА по итогам 2024 года, проведена оценка личностно-деловых компетенций (далее – ЛДК) работников ДВА, а также расчет средней фактической результативности КПД по итогам отчетных кварталов 2024 года, с последующим анализом уровня итоговой фактической результативности работников ДВА за 2024 год и уровня развития личностно-деловых компетенций. По результатам комплексной оценки эффективности деятельности работников ДВА по итогам 2024 года восемь работников ДВА соответствовали уровню IX – лучший работник, один работник ДВА соответствовали уровню VIII – постепенный рост. Результаты оценок ДВА и работников ДВА представлены в Годовом отчете ДВА за 2024 год. Результаты внутренней оценки качества деятельности Департамента внутреннего аудита АО «Отбасы банк» за 2024 год утверждены решением Совета директоров в рамках рассмотрения отчета о деятельности ДВА за 4 квартал 2024 года (протокол СД от 29 января 2025 года (протокол № 1). Результатам комплексной оценки эффективности деятельности работников Департамента внутреннего аудита за 2024 год утверждены решением Совета директоров в рамках рассмотрения отчета о деятельности ДВА за 2024 год (протокол СД от 26 февраля 2025 года (протокол № 3).
4.19	Руководство текущей деятельностью Банка осуществляется Правлением. Председатель и члены Правления обладают высокими профессиональными и личностными характеристиками, добросовестной деловой репутацией и придерживаются этических стандартов. Председатель Правления обладает высокими организаторскими способностями, работает в активном взаимодействии с Единственным акционером и конструктивно выстраивает диалог с Советом директоров, работниками и другими заинтересованными сторонами.	Соблюдается	По состоянию на 01.01.2024 года состав Правления: Ибрагимова Ляззат Еркеновна – председатель Правления Банка; Члены Правления, заместители председателя Правления: - Айдарбекова Алия Каратаевна; - Акшанов Нурлан Сагындыкович; - Савченко Владимир Александрович; - Распекова Эльмира Сабыржановна; - Каирбеков Исламбек Урумбаевич; - Азимбеков Мухтар Мирланович. По состоянию на 31.12.2024 года состав Правления: - Ибрагимова Ляззат Еркеновна – председатель Правления Банка; - Члены Правления, заместители председателя Правления: - Айдарбекова Алия Каратаевна; - Акшанов Нурлан Сагындыкович;

№ п/п	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»
			- Распекова Эльмира Сабыржановна; - Азимбеков Мухтар Мирланович. - Матай Жансұлтан Орынбекович Талтусов Ринат АлдашевичИбрагимова Ляззат Еркеновна является председателем Правления Банка с января 2017 года. В апреле 2022 года избрана на новый срок Председателем Правления Банка со сроком полномочий до истечения полномочий Правления Банка в целом. Айдарбекова Алия Каратаевна курирует вопросы в сфере казначейства, бухгалтерского учета, сводной отчетности, планирования и стратегического анализа. Акшанов Нурлан Сагындыкович курирует вопросы в сфере развития и сельских территорий, маркетинга, функционирования филиалов, дистанционного обслуживания. Матай Жансұлтан Орынбекович курирует вопросы по информационной безопасности, правового обеспечения, а также безопасности, программ по обеспечению первым жильем. Распекова Эльмира Сабыржановна курирует вопросы в сфере развития и поддержки информационных систем, информационных технологий, цифровой трансформации. Талтусов Ринат Алдашевич курирует вопросы по внутреннему контролю, ситуационному мониторингу, андеррайтингу и залоговому обеспечению, финансовым и кредитным рискам, является Главой риск-менеджмента. Азимбеков Мухтар Мирланович координирует деятельность в сфере обслуживания юридических лиц, операционного сопровождения, работы с проблемными займами, банковских продуктов и технологий. Квалификационные требования к членам Правления утверждены Положением о Правлении Банка, утвержденное решением СД от 22.12.2017 года (протокол № 17). Председатель и члены Правления Банка соответствуют нижеследующим квалификационным требованиям: - наличие высшего образования; - наличие установленного Законом Республики Казахстан «О банках и банковской деятельности в Республике Казахстан» трудового стажа в международных финансовых организациях, перечень которых устанавливается уполномоченным органом и (или) трудового стажа в сфере предоставления и (или) регулирования финансовых услуг и (или) услуг по проведению аудита финансовых организаций; - наличие стажа работы на руководящих должностях не менее 3 (трех) лет; - наличие безупречной деловой репутации; - иным требованиям, предъявляемым к руководящим работникам Банка в соответствии с банковским законодательством Республики Казахстан.
4.20	Правление подотчетно Совету директоров и осуществляет руководство ежедневной деятельностью Банка, несет ответственность за реализацию стратегии развития и/или плана развития и решений, принятых Советом директоров и Единственным акционером.	Соблюдается	Согласно пункту 11.1. и 11.2 ст 11 Устава Банка Правление Банка осуществляет руководство текущей деятельностью Банка. Правление Банка обязано исполнять решения Единственного акционера и Совета директоров Банка.
4.21	Совет директоров избирает членов Правления (за исключением Председателя Правления), определяет сроки полномочий, размер должностного оклада, условия оплаты их труда и премирования. Ключевую роль в процессе отбора кандидатов в состав Правления, определении их вознаграждения играет Комитет по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам Совета директоров Банка.	Соблюдается	Согласно пп 17) п. 9.2. ст. 9 Устава Банка избрание Председателя Правления Банка, а также досрочное прекращение его полномочий – исключительная компетенция Единственного акционера. Согласно пункту 11.3. Устава Банка Правление состоит из его членов в составе не менее трех человек, в том числе: Председателя Правления, его заместителей (я) и (или) других членов Правления Банка, избираемых Советом директоров Банка сроком на пять лет. Решением Совета директоров Банка (протокол № 3) от 11.03.2022 года количественный состав Правления определен в количестве 7 (семь) единиц.
4.22	Совет директоров может в любое время прекратить полномочия членов Правления (за исключением председателя Правления).	Соблюдается	Решением Совета директоров Банка от 22 июля 2024 года (протокол № 9): досрочно прекращены полномочия члена Правления, заместителя Председателя Правления Банка Савченко Владимира Александровича с 22 июля 2024 года.

№ П/П	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»
			Решением Совета директоров Банка от 26 августа 2024 года (протокол № 10): - досрочно прекращены полномочия Главы риск-менеджмента, члена Правления Банка Каирбекова Исламбека Урумбаевича 29 августа 2024 года; - Матай Жансултан Орынбекулы избран членом Правления Банка со сроком полномочий до истечения срока полномочий Правления Банка в целом. Решением Совета директоров Банка от 30 октября 2024 года (протокол № 13): - Талтусов Ринат Алдашевич избран членом Правления и Главой риск-менеджмента Банка со сроком полномочий до истечения срока полномочий Правления Банка в целом.
4.23	Для повышения прозрачности процессов назначения и вознаграждения членов Правления Банка, Совету директоров рекомендуется утвердить и правила по назначениям, вознаграждениям, оценке и преемственности членов Правления Банка.	Соблюдается	Решением Совета директоров Банка № 11 от 7 октября 2019 года утверждены Правила о внутренней политике по оплате труда, начислению денежных вознаграждений, а также других видов материального поощрения руководящих работников Банка. (с изменениями и дополнениями, утвержденными решением СД от 01.12.2022 г. (протокол № 15) с изменениями и дополнениями, утвержденными решением СД от 30.01.2024 г. (протокол № 1)
4.24	Председатель и члены Правления могут занимать должности в других организациях только с одобрения Совета директоров. Председатель Правления не занимает должность руководителя правления другого юридического лица.	Соблюдается	В 2024 году на рассмотрение Совету директоров вопросы занятия членами Правления должностей в других организациях или в органах других организаций не выносились.
4.25	Правление обеспечивает создание оптимальной организационной структуры Банка. Организационная структура должна быть направлена на: 1) эффективность принятия решений; 2) увеличение продуктивности Банка; 3) оперативность принятия решений; 4) организационную гибкость.	Соблюдается	Организационная структура Банка в соответствии с требованиями Устава пп 30. п 10.2. ст. 10 утверждается решением Советом директоров. В 2024 году решением Совета директоров от 30.01.2024 года (протокол № 1) внесены изменения в организационную структуру Банка, также решением от 20.06.2024 года (протокол № 8) утверждена Организационная структура Банка.
4.26	Отбор кандидатов на вакантные позиции Банка осуществляется на основе открытых и прозрачных конкурсных процедур. Карьерное продвижение, материальное стимулирование сотрудников Банка осуществляется в соответствии с принципами meritократии с учетом уровня знаний, компетенций, опыта работы и достижения поставленных задач. В Банке формируется пул работников кадрового резерва, из которого в последующем могут производиться назначения на руководящие должности среднего и высшего менеджмента. Работники проходят комплексную оценку эффективности деятельности на ежегодной основе. Процедуры отбора кадров реализовываются по следующим требованиям: - предпочтение развитию внутренних ресурсов Банка и дочерних организаций, а при отсутствии таковой возможности – открытость и отсутствие ограничений для занятия должностей для широкого круга лиц, обеспечивая принцип равенства возможностей, которые способствуют повышению конкуренции и отбора достойных претендентов, отвечающих требованиям профессионализма и компетентности; - беспристрастный подбор кадров и полное отсутствие протекционизма, патронажной системы приема (по принципу преданности, этнической принадлежности, родственных связей и личной дружбы); - правовая регламентация, в том числе в вопросах закрепления принципов и критериев оценки кандидатов, исключая условия для субъективности при вынесении решения.	Соблюдается	За 2024 год 96 работников Банка были переведены из нижестоящей должности на вышестоящую должность. Процедура формирования кадрового резерва руководящего и управленческого состава кадров проводится в Банке с 2008 года в соответствии с Положением о формировании и организации работы с кадровым резервом Банка путем выявления высокопотенциальных работников и организации их профессионального, карьерного роста. Положение о Кадровом резерве утверждено решением Правления Банка № 10 от 18.09.2020 года. По состоянию на конец 2024 года в Кадровом резерве Банка состоит 65 человек, из них 28 человек – работники Центрального аппарата и 37 человек – работники филиалов Банка. Начиная с 2009 года в Банке проводится аттестация работников для определения степени соответствия работников требованиям, предъявляемым к занимаемым должностям, и принятия необходимых управленческих решений в отношении дальнейших трудовых отношений с работниками Банка по результатам аттестации. Периодичность аттестации не чаще одного раза в три года, при неудовлетворительных результатах деятельности оценки эффективности (КПД ниже 75%) аттестация проводится не чаще одного раза в год. Этапы аттестации – анализ квалификационных требований, тестирование, заседание Аттестационной комиссии. В 2024 году аттестация не проводилась.

№ П/П	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»
4.27	Председатель и члены Правления оцениваются Советом директоров. Основным критерием оценки является достижение поставленных КПД. Мотивационные КПД Председателя и членов Правления утверждаются Советом директоров Банка. Предложения в части мотивационных КПД членов Правления на рассмотрение Совету директоров вносит Председатель Правления. Результаты оценки оказывают влияние на размер вознаграждения, поощрение, переизбрание (назначение) или досрочное прекращение полномочий. Оплата труда Председателя и членов Правления складывается из постоянной и переменной части. При установлении должностного оклада во внимание принимаются сложность выполняемых задач, персональные компетенции работника и его конкурентоспособность на рынке, вклад, вносимый данным лицом в развитие Банка, уровень должностных окладов в аналогичных компаниях, экономическая ситуация в Банке. В случае досрочного расторжения трудового договора, вознаграждение выплачивается в соответствии с внутренними документами, утвержденными Советом директоров Банка.	Соблюдается	Решением Совета директоров от 31 мая 2024 года (протокол № 7) утвержден отчет об исполнении ключевых показателей деятельности членов Правления АО «Отбасы банк» за 2023 год. Карты КПД председателя и членов Правления Банка на 2023 год были утверждены Советом директоров Банка 26 декабря 2022 года (протокол № 17). Карты КПД председателя и членов Правления Банка на 2024 год утверждены решением Советом директоров Банка от 27 декабря 2023 года (протокол № 16). Результативность деятельности Правления Банка оценивается на основании утвержденных карт КПД на 2023 год. Деятельность Правления Банка в отчетном периоде в целом характеризуется как положительная. Запланированный уровень корпоративных ключевых показателей деятельности (КПД) и индивидуальных КПД членов Правления за 2023 год достигнут. Исполнение ключевых показателей деятельности за 2023 год составляет: 1) Председатель Правления Ибрагимова Л.Е. – 101%, 2) Заместитель Председателя Правления Айдарбекова А.К. – 104%, 3) Заместитель Председателя Правления Акшанов Н.С. – 104%, 4) Заместитель Председателя Правления Азимбеков М.М. – 109%, 5) Заместитель Председателя Правления Савченко В.А. – 109%, 6) Заместитель Председателя Правления Каирбеков И.У. – 111%, 7) Заместитель Председателя Правления Распекова Э.С. – 112%.
5. ПРИНЦИП УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ			
5.1	Банк и его дочерние организации осознают важность своего влияния на экономику, экологию и общество для обеспечения устойчивого развития в долгосрочном периоде, соблюдая баланс интересов заинтересованных сторон. Подход ответственного, продуманного и рационального взаимодействия с заинтересованными сторонами будет способствовать устойчивому развитию Банка и его дочерних организаций.	Соблюдается	Банк осознает важность своего влияния на экономику, экологию и общество для обеспечения устойчивого развития в долгосрочном периоде. В рамках реализации указанного принципа решением Совета директоров АО «Отбасы банк» (протокол № 17) от 28 декабря 2023 года утверждена Политика устойчивого развития (далее – Политика). Политику можно найти на сайте Банка, в разделе «Устойчивое развитие / Политики ESG». 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, стандартов и планов в области устойчивого развития. Совет директоров Банка осуществляет стратегическое руководство и контроль за внедрением устойчивого развития, Правление Банка формирует соответствующий план мероприятия. Комитет по стратегии и корпоративному развитию 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, утверждение которых относится к компетенции Органа управления. Все работники и должностные лица на всех уровнях вносят вклад в устойчивое развитие. В 2024 году 22 мероприятия из 24 предусмотренных в Плана мероприятий Банка в области устойчивого развития на 2024 год, были реализованы, 2 мероприятия перенесены на 2025 год.
5.2	Банк должен стремиться к рентабельности деятельности, обеспечивать устойчивое развитие, соблюдать баланс интересов заинтересованных сторон. Банк в ходе осуществления своей деятельности оказывает влияние или испытывает на себе влияние заинтересованных сторон. Деятельность в области устойчивого развития соответствует лучшим международным стандартам. Заинтересованные стороны могут оказывать как положительное, так и негативное воздействие на деятельность Банка, а именно на достижение рентабельности, устойчивое развитие, репутацию и имидж, создавать или снижать риски. Банк уделяет важное значение надлежащему взаимодействию с заинтересованными сторонами.	Соблюдается	Банк проанализировал все темы устойчивого развития, предложенные Стандартами GRI. 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 течении года. Решением Правления АО «Отбасы банк» (протокол № 145) от 05 сентября 2023 года 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.

№ п/п	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»
5.3	Банк обеспечивает согласованность своих экономических, экологических и социальных целей для устойчивого развития в долгосрочном периоде. Устойчивое развитие в Банке и дочерних организациях состоит из трех составляющих: экономической, экологической и социальной. Экономическая составляющая направляет деятельность Банка на рентабельность их деятельности, обеспечение интересов акционеров и инвесторов, повышение эффективности процессов, рост инвестиций в создании и развитии более совершенных технологий, повышение производительности труда. Экологическая составляющая способствует минимизации воздействия на биологические и физические природные системы, оптимальное использование ограниченных ресурсов, применение экологических, энерго- и материалосберегающих технологий. Социальная составляющая ориентирована на принципы социальной ответственности, которые в числе прочего включают обеспечение безопасности труда и сохранение здоровья работников, справедливое вознаграждение и соблюдение прав работников, индивидуальное развитие персонала, реализацию социальных программ для персонала, создание новых рабочих мест, спонсорство и благотворительность, проведение экологических и образовательных акций. Банк осуществляет подбор работников на основе прозрачных конкурсных процедур в соответствии с внутренними документами Банка. Банк проводит анализ своей деятельности и рисков по трем данным аспектам, а также стремиться не допускать или снижать негативное воздействие результатов своей деятельности на заинтересованные стороны.	Соблюдается	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. Заинтересованными сторонами (стейкхолдерами) Банка являются клиенты, население, работники Банка, Единственный акционер, Совет директоров, Правление, государственные органы, конкуренты, инвесторы, стратегические партнеры, финансовые институты, аудиторы, консалтинговые организации, поставщики, международные организации, средства массовой информации и общественные, негосударственные органы. Банк поддерживает осуществляемую государством политику в сфере жилищного строительства. В рамках своей деятельности Банк оказывает существенное воздействие на развитие регионов, в связи с чем Банком на периодической основе осуществляется оценка мультипликативного эффекта на смежные отрасли и экономику в целом. В силу характера своей деятельности Банк не оказывает непосредственного существенного воздействия на окружающую среду. Основными ресурсами, потребляемыми Банком, являются электроэнергия, тепловая энергия и вода. Банк применяет принципы и методы рационального использования ресурсов, которые наилучшим образом обеспечивают предотвращение неблагоприятного воздействия на окружающую среду. В течении года нарушений экологического законодательства не было, взыскания отсутствуют. 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. Принимая во внимание, что развитие персонала является одним из составляющих успеха любой организации, Банком ежегодно планируются средства на обучение и развитие персонала.
6. ПРИНЦИП УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ, ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ И ВНУТРЕННЕГО АУДИТА			
6.1	В Банке действует эффективно функционирующая система управления рисками и внутреннего контроля, направленная на обеспечение разумной уверенности в достижении Банком своих стратегических и операционных целей, и представляющая собой совокупность организационных политик, процедур, норм поведения и действий, методов и механизмов управления, созданных Советом директоров и Правлением Банка для обеспечения: 1) оптимального баланса между рентабельностью деятельности Банка, стратегическими целями и сопровождаемыми их рисками; 2) эффективности финансово-хозяйственной деятельности и достижения финансовой устойчивости Банка; 3) сохранности активов и эффективного использования ресурсов Банка; 4) полноты, надежности и достоверности финансовой и управленческой отчетности; 5) соблюдения требований законодательства Республики Казахстан и внутренних документов Банка; 6) надлежащего внутреннего контроля для предотвращения мошенничества и обеспечения эффективной поддержки функционирования основных и вспомогательных бизнес-процессов и анализа результатов деятельности.	Соблюдается	Согласно Политике управления рисками Банка (утвержденной решением СД № 9 от 24.09.2020 г., с изменениями СД № 12 от 29.09.2023 г. и СД № 8 от 20.06.2024 г.); Совет директоров Банка обеспечивает наличие системы управления рисками, соответствующей выбранной бизнес модели, масштабу деятельности, видам и сложности операций и обеспечивает надлежащий процесс выявления, измерения и оценки, мониторинга, контроля и процедур минимизации существенных рисков Банка с целью определения Банком величины собственного капитала и ликвидности, необходимых для покрытия существенных рисков, присущих деятельности Банка. Также, согласно Политике внутреннего контроля АО «Жилстройсбербанк Казахстана» (СД № 17 от 28.11.2014 г., с изменением СД № 4 от 01.04.2024 г.) Совет директоров обеспечивает осуществление контроля над деятельностью Правления Банка путем обеспечения внедрения системы внутреннего контроля, осуществляет надзор над состоянием системы внутреннего контроля. 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.

№ п/п	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»
			Система внутреннего контроля Банка представляет собой процесс, встроенный в повседневную деятельность, осуществляемую Советом директоров, уполномоченными коллегиальными органами Банка, структурными подразделениями и всеми работниками Банка при исполнении своих обязанностей. Система внутреннего контроля Банка включает, но не ограничивается следующим: 1) принципы организации системы внутреннего контроля; 2) требования к профессиональным качествам работников; 3) внутренний порядок и процедуры осуществления внутреннего контроля; 4) определение участников системы внутреннего контроля на основе трех линий защиты, их полномочия, ответственность с четким определением структуры подотчетности; 5) внутренний порядок взаимодействия и обмена информацией между участниками системы внутреннего контроля по трем линиям защиты; 6) внутренний порядок внесения изменений во внутренние документы банка в случаях обнаружения недостатков в процессе осуществления внутреннего контроля. Система управления рисками обеспечивает: 1) оптимальное соотношение между доходностью основных направлений деятельности Банка и уровнем принимаемых рисков, основанное на выборе жизнеспособной и устойчивой бизнес модели, эффективном процессе планирования стратегии и бюджета с учетом стратегии риск-аппетита; 2) объективную оценку размера рисков Банка, полноту и документирование процессов управления рисками, их превентивного выявления, измерения и оценки, мониторинга и контроля, минимизацию существенных видов рисков на каждом уровне организационной структуры с оптимальным использованием финансовых ресурсов, персонала и информационных систем в целях поддержания достаточного объема собственного капитала Банка и ликвидности; 3) охват всех видов деятельности Банка, подверженных существенным рискам, на всех уровнях организационной структуры, полноту оценки отдельных существенных видов рисков, их взаимного влияния в целях определения риск-профиля Банка и построения стратегии риск-аппетита; 4) наличие уровней риск-аппетита по всем видам существенных рисков и алгоритм действий в случаях нарушения установленных уровней, включая ответственность за принятие рисков, уровень которых определен как высокий, процедуры по информированию СД Банка, КРВК и Правления в рамках стратегии риск-аппетита; 5) осведомленность уполномоченных коллегиальных органов Банка, принимающих решения, несущие за собой риски, посредством построения эффективной системы корпоративного управления, наличия полной, достоверной и своевременной управленческой информации о существенных рисках, присущих деятельности Банка; 6) рациональное принятие решений и действие в интересах Банка на основании всесторонней оценки предоставляемой информации добросовестно, с должной осмотрительностью и заботливостью (duty of care). Обязанность проявлять осмотрительность и заботливость не распространяется на ошибки в процессе принятия бизнес-решений, если только работники и должностные лица банка не проявили при этом грубую небрежность; 7) принятие решений работниками и должностными лицами Банка и действие добросовестно в интересах Банка, не учитывая личные выгоды, интересы лиц, связанных с банком особыми отношениями, в ущерб интересам банка (duty of loyalty); 8) четкое распределение функций, обязанностей и полномочий управления рисками между всеми структурными подразделениями и работниками Банка, и их ответственности с учетом минимизации конфликта интересов; 9) разделение функций управления рисками и внутреннего контроля от операционной деятельности Банка посредством построения системы трех линий защиты;

№ П/П	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»
			10) наличие документов, разработанных в целях регламентирования деятельности Банка, создания и функционирования в Банке эффективных систем управления рисками и внутреннего контроля и соответствующих стратегии, организационной структуре, профилю рисков Банка и требованиям гражданского, налогового, банковского законодательства РК, законодательства РК о государственном регулировании, контроле и надзоре финансового рынка и финансовых организаций, законодательства РК о валютном регулировании и валютном контроле, о платежах и платежных системах, о пенсионном обеспечении, о рынке ценных бумаг, о бухгалтерском учете и финансовой отчетности, о кредитных бюро и формировании кредитных историй, о коллекторской деятельности, об обязательном гарантировании депозитов, о противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма, об акционерных обществах, а также их периодический пересмотр и актуализацию; 11) соблюдение требований гражданского, налогового, банковского законодательства РК, законодательства РК о государственном регулировании, контроле и надзоре финансового рынка и финансовых организаций, законодательства РК о валютном регулировании и валютном контроле, о платежах и платежных системах, о пенсионном обеспечении, о рынке ценных бумаг, о бухгалтерском учете и финансовой отчетности, о кредитных бюро и формировании кредитных историй, о коллекторской деятельности, об обязательном гарантировании депозитов, о противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма, об акционерных обществах; 12) соблюдение действующих процедур, процессов, политик и иных внутренних документов Банка по управлению рисками посредством построения эффективной системы внутреннего контроля. Система внутреннего контроля обеспечивает контроль за своевременным выявлением и оценкой на постоянной основе рисков, присущих Банку, и принятием своевременных мер по минимизации существенных рисков в соответствии с внутренними документами Банка. Также, система внутреннего контроля Банка должна обеспечивать: • участие в процессе внутреннего контроля всех структурных подразделений и работников Банка, организацию внутреннего контроля как повседневной деятельности на всех уровнях управления; • охват внутренним контролем всех направлений деятельности и бизнес-процессов и регламентацию процедур внутреннего контроля по всем направлениям и бизнес-процессам Банка; • осуществление внутреннего контроля на постоянной основе (непрерывность). Система управления финансовыми и кредитными рисками Банка регламентирована следующими документами: • Политика управления рисками АО «Отбасы банк» (СД № 9 от 24.09.2020 г., с изменениями СД СД № 8 от 20.06.2024 г.); • Стратегия риск-аппетита АО «Отбасы банк» (СД № 9 от 24.09.2020 г., с изменениями СД № 8 от 20.06.2024 г.); • Стратегия финансирования, инвестирования и хеджирования АО «Отбасы банк» (СД № 10 от 30.09.2020 г., с изменениями СД № 12 от 29.09.2023 г.); • Положение о внутреннем процессе оценки достаточности капитала АО «Отбасы банк» (СД № 6 от 19.06.2020 г., с изменениями СД № 12 от 29.09.2023 г.); • Положение о внутреннем процессе оценки достаточности ликвидности АО «Отбасы банк» (СД № 9 от 24.09.2020 г. с изменениями СД № 12 от 29.09.2023 г.); • Политика управления рыночным риском АО «Отбасы банк» (СД № 17 от 22.12.2017 г., с изменениями СД № 12 от 29.09.2023 г.); • Политика управления капиталом АО «Отбасы банк» (СД № 19 от 25.12.2014 г., с изменениями СД № 5 от 30.04.2024 г.);

№ П/П	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»
			• План финансирования на случай непредвиденных обстоятельств АО «Отбасы банк» (СД № 19 от 25.12.2014 г., с изменениями СД № 12 от 29.09.2023 г.; • Технический порядок тестирования Плана финансирования на случай непредвиденных обстоятельств АО «Отбасы банк» от 27.03.2024 г. (№ПД – 81); • Методика определения внутреннего капитала АО «Отбасы банк» (ПП № 97 от 02.06.2023 г., с изменениями РП № 1 от 08.01.2025 г., с введением в действие с 31.12.2024 г.) • Методика стресс-тестирования в АО «Отбасы банк» (РП № 39 от 26.07.2018 г., с изменениями РП № 168 от 02.11.2023 г.); • Методика по созданию провизий (резервов) в АО «Отбасы банк» по ценным бумагам (включая операции «РЕПО») и дебиторской задолженности в соответствии с МСФО (IFRS) 9 (РП № 46 от 23.11.2017 г., с изменениями РП № 117 от 24.09.2024 г.); • Методика расчета и определения агрегированных уровней риск-аппетита АО «Отбасы банк» (РП № 91 от 26.08.2020 г., с изменениями РП № 36 от 20.03.2024 г.); • Правила управления риском ликвидности в АО «Отбасы банк» (РП № 351 от 31.12.2014 г., с изменениями РП № 37 от 28.03.2024 г.); • Правила управления рыночным риском АО «Отбасы банк» (РП № 363 от 31.12.2014 г., с изменениями РП № 160 от 26.12.2024 г.); • Залоговая политика АО «Отбасы банк» (СД № 3 от 15.05.2020 г., с изменениями СД № 8 от 20.06.2024 г.); • Политика управления кредитным риском АО «Отбасы банк» (СД № 8 от 21.09.2020 г., с изменениями СД № 7 от 31.05.2024 г.); • Правила о внутренней кредитной политике Банка (Кредитная политика) (СД № 10 от 30.09.2020 г., с изменениями СД № 11 от 27.08.2024 г.); • Общие требования к принимаемому Банком залоговому обеспечению (РП № 26 от 29.06.2017 г., с изменениями РП № 142 от 20.11.2024 г.); • Методика расчета провизий (резервов) Банка (РП № 40 от 01.08.2018 г., с изменениями РП № 25 от 27.02.2024 г.); • Методика управления кредитным риском в Банке (РП № 77 от 27.07.2020 г., с изменениями РП № 150 от 04.12.2024 г.); • Инструкция по мониторингу залогового обеспечения предоставленных займов в Банка (РП № 69 от 13.07.2020 г., с изменениями РП № 55 от 10.05.2024 г.); • Положение Кредитного комитета «Центр принятия решений» Банка (РП № 43 от 09.11.2017 г., с изменениями РП № 150 от 04.12.2024 г.); • Методика анализа кредитоспособности (платежеспособности) физических лиц в Банка (РП № 127 от 29.10.2020 г., с изменениями РП № 141 от 19.11.2024 г.). Внутренние документы в части управления финансовыми и кредитными рисками соответствуют требованиям законодательства, в том числе Постановлению НБРК № 188 от 12.11.2019 г. «Об утверждении Правил формирования системы управления рисками и внутреннего контроля для банков второго уровня, филиалов банков-нерезидентов РК». Система управления операционными рисками, рисками информационной безопасности и информационных технологий Банка регламентирована следующими документами: • Политика управления операционными рисками АО «Отбасы банк» (СД № 5 от 17.06.2020 г., с изменениями СД № 11 от 27.08.2024 г.); • Правила управления операционными рисками АО «Отбасы банк» (РП № 85 от 12.08.2020 г., с изменениями РП № 61 от 22.05.2024 г.); • Методика резервирования капитала под операционные риски в АО «Отбасы банк» (ПП № 145 от 30.07.2015 г., с изменениями РП № 50 от 05.04.2021 г.);

№ П/П	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»
			- Инструкция применения ключевых индикаторов операционного риска АО «Отбасы банк» (ПП № 167 от 19.08.2015 г., с изменениями РП № 218 от 21.12.2022 г.); - Инструкция по проведению сбора и ведения базы данных о событиях операционного риска в АО «Отбасы банк» (ПП № 261 от 25.11.2015 г., с изменениями РП № 103 от 23.08.2024 г.); - Инструкция по проведению самооценки операционных рисков АО «Отбасы банк» (ПП № 1 от 06.01.2017 г., с изменениями РП № 152 от 11.12.2024 г.); - Технический порядок по расчету риск-аппетита по операционному риску АО «Отбасы банк» от 12.11.2024 г. (№ПД – 88-2024); - Политика управления рисками информационной безопасности АО «Отбасы банк» (СД № 6 от 19.06.2020 г., с изменениями СД № 3 от 31.03.2021 г.); - Политика управления рисками информационных технологий АО «Отбасы банк» (СД № 6 от 19.06.2020 г., с изменениями СД № 3 от 31.03.2021 г.); - Политика управления непрерывностью деятельности АО «Отбасы банк» (СД № 17 от 22.12.2017 г., с изменениями СД № 3 от 31.03.2021 г.); - Правила управления непрерывностью деятельности АО «Отбасы банк» (РП № 66 от 19.10.2018 г., с изменениями РП № 148 от 11.09.2023 г.); - Правила управления рисками информационных технологий АО «Отбасы банк» (РП № 110 от 21.06.2023 г.); - Методика определения потенциального убытка по рискам информационной безопасности АО «Отбасы банк» (РП № 158 от 20.12.2024 г.); - Методика оценки рисков информационной безопасности АО «Отбасы банк» (РП № 103 от 29.06.2021 г., с изменениями РП № 184 от 15.11.2021 г.). Методика определения контрольных показателей риск-аппетита по рискам информационной безопасности и информационных технологий АО «Отбасы банк» (РП № 131 от 31.07.2023 г.) Внутренние документы в части управления операционными рисками, рисками информационной безопасности и информационных технологий соответствуют требованиям законодательства, в том числе Постановлению НБРК № 188 от 12.11.2019 г. «Об утверждении Правил формирования системы управления рисками и внутреннего контроля для банков второго уровня, филиалов банков-нерезидентов РК». Внутренние документы в части внутреннего контроля, в том числе Политика внутреннего контроля АО «Жилстройсбербанк Казахстана» (СД № 17 от 28.11.2014 г., с изменением СД № 4 от 01.04.2024 г.), соответствуют требованиям законодательства, в том числе Постановлению НБРК № 188 от 12.11.2019 г. «Об утверждении Правил формирования системы управления рисками и внутреннего контроля для банков второго уровня, филиалов банков-нерезидентов РК».
6.2	Совет директоров Банка утверждает внутренние документы, определяющие принципы и подходы к организации системы управления рисками и внутреннего контроля, исходя из задач этой системы. Организация эффективной системы управления рисками и внутреннего контроля в Банке нацелена на построение системы управления, способной обеспечить понимание разумности и приемлемости уровня рисков работниками, менеджментом, органами Банка при принятии ими решений, быстро реагировать на риски, осуществлять контроль над основными и вспомогательными бизнес-процессами и ежедневными операциями, а также осуществлять незамедлительное информирование руководства соответствующего уровня о любых существенных недостатках.	Соблюдается	В Банке действует эффективно функционирующая система управления рисками, внутреннего контроля и внутреннего аудита, направленная на обеспечение разумной уверенности в достижении Банком своих стратегических и операционных целей, представляющая собой совокупность организационных политик, процедур, норм поведения и действий, методов и механизмов управления, созданных Советом директоров и Правлением Банка. Во внутренних нормативных документах Банка закреплена ответственность Совета директоров и Правления Банка по организации и обеспечению эффективного функционирования системы управления рисками и внутреннего контроля на консолидированной основе. Организационная структура Банка в рамках системы управления рисками соответствует выбранной бизнес-модели, масштабу деятельности, видам и сложности операций, минимизирует конфликт интересов и распределяет полномочия по управлению рисками между коллегиальными органами и структурными подразделениями, и включает в себя: - Совет директоров Банка; - Комитет по рискам и внутреннему контролю Совета директоров Банка;

№ П/П	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»
	Принципы и подходы к организации эффективной системы управления рисками и внутреннего контроля предусматривают: - определение целей и задач системы управления рисками и внутреннего контроля; - организационную структуру системы управления рисками и внутреннего контроля с охватом всех уровней принятия решений и с учетом роли соответствующего уровня в процессе разработки, утверждения, применения и оценки системы управления рисками и внутреннего контроля; - основные требования к организации процесса управления рисками (подходы к определению рисков, порядок идентификации и оценки рисков, определение методов реагирования, мониторинг и другие); - требования к организации системы внутреннего контроля и проведению контрольных процедур (характеристика ключевых областей и основных компонентов системы внутреннего контроля, порядок оценки эффективности и отчетности в области внутреннего контроля и другие). Во внутренних нормативных документах Банка закрепляется ответственность Совета директоров и Правления Банка по организации и обеспечению эффективного функционирования системы управления рисками и внутреннего контроля на консолидированной основе.		- Комитет по стратегическому планированию Совета директоров Банка; - Комитет по аудиту Совета директоров Банка; - Комитет по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам Совета директоров Банка; - Правление Банка; - Подразделение комплаенс-контроля; - Подразделение внутреннего аудита; - Структурные подразделения Банка, обеспечивающие вторую линию защиты. - Структурные подразделения Банка, обеспечивающие первую линию защиты. Процедуры по управлению рисками обеспечивают быстрое реагирование на новые риски, их четкую идентификацию и определение владельцев риска. Для целостного и ясного понимания присущих рисков в Банке на ежегодной основе проводится идентификация и оценка рисков, которые отражаются в реестре рисков, карте рисков, плане мероприятий по реагированию на риски (улучшение процессов, стратегии минимизации), перечне существенных рисков, Заявлении риск-аппетита на предстоящий год утверждаемых Советом директоров. Подходы к определению рисков, порядок идентификации и оценки рисков, определение методов реагирования, мониторинг предусмотрены внутренними документами в рамках системы управления рисками. Отчеты по рискам выносятся на заседания Совета директоров ежеквартально, на заседание Правления ежемесячно, при необходимости принимаются корректирующие мероприятия (в рамках рассмотрения данных отчетов). Работники Банка ежегодно, а также при приеме на работу проходят обучение/вводный инструктаж для ознакомления с принятой системой управления рисками и внутреннего контроля. Банк обеспечивает наличие системы внутреннего контроля, которая соответствует текущей рыночной ситуации, стратегии, объему активов, уровню сложности операций Банка. Политика внутреннего контроля, функционирующая в Банке, предусматривает определение следующих целей системы внутреннего контроля: - обеспечение эффективности деятельности Банка, включая эффективность управления банковскими рисками, активами и пассивами, обеспечение сохранности активов; - обеспечение полноты, достоверности и своевременности финансовой, регуляторной и другой отчетности для внутренних и внешних пользователей, а также информационной безопасности; - обеспечение соблюдения Банком требований гражданского, налогового, банковского законодательства Республики Казахстан, законодательства 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 пенсионном обеспечении, о рынке ценных бумаг, о бухгалтерском учете и финансовой отчетности, о кредитных бюро и формировании кредитных историй, о коллекторской деятельности, об обязательном гарантировании депозитов, о противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма, об акционерных обществах, внутренних документов Банка;

№ П/П	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»
			- недопущение вовлечения Банка и его работников, клиентов Банка в осуществление противоправной деятельности, в том числе мошенничества, обмана, ОД/ФТ, в осуществление операций на территории Республики Казахстан, связанных с проведением операций, имеющих высокий риск ОД/ФТ, в осуществление операций на территории Республики Казахстан, связанных с дальнейшим приобретением необеспеченных цифровых активов на биржах цифровых активов, не являющихся участниками Международного финансового центра «Астана», оказывающими услуги по управлению платформой цифровых активов, в осуществление платежей и (или) переводов денег в пользу электронного казино и интернет-казино, а также в осуществление платежей и (или) переводов денег физическими лицами, не достигшими возраста двадцати одного года, в пользу организатора игорного бизнеса. В Политике внутреннего контроля регламентированы требования к организации системы внутреннего контроля и проведению контрольных процедур. Ключевые области распространения системы внутреннего контроля Банка указаны в целях системы внутреннего контроля. Организация системы внутреннего контроля Банка определена в рамках пяти взаимосвязанных компонентов, с учетом рекомендованных семнадцати принципов COSO. Система внутренних контролей является эффективной тогда, когда все пять компонентов и связанных с ними принципов присутствуют и функционируют. Все пять компонентов являются взаимосвязанными, взаимодополняющими и функционируют для снижения рисков, препятствующих достижению целей Банка. 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. Контрольные действия включают, но не ограничиваются следующим: 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) проверку соблюдения установленных лимитов; 5) систему согласования и делегирования прав и полномочий; 6) проверку своевременного и корректного отражения операций и сделок Банка в бухгалтерском учете и отчетности; 7) проверку соблюдения политик и процедур Банка при совершении операций и сделок. Контрольные действия в рамках разделения обязанностей должны способствовать минимизации конфликта интересов и условий его возникновения, совершения противоправных действий, а также недопущение 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;

№ П/П	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»
			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 «четырёх глаз» 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 обязательный учет всех операций и сделок Банка. Контроль обеспечения своевременности, достоверности и достаточности финансовой информации Банка требует проверки следующего (но не ограничиваясь ими): 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. 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. В целях оценки эффективности осуществляется мониторинг системы внутреннего контроля Банка на постоянной основе первой и второй линией защиты, а также Правлением Банка. Существенные недостатки внутреннего контроля доводятся до сведения Совета директоров Банка, с результатами принятых решений или мер по их устранению.
6.3	Каждое должностное лицо Банка обеспечивает надлежащее рассмотрение рисков при принятии решений. Правление Банка обеспечивает внедрение процедур управления рисками работниками, обладающими соответствующей квалификацией и опытом. Правление:	Соблюдается	Во внутренних нормативных документах Банка закреплена ответственность Совета директоров и Правления Банка по организации и обеспечению эффективного функционирования системы управления рисками и внутреннего контроля на консолидированной основе. Банк обеспечивает внедрение процедур управления рисками работниками, обладающими соответствующей квалификацией и опытом. Банком предусмотрен утвержденный перечень квалификационных требований к работникам Банка. Также, в целях определения степени соответствия работников Банка требованиям, предъявляемым к занимаемым должностям и принятия необходимых управленческих решений Банком на ежегодной основе проводится аттестация. Правление Банка осуществляет руководство текущей деятельностью Банка в соответствии с выбранной бизнес-моделью, масштабом деятельности, видами и сложностью операций, риск-профиля, и внутренними документами, утвержденными Советом директоров Банка.

№ П/П	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»
	4) осуществляет мониторинг системы управления рисками и внутреннего контроля в соответствии с требованиями внутренних документов; 5) обеспечивает совершенствование процессов и процедур управления рисками и внутреннего контроля с учетом изменений во внешней и внутренней среде бизнеса. В целях реализации принципов внутреннего контроля и обеспечения эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля Правление Банка распределяет полномочия, обязанности и ответственность за конкретные процедуры управления рисками и внутреннего контроля между руководителями нижеследующего уровня и/или руководителями структурных подразделений/владельцами бизнес-процессов. Руководители структурных подразделений в соответствии со своими функциональными обязанностями несут ответственность за разработку, документирование, внедрение, мониторинг и развитие системы управления рисками и внутреннего контроля во введенных им функциональных областях деятельности Банка.		Правление Банка несет ответственность за: 1) разработку Политики управления рисками для дальнейшего вынесения на утверждение Совета директоров и осуществляет мониторинг соблюдения Банком утвержденного документа; 2) надлежащее исполнение обязанностей, делегированных коллегиальным органам или работникам Банка в рамках утвержденной организационной структуры Банка. Правление Банка несет ответственность за предоставление Совету директоров Банка информации о состоянии внутреннего контроля, в части своевременного выявления некорректных, неполных или несанкционированных операций, недостатков в деятельности по обеспечению сохранности активов, ошибок при формировании финансовой и регуляторной отчетности, нарушениях внутренних документов банка, требований гражданского, налогового, банковского законодательства Республики Казахстан, законодательства 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 пенсионном обеспечении, о рынке ценных бумаг, о бухгалтерском учете и финансовой отчетности, о кредитных бюро и формировании кредитных историй, о коллекторской деятельности, об обязательном гарантировании депозитов, о противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма, об акционерных обществах, а также исключения конфликтов интересов и внутренних злоупотреблений и мошенничества, в том числе в отношении лиц, связанных с банком особыми отношениями. Управленческая отчетность по рискам формируется в соответствии с внутренними документами, в том числе: • Правилами организации системы отчетности в Банка (РП № 291 от 23.12.2015 г., с изменениями РП № 141 от 28.08.2023 г.); • Перечнем отчетности, предоставляемой Правлением Банка Совету директоров Банка (СД № 1 от 29.01.2021 г., с изменениями СД № 4 от 01.04.2024 г.).
6.4	Организационная структура системы управления рисками и внутреннего контроля в Банке предусматривает наличие структурного подразделения, ответственного за вопросы управления рисками и контроля, к задачам которой относятся: 1) общая координация процессов управления рисками и контроля; 2) разработка методических документов в области управления рисками и контроля и оказание методологической поддержки владельцам бизнес-процессов и работникам в процессе идентификации, документирования рисков, внедрения, мониторинга и совершенствования контрольных процедур, формирования планов мероприятий по реагированию на риски и планов мероприятий по совершенствованию системы управления рисками и внутреннего контроля, отчетов по их исполнению; 3) организация обучения работников в области управления рисками и контроля; 4) анализ портфеля рисков и выработка предложений по стратегии реагирования и перераспределения ресурсов в отношении управления соответствующими рисками; 5) формирование сводной отчетности по рискам; 6) осуществление оперативного контроля за процессом управления рисками структурными подразделениями; 7) подготовка и информирование Совета директоров и/или Правления Банка о статусе системы управления рисками, имеющихся угроз и предложении по их предупреждению/ нивелированию.	Соблюдается	В целях реализации принципов внутреннего контроля и обеспечения эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля Правлением Банка распределены полномочия, обязанности и ответственность за конкретные процедуры управления рисками и внутреннего контроля между руководителями и/или руководителями структурных подразделений. Организационная структура системы управления рисками и внутреннего контроля предусматривает наличие структурных подразделений по управлению рисками (подразделение, осуществляющее управление кредитными и финансовыми рисками, подразделение, осуществляющее управление операционными рисками), а также подразделения, осуществляющие управления рисками по направлениям деятельности (подразделение комплаенс – контроля, юридическое подразделение, подразделение планирования и стратегического анализа, пресс-служба, подразделение бухгалтерского учета и отчетности, подразделение безопасности, подразделение по работе с персоналом). Подразделения по управлению рисками выполняют, но, не ограничиваясь ими, следующие функции: 1) разработку системы управления рисками, включающую политики и процедуры управления рисками, стратегию риск-аппетита и определение уровней риск-аппетита; 2) выявление существенных текущих и потенциальных рисков, присущих деятельности Банка, в том числе посредством надзорного стресс-тестирования для банков, вошедших в периметр надзорного стресс-тестирования, и внутреннего стресс-тестирования; 3) оценку рисков и определение агрегированного (агрегированных) уровня (уровней) риск-аппетита; 4) разработку для последующего вынесения на рассмотрение Комитета по рискам и внутреннему контролю и утверждение Совета директоров Банка уровней риск-аппетита, мониторинг соблюдения уровней риск-аппетита; 5) разработку систем раннего предупреждения и триггеров, направленных на выявление нарушений уровней риск-аппетита;

№ П/П	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»
	Руководитель, курирующий функцию управления рисками и контроля, не является владельцем риска, что обеспечивает его независимость и объективность. Невозможно совмещение функций по управлению рисками и контролю с функциями, связанными с экономическим планированием, корпоративным финансированием, казначейством, принятием инвестиционных решений. Совмещение с другими функциями допускается в случае, если не возникает значительный конфликт интересов.		6) предоставление управленческой отчетности Уполномоченному коллегиальному органу при Правлении, Правлению, Комитету по рискам и внутреннему контролю Совета директоров Банка и Совету директоров. Подразделения Банка, осуществляющие управление рисками по направлениям деятельности при необходимости, разрабатывают внутренние документы, описывающие процедуры управления рисками по направлению деятельности, в том числе заявление риск-аппетита, для предоставления сведений в рамках управленческой отчетности по направлениям деятельности. Процедуры по управлению рисками обеспечивают быстрое реагирование на новые риски, их четкую идентификацию и определение владельцев риска. Для целостного и ясного понимания присущих рисков в Банке на ежегодной основе проводится идентификация и оценка рисков, которые отражаются в реестре рисков, карте рисков, плане мероприятий по реагированию на риски (улучшение процессов, стратегии минимизации), перечне существенных рисков, Заявлении риск-аппетита на предшествующий год утверждаемых Советом директоров. Работники Банка ежегодно, а также при приеме на работу проходят обучение/вводный инструктаж для ознакомления с принятой системой управления рисками и внутреннего контроля.
6.5	Система управления рисками и внутреннего контроля предусматривает процедуру идентификации, оценки и мониторинга всех существенных рисков, а также принятие своевременных и адекватных мер по снижению уровня рисков. Процедуры по управлению рисками обеспечивают быстрое реагирование на новые риски, их четкую идентификацию и определение владельцев риска. В случае любых непредвиденных изменений в конкурентной или экономической среде Банка, осуществляется переоценка карты рисков и ее соответствие риск-аппетиту. Советом директоров утверждается общий уровень аппетита к риску и уровня толерантности в отношении ключевых рисков, которые закрепляются внутренними документами Банка. Уровни толерантности по ключевым рискам пересматриваются в случае возникновения существенных событий. Устанавливаются лимиты, которые ограничивают риски в повседневной деятельности. Для целостного и ясного понимания присущих рисков в Банке как минимум на ежегодной основе проводится идентификация и оценка рисков, которые отражаются в регистре рисков, карте рисков, плане мероприятий по реагированию на риски (улучшение процессов, стратегии минимизации), утверждаемых Советом директоров. Совет директоров при рассмотрении регистра и карты рисков обеспечивает включение в них рисков, которые действительно могут повлиять на реализацию стратегических задач, а при рассмотрении плана мероприятий по реагированию на риски убедиться в полезности мероприятий. Совет директоров и Правление Банка регулярно получают информацию о ключевых рисках, их анализе с точки зрения влияния на стратегию и план развития Банка. Отчеты по рискам выносятся на заседания Совета директоров не реже одного раза в квартал и обсуждаются надлежащим образом в полном объеме.	Соблюдается	Решением Совета директоров от 30.10.2024 года (протокол № 13) утвержден Перечень существенных рисков АО «Отбасы банк» на 2025 год, Заявление риск-аппетита АО «Отбасы банк» на 2025 год, Реестр и Карта рисков АО «Отбасы банк» на 2025 год. В Карте рисков Банка отражена информация о рисках, требующих внимания и предлагаются рекомендации по дальнейшим мерам минимизации и управления рисками. Реестр рисков состоит из 16 видов риска, предоставленных структурными подразделениями Банка, которые включают в себя 52 подвида риска. По итогам проведенного анализа 43 подвида риска имеют низкую вероятность наступления и (или) не оказывают значительного влияния на финансовую жизнеспособность Банка, соответственно расположены в «зеленой зоне» Карты рисков. Также имеется 7 подвигов риска, расположенных в «желтой зоне» Карты рисков и 2 риска с высокой вероятностью наступления расположены в «красной зоне». Перечень присущих и существенных рисков содержит 16 рисков, из которых 8 рисков были определены бизнес-владельцами рисков как существенные. Кроме того, в связи с внедрением Дорожной карты для дальнейшего получения ESG-рейтинга АО «Отбасы банк», утвержденной решением Правления АО «Отбасы банк» (протокол заседания № 130 от 28 июля 2023 г.) в Реестр рисков включены ESG риски – риски, которые включают в себя экологические риски (ESG-ER), социально-трудовые риски (ESG-SR) и риски корпоративного управления (ESG-CG). Заявление риск-аппетита включает уровни риск-аппетита по всем видам существенных рисков в виде количественных и качественных показателей. Отчеты по рискам выносятся на заседания Совета директоров, Комитета по рискам и внутреннему контролю ежеквартально, на заседание Правления ежемесячно, при необходимости принимаются корректирующие мероприятия (в рамках рассмотрения данных отчетов).
6.6	В Банке внедрены прозрачные принципы и подходы в области управления рисками и контроля, практика обучения работников и должностных лиц о системе управления рисками, а также процесс документирования и своевременного доведения необходимой информации до сведения должностных лиц. Работники Банка ежегодно, а также при приеме на работу проходят обучение/вводный инструктаж для ознакомления с принятой системой управления рисками и внутреннего контроля. По результатам такого обучения проводится тестирование знаний.	Соблюдается	Работники Банка ежегодно, а также при приеме на работу проходят обучение/вводный инструктаж для ознакомления с принятой системой управления рисками и внутреннего контроля. В 2024 году работники Банка прошли обучение по теме «Система управления операционными рисками и непрерывностью деятельности». По результатам обучения, а также повторного обучения для непрошедших, 99% работников прошли тестирование. Также в 2024 году работники Банка прошли обучение «Система внутреннего контроля в АО «Отбасы банк», по результатам обучения 98% работников прошли тестирование.

№ П/П	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»
	В рамках системы управления рисками и контроля в Банке организован безопасный, конфиденциальный и доступный способ (горячая линия) информирования Совета директоров (Комитета по аудиту) и подразделения внутреннего аудита о фактах нарушений законодательства Республики Казахстан, внутренних процедур, Кодекса деловой этики любым работником и должностным лицом Банка.		В рамках системы управления рисками и контроля в Банке организован безопасный, конфиденциальный и доступный способ информирования Совета директоров и подразделения внутреннего аудита о фактах нарушений законодательства Республики Казахстан, внутренних процедур, Кодекса деловой этики любым работником и должностным лицом Банка, путем размещения в офисе Банка ящиков для соответствующей корреспонденции. А также: - В соответствии с мерами организации противодействия мошенничеству и коррупции в Банке внедрена Горячая линия по вопросам мошенничества и коррупции (далее – Горячая линия). Горячая линия представляет собой средства конфиденциального получения сигналов о подозрениях, нарушениях и фактах мошенничества и коррупции. - Горячая линия Банка состоит из следующих каналов связи, доступных для использования всеми работниками Банка, а также для третьих лиц, желающих обратить внимание руководства Банка на известные им намерения, подозрения или случаи мошенничества и коррупции: - Внутренние каналы связи по Горячей линии для работников, сотрудников и консультантов Банка: - телефонная линия +7 (727) 3309482, через которую сообщается информация о таких подозрениях/сомнениях, известных намерениях совершения и/или фактах совершения нарушения/мошенничества и коррупции; - электронный почтовый ящик antifraud@otbasybank.kz, куда принимаются электронные сообщения и информация о таких подозрениях/сомнениях, известных намерениях совершения и/или фактах совершения нарушения/мошенничества и коррупции. - Внешние каналы связи по Горячей линии для клиентов Банка: - телефонная линия +7 (727) 3309482, через которую сообщается информация о таких подозрениях/сомнениях, известных намерениях совершения и/или фактах совершения нарушения/мошенничества и коррупции; - M;5:B@>==K9 ?>GB>2K9 OI8: antifraud@otbasybank.kz, куда принимаются электронные сообщения и информация о таких подозрениях/сомнениях, известных намерениях совершения и/или фактах совершения нарушения/мошенничества и коррупции; - почтовый адрес: Республика Казахстан, A05A2X0, город Алматы, Алмалинский район, проспект Абылай хана, 91, руководителю подразделения безопасности (с пометкой «лично в руки»).
6.7	В Банке создана Служба внутреннего аудита для систематической независимой оценки надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля, и практики корпоративного управления. В дочерних организациях, входящих в группу Банка также создаются отдельные органы – службы внутреннего аудита. В дочерних организациях в форме товарищества с ограниченной ответственностью функции внутреннего аудита возлагаются на Ревизионную комиссию/ревизора, функционально подотчетными Наблюдательному Совету; при этом цели, функции и задачи Ревизионной комиссии/ревизора, порядок их взаимодействия с органами организации устанавливаются с учетом принципов, применимых к Службе внутреннего аудита, изложенных в Кодексе.	Соблюдается	В Банке создан Департамент внутреннего аудита, основными задачами которого является проведение анализа и оценки в рамках аудиторских заданий и консультаций в том числе: - надежности и эффективности системы внутреннего контроля; - надежности и эффективности системы управления рисками (в т.ч. комплаенс-рисками); - эффективности систем информационных технологий и информационной безопасности, включая контроль целостности баз данных и их защиты от несанкционированного доступа и (или) использования, с учетом мер, принятых на случай нестандартных и чрезвычайных ситуаций в соответствии с планом действий, направленных на обеспечение непрерывности деятельности и (или) восстановлению деятельности Банка в случае возникновения нестандартных и чрезвычайных ситуаций; - достоверности, полноты, объективности системы бухгалтерского учета и надежности финансовой отчетности, регуляторной и управленческой отчетности, достаточности капитала и ликвидности, и др. информации Банка, а также оценки правил (принципов, методов), используемых для идентификации, измерения, классификации и представления такой информации (планов и отчетности) внутренним и внешним пользователям, оценки процессов стресс-тестирования уровня капитала и ликвидности;

№ П/П	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»
			- эффективности системы корпоративного управления и процесса ее совершенствования, соблюдения принятых принципов корпоративного управления, соответствующих этических стандартов и ценностей; - надежности и эффективность системы бухгалтерского учета и информации и составленных на их основе финансовой и регуляторной отчетности, в том числе процессов взаимодействия между структурными подразделениями Банка. В структуре Банка дочерние организации не предусмотрены, в связи с чем необходимость создания отдельной службы внутреннего аудита отсутствует.
6.8	Служба внутреннего аудита осуществляет свою деятельность на основе риск-ориентированного (годового) аудиторского плана работ, утверждаемого Советом директоров Банка. Результаты аудиторских отчетов, ключевые обнаружения и соответствующие рекомендации ежеквартально выносятся на рассмотрение Совета директоров. Руководитель Службы внутреннего аудита принимает во внимание концепцию управления рисками, принятую в Банке, а также применяет собственное суждение о рисках, сформированное после консультаций с Правлением Банка и Комитетом по аудиту.	Соблюдается	ДВА осуществляет свою деятельность на основе риск-ориентированного годового аудиторского плана (далее – ГАП) ежегодно разрабатываемого руководителем ДВА и утвержденного решением СД. Результаты аудиторских проверок с отражением ключевых обнаружений и предоставленных рекомендаций ежеквартально выносятся на рассмотрение Совета директоров в рамках управленческих отчетов. Предварительными процедурами, предшествующими разработке риск-ориентированного ГАП, являются: - составление/обновление Карты областей аудита на основании утвержденной Матрицы бизнес-процессов, рисков и контролей; - анализ утвержденной Карты и регистра рисков Банка.
6.9	При осуществлении своей деятельности Служба внутреннего аудита проводит оценку эффективности систем внутреннего контроля, управления рисками и корпоративного управления с применением общепринятых стандартов деятельности в области внутреннего аудита и корпоративных стандартов, в соответствии с методиками, утвержденными Советом директоров. Оценка эффективности системы внутреннего контроля включает: - проведение анализа соответствия целей бизнес-процессов, проектов и структурных подразделений целям Банка, проверку обеспечения надежности и целостности бизнес-процессов (деятельности) и информационных систем, в том числе надежности процедур противодействия противоправным действиям, злоупотреблениям и коррупции; - проверку обеспечения достоверности бухгалтерской (финансовой), статистической, управленческой и иной отчетности, выявление результатов деятельности бизнес-процессов и структурных подразделений на соответствие поставленным целям; - определение адекватности критериев, установленных Правлением Банка для анализа степени исполнения (достижения) поставленных целей; - выявление недостатков системы внутреннего контроля, которые не позволили (не позволяют) достичь поставленных целей; - оценку результатов внедрения (реализации) мероприятий по устранению нарушений, недостатков и совершенствованию системы внутреннего контроля, реализуемых на всех уровнях управления; - проверку эффективности и целесообразности использования ресурсов; - проверку обеспечения сохранности активов Банка; - проверку соблюдения требований законодательства Республики Казахстан, Устава и внутренних документов Банка. Оценка эффективности системы управления рисками включает: - проверку достаточности и зрелости элементов системы управления рисками для эффективного управления рисками (цели и задачи, инфраструктура, организация процессов, нормативно-методологическое обеспечение, взаимодействие структурных подразделений в рамках системы управления рисками, отчетность);	Соблюдается	Оценка эффективности систем внутреннего контроля, управления рисками и корпоративного управления проводится ДВА с применением общепринятых стандартов деятельности в области внутреннего аудита и корпоративных стандартов, в соответствии с методиками, являющимися приложениями к Правилам по организации внутреннего аудита в Банке, утвержденными решением Совета директоров от 22.05.2018 г. (протокол №5). Оценка эффективности системы внутреннего контроля включает: - проведение анализа и оценки в рамках аудиторских заданий и консультаций: - надежности и эффективности системы внутреннего контроля; - надежности функционирования системы внутреннего контроля за использованием автоматизированных информационных систем, включая контроль целостности баз данных и их защиты от несанкционированного доступа и (или)использования, с учетом мер, принятых на случай нестандартных и чрезвычайных ситуаций в соответствии с планом действий, направленных на обеспечение непрерывности деятельности и (или) восстановления деятельности Банка в случае возникновения нестандартных и чрезвычайных ситуаций - достаточности и/или эффективности осуществляемых структурными подразделениями Банка бизнес-процессов, мер для достижения поставленных перед ними задач в рамках стратегических целей Банка; - эффективности системы мер противодействия мошенничеству и коррупции; - анализ достоверности, полноты, объективности системы бухгалтерского учета и надежности финансовой отчетности, регуляторной и управленческой отчетности, достаточности капитала и ликвидности, и др. информации Банка, а также оценки правил (принципов, методов), используемых для идентификации, измерения, классификации и представления такой информации (планов и отчетности) внутренним и внешним пользователям, оценки процессов стресс-тестирования уровня капитала и ликвидности, надежности и эффективность системы бухгалтерского учета и информации и составленных на их основе финансовой и регуляторной отчетности, в том числе процессов взаимодействия между структурными подразделениями Банка;

№ П/П	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»
	2) проверку полноты выявления и корректности оценки рисков исполнительным органом на всех уровнях его управления; 3) проверку эффективности контрольных процедур и иных мероприятий по управлению рисками, включая эффективность использования выделенных на эти цели ресурсов; 4) проведение анализа информации о реализовавшихся рисках (выявленных по результатам внутренних аудиторских проверок нарушениях, фактах недостижения поставленных целей, фактах судебных разбирательств). Оценка корпоративного управления включает проверку: 1) соблюдения этических принципов и корпоративных ценностей Банка; 2) порядка постановки целей, мониторинга и контроля их достижения; 3) уровня нормативного обеспечения и процедур информационного взаимодействия (в том числе по вопросам внутреннего контроля и управления рисками) на всех уровнях управления, включая взаимодействие с заинтересованными сторонами; 4) обеспечения прав Единственного акционера, в том числе дочерних организаций, и эффективности взаимоотношений с заинтересованными сторонами; 5) процедур раскрытия информации о деятельности Банка и его дочерних организаций.		3) оценку насколько цели, формализованные в регламентах, политиках и др. или обозначенные владельцем процесса, соответствуют стратегии развития Банка и общим правилам целеполагания; критерии, используемые менеджментом для определения эффективности и экономичности бизнес-процессов; соответствие действующей системы мотивации владельца и участников бизнес-процесса с целями бизнес-процесса/подпроцесса. В случае если цели бизнес-процесса не формализованы, и владелец процесса также затрудняется их четко сформулировать, внутренние аудиторы должны на основе собственных теоретических и практических знаний и навыков (в том числе на основе бенчмаркинга) предложить цели для данного процесса и показатели для их измерения и согласовать их с владельцем процесса; 4) тестирование надежности СВК на определение вероятности достижения цели контрольной процедуры, с помощью которой владелец анализируемого риска может эффективно управлять данным риском; 5) оценку результатов внедрения (реализации) мероприятий по устранению нарушений, недостатков и совершенствованию системы внутреннего контроля, реализуемых на всех уровнях управления путем мониторинга исполнения Банком рекомендаций ДВА, выданных и принятых в установленном порядке, а также в рамках периодических отчетов; 6) проверку рациональности и эффективности использования ресурсов; 7) анализ применяемых методов (способов) обеспечения сохранности имущества (активов); 8) проверку соблюдения требований законодательства Республики Казахстан, внутренних политик и иных документов Банка, а также эффективности систем и процедур, созданных и применяемых для обеспечения соответствия этим требованиям (комплаенс-контроль). Оценка эффективности системы управления рисками включает: 1) проверку достаточности и зрелости элементов системы управления рисками для эффективного управления рисками (цели и задачи, инфраструктура, организация процессов, нормативно-методологическое обеспечение, взаимодействие структурных подразделений в рамках системы управления рисками, отчетность) в соответствии с утвержденной Методикой оценки СУР; 2) проверку полноты выявления и корректности оценки рисков исполнительным органом на всех уровнях его управления путем анализа бизнес процессов и контрольных процедур, управленческой отчетности, информации с Базы данных по реализовавшимся рискам, наличия утвержденных уровней риск-аппетита/лимитов и своевременного мониторинга соблюдения установленных лимитов, Планов мероприятий по минимизации рисков и т.д.; 3) проверку эффективности контрольных процедур и иных мероприятий по управлению рисками, включая эффективность использования выделенных на эти цели ресурсов путем анализа бизнес процессов, утвержденных регламентов, Планов мероприятий по минимизации рисков, управленческой отчетности и т. д.; 4) проведение анализа информации о реализовавшихся рисках (выявленных по результатам внутренних аудиторских проверок нарушениях, фактах не достижения поставленных целей, фактах судебных разбирательств) путем анализа информации с Базы данных по реализовавшимся рискам, результатов проведенных служебных расследованиях, проверках, проведенных ДВК, УБК, внутренних и внешних аудиторских проверок. Оценка корпоративного управления включает проверку: 1) эффективности системы корпоративного управления и процесса ее совершенствования, соблюдения принятых принципов корпоративного управления, соответствующих этических стандартов и ценностей; 2) достаточности и/или эффективности осуществляемых структурными подразделениями Банка бизнес-процессов, мер для достижения поставленных перед ними задач в рамках стратегических целей Банка, мониторинга и контроля достижения стратегических целей;

№ П/П	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»
			3) наличия и соблюдения утвержденных регламентов, информационного взаимодействия структурных подразделений и органов Банка (в том числе по вопросам внутреннего контроля и управления рисками) на всех уровнях управления, включая взаимодействие с внешними заинтересованными сторонами, в т.ч. по предоставлению отчетности; 4) обеспечения прав Единственного акционера, в т.ч. при выплате дивидендов, предоставлении управленческой отчетности, и эффективности взаимоотношений с заинтересованными сторонами (министерствами, ведомствами и иными уполномоченными органами); 5) процедур раскрытия финансовой и нефинансовой информации о деятельности Банка в т.ч. путем размещения на интернет сайте Банка и иных публичных источниках.
6.10	Банк проводит ежегодный аудит финансовой отчетности посредством привлечения независимого и квалифицированного аудитора, который как стороннее лицо предоставляет объективное мнение заинтересованным сторонам о достоверности финансовой отчетности и ее соответствия требованиям МСФО. Нормы в части ежегодного аудита применяются, если проведение аудита годовой финансовой отчетности предусмотрено законодательством Республики Казахстан и/или внутренними документами Банка. Выбор внешнего аудитора осуществляется на основе конкурса. Важную роль в процессе отбора играет Комитет по аудиту Совета директоров Банка, который согласовывает квалификационные требования и/или техническую спецификацию, разработанные в целях проведения конкурса.	Соблюдается	В соответствии с пунктом 3 статьи 76 Закона Республики Казахстан «Об акционерных обществах» (далее – Закон об АО) годовая финансовая отчетность подлежит предварительному утверждению Советом директоров не позднее, чем за тридцать дней до даты проведения годового общего собрания акционеров, окончательное утверждение годовой финансовой отчетности Банка производится на годовом общем собрании акционеров. Согласно подпункту 5) пункта 2 статьи 53 Закона об АО, подпунктами 5), 33) пункта 10.2 статьи 10 Устава Банка, к исключительной компетенции Совета директоров Банка отнесено предварительное утверждение годовой финансовой отчетности Банка, подготовка единственному акционеру рекомендаций в отношении порядка распределения чистого дохода Банка за истекший финансовый год. В соответствии с подпунктами 7), 8) пункта 1 статьи 36 Закона об АО, подпунктами 11), 18) пункта 9.2. статьи 9 Устава Банка утверждение годовой финансовой отчетности Банка относится к исключительной компетенции единственного акционера Банка. В соответствии с пунктом 1-1 статьи 57 Закона Республики Казахстан «О банках и банковской деятельности в Республике Казахстан» предусмотрено требование об обязательном проведении банками второго уровня аудита финансовой отчетности по итогам финансового года.
6.11	Банку следует утвердить документы, регулирующие порядок осуществления аудита и взаимоотношений с внешним аудитором, в том числе процесс выбора внешнего аудитора, полномочия и функции кон- курсной комиссии, вопросы оказания аудиторской организацией консультационных услуг, не связанных с аудитом финансовой отчетности и прочей информации, вопросы ротации аудиторских организаций и старшего персонала аудиторской организации, вопросы приема на работу бывших сотрудников аудиторской организации. Ротация партнеров и старшего персонала аудиторской организации, ответственных за аудит финансовой отчетности, осуществляется не менее одного раза в пять лет, в случае если аудиторская организация оказывает Банку аудиторские услуги более 5 лет подряд.	Соблюдается	В Банке разработана Политика (процедура) привлечения внешнего аудита АО «Жилстройсбербанк Казахстана», утвержденной решением Совета директоров АО «Жилстройсбербанк Казахстана» (протокол № 14) от 20.10.2017 года. В целях организации внешнего аудита по аудиту финансовой отчетности Банк выполняет следующие процедуры в соответствии с законодательством РК и в порядке, установленном Правилами закупок: 1) проведение процедур закупок услуг аудиторской организации, осуществляющей аудит финансовой отчетности; 2) предварительное одобрение Правлением Банка вопроса об определении аудиторской организации, осуществляющей аудит финансовой отчетности и размера оплаты ее услуг; 3) предварительное одобрение комитетом по аудиту Совета директоров Банка вопроса об определении аудиторской организации, осуществляющей аудит финансовой отчетности и размера оплаты ее услуг; 4) предварительное одобрение Советом директоров Банка вопроса об определении аудиторской организации, осуществляющей аудит финансовой отчетности, определение Советом директоров размера оплаты услуг аудиторской организации, осуществляющей аудит финансовой отчетности; 5) принятие решения Акционера об определении аудиторской организации, осуществляющей аудит финансовой отчетности; 6) заключение договора на проведение аудита финансовой отчетности Банка. Действие настоящего пункта не распространяется на случаи проведения внешнего аудита по инициативе Совета директоров либо требованию Акционера. 6. В целях организации внешнего аудита по иному аудиту Банк выполняет следующие процедуры в соответствии с законодательством Республики Казахстан и в порядке, установленном Правилами закупок: 1) проведение процедур закупок услуг внешнего аудитора;

№ П/П	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»
			2) принятие решения Правлением Банка об определении аудиторской организации, осуществляющей иной аудит, а также определении размера оплаты услуг аудиторской организации, осуществляющей иной аудит. 3) заключение договора на проведение иного аудита Банка. Действие настоящего пункта не распространяется на случаи проведения внешнего аудита по инициативе Совета директоров либо требованию Акционера.» 7. Решение об утверждении состава тендерной комиссии оформляется в виде приказа председателя правления Банка или иного уполномоченного им лица. В 2024 году Аудиторской организацией ТОО «Прайсуотерхаус-Куперс» проведен аудит финансовой отчетности АО «Отбасы банк» за 2024 год в соответствии с условиями Договора о долгосрочных закупках услуг по аудиту финансовой отчетности на 2022–2023 годы №15-2022/07 от 21 декабря 2021 года на основании решения Акционерного общества «Национальный управляющий холдинг «Байтерек» (протокол Правления №67/21 от 15 декабря 2021 года). По результатам завершения аудита финансовой отчетности Банка за 2023 год ТОО «ПрайсуотерхаусКуперс» предоставлен отчет с заключением, что финансовая отчетность отражает достоверно во всех существенных отношениях финансовое положение Банка по состоянию на 31 декабря 2023 года, а также его финансовые результаты и движение денежных средств за год, закончившийся на указанную дату, в соответствии с Международными стандартами финансовой отчетности. Годовая финансовая отчетность Банка за 2023 год включает в себя – отчет о финансовом положении, отчет о прибыли и убытке и прочем совокупном доходе, отчет об изменении в собственном капитале, отчет о движении денежных средств и раскрытие информации в финансовой отчетности.
7. ПРИНЦИП РЕГУЛИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ КОНФЛИКТОВ И КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ			
7.1	Члены Совета директоров и Правления Банка, работники Банка, выполняют свои профессиональные функции добросовестно и разумно в интересах Единственного акционера и Банка, избегая конфликтов. В случае наличия (возникновения) корпоративных конфликтов, участники изыскивают пути их решения путем переговоров в целях обеспечения эффективной защиты интересов Банка и заинтересованных сторон. При этом, должностные лица Банка своевременно сообщают Корпоративному секретарю и/или Омбудсмену о наличии (возникновении) конфликта. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию корпоративных конфликтов предполагает, полное и скорейшее выявление таких конфликтов и координацию действий всех органов Банка.	Соблюдается	В целях предупреждения и урегулирования возможных корпоративных конфликтов и конфликта интересов решением Совета директоров Банка от 27 марта 2015 года (протокол №4) была утверждена Политика по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликтов интересов Банка (далее – Политика). Политика регламентирует порядок и процедуры досудебного урегулирования конфликтов, а также действия органов, должностных лиц и работников Банка в рамках данных процессов. Целью Политики является: • определение процедуры предупреждения и урегулирования корпоративных конфликтов, спорных конфликтных ситуаций, своевременного выявления и предотвращения конфликта интересов в Банке; • определение четкой координации действий всех органов Банка в случае возникновения или возможности возникновения корпоративного конфликта и/или конфликта интересов; • повышение эффективности принимаемых органами Банка решений за счет обеспечения справедливого, объективного и независимого процесса принятия решений в интересах Банка и его Единственного акционера. Вместе с тем, учитывая нормы действующих внутренних нормативных документов Банка, в целях обеспечения объективности оценки корпоративного конфликта и конфликта интересов создания условий для его эффективного урегулирования, лица, чьи интересы затрагивает конфликт или может затронуть могут обращаться к омбудсмену Банка.

№ П/П	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»
7.2	Конфликт интересов определяется как ситуация, в которой личная заинтересованность работника Банка влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение должностных обязанностей. Серьезные нарушения, связанные с конфликтом интересов, могут нанести ущерб репутации Банка и подорвать доверие к ней со стороны Единственного акционера и иных заинтересованных сторон. Личные интересы должностного лица или работника не должны оказывать влияния на беспристрастное выполнение ими своих должностных, функциональных обязанностей.	Соблюдается	Политика по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликтов интересов Банка рассматривает следующие ситуации, которые могут привести к конфликту интересов: 1) ситуация, при которой должностное лицо, работник Банка, их близкие родственники или юридическое лицо, в котором он или кто-либо из его близких родственников, его супруг (супруга) является должностным лицом или крупным участником являются стороной в договоре, проекте или сделке, связанных с Банком, за исключением, в связи со спецификой деятельности Банка, договоров о жилищных строительных сбережениях, договоров займа и возникающих, в связи с их заключением соглашений и договоров, заключенных в обеспечение исполнения обязательств, как самих указанных выше лиц, так и по обязательствам третьих лиц, а также проведения аукционов согласно внутренних документов Банка регулирующих порядок выбытия и списания с баланса основных средств, нематериальных активов, залежалых товарно-материальных запасов, просроченной дебиторской задолженности, образовавшейся в результате административно-хозяйственной деятельности Банка с внебалансового учета имущества длительного использования; 2) любая коммерческая или иная заинтересованность должностных лиц и работников Банка (прямая или косвенная) в сделках, договорах, проектах, связанных с Банком; 3) ситуация, при которой должностное лицо или работник Банка конкурируют с Банком в части оказания услуг, заключения договора, реализации проекта или сделки с третьей стороной; 4) ситуация, при которой должностное лицо или работник Банка без получения соответствующих разрешений органов Банка, в случае если получение разрешения вытекает из заключенного с должностным лицом или работников Банка трудового договора, при необходимости входит в Советы директоров/наблюдательные Советы других организаций либо совмещает помимо работы в Банке работу в другой организации, за исключением занятия педагогической, научной и иной творческой деятельностью; 5) ситуация, при которой должностное лицо, работник Банка, их близкие родственники или юридическое лицо, в котором он или кто-либо из его близких родственников, его супруг (супруга) является должностным лицом или крупным участником, получают вознаграждение в виде денег, услуг и в иных формах за исполнение должностным лицом или работником Банка своих профессиональных обязанностей или другие услуги, связанные с исполнением должностным лицом или работником Банка своих профессиональных обязанностей, от организаций и физических лиц, в которых они не выполняют соответствующие обязанности; 6) ситуация, при которой должностное лицо, работник Банка, их близкие родственники или юридическое лицо, в котором он или кто-либо из его близких родственников, его супруг (супруга) является должностным лицом или крупным участником, принимает подарки или услуги в связи с исполнением своих профессиональных обязанностей либо от лиц, зависящих от них по работе, за исключением символических знаков внимания и символических сувениров в соответствии с общепринятыми нормами вежливости и гостеприимства или при проведении протокольных и иных официальных мероприятий; 7) ситуация, при которой должностное лицо, работник Банка, их близкие родственники или юридическое лицо, в котором он или кто-либо из его близких родственников, его супруг (супруга) является должностным лицом или крупным участником, получают от поставщиков или заказчиков Банка персональные скидки или другие исключительные преимущества, которые недоступны в общем порядке другим должностным лицам, работникам Банка или их близким родственникам; 8) ситуация, при которой должностное лицо или работник Банка использует в личных целях ресурсы, интеллектуальную собственность и оборудование Банка (включая корпоративную почту и компьютерные программы);

№ П/П	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»
			9) ситуация, при которой должностное лицо или работник Банка раскрывает конфиденциальную информацию, ставшую ему известной в силу исполнения своих профессиональных обязанностей, или информацию, раскрытие которой может оказать негативное влияние на интересы Банка, а также любое использование конфиденциальной информации, связанной с Банком, для получения личной выгоды должностным лицом, работником Банка или их близкими родственниками или юридическим лицом, в котором он или кто-либо из его близких родственников, его супруг (супруга) является должностным лицом или крупным участником. 10) ситуация, при которой должностное лицо или работник Банка принимает участие в обсуждении или принятии решения по вопросам оценки его работы, переназначения (переизбрания), выплаты вознаграждения или иным вопросам в отношении самого себя. Ситуации конфликта интересов, перечисленные в Политике, не являются исчерпывающими. Должностные лица и работники Банка во всех случаях должны руководствоваться определением конфликта интересов, приведенным в пункте 6 настоящей Политики.
7.3	Работники Банка не допускают ситуации, в которой возможно возникновение конфликта интересов, ни в отношении себя (или связанных с собой лиц), ни в отношении других. Банком во избежание конфликта интересов, препятствующих объективному выполнению Советом директоров своих обязанностей, и ограничения политического вмешательства в процессы Совета директоров Банка внедряются механизмы по их недопущению и регулированию.	Соблюдается	Должностные лица Банка несут ответственность, установленную законами Республики Казахстан, перед Банком и Единственным акционерами за вред, причиненный их действиями и (или) бездействием, и за убытки, понесенные Банком, включая, но не ограничиваясь убытками, понесенными в результате предоставления информации, вводящей в заблуждение, или заведомо ложной информации, нарушения порядка предоставления информации, установленного законодательством, предложения к заключению и (или) принятия решений о заключении крупных сделок, сделок, в совершении которых имеется заинтересованность и сделок с лицами, связанными с Банком особыми отношениями, повлекших возникновение убытков Банка в результате их недобросовестных действий и (или) бездействия, в том числе с целью получения ими либо их аффилированными лицами прибыли (дохода) в результате заключения таких сделок с Банком.
8. Принцип прозрачности и объективности раскрытия информации о деятельности Банка			
8.1	В целях соблюдения интересов заинтересованных сторон Банк своевременно и достоверно раскрывает информацию, предусмотренную законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Банка, а также информацию о всех важных аспектах своей деятельности, включая финансовое состояние, результаты деятельности, структуру собственности и управления.	Соблюдается	Банк в соответствии с требованиями Правил раскрытия эмитентом информации и требованиями к содержанию информации, подлежащей раскрытию эмитентом, а также сроки раскрытия эмитентом информации на интернет – ресурсе депозитария финансовой отчетности, утвержденным Постановлением Правления Национального Банка Республики Казахстан от 27 августа 2018 года № 189, Казахстанской фондовой биржи и Международного финансового центра «Астана» раскрывает информацию в части корпоративных событий Банка, а также списка аффилированных лиц Банка. В АО «Казахстанская фондовая биржа» Банком направлено письмо-заверение № 09/1-16-12/5420 от 27 января 2025 года (о предоставлении Банком на Биржу в завершеном году информации о корпоративных событиях в полном объеме согласно законодательству Республики Казахстан и Правилам раскрытия информации инициаторами допуска ценных бумаг).
8.2	Для обеспечения системности раскрытия информации в Банке утверждаются внутренние документы, определяющие принципы и подходы к раскрытию и защите информации, перечень информации, раскрываемой заинтересованным лицам, сроки, порядок, способ, форму раскрытия информации, ответственных должностных лиц и работников, с указанием их функций и обязанностей, а также другие положения, регулирующие процессы раскрытия информации.	Соблюдается	Вопросы обеспечения конфиденциальности информационной безопасности, обеспечения сохранности коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайны, раскрытия информации об АО «Жилстройсбербанк Казахстана» и источниках размещения, урегулированы следующими внутренними нормативными документами: Распоряжение № 137 от 04.09.2023 года «О предоставлении информации о корпоративных событиях, финансовой отчетности и аудиторских отчетов, списка аффилированных лиц АО «Отбасы банк» и информации о суммарном размере вознаграждения членов правления АО «Отбасы банк» по итогам года. Кроме того, решением Совета директоров Банка от 15 октября 2018 года (протокол № 12) утвержден Перечень защищаемой информации, включающей в том числе информацию о сведениях, составляющих служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну АО «Жилстройсбербанк Казахстана».

№ П/П	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»
8.3	С целью защиты информации, составляющей коммерческую и служебную тайну, Банк в соответствии с законодательством Республики Казахстан определяет порядок отнесения информации к категориям доступа, условия хранения и использования информации. Банк определяет круг лиц, имеющих право свободного доступа к информации, составляющей коммерческую и служебную тайну, и принимают меры к охране ее конфиденциальности.	Соблюдается	В Банке утверждены и применяются в работе следующие документы: - Правила категорирования информации, информационных активов и разработки Перечня защищаемой информации в Банка (утверждены РП № 44 от 12.05.2020 г.) - Перечень защищаемой информации, включающий в том числе информацию о сведениях, составляющих служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну АО «Жилстройсбербанк Казахстана» (утвержден СД 15.10.2018 г., протокол № 12); - Правила учета, использования и хранения защищаемой информации в АО «Жилстройсбербанк Казахстана» (утверждены ПП № 28 от 19.02.2015 г.)
8.4	Корпоративный интернет-ресурс является структурированным, удобным для пользования навигации и содержит информацию, достаточную заинтересованным лицам для понимания деятельности Банка. Рекомендуется, чтобы информация размещалась в отдельных тематических разделах корпоративного интернет-ресурса. Актуализация корпоративного интернет-ресурса осуществляется по мере необходимости, но не реже одного раза в неделю. В Банке на регулярной основе осуществляется контроль полноты и актуальности информации, размещенной на корпоративном интернет-ресурсе, а также определяется соответствие данной информации, размещенной на казахской, русской, английской версиях корпоративного интернет-ресурса. В этих целях закрепляются ответственные лица (структурное подразделение), отвечающие за полноту и актуальность информации на корпоративном интернет-ресурсе.	Соблюдается	Правилами раскрытия информации АО «Отбасы банк», утвержденными решением Правления Банка от 28 декабря 2017 года (протокол № 51) обязанность за размещение и обновление информации на Интернет-ресурсе Банка лежит на ответственном подразделении и подразделении информационных технологий. Согласно Перечню ответственных подразделений, за размещение и обновление информации в разделах внешнего Интернет-ресурса Приказа № 451 от 04.10.2019 «О формировании, размещении и обновлении информации в разделах внешнего Интернет-ресурса АО «Отбасы банк» по мере необходимости и в сроки в соответствии с внутренними документами актуализируется информация на интернет-ресурсе Банка.
8.5	Корпоративный интернет-ресурс Банка содержит следующую информацию: 1) общую информацию о Банке, включая информацию о миссии, основных задачах, целях и видах деятельности, размере собственного капитала, размере активов, чистом доходе и численности персонала; 2) о стратегии развития и/или плане развития (как минимум, стратегические цели); приоритетные направления деятельности; 3) Устав и внутренние документы Банка, регулирующие деятельность органов, комитетов, корпоративного секретаря; 4) об этических принципах; 5) об управлении рисками; 6) о дивидендной политике; 7) о членах Совета директоров, включая следующие сведения: фотография (по согласованию с членом Совета директоров), фамилия, имя, отчество, дата рождения, гражданство, статус члена Совета директоров (независимый директор, представитель Единственного акционера), указание функций члена Совета директоров, в том числе членство в комитетах Совета директоров или исполнение функций Председателя Совета директоров, образование, в том числе основное и дополнительное образование (наименование образовательного учреждения, год окончания, квалификация, полученная степень), опыт работы за последние пять лет, основное место работы и другие занимаемые в настоящее время должности, профессиональная квалификация, дата первого избрания в Совет директоров и дата избрания в действующий Совет директоров, количество и доля принадлежащих акций аффилированных организаций;	Соблюдается	Правилами раскрытия информации АО «Отбасы банк», утвержденными решением Правления Банка от 28 декабря 2017 года (протокол № 51) предусмотрено размещение на внешнем Интернет-сайте Банка следующей информации: 1) основные направления деятельности Банка; 2) годовой отчет Банка; 3) информация о существенных событиях в жизни Банка; 4) информация о структуре Совета директоров и Правления Банка; 5) информация о существующих вакансиях, кадровой политике Банка; 6) перечень и адреса филиалов Банка; 7) сведения об аффилированных лицах; 8) информация об акционерах и партнерах Банка; 9) информация о стратегическом развитии Банка; 10) учетная политика Банка; 11) пресс-релизы и рекламно-информационные статьи Банка; 12) презентационные сюжеты и рекламные ролики Банка.

№ П/П	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»
	8) о членах Правления, включая следующие сведения: фотография, фамилия, имя, отчество, дата рождения, гражданство, должность и выполняемые функции, образование, в том числе основное и дополнительное образование (наименование образовательного учреждения, год окончания, квалификация, полученная степень), опыт работы за последние пять лет, профессиональная квалификация, должности, занимаемые по совместительству, количество и доля принадлежащих акций аффилированных организаций; 9) о финансовой отчетности; 10) годовых отчетах; 11) о внешнем аудиторстве; 12) о закупочной деятельности, включая правила, объявления и результаты закупок; 13) о структуре уставного капитала, включая следующие сведения: количество и номинальная стоимость выпущенных акций (долей участия), описание прав, предоставляемых акциями, количество и номинальная стоимость объявленных, но неразмещенных акций, сведения об Единственном акционере, количество и доля принадлежащих им простых акций (долей участия), порядок распоряжения правами собственности; 14) о структуре активов, включая информацию об аффилированных организациях всех уровней с кратким указанием сферы их деятельности; 15) о годовом календаре корпоративных событий; 16) о сделках, в совершении которых имеется заинтересованность, включая сведения о сторонах сделки, существенных условиях сделки (предмет сделки, цена сделки), органе, принявшем решение об одобрении сделки; 17) о крупных сделках, включая сведения о сторонах сделки, существенных условиях сделки (предмет сделки, цена сделки), органе, принявшем решение об одобрении сделки; 18) о деятельности в сфере устойчивого развития; 19) о размере утвержденных дивидендов; 20) о новостях и пресс-релизах.		
8.6	Банк готовит годовой отчет в соответствии с положениями настоящего Кодекса и лучшей практикой раскрытия информации. Годовой отчет утверждается Советом директоров. Годовой отчет является структурированным документом и публикуется на казахском, русском и английском языках (при необходимости). Годовой отчет подготавливается и, после утверждения Советом директоров Банка, размещается на интернет-ресурсе.	Соблюдается	Согласно подпункту 19) пункта 9.2 статьи 9 Устава Банка к исключительной компетенции Единственного акционера относится утверждение годового отчета Банка. В 2024 году решением Совета директоров Банка (протокол № 8) от 20 июня 2024 года и решением Правления АО «НУХ «Байтерек» (протокол № 37/24) от 18 июля 2024 года предварительно утвержден годовой отчет за 2023 год. В 2024 году на интернет-ресурсе Банка размещен Годовой отчет Банка за 2023 год.
8.7	Требования к содержанию годового отчета минимально предполагают наличие следующей информации: 1) обращение Председателя Совета директоров Банка; 2) обращение Председателя Правления; 3) о Банке: общие сведения; о структуре уставного капитала, включая следующие сведения: количество и номинальная стоимость выпущенных акций (долей участия), описание прав, предоставляемых акциями, количество и номинальная стоимость объявленных, но неразмещенных акций, сведения об Единственном акционере, количество принадлежащих ему простых акций, порядок распоряжения правами собственности; миссия; стратегия развития, результаты ее реализации; обзор рынка и положение на рынке;	Соблюдается	В 2024 году на рассмотрение Единственного акционера Банка выносился Годовой отчет за 2023 год, в котором представлена информация об итогах деятельности Банка, в том числе: • обращение Председателя Совета директоров Банка, Председателя Правления Банка; • информация об основных видах деятельности и предоставляемых услугах; • информация о существенных корпоративных событиях; • информация о стратегии развития (миссия, цели и задачи); • информация об управлении рисками; • информация о корпоративной социальной ответственности и защите окружающей среды; • информация об органах управления и организационной структуре Банка; • информация о принципах корпоративного управления Банка, в том числе о политике по урегулированию конфликта интересов; • информация о результатах самооценки следования утвержденному кодексу корпоративного управления Банка;

№ П/П	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»
	4) о результатах финансовой и операционной деятельности за отчетный год; обзор и анализ деятельности относительно поставленных задач; операционные и финансовые показатели деятельности; основные существенные события и достижения; информация о существенных сделках; любая финансовая поддержка, включая гарантии, получаемые/полученные от государства и любые обязательства перед государством и обществом, принятые на себя Банком (если не раскрывается в соответствии с МСФО); 5) о структуре активов, обзор, основные итоги их финансовой и производственной деятельности; 6) о целях и планах на будущие периоды; 7) об основных факторах риска и системе управления рисками; 8) о корпоративном управлении: структура корпоративного управления; состав акционеров и структура владения; состав Совета директоров, включая квалификацию, процесс отбора, в том числе о независимых директорах с указанием критериев определения их независимости; отчет о деятельности Совета директоров и его комитетов, в котором отражаются итоги деятельности Совета директоров и его комитетов за отчетный период, существенные события, рассмотренные вопросы, количество заседаний, форма заседаний, посещаемость; информация о результатах самооценки следования Кодексу корпоративного управления, а при ее несоответствии пояснения о причинах несоблюдения каждого из принципов; состав Правления Банка; отчет о деятельности Правления; политика вознаграждения должностных лиц, политика по урегулированию конфликта интересов; 9) об устойчивом развитии; 10) годовую финансовую отчетность с примечаниями и аудиторские заключения; 11) в аналитических показателях и данных, включаемых в годовой отчет, следует отражать сравнительный анализ и достигнутый прогресс (регресс) по отношению к предыдущему периоду (сравнение со значениями аналогичных показателей, указанных в прошлом годовом отчете). В целях сравнения показателей с компаниями международного уровня, действующими в аналогичной отрасли, рекомендуется публикация показателей деятельности, которые позволят провести отраслевой бенчмаркинг-анализ; 12) дополнительная информация согласно требованиям АО «Казахстанская фондовая биржа»; 13) информация о прозрачности Банка и эффективности процессов раскрытия информации; 14) о соблюдении и защите прав человека, о фактах нарушений требований Положения по правам человека в АО «Отбасы банк», а также о несоответствиях с реальными жизненными условиями и текущими требованиями, в случае их выявления, а также о принятых мерах за соответствующий год.		• информация о прозрачности Банка и эффективности процессов раскрытия информации; • годовая финансовая отчетность и аудиторские заключения; • дополнительная информация согласно требованиям АО «Казахстанская фондовая биржа».
8.8	Правление проводит очные заседания и обсуждает вопросы реализации стратегии развития и/или плана развития, решений Единственного акционера, Совета директоров и операционной деятельности. Заседания Правления проводятся на регулярной основе. Случаи проведения заочных заседаний ограничены и определены в Уставе и внутренних документах Банка.	Соблюдается	В 2024 году Правлением Банка проведены: • 45 очных заседаний (приняты решения по 215 вопросам); • 117 заочных заседаний (приняты решения по 677 вопросам).

№ П/П	ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»	СОБЛЮДАЕТСЯ/ НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ	МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «ЖИЛИЩНЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫЙ БАНК ОТБАСЫ БАНК»
8.9	Правление формирует план работы на предстоящий год с перечнем вопросов до начала календарного года. Члены Правления заблаговременно обеспечиваются материалами к рассмотрению, надлежащего качества. При рассмотрении таких вопросов, как стратегии развития и/или планы развития, инвестиционные проекты, управление рисками допускается проведение нескольких заседаний.	Соблюдается	Сформированный Правлением Банка 29.12.2023 года план работы Правления Банка на 2024 год утвержден решением Правления Банка № 2 от 04.01.2024 года. При необходимости возможно проведение нескольких заседаний Правления при обсуждении таких вопросов как стратегии развития и/или планы развития, инвестиционные проекты, управление рисками.
8.10	При рассмотрении каждого вопроса отдельное обсуждение посвящается рискам, связанным с принятием/непринятием решения и их влияния на рентабельную деятельность Банка. Все вопросы, выносимые по инициативе Правления на рассмотрение Совета директоров и Единственного акционера, предварительно рассматриваются и одобряются Правлением.	Соблюдается	В рамках компетенции Правлением Банка при рассмотрении каждого вопроса проводится отдельное обсуждение по вопросам рисков, связанных с принятием/непринятием решения и их влияния на рентабельную деятельность Банка. Все вопросы, выносимые по инициативе Правления на рассмотрение Совета директоров и Единственного акционера, проходят предварительное одобрение Правлением Банка согласно подпункту 13) пункта 11.5 статьи 11 Устава Банка с учетом исключений, указанных в данном подпункте.
8.11	Председатель и члены Правления не допускают возникновения ситуации с конфликтом интересов. При возникновении конфликта интересов, они заблаговременно уведомляют об этом Совет директоров либо Председателя Правления, о необходимости зафиксировать это письменно и не участвовать в принятии решения по вопросу.	Соблюдается	В 2024 году случаи, связанные с прямыми или косвенными потенциальными конфликтами интересов, отсутствуют. В случае рассмотрения Правлением вопросов, касающихся непосредственно одного из членов Правления, указанный член Правления не участвует в рассмотрении и голосовании по данному вопросу.

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

ОБОЗНАЧЕНИЕ	РАСШИФРОВКА
ЖСС	жилищные строительные сбережения (жилстройсбережения)
СМИ	средства массовой информации
KASE	Казахстанская фондовая биржа (Kazakhstan Stock Exchange – KASE) – фондовая биржа со штаб-квартирой в городе Алматы, Казахстан
SMS	(англ. short message service – «услуга коротких сообщений») – вид услуги в сотовых (и некоторых других) сетях связи, короткое текстовое сообщение
МРП	месячный расчетный показатель
ISO	(англ. International Organization for Standardization) – международная организация, занимающаяся выпуском стандартов
ЦО	центр обслуживания Банка
ИИН	индивидуальный идентификационный номер физического лица
ВВП	внутренний валовой продукт
США	Соединенные Штаты Америки
БВУ	банки второго уровня
ГЭСВ	годовая эффективная ставка вознаграждения
ТП	тарифная программа
ИТ	Информационные технологии
ИС	информационные системы
ВРМ	англ. Business Process Management – информационная система Банка, созданная с целью управления бизнес-процессами
ОФ	областной филиал Банка
PR	сокращенный термин от Public Relations, обозначающий в переводе с английского «публичные отношения, связи с общественностью»
ГЭП	метод стратегического анализа, с помощью которого осуществляется поиск шагов для достижения заданной цели
МСФО	международные стандарты финансовой отчетности
ИБ	информационная безопасность

КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Адрес:

Республика Казахстан, А05А2Х0, г. Алматы,
пр-т Абылай хана, 91
Телефон: +7 (727) 330-93-00, + 7 (727) 279-35-11

Call-центр:

300, 8-8000-801-880
Факс: +7 (727) 279 35 68
Электронная почта: mail@otbasybank.kz

Канцелярия Банка:

Телефон: +7 (727) 330-93-00
Горячая линия по вопросам коррупции и мошенничества: +7 (727) 330-94-82
Электронная почта: antifraud@otbasybank.kz
Почтовый адрес:
 Республика Казахстан, 050000, город Алматы, Алмалинский район, проспект Абылай хана 91, руководителю подразделения безопасности (с пометкой «лично в руки»)

Реквизиты аудита и регистратора:

ТОО «ПрайсуотерхаусКуперс», А25D5F6, г. Алматы, пр. Аль-Фараби 34. Здание «А», 4 этаж
 БИН 970940001318, ИИК KZ6783201T0200370000 в АО Ситибанк Казахстан, БИК СІТІКЗКА, Кбе 17, КНП 859

АО «Центральный депозитарий ценных бумаг»

050040, г. Алматы, ул. Сатпаева, 30/8, нежилое помещение 163
Телефон: +7 (727) 262 08 46, 355 47 60
 БИН 970740000154, ИИК KZ72125KZT1004300114 в ЦКО «Национальный Банк Республики Казахстан», БИК NBRKKZKX, Кбе 15, КНП 841, ISIN KZ1C00003201

Контактные данные ответственных лиц по работе с инвесторами и акционерами:

Департамент Казначейства,
Телефон: +7 (727) 330-93-00 внутр. 00330, 00331

Контактные данные ответственных лиц по вопросам относительно данного отчета:

Департамент планирования и стратегического анализа,
Телефон: +7 (727) 330-93-00 внутр. 00360, 00373, 00371

Пресс-служба:

Электронная почта: pr@hcsbk.kz (только для запросов СМИ)
Телефон: +7 (727) 330-93-00 внутр. 00520, 00521, 00522, 00523



ОТБАСЫ
БАНК