

Годовой
отчет

| 2025



Доверие миллионов - основа устойчивого роста

Содержание

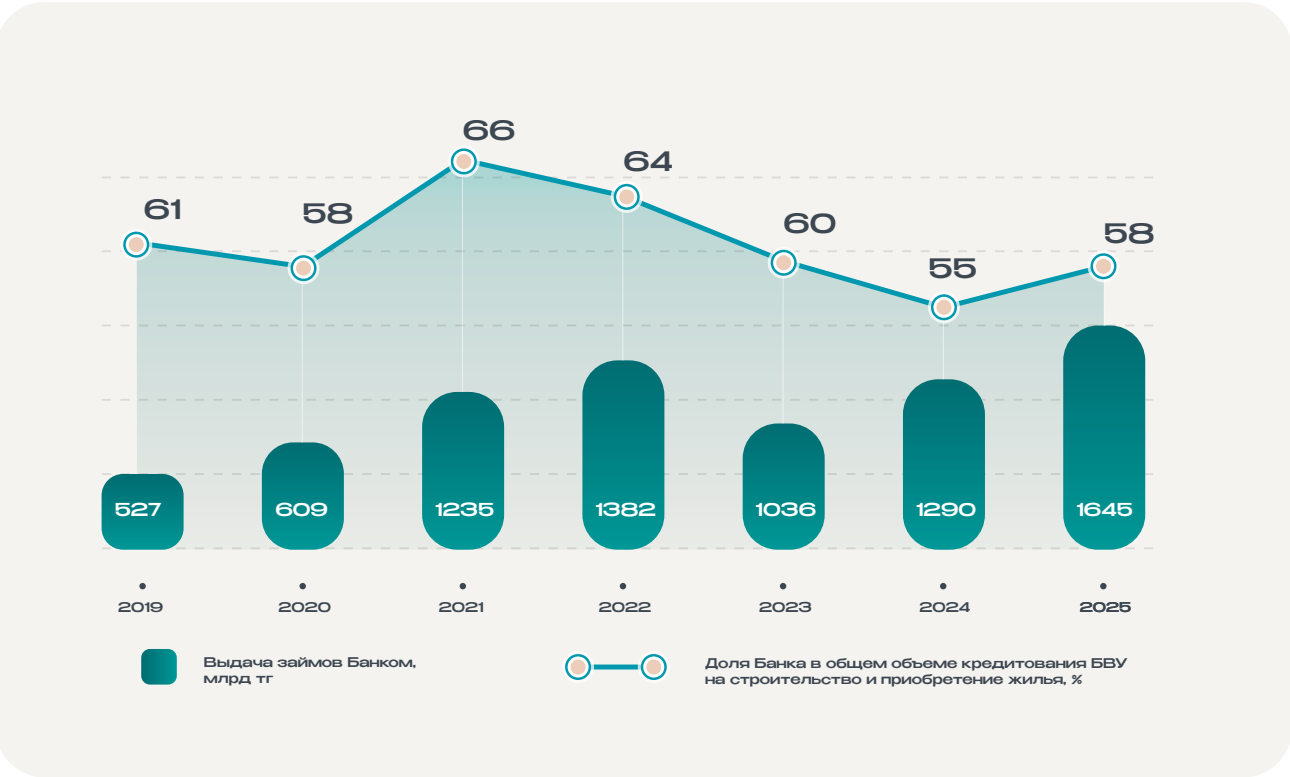
Ключевые показатели	4	Информирование совета директоров о критически важных вопросах	99	Занятость	158	196	
Обращение Председателя Совета директоров	8	Состав совета директоров	101	Состав и структура персонала	158	Управление климатическими изменениями, рисками и возможностями	197
Обращение Председателя Правления	12	Изменения в составе совета директоров банка в 2025 году	106	Практика трудовых отношений	164	Управление климатическими изменениями – совершенствование системы корпоративного управления и стратегия	198
Ключевые события отчетного года	16	Композиция совета директоров	106	Взаимоотношения работников и руководства	165	Стратегическое направление (трансформация с учетом климатической повестки)	199
О банке	21	Результаты деятельности совета директоров и комитетов при совете директоров	107	Обучение и образование	165	Управление рисками	200
Государственная Политика системы жилстройсбережений	24	Комитеты при Совете директоров	108	Кадровый резерв	168	Приложения	207
Хронология Развития банка	28	Информация о посещаемости заседаний (Очных и заочных) членами комитетов при Совете директоров банка за 2025 год	112	Тестирование работников	168	Приложение 1.Об отчете	208
Присутствие На рынках	32	Оценка совета Директоров	112	Фронт-офиса	168	Определение содержания отчета	208
Членство В международных Организациях	36	Профессиональное Развитие Правление	113	Оплата труда работников банка	168	Концепция существенности для устойчивого развития	209
Меморандумы о сотрудничестве	37	Комитеты, подотчетные Правлению	121	Мотивация работников банка	169	Приложение 2. Финансовая отчетность	211
Структура Центрального Аппарата	38	Результаты деятельности правления и комитетов, подотчетных правлению	127	Социальная защита	170	Приложение 3. Таблица GRI	216
Единственный Акционер	38	Основные принципы вознаграждения членов правления и совета директоров	129	Разнообразие и равные возможности	173	Приложение 4. Таблица SASB	241
Миссия	46	Соблюдение кодекса корпоративного управления	130	Гендерная политика	174	Приложение 5. Таблица IFRS S2	244
Видение	46	Деловая этика	130	Многообразие и инклюзия	175	Приложение 6. Отчет о соблюдении/ несоблюдении принципов и положений кодекса корпоративного управления за 2025 год	252
Стратегия	47	Конфликт интересов	131	Соблюдение Прав человека	176	Список сокращений	318
Ценности	48	Управление Устойчивым развитием	132	Недопущение дискриминации Обеспечение безопасности и охраны труда, гражданской обороны и пожарной безопасности	177	Контактная информация	319
Работа в рамках стратегических задач В 2025 году	49	Внутренний Аудит	134	Спонсорство и благотворительность	182		
Результаты основной деятельности	57	Внешний Аудит	135	Противодействие коррупции Соответствие требованиям законодательства	183		
Система продаж	69	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	136	Экономическая Результативность	184		
Результаты Операционной Деятельности	79	Неприкосновенность К частной жизни клиента	139	Экологичность Энергопотребление и энергоэффективность	185		
Результаты финансовой деятельности	86			Водопотребление	188		
Корпоративное управление	93	Политика управления рисками	143	Управление отходами	189		
Сведения о ценных бумагах	94	Политика управления рисками и система внутреннего контроля	144	Охрана окружающей среды	190		
Описание системы Корпоративного управления	95	Управление рисками	145	Выбросы парниковых газов и других загрязняющих веществ в атмосферу	191		
Структура корпоративного управления Совет директоров	96	Социальная ответственность	157	Закупки	195		
	97			Климатические изменения			

Ключевые Показатели

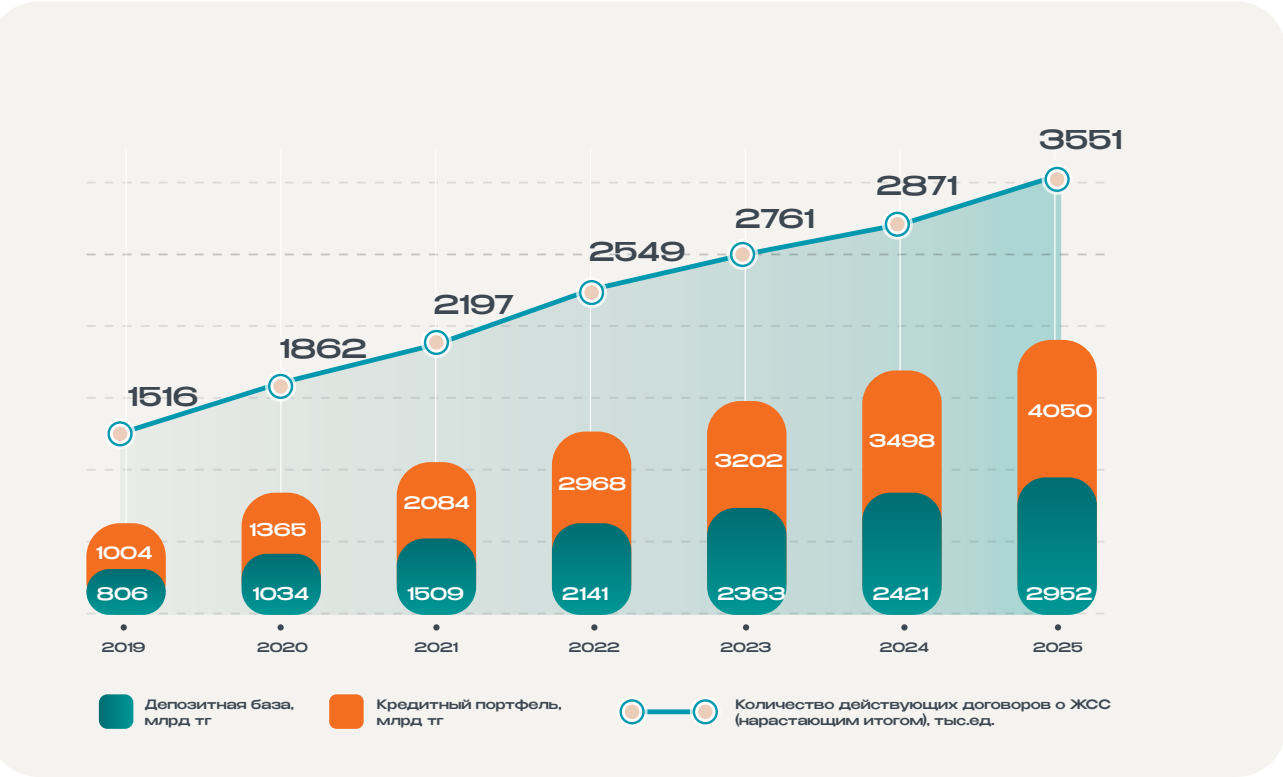


АО «Отбасы банк» (далее – Отбасы банк, Банк) является единственным банком в стране, реализующим систему жилищных строительных сбережений. Система ЖСС направлена на улучшение жилищных условий населения через привлечение денег вкладчиков в жилищные строительные депозиты и предоставления им жилищных займов.

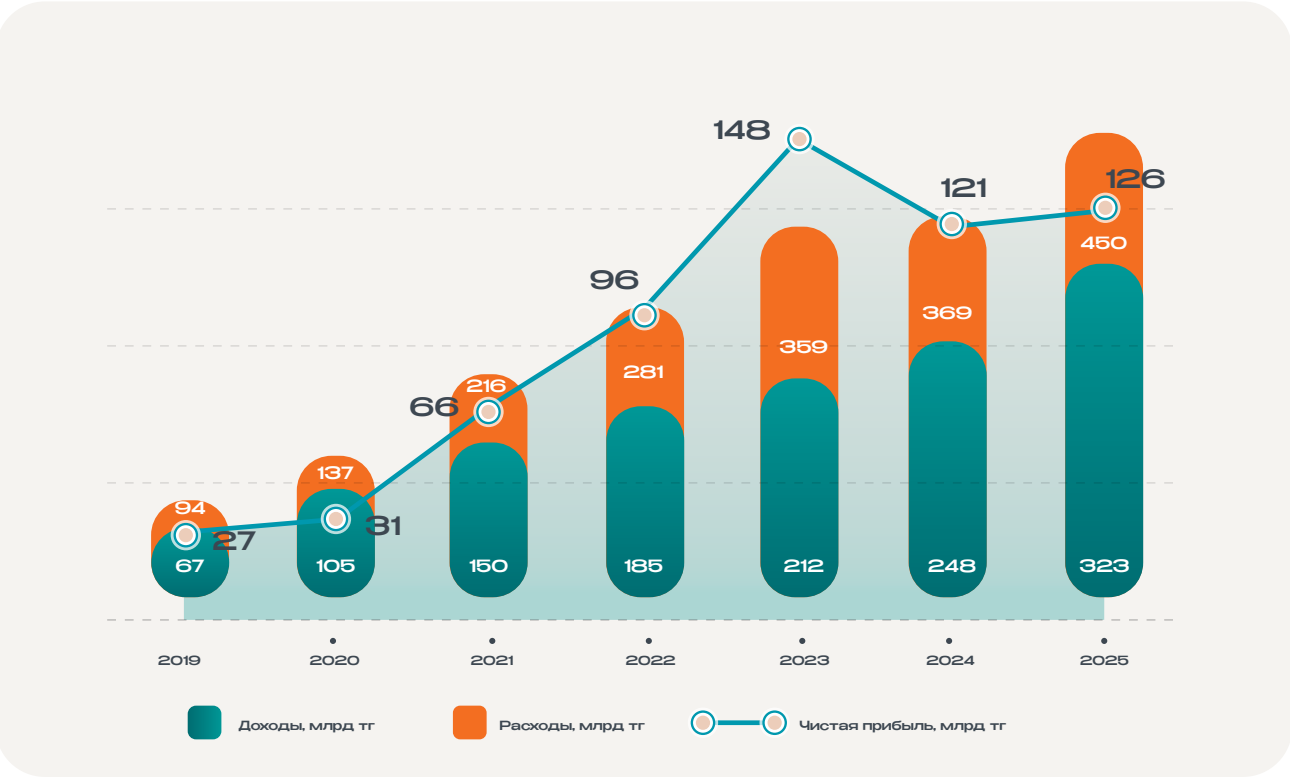
Объем выдачи кредитов на строительство и приобретение жилья



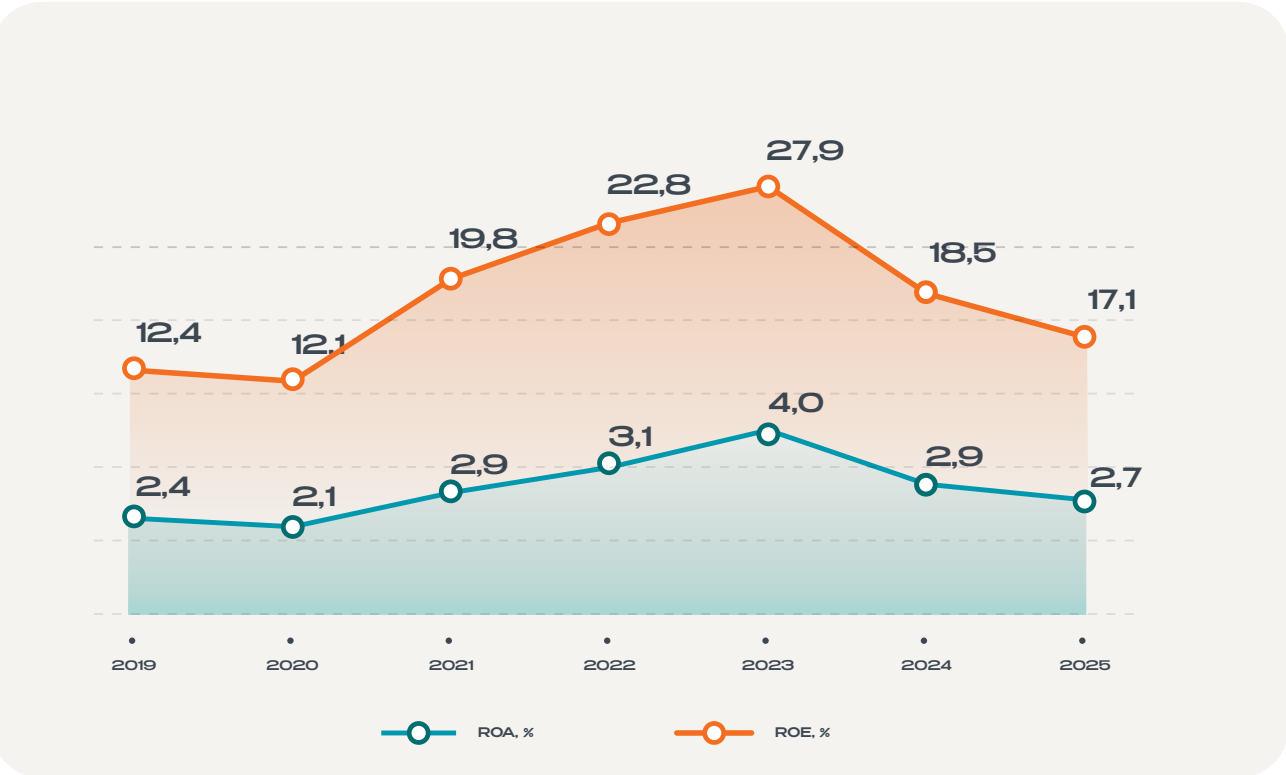
Депозитный и ссудный портфели



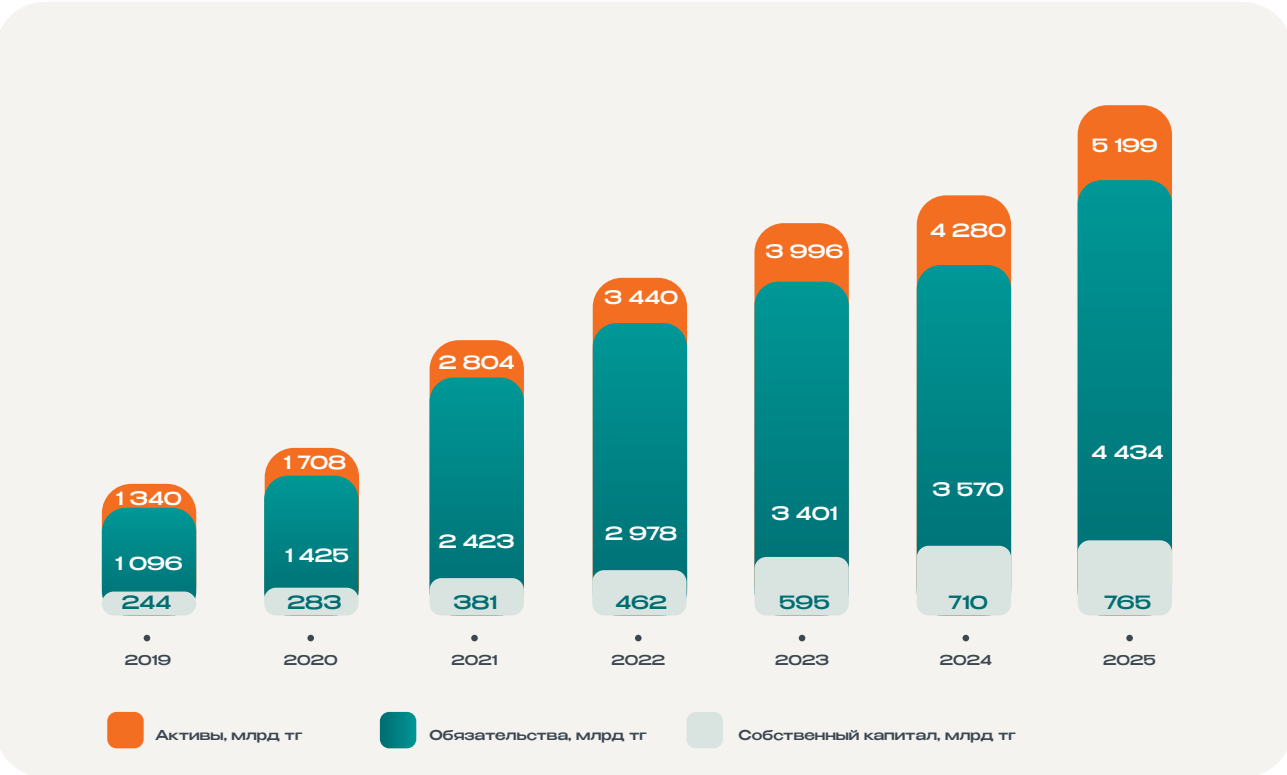
Доходы, расходы и чистая прибыль



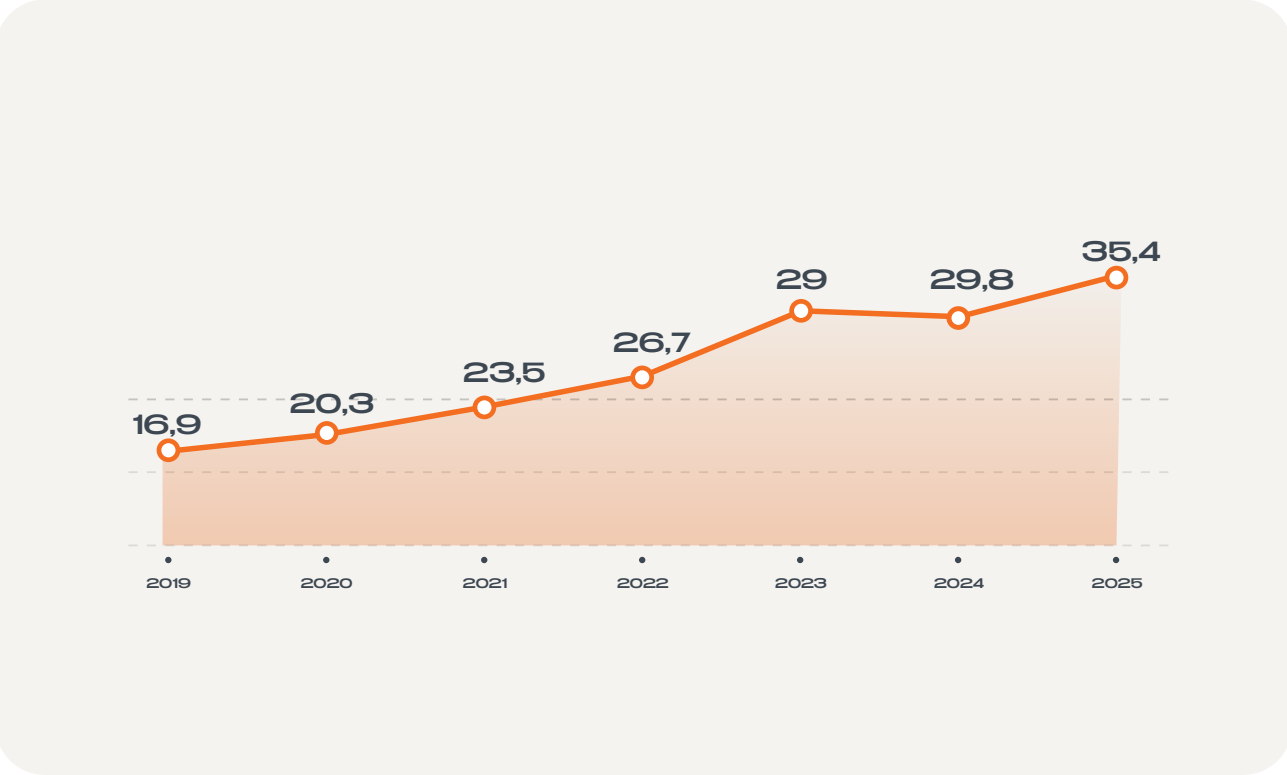
Коэффициенты рентабельности



Активы, обязательства и собственный капитал



Доля участников системы жилищно-строительного сбережения к экономически активному населению



Обращение Председателя Совета директоров



Жандос Шайхы

Председатель Совета
директоров АО «Отбасы банк»

Уважаемые акционеры, клиенты, партнеры, коллеги и будущие инвесторы!

2025 год стал для АО «Отбасы банк» годом важных стратегических изменений, укрепивших его позиции в финансовой системе Казахстана и создавших прочную основу для дальнейшего устойчивого развития. Для Совета директоров этот период был связан не только с оценкой достигнутых результатов, но прежде всего с обеспечением долгосрочной финансовой устойчивости Банка, совершенствованием системы корпоративного управления и сопровождением ключевых стратегических преобразований.

Одним из наиболее значимых событий отчетного года стало преобразование Отбасы Банка в национальный институт развития. Получение нового статуса стало признанием особой роли Банка в реализации государственной жилищной политики и одновременно обозначило новый уровень ответственности за эффективность управления, финансовую устойчивость и прозрачность деятельности.

В центре внимания Совета директоров находились вопросы долгосрочной стратегии, управления рисками, достаточности капитала, цифровой трансформации, развития человеческого капитала и повышения качества корпоративного управления. Мы убеждены, что именно эти направления определяют способность Банка сохранять устойчивость в меняющейся экономической среде и создавать долгосрочную ценность для всех заинтересованных сторон.

В течение года особое внимание уделялось реализации стратегии Банка, развитию системы внутреннего контроля, совершенствованию риск-менеджмента и соблюдению высоких стандартов деловой этики. Приоритетными оставались вопросы информационной безопасности, технологической надежности и повышения качества управленческих решений. Сегодня именно эти направления определяют устойчивость любого современного финансового института.

“ **объем жилищного кредитования достиг 1,6 трлн тенге, доля Банка на рынке жилищных кредитов составила 58%, а кредитный портфель увеличился до 4 050 млрд тенге.**

Финансовые результаты 2025 года подтверждают эффективность выбранной стратегии и способность Банка сохранять уверенные позиции на рынке. По итогам года объем жилищного кредитования достиг 1,6 трлн тенге, доля Банка на рынке жилищных кредитов составила 58%, а кредитный портфель увеличился до 4 050 млрд тенге. Отбасы Банк сохраняет позиции одного из крупнейших банков страны, занимая 4-е место по объему активов и 5-е место по размеру собственного капитала среди банков второго уровня Казахстана. Эти показатели свидетельствуют о высокой эффективности бизнес-модели Банка и ее способности обеспечивать устойчивый рост.

Не менее важным показателем остается доверие клиентов. В 2025 году в Банке было открыто более одного миллиона новых депозитов — лучший показатель за всю историю Отбасы Банка. Для Совета директоров этот результат является подтверждением надежности Банка, устойчивости его ресурсной базы и эффективности выбранной стратегии развития. Совет директоров последовательно поддерживает развитие Банка как современного финансового института, который сочетает выполнение социальной миссии с применением лучших международных практик корпоративного управления. Реализуемые государственные жилищные программы, цифровизация процессов и развитие новых сервисов рассматриваются нами не как отдельные проекты, а как элементы единой стратегии, направленной на повышение качества жизни граждан, укрепление финансовой устойчивости Банка и повышение эффективности его деятельности.

Важной составляющей работы Совета остается контроль за вопросами устойчивого развития. Мы рассматриваем принципы ESG как неотъемлемую часть стратегии Банка, оказывающую непосредственное влияние на качество корпоративного управления, доступ к рынкам капитала, доверие инвесторов и долгосрочную конкурентоспособность.

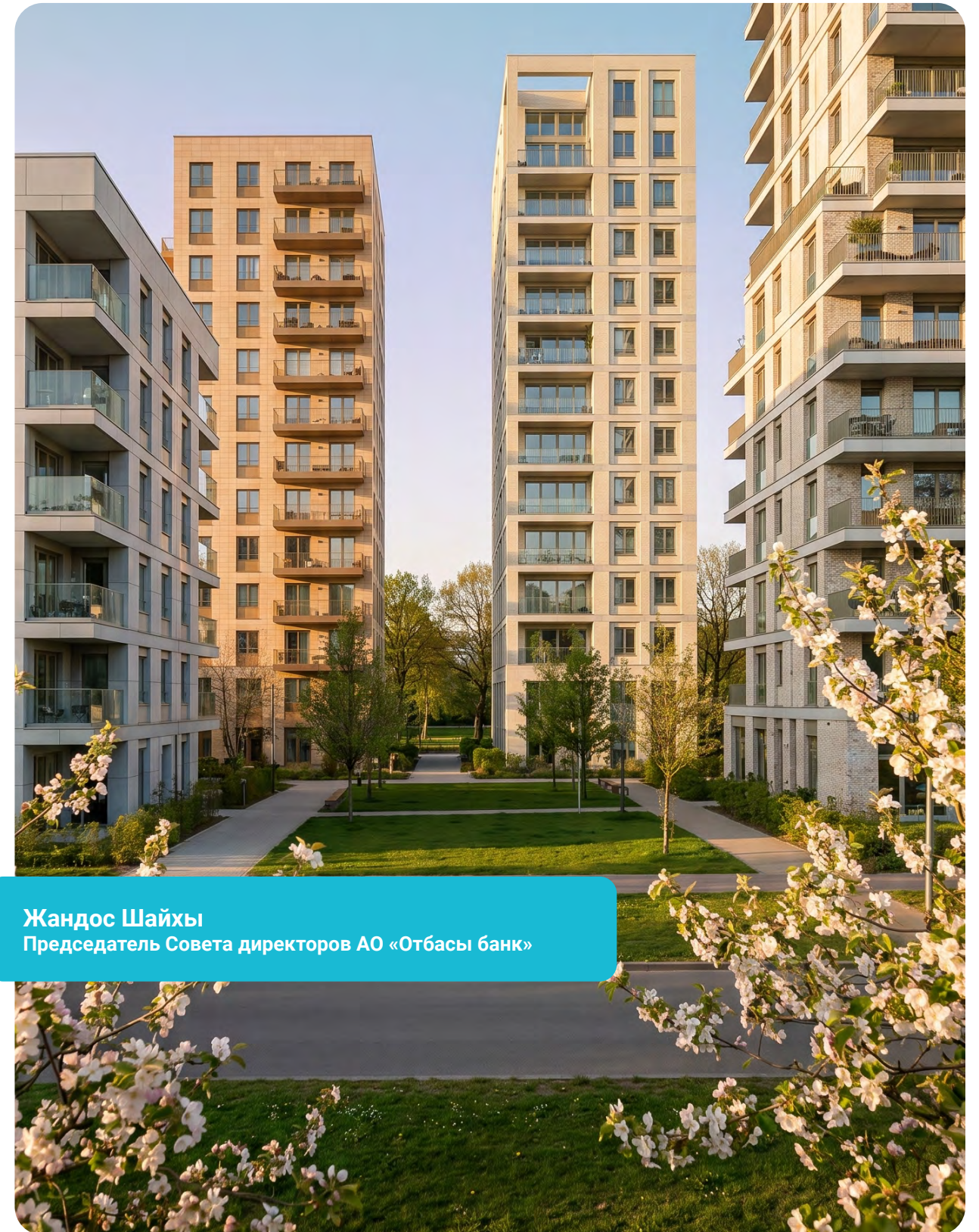
Подтверждение международных кредитных рейтингов Moody's Investors Service (Baa1, «Стабильный») и Fitch Ratings (BBB, «Стабильный») отражает высокую оценку финансовой устойчивости Банка и качества системы управления.

Сегодня Отбасы Банк находится на новом этапе своего развития. Финансовый сектор переживает масштабные изменения, связанные с цифровизацией, развитием искусственного интеллекта, изменением ожиданий клиентов и усилением требований к корпоративному управлению. Совет директоров рассматривает эти изменения не как вызов, а как возможность для дальнейшего развития Банка, повышения его эффективности и укрепления лидерских позиций. В ближайшие годы приоритетами Совета директоров останутся дальнейшее совершенствование корпоративного управления, повышение прозрачности раскрытия информации, укрепление системы управления рисками, развитие цифровых технологий и обеспечение долгосрочной финансовой устойчивости Банка. Именно эти направления формируют основу для последовательного роста стоимости Банка и укрепления доверия всех заинтересованных сторон.



Подтверждение
международных
кредитных рейтингов
**Moody's
Investors Service**
(Baa1, «Стабильный») и
Fitch Ratings
(BBB, «Стабильный»)
отражает высокую
оценку финансовой
устойчивости Банка
и качества системы
управления.

От имени Совета директоров выражаю искреннюю благодарность Правлению Банка, сотрудникам, клиентам, государственным органам, партнерам и акционеру за профессионализм, ответственность и доверие. Благодаря совместной работе Банк продолжает укреплять свои позиции как надежный финансовый институт, успешно выполняющий свою социальную миссию и вносящий вклад в устойчивое развитие экономики Казахстана. Уверен, что прочный фундамент, созданный за годы работы Банка, эффективная система корпоративного управления и последовательная реализация стратегии позволят Отбасы Банку и дальше оставаться лидером жилищного финансирования Казахстана, создавая долгосрочную ценность для общества, государства и будущих акционеров.



Жандос Шайхы
Председатель Совета директоров АО «Отбасы банк»

Обращение Председателя Правления



Ляззат Ибрагимова

Председатель Правления
АО «Отбасы банк»

Уважаемые акционеры, клиенты, партнеры, коллеги и будущие инвесторы!

2025 год стал для Отбасы Банка годом устойчивого роста, масштабных достижений и важных стратегических изменений, которые укрепили наши позиции как ведущего института жилищных сбережений Казахстана и создали прочную основу для дальнейшего развития.

Главным результатом года стало не только достижение рекордных показателей, но и дальнейшее укрепление доверия миллионов казахстанцев к нашей бизнес-модели. За прошедший год в Отбасы Банке было открыто более 1 миллиона новых депозитов — это абсолютный рекорд за всю историю системы жилищных строительных сбережений. Для сравнения, в предыдущие годы ежегодно открывалось около 600 тысяч новых счетов.

Сегодня уже 3,7 миллиона казахстанцев доверяют нам свои сбережения и строят планы на приобретение собственного жилья вместе с Отбасы Банком. Для нас этот показатель

означает гораздо больше, чем рост клиентской базы. Он подтверждает устойчивость нашей модели фондирования, долгосрочный характер отношений с клиентами и высокий уровень общественного доверия, который остается одним из ключевых конкурентных преимуществ Банка. Доверие клиентов — основа нашей устойчивости. Именно оно позволяет Банку уверенно развивать кредитование, поддерживать высокий уровень ликвидности и создавать долгосрочную ценность для всех заинтересованных сторон.

Для 77 тысяч семей 2025 год стал годом исполнения одной из самых важных жизненных целей — приобретения собственного жилья. Особенно символично, что каждый третий заемщик впервые стал собственником жилья. Мы гордимся тем, что сопровождаем наших клиентов на протяжении многих лет — от первых накоплений до получения ключей от собственного дома.

“ Для 77 тысяч семей 2025 год стал годом исполнения одной из самых важных жизненных целей — приобретения собственного жилья.

За почти четверть века работы Отбасы Банка сформировалась уникальная преемственность поколений. Многие молодые казахстанцы сегодня открывают свои первые депозиты в Банке, следуя примеру родителей, которые когда-то сами приобрели жилье благодаря системе жилищных строительных сбережений. Эта долгосрочная связь с клиентами является одной из главных ценностей нашего Банка и подтверждает устойчивость нашей бизнес-модели.

Важным направлением нашей деятельности остается реализация государственных инициатив, направленных на повышение доступности жилья. В 2025 году продолжила успешно развиваться программа «Наурыз», реализуемая по поручению Главы государства. Благодаря ей почти 17 тысяч граждан уже смогли улучшить свои жилищные условия. Программа способствует формированию культуры долгосрочных накоплений и финансовой ответственности, что полностью соответствует философии Отбасы Банка.

Особое внимание в течение года было уделено поддержке людей труда. В Год рабочих профессий мы запустили новую программу «Наурыз жұмыскер», которая позволила более 3 тысячам работников промышленных предприятий приобрести собственное жилье. Дополнительную поддержку получили и участники корпоративных жилищных программ, реализуемых совместно с работодателями.

Наряду с выполнением социальной миссии мы последовательно укрепляем финансовую устойчивость Банка.

По итогам 2025 года доля Отбасы Банка на рынке жилищного кредитования достигла 58%, а объем выданных займов составил 1,6 трлн теңге. При этом качество кредитного портфеля остается одним из лучших в банковском секторе Казахстана: уровень проблемных кредитов (NPL) составил всего 0,12% при среднем показателе по банковской системе 3,74%.

Чистая прибыль Банка по итогам года достигла 126,4 млрд теңге, что отражает эффективность нашей бизнес-модели, взвешенную систему управления рисками и дисциплинированный подход к развитию бизнеса.

В течение года мы продолжили укреплять позиции Банка как одного из лидеров устойчивого финансирования в Казахстане. Отбасы Банк был признан лидером рынка ESG-облигаций KASE, а объем размещенных социальных облигаций приблизился к 500 млрд теңге. Международное агентство Sustainable Fitch повысило ESG-рейтинг Банка с 55 до 60 баллов, подтвердив уровень «3». Мы рассматриваем принципы устойчивого развития как неотъемлемую часть долгосрочной стратегии Банка и важный фактор укрепления доверия клиентов, партнеров и инвесторов.

2025 год также стал важным этапом цифровой трансформации. Уже 76% всех операций совершаются дистанционно, а цифровыми сервисами Банка клиенты воспользовались более 4 миллионов раз. Мы продолжаем создавать современную экосистему финансовых услуг, которая сочетает технологичность, удобство и высокий уровень персонального обслуживания. Одновременно Банк расширяет участие в реализации государственных инициатив по развитию человеческого капитала.



Первые 7 340 детей уже получили стартовый образовательный капитал на сумму 1,7 млрд теңге

В 2025 году Отбасы Банк стал одним из операторов добровольной накопительной образовательной системы «Келешек».

Одновременно Банк расширяет участие в реализации государственных инициатив по развитию человеческого капитала. В 2025 году Отбасы Банк стал одним из операторов добровольной накопительной образовательной системы «Келешек». Первые 7 340 детей уже получили стартовый образовательный капитал на сумму 1,7 млрд теңге, что стало важным вкладом в развитие будущих поколений Казахстана.

Сегодня участниками системы жилищных строительных сбережений являются 35,4% экономически активного населения страны. Это означает, что практически каждый третий работающий казахстанец связывает решение своего жилищного вопроса с Отбасы Банком. Такое доверие является для нас не только высокой оценкой нашей работы, но и большой ответственностью.

Мы убеждены, что долгосрочный успех Банка определяется не только финансовыми результатами. Он основан на ответственном корпоративном управлении, эффективном управлении рисками, прозрачности, технологическом развитии и способности своевременно адаптироваться к меняющимся потребностям общества и экономики.

В 2026 году мы продолжим реализацию стратегии устойчивого роста, развитие цифровых сервисов, совершенствование клиентского опыта, укрепление системы корпоративного управления и дальнейшее повышение эффективности бизнеса. Мы уверены, что эти шаги позволят Банку и дальше укреплять лидерские позиции, создавая долгосрочную ценность для клиентов, государства, партнеров и будущих акционеров.

Благодарю наших клиентов за доверие, сотрудников — за профессионализм и преданность своему делу, партнеров — за плодотворное сотрудничество, а акционера — за поддержку стратегического развития Банка.

Наша миссия остается неизменной: укреплять чувство Родины, обеспечивая семьи собственным жильем и способствуя росту их долгосрочного благосостояния. Именно эта миссия определяет наши решения сегодня и формирует фундамент нашего развития в будущем.



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;

Ключевые события
отчетного
года

1

С 10 января 2025 года вступил в силу Закон Республики Казахстан «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты по вопросам Государственной образовательной накопительной системы», в рамках которого внедрена Единая добровольная накопительная система «Келешек». Банк определен одним из уполномоченных операторов данной системы. В соответствии с её условиями, детям, которым в 2025 году исполняется 5 лет, начисляется стартовый образовательный капитал. В рамках программы «Келешек» Банком зачислено 1,7 млрд тенге на 7 340 депозитов «AQYL». Средства, поступившие от АО «Финансовый центр», предназначены для последующей оплаты образовательных услуг.

Ключевые события
отчетного
года

2

В начале 2025 года Банк обеспечил зачисление средств на счета казахстанских детей из Национального фонда Республики Казахстан по итогам 2024 года. Всего на счета 129 279 детей Республики Казахстан было начислено 22 270 тыс. долларов США.



Ключевые события
отчетного
года

3

В феврале 2025 года 2 134 279 казахстанцев получили государственную премию на свои счета в Отбасы банке. Всего вкладчикам было перечислено 92,9 млрд тенге (по итогам 2024 года).



Ключевые события
отчетного
года

4

24 мая 2025 года Банк в соответствии с законом «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам реформирования жилищной политики» приобрел статус национального института развития и приступил к выполнению функций по централизованному учету граждан, нуждающихся в жилье. Ранее данные функции осуществлялись местными исполнительными органами, при этом учет велся в отдельных списках по различным категориям граждан. В рамках реализации новых полномочий Банк обеспечил консолидацию разрозненных баз данных в единой информационной системе «Центр обеспечения жильем». Создание централизованной системы учета позволило повысить прозрачность и эффективность процесса распределения жилья за счет исключения дублирования и некорректных записей, автоматизации проверки наличия жилья у заявителей, а также минимизации влияния человеческого фактора и ручного администрирования очередности. В августе 2025 года Банк завершил прием единой республиканской базы очередников от местных исполнительных органов и ТОО «Соп- cordia». На конец 2025 года на учете нуждающихся в жилище состояло 1 008 152 человека, из них 367 953 человека встали на учет в электронную базу «Центр обеспечения жилищем» с 24 мая 2025 года. При этом Банком на постоянной основе проводится инвентаризация списков нуждающихся в жилище.

Ключевые
события
отчетного
года

5

В августе 2025 года утверждена новая редакция Стратегии развития Отбасы банк на 2024–2033 годы, предусматривающая ряд новых стратегических направлений, включая рассмотрение возможности выхода на IPO, расширение присутствия на рынках Центральной Азии и развитие исламского финансирования.

В августе 2025 года Отбасы банк совместно с Международным союзом жилищного финансирования (IUNF) и Европейской федерацией строительных сберегательных касс (EFBS) провел первую международную конференцию по жилищно-строительным сбережениям с участием экспертов из Казахстана, Европы и стран Центральной Азии. Основное внимание было уделено обмену международным опытом в области доступного жилья, «зеленого» финансирования и развития ипотечного рынка, что способствовало укреплению международного сотрудничества Банка и повышению его репутации.

Ключевые
события
отчетного
года

6

Увеличены максимальные предельные суммы займов по промежуточным жилищным займам со 100 до 200 млн теңге, и по предварительным жилищным займам с 50 до 80 млн теңге.

Возобновлена выдача предварительных жилищных займов по программе «Әскери баспана» (ранее «Жана баспана» / Военный продукт) для получателей жилищных выплат.

Запущены новые направления программы «Наурыз» — «Наурыз Жұмыскер» и «Наурыз Әскери» для получателей жилищных выплат. В рамках направления «Наурыз Әскери» снижен размер первоначального взноса до 0% от суммы займа, где сумма займа составляет: до 36 млн теңге — для городов Астаны и Алматы и до 30 млн теңге — для остальных регионов.

В 2025 году Банк утвердил концепцию внедрения исламского финансирования. В настоящее время ведётся работа по проработке возможных подходов и механизмов реализации.

Ключевые
события
отчетного
года

7

В рамках Года рабочих профессий расширено сотрудничество с предприятиями по продукту «Корпоративный», заключены соглашения с НАО «Каспийский университет технологий и инжиниринга имени Ш.Есенова», ТОО «Астана Тазалық», ТОО «ЛС Групп», ТОО «Quantum TECH School», ТОО «FSSA», ТОО «STEM Solutions», ТОО «ICOUNT.KZ», ТОО «Тараз құрылыс Дизайн».

В течение 2025 года на площадке KASE состоялись специализированные торги по размещению выпусков социальных облигаций Банка, в результате которых для кредитования участников жилищной программы «Наурыз» было привлечено 282 млрд теңге.

В 2025 году Банк повысил ESG-рейтинг, присвоенный международным рейтинговым агентством Sustainable Fitch, с 55 до 60 баллов при сохранении уровня «3». Рост оценки отражает системный подход Банка к устойчивому развитию, прозрачность раскрытия ESG-информации и социальное воздействие бизнеса, включая публикацию данных о парниковых выбросах по Scores 1-3 и расширение показателей по гендерному равенству и оплате труда.

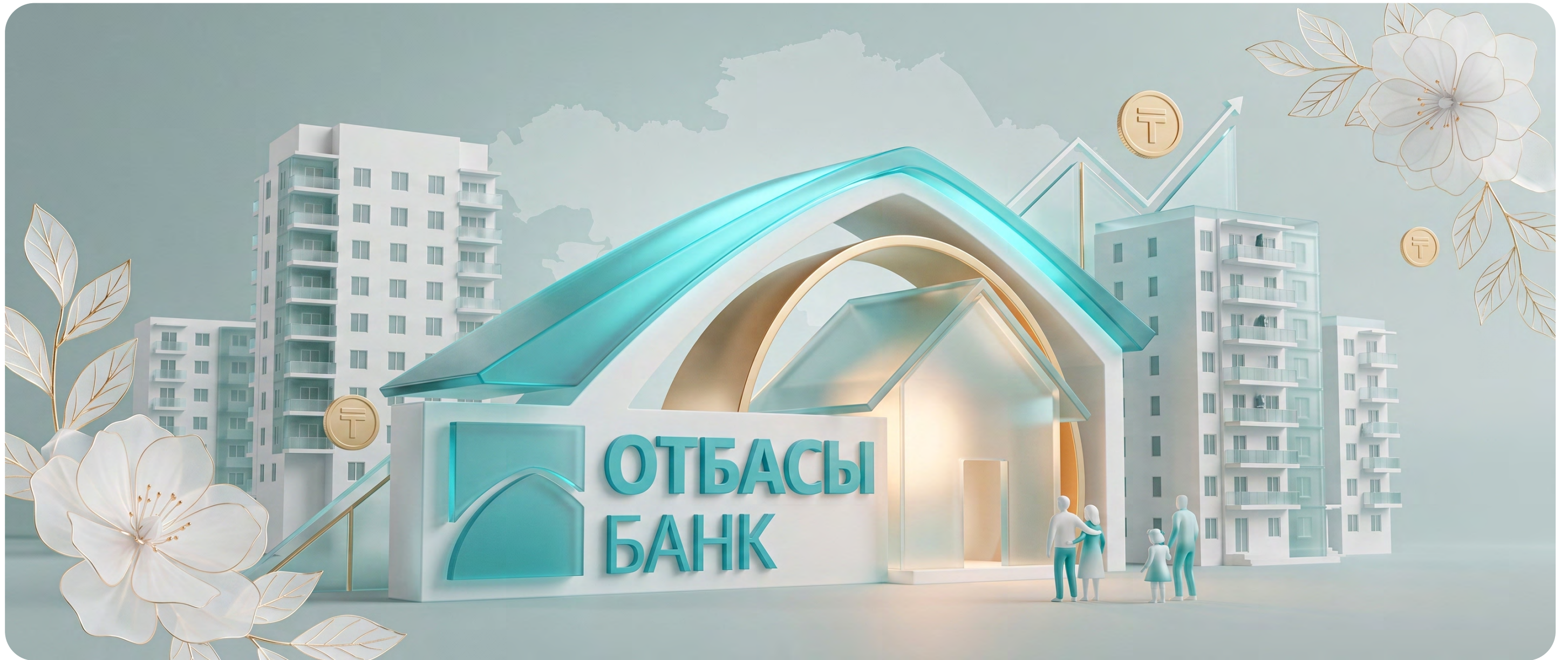
Ключевые
события
отчетного
года

8

По итогам 2025 года Отбасы банк второй год подряд был удостоен награды Казахстанской фондовой биржи KASE в номинации «Лидер рынка ESG-облигаций». Социальные облигации Банка, направленные на реализацию социальной жилищной программы, подтверждают устойчивость позиции, последовательную стратегию Банка и высокий уровень доверия со стороны институциональных инвесторов и партнеров.

В 2025 году Банк реализовал комплекс образовательных мероприятий, направленных на повышение финансовой грамотности и формирование ответственного финансового поведения населения. По состоянию на 1 января 2026 года организовано 957 открытых уроков и лекций для учащихся школ, колледжей, университетов и сотрудников организаций. В мероприятиях приняли участие 30 993 человека.

В целях повышения эффективности взаимодействия с государственными органами и обеспечения более тесной координации в рамках реализации государственной жилищной политики Республики Казахстан Банком было принято стратегическое решение о передислокации центрального аппарата в г. Астана.



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».

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.

Место нахождения исполнительного органа Банка: Республика Казахстан, Z05K8B9, город Астана, район Нұра, Шоссе Корғалжын, здание 2А.

Председателем Правления Банка является Ибрагимова Ляззат Еркеновна.

Основными видами деятельности Банка являются:

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

1

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

2

открытие и ведение специальных счетов для зачисления единовременных пенсионных выплат

3

открытие и ведение текущих счетов для зачисления платежей и субсидий в целях оплаты арендованного жилья в частном жилищном фонде

4

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

5

открытие и ведение текущих счетов для зачисления выплат накоплений из единого накопительного пенсионного фонда в целях улучшения жилищных условий и (или) оплаты образования

6

открытие и ведение текущих счетов для зачисления выплат накоплений из образовательного накопительного вклада или страховых выплат по договору образовательного накопительного страхования на улучшение жилищных условий

7

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 «НИХ «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.

Рейтинги

Moody's
O1

Долгосрочный рейтинг по депозитам в национальной валюте:	Baa2
Краткосрочный рейтинг по депозитам в национальной валюте:	Prime-2
Базовая оценка кредитоспособности:	Ba2
Прогноз по рейтингам:	стабильный

FitchRatings
O2

Долгосрочный рейтинг по депозитам в национальной валюте:	BBB
Краткосрочный рейтинг по депозитам 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 представляет собой замкнутую модель финансирования, в рамках которой улучшение жилищных условий обеспечивается за счёт привлечения средств вкладчиков в систему жилищных строительных сбережений с последующим предоставлением им жилищных займов. За основу казахстанской модели системы ЖСС принята немецкая модель, которая ранее также получила широкое распространение в странах Восточной Европы. Система ЖСС в Казахстане успешно применяется более 23 лет, демонстрируя устойчивый рост популярности среди населения.

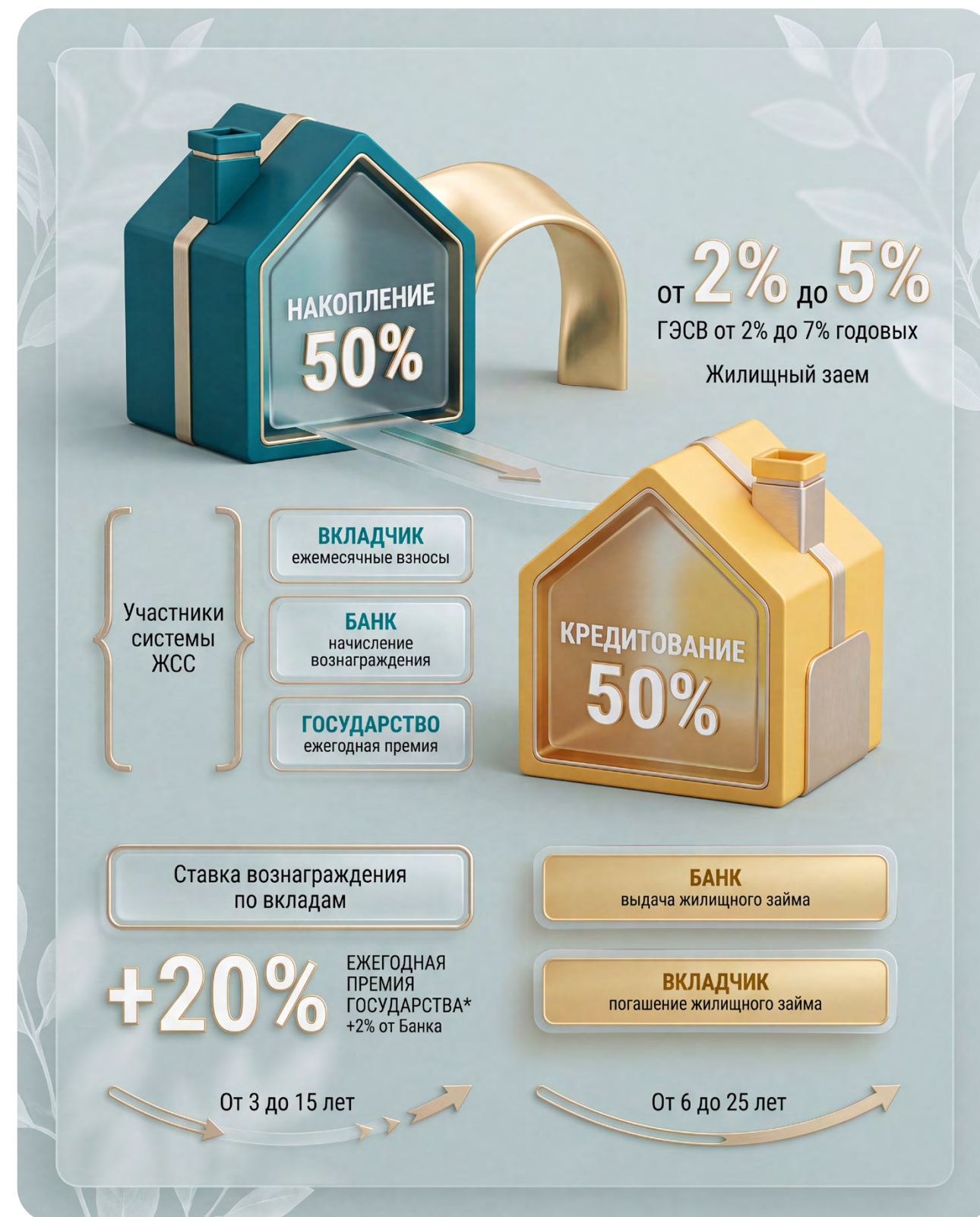
Особенность системы жилстройсбережений состоит в предварительном накоплении

денег на сберегательных счетах Банка с целью получения жилищных займов по низким процентным ставкам для улучшения жилищных условий.

Вклады населения поощряются государственной премией (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 также имеет возможность приобрести жилье в рамках государственных, региональных, а также собственных программ Банка. Особую значимость имеет законодательная защита средств в виде жилищных строительных сбережений от наложения арестов и обращения взыскания на деньги. С 12 июля 2025 года такая защита распространяется и на средства на вкладах, являющиеся предметом залога по выданным банковским займам.

На сегодня Отбасы банк является единственным банком в стране, реализующим систему жилищных строительных сбережений.



Цели кредитования

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

1. Строительство (включая приобретение земельного участка), приобретение жилища, в том числе путем его обмена с целью улучшения.
2. Ремонт и модернизация жилища (включая приобретение строительных материалов, оплату подрядных работ).
3. Погашение обязательств, которые появились в связи с мероприятиями по улучшению жилищных условий.
4. Внесение первоначального взноса для получения ипотечного жилищного займа в банках и организациях, осуществляющих отдельные виды банковских операций.

Деятельность в статусе национального института развития

Важным шагом в реализации мер государственной поддержки, направленных на улучшение жилищных условий граждан, стало наделение Отбасы банка статусом национального института развития. С 24 мая 2025 года АО «Отбасы банк» осуществляет функции по постановке на учет граждан, нуждающихся в жилье, а также ведению и администрированию единой базы очередников. В рамках данной работы проводится проверка и актуализация сведений о гражданах, ранее поставленных на учет местными исполнительными органами (акиматами), устраняются выявленные несоответствия и дублирования, а также восполняются пробелы, накопившиеся за предыдущие годы.

Электронная база данных очередников «Центр обеспечения жилищем» (ЦОЖ) интегрирована 14 с государственными информационными системами и базами данных, что позволяет

в автоматизированном режиме проводить инвентаризацию сведений, формировать цифровой портрет семьи, обеспечивать актуальность информации и обеспечивать прозрачную и справедливую очередность предоставления жилья.

С момента наделения Банка функциями по ведению учета граждан, нуждающихся в жилье, наблюдался высокий первоначальный спрос на постановку в очередь. Так, с 24 по 31 мая 2025 года на учет были поставлены 176 664 человека. Уже в июне количество новых заявителей снизилось до 81 317 человек, а в последующие месяцы динамика обращений стабилизировалась (в среднем до 15 тыс. граждан в месяц). Основной рост количества очередников пришелся на май-июнь 2025 года, в указанный период на учет поставлено 257 981 граждан.

С момента запуска ЦОЖ в 2025 году на учет нуждающихся в жилье были поставлены 367 953 гражданина. Данная динамика свидетельствует о том, что основной объем заявок в начальный период был обусловлен ранее неучтенной потребностью населения в жилье. В дальнейшем процесс постановки на учет перешел в устойчивый и прогнозируемый режим.

13 августа 2025 года завершен процесс приема-передачи Банку данных о гражданах, состоящих на учете нуждающихся в жилье и ранее поставленных на учет местными исполнительными органами. В ЦОЖ были перенесены сведения о 642 281 гражданине. При этом переданные данные не были актуализированы МИО в установленном порядке, что потребовало проведения дополнительной проверки сведений.

В сентябре 2025 года Банком в пилотном режиме было осуществлено распределение арендного жилья в г. Косшы Акмолинской области. Реализация пилотного проекта позволила выявить ряд системных проблем, связанных с качеством данных очередников.

В частности, были установлены случаи отсутствия фактической нуждаемости в жилье, наличия у граждан собственного жилья, смены места жительства, утраты статуса, дающего право на получение жилья, а также другие обстоятельства, влияющие на право участия в распределении жилья. Кроме того, выявлено несоответствие между структурой спроса и имеющимся жилищным фондом: в распределяемом доме отсутствовали квартиры площадью более 90 кв. м для многодетных семей численностью свыше шести человек.

Результаты пилотного проекта подтвердили необходимость проведения инвентаризации очередников. В целях обеспечения объективности, прозрачности и справедливости распределения жилья в октябре 2025 года Банк приступил к масштабной инвентаризации граждан, состоящих на учете, на основе исторических данных, полученных от МИО.

20 октября 2025 года Банком также был запущен новый механизм распределения арендного жилья, предусматривающий последующий сбор и обработку персональных данных очередников для принятия окончательного решения о предоставлении жилья. В ходе реализации данного механизма были выявлены отдельные вопросы правового регулирования, требующие внесения изменений в нормативные правовые акты. Так, по инициативе Банка в законодательство были внесены изменения, предусматривающие установление срока принятия гражданином решения по распределенной квартире в течение пяти рабочих дней. Данная норма вступила в силу в декабре 2025 года и позволила повысить эффективность процесса распределения жилья.

В ходе проведения инвентаризации Банк осуществлял информационно-разъяснительную работу с гражданами, включая телефонное оповещение о необходимости прохождения процедуры. При этом были выявлены многочисленные случаи наличия неактуальных контактных данных, ранее переданных МИО. Для расширения охвата информирования к данной работе были привлечены сотрудники местных исполнительных органов.

Для решения проблемы актуализации контактной информации Банк обеспечил интеграцию с базой мобильных граждан, содержащей актуальные номера телефонов. Реализация данной меры позволила увеличить охват граждан информированием, повысить количество предоставленных согласий на сбор и обработку персональных данных и обеспечить более эффективное прохождение процедуры инвентаризации.

Таким образом, за неполный год работы Банком была сформирована полная и объективная база данных граждан, нуждающихся в жилье, что позволило обеспечить прозрачный и централизованный учет потребности в жилье на республиканском уровне.

Хронология развития Банка

2003

В 2003 году создан Банк со 100% участием государства. Сразу же была проведена масштабная работа по развитию филиальной сети Банка и привлечению вкладчиков в жилищные строительные депозиты.

2005

В 2005 году Банком был выдан первый заём — это был промежуточный заём. Получена лицензия на проведение банковских и иных операций и на занятие дилерской деятельностью.

2006

В 2006 году Банк вышел на безубыточную деятельность и выдал первый жилищный заём.

2007

В 2007 году выдан первый предварительный займ. Банком были получены рейтинги международного рейтингового агентства Moody's. Также Банк первым из казахстанских банков получил сертификат соответствия системы менеджмента качества ISO9001:2000.

2008

В 2008 году число договоров ЖСС превысило 100 тысяч. Выдача первого займа в рамках Государственной программы жилищного строительства в Республике Казахстан на 2008-2010 годы.

2009

В 2009 году произошла смена Единственного акционера.

2010

В 2010 году количество участников ЖСС выросло уже до 200 тыс. человек. А активы Банка достигли 100 млрд теңге.

В 2011 году подписаны первые трехсторонние Соглашения о строительстве жилья между Агентством Республики Казахстан по делам строительства и жилищно-коммунального хозяйства, местными исполнительными органами и Банком.

2011

В 2012 году открыты центры обслуживания клиентов в городах Актобе, Усть-Каменогорск, Астана, Караганда, Экибастуз.

2012

В 2013 году Единственным акционером Банка стал АО «НИХ «Байтерек». Внедрен собственный Контакт-центр Банка.

2013

В 2014 году сокращены сроки рассмотрения кредитной заявки до 3-х дней за счет внедрения системы BPM. Банк вступил в члены Европейской федерации строительных сберегательных касс и Международного союза жилищного финансирования.

2014

В 2015 году подписан Меморандум о сотрудничестве между Банком и Баушпаркассе Швебиш Халль (Германия). Банк подтвердил сертификат соответствия системы менеджмента качества стандарту ISO 9001:2008.

2015

В 2016 году Банком получена новая лицензия на осуществление операций на рынке ценных бумаг. Выплачена компенсация вкладчикам Банка в связи с переходом к режиму свободного плавающего обменного курса теңге. Запущено мобильное приложение интернет-банкинга на платформах IOS и Android.

2016

2017

В 2017 году количество вкладчиков Банка превысило 1 млн. Банк стал оператором новой государственной программы жилищного строительства «Нұрлы жер». Произведен выпуск облигаций на KASE. Обнулена комиссия за заключение договора о жилищных строительных сбережениях и за увеличение договорной суммы. Внедрена новая тарифная программа «Баспана».

2018

В 2018 году подписаны меморандумы о сотрудничестве между Банком и Международной финансовой корпорацией ОАО «Государственная ипотечная компания» (Кыргызская Республика). Подписано соглашение между Банком и Азиатским банком развития в рамках сотрудничества. Размещены облигации на площадке МФЦА. Реализована специальная ипотечная программа для военнослужащих Республики Казахстан.

2019

В 2019 году внедрена программа «Бақытты отбасы», направленная на кредитование малообеспеченных семей на приобретение жилья под 2% годовых.

2020

В 2020 году реализовано новое направление «Кредитование участников пилотного проекта «Шаңырақ» программы «Нұрлы жер». Открыт новый филиал Банка в г. Туркестан. Проведена перерегистрация акционерного общества «Жилищный строительный сберегательный банк Казахстана» на акционерное общество «Жилищный строительный сберегательный банк «Отбасы банк».

2021

В 2021 году Банк стал уполномоченным оператором по целевому использованию единовременных пенсионных выплат из единого накопительного пенсионного фонда в целях улучшения жилищных условий и (или) оплаты лечения. Расширена продуктовая линейка Банка – запущены новые льготные программы «Ұмай» для женщин Казахстана и программы для молодежи.

2022

В 2022 году Банк стал одним из основателей Национального ESG-клуба. Банк запустил первую в Казахстане программу «зеленая ипотека». Запущены новые региональные и молодежные жилищные программы.

2023

В 2023 году открыт новый Жетысуский областной филиал Банка. Запущены новые региональные и молодежные жилищные программы. Чистая прибыль впервые за всю историю деятельности Банка достигла 148 млрд тенге. Отбасы банк признан ЦАРЭС гендерным чемпионом за активное продвижение гендерного равенства в стране.

В 2024 году Отбасы банк впервые получил ESG-рейтинг на уровне «3» от агентства Sustainable Fitch.

Банк открыл 20-й филиал – Улытауский областной филиал.

Запустил образовательные кредиты «AQYL», программы «Отау» и «Наурыз».

2024

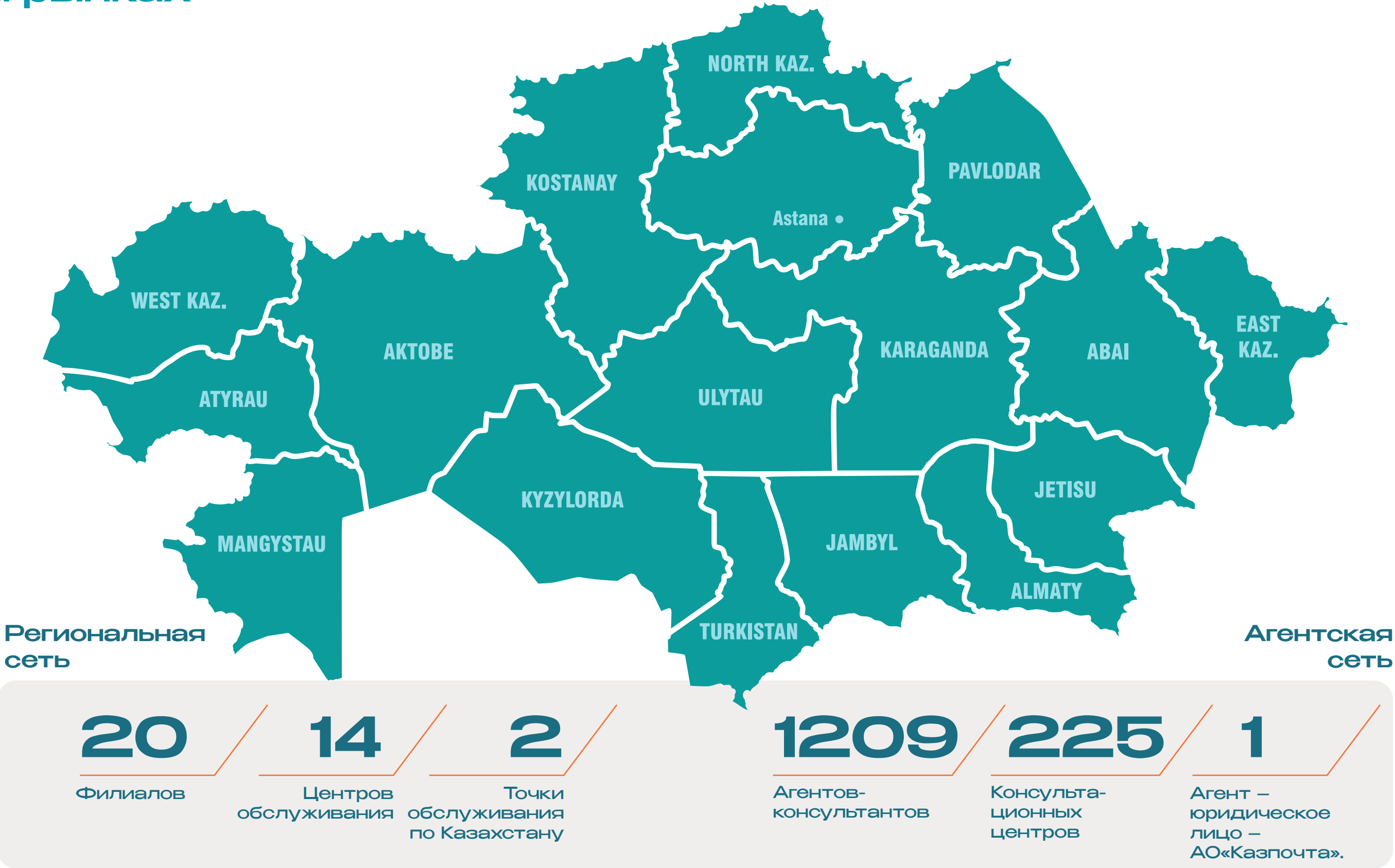
В 2025 году Банк приобрел статус национального института развития и приступил к выполнению функций по централизованному учету граждан, нуждающихся в жилье. В целях реализации указанных функций запущена единая информационная система «Центр обеспечения жильем», обеспечивающий централизацию процессов, повышение прозрачности и контроль за соблюдением прав граждан, состоящих в очереди на получение жилья.

В целях более эффективного взаимодействия и координации с государственными ведомствами в рамках проводимой в Казахстане жилищной политики было принято решение о передислокации центрального аппарата Банка в г. Астана.

2025



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, а также сеть 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.

В 2025 году в филиальной сети Банка произошли следующие изменения:

1. Изменение местонахождения филиалов:

Кызылординский филиал – новый адрес: Республика Казахстан, N02B5H4, Кызылординская область, г. Кызылорда, ул. Жаркынбаева, 2;

Алматинский областной филиал – новый адрес: Республика Казахстан, B10E3T2, Алматинская область, г. Конаев, пр. Д.А. Кунаева, 7/2;

Восточно-Казахстанский областной филиал – новый адрес: Республика Казахстан, F02B1E4, Восточно-Казахстанская область, г. Усть-Каменогорск, ул. Головкова, 25/1.

2. Заккрытие отделений:

Центр обслуживания №1 Западно-Казахстанского областного филиала, расположенный по адресу: Республика Казахстан, L02K4K5, Западно-Казахстанская область, г. Уральск, ул. Маншук Маметовой, 111;

Центр обслуживания №2 Восточно-Казахстанского областного филиала, расположенный по адресу: Республика Казахстан, F02G3K3, Восточно-Казахстанская область, г. Усть-Каменогорск, ул. Михаэлиса, д. 2;

Центр обслуживания №2 Актыбинского областного филиала, расположенный по адресу: Республика Казахстан, D00M6G2, г. Актобе, пр. Санкибай батыра, д. 249.

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 168 консультационных центров в моногородах и селах. Проведена работа по усилению привлечения граждан, проживающих в сельской местности, к участию в льготных программах «Отау», «Наурыз», в том числе путем широкого освещения в СМИ.

Членство в международных

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 органами 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)

МСЖФ – международная организация в сфере жилищного финансирования, организованная в 1914 году. Основные задачи: обмен опытом и актуальной информацией, развитие систем жилищного финансирования в развивающихся странах, содействие сотрудничеству между государственным и частным секторами, а также продвижение решений по повышению доступности жилья. 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.

Меморандумы о сотрудничестве

- Баушпаркассе Швебиш Халль (ФРГ)
- ОАО «Государственная ипотечная компания» (Кыргызская Республика)
- Международная финансовая корпорация (США)
- Национальный ESG-клуб
- ЗАО «Микрофинансовая компания «Элет Капитал» (Кыргызская Республика)
- Азиатский банк развития (Филиппины)



АО «НИХ «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 «НИХ «Байтерек».

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

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

Единственный акционер



В отчетном году были внесены изменения в организационной структуре Отбасы банк, обеспечивающие более эффективную реализацию стратегических целей и задач. Сейчас структура Центрального аппарата Банка состоит из блоков: по развитию, по финансам и отчетности, по реализации государственных программ, информационной безопасности, правовым вопросам и по закупкам, по рискам и внутреннему контролю, по информационным технологиям и цифровой трансформации, по операционной деятельности, банковским продуктам и процессам.

Структура Центрального аппарата

Экономическая среда

Макроэкономические индикаторы

Согласно прогнозам, темпы роста мировой экономики сохранятся на устойчивом уровне и составят около 3,3% в 2026 году, что соответствует оценочному показателю 3,3% в 2025 году.

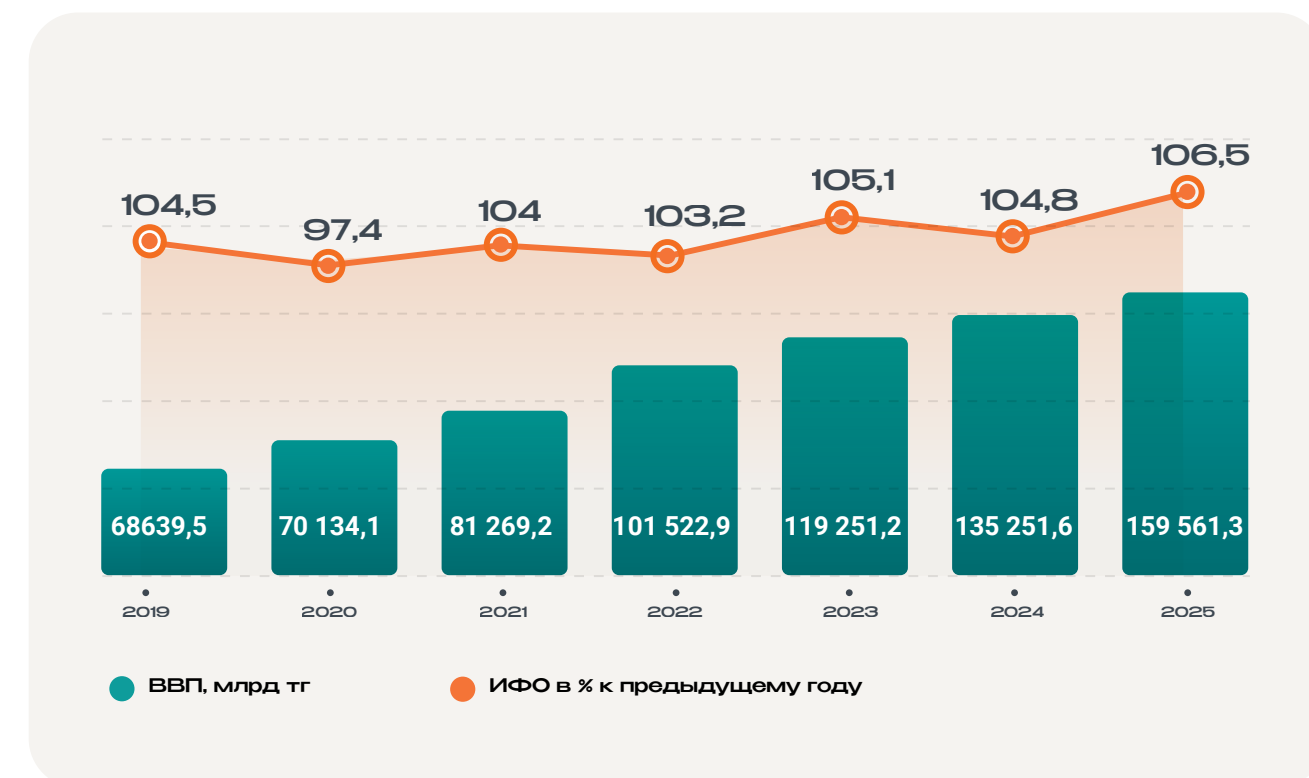
Глобальная инфляция, как ожидается, снизится с оценочного уровня 4,1% в 2025 году и далее до 3,8 процента в 2026 году. Глобальная инфляция продолжила снижаться после пиковых значений предыдущих лет. По оценкам, ее уровень снизился до около 5,9% в 2024 году и примерно до 4,5% в 2025 году. При этом страны с развитой экономикой, как ожидается, достигнут целевых ориентиров по инфляции быстрее, чем страны с формирующимся рынком и развивающиеся экономики. Базовая

инфляция снижается более постепенно, что отражает сохраняющееся давление со стороны внутреннего спроса и стоимости услуг.

Рост экономики Казахстана в 2025 году составил 6,5% в годовом выражении, при этом высокие темпы сохраняются в транспорте, строительстве, торговле, а также в горнодобывающей и обрабатывающей промышленности.

Несмотря на более жесткую фискальную политику в 2025 году, проинфляционное давление сохраняется за счет активности квазигосударственного сектора. Баланс государственного бюджета в 2025 году сложился с дефицитом в 2,7% от ВВП, без учета нефтяных доходов – 7,1%.

Динамика валового внутреннего продукта Республики Казахстан



Валовой внутренний продукт (ВВП) Казахстана по итогам 2025 года вырос на 6,5%, ускорившись по сравнению с ростом на уровне 4,8% в предыдущем году.

К концу 2025 года курс тенге укрепился до 502,57 за доллар США. Это было обусловлено рядом факторов, включая продажи иностранной

валюты из Национального фонда, внедрение механизма зеркалирования операций с золотом, обязательную реализацию валютной выручки компаниями квазигосударственного сектора, а также временную приостановку закупок валюты для ЕНПФ.

Численность населения страны на 1 января 2026 г. составила 20 495,9 тыс. человек, в том числе городского – 13 029 тыс. (64%), сельского – 7 466,1 тыс. (36%) человек. По сравнению с 1 января 2025 г. численность населения увеличилась на 195,3 тыс. человек или 0,96%. Медианное значение заработной платы (центральный уровень зарплатного ряда) по Республике Казахстан за IV квартал 2025 года составило 339 912 тенге. Среднемесячная номинальная заработная плата (без учета малых предприятий, занимающихся предпринимательской деятельностью) составила 473 158 тенге. Индекс номинальной заработной платы к соответствующему

кварталу прошлого года составил 108,8%, в реальном выражении – 96,8%. Общая площадь жилищного фонда за 2025 год составила 447,3 млн кв. м, в том числе в городской местности 297,9 млн кв. м, в сельской местности 149,3 млн кв. м. По сравнению с предыдущим годом площадь жилфонда увеличилась на 13 млн кв. м. Обеспеченность жильем на одного проживающего за 2025 год составила 25,1 кв. м. из них в городской местности 27,4 кв. м, в сельской местности 21,3 кв. м. По сравнению с предыдущим годом показатель увеличился на 0,6 кв. м.



Основные показатели банковского сектора

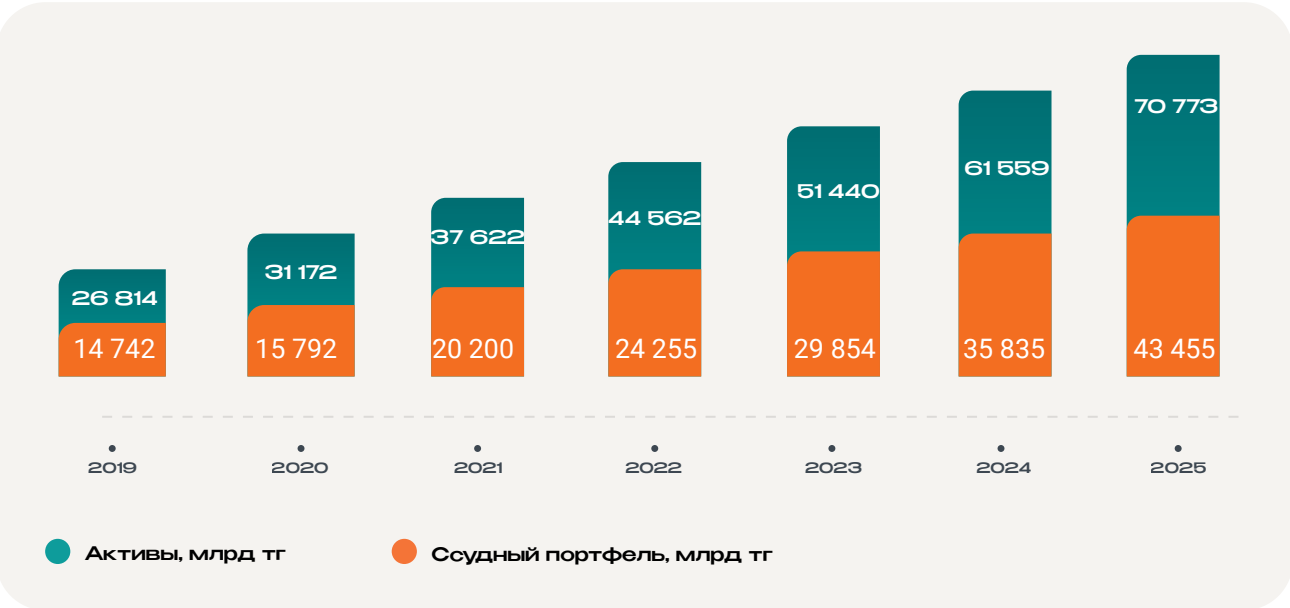
По состоянию на конец 2025 года банковский сектор Республики Казахстан представлен 23 банком второго уровня. Совокупные активы БВУ в минувшем году увеличились на 15% и составили 70,8 трлн тенге.

Активы банков второго уровня по состоянию на 01.01.2026 года:

№	Наименование банка	Объем, тыс тенге
01	АО «Народный банк Казахстана»	20 269 148 985
02	АО «Kaspi Bank»	20 269 148 985
03	АО «Банк ЦентрКредит»	9 484 289 736
04	АО «Отбасы банк»	8 571 447 512
05	АО «ForteBank»	5 200 361 015
06	АО «Alatau City Bank»	5 171 612 588
07	АО «Евразийский банк»	3 351 695 235
08	АО «Bereke Bank»	3 026 705 170
09	АО «Банк «Bank RBK»	2 798 005 998
10	АО «Фридом Банк Казахстан»	2 727 035 219
11	АО «Altyn Bank» (ДБ China Citic Bank Corporation Limited)	2 589 541 185
12	АО «Home Credit Bank»	1 332 565 667
13	АО «Ситибанк Казахстан»	1 265 943 242
14	АО «Шинхан Банк Казахстан»	1 190 217 157
15	АО «Торгово-промышленный Банк Китая в Алматы»	730 977 941
16	АО ДБ «Банк Китая в Казахстане»	616 891 721
17	АО «Нурбанк»	579 961 425
18	АО «КМФ Банк»	564 331 948
19	АО «ДОЧЕРНИЙ БАНК «КАЗАХСТАН-ЗИРААТ ИНТЕРНЕШНЛ БАНК»	404 560 975
20	ДО АО «Банк ВТБ» (Казахстан)	307 038 224
21	АО «Исламский Банк «ADCB»	266 974 504
22	АО «Исламский банк «Заман-Банк»	256 180 252
23	АО «Исламский банк «Заман-Банк»	44 956 899
	АО «Коммерческий Банк БиЭнКей»	23 340 202
	ИТОГ	70 773 782 800

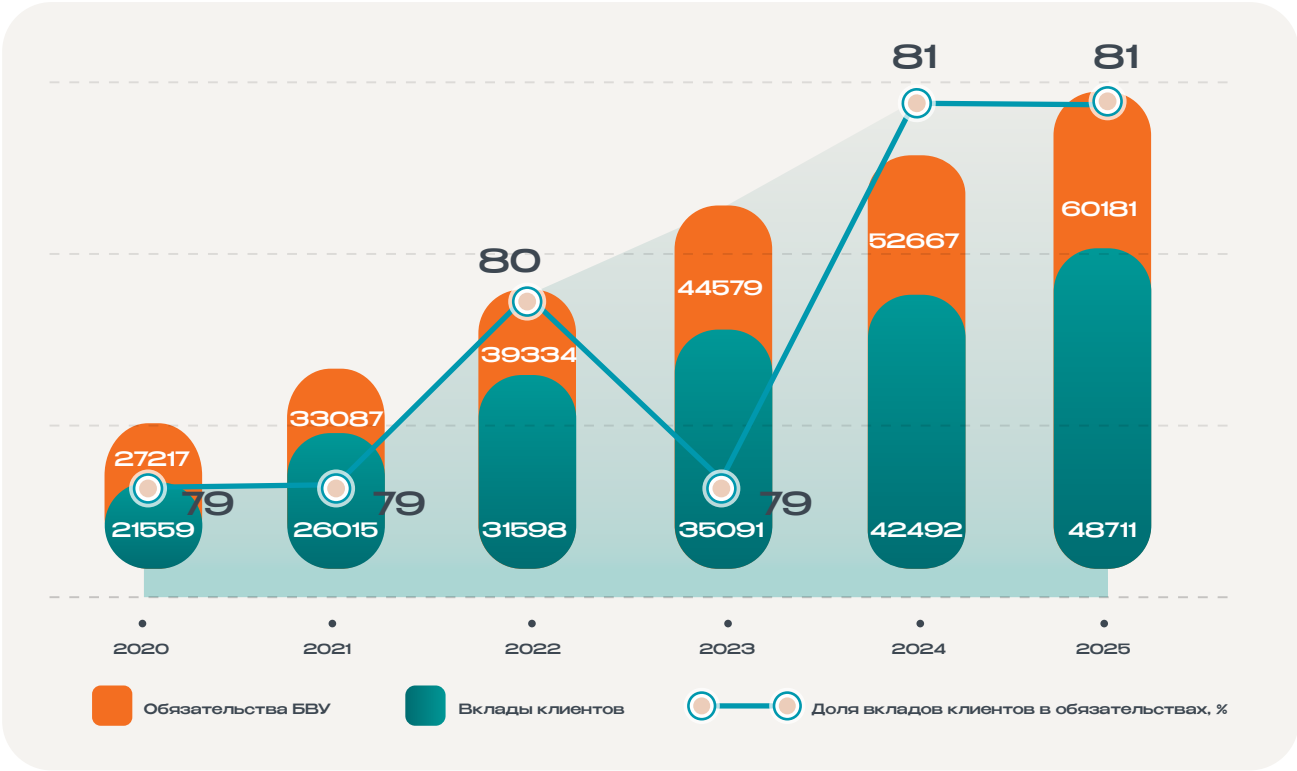
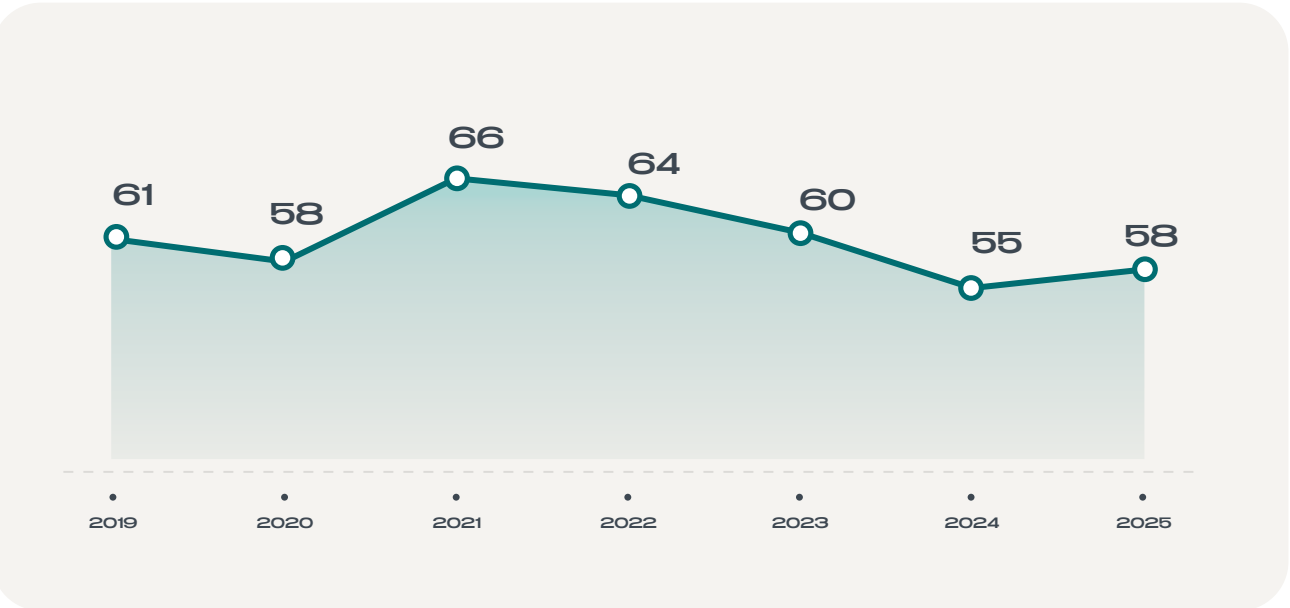
В структуре совокупных активов наибольшую долю занимает ссудный портфель – 61%. В 2025 году объем ссудного портфеля банков увеличился на 21,2% до 43,5 трлн теңге по состоянию на 01.01.2026.

Динамика активов и ссудного портфеля банковского сектора Республики Казахстан



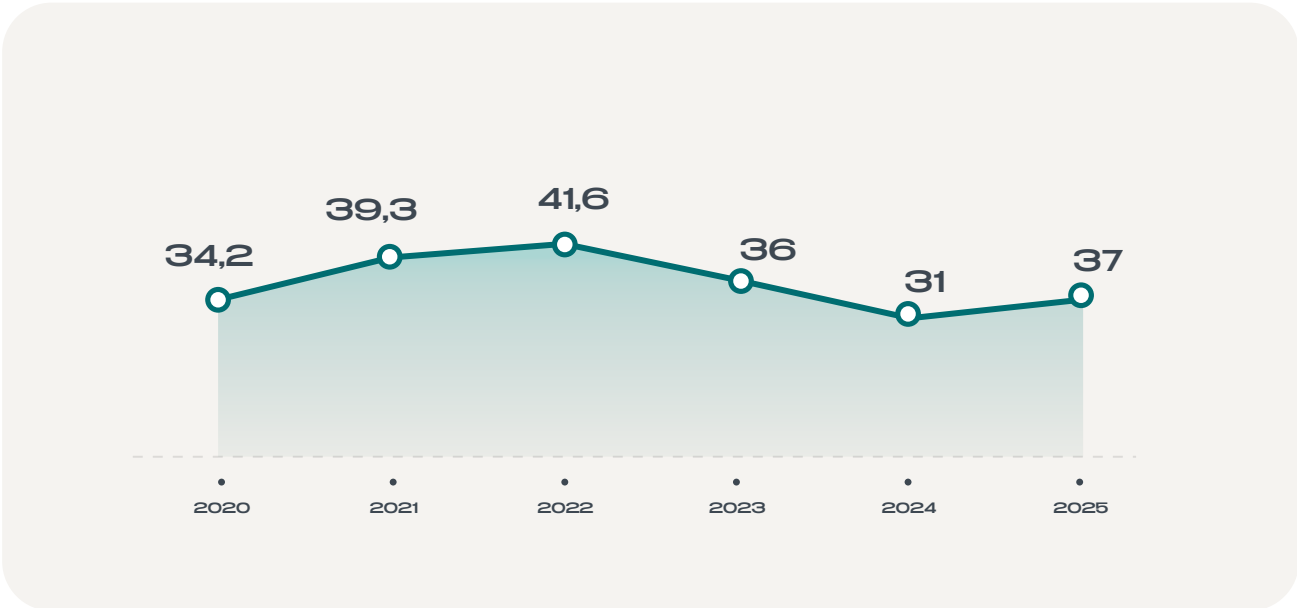
Кредиты экономике, выданные банками второго уровня, увеличились за 2025 год на 19% до 40,2 трлн теңге (за 2024 год рост был на 21%). Фактически единственным активным участником на рынке ипотеки среди банков второго уровня в последнее время является Отбасы банк. Объем кредитного портфеля Банка в 2025 году вырос на 16% – с 3,4 трлн теңге до 4 трлн теңге (за 2024 год рост был на 6%). 58% объема кредитов на строительство и приобретение жилья было выдано Отбасы банк

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



Вклады населения во всех БВУ в 2025 году выросли на 16% и составили 27 820 млрд теңге, в то время в Отбасы банке объем вкладов вырос на 22% (с 2 424 млрд теңге по состоянию на 01.01.2025 до 2 957 млрд теңге на 01.01.2026).

Доля Банка на рынке долгосрочных вкладов населения, %



Чистая прибыль банковского сектора по итогам 2025 года сложилась на уровне 2 724 млрд теңге. При этом прибыль Отбасы банк по итогам 2025 года составила 126 млрд теңге, что выше плана на 5%. Динамические результаты деятельности Отбасы банк в 2025 году обеспечены его конкурентными преимуществами, позволяющими Банку придерживаться стратегии успешного развития. Положительное влияние на увеличение рыночной доли Отбасы банк и рост интереса

к жилстройсбережениям 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.

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. Замкнутая модель ЖСС, обеспечивающая самофинансирование и устойчивость в стрессовых условиях.
6. Специальные налоговые льготы для участников системы жилстройсбережений
7. Высокий уровень доверия со стороны населения и высокая узнаваемость.
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 планирует опираться на свои ключевые преимущества для укрепления рыночных позиций, при этом продолжая реализацию инициатив, направленных на устранение выявленных ограничений, повышение операционной эффективности и устойчивое развитие.





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.

Стратегия

Ценности

Клиент

Строим всю нашу деятельность вокруг потребностей клиента

Эффективность

Добиваемся максимального эффекта от прилагаемых усилий

Понятность

Принимая решения, добиваемся отсутствия неопределенности 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 2033 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;
- Сокращение выбросов парниковых газов от деятельности Банка (охват 1, 2, 3) на 10% от базового уровня 2024 года.

Работа в рамках стратегических задач в 2025 году

реализация государственных программ

В отчетном году выступая оператором Концепции развития жилищно-коммунальной инфраструктуры на 2023-2029 годы (далее – Концепция), Банк предоставлял 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 2025 году по госпрограммам на реализацию поступило 124 объекта (8 519 квартир) общей площадью 723 645 кв. м. на сумму 92,8 млрд теңге. В рамках государственных программ (Концепция, меры господдержки) в 2025 году казахстанцам было выдано 5 277 займов на сумму 67,8 млрд теңге, из них 3 477 займов на сумму 44,9 млрд теңге по ставке в 5% годовых и 1 800 займов на сумму 22,9 млрд теңге по ставке 2% годовых. Займы по направлению «5-10-20» были выданы за счет возвратных средств. По направлению «2-10-20» выдача займов осуществлялась за счет остатка бюджетных средств, выделенных в 2023 году, а также возвратных 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 формирования 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 2025 год было оформлено 10 736 кредитных заявок на 288 млрд теңге. Видеозвонки помогли сэкономить время клиентам Банка и получить сервисы удаленно по постдепозитным операциям. Данной функцией воспользовались 543 тыс. раз. А также за 2025 год через аудиообслуживание получили сервис более 1,3 млн клиентов.

В 2025 году депозитный портфель интернет-банкинга достиг следующих показателей:

- объем накоплений составил более 405,1 млрд тг.,
- сумма притоков по депозитам – 268 млрд тг.,
- открыто новых договоров более 278 тыс.,
- активность депозитного портфеля – 34,9%

По портфелю Videobанкинга были достигнуты следующие показатели:

- объем накоплений составил 264,7 млрд тг.,
- сумма притоков по депозитам более 134 млрд тг.,
- количество новых договоров 72 тыс.,
- активность депозитного портфеля – 35,6%

С целью приобщения клиентов к дистанционному обслуживанию через онлайн-сервисы Банка в 2025 году было увеличено количество цифровых гидов в отделениях Банка до 140 сотрудников, что позволило увеличить долю дистанционного обслуживания. Доля операций, переведенных в дистанционные каналы обслуживания в 2025 году, составила 48%.

Результатами совместного проекта с АО «Казпочта» по продвижению банковских продуктов в моногородах, малых городах,

районных центрах и отдалённых сельских населённых пунктах Республики Казахстан стало увеличение количества почтальонов, заключивших договор с Банком, к концу 2025 года их количество составило 251 человек из 17 регионов страны. Они приняли активное участие в проекте, эффективно применяя дистанционные каналы обслуживания для предоставления финансовых услуг населению. В результате за 2024 – 2025 год при участии почтальонов было открыто 797 депозитов.

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.

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

Банком подписано 183 договора поручения с местными исполнительными органами на общую сумму бюджета более 30 млрд тенге. По программе всего выдано 9 917 займов на общую сумму 70 млрд тенге, а также 17 513 подъемных пособий на общую сумму 26 млрд тенге.

В 2025 году Банк продолжил реализацию программы «Наурыз». Программа «Наурыз жұмыскер», является направлением программы «Наурыз» и предоставляется представителям рабочих профессий на тех же условиях, что и «Наурыз».

Участниками данной программы являются социально уязвимые слои населения, работающая молодежь, молодые семьи, получатели жилищных выплат, вкладчики банка, жители моногородов, районных центров и сельских населенных пунктов, в том числе очередники местных исполнительных органов (далее – МИО). В рамках реализации данной программы Банком была зарегистрирована облигационная программа. С учетом условий и социальной направленности программы «Наурыз» облигациям Банка присвоен статус социальных. Государство субсидирует ставки купонного вознаграждения по облигациям. Программы предусматривают кредитование по следующим условиям: 7% годовых - для лиц, состоящих на учёте в качестве нуждающихся в жилище по категории социально уязвимых слоёв населения; 9% годовых - для остальных граждан Республики Казахстан и кандасов.

Первоначальный взнос составляет: от 10% — при приобретении первичного жилья в чистовой отделке; от 20% — при приобретении первичного жилья в черновой отделке либо на вторичном рынке. Максимальный срок займа — до 19 лет. Также запущено новое направление программы «Наурыз – «Наурыз Әскери» для получателей жилищных выплат. В рамках данного направления снижен размер первоначального взноса до 0% от суммы займа. Сумма займа составляет: до 36 млн тенге – для городов Астана и Алматы и до 30 млн тенге – для остальных регионов.

Одним из востребованных продуктов Банка является военная программа. 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 IV квартале 2025 года Банк возобновил выдачу предварительных жилищных займов по программе «Әскери баспана» (ранее «Жана баспана»/военный продукт) для получателей жилищных выплат. Ставка вознаграждения по займу составляет 18% годовых при первоначальном взносе от 20%.

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.

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 «зелёному стандарту», сертифицированного по одной из существующих систем в Казахстане (OMIR, ГОСТ Р, BREEAM, LEED), независимо от его уровня сертификации. Это значит, что застройщик-проектировщик 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. На сегодняшний день Банк сотрудничает с 25 застройщиками по всей территории Казахстана, соблюдающими экологические стандарты строительства, заключив с ними меморандумы. Банк планирует и далее активно развивать сотрудничество в этом направлении.

В 2025 году Банк выделил собственные средства на программу «зеленая ипотека» для поддержания ее активного финансирования. В течение года Банк успешно освоил 14,73 млрд тенге из собственных средств Банка. В результате, в 2025 году в рамках данной программы Банк предоставил ипотечные кредиты 570 клиентам на сумму 14,73 млрд тенге. Всего с момента реализации зеленой ипотеки было выдано 1 825 займов на сумму 46,14 млрд тенге. Портфель зеленой ипотеки на 1 января 2026 года составил 43,2 млрд тенге, а доля зеленой ипотеки от всего кредитного портфеля Банка составила 1,07%.



развитие IT инфраструктуры и автоматизация бизнес-процессов

На текущем этапе финансовый сектор Республики Казахстан демонстрирует устойчивую тенденцию к цифровой трансформации и внедрению передовых 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 соответствии со Стратегией развития информационных технологий АО «Отбасы банк» на 2024–2026 годы (далее – Стратегия ИТ), определяющей ключевые приоритеты внедрения инновационных технологий, Банк осуществляет развитие цифровых каналов и формирование условий для развития рынка ипотечного кредитования.

Стратегия ИТ разработана с целью формирования плана 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 годы. 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, обуславливает 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 IT 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, задачами 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 «НИХ «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 профессионально, нанимать лучших сотрудников, а также эффективно ими управлять в доступной инклюзивной среде. Так, в 2025 году Банком был проведен ряд мероприятий, направленных на развитие, поддержание и усиление HR-бренда Банка на рынке, повышение уровня знаний и опытов работников Банка, автоматизации бизнес-процессов в части кадрового администрирования и др.

69%

Уровень вовлеченности персонала Банка по результатам анализа, проведенного независимыми консультантами, который составил – 69% (среднее значение).

4,4%

Текущность персонала, которая составила 4,4% за 2025 год (в 2024 году составляла 5,9%).

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 449 869 млн теңге (на 80 692 млн теңге больше, чем за 2024 год). Чистая прибыль Банка за 2025 год составила 126 434 млн теңге, что больше плана на 6 359 млн теңге (или на 105%). Средневзвешенная доходность временно свободных денежных средств в отчетном периоде сложилась на уровне 15,88%.

Чистая прибыль Банка за 2025 год составила **126 434 млн теңге**

внедрение принципов ESG

В 2025 году Банк повысил ESG-рейтинг, присвоенный международным рейтинговым агентством Sustainable Fitch, с 55 до 60 баллов при сохранении уровня «3». Рост оценки отражает системный подход Банка к устойчивому развитию, прозрачность раскрытия ESG-информации и социальное воздействие бизнеса, включая публикацию данных о парниковых выбросах по Scores 1-3 и расширение показателей по гендерному равенству и оплате труда.

В отчетном году Банк утвердил Стратегию устойчивого развития, закрепив системный подход к управлению экологическими и социальными рисками, развитию зеленого финансирования и повышению прозрачности корпоративного управления. Документ интегрирован в общую стратегию развития Банка и определяет ключевые ESG-ориентиры до 2030 года.





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.

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

Результаты основной деятельности

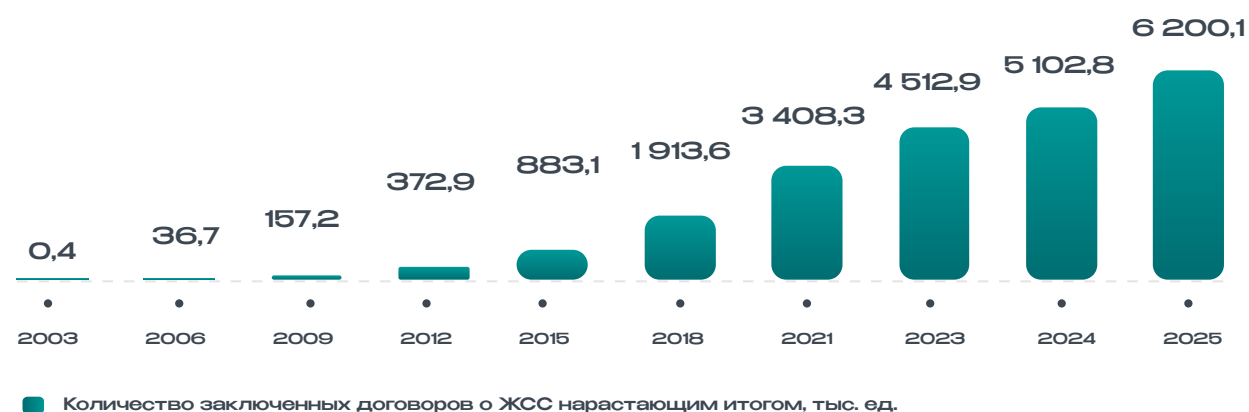
Прием вкладов

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.

Также действует тарифная программа «Государственный образовательный накопительный вклад «Aqyl», которая позволяет накапливать средства для оплаты образовательных услуг организаций образования-участников, в том числе зарубежных организаций образования, реализующих образовательные программы технического и профессионального, послесреднего, высшего и послевузовского образования (ставка вознаграждения по вкладу зависит от базовой ставки НБРК). Договор вклада заключается на срок не менее одного года. С момента запуска программы было открыто 158 тысяч депозитов (из них 88 тысяч за 2025 год), что свидетельствует о высокой востребованности данного продукта среди населения.

Выдача займов

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

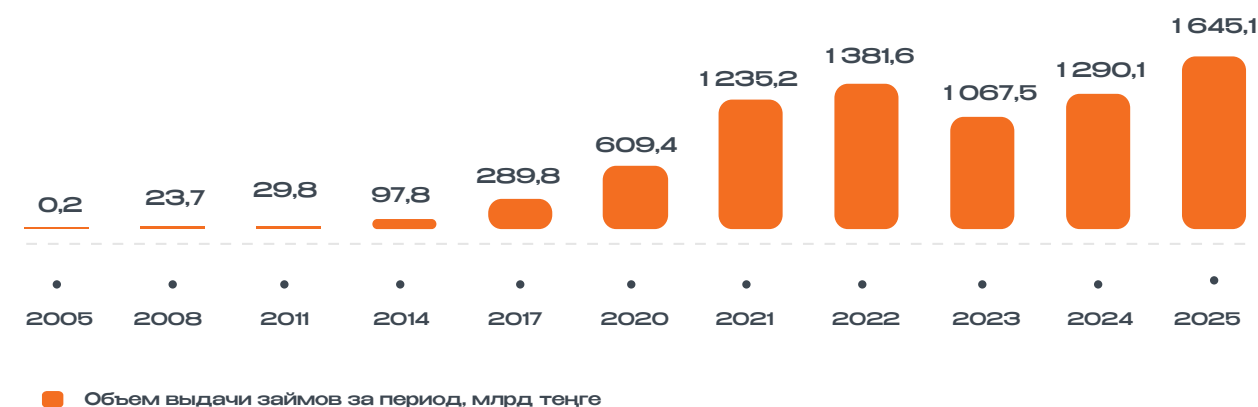
Жилищный заем выдается при обязательном условии накопления минимальной необходимой суммы, соблюдения срока накопления (не менее 3 лет), достижения минимального значения оценочного показателя, установленного индивидуально для тарифной программы, подтверждения платежеспособности и предоставления залогового обеспечения, достаточного для покрытия суммы выданного займа. Срок кредитования – от 6 месяцев до 25 лет, ставки вознаграждения по займу – от 3,5% до 5% годовых (ГЭСВ от 3,6% до 6,9%).

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 6% до 8,5% годовых (ГЭСВ от 6,2% до 9,6%).

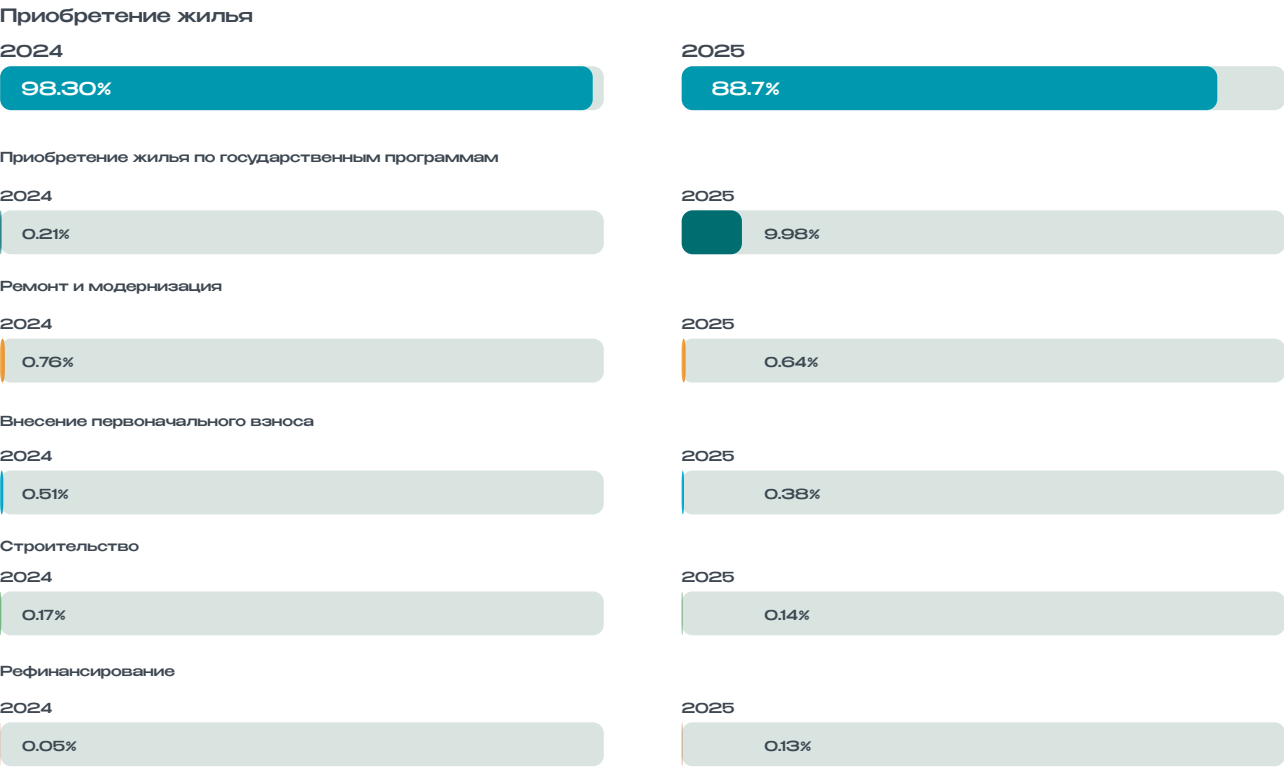
Предварительный жилищный заем выдается в рамках государственных программ и Программы «Свой дом». В период пользования предварительным жилищным займом заемщик погашает только вознаграждение по займу и одновременно осуществляет взносы на свой депозит до достижения 50% от договорной суммы. По истечении срока накопления накопленные сбережения и жилищный заем 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 18% годовых (ГЭСВ от 2% до 24,3% годовых).

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

Динамика объема выдачи займов



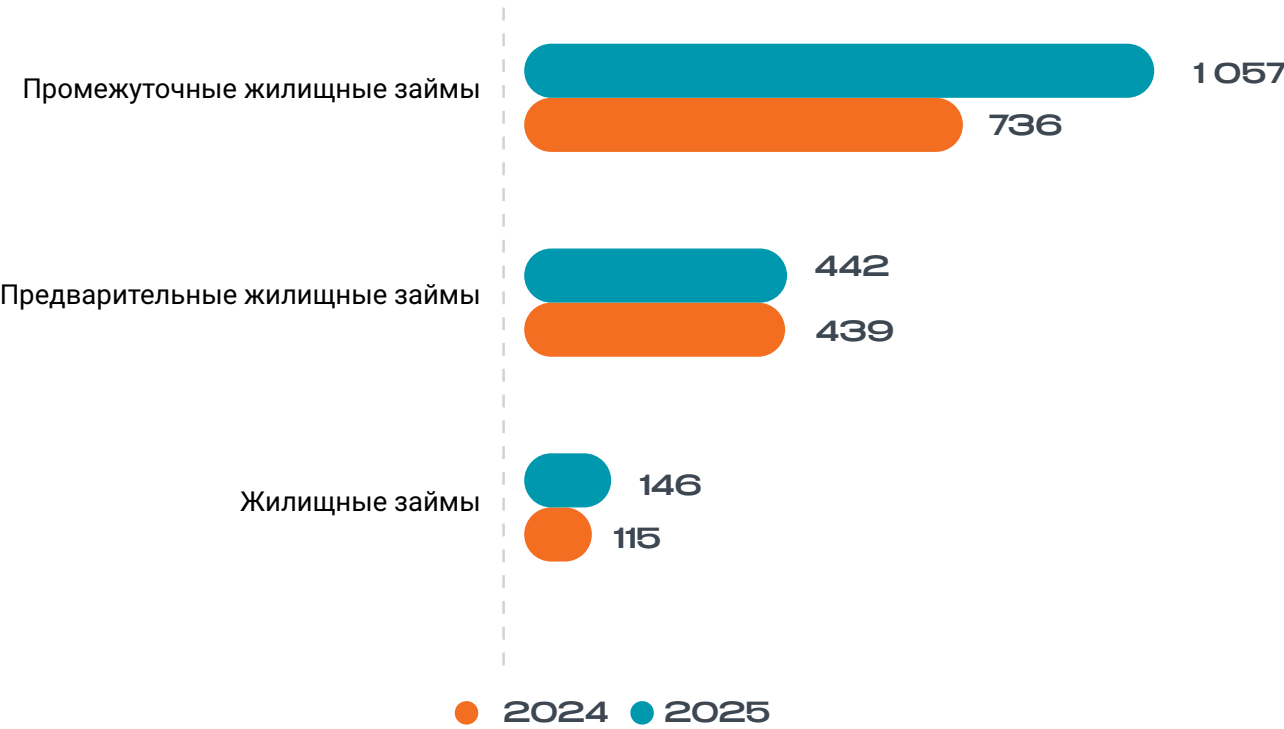
Большую часть доходов Банк получает за счет вознаграждения по выданным займам. Продуктом Банка, приносящим наибольшие доходы, является промежуточный заём. В 2025 году объем выданных промежуточных займов составил 64% по отношению к общей сумме выданных займов.

Оценка плановых показателей

Наименование показателя	Факт за 2022 год	Факт за 2023 год	Факт за 2024 год	План на 2025 год	Факт за 2025 год	Исп., %
Договоры о жилстройсбережениях, ед.	618 422	486 265	589 927		1 009 583	
Депозитный портфель, млн теңге	2 140 681	2 362 586	2 421 456	2 548 403	2 951 559	115,8%
Объем выдачи займов, млн теңге	1 381 599	1 067 534	1 290 137	1 300 394	1 645 151	126,5%
Кредитный портфель, млн теңге	2 968 315	3 202 303	3 498 262	3 722 975	4 050 318	108,8%

В целом за весь период своей деятельности Банк заключил 6,1 млн договоров с договорной суммой 21,7 трлн теңге. В систему привлечено более 3,5 миллиона вкладчиков с суммой вклада 2,9 трлн теңге. На долю Отбасы банка приходится 37% долгосрочных вкладов населения. Доля Отбасы банка в совокупном ипотечном портфеле страны составляет 52%, что подтверждает его лидирующие позиции на рынке.

Динамика выданных займов, млрд теңге



ГОДОВОЙ ОТЧЕТ 2025

Банк выдает займы только физическим лицам. Промежуточные жилищные займы по итогам 2025 года составили 1 057 млрд теңге. Объем предварительных жилищных займов на конец года достиг 442 млрд теңге. Объем жилищных займов составил 146 млрд теңге. Анализ основных показателей Банка за период реализации Стратегии развития демонстрирует устойчивую положительную динамику по всем основным направлениям деятельности, что свидетельствует о высоком уровне востребованности продуктов Банка среди населения, его конкурентоспособности на финансовом рынке Казахстана.

Реализация государственных жилищных программ

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.

Завесь 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. С сентября 2025 года реализация государственного жилья Банком осуществляется в рамках Закона Республики Казахстан «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики

Казахстан по вопросам реформирования жилищной политики» в порядке, определенном Правилами реализации мер государственной поддержки, направленных на улучшение жилищных условий (утверждены приказом Министра промышленности и строительства РК от 30.05.2025 г. №187).

Законом по реформированию жилищной политики расширен перечень категорий, имеющих первоочередное право при распределении жилья. Так, участниками льготного ипотечного кредитования по 2% признаются:

- 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;
- ветераны ВОВ, лица, приравненные к ветеранам ВОВ;
- ветераны боевых действий на территории других государств;
- вдовы (вдовцы).

В целом в 2025 году в рамках государственных программ на реализацию поступило 124 объекта (8 519 квартир) общей площадью 723 645 кв. м. на сумму 92,8 млрд теңге.

В рамках государственных программ (Концепция, меры государственной поддержки, направленные на улучшение жилищных условий) в 2025 году казахстанцам было выдано 5 277 займов на сумму 67,8 млрд теңге, из них 3 477 займов на сумму 44,9 млрд теңге по ставке в 5% годовых и 1 800 займов на сумму 22,9 млрд теңге по ставке 2% годовых. Займы по направлению «5-10-20» были выданы за счет возвратных средств. По направлению «2-10-20» выдача займов осуществлялась за счет остатка бюджетных средств, выделенных в 2023 году, а также возвратных средств. Кредитование в 2025 году лиц с инвалидностью, детей-сирот, а также многодетных семей и семей, воспитывающих детей с ограниченными возможностями, осуществлялось за счет указанных средств.

Вместе с тем в отчетном году Банк в качестве

национального института развития начал осуществлять функции по распределению арендного жилья из коммунального жилищного фонда (арендное жилье местных исполнительных органов).

Банку для реализации жилья в рамках мер государственной поддержки местными исполнительными органами передано 8 519 квартир, в том числе 3 467 единиц кредитного жилья и 5 052 единицы арендного жилья. По кредитному жилью 940 квартир переданы в местные исполнительные органы для заключения договоров купли-продажи, по 357 квартирам оформление завершено и жилье выдано гражданам. По арендному жилью согласие на получение жилья дали 1 324 гражданина, из которых по 1 151 квартире материалы переданы в местные исполнительные органы для заключения договоров найма. По остальным гражданам проводятся процедуры инвентаризации.

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 2025 году фактически выделено 9,7 млрд теңге, из них 7,6 млрд теңге – средства республиканского бюджета, 2,1 млрд теңге – средства местных бюджетов. Объем освоенных средств составляет 9,5 млрд теңге (7,6 млрд и 1,9 млрд теңге соответственно). Остаток неиспользованных средств был возвращен в республиканский и местные бюджеты соответственно. На конец отчетного года многодетным семьям, семьям, воспитывающим детей с ограниченными возможностями, детям-сиротам, а также инвалидам 1 и 2 групп были произведены выплаты по 9 791 заявкам на сумму 9,5 млрд теңге.

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 территорий.

В 2025 году Банком подписано 183 единицы договоров поручения с местными исполнительными органами на общую сумму бюджета более **30 млрд теңге**. По программе всего выдано 9 917 займов на общую сумму **70 млрд теңге**, а также 17 513 подъемных пособий на общую сумму **26 млрд теңге**.

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 во всех регионах страны, за исключением Акмолинской, Туркестанской и Восточно-Казахстанской областей.

Общий объем финансирования региональных программ составляет 272,4 млрд теңге (местные акиматы – 223,6 млрд теңге, Отбасы банк – 48,8 млрд теңге), в том числе в 2025

году объем финансирования региональных программ составил 83,9 млрд теңге (местные акиматы – 75,9 млрд теңге, Отбасы банк – 8 млрд теңге).

Также в общий объем финансирования региональных программ вошли молодежные программы, бюджет которых составил 217,6 млрд теңге (местные акиматы – 179,2 млрд теңге, Отбасы банк – 38,4 млрд теңге), в том числе в 2025 году объем финансирования молодежных программ составил 74,5 млрд теңге (местный акимат – 68,5 млрд теңге, Отбасы банк – 6 млрд теңге).

В 2025 году в рамках региональных программ было выдано 5 035 займов на общую сумму 94,8 млрд теңге, из них в рамках молодежных программ было выдано 4 105 займов на общую сумму 77,8 млрд теңге. Это успешный пример продуктивного взаимодействия Банка с местными исполнительными органами регионов.

Реализация программы «Корпоративный»

Сегодня приобрести жилье могут не только сотрудники государственных предприятий, но и работники частных компаний – заводов, производственных предприятий, медицинских учреждений и других организаций, заинтересованных в поддержке своих сотрудников. В рамках Года рабочих профессий особое внимание было уделено расширению возможностей для представителей рабочих специальностей и развитию партнерства с работодателями. В целях снижения социальной нагрузки на бюджет и удержания молодежи в регионах Банк предлагает крупным компаниям на ежегодной основе рассматривать возможность сотрудничества в рамках

программы «Корпоративный».

Всего в рамках продукта «Корпоративный» общая сумма фондирования составила 5,6 млрд теңге, в том числе в 2025 году на развитие сотрудничества с рядом компаний было выделено 757,3 млн теңге включая НАО «Каспийский университет технологий и инжиниринга имени Ш. Есенова», ТОО «ЛС Групп», ТОО «Quantum TECH School», ТОО «FSSA» и другие.

В целом в рамках программы «Корпоративный» Банк помог улучшить жилищные условия 281 работнику компаний на общую сумму 4,1 млрд теңге, в том числе в 2025 году было выдано 56 займов на общую сумму 709,7 млн теңге.

Реализация программы для военнослужащих «Әскери 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 Отбасы банк является единственным банком, в котором специальные вклады имеют особый статус и гарантию неприкосновенности.

В рамках реализации Плана мероприятий по обеспечению макроэкономической стабильности и нивелированию негативных последствий экономических реформ, утвержденного Премьер-Министром Республики Казахстан О.А. Бектеновым от 17.10.2025 г., Банком возобновлено предоставление предварительных жилищных займов получателям жилищных выплат в рамках ранее действовавшей программы «Әскери Баспана», а также в рамках программы «Наурыз» запущено направление «Наурыз Әскери» для получателей жилищных выплат.

В 2025 году в рамках действующих программ получателям жилищных выплат выдано 11 709 займов на общую сумму 207,2 млрд теңге. В том числе по направлению «Наурыз Әскери» за период с ноября по декабрь 2025 года выдано 32 займа на сумму 1,2 млрд теңге.

Реализация экологической программы «Зеленая ипотека»

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

Основным условием реализации программы является соответствие приобретаемого жилья «зеленому стандарту», сертифицированного по одной из существующих систем в Казахстане (OMIR, ГОСТ 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.

На сегодняшний день Банк сотрудничает с 25 застройщиками по всей территории Казахстана, соблюдающими экологические стандарты строительства, заключив с ними меморандумы. Банк планирует и далее активно развивать сотрудничество в этом направлении. В 2025 году было выдано 570 займов на сумму 14,7 млрд теңге.

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 972 млрд теңге. По состоянию на 1 января 2026 года освоено 948 млрд теңге или 97,5% от общего объема привлеченных средств (с учетом возвратных средств 1 181 млрд теңге или 121,42% от общего объема привлеченных средств).

В 2025 году Банк разместил на площадке АО «Казахстанская фондовая биржа» социальные облигации на общую сумму 282 017 183 000 теңге (в номинальном выражении) в диапазоне доходностей 16,49–18,00% годовых.

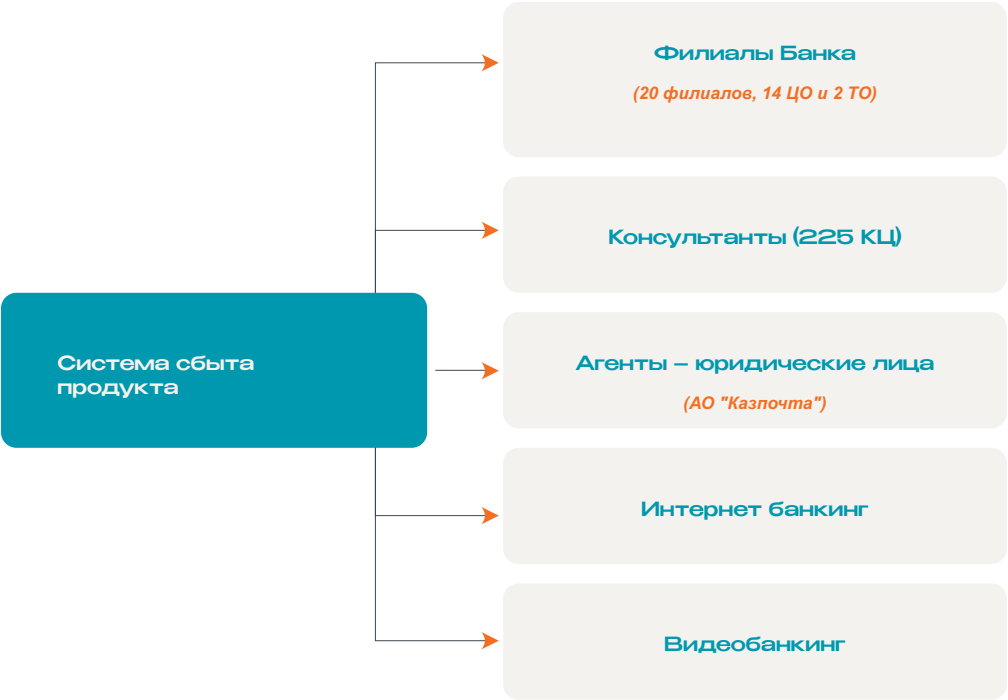




Деятельность Банка характеризуется достаточно высокими темпами развития, о чем свидетельствует рост ключевых показателей. Такая динамика в немалой степени обеспечена успешной работой системы продаж Банка, которая включает филиалы, центры и точки обслуживания, консультантов и агентов (организаций, оказывающих Банку агентские услуги в рамках заключенных агентских соглашений), интернет-банкинг, видеобанкинг и др.

Система продаж

Основные участники системы продаж Банка



Банк стремится создать такую инфраструктуру, где клиент мог бы воспользоваться продуктами и услугами так, как ему удобно, то есть 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, колл-центр);
- консультанты Банка (консультационные центры, выездной сервис);
- операторы-консультанты (цифровые гиды) в отделениях Банка по получению услуг в дистанционных каналах обслуживания;
- операторы-консультанты (почтальоны) при сопровождении в получении услуг в дистанционных каналах обслуживания;
- агент-юридическое лицо АО «Казпочта»;
- видео-банкинг;
- 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-AI (мессенджеры WhatsApp, Telegram, в мобильном приложении, виджет чат-бота на сайтах Банка: hcsbk.kz, otbasybank.kz, enpf-otbasy.kz);
- официальные страницы Банка в социальных сетях (Instagram, Facebook, ВКонтакте) и др.

В 2025 году Банк продолжил развитие цифровых технологий и клиентских сервисов. По итогам отчетного года проведено 5,3 млн клиентских операций, при этом доля операций, проведенных через дистанционные каналы, составляет:



По итогам 2025 года отделениями Банка была проведена 444 491 операция, или 8% от общего количества операций. Агентской сетью в 2025 году было осуществлено 804 472 операции, что составило 15% от общего объема операций. Уровень удовлетворенности клиентов (CSI) обслуживанием в отделениях Банка за 2025 год составил 4,82 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/>).

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 другие адаптивные решения.

- ежегодно проводится онлайн-обучение работников Банка по обслуживанию клиентов с инвалидностью, включая правила вежливого общения, особенности предоставления услуг и адаптацию банковских продуктов. Так, в 2025 году обучение прошли 640 работников фронт-офиса филиалов, 1 111 консультантов агентской сети и 44 администратора-гида.

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

В 2025 году Банк выдал 469 займов клиентам с инвалидностью на сумму 6,2 млрд теңге.

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 развития клиентского обслуживания с AI

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

В 2025 году Банк достиг следующих результатов:

- обработано 3,7 миллиона чатов с клиентами.
- настроенный чат-бот успешно обработал 98% обращений без необходимости привлечения операторов.
- среднее время ответа чат-бота составило 3-4 секунды.
- обработано 3 550 019 входящих звонков. Настроенный IVR успешно обработал 60,40% звонков без необходимости привлечения операторов.

Развитие искусственного интеллекта: стратегия и достижения

20 марта 2025 года Банк запустил интеллектуального чат-бота «Quanysh-AI» — виртуального помощника, созданного на базе технологий искусственного интеллекта.

«Quanysh-AI» консультирует вкладчиков и заемщиков по всем продуктам и услугам банка в круглосуточном режиме (24/7). Он интегрирован в мобильное приложение Отбасы банка, а также доступен в мессенджерах WhatsApp и Telegram и на сайтах Банка – hcsbk.kz, otbasybank.kz, enpf-otbasy.kz, обеспечивая мгновенную связь с Банком без ожидания ответа оператора.

Клиенты могут обращаться к боту как текстовыми, так и голосовыми сообщениями — на казахском и русском языках. Это делает обслуживание максимально удобным и доступным для всех категорий пользователей.

В разделе «Отбасы инфо» (блок «Часто задаваемые вопросы») на сайте hcsbk.kz внедрён ИИ-модуль: ответы формируются в режиме онлайн, что обеспечивает предоставление клиентам актуальной информации.

Благодаря внедрению искусственного интеллекта, модернизации цифровых платформ и совершенствованию клиентского сервиса, Банк сделал значительный шаг в сторону инновационного развития. Новый чат-бот Quanysh-AI стал 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.

Кроме того, 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 Quanysh-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 получателей жилищных выплат.
- информацию об аресте счетов.
- информацию об использовании средств ЕПВ.
- информацию по заявкам на участие в программе субсидирования арендного жилья.
- информацию по кредитам.
- информация о статусе обращения в службу поддержки.

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 2025 год было оформлено 10 736 кредитных заявок на 288 млрд теңге. Видеозвонки помогли сэкономить время клиентам Банка и получить сервисы удаленно по постдепозитным операциям. Данной функцией воспользовались 543 тыс раз.

Управление клиентского анализа и развития дистанционных продаж

С целью наращивания депозитного портфеля, а также исполнения плановых показателей в 2025 году Управлением было проведено более 290 маркетинговых кампаний, результатами которых стали полученные притоки на общую сумму 294 млрд тг. Подготовлено и запущено более 587 операционных кампаний для операторов ДДО, в результате которых было открыто 72 тыс. депозитов, оформлено 10,7 тыс. займов.

В конце года проведена крупномасштабная маркетинговая кампания «Премия государства 2025» общее количество участников кампании составило более 2,2 млн клиентов, пополнивших свои депозиты на общую сумму 454,2 млрд тг, в процессе проведения кампании более 265 тыс. участников дополнили свои депозиты на 200 МРП для достижения максимального значения премии государства (157 280 тг.). В рамках развития CRM было реализовано 35 доработок, направленных на наполнение карточки клиента CRM данными, позволяющими оператору ДДО работать по принципу «одного окна», а также был расширен функционал для подготовки и проведения маркетинговых и операционных кампаний.

В конце 2025 года проведены работы по модернизации системы TSA-VIDEOBANKING, реализовано 12 пользовательских/клиентских доработок, а также проведены работы по модернизации системы с целью повышения работоспособности, оптимизации и ускорения процессов.

В рамках проекта по внедрению Big Data / Data Governance были выполнены следующие работы:

- создан отчёт в Oracle BI для отображения результатов расчётов, выполненных аналитическими моделями;
- проведён анализ данных и разработаны карты витрин данных подразделений бизнес-блока;
- запущен пилотный проект по внедрению решений в области бизнес-аналитики и работы с большими массивами данных;
- утверждён перечень мероприятий по внедрению Стратегии управления данными для бизнес-блока;
- утверждена Временная концепция управления данными (Data Governance) для бизнес-блока.

Ответственное кредитование и финансовые продукты

Банк осуществляет свою кредитную деятельность по предоставлению кредитных продуктов во всех регионах Республики Казахстан. Основным направлением кредитной деятельности Банка является предоставление кредитных продуктов клиентам Банка.

Банк предоставляет вкладчикам ЖСС следующие виды кредитных продуктов:

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

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

Условия кредитования для клиентов Банка, по кредитным продуктам определяются условиями выбранной клиентом тарифной программы. Сроки пользования, ставки вознаграждения, способы обеспечения исполнения обязательств по возврату займов и другие базовые условия по кредитным продуктам и услугам Банка, устанавливаются тарифными программами и иными внутренними документами Банка.

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

В договорах банковского займа Банк указывает полный перечень комиссий и иных платежей, а также их размеры, подлежащие взиманию в связи с выдачей и обслуживанием займа в рамках заключенного договора. Банк вправе взимать комиссионные и иные сборы, но придерживается политики минимальных тарифов за свои услуги.

Данный подход направлен на максимальное привлечение новых клиентов в систему жилищных строительных сбережений и способствует расширению клиентской базы.

В 2025 году в системе тарифов произошли следующие изменения:

- исключена комиссия за рассмотрение кредитной заявки;
- исключена комиссия за досрочное расторжение договора о жилищных строительных сбережениях и снятие накоплений воспитанниками детских домов.

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

Показатели кредитного портфеля и финансирования (SASB)

В целях повышения прозрачности раскрытия информации о кредитной деятельности Банк дополнительно раскрывает показатели, предусмотренные отраслевыми стандартами SASB для коммерческих банков и ипотечного финансирования.

SASB показатель	Ед. изм.	2023	2024	2025
FN-MF-270a.1 Количество кредитов, выданных на приобретение жилья, предусматривающих штрафы за досрочное погашение	ед.	291 818	320 380	348 930 ✓
FN MF 270a.1 Объем кредитов, выданных на приобретение жилья, предусматривающих штрафы за досрочное погашение	млн теңге	3 089 186	3 296 162	3 786 885 ✓
FN MF 000.A Количество выданных ипотечных кредитов (жилая недвижимость)	ед.	62 640	69 769	75 564 ✓
FN MF 000.A Общий объем ипотечных выданных кредитов (жилая недвижимость)	млн теңге	1 050 453	1 277 509	1 630 295 ✓
FN-CB-000.B Количество ипотечных кредитов в портфеле Банка (розничные кредиты)	ед.	307 116	339 943	370 775 ✓
FN-CB-000.B Общий объем кредитного портфеля Банка (розничные кредиты)	млн теңге	3 202 303	3 498 262	4 050 318 ✓

Подробная информация по указанным показателям, включая методологию расчета и дополнительные пояснения, представлена в SASB индексе к настоящему Отчету.

В целях информирования клиентов о важности ответственного отношения к персональным данным, а также содействия формированию у населения разумного финансового поведения, повышению уровня финансовых компетенций и обучению клиентов разного возраста вопросам финансовой грамотности Банк в 2025 году продолжил проведение различных мероприятий и информационных

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 2025 году в средствах массовой информации вышла 10 061 публикация с упоминанием Отбасы банк. Пресс-службой было подготовлено и распространено 96 пресс-релизов, посвященных продуктам, услугам и инициативам. По итогам их размещения в медиа опубликовано 700 бесплатных материалов.

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.

Результаты проведенного маркетингового исследования показали, что 86% от общего количества респондентов доверяют Банку. Узнаваемость банка выросла до 92,4%. Поддержание степени удовлетворенности клиентов 96,2%.

Так, в 2025 году пресс-служба обеспечила системное присутствие Банка в информационном поле. Коммуникационная работа была выстроена вокруг масштабных государственных и социальных инициатив, с фокусом на прозрачность, доступность и разъяснение новых условий по жилищным программам и продуктам банка.

Одним из приоритетных направлений 2025 года стало информационное сопровождение запуска и реализации нового направления «Наурыз жұмыскер». Было обеспечено широкое освещение в республиканских СМИ итогов реализации данного направления с историями счастливых новоселов. Также значительный объем коммуникаций был направлен на разъяснение новой добровольной накопительной системы «Келешек». В рамках этой работы были подготовлены серии

материалов, объясняющих условия программы, её преимущества и долгосрочную ценность для граждан. Это позволило сформировать понятное и доверительное восприятие нового продукта, а также ассоциировать его с Отбасы банком.

Для разъяснения новой роли банка как национального института развития была разработана и запущена специальная информационная страница на популярном среди казахстанцев портале Nur.kz. Там в доступной форме объяснены принципы ведения очереди на жильё, критерии отбора, приоритетные категории граждан и механизмы распределения жилья. Опубликовано 6 материалов в поддержку данного проекта. Такой формат позволил охватить широкую аудиторию и повысить уровень информированности среди очередников.

Отдельное внимание уделено работе с экспертными и деловыми медиа. В течение года руководство Банка выступала в информационных программах на республиканском телевидении. Было организовано интервью председателя правления банка Ляззат Ибрагимовой для портала Forbes. Оно было посвящено результатам деятельности банка за 2025 год. Также вышло экспертное интервью директора департамента внутреннего аудита Галии Смагул, раскрывающее роль внутреннего аудита в обеспечении устойчивости банка.

Значимым международным событием стала конференция «Жилищно-строительные сбережения: передовой опыт и стратегическое лидерство в различных регионах». Ее организовал банк при поддержке Международного союза жилищного финансирования (IUHF) и Европейской федерации строительных обществ (EFBS). Пресс-служба обеспечила широкое освещение мероприятия - публикации вышли более чем в 20 республиканских и отраслевых СМИ. Казахстан был представлен как площадка для международного диалога в сфере жилищной политики, что усилило имидж банка на глобальном уровне.

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 2025 году Отбасы банк продемонстрировал высокий уровень транспарентности и эффективности в процессах раскрытия информации. В течение года было подготовлено и опубликовано 96 пресс-релизов. Они охватывали широкий спектр тем: от преимуществ системы жилищных строительных сбережений и начисления государственной премии до запуска программ «Наурыз» и нового направления «Наурыз жұмыскер», а также накоплений на образование через депозит «AQYL», программы «Келешек», «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 жильё или образование, как получить средства Национального фонда и какие льготные программы доступны именно им.

На основе пресс-релизов в СМИ было размещено 700 бесплатных публикаций, а общее количество упоминаний Банка в информационном поле превысило 10 000, 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 аудиторий – для молодежи, для семей, для социально уязвимых слоев населения, что помогает эффективно донести информацию о возможностях Банка.

Также в 2025 году было проведено 4 заседания Общественного совета Отбасы банка. В ходе встреч рассматривались наиболее актуальные вопросы очередников, а также подходы к распределению жилья в условиях новой роли Банка как национального института развития. Эти обсуждения стали важной площадкой для открытого диалога с экспертным сообществом и выработки решений, направленных на повышение прозрачности и эффективности жилищной политики.

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



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

Результаты операционной деятельности

Информационное развитие

Банком в своем развитии большое внимание уделяется информационно-технической поддержке деятельности его подразделений. На постоянной основе проводятся работы по развитию ИТ-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 ИТ-направлении:

- модернизация ИТ-инфраструктуры и обеспечение отказоустойчивости информационных систем Банка;
- обновление компьютерного парка;
- внедрение услуги сервис – печати в центральном аппарате;
- развитие АБИС Colvir: «Онлайн архивация», Процессинг счетов 24/7, интернет-банкинг для юридических лиц;
- роботизация бизнес-процессов Банка, включая внедрение Computer Vision
- развитие системы управления конечными устройствами Банка;
- поэтапное лицензионное покрытие баз данных;
- проведение пилотного проекта по тестированию ITSM-систем с целью выбора и последующей замены действующей системы управления ИТ-сервисами;
- архивирование прошлогодних файлов электронного архива;
- переход на альтернативные (open source и пр.) СУБД.

Банком на постоянной основе проводятся работы по поддержке инфраструктуры на современном технологическом уровне и обеспечению её 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 продажи 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.

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, ИТ и ИТ – 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 2025 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 2025 год исполнен на 100%.

В то же время в 2025 году Банк продолжил реализацию мероприятий по развитию цифровой инфраструктуры и автоматизации ключевых бизнес-процессов. В рамках поэтапного перехода системы электронного документооборота на Систему управления бизнес-процессами BPM 2.0 (СУБП BPM 2.0) обеспечена автоматизация процессов Уполномоченных органов Банка. В рамках развития региональных программ кредитования выполнены работы по автоматизации процессов в системе BPM.

В отчетном году реализованы интеграции с Платформой Open API для обмена данными о счетах клиентов, а также ETL-интеграция с Аналитическим центром Холдинга НИХ «Байтерек» в части передачи регламентной отчетности и ключевых показателей деятельности Банка. Продолжено развитие Open API, включая реализацию переводов денежных средств между собственными счетами клиентов (Me2Me) в различных банках второго уровня совместно с Национальной платежной корпорацией Национального Банка Республики Казахстан.

В 2025 году Банком принята база данных очередников из системы «Е-Kezekte». Проведены работы по миграции базы данных в систему ведения очередников Банка «ЦОЖ», разработаны соответствующие бизнес-процессы и запущен специализированный веб-ресурс orken.baspana.kz для приема заявок очередников.

Также продолжено развитие системы оперативного хранения данных (ODS), обеспечена ее интеграция с CRM-системой и системой Baspana. В целях повышения устойчивости, масштабируемости и технологической надежности ИТ-ландшафта Банка ведутся работы по развитию архитектуры сервисной шины с применением современных технологических решений.

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

1. введены в эксплуатацию диски для массива Netapp NVMe-SSD 15 TB – 12 штук, для массива Huawei NVMe-SSD 3.8TB – 24 штуки, 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 8%.

2. проведены мероприятия, направленные на повышение уровня отказоустойчивости резервного Центра обработки данных (ЦОД). В этой связи проведены работы по переносу серверного и сетевого оборудования с ЦОД г. Астана, пр-т Кабанбай батыра, 17 в ЦОД по адресу г. Астана, пр. Абая, 47А. Новый резервный ЦОД соответствует уровню отказоустойчивости TIER III, что обеспечивает повышенную надёжность инфраструктуры, возможность проведения регламентных работ без остановки сервисов и соответствие международным стандартам доступности инженерной инфраструктуры.

3. в целях повышения уровня отказоустойчивости и улучшения мониторинга за состоянием IT-инфраструктуры Банка, были проведены работы по интеграции системы VMware vCenter в систему мониторинга Grafana (monitor.otbasybank.kz) для мониторинга состояния физических и виртуальных серверов, а также LUN (логических устройств хранения данных). Обеспечено оперативное получение данных о состоянии серверов и LUN, что позволяет заблаговременно устранять потенциальные сбои и минимизировать риски простоев критичных сервисов.

4. выполнены работы в целях развития VDI-среды (виртуальных рабочих мест) в Proxmox. Внедрен шаблон Windows 11 для инфраструктуры VDI, что позволяет решить следующие задачи:

- стандартизация конфигураций виртуальных рабочих мест;
- сокращение времени развертывания VDI для сотрудников;
- централизованное управление обновлениями и настройками ОС;
- повышение уровня информационной безопасности за счёт унифицированной политики конфигурации;
- снижение операционных затрат на сопровождение рабочих мест;
- повышение отказоустойчивости и управляемости VDI-инфраструктуры.

5. В рамках развития и модернизации сетевой инфраструктуры Банка в 2025 году выполнены следующие мероприятия:

- приобретены и введены в эксплуатацию коммутаторы в соответствии с планом закупок на 2025 год, в том числе в рамках переезда Центрального аппарата Банка в г. Астана, что позволило обеспечить необходимую пропускную способность, масштабируемость и отказоустойчивость сетевой инфраструктуры на новой площадке;
- выполнены работы по проектированию и организации структурированной кабельной системы (СКС) на новой локации в г. Астана, включая прокладку кабельных линий, организацию телекоммуникационных шкафов и кроссовых узлов, что обеспечило соответствие инфраструктуры требованиям надежности и дальнейшего расширения;
- осуществлён перенос сервисов Банка на фабрику Cisco ACI, что позволило централизовать управление сетевой инфраструктурой дата-центра, повысить уровень автоматизации, гибкость конфигурации и отказоустойчивость сервисов;
- выполнено обновление программного обеспечения межсетевых экранов Cisco, что обеспечило повышение уровня информационной безопасности, устранение выявленных уязвимостей и поддержку актуальных версий политик безопасности;
- выполнено обновление программного обеспечения сети Cisco SD-WAN, что позволило повысить стабильность работы филиальной сети, расширить функциональные возможности решения и обеспечить соответствие актуальным требованиям по безопасности и управляемости.

6. В рамках модернизации компьютерного парка, в 2025 году проведено плановое обновление, в частности ноутбуков - на 40%, моноблоков - на 9%, источников бесперебойного питания на 19%. В рамках дорожной карты ИТ стратегии ежегодно планируется поэтапное обновление компьютерного парка и оргтехники Банка.

7. В период передислокации центрального аппарата Банка с г. Алматы в г. Астана, были проведены мероприятия по организации рабочих мест (выдача ноутбуков и обеспечение работы пользователей в удаленном режиме в период переезда, подключение рабочих станций и оргтехники, установка соответствующих программ и сервисов).

8. С целью повышения эффективности, оптимизации расходов/затрат и улучшения качества предоставляемых печатных услуг в Банке, внедрена услуга (под аутсорсинг) – «Сервис печати» в центральном аппарате Банка посредством получения в аренду с полным техническим сопровождением 19 высокопроизводительных многофункциональных устройств, что позволило вывести из эксплуатации 285 единиц устаревшей печатной техники, из них 123 эксплуатируемые единицы были направлены в областные филиалы Банка. Решение об услуге Сервис печати в центральном аппарате Банка, показало свою высокую эффективность, оптимизацию, пользу и перспективу масштабирования. Повысилась прозрачность и управляемость процесса печати документов на бумажных носителях, снизился общий объем печатной продукции за счет централизованного контроля и регулирования, в том числе минимизировались случаи нецелевого использования как печатной техники, так и печатной бумаги. Решение позволило отказаться от капитальных затрат на обновление печатной техники, а также исключить процедуры амортизации, списания и утилизации морально устаревшего печатного парка. Используемые Банком высокопроизводительные многофункциональные устройства являются оборудованием нового поколения с оптимизированным энергопотреблением, что является важным элементом политики устойчивого развития (ESG).

Внедрение и развитие информационных систем

В 2025 году в рамках развития ИТ Банком инициированы и реализованы следующие проекты:

- развитие системы «СДФО» (Системы сбора данных о финансовых операциях);
- развитие системы «Электронный архив»;
- развитие системы «Ситуационный мониторинг»;
- развитие системы «RPM» (Система управления нефинансовыми рисками);
- развитие аналитической системы хранилища данных «Oracle BI»;
- развитие системы «Кабинета деятельности внешних поставщиков услуг – «Кабинет оценщика»;
- запуск и развитие системы «Базы данных очередников ЦОЖ» и веб-ресурс orken.baspana.kz;
- развитие и оптимизация модулей АБИС «Colvir»: «Онлайн архивация», Процессинг счетов 24/7, интернет-банкинг для юридических лиц;
- роботизация бизнес-процессов Банка, включая внедрение Computer Vision
- лицензирование системы управления базами данных MS SQL Server;
- лицензирование системы управления базами данных Oracle;
- модернизация серверного и сетевого оборудования;
- проведение пилотного проекта по тестированию ITSM-систем с целью выбора и последующей замены действующей системы управления ИТ-сервисами;
- переход на альтернативные (open source и пр.) СУБД:
 - 1) Перенос базы данных логов ошибок с СУБД Microsoft SQL Server на СУБД PostgreSQL;
 - 2) Перенос базы логов действий пользователей в депозитных операциях BPM с СУБД Microsoft SQL Server на СУБД PostgreSQL;
 - 3) Перенос базы знаний Интеграционной Шины Банка с СУБД Microsoft SQL Server на PostgreSQL;
 - 4) Миграция Базы биометрии (ЦОИД) с СУБД Microsoft SQL Server на СУБД PostgreSQL;
 - 5) Миграция базы данных Genesys (GCTI8) с СУБД Oracle на СУБД PostgreSQL;
- развитие UEM системы;
- архивирование прошлых годовых файлов электронного архива;
- модернизация компьютерного парка;
- внедрение услуги сервис – печати в центральном аппарате.

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

Кибербезопасность

0 случаев нарушения безопасности данных клиентов

Обеспечение безопасности информационных активов и защита их конфиденциальности остаются важными задачами в рамках деятельности Банка. Актуальность этих задач подчёркивается 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 соответствии 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 осведомлённости пользователей инфраструктуры информационных технологий Банка в области информационной безопасности;
- обеспечение соответствия комплаенсу внешнего регулятора;
- техническая поддержка и развитие программно-аппаратных мер по обеспечению информационной безопасности Банка включающих направления:
 - 1) мониторинг событий информационной безопасности;
 - 2) регистрация и решение инцидентов по информационной безопасности, а также развитие базы знаний по ним;
 - 3) контроль циркуляции критичной информации, подлежащей защите (персональные данные и банковская тайна);
 - 4) контроль управления доступами в прикладных информационных системах Банка;
 - 5) управление уязвимостями в инфраструктуре информационных технологий Банка;
 - 6) защита информации в базах данных;
 - 7) контроль за привилегированным доступом;
 - 8) защита электронной почты и пользователей при работе с Internet;
 - 9) защита web-приложений и мобильных приложений Банка;
 - 10) эшелонированная антивирусная защита инфраструктуры информационных технологий Банка;
 - 11) контроль изменений на критичных хостах Банка и контроль приложений.
- проведение тестов на проникновение, социальной инженерии и анализ исходного кода критичных приложений Банка для получения стороннего взгляда на фактическую защищённость активов Банка.
- осуществление непрерывного поиска потенциальных зловредных угроз через автоматические средства обнаружения аномалий, изучение выявленных подозрительных действий на возможный инцидент;
- осуществление постоянного анализа цифровых активов Банка на предмет выявления уязвимостей согласно международным стандартам CVE2 и CVE3 соответствующими специализированными системами, эксплуатируемыми в Банке;
- осуществление проактивного поиска и анализ данных для выявления возможных угроз, которые не будут покрыты текущими средствами защиты;

• осуществление мероприятий по предотвращению/локализации угроз информационной безопасности;

• формирование и назначение задач по локализации и предотвращению угроз соответствующим ответственным подразделениям Банка;

• проведение анализа оповещений по новым угрозам для определения первоначальной области влияния и степени серьезности.

Для обеспечения информационной безопасности используются системы защиты от утечек данных, 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 Банке действует самостоятельное структурное подразделение – Управление Антифрод, основной задачей которого является защита Банка и его клиентов от фрод-событий, связанных с мошенничеством.

В целях обнаружения транзакций с признаками мошенничества и противоправных инцидентов в Банке на постоянной основе функционирует Антифрод-система, обеспечивающая ежедневный мониторинг и анализ транзакций клиентов в системе дистанционного банковского обслуживания. Работниками Управления Антифрод, в соответствии с требованиями внутренних документов, проводится анализ алертов по операциям с признаками мошенничества.

В отчетном 2025 году были реализованы плановые доработки и обновления Антифрод-системы, включая:

- 1) обновление и перенастройка компонентов системы в связи с изменениями во внешних интеграциях;
- 2) расширение функциональных возможностей системы для просмотра юридических лиц;
- 3) актуализация и развитие внутренних категорий и признаков;
- 4) совершенствование механизмов ограничений и контроля по счетам клиентов.

Параллельно Банк продолжил взаимодействие с Антифрод-центром Национального Банка Республики Казахстан, что позволяет учитывать актуальную информацию об инцидентах и повышать качество мониторинга операций.

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 утечек персональных данных клиентов. В целях снижения рисков мошенничества Управлением Антифрод совместно с Департаментом развития и поддержки информационных систем разработан сервис по проверке операций клиентов (за исключением операций, созданных в мобильном приложении) на предмет совпадения данных с базами Антифрод-центра НБРК (оценка благонадежности).

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

Результаты финансовой деятельности

Анализ баланса

Ключевые показатели Баланса

Основные статьи баланса, млн теңге	2022 г	2023 г	2024 г	2025 г.	Изм. 2025/2024,
Активы	3 440 022	3 996 059	4 279 621	5 199 339	121
Кредиты и авансы клиентам	2877314	3100990	3379713	3917468	116
Инвестиционные ценные бумаги, оцениваемые по справедливой стоимости через прочий совокупный доход	56 032	51 517	40476	36498	90
Денежные средства и их эквиваленты	327 515	590 920	568 660	789 520	139
Инвестиционные ценные бумаги, оцениваемые по амортизированной стоимости	82 293	113 758	186 442		
Прочие активы	96 868	138 874	104 330	73 853	71
Обязательства	2 977 760	3 400 790	3 570 047	4 433 869	124
Средства клиентов	2 300 445	2 660 378	2 667 525	3 193 292	120
Заемные средства	108 543	133 007	158 162	180 114	114
Выпущенные долговые ценные бумаги	193 469	195 787	417 668	707 240	169
Прочие обязательства	375 303	411 618	326 692	5 275	2
Капитал	462 261	595 269	709 574	765 471	108

Активы Банка в 2025 году выросли на 21,5% или на 919,7 млрд теңге и составили 5,2 трлн теңге.

По состоянию на конец 2025 года доля кредитов с просроченной задолженностью свыше 90 дней (NPL 90+) в Банке составила 0,12%, что соответствует наименьшему значению в банковском секторе Казахстана.

На инвестиции Банка в ценные бумаги приходится 7% активов по итогам 2025 года. Доля денежных средств и их эквивалентов – 15%. Инвестиционная деятельность направлена на эффективное управление имеющимися в наличии свободными денежными средствами с целью сохранности активов Банка.

Обязательства Банка на конец 2025 года выросли на 24,2% или на 863,8 млн теңге и составили 4,4 трлн теңге. 72% в структуре обязательств приходится на средства клиентов. Объем счетов клиентов на конец года составил 3 193 млрд теңге.

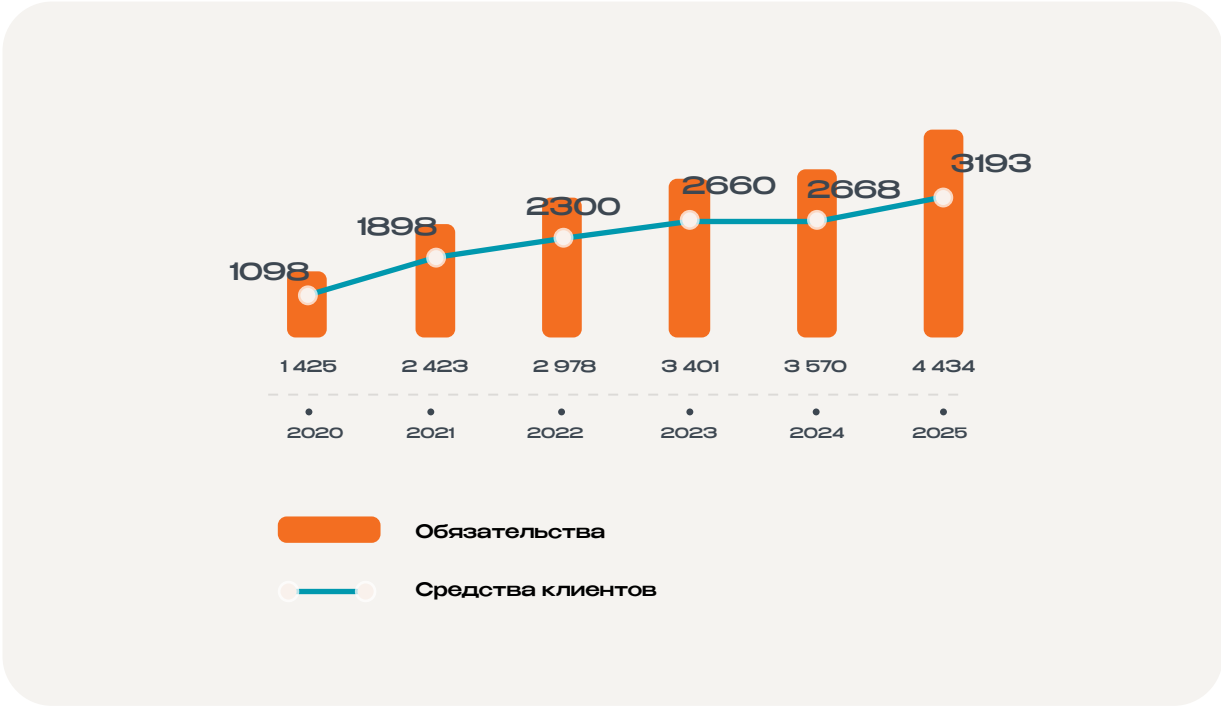
Деятельность Банка характеризуется низким уровнем долговой нагрузки. Заемные средства по итогам 2025 года составили 4% от обязательств, доля выпущенных ценных бумаг – 16%.

Объем заемных средств в 2025 году вырос на 22 млрд теңге или на 14%, в первую очередь за счет предоставления финансирования в рамках государственных программ развития.

Динамика активов, млрд теңге



Динамика обязательств, млрд теңге



Динамика капитала



Собственный капитал Банка в 2025 году увеличился на 8% и достиг 765,5 млрд тенге. Доля капитала в структуре баланса Банка составляет 15%, 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 2025 году сложились на уровне 34,6%, более чем в четыре раза превышая нормативные значения.

Ключевые показатели	2021	2022	2023	2024	2025	Норматив
Коэффициент k1	34,6%	28,7%	34,8%	39,0%	34,6%	не ниже 5,5%
Коэффициент k1-2	34,6%	28,7%	34,8%	39,0%	34,6%	не ниже 6,5%
Коэффициент k2 39,0%	34,6%	28,7%	34,8%	39,0%	34,6%	не ниже 8%

Прибыль Банка за 2025 год выросла и составила 126,4 млрд тенге. Банк сохраняет достаточные показатели рентабельности. Показатель ROE в 2025 году составил 17,1%, ROA - 2,7%.

Анализ план-факт

Сравнение плановых и фактических значений основных индикаторов

Наименование показателя	Ед. изм.	Факт за 2022 год	Факт за 2023 год	Факт за 2024 год	План за 2025 год	Факт за 2025 год	Исполнение, %
Активы	млн тенге	3 440 105	3 996 059	4 279 621	4 937 318	5 199 339	105
Собственный капитал	млн тенге	462 261	595 269	709 574	800 655	765 471	96
Обязательства	млн тенге	2 997 843	3 400 790	3 570 047	4 136 663	4 433 869	107
Доходы	млн тенге	281 470	359 182	369 177	420 774	449 869	107
Расходы	млн тенге	185 435	211 654	248 384	300 700	323 435	107
Чистая прибыль	млн тенге	96 035	147 528	120 793	120 075	126 434	105
ROE	%	22,77	27,90	18,51	15,90	17,14	108
ROA	%	3,08	3,97	2,92	2,61	2,67	102
Депозитная база	млн тенге	2 140 681	2 362 586	2 421 456	2 548 403	2 951 559	116
Кредитный портфель	млн тенге	2 968 315	3 202 303	3 498 262	3 722 975	4 050 318	109

По итогам 2025 года Банк демонстрирует устойчивый рост по ключевым показателям деятельности и превышение плановых значений. Достигнутые результаты отражают эффективность бизнес-модели Банка, а также устойчиво растущий интерес населения к системе жилищных строительных сбережений. Банк продолжает поддерживать высокие показатели рентабельности, сохраняющиеся выше запланированного уровня. Объемы активов и обязательств также сформировались выше плановых значений, подтверждая динамичное развитие Банка. 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 отражается 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.

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

С целью формулирования единого подхода к управлению рисками и построению интегрированной системы управления рисками Банка была разработана Политика управления рисками. Она охватывает

основные понятия и виды рисков, принципы и организационную структуру системы управления рисками, а также включает в себя определение риск-аппетита и порядок формирования перечня существенных рисков.

В системе управления рисками предусмотрено покрытие всех существенных видов рисков в соответствии с требованиями регулятора и внутренними документами Банка, включая кредитный, рыночный, риск ликвидности, стратегический, операционный, риски информационной безопасности и ESG-риски. Функции управления рисками распределены между Советом директоров, Комитетом по рискам и специализированными подразделениями, что обеспечивает независимость контроля, надлежащий уровень управления и принятия решений.

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

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

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

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

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





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

Корпоративное управление

Сведения о ценных бумагах

Акционерный капитал

(в тысячах казахстанских теңге, за исключением количества акций)	Акции (тыс.шт.)	Обыкновенные акции	Итого
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
На 1 января 2025 г.	7,830	78,300,000	78,300,000
Выпущенные новые акции	-	-	-
На 31 декабря 2025 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 иной информации. 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 теңге на 1 простую акцию. 21 мая 2025 года Единственным акционером Банка принято решение (с изменениями от 30 декабря 2025 года) о распределении чистой прибыли Банка за 2024 год и выплате дивидендов на общую сумму 100,004,603 тысяч теңге, размер дивидендов на одну простую акцию составил 12 771,98 теңге. Безналичное перечисление дивидендов в денежной форме акционерному обществу «Жилищный строительный сберегательный банк» «Отбасы банк» в размере 100 004 603

400,00 (сто миллиардов четыре миллиона шестьсот три тысячи четыреста) теңге 00 тиын на банковский счет Единственного акционера, указанный в системе реестра держателей акций акционерного общества «Жилищный строительный сберегательный банк» «Отбасы банк» тремя траншами: 1) в срок до 2 июня 2025 года сумма 42 277 615 200,00 (сорок два миллиарда двести семьдесят семь миллионов шестьсот пятнадцать тысяч двести) теңге 00 тиын; 2) в срок до 2 июля 2025 года сумма 42 277 615 200,00 (сорок два миллиарда двести семьдесят семь миллионов шестьсот пятнадцать тысяч двести) теңге 00 тиын; 3) в срок до 15 449 373 000,00 (пятнадцать миллиардов четыреста сорок девять миллионов триста семьдесят три тысячи) теңге 00 тиын в срок до 31 декабря 2025 года». На основании решения Материнской компании в проспект выпуска объявленных акций Банка были внесены изменения в части увеличения количества объявленных акций 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 2025 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 Кодексом корпоративного управления и другими 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 защиты прав и интересов Единственного акционера Банка, предусмотренных в соответствии с гражданским и 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) принцип обеспечения своевременного

и достоверного 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 оценки системы корпоративного управления осуществляется Департаментом внутреннего аудита Банка периодически, но не менее одного раза в два года, согласно требованиям Правил по организации внутреннего аудита 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, контролируемыми государством (за исключением Фонда национального благосостояния). 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»).

Структура корпоративного управления



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

- высший орган – Единственный акционер;
 - орган управления – Совет директоров. При Совете директоров Банка функционируют 4 комитета: Комитет по аудиту (рассматривает вопросы по финансовому контролю, внутреннему и внешнему аудиту, финансовой отчетности и рискам), Комитет по стратегическому планированию и корпоративному развитию (рассматривает вопросы по стратегическому развитию, инвестиционной и финансовой деятельности, корпоративному управлению и устойчивому развитию), Комитет по рискам и внутреннему контролю (рассматривает вопросы по рискам, внутреннему контролю, комплаенсу и финансовой устойчивости) и Комитет по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам (рассматривает вопросы по кадровым назначениям, мотивации и корпоративному управлению);
 - исполнительный орган – Правление. При Правлении Банка действуют 11 комитетов: Комитет по стратегии и корпоративному развитию, Комитет по управлению активами и пассивами, Комитет по банковским продуктам, процессам и качеству обслуживания, Кредитный комитет, Комитет по информационным ресурсам, Бюджетный комитет, Комитет по контроллингу, Комитет по кадровым вопросам, Комитет по информационной безопасности, Комитет по рискам, Комиссия по определению стоимости и рассмотрению вопросов по списанию основных средств, нематериальных активов, залежалых запасов;
 - орган, осуществляющий контроль за финансово-хозяйственной деятельностью Банка – подразделение внутреннего аудита;
 - иные постоянно действующие коллегиальные органы Банка, создаваемые в соответствии с законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Банка для реализации различных направлений деятельности Банка.
- Отношения между Советом директоров и Правлением Банка являются неотъемлемой частью корпоративного управления и регулируются согласно действующему законодательству Республики Казахстан. Права, обязанности и компетенции Совета директоров и Правления определяются внутренними и учредительными документами, такими как Устав, Кодекс корпоративного управления, а также законодательством и нормативными актами, регулирующими деятельность банков в Республике Казахстан и закреплены в них.

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 деятельности 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.

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 по коррупции принимаются на электронный адрес: anticorruption@otbasyb-bank.kz, и почтовый адрес: Республика Казахстан, 010000, город Астана, шос. Коргалжын, зд. 2А, руководителю подразделения безопасности (с пометкой «лично в руки»). Телефон доверия по вопросам мошенничества и коррупции в Банке: +7 (727) 330-94-82.

Для клиентов Банка 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/ustoychivoe-razvitie/vklad-banka-v-dostizhenie-tsur-oon/>.

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.

При размещении информации Банк соблюдает нормы законодательства о сохранении 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.

Действующий состав Совета директоров Банка состоит из лиц, обладающих необходимой квалификацией, безупречной деловой репутацией и опытом, в совокупности достаточными для общего руководства Банком, в соответствии с выбранной бизнес-моделью, масштабом деятельности, видом и сложностью операций. Состав Совета директоров Банка и его полномочия достаточны для осуществления эффективного контроля. Члены Совета директоров Банка ориентированы на взаимодействие, сотрудничество и критическое обсуждение в процессе принятия решений. Члены Совета директоров Банка добросовестно выполняют свои обязанности и принимают

решения, минимизируют конфликты интересов. Срок полномочий Совета директоров устанавливается Единственным акционером Банка. Срок полномочий членов Совета директоров совпадает со сроком полномочий всего Совета директоров и истекает на момент принятия Единственным акционером решения по избранию нового состава Совета директоров. Единственный акционер вправе досрочно прекратить полномочия всех или отдельных членов Совета директоров. Ни одно лицо не участвует в принятии решений, связанных с собственным назначением, избранием и переизбранием.

При отборе кандидатов в состав Совета директоров во внимание принимаются:

- 1 опыт работы на руководящих должностях;
- 2 опыт работы в качестве члена Совета директоров;
- 3 стаж работы;
- 4 образование, специальность, включая наличие международных сертификатов;
- 5 наличие компетенций/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.

Количественный состав Совета директоров определяется Единственным акционером. Состав Совета директоров устанавливается индивидуально с учетом масштабов деятельности, текущих задач, стратегии развития и/или плана развития и финансовых возможностей. Согласно Кодексу корпоративного управления Банка состав Совета директоров должен быть сбалансированным, что предполагает сочетание членов

Совета директоров (представителей Единственного акционера, независимых директоров, Председателя Правления), обеспечивающее принятие решений в интересах Банка и поставленных перед ним задач развития экономики. А также рекомендуемое количество женщин в составе Совета директоров Банка составляет не менее тридцати процентов от общего количества членов Совета директоров.

Информирование Совета директоров о критически важных вопросах

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, Департамент по кредитным и финансовым рискам, Департамент внутреннего контроля), на рассмотрение Совета директоров Банка. Данная отчетность 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.

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 вопросам 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.

По состоянию на 1 января 2026 года Совет директоров Банка сформирован в составе 5 членов, из которых 3 являются независимыми директорами. Срок полномочий Совета директоров Банка: 3 года.

Состав Совета директоров



Шайхы Жандос Алкенович

– Председатель Совета директоров АО «Жилищный строительный сберегательный банк «Отбасы банк» (с 02.05.2025 г.)

Родился в 1982 году, гражданин Республики Казахстан.

Образование:

2004 год – НАО «Университет КИМЭП», Алматы
Бакалавр делового администрирования и бухгалтерского учета

Сведения о трудовой деятельности:

С апреля 2024 года по настоящее время – Заместитель Председателя Правления АО «НИХ «Байтерек».
2013-2024 – директор, глава филиала АО «Ситибанк Казахстан».
Опыт работы более 23 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, Комитета по рискам и внутреннему контролю, Комитета по стратегическому планированию и корпоративному развитию.

Другие занимаемые должности:

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

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 11.02.2025 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 годы – 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 11.02.2025 г.)

Родился в 1974 году, гражданин Республики
Казахстан.

Образование:

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

Сведения о трудовой деятельности:

2 августа 2024 года – 27 августа 2025 года – Председатель Правления АО
«Евразийский банк» Узбекистан.
С 2021 года по 2024 годы – Управляющий Privat Equity Fund на МФЦА.
С 2017 по 2021 годы – член Совета директоров, независимый директор АО
«Казахстанская Ипотечная Компания». С 2017 по 2021 годы – член Наблюдательного
Совета, независимый директор ТОО «Kazakhstan Project Preparation Fund».
С 2017 по 2020 годы – член Совета директоров, независимый директор
АО «Оптим Банк».
Опыт работы более 25 лет в финансовой и банковской сферах.

Членство в Комитетах Совета директоров:

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

Сведения о прохождении обучения по вопросам устойчивого развития и ESG:

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

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



Жамалов Санжар Еркебаевич

– член Совета директоров – независимый директор
АО «Жилищный строительный сберегательный банк
«Отбасы банк» (с 11.02.2025 г.)

Родился в 1985 году, гражданин Республики
Казахстан.



Ермекова Эльмира Муслимовна

– член Совета директоров – независимый директор
АО «Жилищный строительный сберегательный банк
«Отбасы банк» (с 11.02.2025 г.)

Родилась в 1963 году,
гражданка 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.
Опыт работы более 15 лет в финансовом и банковском секторах.

Членство в Комитетах Совета директоров:

Председатель Комитета по аудиту, член 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».

Образование:

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

Сведения о трудовой деятельности:

С 2019 по 2021 годы – 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.

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».

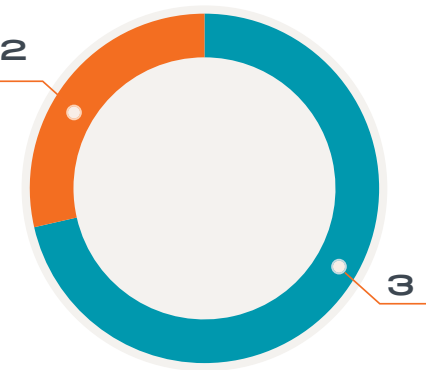
Изменения в составе Совета директоров Банка в 2025 году

В течение 2025 года в составе Совета директоров Банка произошли следующие изменения:

- Решением Совета директоров Банка от 17 февраля 2025 года (протокол № 2) Хамитов Е.Е. избран Председателем Совета директоров Банка и решением Правления Единственного акционера Банка от 30 апреля 2025 года (протокол №20/25) досрочно прекращены полномочия Хамитова Е.Е. в качестве члена Совета директоров Банка.
- Решением Правления Единственного акционера Банка от 11 февраля 2025 года (протокол № 04/25) определен срок полномочий Совета директоров Банка на 3 (три) года в количественном составе 6 (шесть) человек;
- Решением Совета директоров Банка от 17 февраля 2025 года (протокол № 2) избраны члены Комитетов Совета директоров Банка;
- Решением Совета директоров Банка от 2 мая 2025 года (протокол № 6) Шайхы Ж.А. избран Председателем Совета директоров Банка.

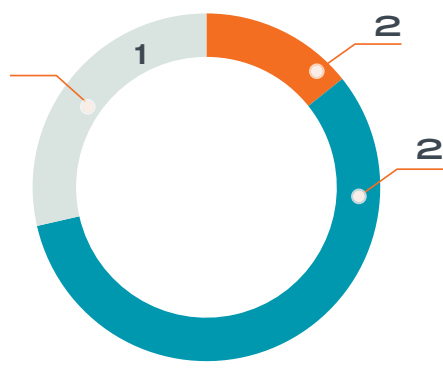
Композиция Совета директоров

Гендерная структура Совета директоров, кол-во чел.



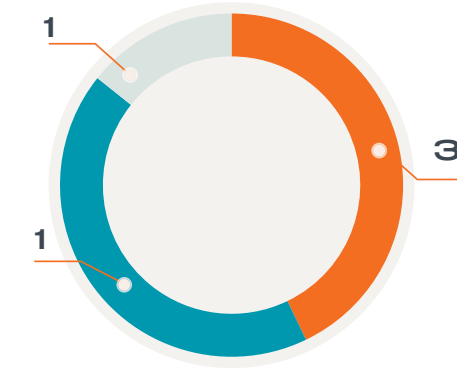
Мужчины — 3
Женщины — 2

Структура Совета директоров по категориям, кол-во чел.



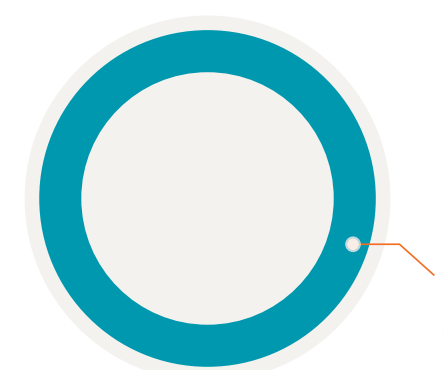
35-45 — 2
45-55 — 2
55-60 — 1

Структура Совета директоров по категориям, кол-во чел.



Независимые директора — 3
Представители ЕА — 1
Представители Банка — 1

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



0-3 года — 5

Результаты деятельности Совета директоров и Комитетов при Совете директоров

В 2025 году организовано и проведено 20 заседаний Совета директоров Банка, из них 14 заседаний проведены в очной форме, 5 заседаний проведены путем заочного голосования, 1 заседание проведено в закрытом формате. Рассмотрено 160 вопросов, по которым приняты решения: по 127 вопросам – в очном порядке, по 32 вопросам – путем заочного голосования, по 1 вопросу – в закрытом голосовании. Согласно внутренним документам Банка, Совет директоров ежегодно составляет План своей работы с графиком проведения заседаний на предстоящий год, исходя из принципа рациональности, эффективности и регулярности. Деятельность Совета директоров Банка в 2025 году осуществлялась согласно Плану работы Совета директоров Банка на 2025 год, утвержденному решением Совета директоров Банка.

Наиболее важными решениями, принятыми Советом директоров Банка в отчетном периоде, следует отметить рассмотрение и утверждение Плана развития Банка на 2024-2028 годы, изменений и дополнений в Устав Банка, утверждение организационной структуры Банка, изменений в состав Совета директоров Банка, сделок с лицами, связанными с Банком особыми отношениями, без предоставления льготных условий. На рассмотрение Единственного акционера Банка вынесены и в дальнейшем утверждены Годовая финансовая отчетность, Годовой отчет Банка за 2024 год, изменения и дополнения в Устав Банка, утверждение Положения о Совете директоров в новой редакции.

Информация о посещаемости заседаний (очных и заочных) членами Совета директоров Банка за 2025 год:

Члены Совета директоров	Посещаемость заседаний Совета директоров	%
Хамитов Е.Е.	5/20	25
Шайхы Ж.А.	19/20	95
Жамалов С.Е.	20/20	100
Токобаев Н.Т.	20/20	100
Ермекова Э.М.	20/20	100
Ибрагимова Л.Е.	20/20	100

За 2025 год отмечено 100% участие членов Совета директоров в очных заседаниях и заседаниях в формате заочного голосования Совета директоров Банка (кроме случаев отсутствия по уважительной причине). В случае невозможности физического присутствия кого-либо из членов Совета директоров на очном заседании мнение по вопросам повестки дня выражалось согласно процедуре до начала заседания письменно, либо член Совета директоров участвовал в заседании посредством телефонной связи. Обеспечение деятельности Совета директоров Банка, соблюдение Банком процедурных требований, гарантирующих реализацию прав и интересов акционера, хранение, раскрытие и предоставление информации о Банке осуществляется Корпоративным секретариатом.

Комитеты при Совете директоров

В Банке действуют 4 Комитета Совета директоров:

01

Комитет по аудиту;

02

Комитет по стратегическому планированию и корпоративному развитию;

03

Комитет по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам;

04

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, вопросы внутреннего и внешнего аудита, в том числе, за полноту и достоверность финансовой отчетности, соблюдение законодательства Республики Казахстан, внутренних документов. Председатель Комитета наряду с профессиональными компетенциями обладает 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 один член Совета директоров – представитель Единственного акционера и двое независимых директоров, имеющие опыт работы в области аудита и (или) бухгалтерского учета и финансовой отчетности и (или) управления рисками.

Состав Комитета по состоянию 1 января 2026 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.	Шайхы Жандос Алкенович	Член Комитета - Председатель Совета директоров, представитель Единственного акционера

В 2025 году организовано и проведено 11 заседаний Комитета по аудиту Совета директоров Банка. Рассмотрено 55 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 и годовой финансовой отчетности Банка за 2024 год. На ежеквартальной основе рассматривались отчеты Департамента внутреннего аудита, решались кадровые вопросы Департамента внутреннего аудита и вопросы премирования его работников.

Комитет по стратегическому планированию и корпоративному развитию

Комитет создан для повышения подготовки Совету директоров рекомендаций по вопросам выработки приоритетных направлений деятельности Банка и стратегии его развития, включая вопросы по разработке и актуализации плана развития/ стратегии развития, и мониторингу его исполнения, постановки и мониторингу КПД, устанавливаемых в плане развития и/ или стратегии развития, и идентификации ключевых рисков, предварительное утверждение стратегии в области устойчивого развития банка, а также других мероприятий, способствующих повышению эффективности деятельности Банка, его долгосрочной стоимости и устойчивого развития

Председатель Комитета наряду с профессиональными компетенциями обладает 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 один член Совета директоров и двое независимых директоров, имеющие опыт работы в одной из следующих сфер: развитие информационных технологий; развитие и оказания банковских услуг; управление рисками; бюджетное планирование.

Состав Комитета по состоянию на 1 января 2026 года

№ п/п	Ф.И.О.	Позиция
1.	Токобаев Нурлан Турсунбекович	Председатель Комитета – член Совета директоров, независимый директор
2.	Жамалов Санжар Еркебаевич	Председатель Комитета – член Совета директоров, независимый директор
3.	Ермекова Эльмира Муслимовна	Член Комитета - член Совета директоров, независимый директор
4.	Шайхы Жандос Алкенович	Член Комитета - Председатель Совета директоров, представитель Единственного акционера

В 2025 году организовано и проведено 15 заседаний Комитета по стратегическому планированию и корпоративному развитию Совета директоров Банка. Рассмотрено 44 вопроса в очном порядке, по которым приняты соответствующие решения. 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 2024 год, отчет о соблюдении/несоблюдении принципов и положений Кодекса корпоративного управления Банка за 2024 год, Годовой отчет за 2024 год и отчет об устойчивом развитии Банка за 2024 год, а также отчет по Стратегии развития информационных технологий Банка до 2024 года, скорректированный план развития АО «Отбасы банк» на 2024–2028 годы (в части показателей на 2025-2028 годы) и скорректированный годовой бюджет АО «Отбасы банк» на 2025 год. По итогам рассмотрения Комитетом рекомендовано к утверждению: скорректированный годовой бюджет АО «Отбасы банк» на 2024 год, отчет об исполнении годового бюджета и показателей рентабельности Банка, а также изменения и дополнения в Устав, Кодекс корпоративного управления Банка, Общие условия осуществления операций и Положение о филиалах Банка.

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 1 января 2026 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.	Шайхы Жандос Алкенович	Член Комитета - член Совета директоров, представитель Единственного акционера

В 2025 году организовано и проведено 12 заседаний Комитета по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам Совета директоров Банка. Рассмотрено 21 вопросов в очном порядке, по которым приняты соответствующие решения. Комитетом по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам Совета директоров Банка в отчетном периоде предварительно рассмотрены: отчет об исполнении ключевых показателей деятельности членов Правления Банка за 2024 год, карты ключевых показателей деятельности и их целевые значения на 2026 год, рассмотрена организационная структура Банка, карты КПД Корпоративного секретаря, избрание и досрочное прекращение полномочий Корпоративного секретаря. На ежеквартальной основе предварительно одобрены отчеты о работе Совета директоров, его комитетов и корпоративного секретаря, управленческие отчеты в соответствии с Перечнем отчетности, предоставляемой Правлением Банка Совету директоров.

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, соблюдением законодательства Республики Казахстан, внутренних документов, анализ качества кредитного портфеля, предварительное одобрение аппетитов к рискам, толерантности к рискам, методики определения и расчета допустимых уровней рисков, а также для подготовки Совету директоров Банка рекомендаций по вопросам функционирования адекватной системы управления рисками в Банке, совершенствования и укрепления системы управления рисками.

Состав Комитета по состоянию на 1 января 2026 года

№ п/п	Ф.И.О.	Позиция
1.	Токобаев Нурлан Турсунбекович	Председатель Комитета – член Совета директоров, независимый директор
2.	Жамалов Санжар Еркебаевич	Председатель Комитета – член Совета директоров, независимый директор
3.	Ермекова Эльмира Муслимовна	Член Комитета - член Совета директоров, независимый директор
4.	Шайхы Жандос Алкенович	Член Комитета - Председатель Совета директоров, представитель Единственного акционера

В 2025 году организовано и проведено 13 заседаний Комитета по рискам и внутреннему контролю Совета директоров Банка. Рассмотрены 70 вопросов в очном порядке, по которым приняты соответствующие решения. Комитетом по рискам и внутреннему контролю Совета директоров Банка в отчетном периоде предварительно рассмотрены: отчеты по рискам и внутреннему контролю Банка за 2024 год, отчеты по управлению непрерывностью деятельности в Банке за 2024 год, карты КПД главного комплаенс-контролера. Предварительно одобрен ряд внутренних документов Банка и приведены в соответствие с требованиями, установленными Правилами формирования системы управления рисками и

внутреннего контроля для банков второго уровня, филиалов банков-нерезидентов Республики Казахстан, 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) и другие управленческие 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.

Работа Комитетов представлена в таблице ниже.

№ п/п	Название Комитета	Количество проведенных заседаний			Количество рассмотренных вопросов		
		2023	2024	2025	2023	2024	2025
1.	Комитет по аудиту Совета директоров	11	11	11	56	56	55
2.	Комитет по стратегическому планированию и корпоративному развитию Совета директоров	10	10	15	40	34	44
3.	Комитет по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам Совета директоров	11	12	12	11	25	21
4.	Комитет по рискам и внутреннему контролю	11	10	13	61	72	70

Информация о посещаемости заседаний (очных и заочных) членами Комитетов при Совете директоров Банка за 2025 год

Члены Комитетов	Посещаемость заседаний КА		Посещаемость заседаний КСПКР		Посещаемость заседаний ККВСВ		Посещаемость заседаний КРВК	
	ед.	%	ед.	%	ед.	%	ед.	%
Хамитов Е.Е.	1/1	100			1/1	100		
Шайхы Ж.А.	10/11	100	14/15	100	11/12	100	12/13	100
Жамалов С.Е.	10/11	90,91	13/15	86,66			12/13	92,30
Токобаев Н.Т.	11/11	100	14/15	93,33	12/12	100	13/13	100
Ермекова Э.М.			15/15	100	12/12	100	13/13	100

За 2025 год отмечено 100% участие членов Совета директоров в очных заседаниях и заседаниях в формате заочного голосования Совета директоров Банка (кроме случаев отсутствия по уважительной причине). В случае невозможности физического присутствия кого-либо из членов Совета директоров на очном заседании мнение по вопросам повестки дня выражалось согласно процедуре до начала заседания

письменно, либо член Совета директоров участвовал в заседании посредством телефонной связи. Обеспечение деятельности Совета директоров Банка, соблюдение Банком процедурных требований, гарантирующих реализацию прав и интересов акционера, хранение, раскрытие и предоставление информации о Банке осуществляется корпоративным секретариатом.

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 проводить 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 2025 году оценка работы Совета директоров, Комитетов и членов Совета директоров проведена собственными силами. Результаты оценки утверждены на закрытом заседании Совета директоров в мае 2025 года.

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, однако 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 обсуждению 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 2026 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 «НИХ «Байтерек», АО «Фонд развития предпринимательства «Даму». Является гражданкой Республики Казахстан.

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 по финансам и отчетности АО «Жилищный строительный сберегательный банк «Отбасы банк» (с 18.09.2017

Родилась в 1976 году, гражданка Республики Казахстан.

Курирует вопросы по финансам и отчетности. 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».



Акшанов Нурлан Сагындыкович

-Заместитель Председателя Правления по развитию
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 по
операционной деятельности, банковским продуктам
и процессам АО «Жилищный строительный
сберегательный банк «Отбасы банк» (с 10.06.2021г.)

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 по информационным технологиям и цифровой трансформации 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».



Матай Жансұлтан Орынбекұлы

– Заместитель Председателя Правления по реализации государственных программ, информационной безопасности, правовым вопросам и по закупкам 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 и реализации государственных программ. 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 по
рискам и внутреннему контролю 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. 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».

Комитеты, подотчетные Правлению

В Банке действуют 12 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, развитию, сбалансированным показателям, устойчивому развитию, 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 2025 году Комитетом были рассмотрены вопросы, связанные с управлением активами и пассивами Банка, включая вопросы по привлечению и размещению денежных средств, вопросы по установлению лимитов на контрагентов, отчетность подразделения финансовых и кредитных рисков и подразделений, участвующих в процессе управления активами и пассивами Банка, а также иные вопросы в рамках полномочий Комитета в соответствии с Положением о Комитете.

3. Комитет по банковским продуктам и процессам, и качеству обслуживания

Комитет по банковским продуктам и процессам и качеству обслуживания состоит из 4 (четырех) членов в следующем составе:

- Председатель Комитета, из числа членов Правления, курирующий подразделение банковских продуктов и технологий;
- 3 (три) члена Комитета, из числа членов Правления, курирующих структурные подразделения Банка, таких как: подразделение по информационным технологиям и цифровой трансформации, подразделение по развитию бизнеса, подразделение по рискам и внутреннему контролю;

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

- рассмотрение и принятие решений по вопросам внедрения новых банковских продуктов, изменения действующих банковских продуктов, оптимизации бизнес-процессов Банка;
- 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, 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.

4. 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 внутренний контроль;

- 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;

- 2 (двух) членов Комитета 2, из числа руководителей структурных подразделений Банка, таких как подразделение андеррайтинга и залогового обеспечения, юридического подразделения, курируемых разными членами Правления.

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 высвобождения/замены залогового имущества либо его части, в том числе предварительных решений для лиц, связанных с Банком особыми отношениями, по вопросам исключения гаранта при рассмотрении вопросов высвобождения/замены залога, в случаях, когда залогодатель является одновременно гарантом.

5. 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 проведению следующих пилотных проектов по внедрению искусственного интеллекта:

- Пилотный проект реализации процесса рассмотрения и согласования проектов документов по закупкам на соответствие нормативно правовых актов и внутренним документам ИТ-блока и Департамента по управлению человеческими ресурсами и организационной деятельности с применением искусственного интеллекта «LawConform4TechSpec».

- Пилотный проект по внедрению AI ассистентов при разработке программного обеспечения.

- Пилотный проект по внедрению речевой аналитики для мониторинга звонков операторов ДДО.

- Пилотный проект по внедрению ИИ в голосовой робот.

- Пилотный проект с использованием ИИ «Интеллектуальный анализ и распределение новых форм отчетности».

- Пилотный проект в части автоматизации процесса категорирования информационных активов Банка и оценки рисков ИБ и ИТ с применением платформы ZEUS с встроенным ИИ-модулем (решение КИР №П19-2025 от 01.07.2025 г.).

Также в рамках задач Комитета рассмотрены следующие вопросы: по развитию системы «ODS (Operational Data Store)», развитию корпоративной шины АО «Отбасы банк», завершению перехода системы электронного документооборота с «Documentolog» (<https://doc.hcsbk.kz/>) на систему Business Project Management 2.0 (<http://bpm2>), пилотному проекту по переходу на пульт СЭО Nomad, завершению реализации задачи по модернизации информационной системы (CRM), (модуль «Работа с проблемными займами») и утверждению начала работ по подключению филиалов АО «Отбасы Банк» для работы в модуле», пилотному проекту по тестированию систем управления ИТ-услугами (ITSM), выведению модуля ЦОЖ в отдельное приложение, модернизации ИТ инфраструктуры Банка, внедрению системы управления конечными устройствами BigFix, пилотному проекту Системы дистанционного обучения, модернизации информационной системы TSA-VIDEOBANKING, анализу систем хранения данных (СХД), рассмотрению альтернативных решений программного обеспечения по управлению мобильными устройствами, реализации микросервисной интеграции между CRM и ССК, редизайну Портала недвижимости Baspana market, пилотному проекту по оптимизации инфраструктуры офисной печати – сервиса печати в филиалах, планированию мероприятий для внедрения стратегии управления данными Data Governance для бизнес-блока, пилотному проекту по внедрению речевой аналитики для мониторинга звонков операторов Департамента дистанционного обслуживания, пилотному проекту по внедрению «Платформа для анализа данных», пилотному проекту по интеграции клиентской базы Банка с сервисом Smart Data Ukimet, разработке программного обеспечения для конвертации сообщений SWIFT по международным стандартам ISO 20022, необходимости приобретения лицензий IDE (Integrated development environment) на 2025 год для функционирования процесса разработки, по внедрению модуля телеметрии для мониторинга производительности и стабильности мобильного приложения Otbas Bank с использованием платформы AppDynamics, организации автоматизации процесса тестирования программного обеспечения АО «Отбасы банк» (UI-тестирование портала недвижимости «Baspana Market» и портала «Центр обеспечения жилищем»), Анализ информационной инфраструктуры Банка, результатам анализа по реализации IVR на линию Service Desk для автоматизированного оповещения о сбоях в ИТ-системах, разработки API для интеграции с СЭД Documentolog для просмотра архивных документов по коллегиальным органам, необходимости продления подписки на систему мониторинга сервисов, пилотному проекту по тестированию системы и разработке внутреннего ПО Банка для расчета доходов Индивидуальных предпринимателей,

необходимости приобретения доработок программного обеспечения управления и распределения платежей, поступающих с внешних источников, тестированию Центра обработки данных Банка (ЦОД), переходу на новую архитектуру с учётом оптимизации текущих процессов в системах «Кабинет застройщика», Административной панели «RPS» и внедрению конструктора программ на портале недвижимости Baspara Market по принципу no-code/low-code, переходу на новую модель лицензирования Creatio UNLIM и обновлению CRM-платформы Банка, расширению функционала программного обеспечения «Landau Graviton» в связи с добавлением обработки данных контрольно-кассовых машин для расчета доходов Индивидуальных предпринимателей, созданию предпродуктивных сред для критичных ИС Банка, формированию целевой ИТ-архитектуры Банка.

6. 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, касающиеся 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.

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, касающиеся кадровой политики Банка.

9. Комитет по информационной безопасности

Основными задачами Комитета по информационной безопасности являются:

- обеспечение соответствия системы управления информационной безопасностью 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 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, перечню критичных информационных активов Банка и др.

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 определению стартовых, минимальных цен долгосрочных активов, увеличению стоимости нематериальных активов и др.

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-факторах 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.

12. Кредитный комитет «Центр принятия решений»

Кредитный комитет «Центр принятия решений» (далее - ЦПР) осуществляет внутреннюю кредитную и депозитную политику Банка, в рамках полномочий (с начала 2019 года).

Состав ЦПР состоит из нескольких параллельно действующих составов, член каждого состава определяется автоматически в системе BPM в зависимости от равномерности нагрузки на каждого риск-менеджера/Главного риск-менеджера Управления андеррайтинга (далее- УА).

Структура Комитета ЦПР включает в себя (с 13.01.2025 года):

1. В состав ЦПР входят два члена комитета – Первый член ЦПР в лице Главного риск-менеджера либо риск-менеджера УА Департамента андеррайтинга и залогового обеспечения (далее-ДАЗО) и Второй член ЦПР – член Правления Банка, состоящий из основного и заменяющего Второго члена ЦПР.

В случае отсутствия основного Второго члена ЦПР в связи с его отпуском, отсутствием по болезни или в командировке, принятие кредитных решений по заявке проводится заменяющим Вторым членом ЦПР.

2. Состав ЦПР 2 формируется из членов Правления Банка и состоит из основного и замещающего состава. В состав ЦПР 2 входят два члена комитета – Первый член ЦПР 2 и Второй член ЦПР 2, а также их заменяющие лица, которые назначаются приказом Председателя Правления Банка, либо лицом, его замещающим.

В случае отсутствия члена ЦПР 2 из основного состава, в связи с его отпуском, отсутствием по болезни или в командировке,

принятие кредитных решений по заявке проводится членом ЦПР 2 из заменяющего состава.

Члены состава ЦПР (Первые и Вторые (основной, заменяющий) члены ЦПР) назначаются приказом курирующего ДАЗО руководителя Банка - члена Правления Банка, либо заменяющего его лицом, по согласованию с Директором ДАЗО.

Основной задачей ЦПР (состав ЦПР и состав ЦПР 2) является реализация внутренней кредитной политики Банка и управление активами и пассивами Банка в части предоставления предварительных, промежуточных и жилищных займов, а также принятие предварительных решений по кредитным заявкам/вопросам посткредитного обслуживания займов, которые приняты через систему BPM, рассмотрение и принятие решений по предоставлению банковских займов по кредитным заявкам филиалов, которые приняты через систему BPM, рассмотрение и принятие решений по заявкам посткредитного обслуживания займов в Банке, принятых через систему BPM, за исключением решений, связанных с вопросами: реструктуризации займов, в части списания и аннулирования сумм штрафов и пени; списания пени и штрафов по проблемным/просроченным займам; высвобождения/замены залогового имущества либо его части, в том числе предварительных решений для лиц, связанных с Банком особыми отношениями; рассмотрения и предварительного одобрения прощения проблемной/безнадежной задолженности

по просроченным/проблемным займам Банка; уступки прав (требований) по договорам банковского займа коллекторским компаниям, а также по взаимодействию и работе с частными судебными исполнителями.

В целях реализации внутренней кредитной политики Банка, Первым членом состава ЦПР осуществляет следующие функции: проведение андеррайтинга и оценка кредитных рисков с подготовкой соответствующего внутренним требованиям Банка заключения, по

всем кредитным заявкам филиалов и посткредитного обслуживания займов в Банке, которые приняты через систему BPM.

В целях реализации внутренней кредитной политики Банка Второй член состава ЦПР и члены состава ЦПР 2 осуществляют функции по принятию решений/предварительных решений в автоматическом режиме по кредитным заявкам/вопросам посткредитного обслуживания займов, заведенным в системе BPM.

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 187 заседаний в 2025 году (в 2024 году - 162 заседания).

№	Название комитета	Количество проведенных заседаний		Количество рассмотренных вопросов	
		2024	2025	2024 (очные/заочные)	2025 (очные/заочные)
1.	Правление	162	187	891, из них очные – 214 заочные - 677	836, из них очные – 180 заочные - 656

Работа комитетов при Правлении Банка отражена в таблице ниже.

№ п/п	Название комитета	Количество проведенных заседаний		Количество рассмотренных вопросов	
		2024	2025	2024	2025
1.	Комитет по стратегии и корпоративному развитию	25	25	34	35
2.	Комитет по управлению активами и пассивами	54	63	212	201
3.	Комитет по банковским продуктам и процессам, и качеству обслуживания	77	71	145	125
4.	Кредитный комитет:	90	80	310	209
	Комитет 1	60	61	245	181
	Комитет 2	30	19	65	28
5.	Комитет по информационным ресурсам	48	42	93	108
6.	Бюджетный комитет	54	62	146	156
7.	Комитет по контроллингу	24	20	35	26
8.	Комитет по кадровым вопросам	21	27	71	96
9.	Комитет по информационной безопасности	49	47	110	107
10.	Комиссия по определению стоимости и списанию основных средств, нематериальных активов и залежалых товарно-материальных запасов	11	18	11	77
11.	Комитет по рискам	41	33	76	72
12	Кредитный комитет ЦПР	108 570	105 113	108 570	105 113
	Состав ЦПР	56 939	45 776	56 939	45 776
	Состав ЦПР 2	51 631	59 337	51 631	59 337

Достижение КПД членами Правления

Результативность деятельности Правления Банка оценивается на основании КПД на 2025 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 2025 год достигнут. Исполнение ключевых показателей деятельности за 2025 год составляет:

- 1) Председатель Правления Ибрагимов Л.Е. – 120%,
- 2) Заместитель Председателя Правления Айдарбеков А.К. – 122%,
- 3) Заместитель Председателя Правления Акшанов Н.С. – 122%,
- 4) Заместитель Председателя Правления Азимбеков М.М. – 118%,
- 5) Заместитель Председателя Правления Талтусов Р.А. – 122%,
- 6) Заместитель Председателя Правления Распекова Э.С. – 122%,
- 7) Заместитель Председателя Правления Матай Ж.О. – 122%.

Крупные сделки и сделки с заинтересованностью

По итогам 2025 года Банк не осуществлял крупные сделки (в размере 25% и более от активов), а также сделки с лицами, связанными с Банком особыми отношениями.

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 справедливое вознаграждение 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 «НИХ «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 2025 году размер вознаграждений, выплаченных независимым директорам – членам Совета директоров и размер вознаграждения и премий, выплаченных членам Правления Банка, составил 471,7 млн теңге.

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 Казахстан, Уставом и внутренними документами Банка, Кодексом деловой этики АО «НИХ «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 половому, возрастному, расовому, 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, инициирование рассмотрения споров по нарушению положений Кодекса и участие в их урегулировании.

В 2025 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 Айдапкеловым Нурболатом Сергалиевичем 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 Политикой. С целью исключения конфликта интересов работниками Банка подписывается обязательство о соблюдении действий, ограничивающих риск возникновения конфликта интересов. Сделки с лицами, связанными особыми отношениями с Банком, могут быть осуществлены только по решению Совета директоров Банка в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан и внутренних документов Банка. Ограничения и требования, предусмотренные кредитной политикой Банка в отношении сделок с лицами, связанными с Банком особыми отношениями, распространяются на все виды сделок с лицами, связанными с Банком особыми отношениями.

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 обращения Единственного акционера,

в связи с корпоративным конфликтом с Банком и его должностными лицами, в 2025 году отсутствуют.

В целях формирования антикоррупционной культуры и разъяснения требований внутренних документов Банка, а также недопущения возникновения конфликта интересов, Управлением комплаенс-контроля проведен обучающий курс для всех работников Банка на тему «Политика по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликта интересов в АО «Отбасы банк», включающий в себя как теоретическую часть, так и итоговое тестирование для оценки уровня усвоения материала и закрепления полученных знаний.



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 действует Политика устойчивого развития (далее – Политика). Политика Банка выстроена на основе международных стандартов Глобального договора ООН, Принципов ответственного инвестирования ООН, Серии Стандартов AA 1000, и др., и определяет основополагающие нормы, принципы, правила и подходы к управлению устойчивым развитием. Полную версию Политики можно найти на официальном сайте Банка hcsbk.kz, в разделе «Устойчивое развитие / Политики ESG».

Устойчивое развитие в Банке состоит из трех составляющих: экономической, экологической и социальной.

Экономическая составляющая фокусируется на обеспечении устойчивой и эффективной работы Банка, повышении инвестиционной привлекательности, оптимизации процессов и расходов, развитии инноваций, создании новых рабочих мест и повышении квалификации сотрудников.

Экологическая составляющая направлена на минимизацию воздействия на окружающую среду, рациональное использование ресурсов, снижение потребления энергии и воды, а также внедрение «зеленых» практик.

Социальная составляющая включает соблюдение трудовых прав, обеспечение равных возможностей и гендерного равенства, безопасность труда, развитие персонала, а также реализацию внутренних и внешних социальных программ.

Банк обеспечивает согласованность своих экономических, экологических и социальных целей для устойчивого развития в долгосрочном периоде.

Управление данной политикой включает четкое распределение ответственности между уровнями управления Банка, интеграцию принципов устойчивого развития в стратегическое планирование и операционную деятельность, подчеркивая стремление Банка к комплексному подходу к управлению воздействиями на общество и окружающую среду.



Банк реализует свою экологическую и социальную политику через ключевые институциональные политики, включая Политику устойчивого развития, Кадровую политику, Кодекс деловой этики, Кодекс корпоративного управления, Положение об экологической политике и т.д., которые обеспечивают соблюдение соответствующих регулирующих законов, правил и требований партнеров.

В Банке в 2025 году был разработан и актуализирован ряд ключевых внутренних нормативных документов, регулирующих деятельность в области устойчивого развития. Внутренние документы Банка по вопросам устойчивого развития охватывают всех работников. Работники получают информацию об этих документах через существующую систему уведомлений, а также при трудоустройстве. Внешние заинтересованные стороны имеют доступ к этим документам на официальном сайте Банка hcsbk.kz в разделе «Устойчивое развитие / Политики ESG».

В целях доведения информации об устойчивом развитии до сведения заинтересованных сторон интернет-ресурс Банка содержит отдельный раздел, посвященный данной сфере деятельности. В определенных случаях при заключении договоров, стейкхолдерам предоставляется индивидуальная информация о соответствующих нормах и правилах.

Контроль и отчетность осуществляются через ежегодные отчеты об устойчивом развитии, интеграцию КПД в систему мотивации сотрудников, регулярный анализ рисков, а также мониторинг соответствия международным стандартам раскрытия информации. Банк публикует информацию о своих инициативах и результатах на корпоративном сайте, в годовом отчете, отчете об устойчивом развитии, обеспечивая открытость и прозрачность деятельности.

В июне 2025 года Совет директоров Банка утвердил Стратегию устойчивого развития до 2030 года. Банк как национальный институт развития играет ключевую роль в формировании устойчивой финансовой системы Казахстана и повышении качества жизни граждан посредством обеспечения доступа к достойному и доступному жилью. Являясь ключевым участником системы жилищных строительных сбережений в стране, Банк рассматривает устойчивое развитие как неотъемлемую часть своей миссии – укреплять чувство Родины, обеспечивая семьи собственным жильем, повышая долгосрочное благосостояние. Стратегия устойчивого развития до 2030 года закрепляет интеграцию принципов ESG (Environmental, Social, Governance) во все направления деятельности Банка – от разработки продуктов до внутренней культуры и внешней отчетности. Реализация Стратегии направлена на вклад в достижение Целей устойчивого развития ООН и поддержку социально-экономического прогресса Казахстана.

Стратегия устойчивого развития до 2030 года
закрепляет интеграцию принципов ESG (Environmental, Social, Governance)



Внутренний аудит

Деятельность департамента внутреннего аудита Банка построена на Международных основах профессиональной практики внутреннего аудита, рекомендованных Институтом внутренних аудиторов (The Institute of Internal Auditors) и осуществляется с соблюдением принципов и стандартов честности и профессиональной смелости, объективности, компетентности, профессиональной осмотрительности, конфиденциальности.

Цель ДВА заключается в укреплении способности Банка создавать, защищать и поддерживать ценность, предоставляя Совету директоров и Исполнительному органу независимые, основанные на оценке рисков, объективные заверения, мнения, рекомендации и прогнозы.

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 2025 году штатная численность Департамента внутреннего аудита составляла 11 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 профессиональными сертификациями и дипломами в области внутреннего аудита (CIA, DipPIA и DiPCPIA). Руководитель Департамента внутреннего аудита является победителем в номинации «Лучший руководитель внутреннего аудита 2025 года» Института внутренних аудиторов Казахстана.

Основной задачей ДВА является осуществление внутреннего аудита - независимой и объективной деятельности по обеспечению уверенности и консультированию, направленной на совершенствование работы Банка

и содействие в достижении Банком поставленных целей, путем применения системного, последовательного подхода к оценке и повышению эффективности внутреннего контроля, управления рисками и корпоративного управления.

Все запланированные аудиторские задания на 2025 год выполнены в полном объеме. Существенные проблемы, выявленные по результатам аудиторских проверок связаны с человеческим фактором, повлекших 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 проведении 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 мер дисциплинарного взыскания к работникам Банка, допустившим нарушения.

В 2025 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»).

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 Комитете 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 внешнего аудитора и его смены, осуществляющего аудит, согласование квалификационных требований и/или технической спецификации, разработанных в целях проведения конкурса по отбору внешнего аудитора, определение размера оплаты его услуг, оценка качества услуг внешнего аудитора;

- оценка независимости и объективности внешнего аудита, а также предварительный анализ заключения аудиторской организации перед представлением его Совету директоров;

- рассмотрение отчетов регулирующих органов, внешних и внутренних аудиторов, руководства по вопросам соблюдения законодательства;

- регулярные встречи с внешним аудитором, рассмотрение писем руководству, подготовленных 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 отдельных заседаний с руководством Банка, его внешними и внутренними аудиторами.

В соответствии с Правилами осуществления закупок товаров, работ и услуг Банка при проведении централизованной закупки АО «НИХ «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 2025 год составляет 82 000 тысячи теңге.

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 2025 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. Совет директоров придерживается практики выстраивания активного диалога с ключевыми заинтересованными сторонами через онлайн-средства, личные встречи и осуществляет контроль за раскрытием информации для стейкхолдеров через публичные отчеты Банка. Банк определяет заинтересованных сторон как тех, которые могут влиять на его операции или испытывать влияние

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

№	Стейкхолдеры	«Интересы/ мотивы»	Инструменты влияния	Стратегия взаимодействия
1	Единственный акционер	Соблюдение интересов единственного акционера Банка АО «НИХ «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
2	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.
3	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.
4	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.
5	Государственные органы	Осуществление функций, закрепленных в законодательстве Республики Казахстан законодательных функций	Законодательство Республики Казахстан	Контроль за соблюдением законодательства Республики Казахстан.
6	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
7	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
8	Поставщики	Извлечение прибыли, повышение уровня конкурентоспособности	Договорные отношения в рамках поставки товаров, исполнения работ, предоставления услуг	Соблюдение требований к организации процесса закупок
9	Партнеры	Коммерческие интересы	Договорные отношения	Заклучение договоров и соглашений о сотрудничестве и взаимопонимании. Усовершенствование бизнес-процессов и их автоматизация. Контроль за исполнением договорных отношений.
10	Клиенты, потребители	Качество и доступность линий продуктов и услуг на рынке жилищно-строительных сбережений	Предпочтения и удовлетворенность клиентов	Повышение качества и доступности продуктов и услуг на рынке жилищно-строительных сбережений.
11	Аудиторы	Оказание услуг по финансовому аудиту	Договорные отношения	Заклучение договоров по оказанию аудиторских услуг. Аудит финансовой отчетности, внешний аудит.



12	Консалтинговые организации	Оказание консалтинговых услуг	Договорные отношения	Заключение договоров по оказанию консалтинговых услуг. Усовершенствование бизнес-процессов. Контроль за исполнением договорных отношений.
13	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.
14	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.
15	Средство 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.
16	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 кампания, разработка и внедрение новых линий продуктов и услуг на рынке вкладов населения	Стратегия снижения уровня противодействия со стороны конкурентов: сотрудничество на непривлекательных для конкурентов условиях; увеличение уровня приверженности персонала Банку; расширение присутствия в стране; разработка и внедрение новых линий продуктов и услуг на рынке жилстройсбережений; кооперация для взаимовыгодных решений задач.

Процесс организации взаимодействия Банка с заинтересованными сторонами основан на принципе вовлеченности, подразумевающим учет интересов заинтересованных сторон на всех стадиях процесса управления деятельностью Банка и вовлечение заинтересованных сторон в обсуждение значимых тем и важных вопросов, потенциальных рисков и границ ответственности. Для постоянного информирования об изменениях Банк использует различные методы вовлечения стейкхолдеров и механизмы взаимодействия, такие как информирование на открытых источниках (официальный сайт Банка

hcsbk.kz, социальные сети Банка), опросы удовлетворенности и механизмы обратной связи и пр. Механизмы взаимодействия включают в себя: совместные программы и проекты, заключение меморандумов о сотрудничестве, проведение круглых столов и публикация информации. Взаимодействие охватывает различные направления работы Банка, включая стратегическое планирование, финансовую и операционную деятельность, управление проектами. Каждая заинтересованная сторона, в свою очередь играет важную роль в достижении стратегических целей Банка.

В Банке реализуется комплексная коммуникационная стратегия, направленная на эффективное взаимодействие со стейкхолдерами, включая Единственного акционера, клиентов, контрагентов и инвесторов, которая разработана на десятилетний период. В стратегии описаны методы коммуникации, а также указаны конкретные мероприятия и ожидаемые результаты диалога. Медиаплан, входящий в состав коммуникационной стратегии, определяет поквартальные и ежемесячные планы распространения информации, методы и каналы трансляции, включая неформальные встречи со СМИ, ежегодные мероприятия с участием клиентов и других стейкхолдеров Банка. Для определения важности стейкхолдеров для Банка проводится репутационный аудит, включающий опрос стейкхолдеров. В результате устанавливаются ежегодные результаты анкетирования клиентов, целью которых является сбор обратной связи и определение направлений для дальнейшего

улучшения. Полученные результаты влияют на планирование и эффективность работы. Стратегия взаимодействия Банка с каждым стейкхолдером, а также инструменты влияния, определяются структурными подразделениями Банка самостоятельно в зависимости от специфики деятельности. Механизмы получения Банком вопросов и/или жалоб от заинтересованных сторон и порядок своевременного реагирования на них, включая механизмы рассмотрения жалоб и механизмы внешней коммуникации наглядно представлены на официальном сайте Банка hcsbk.kz в разделе «Устойчивое развитие»/ «Корпоративная ответственность». Ответственные работники Банка за взаимодействие с заинтересованными сторонами определяются соответствующими производственными документами Банка и их контакты размещаются на официальном сайте Банка hcsbk.kz в разделе «Устойчивое развитие»/ «Контакты ESG».

Неприкосновенность к частной жизни клиента

Банк обеспечивает неприкосновенность частной жизни клиентов и защиту персональных данных, строго соблюдая законодательство Республики Казахстан. Сбор персональных данных клиента осуществляется Банком с согласия клиента или его представителя. Обработка и использование персональных данных клиента (в том числе автоматизированная обработка) 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 использующими их в служебных целях. Срок хранения

персональных данных определяется датой достижения целей их сбора и обработки, если иное не предусмотрено законодательством Республики Казахстан. 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, биграфических 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:

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;	1
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.	2
проведение всеми структурными подразделениями и работниками Банка, агентами, консультантами мероприятий, направленных на своевременное обнаружение и выявление фактов несанкционированного доступа к персональным данным, а именно извещение своего непосредственного руководителя и подразделение внутреннего контроля обо всех подозрительных ситуациях и нарушениях при работе с персональными данными клиента;	3
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;	4
иные мероприятия, не предусмотренные в настоящем Порядке, но обеспечивающие постоянный контроль за обеспечением уровня защищенности персональных данных.	5

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 2025 году было зарегистрировано 2 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 был предпринят ряд необходимых мер: руководителю подразделения рекомендовано усилить контроль за соблюдением работниками требований ВД Банка, регламентирующего порядок предоставления сведений, составляющих банковскую тайну.

Управлением комплаенс-контроля в 2025 году организовано обучение по теме: «Банковская тайна и последствия ее несоблюдения». В обучении принял участие 741 работник Банка.

В 2025 году отсутствуют судебные разбирательства, связанные с конфиденциальностью информации о клиентах.





Система внутреннего контроля в Банке сформирована в соответствии с требованиями законодательства РК, Базельского комитета по банковскому надзору, лучшими мировыми практиками.

Политика управления рисками

Политика управления рисками и система внутреннего контроля

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, осуществляемый 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 и рассматривает результаты оценки качества и эффективности функционирования СВК. Правление обеспечивает наличие и функционирование всех компонентов и принципов СВК.

Ежеквартально уполномоченные коллегиальные органы Банка рассматривают отчеты по операционным рискам, рискам информационных технологий и информационной безопасности и внутреннему контролю, 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 идентификацию и определение владельцев риска. Для целостного 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 состоит из трех линий защиты и включает в себя все подразделения Банка. Первая линия защиты обеспечивается всеми структурными подразделениями Банка, представляет собой систему контролей, разработанные для обеспечения корректного выполнения ежедневных операций в процессах. Контроли разрабатываются бизнес-владельцами процессов и являются неотъемлемой частью бизнес-процессов для минимизации идентифицированных и оцененных рисков процессов до допустимого уровня. Управление контролями и их мониторинг осуществляются самими подразделениями, что предполагает способность бизнес-владельцев процессов выявлять риски, слабые стороны бизнес-процессов, возможные непредвиденные события и своевременно реагировать на них. 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 требованиями законодательства РК и внутренними нормативными документами Банка.

Ежегодно подразделение внутреннего контроля проводит 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 операционной эффективности контролей.

В 2025 году подразделением проведена проверка следующих процессов:

- «Управление активами и пассивами Банка»;
 - «Реализация жилья по программе Наурыз»;
 - «Кредитование» (процессы пост-кредитного обслуживания, в которых совершаются действия по снятию обременения с залоговой недвижимости по письменному уведомлению Банка);
 - «Выдача получателям выплат целевых накоплений из Национального фонда РК».
- По итогам диагностики/тестирования контролей в процессах имелись такие обнаружения как: необходимость регламентации контрольных процедур, наличие контролей с частично-эффективным дизайном, наличие существенной доли ручных контролей, влекущее за собой необходимость автоматизации контролей/процессов. В целях усовершенствования контролей в процессах разработаны рекомендации по 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 и оценка рисков в своих процессах и самооценка адекватности дизайнов 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 Правлением. При необходимости владельцами бизнес-процессов разрабатываются и утверждаются уполномоченными органами Банка планы мероприятий по устранению недостатков внутреннего контроля в процессах.

Мониторинг СВК Банка на постоянной основе осуществляется первой и второй линией защиты, а также Правлением Банка. Существенные недостатки внутреннего контроля доводятся до сведения Совета директоров 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, внутренним аудитом, 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 рискам и внутреннему контролю Совета директоров Банка осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением, определяющим его полномочия, компетенцию, а также принципы его работы. Данный коллегиальный орган регулярно получает от подразделений по управлению рисками и других ответственных подразделений данные и отчеты о текущем уровне рисков Банка, об уровнях риск-аппетита и механизмах 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 Заявлениериск-аппетитаБанка.ВрамкахЗаявленияриск-аппетитапокаждомусущественному 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, кредитный риск и операционный риск.

Информация о соблюдении агрегированных уровней риск-аппетита по состоянию на 01.01.2026 года (млн теңге)

Наименование риска	Уровень риск-аппетита на 01.01.26г.	Утвержденный уровень риск-аппетита на 2025 год	Достаточность уровня риск-аппетита
1	2	3	4 = 3 - 2
Кредитный риск	13 078	140 262	127 184
кредитный портфель	10 580	127 230	116 650
межбанковские депозиты	992	3 144	2 152
негосударственные ЦБ	1 506	9 888	8 382
Рыночный риск	17 219	31 335	14 116
Процентный	15 904	28 316	12 412
Валютный	1 306	2 956	1 650
Ценовой	9	63	54
Риск ликвидности	14 043	17 667	3 624
Операционный риск	33	3 540	3 507
Совокупный уровень риска	44 373	192 804	148 431

Текущий совокупный уровень риска кредитного, рыночного, риска ликвидности и операционного риска по состоянию на 01.01.2026 года составляет 44 млрд теңге и находится в пределах утвержденного уровня риск-аппетита, что составляет 23% от утвержденного уровня риск-аппетита на 2025 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 01.01.26г.	С учетом текущего уровня риска	Отклонения от существующего
1	2	3	4 = 3 - 2
k1 (min. 0,055)	0,346	0,330	-0,016
k1-2 (min. 0,065)	0,346	0,330	-0,016
k2 (min. 0,080)	0,346	0,330	-0,016

Достаточность уровня капитала с учетом текущего совокупного уровня риска уменьшится на -0,016 по всем коэффициентам, тем не менее его значение будет выше установленных регуляторным органом минимальных требований вследствие значительного объема собственного капитала (758 млрд теңге).

Валютный риск. Подверженность Банка валютному риску минимальна с учетом специфики бизнес-модели Банка. Банк не проводит операции с иностранной валютой, за исключением операций, связанных с административно-хозяйственной деятельностью, а также конвертации средств клиентов в рамках реализации Проекта «Нацфонд -Детям». Кроме того, в портфеле финансовых инструментов Банка имеются купонные международные облигации, номинированные в долларах США.

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, целью 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 ликвидности 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.

Вместе с тем кумулятивный ГЭП ликвидности по всем временным срокам положительный. Минимальное значение отношения кумулятивного ГЭП к итогу активам приходится на срок «до 7 дней» и составляет 6,7%. Банк соблюдает утвержденные внутренние лимиты на кумулятивный ГЭП в размере не менее - 2% от активов Банка.

Кредитные риски

В рамках «Системы принятия решений» были разработаны и внедрены новые скоринговые карты по промежуточным и предварительным займам. На конец 2025 года доля провизий, созданных в соответствии с МСФО, составила 0,27% 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 85,20% от всего залогового обеспечения. Общий средневзвешенный коэффициент К/З (кредит/зalog) равен 43,61%, что

свидетельствует о консервативной залоговой политике. Для сравнения на конец 2024 года доля провизий, созданных в соответствии с МСФО, составляла 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 составляла 87,1% от всего залогового обеспечения. Общий средневзвешенный коэффициент К/З (кредит/зalog) был равен 43,24%, что свидетельствует о консервативной залоговой политике.

В таблице ниже представлен ГЭП ликвидности по состоянию на 01.01.2026 года (млн теңге):

	До востр.	[0-7Д]	[от 1Н до 1М]	[от 1М-3М]	[3М-6М]	[6М-12М]	[1Г-2Г]	[2Г-3Г]	[>3Г]	Итого по балансу
Активы	168 907	412 736	351 423	75 600	108 112	243 985	420 526	429 091	2 989 981	5 200 361
Обязательства	132 775	98 094	36 117	24 246	26 129	109 286	260 931	335 156	3 411 125	4 433 859
Условные обязательства			3 912	7 825	11 737	15 650				39 125
ГЭП	36 132	314 642	311 393	43 529	70 245	119 048	159 596	93 935	-1 316 074	727 377
Кумулятивный ГЭП	36 132	350 775	662 168	705 697	775 942	894 991	1 054 586	1 148 521	727 377	
Кумулятивный ГЭП / Активы		6,7%	12,7%	13,6%	14,9%	17,2%	20,3%	22,1%	14,0%	

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).

Образовавшийся отрицательный разрыв по чистому ГЭП обусловлен увеличением накопленных средств физических лиц на депозитах на сроке «свыше 3 лет» в размере 2 263 млрд теңге, а также погашением выпущенных бумаг в размере 760 млрд теңге.

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 01.01.2026 г.	Утвержденный уровень риск-аппетита на 2025 год	Достаточность уровня риск-аппетита
1	2	3	4
Операционный риск	33	3 540	3 507

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):проведениекомплексамероприятий,направленных на предотвращение/снижение вероятности возникновения событий или обстоятельств, приводящих к операционным потерям, или на уменьшение размера потенциальных потерь. В 2025 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)Методикаопределенияпотенциальногоубытка по рискам информационной безопасности;
- 5)Методика определения контрольных показателей риск-аппетита по рискам информационной безопасности и информационных технологий АО «Отбасы банк».

В 2025 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 2025 году ответственными подразделениями Банка произведена оценка уровня рисков ИБ и ИТ. Результаты оценки рисков в рамках отчета рискам ИБ и ИТ представлены 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 2025 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. Ответственные подразделения 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 2025 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%	К _д = ниже 98,8%	Формула расчета: $K_d = \frac{T_d - T_{нд}}{T_d} * 100\%$ К _д – коэффициент доступности системы, % Т _д – нормативное время доступности, в минутах Т _{нд} – время недоступности в минутах Ответственные 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

Комплаенс-контроль – это система управления и контроля в организации, связанная с рисками несоблюдения требований законодательства, нормативных документов, правил и стандартов надзорных органов, прочей нормативной документации организации. COMPLAINT-контроль является составной частью функции внутреннего контроля, цель которого - 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.

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 выстроенной системе трех линий 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, оказывающих влияние на деятельность Банка и признанного Республикой Казахстан, внутренних правил и процедур Банка и общепринятых норм поведения.

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, рассматриваются жалобы клиентов;

- 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 (в 2025 году подразделением комплаенс-контроля было проведено 6 проверок);

- 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 последующим 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, финансированию терроризма и финансированию распространения оружия массового уничтожения (далее – ПОД/ФТ/ПРОМУ) 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/ПРОМУ, 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 процедуры надлежащей проверки, обеспечивается полнота и своевременность представления в уполномоченный орган по финансовому мониторингу сведений по операциям, подлежащим финансовому мониторингу. Банк придерживается санкционных режимов, а именно:

- не вступает в деловые отношения с лицами, находящимися под санкциями;

- не предоставляет услуги (прямо/косвенно), предоставление которых запрещено/ограничено международными экономическими санкциями, в том числе услуги, предоставляемые в целях нарушения/обхода международных экономических санкций;

- не проводит платежи через Банк в пользу (прямо или косвенно) лиц и (или) организаций, включенных в санкционные списки, а также не совершает операции, платежи, переводы, запрещенные международными экономическими санкциями

Согласно утвержденной COMPLAINT-программе (План) на 2025 год все запланированные мероприятия выполнены в установленные сроки. Так, исполнены следующие основные мероприятия:

- в рамках мониторинга изменений/дополнений законодательства Республики Казахстан, регламентирующего деятельность Банка, подготовлено 37 кратких обзоров изменений в законодательстве, разработано и утверждено 7 Планов/дополнений в План мероприятий по приведению внутренних документов и деятельности Банка в соответствии с требованиями законодательства;

- проведена работа по отправке сообщений в АФМ, автоматизация процедур по ПОД/ФТ/ПРОМУ, в том числе автоматизация сценариев, методологическая работа в связи с изменениями в законодательстве, а также иные работы согласно требованиям Правил внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ в Банке;

- в рамках проводимой работы по соблюдению подразделениями Банка политики управления комплаенс-риском с учетом требований законодательства проведено 6 комплаенс-проверок, по результатам которых подготовлены Отчеты и утверждены Планы корректирующих и/или предупреждающих мероприятий;

Комплаенс-контроль – это система управления и контроля в организации, связанная с рисками несоблюдения требований законодательства, нормативных документов, правил и стандартов надзорных органов, прочей нормативной документации организации. COMPLAINT-контроль является составной частью функции внутреннего контроля, цель которого – 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. На сегодняшний день комплаенс является неотъемлемой частью функционирования Банка и его организационной структуры. Эффективная система управления COMPLAINT-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 COMPLAINT-культуре Банка, которая находит свое отражение в выстроенной системе трех линий защиты:

1) Первая линия защиты осуществляет управление COMPLAINT-риском в пределах своей компетенции и в соответствии с внутренними документами Банка по вопросам управления COMPLAINT-риском

(контроль первого уровня). Участниками являются работники Банка, руководители структурных подразделений Банка;

2) Вторая линия защиты осуществляет управление COMPLAINT-риском и COMPLAINT-контроль (контроль второго уровня). Участники: Главный COMPLAINT-контролер, подразделение COMPLAINT-контроля;

3) Третья линия защиты осуществляет независимую оценку эффективности системы управления COMPLAINT-риском (контроль третьего уровня). Участником является подразделение внутреннего аудита.

Все участники системы управления COMPLAINT-рисками в рамках своей компетенции и ответственности осуществляют управление COMPLAINT-рисками при строгом и неукоснительном соблюдении требований законодательства Республики Казахстан, законодательства иностранных государств, оказывающих влияние на деятельность Банка и признанного Республикой Казахстан, внутренних правил и процедур Банка и общепринятых норм поведения. В целях эффективного управления COMPLAINT-риском подразделением COMPLAINT-контроля проводится работа по идентификации и оценке причин возникновения COMPLAINT-риска: – на регулярной основе осуществляются сбор и анализ событий реализации COMPLAINT-рисков. Для этого используются результаты аудиторских проверок и единая

Социальные риски – риски, связанные с соблюдением трудового законодательства, обеспечением безопасности и охраны труда, защитой прав работников, уровнем вовлеченности персонала и развитием человеческого капитала.

Риски корпоративного управления – риски, связанные с эффективностью системы внутреннего контроля, качеством надзора со стороны Совета директоров и соблюдением принципов корпоративного управления.

Оценка ESG-рисков осуществляется по критериям вероятности наступления и степени потенциальных последствий. По итогам проведенной оценки социальные риски и риски корпоративного управления отнесены к низкому уровню, экологические – к среднему уровню.

Мониторинг ESG-рисков осуществляется на регулярной основе с представлением информации уполномоченным органам Банка. Реестр рисков используется как инструмент систематического отслеживания, анализа и минимизации ESG-рисков, что способствует устойчивому развитию Банка и снижению потенциального негативного воздействия на клиентов и общество.

Климатические риски.



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

Банк совместно с международными консультантами разработал собственную методологию оценки климатических рисков, включая классификацию физических и переходных рисков. В рамках методологии была проведена первичная диагностика подверженности кредитного портфеля с использованием географических данных, информацию о залогах и типах недвижимости, что позволило выявить зоны наибольшей уязвимости ипотечного портфеля к наводнениям, температурным аномалиям и другим климатическим явлениям. Стресс-тесты и сценарный анализ воздействия климатических факторов на портфель внедрены в регулярную практику оценки рисков Банка.

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.

В отчетном году Банк разработал и внедрил внутренние процедуры по включению климатических факторов в риск-аппетит, Реестр рисков и отчетность, а также утвердил ключевые показатели деятельности (КПД). Климатические риски интегрированы в процессы оценки и управления рисками, Стратегия устойчивого развития закрепляет ключевые показатели деятельности в области управления климатическим воздействием и сокращения выбросов парниковых газов. Кроме того, Банк внедрил практику климатического стресс-тестирования и сценарного анализа для оценки устойчивости капитала и ликвидности к системным климатическим шокам на краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных горизонтах.

Банк формирует комплексный, количественно обоснованный и стратегически встроенный механизм управления климатическими рисками, обеспечивающий адаптивность, прозрачность и надежность в условиях усиливающихся экологических и регуляторных вызовов.

ESG-риски

Управление ESG-рисками является частью интегрированной системы управления рисками Банка и осуществляется в рамках общей архитектуры риск-менеджмента. ESG-риски рассматриваются как совокупность экологических, социальных рисков и рисков корпоративного управления, способных повлиять на финансовую устойчивость, деловую репутацию и достижение стратегических целей Банка.

ESG-риски включены в Реестр рисков Банка как отдельная группа и учитываются наряду с кредитным, рыночным, стратегическим, операционным, COMPLAINT-риском, риском ликвидности, а также рисками информационной безопасности и информационных технологий.

Идентификация ESG-рисков осуществляется с учетом:

- ожиданий инвесторов, клиентов, работников и иных заинтересованных сторон;
- анализа внешних и внутренних факторов воздействия;
- оценки потенциальных конфликтов и рисков, возникающих на различных этапах реализации проектов Банка.

По результатам анализа формируется перечень ESG-рисков, утверждаемый Советом директоров в составе Реестра рисков.

Структура ESG-рисков включает:

Экологические риски – риски несоблюдения требований законодательства Республики Казахстан в области охраны окружающей среды и иных экологических обязательств.



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.

Социальная ответственность

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, направленных 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 за 31.12.2025 года с разбивкой по географическому региону, полу, возрастным группам и типу занятости приводится в следующей таблице:

№	Регион	Штатная численность, ед.	Фактическая численность, ед.	Списочная численность, ед.*	Из них						
					Женщины, ед.	Мужчины, ед.	До 30 лет, ед.	От 30 до 50 лет, ед.	Старше 50 лет, ед.	Постоянная занятость, ед.	Временная занятость, ед.
1	Центральный аппарат	709	679	707 ✓	386 ✓	321 ✓	160	461	86	674 ✓	33 ✓
2	Филиал в г. Астана	136	130	146 ✓	102 ✓	44 ✓	23	113	10	128 ✓	18 ✓
3	Филиал в г. Алматы	119	118	130 ✓	89 ✓	41 ✓	37	91	2	119 ✓	11 ✓
4	Филиал в г. Шымкент	51	51	55 ✓	22 ✓	33 ✓	9	42	4	51 ✓	4 ✓
5	Абайский ОФ	32	32	33 ✓	24 ✓	9 ✓	3	27	3	32 ✓	1 ✓
6	Акмолинский ОФ	27	27	28 ✓	14 ✓	14 ✓	2	23	3	27 ✓	1 ✓
7	Актюбинский ОФ	54	48	54 ✓	39 ✓	15 ✓	9	42	3	51 ✓	3 ✓
8	Алматинский ОФ	35	31	34 ✓	22 ✓	12 ✓	9	23	2	31 ✓	3 ✓
9	Атырауский ОФ	35	35	37 ✓	29 ✓	8 ✓	3	31	3	35 ✓	2 ✓
10	Восточно-Казахстанский ОФ	41	39	47 ✓	32 ✓	15 ✓	4	38	5	40 ✓	7 ✓
11	Жамбылский ОФ	34	33	38 ✓	19 ✓	19 ✓	7	29	2	33 ✓	5 ✓
12	Жетысуский ОФ	19	19	20 ✓	13 ✓	7 ✓	5	11	4	19 ✓	1 ✓
13	Западно-Казахстанский ОФ	41	41	42 ✓	24 ✓	18 ✓	5	36	1	41 ✓	1 ✓
14	Карагандинский ОФ	46	46	50 ✓	33 ✓	17 ✓	4	41	5	46 ✓	4 ✓
15	Костанайский ОФ	36	38	43 ✓	25 ✓	18 ✓	5	35	3	37 ✓	6 ✓
16	Кызылординский ОФ	31	31	33 ✓	15 ✓	18 ✓	7	23	3	31 ✓	2 ✓

17	Мангистауский ОФ	40	40	44 ✓	30 ✓	14 ✓	3	39	2	40 ✓	4 ✓
18	Павлодарский ОФ	42	42	45 ✓	25 ✓	20 ✓	2	38	5	42 ✓	3 ✓
19	Северо-Казахстанский ОФ	27	27	31 ✓	18 ✓	13 ✓	4	20	7	27 ✓	4 ✓
20	Туркестанский ОФ	17	17	20 ✓	10 ✓	10 ✓	3	17	0	17 ✓	3 ✓
21	Улытауский ОФ	12	12	13 ✓	8 ✓	5 ✓	3	8	2	12 ✓	1 ✓
Общий итог		1 584	1 536	1 650 ✓	979 ✓	671 ✓	307	1 188	155	1 533 ✓	117 ✓

* Списочная численность работников приведена с учетом работников, находящихся в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком до 3-х лет и без сохранения заработной платы.

Аналогичные данные за 2024 год представлены ниже:

№	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 областной филиал	32	31	21	10	1	26	4
3	Акмолинский областной филиал	27	26	12	14	3	20	3
4	Актюбинский областной филиал	55	50	34	16	13	35	2
5	Алматинский областной филиал	36	35	20	15	5	28	2
6	Атырауский областной филиал	36	36	27	9	3	29	4
7	Восточно-Казахстанский областной филиал	42	41	29	12	6	31	4
8	Жамбылский областной филиал	34	31	16	15	6	24	1
9	Жетысуский областной филиал	18	18	10	8	5	9	4
10	Западно-Казахстанский областной филиал	42	42	23	19	6	34	2
11	Карагандинский областной филиал	46	46	28	18	6	37	3
12	Костанайский областной филиал	37	36	20	16	6	27	3
13	Кызылординский областной филиал	30	30	11	19	9	17	4
14	Мангистауский областной филиал	40	38	29	9	4	31	3
15	Павлодарский областной филиал	42	41	23	18	4	32	5
16	Северо-Казахстанский областной филиал	27	26	14	12	5	14	7
17	Туркестанский областной филиал	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 областной филиал	12	12	7	5	2	6	4
	Общий итог	1 584	1 494	869	625	302	1 050	142

Аналогичные данные за 2023 год представлены ниже:

№	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	600	564	312	252	97	400	67
2	Абайский областцной филиал	32	32	21	11	2	26	4
3	Акмолинский областной филиал	25	24	10	14	2	19	3
4	Актюбинский областной филиал	55	53	36	17	8	42	3
5	Алматинский областной филиал	36	36	24	12	9	25	2
6	Атырауский областной филиал	35	35	25	10	1	31	3
7	Восточно-Казахстанский областной филиал	41	40	31	9	4	32	4
8	Жамбылский областной филиал	33	33	17	16	5	27	1
9	Жетысуский областной филиал	17	17	10	7	4	10	3
10	Западно-Казахстанский областной филиал	41	39	27	12	4	34	1
11	Карагандинский областной филиал	49	48	29	19	6	39	3
12	Костанайский областной филиал	37	37	22	15	4	31	2
13	Кызылординский областной филиал	28	28	12	16	10	16	2
14	Мангистауский областной филиал	39	39	29	10	4	32	3
15	Павлодарский областной филиал	41	41	23	18	5	31	5
16	Северо-Казахстанский областной филиал	27	27	14	13	4	17	6
17	Туркестанский областной филиал	15	14	6	8	2	12	
18	Филиал в городе Алматы	121	121	81	40	32	87	2
19	Филиал в городе Шымкент	49	49	19	30	8	39	2
20	Центральный филиал	136	135	98	37	15	111	9
	Резерв для открытия Улытауского ОФ	7	12	8 ✓	5 ✓	3	8	
	Общий итог	1 464	1 412	846	566	226	1061	125

В 2025 году штатная численность Банка сохранилась на уровне 2024 года и составила 1 584 единицы, при этом численность работников, находящихся в статусе работающих на отчетную дату, составляет 1 536 человек. Списочная численность работников в 2025 году составила 1 650 человек. Показатель по списочной численности сформирован по уточненному подходу к расчету, предусматривающему включение всех работников, состоящих в трудовых отношениях с Банком на отчетную дату, в том числе работников, находящихся в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком до 3 лет и в отпуске без сохранения заработной платы.

Рост численности также обусловлен текущими кадровыми процессами, замещением временно отсутствующих работников и обеспечением укомплектованности Центрального аппарата и филиальной сети.

Процент работников, принятых на работу в отчетном году, составил 16% от штатной численности работников. 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

Показатели	2023	2024	2025
Итого новых работников	240	308	248 ✓
Численность новых работников по возрасту			
Работники моложе 30 лет	100	121	101 ✓
Работники 30-50 лет	134	171	139 ✓
Работники старше 50 лет	6	16	8 ✓
Численность новых работников по полу			
Мужчины	117	162	105 ✓
Женщины	123	146	143 ✓

В таблице ниже приводится общее количество новых работников/сотрудников, нанятых за отчетный период, и их доля от фактической численности работников соответствующего региона на отчетную дату (с учетом работников, находящихся в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком до 3-х лет и без сохранения заработной платы) в разбивке по регионам:

Регион	Количество нанятых новых работников					
	2023	Доля, %	2024	Доля, %	2025	Доля*, %
г. Алматы	129	19	181	24	139 ✓	17
г. Астана	22	16	14	11	18 ✓	12
г. Шымкент	8	16	4	8	5 ✓	9
Акмолинская область	2	8	10	38	2 ✓	7
Актюбинская область	3	6	7	14	4 ✓	7
Алматинская область	14	39	17	49	12 ✓	35
Атырауская область	4	11	5	14	5 ✓	14
Восточно-Казахстанская область	6	15	7	17	6 ✓	13
Жамбылская область	5	15	6	19	8 ✓	21
Западно-Казахстанская область	5	13	2	5	2 ✓	5
Карагандинская область	7	15	9	20	4 ✓	8
Костанайская область	3	8	4	11	3 ✓	8
Кызылординская область	4	14	3	10	6 ✓	17
Мангистауская область	6	15	2	5	8 ✓	18
Павлодарская область	6	15	2	5	0 ✓	0

Северо-Казахстанская область	0	0	6	23	8 ✓	26
Туркестанская область	4	29	4	25	3 ✓	15
Абайская область	7	22	6	19	3 ✓	9
Улытауская область	0	0	15	125	6 ✓	46
Жетысуская область	5	29	4	22	6 ✓	30
Итого	240	17	308	21	248 ✓	15 ✓

* Доля рассчитана от списочной численности работников в соответствующем регионе.

Средний возраст сотрудников – 37 лет (за 2024 год – 37 лет, за 2023 год – 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.	Количество нанятых новых работников				
			Женщины, ед.	Мужчины, ед.	До 30 лет, ед.	От 30 до 50 лет, ед.	Старше 50 лет, ед.
1	г. Алматы (Центральный аппарат)	5	2	3		5	
2	г. Алматы (филиал)	1	1			1	
3	Актюбинский областной филиал	2	1	1	1	1	
4	Западно-Казахстанский областной филиал	1		1			1
5	Карагандинский областной филиал	2	2			2	
6	Костанайский областной филиал	1	1			1	
7	Северо-Казахстанский областной филиал	1		1		1	
8	Абайский областной филиал	1		1		1	
	Итого	14	7	7	1	12	1

Также отмечается, что в разных структурных подразделениях Банка работают внештатные сотрудники на основании договоров возмездного оказания услуг. Общее количество внештатных сотрудников по состоянию на 31.12.2025 года составляет 363 человек (в 2025 году – 70 человек). Внештатные сотрудники осуществляют свою деятельность в соответствии с Инструкцией о порядке отбора контрагентов/ассистентов работников и заключения договоров возмездного оказания услуг в Банке. В таблице ниже приводится информация по списочной численности работников по типу занятости:

Показатели	2023	2024	2025
Количество работников / сотрудников, занятых на полный рабочий день, ед.	1 537	1 526	1 650 ✓
из них мужчины, ед.	610	629	671 ✓
из них женщины, ед.	927	897	979 ✓
из них работники моложе 30 лет, ед.	309	294	307
из них работники 30-50 лет, ед.	1 107	1 119	1 187
из них работники старше 50 лет, ед.	121	113	156
Количество работников/сотрудников, занятых на неполный рабочий день, ед.	0	0	0 ✓

Информация о текучести кадров за 2025 год представлена в следующей таблице:

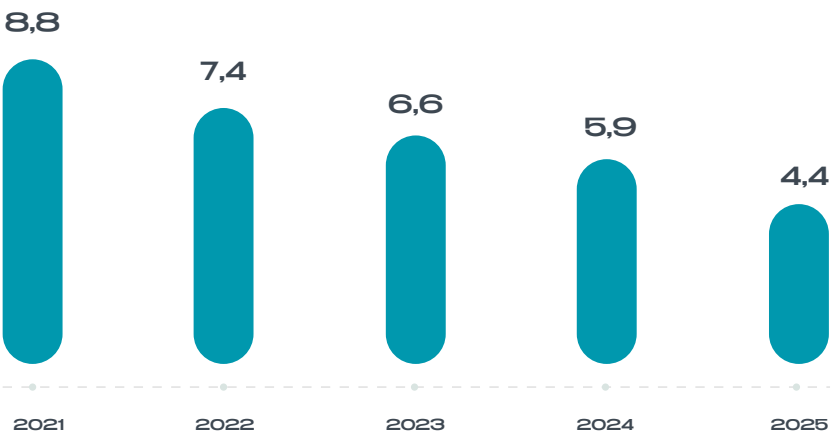
Показатель	в ед.	в %
Общая текучесть кадров*		
Текучесть кадров, в том числе:	259✓	15,7%
Добровольная текучесть кадров**	76	4,4%
Недобровольная текучесть***	183	11,1%
Текучесть кадров во время испытательного срока	0	0%
Текучесть кадров среди работников кадрового резерва	0	0%
Текучесть кадров по возрасту****		
Работники моложе 30 лет	49✓	16,0%
Работники 30-50 лет	192✓	16,2%
Работники старше 50 лет	18✓	11,5%
Текучесть кадров по полу*****		
Мужчины	121✓	18,0%
Женщины	138✓	14,1%
Текучесть кадров в разрезе регионов*****		
Центральный аппарат	131✓	18,5%
Абайский областной филиал	6✓	18,2%
Акмолинский областной филиал	1✓	3,6%
Актюбинский областной филиал	3✓	5,6%
Алматинский областной филиал	17✓	50,0%
Атырауский областной филиал	4✓	10,8%
Восточно-Казахстанский областной филиал	9✓	19,1%
Жамбылский областной филиал	3✓	7,9%
Жетысуский областной филиал	7✓	35,0%
Западно-Казахстанский областной филиал	5✓	11,9%
Карагандинский областной филиал	3✓	6,0%
Костанайский областной филиал	4✓	9,3%
Кызылординский областной филиал	1✓	3,0%
Мангистауский областной филиал	6✓	13,6%
Павлодарский областной филиал	1✓	2,2%
Северо-Казахстанский областной филиал	1✓	3,2%
Туркестанский областной филиал	2✓	10,0%
Филиал в городе Алматы	18✓	13,8%
Филиал в городе Шымкент	5✓	9,1%
Центральный филиал	27✓	18,5%
Улытауский областной филиал	5✓	38,5%

* текучесть кадров в % рассчитывается как отношение количества работников, уволенных в течение отчетного года, к списочной численности работников за отчетный год, умноженное на 100%.
** увольнения по инициативе работника

*** увольнения по инициативе работодателя и иным случаям (соглашение сторон, достижение пенсионного возраста, истечение срока трудового договора, виновные действия, перевод, сокращение штата, обстоятельства вне воли сторон).
**** текучесть кадров по возрасту рассчитывается как отношение количества уволенных работников соответствующей возрастной группы за отчетный период к списочной численности работников данной возрастной группы.
***** текучесть кадров по полу рассчитывается как отношение количества уволенных работников соответствующего пола за отчетный период к списочной численности работников соответствующего пола.
***** текучесть кадров по регионам рассчитывается как отношение числа уволенных работников в регионе за отчетный период к списочной численности работников данного региона.

Трудовые отношения преимущественно прекращались по соглашению сторон и по инициативе работников, а также по иным основаниям, предусмотренным законодательством, включая истечение срока трудового договора, достижение пенсионного возраста, обстоятельства, не зависящие от воли сторон, перевод к другому работодателю, сокращение штата и случаи совершения дисциплинарных нарушений.

Текучесть персонала, %



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 для рассмотрения индивидуального трудового спора/жалоб:
- в Согласительную комиссию Банка;
- Омбудсмену Банка;
- Представителю работников Банка.
Сроки обращения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров регламентируются Трудовым кодексом Республики Казахстан.
В 2025 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 – 1 352 работника Банка. Также были проведены обучения на темы «Права человека» и «Многообразие и инклюзивность». В рамках данных обучений был охвачен – 1 171 работник Банка.
Подразделений, в которых используется детский и принудительный труд, а также выполнения молодыми работниками опасной работы – не имеется.

Взаимоотношения работников и руководства

В рамках взаимоотношений сотрудников и руководства в Банке регулярно проводятся:
1) еженедельные планерки с участием руководящих работников и руководителей структурных подразделений по вопросам операционной деятельности;
2) ежеквартальные встречи Председателя Правления с руководителями структурных подразделений по вопросам достижения утвержденных Карт целей за отчетный период;
3) постоянное свободное и эффективное рабочее взаимодействие между работниками и руководством Банка.
Также в Банке проводятся совместные командообразующие корпоративные мероприятия, тренинги и спортивные мероприятия с участием руководства Банка.
Регулирование рабочего времени в Банке исходит из того, что при пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) не может превышать 8 часов при недельной норме 40 часов. Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены), время начала и окончания ежедневной работы (рабочей смены), время перерывов в работе определяются с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели Правилами трудовых отношений и внутреннего трудового распорядка в Банке, трудовыми договорами и коллективным договором.
Действие коллективного договора распространяется на работодателя и работников Банка, от имени которых заключен коллективный договор, и присоединившихся к нему работников на основании письменного заявления. В Банке 100% от общего числа работников охвачены коллективными договорами.
Банк строго соблюдает нормы и требования Трудового кодекса Республики Казахстан. При существенных изменениях, касающихся деятельности Банка, работники уведомляются в установленном порядке (не позднее чем за пятнадцать календарных дней).

Обучение и образование

Принимая во внимание, что развитие персонала является одним из составляющих успеха любой организации, Банком ежегодно планируются средства на обучение и развитие персонала. Образовательные программы в Банке охватывают всех сотрудников, от руководящего состава до специалистов.
Информация по количеству работников Банка, прошедших обучение в 2025 году, приводится в следующей таблице:

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.	Охват женщин внешним обучением, %*	Охват мужчин внешним обучением, %**
Внешнее обучение	708	345	363	527	181	41%	55%
из них по вопросам устойчивого развития и ESG	54	26	28	25	29	3%	4%
Внутреннее обучение	1 606	902	704	656	950	100%	100%

* Показатель рассчитывается как отношение числа женщин, прошедших внешнее обучение, к общему фактическому числу работников-женщин.
** Показатель рассчитывается как отношение числа мужчин, прошедших внешнее обучение, к общему фактическому числу работников-мужчин.

Затраты на обучение работников Банка

Показатель	2025 (без НДС)
Общий объем затрат на обучение сотрудников, тыс. теңге	54,8 млн теңге *
Затраты на обучение на одного сотрудника в год, теңге	0,08 млн теңге

* без учета расходов на командировки, связанных с обучением сотрудников.

В течение 2025 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 ИТ-инфраструктуры и внедрения новой информационной системы. Обучающие мероприятия проводились также с целью повышения профессиональной квалификации и мотивации работников Банка, способных принимать эффективные решения для достижения целей и задач, стоящих перед Банком. Кроме того, работники Банка обучались на внешних семинарах, курсах, тренингах в онлайн-формате по различным направлениям с целью развития профессиональных навыков и изучения мирового опыта. Работники Банка на периодической основе проходят обязательные специализированные курсы в целях повышения профессиональной квалификации и прохождения сертификации. Проведено 47 мероприятий по внутреннему обучению для работников Центрального аппарата и филиалов Банка, при плане на 2025 год – 27 мероприятий. Внутреннее обучение охватывает 100 % работников Банка. Тематика внутреннего обучения была разнообразной: Система внутреннего контроля, Осуществление закупок товаров, работ и услуг, Обслуживание юридических лиц, Повышение уровня В рамках развития образовательного контента были разработаны и внедрены следующие обучающие курсы:

1. Добро пожаловать в Отбасы Банк! (welcome курс для новичка)
2. Гендерное равенство.

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. 54 работника получили профессиональные сертификаты в области устойчивого развития и ESG. В отчетный период работники Банка участвовали в различных конференциях и мероприятиях в области устойчивого развития и ESG, организованных различными профессионалами финансового рынка, в том числе и регулятором в онлайн и офлайн форматах.

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 отчетном периоде в Банке внедрена новая платформа дистанционного обучения – HR Portal, официальный переход на которую состоялся 31 июля 2025 года. В рамках цифровизации и автоматизации процессов обучения и развития персонала, а также дальнейшего развития функциональности HR Portal реализованы следующие модули: «Каталог» (структурированная категоризация базы курсов), «Автоназначение» курсов и программ обучения, «Мероприятия», «Календарь» «Система подачи заявок» на участие в мероприятиях и «База знаний». В течение отчетного года обеспечивалось регулярное обновление и расширение библиотеки электронных интерактивных курсов в системе дистанционного обучения HR Portal, ориентированной на всех работников Банка, что способствовало повышению доступности обучения и развитию профессиональных компетенций персонала.

Количество часов внешнего обучения работников

Показатели	2023	2024	2025
Часы обучения, всего	18 726	1 340	15840 ✓
в том числе руководящие должности	6 852	273	2 476 ✓
в том числе специалисты	11 874	1 067	12 350 ✓
в том числе мужчины	8 329	685	6 802 ✓
в том числе женщины	10 397	655	9 038 ✓
В среднем на одного работника, часов*	13,5	13	9 ✓
в том числе руководящие должности	13,8	4,8	7 ✓
в том числе специалисты	11,1	8,2	10 ✓
в том числе мужчины	10,9	7,2	11 ✓
в том числе женщины	13,0	58	8 ✓

* Показатель рассчитывается как отношение общего количества часов проведенного внешнего обучения к фактической численности работников.

Среднее количество часов обучения за 2025 год

Показатель	Внутренние обучения	Внешние обучения	ВСЕГО
Часы обучения, всего	12 206 ✓	14826 ✓	27 032 ✓
В среднем на одного работника, часов*	7,4 ✓	9,0 ✓	16,4 ✓

* Показатель рассчитывается как отношение общего количества часов обучения к фактическому числу работников.

Количество часов внешнего обучения работников по вопросам устойчивого развития и ESG

Показатель	Всего, часы	В среднем на одного работника часов*
		2025
Часы обучения, всего	46	0,85
в том числе руководители высшего, среднего и млад-шего звена	0	0
в том числе работники структурных подразделений	46	0,85

* Показатель рассчитывается как отношение общего количества часов проведенного внешнего обучения по вопросам устойчивого развития и ESG к количеству сотрудников, прошедших внешнее обучение по вопросам устойчивого развития и ESG.

В Банке на ежеквартальной основе осуществляется оценка эффективности работников Центрального аппарата Банка, путем установления на всех работников КПД, и рассмотрения коллегиальными органами Банка их достижения за отчетный период. В отчетном году 100% работников Центрального аппарата прошли квартальную оценку эффективности. В рамках трудового законодательства при расторжении трудового договора с работником по соглашению сторон, может быть принято решение по выплате компенсации в размере до двух установленных должностных окладов и/или с выплатой премии по результатам деятельности за отчетный период фактически отработанного времени на основании предоставленного отчета об исполнении карты ключевых показателей деятельности, и/или без возмещения расходов за пройденное обучение. 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 2025 года в Кадровом резерве Банка состоят 42 человека, из них 17 человек – работники Центрального аппарата и 25 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 2025 году аттестация не проводилась.

Тестирование работников фронт-офиса

В направлении внутреннего обучения в 2025 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 «HR Portal», 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.

На ежемесячной основе, для работников Банка, осуществлялась рассылка информационных материалов по вопросам противодействия мошенничеству.

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 качества выполняемой работы.

Система оплаты труда работников Банка состоит из постоянной части оплаты труда (должностной оклад, бонусы) и переменной части оплаты труда (премия). Размер должностного оклада определяется на основе структуры грейдов и устанавливается в соответствии со схемой должностных окладов и штатным расписанием, утверждаемым Правлением Банка.

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

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

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

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

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

Соотношение минимальной заработной платы сотрудников в Банке к минимальной заработной плате в Республике Казахстан составило 1:0,6.

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

По итогам 2025 года природой средней заработной платы составил 12%.

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 социальную 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 2025 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 чести 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.

В соответствии с Правилами морального поощрения на ежегодной основе определяются лучшие работники филиалов и структурных подразделений Центрального аппарата Банка. В 2025 году работники Банка были удостоены как поощрений Банка, так и государственных и ведомственных наград. По итогам года:

- почетной грамотой Председателя Правления АО «Отбасы банк» награждены 14 работников;
- благодарственные письма Председателя Правления вручены 60 работникам.

В числе государственных и ведомственных наград:

- ко Дню Республики звание «Ветеран труда» присвоено 3 работникам;
- благодарственным письмом Премьер-Министра Республики Казахстан награждены 3 работника;
- благодарственным письмом Председателя Национального Банка Республики Казахстан отмечены 2 работника;
- ко Дню финансистов орденом «Құрмет» награжден 1 работник и медалью «Ерен еңбегі үшін» – 1 работник.

Система нематериального поощрения способствует повышению мотивации персонала, признанию значимых профессиональных достижений и формированию высокой вовлеченности работников.

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.

Вместе с тем в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан Банк предоставляет работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, отцам (усыновителям, удочерителям), воспитывающим детей в возрасте до полутора лет без матери перерывы для кормления ребенка (детей). В 2025 году 1 работник-женщина использовала данное право.



Отпуск по уходу за ребенком

Показатель	2024	2025
Количество работников, имеющих право на отпуск по уходу за ребенком, до достижения им 3-х лет в отчетном году	1 526	1 650
Женщины	897	979
Мужчины	629	671
Количество работников, ушедших в отпуск по уходу за ребенком, до достижения им 3-х лет в отчетном году	70	65
Женщины	69	64
Мужчины	1	1
Количество работников, вернувшихся на работу после окончания отпуска по уходу за ребенком в отчетном году	46	43
Женщины	46	42
Мужчины	-	1
Количество работников, вернувшихся на работу после окончания отпуска по уходу за ребенком в прошлом отчетном периоде	72	46
Женщины	72	46
Мужчины	-	-
Количество работников, вернувшихся на работу после окончания отпуска по уходу за ребенком в прошлом отчетном периоде и продолжили работать в компании 12 месяцев	72	43
Женщины	72	43
Мужчины	-	-
Количество работников, которые должны были вернуться на работу в отчетном периоде после окончания отпуска по уходу за ребенком	74	71
Женщины	71	69
Мужчины	1	2
Коэффициент возвращения*	62%	61%
Женщины	65%	61%
Мужчины	0%	50%
Коэффициент удержания**	100%	93%
Женщины	100%	93%
Мужчины	-	-

* Коэффициент возвращения рассчитывается как отношение количества работников, вернувшихся на работу после окончания отпуска по уходу за ребенком в отчетном году, к количеству работников, которые должны были вернуться на работу в отчетном периоде после окончания отпуска по уходу за ребенком.

** Коэффициент удержания рассчитывается как отношение количества работников, вернувшихся на работу после окончания отпуска по уходу за ребенком в предыдущем отчетном периоде, к количеству работников, вернувшихся на работу после окончания отпуска по уходу за ребенком в предыдущем отчетном периоде и продолживших работу в Банке в течение 12 месяцев.

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 2025 году смогли воспользоваться услугами медицинского обслуживания по договору добровольного страхования на случай болезни в среднем 2 198 человек, в том числе 1 697 работника и 501 членов семьи. Вместе с тем согласно договора медицинского страхования в программу страхования входит патронаж по беременности и родам по городам Алматы, Астана, Атырау, Караганда, Кызылорда и Уральск. Всего предоставляются 40 случаев в год и включает в себя:

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

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.

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).

Меры поддержки сотрудников в период передислокации

В 2025 году, в рамках принятого решения о передислокации центрального аппарата Банка в г. Астана, начался поэтапный переезд сотрудников. С августа по декабрь 2025 года в столицу переехало 54% работников. Учитывая стратегическую важность сохранения кадрового потенциала, накопленной экспертизы и институциональной памяти, Банк реализовал комплекс мер для поддержки и адаптации сотрудников на новом месте работы. Банк помог оплатить дорогу и перевоз багажа 408 сотрудникам. Данные компенсационные выплаты были сделаны в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Республики Казахстан и внутренними нормативными документами Банка.

Дополнительно переехавшим сотрудникам, не имеющим собственного жилья в г. Астана, Банк также компенсировал средства на аренду жилья в размере фактических затрат, но не более 80 МРП в месяц на одного работника. Данная компенсация предоставляется до тех пор, пока работник не приобретет свое жилье. В соответствии с внутренними нормативными документами Банка, максимальный срок компенсации аренды жилья составляет 12 месяцев. В 2025 году данной мерой поддержки воспользовались 178 человек. Для обеспечения сотрудников Банка собственным жильем в новом городе, Банк разработал и реализовал отдельную

жилищную программу. Данная программа предусматривает выдачу предварительных займов для покупки и ремонта жилья. Срок кредитования - до 10 лет. Ставка по займу составляет 7%. Если работник банка уволится в течение трех лет с даты получения займа, то в дальнейшем он будет обслуживать кредит по ставке 12%. Так, в отчетном году сотрудникам Банка было выдано 243 займа. Данная мера призвана не только поддержать своих работников, но и сохранить команду квалифицированных специалистов, которые обеспечивают устойчивость и эффективность работы Банка.

Разнообразие и равные возможности

Банк стремится создать атмосферу доброжелательности и поддержки, в условиях которой все работники ценны, а также представителям всех национальностей Казахстана предоставлены равные возможности трудоустройства. Соотношение мужчин и женщин, их вознаграждения, средний возраст работников приведены в разделе отчета о персонале Банка. Банк отличается высоким уровнем этнокультурного многообразия 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 придерживается правил набора персонала.

Разбивка работников по национальной принадлежности

	% от общей численности работников	% от общего числа всех руководящих должностей, включая младшие, средние и высшие руководящие должности
Казахи	93	92
в том числе мужчины	59	44
в том числе женщины	41	48
в том числе работники моложе 30 лет	18	2
в том числе работники 30-50 лет	73	76
в том числе работники старше 50 лет	9	14
Остальные национальности в совокупности	7	8
в том числе мужчины	3	3
в том числе женщины	4	5
в том числе работники моложе 30 лет	1	0,2
в том числе работники 30–50 лет	4	7
в том числе работники старше 50 лет	2	0,8

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.
- Соотношение среднего базового оклада мужчины и женщины по категориям работников в 2025 году составило 1:0,8. Кроме того, Банк всячески содействует женским инициативам и женскому лидерству. Банк присоединен к глобальной инициативе ООН – по принципам расширения прав и возможностей женщин (Women’s Empowerment Principles).

Представительство женщин

Доля женщин в составе Совета директоров Банка, в % от общего числа состава Совета директоров	40,0
Доля женщин в общем количестве работников	56
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)	50
Доля женщин на младших руководящих должностях, в % от общего числа работников на младших руководящих должностях (начальники управлений/ отделов)	53
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	53
Доля женщин на руководящих должностях по направлениям деятельности Банка, приносящих доход, в % от общего числа работников	47
Доля женщин сотрудников, получивших различные поощрения (награды, др.) в % от общего количества получивших награды.	50

На протяжении отчетного года случаев дискриминации работников Банка не зафиксированы.

Гендерная политика

Связь между обеспечением гендерного равенства и ускорением экономического развития широко признана ведущими международными финансовыми институтами, включая Европейский инвестиционный банк, Европейский банк реконструкции и развития и Азиатский банк развития. Разделяя данный подход, Банк направляет усилия и ресурсы на формирование общества, в котором женщины и мужчины обладают равными возможностями для реализации своего потенциала. Банк интегрирует гендерно-чувствительный подход в процессы стратегического планирования, разработки и реализации внутренних документов, проектов и исследований. В рамках данной политики Банк обязуется:

- продвигать равенство между женщинами и мужчинами во всех сферах деятельности;
- обеспечивать сбор и анализ качественных данных в гендерном разрезе;
- формировать социальную, физическую и психологическую среду, способствующую равному и справедливому отношению к женщинам и мужчинам.

Банк содействует развитию женского лидерства и поддержке женских инициатив. Банк присоединился к глобальной инициативе Women’s Empowerment Principles (WEPs) – Принципам расширения прав и возможностей женщин, разработанным структурой ООН-женщины совместно с Глобальным договором ООН в 2010 году. Документ представляет собой практическое руководство для бизнеса и корпоративного сектора и содержит рекомендации по продвижению гендерного равенства в трех ключевых направлениях:

- внутри компании (рабочая среда),
- в работе с клиентами и рынком,
- в сообществе через реализацию социальных проектов.

Подписание WEPs подтверждает публичную приверженность Банка активному продвижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин. Председатель Правления Банка Ляззат Ибрагимова на протяжении профессиональной деятельности последовательно продвигает принципы гендерного равенства в Казахстане. Под ее руководством Фонд развития предпринимательства «Даму» запустил первую в Центральной Азии кредитную линию в поддержку женского предпринимательства за счет средств Европейского банка реконструкции и развития (ЕБРР). В 2016 году глава ЕБРР Сума Чакрабартти вручил Ляззат Ибрагимовой награду за вклад в продвижение гендерного равенства. В 2023 году Отбасы банк стал единственным представителем Казахстана, получившим награду программы «Центрально-Азиатское Региональное Экономическое Сотрудничество» (ЦАРЭС) за активное продвижение гендерного равенства. В Банке реализуется женская ипотечная программа «Ұмай», осуществляемая в сотрудничестве с Азиатским банком развития. Программа направлена на расширение доступа женщин к жилищному финансированию и повышение их экономической активности. Банк планирует дальнейшую реализацию и развитие программы с учетом накопленного опыта и стратегических приоритетов в области устойчивого развития и гендерного равенства.

Многообразие и инклюзия

Банк соблюдает и развивает принципы многообразия и инклюзивности, признает их важность и всеобщность, разделяет уверенность, что многообразие и инклюзивность являются значимыми факторами в достижении долгосрочных целей развития Банка, способствуют привлечению, развитию, удержанию талантов, принятию наиболее эффективных решений, а также позволяют более оперативно реагировать на динамичные изменения внешней среды. В Банке утверждено Положение по многообразию и инклюзивности, которое направлено на создание равных возможностей для всех работников, сотрудников Банка, преодоление всех форм и проявлений дискриминации и построение процесса, при котором в любом запланированном мероприятии или проекте потребности всех категорий работников, сотрудников учитываются в равной степени. Банк стремится создать инклюзивную культуру, характеризующуюся открытостью и конструктивным вызовом, где работники/сотрудники чувствуют уважение, ценность и поддержку. У работника/сотрудника Банка всегда есть возможность получить консультации по исполнению данного Положения, а также заявить о нарушениях положений Положения и других нарушений законодательства и внутренних документов Банка, в том числе в порядке, установленном внутренним документом Банка, регулирующим порядок информирования о нарушениях, обратившись к:

- Блогу Председателя Правления на официальном сайте Банка 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);
- Непосредственному руководителю;
- «горячей линии» Банка по адресу электронной почты: hr@hcsbk.kz.

Уполномоченным по вопросам многообразия и инклюзивности, в том числе по гендерным аспектам в Банке является Председатель Правления Банка Ибрагимова Ляззат Еркеновна. Также Банк ежегодно разрабатывает План действий по обеспечению многообразия и инклюзивности в Банке. Ежегодный отчет об исполнении Плана действий размещается на официальном сайте Банка hcsbk.kz 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 обязательно для всех работников/сотрудников Банка.

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

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

Банк признает риски неблагоприятного воздействия на права человека, а также риски конфликтов во всех аспектах деятельности Банка, принимает ответственность за соблюдение прав человека и предпринимает меры по их

защите – препятствует содействию и извлечению выгоды из каких-либо форм нарушения прав человека.

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

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

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

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

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

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.

Вопросы предупреждения дискриминации и обеспечения равных возможностей регулируются Кадровой политикой Банка, Политикой устойчивого развития и Кодексом деловой этики. Подбор и продвижение кадров реализуют 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.

Информация о вакансиях Банка размещается на карьерном портале АО «НИХ «Байтерек», на сайте hh.kz HeadHunter (hh.kz), проводится анализ резюме кандидатов из числа членов Президентского молодежного кадрового резерва (ПМКР) и резервистов Единого кадрового резерва (ЕКР), а также рассылка объявления о поиске кандидата по внутренней корпоративной почте группы компаний Холдинга.

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, исключая любые формы дискриминации и посягательства 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 2025 году в Согласительную комиссию не поступили заявления от работников 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;
- проведение учений и тренировок по гражданской обороне, тестирование планов по обеспечению непрерывности деятельности Банка;
- постоянное улучшение противопожарного режима и соблюдение требований пожарной безопасности;
- проведение воинского учета военнообязанных и призывников.

Охрана труда и техника безопасности

Банк обеспечивает права работников на безопасные условия труда, устанавливает приоритет жизни и здоровья работников по отношению к любым другим результатам трудовой деятельности. Все работники охвачены системой управления охраной труда и техникой безопасности. В соответствии с положениями минорнативных 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

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. Работники филиалов Банка активно участвуют в городских и межбанковских спортивных соревнованиях, включая футбол и волейбол, представляя Банк на региональном уровне. В июле 2025 года команда Северо-Казахстанского областного филиала заняла 3 место в межбанковском турнире по мини-футболу среди банков второго уровня в городе Петропавловск. Футбольные команды Банка на регулярной основе принимают участие в турнирах, особенно среди банков второго уровня, демонстрируя высокий уровень подготовки, командный дух и приверженность здоровому образу жизни. Также 27 июня 2025 года в городе Астана прошел ежегодный шахматный турнир

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 2025 году несчастных случаев, включая случаи со смертельным исходом не было. Возгораний в зданиях Банка и прилегающих к Банку территориях не было. В 2025 году проведены следующие мероприятия:

- онлайн-обучение ответственного работника по вопросам безопасности и охраны труда специализированной организацией, с проведением экзамена и получением сертификата - 17 человек;
- вводные инструктажи вновь принятых работников - 139 человек.

среди сотрудников АО «НИХ «Байтерек» и его дочерних организаций, где сотрудники Центрального аппарата и Жамбылского областного филиала заняли первое и второе места соответственно. 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 2025 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.

Ключевые показатели производственной безопасности представлены в таблице ниже:

Показатели	Формула расчета	2023	2024	2025
Общее количество отработанных человеко-часов, чел.-час	-	-	2 603 780	2 661 956
Смертельные случаи, ед.	Абсолютное количество случаев	0	0	0
Регистрируемые травмы, ед.	Абсолютное количество случаев	0	0	0
Травмы с временной потерей трудоспособности, ед.	Абсолютное количество случаев	0	0	0
Коэффициент отсутствия на рабочем месте по болезни, %	(Количество дней отсутствия по болезни / (Среднесписочная численность * Общее количество рабочих дней)) × 100	0,03	0,02	1,29
LTIFR (частота травм с временной потерей трудоспособности)	(Количество травм с временной потерей трудоспособности × 1 000 000) / Общее количество отработанных человеко-часов	0	0	0✓
LTAFR (частота несчастных случаев)	(Количество несчастных случаев с потерей трудоспособности × 1 000 000) / Общее количество отработанных человеко-часов	0	0	0✓
Коэффициент тяжести несчастных случаев	Количество потерянных дней вследствие производственных травм / Количество несчастных случаев с потерей трудоспособности	0	0	0✓
Коэффициент частоты смертельного травматизма	(Количество смертельных случаев × 1 000 000) / Общее количество отработанных человеко-часов	0	0	0✓
Коэффициент профессиональной заболеваемости	(Количество случаев профессиональных заболеваний × 1 000 000) / Общее количество отработанных человеко-часов	0	0	0
Коэффициент потерянных дней	(Количество потерянных дней вследствие производственных травм × 1 000 000) / Общее количество отработанных человеко-часов	0	0	0

Вместе с тем Банк также уделяет внимание здоровью работников, проживающих в зоне экологического кризиса и на территории с повышенным радиационным риском. В рамках текущей деятельности Банк обеспечивает осуществление следующих мероприятий:

- работникам Кызылординского филиала, проживающим в зоне экологического кризиса, Восточно-Казахстанского и Абайского областных филиалов, проживающим на территории с повышенным радиационным риском, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.
- работникам Восточно-Казахстанского и Абайского областных филиалов, проживающим на территории с повышенным радиационным риском, предоставляется дополнительный отпуск по беременности и родам.
- дополнительная оплата труда работникам, проживающим в зоне экологического кризиса и на территории с повышенным радиационным риском осуществляется в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Гражданская оборона

В области гражданской обороны проводились учения и 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 2025 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. 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 прибыли за счет обеспечения качества услуг и безопасности клиентов. 90% 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. Все работники Департамента имеют достаточную профессиональную подготовку в области обеспечения экономической и физической безопасности, обладают необходимыми знаниями и навыками, полученными в процессе обучения по линии экономической (безопасность предприятия и бизнеса), 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, работники которых регулярно проходят соответствующие курсы переподготовки. Департаментом проводится комплекс мероприятий по противодействию мошенничеству, снижению рисков внутреннего и внешнего мошенничества, выявлению тенденций к увеличению либо снижению рисков внутреннего и внешнего мошенничества, а также выработке мер по предотвращению и пресечению таких фактов. 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 коррупции, обнаружения подразделений внутреннего аудита, риск-менеджмента, а также самого подразделения безопасности Банка. Всего за 2025 год зарегистрировано 8 фактов мошенничества, из них: 6 фактов, имеющих риск внутреннего мошенничества, и 2 факта внешнего мошенничества, совершенного клиентами Банка и третьими лицами. Приведённые цифры свидетельствуют о существенном снижении мошенничества, что является результатом кропотливой работы Департамента в прежние годы. Жалобы на Горячую линию в текущем периоде не поступали. Проведенный анализ показал существенное снижение уровня случаев мошенничества в целом на 64%, при этом внешнего - на 87,5% по сравнению с 2024 годом.

Поскольку Банк является уполномоченным оператором по открытию и ведению специальных счетов для единовременных пенсионных выплат (далее - ЕПВ из АО «Единый накопительный пенсионный фонд» (далее – ЕНПФ), Департамент безопасности обеспечивает выявление и пресечение мошеннических действий при реализации Государственной программы по использованию гражданами ЕПВ в целях улучшения жилищных условий и/или оплаты лечения.

Особенно актуальным остается выявление фактов, связанных с мошенническими действиями по незаконному выводу, обналичиванию и использованию ЕПВ, которые приобрели масштабный характер по неправомерному обогащению третьих лиц (т.н. «помогаек»), наладивших преступную схему.

В 2024-2025 годах в Министерство здравоохранения (МЗ РК) и Агентство по финансовому мониторингу (АФМ РК) неоднократно направлялись заявления и информация о выявленных многочисленных нарушениях со стороны стоматологических клиник и членов врачебных комиссий, что подтверждалось использованием разными клиниками одинаковых снимков, отсутствием у клиник соответствующих подвидов медицинских лицензий, фактическим отсутствием клиник по адресам, указанным в договорах.

В результате предпринятых мер в Приказ Министра здравоохранения в течение 2025 года вносились изменения в части исключения из списка оплачиваемых за счёт ЕПВ первоначально стоматологических, а затем офтальмологических услуг и услуг пластической хирургии.

В 2025 году по материалам Банка Агентством РК по финансовому мониторингу начато досудебное расследование в отношении 42 стоматологических клиник, через которые было выведено более 200 млрд теңге средств ЕПВ.

В январе 2025 года пресечены неоднократные попытки снятия действующими военнослужащими остатков текущих жилищных выплат со специальных счетов с использованием поддельных приказов об увольнении из воинских частей/формирований и справок о направлении для постановки на воинский учет в местные органы военного управления в разных регионах страны. По всем фактам направлены заявления в правоохранительные органы, по которым были начаты досудебные расследования, что позволило исключить аналогичные факты в дальнейшем.

В феврале 2025 года пресечена противоправная схема по выводу средств ЖСС с участием риелторов, нотариусов и частных судебных исполнителей.

Согласно созданной и внедренной противоправной схеме, риелторы подыскивали государственных служащих из числа получателей жилищных выплат, желающих получить ипотечные займы и не накопивших достаточных денежных средств, и за определенную плату предоставляли им в долг недостающую для участия в рыночной программе 50/50 сумму с обязательным нотариальным оформлением займа. В договоре займа устанавливался максимально короткий однократный срок возврата. После пополнения ЖСС у клиента возникало право на получение ипотечного займа, и он заключал с Банком договор банковского займа. Сразу после этого риелтор обращался к тому же нотариусу с требованием о вынесении исполнительной надписи в адрес должника. Получив исполнительную надпись, он передавал её определенному частному судебному исполнителю, который выносил инкассовое распоряжение, на основании которого Банк в соответствии с законом был обязан перечислить средства ЖСС в адрес кредитора. В результате использования этой схемы только в одном филиале в течение 2024 года было списано ЖСС на сумму 3 267 048 825 теңге по инкассовым распоряжениям трёх ЧСИ.

После внедрения Банком Механизма защиты ЖСС участились случаи дробления ЧСИ сумм взысканий и выставления их частями. С момента внедрения Механизма 07 ноября 2024 года по февраль 2025 года указанный Механизм списания применен к 233 займам на общую сумму 1 454 404 112 теңге.

Наряду с неправомерным личным обогащением работников риелторских компаний, отдельных нотариусов и частных судебных исполнителей, данная преступная деятельность имела риски дискредитации Государственной программы по обеспечению жильем государственных служащих, получателей жилищных выплат. В результате предпринятых мер данная незаконная деятельность пресечена путем направления материалов в государственные органы для принятия мер в отношении причастных нотариусов и частных судебных исполнителей и в правоохранительный орган, которым проводится досудебное расследование.

Кроме того, 30 июня 2025 года по инициативе Банка законодательно приняты нормы о защите ЖСС. Изменения ограничили возможность применения исполнительных надписей нотариусов, действий частных судебных исполнителей по аресту и изъятию средств со счетов ЖСС. Поправки включены в Гражданский, Уголовно-процессуальный, Гражданский процессуальный кодексы, законы «Об исполнительном производстве и статусе судебных исполнителей», «О банках и банковской деятельности в Республике Казахстан» и «О платежах и платежных системах».

В настоящее время ЖСС клиентов защищены на законодательном уровне. Реализация указанных норм позволит вкладчикам Банка продолжить пополнять накопления и своевременно перейти на жилищный заём.

Также выявлены факты подделки документов о доходах, позволяющие

получить ипотечные займы клиентам Банка, не соответствовавшим квалификационным требованиям.

По выявленным фактам направлены заявления о привлечении трёх работников Банка к уголовной ответственности.

По результатам служебных расследований, проведённых Департаментом безопасности в 2025 году внесены изменения и дополнения в ряд внутренних документов Банка, касающихся кредитного процесса, залогового обеспечения, работе с просроченными и проблемными займами. Подразделение безопасности на постоянной основе продолжает предпринимать необходимые меры по обеспечению безопасного функционирования Банка, предотвращению внутренних и внешних угроз его безопасности, защите законных интересов Банка и его клиентов от противоправных посягательств и усилению безопасности персонала и имущества Банка.

В конце декабря 2025 года была проведена благотворительная акция «Ёлка пожеланий». В рамках акции сотрудники Банка исполнили новогодние мечты детей из многодетных и неполных семей, а также семей, воспитывающих детей с особыми потребностями. Всего подарки были вручены 22 детям.

Благотворительная, спонсорская и филантропическая помощь за счет бюджета Банка в 2025 году не осуществлялась.

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 2025 году силами работников Банка в рамках акции «Асар» был организован сбор денежных средств на лечение тяжелых заболеваний пятерых работников Банка.

В мае 2025 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.

В июне 2025 года в Центральном аппарате Банка совместно с Центром крови города Алматы была проведена акция «День Донора», в результате которой было собрано 37 литров крови для решения проблемы дефицита донорской крови детей с онкогематологическими заболеваниями.

В сентябре 2025 года в рамках акции «Дорога в школу» оказана помощь 20 детям благотворительного фонда «Кең жүрек». За счет добровольных средств работников собрано 450 000 тенге, на которые приобретены сертификаты для покупки школьных принадлежностей.

В ноябре 2025 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».

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 2025 году был выявлен ряд коррупционных проявлений, совершённых работниками Банка, получавшими незаконные вознаграждения за лоббирование интересов клиентов, риелторов, частных судебных исполнителей и нотариусов, продвижение очереди на жильё. Также выявлены факты изготовления работником одного из филиалов поддельных документов о доходах, подтверждающих кредитоспособность клиентов и приобщение их к кредитным заявкам. С указанными работниками трудовые договоры прекращены по инициативе работодателя в связи с утратой доверия.

По выявленным фактам направлены заявления о привлечении этих работников Банка к уголовной ответственности, по которым правоохранительными органами осуществляется досудебное расследование по ряду уголовных дел.

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.

В 2025 году обучение по вопросам противодействия коррупции с тестированием полученных знаний прошли

1 183 консультанта Центрального аппарата и 20 филиалов Банка, 1 506 работников Центрального аппарата и филиалов Банка. 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.

Для предотвращения коррупционных правонарушений в Банке проводится комплекс мероприятий, целью которых является исключение коррупционных рисков.

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.

В 2025 году в Банке проведен тематический антикоррупционный мониторинг. Результаты проведенного мониторинга в виде отчета доведены до сведения Председателя Правления Банка и направлены в Агентство Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционная служба). Также проведен внутренний анализ коррупционных рисков деятельности Центра по обеспечению первым жильем АО «Отбасы банк» по вопросам формирования, ведения, актуализации, администрирования, инвентаризации, технического и методологического сопровождения Единой республиканской электронной базы очередников и электронной базы «Центр обеспечения

жильем». По итогам проведенного анализа составлен План мероприятий по устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, выявленных по результатам внутреннего анализа коррупционных рисков. Аналитическая справка и План мероприятий по результатам проведенного анализа размещены на интернет-ресурсе Банка. Фактов совершения работниками Банка коррупционных правонарушений в течение отчетного года не выявлено. Факты дисциплинарных наказаний руководителей, подчиненные которых совершили коррупционные преступления, в 2025 году отсутствуют.

Соответствие требованиям законодательства

Банк осуществляет деятельность, предусмотренную и не запрещенную Законом Республики Казахстан «О банках и банковской деятельности в Республике Казахстан» и Законом Республики Казахстан «О жилищных строительных сбережениях в Республике Казахстан». В отчетном году случаи, связанные с препятствием конкуренции и нарушения по антимонопольному законодательству не были установлены. Банк не осуществляет финансирование политических партий, общественных объединений в целях получения или сохранения преимущества в своей деятельности. В отчетном году Банк не производил денежных взносов и расходов на лоббистов или лоббистские организации, торговые ассоциации и другие группы, освобожденные от уплаты налогов. В 2025 году со стороны РГУ «Агентство Республики Казахстан по регулированию и развитию финансового рынка» в отношении Банка применены 3 меры в виде письменных предписаний.



Экономическая результативность

Экономическая составляющая устойчивого развития
Распределение экономической стоимости, млн теңге

Показатели	2023	2024	2025
Созданная прямая экономическая стоимость	325 028	349 655	423 667
Доход (выручка)	221 811	233 280	255 406
Доход от финансовых инвестиций	90 224	100 175	140 519
Прочие поступления	12 993	16 199	27 742
2. Распределенная экономическая стоимость	103 859	116 268	372 189
Операционные расходы	21 713	25 698	39 112
Заработная плата, прочие выплаты и льготы работникам	15 208	(18 189)	22 403
– в том числе заработная плата	15 189	(18 207)	22 369
– в том числе другие выплаты и льготы работникам	18	18	34
Выплаты поставщикам капитала	42,932	83 343	270 176
– дивиденды	(67,225)	(44 258)	100 005
– процентные расходы	110 157	127 602	170 172
Выплаты государству	24 006	25 416	40 497
– корпоративный подоходный налог	24 006	25 416	40 497
Инвестиции в местные сообщества	-	-	-
3. Нераспределенная экономическая стоимость	221 169	233 387	51 478

Расчет показателей экономической стоимости осуществлен в соответствии с требованиями стандарта GRI 201-1 «Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость» на основании данных консолидированной финансовой отчетности Банка. В состав созданной прямой экономической стоимости включены основные виды доходов, формирующие экономическую ценность, создаваемую Банком в рамках осуществления основной деятельности: доход от кредитования клиентов, доход от финансовых инвестиций и прочие поступления. В 2025 году созданная Банком прямая экономическая стоимость составила 423,7 млрд теңге, увеличившись на 21,2% по сравнению с 2024 годом. Распределенная экономическая стоимость в 2025 году составила 372,2 млрд теңге. Значительная часть созданной

стоимости была направлена на выплаты по обязательствам перед акционерами и кредиторами, оплату труда работников, операционные расходы и налоговые платежи в государственный бюджет. Расходы по налогам и сборам составили 40,5 млрд теңге, что отражает вклад Банка в формирование государственных доходов и социально-экономическое развитие страны. Осуществляя деятельность по развитию системы жилищных строительных сбережений, Банк создает долгосрочную экономическую ценность для клиентов, государства и общества. Предоставляя гражданам доступные инструменты для улучшения жилищных условий, Банк способствует повышению качества жизни населения, развитию жилищного строительства и укреплению устойчивого социально-экономического развития Республики Казахстан.

Экологичность

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 энергии внутри организации

Потребление энергоресурсов по первичным источникам (ГДж)	Единицы	2023	2024	2025
Природный газ	м³	19 211	42 105	43 000✓
Дизельное топливо	литр	2 358	3 212	2 027✓
Бензин	литр	72 251	92 749	131 454✓

Потребление энергии вне организации

Потребление энергии на основе расчетных данных (ГДж)	Единицы	2023	2024	2025
Природный газ	м³	19 895	26 105	31 201
Дизельное топливо	литр	492	1 451	2 469
Бензин	литр	21 696	16 871	45 568

Потребление внутри организации:

Вид энергии	2023	2024	2025
Электроэнергия (покупка), кВт*ч	1 667 291,67	1 976 239,87	2 498 448✓
в том числе из возобновляемых источников	0	0	0✓
в том числе из не возобновляемых источников	1 667 291,67	1 976 239,87	2 498 448✓
Теплоэнергия, Гкал	7 771,46	3 713,79	5 955,92✓

Потребление энергии вне организации

Вид энергии	2023	2024	2025
Электроэнергия (покупка), кВт*ч	162 207,09	984 976,56	1 089 744
в том числе из возобновляемых источников	0	0	0
в том числе из не возобновляемых источников	162 207,09	162 207,09	1 089 744
Теплоэнергия, Гкал	583	1 868	4 227,12

Потребление электроэнергии и теплоэнергии рассчитывается на основе данных первичного учета по объектам Банка, включая филиальную сеть и здание Центрального аппарата. Электроэнергия приобретается у внешних поставщиков и учитывается по показаниям приборов учета. По арендованным объектам, где коммунальные услуги включены в арендные платежи и отсутствуют прямые данные учета, используются оценочные значения, рассчитанные на основе доступных расчетных и учетных данных. Доступные расчетные и учетные данные включают в себя сведения по договорам аренды, коммунальным платежам, данным арендодателей или управляющих компаний, а также информацию о площади и периоде использования арендуемых помещений. В 2025 году потребление электроэнергии увеличилось на 21% по сравнению с 2024 годом и составило 3 588 192 кВт·ч. Рост показателя обусловлен приобретением в отчетном году здания для размещения Центрального аппарата в г. Астана. В данном здании также размещены 11 арендаторов на общей площади 9 089,2 м², что повлияло на увеличение общего объема потребления электроэнергии Банком. Потребление природного газа, дизельного топлива и бензина рассчитывается на основе данных первичного учета по объектам Банка. Природный газ используется для обеспечения тепловой энергии, а также учитывается по данным поставщиков и показаниям приборов учета. Дизельное топливо используется для работы дизель-генераторных установок (ДГУ) и учитывается на основании данных учета топлива. Потребление бензина для автотранспорта определяется на основе данных о заправках и учетных документов. По объектам и видам деятельности,

где отсутствуют прямые данные учета, используются оценочные значения, рассчитанные на основе доступных расчетных и учетных данных. Доступные расчетные и учетные данные включают в себя сведения поставщиков, данные приборов учета при их наличии, документы по приобретению и использованию топлива, данные по заправкам автотранспорта, а также внутренние учетные данные Банка по соответствующим объектам и видам деятельности. Потребление теплоэнергии Банком в 2025 году увеличилось на 82% сравнению с предыдущим годом и составило 10 183,04 Гкал. Основной причиной роста показателя стало приобретение здания Центрального аппарата в г. Астана, что привело к увеличению общей отапливаемой площади и соответственно, объема потребляемой теплоэнергии. Банк осознает влияние своей операционной деятельности на энергопотребление и стремится к снижению энергетического следа за счет повышения энергоэффективности. В числе приоритетных мер – поэтапная замена традиционного освещения на светодиодное и внедрение автоматизированных систем управления освещением. В целях сокращения воздействия на окружающую среду и рационального использования природных ресурсов в 2026 году Банк планирует установить системы автоматического контроля освещения (датчики движения) в коридорах 10 филиалов. Реализация данной инициативы позволит снизить потребление электроэнергии и повысить общую энергоэффективность объектов Банка.

Водопотребление

В своей деятельности Банк стремится сокращать объемы водопотребления, повышать эффективность использования водных ресурсов и минимизировать воздействие на природные водные объекты. Банк безоговорочно принимает важность бережного и рационального отношения к водным ресурсам страны. Водопотребление Банка представлена в следующей таблице:

Показатель	2023	2024	2025
Общий объем забираемой воды, м³	17 872,32	29 985,74	42 902
Общий объем забираемой воды из регионов с водным стрессом, м³	5 315	7 485	5 433
Общий объем сбрасываемой воды, м³	17 872,32	29 985,74	41 850
Общий объем сбрасываемой воды, из регионов с водным стрессом, м³	5 315	7 485	5 433
Общий объем водопотребления, м³	0	0	1 053✓
Общий объем водопотребления, из регионов с водным стрессом, м³	0	0	0✓

Расчет показателей водопользования осуществляется на основе данных первичного учета потребления воды и водоотведения по объектам Банка, включая филиальную сеть и здание Центрального аппарата. Водоснабжение объектов Банка осуществляется через централизованные системы водоснабжения, а водоотведение через централизованные системы канализации.

В состав показателей включаются общий объем воды, полученной из централизованных систем водоснабжения (водозабор), и объем сточных вод, переданных в централизованные системы водоотведения. По собственным объектам и арендованным помещениям, по которым доступны подтверждающие документы, расчет осуществляется на основании фактических данных потребления воды. По арендованным объектам, где водоснабжение и водоотведение включены в арендный платеж и отсутствуют первичные данные, используются оценочные значения, рассчитанные на основе доступных расчетных и учетных данных.

На основании объектов, по которым имеются фактические данные о потреблении воды и водоотведении, рассчитываются коэффициенты водопотребления и водоотведения на единицу площади как отношение объема потребленной воды и сточных вод к площади помещения. Полученные коэффициенты применяются для оценки водопотребления и водоотведения по объектам, расположенным в соответствующих регионах и не имеющим первичных данных, пропорционально площади помещений.

Для регионов, по которым фактические данные отсутствуют полностью, определяется средний показатель водопотребления и водоотведения на одного работника на основании регионов с доступными данными. Оценка осуществляется путем умножения полученных средних показателей на численность работников в соответствующих регионах.

Таким образом, расчет показателей водопользования осуществляется с использованием комбинации фактических данных и расчетных допущений. Показатель носит частично оценочный характер и основан на доступных данных о потреблении воды, площади объектов и численности работников.

Показатель «водопотребление» рассчитывается как разница между объемом водозабора и объемом водоотведения. С учетом специфики деятельности Банка (преимущественно офисной) большая часть используемой воды возвращается в систему водоотведения, в связи с чем фактическое водопотребление является незначительным.

В 2025 году увеличение объема водозабора обусловлено приобретением здания Центрального аппарата в г. Астана, а также наличием в нем арендаторов с повышенным уровнем водопользования (фитнес-центр, бассейн и др.). При этом увеличение водозабора сопровождается сопоставимым ростом водоотведения и не оказывает существенного влияния на показатель водопотребления.

Управление отходами

Банк на протяжении последних лет активно внедряет политику по унификации сбора и утилизации твердых бытовых отходов, используя систему раздельного сбора с сортировкой на три группы: стекло и металл, пластик и бумага. С 2024 года контейнеры раздельного сбора были установлены в двух офисах Центрального аппарата Банка (по адресам: проспект Абылай хана 91 и улица Карасай батыра 98), а также в Мангистауском областном филиале. Установка контейнеров в Мангистауском филиале стала первым случаем оказания услуг на безвозмездной основе, и в 2026 году Банк планирует рассмотреть возможность расширения этой практики на другие филиалы.

В целом площадь Центрального аппарата Банка составляет 44 206,5 кв. м, на каждом из восемнадцати этажей установлено около 45 контейнеров для раздельного сбора отходов, промаркированных для удобства сотрудников и обеспечения корректной сортировки. Для повышения экологической эффективности и рационального использования ресурсов в Банке утверждена Политика устойчивого развития, направленная на снижение негативного воздействия на окружающую среду.

Работники Банка проходят регулярное обучение по раздельному сбору отходов.

В период с 8 сентября по 8 октября 2025 года были проведены занятия на тему «Правила раздельного сбора отходов: использование контейнеров для пластика, бумаги и стекла», где работникам разъяснялись принципы сортировки отходов, правила размещения контейнеров и значение раздельного сбора для экологии и корпоративной культуры ответственного потребления. Ежеквартально проводятся эка-акции, в рамках которых предусмотрены поощрительные призы.

Банк сотрудничает с официальным оператором по сбору и переработке отходов – ТОО «УтилИндастри». В процессе сортировки сотрудники вручную проверяют отходы на чистоту и определяют их размещение по категориям. Банк также рассматривает использование альтернативных материалов вместо пластика, например канцтоваров из переработанных материалов (бумага, дерево), и планирует снижать объемы пластика при закупке канцелярии, бытовой химии и офисной посуды.

Центральный аппарат Банка ведет системный учет и передачу отходов на переработку. По итогам 2025 года было сдано 2 770,5 кг макулатуры-бумаги, 2 643,7 кг стекла, 218,43 кг пластика и 110,60 кг металла на переработку и утилизацию через Организацию вторичного сырья.

Управление отходами	2023	2024	2025
Общее образование отходов (тонны)	114,45	428,3	517✓
из них:			
Опасные отходы	-	-	- ✓
Неопасные отходы	114,45	428,3	517✓
Отходы, сданные на переработку (тонны)	0,33	8,4	5,7
Доля отходов, сданных на переработку (%)	0,26	1,95	1,10

Объемы образования отходов по объектам, по которым вывоз образованных отходов осуществляется сторонней организацией (клининг) и включается в стоимость услуг по договору, а также по арендованным объектам, где вывоз отходов включен в арендный платеж, при отсутствии первичных данных определяются на основе оценочных значений, рассчитанных с использованием доступных расчетных и учетных данных. Доступные расчетные и учетные данные включают сведения о численности работников по регионам, а также нормативы образования и накопления коммунальных отходов, утвержденные для соответствующих регионов Республики Казахстан.

Расчет осуществляется исходя из численности работников по каждому региону с применением действующих региональных нормативов образования и накопления коммунальных отходов на одного сотрудника. Объем отходов определяется в кубических метрах путем умножения численности работников на соответствующий региональный норматив и переводится в тонны с использованием коэффициента пересчета 0,2 тонны на 1 м³ отходов. Итоговый показатель образования отходов формируется путем суммирования расчетных значений по всем регионам присутствия Банка. В 2025 году расчет охватил 1 650 сотрудников Банка, а общий объем образованных отходов, определенный расчетным методом, составил 2 585 м³ или 517 тонн. Показатель носит оценочный характер и основан на нормативных значениях, утвержденных местными исполнительными органами, и данных о численности работников по регионам.

Дополнительные фактические данные по отходам Банк приводит в рамках ESG Databook, который размещен на официальном сайте Банка hcsbk.kz, 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, 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 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.

Банк на системной основе реализует экологические инициативы, направленные на озеленение и благоустройство городов присутствия. В рамках данной работы осуществляется высадка деревьев, в том числе во дворах жилых комплексов, построенных в партнерстве с Банком. Работники Центрального аппарата приняли участие в городской экологической акции «Алматы – наш общий дом», организованной местными исполнительными органами в Алмалинском районе города Алматы. В рамках мероприятия проведены работы по высадке деревьев, уборке и озеленению дворовых и общественных территорий.

Филиальная сеть Банка также на постоянной основе участвует в экологических акциях и субботниках в регионах присутствия.

Кроме того, в отчетном году в Центральном аппарате была проведена экологическая акция «Чистый офис», в рамках которой сотрудники организовали генеральную уборку рабочих мест и офисных помещений. По итогам мероприятия были собраны макулатура и использованные батарейки, переданные на последующую переработку.

В 2025 году Банк участвовал в программе Smart Plastic Zone, достигнув уровня GOLD с общим баллом 650. Это подтверждает высокий уровень вовлеченности работников и системный подход Банка к устойчивому развитию.

В рамках реализации Стратегии развития и Плана развития Банка в отчетном году работниками филиалов по всему Казахстану высажено 270 саженцев. Проведенные мероприятия способствовали формированию экологической культуры, повышению осознанности работников в вопросах охраны окружающей среды и популяризации здорового образа жизни.

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 смягчению последствий изменения климата и адаптации к ним. Управление выбросами парниковых газов (далее – ПГ) является частью системы экологической и климатической ответственности Банка и охватывает операционную деятельность, а также финансируемые выбросы.

Банк стремится снизить воздействие от генерации выбросов ПГ на стационарных и передвижных установках, а также от закупаемой энергии, используемых в операционных процессах Банка, на глобальное изменение климата. Первым шагом на пути снижения воздействия является количественная оценка выбросов ПГ от данных процессов на основе международных стандартов, включая Международные методические указания по расчету количественных значений выбросов парниковых газов (GHG Protocol).

В таблице ниже приводится потребление энергоресурсов Банком по первичным источникам: Потребление энергии внутри организации:

Потребление энергоресурсов по первичным источникам (ГДж)	Единицы	2023	2024	2025
Природный газ	ГДж	730	1 600	2,049✓
Дизельное топливо	ГДж	91	124	67✓
Бензин	ГДж	2 471	3 172	4 251✓
Общее потребление топлива из невозобновляемых источников	ГДж	3 292	4 897	6 367✓
Общее потребление топлива из возобновляемых источников		не используется		

Потребление энергии вне организации

Потребление энергии на основе расчетных данных (ГДж)	Единицы	2023	2024	2025
Природный газ	ГДж	756	992	1 498✓
Дизельное топливо	ГДж	19	56	82✓
Бензин	ГДж	742	577	1 474 ✓
Общее потребление топлива из невозобновляемых источников	ГДж	1 516	1 626	3 054 ✓
Общее потребление топлива из возобновляемых источников		не используется		

Для целей комплексной оценки энергетического баланса Банка общее потребление энергии внутри организации представлено в следующих таблицах:

Потребление энергии внутри организации:

Показатель*	Единицы	2023	2024	2025
Электроэнергия	ГДж	6 003,2	7 114	8 944✓
Теплоэнергия	ГДж	33 536,66	15 532	24 920✓
Топливо (бензин, дизель, газ)	ГДж	3 165,78	4 069	6 367✓
Общее потребление энергии внутри органи-зации	ГДж	42 705,64	26 715	40 281✓

* Пересчет показателей потребления электроэнергии и тепловой энергии в единицы энергии (ГДж) выполнен в соответствии с общепринятыми физическими коэффициентами пересчета: 1 кВт·ч = 0,0036 ГДж и 1 Гкал = 4,184 ГДж.

Потребление энергии вне организации

Показатель*	Единицы	2023	2024	2025
Электроэнергия	ГДж	583	3 546	3 923✓
Теплоэнергия	ГДж	2 440	7 822	17 686✓
Топливо (бензин, дизель, газ)	ГДж	1 516	1 626	3 054✓
Общее потребление энергии внутри органи-зации	ГДж	4 539	12 994	24 663✓

В таблице ниже приводятся основные показатели воздействия на окружающую среду и климат:

Показатель*	2023	2024	2025
Общий объем прямых выбросов ПГ в эквиваленте CO2 (тонн) за год (Охват 1)	305,13	402,46	422,37
Интенсивность выбросов по Охвату 1 (т CO ₂ -экв. / тыс. теңге операционного дохода) *	0,00096	0,00119	0,00163✓
Интенсивность выбросов по Охвату 1, в эквиваленте CO2 (тонн) за год на одного работника/сотрудника**	0,16	0,27	0,255982✓
Общий объем косвенных выбросов ПГ в эквиваленте CO2 (тонн) (Охват 2)	5 808,44	2 313,22	4 772,44✓
Интенсивность выбросов по Охвату 2 (т CO ₂ -экв. / тыс. теңге операционного дохода) *	0,01832	0,00682	0,01832✓
Интенсивность выбросов по Охвату 2, в эквиваленте CO2 (тонн) на одного работника/сотрудника**	2,96	1,55	2,892388✓

* Показатель рассчитывается как отношение общего объема выбросов по Охвату 1 в эквиваленте CO₂ за год к совокупным операционным доходам Банка за тот же период, выраженным в млн теңге (включая процентные, комиссионные и прочие доходы).
** Показатель рассчитывается как отношение общего объема выбросов по Охвату 1 в эквиваленте CO₂ за год, к фактической численности работников Банка за соответствующий отчетный период.

Расчеты выполнены в соответствии Методикой расчета выбросов парниковых газов в Банка, размещенной на сайте Банка в разделе «Устойчивое развитие» / «Политики ESG». При определении организационных границ применяется подход операционного контроля. При расчете используются национальные коэффициенты выбросов Республики Казахстан и территориальный подход для Охвата 2. В случаях отсутствия первичных данных по арендованным объектам применяются оценочные показатели энергопотребления. В расчет включены диоксид углерода (CO₂), метан (CH₄) и закись азота (N₂O), переведенные в CO₂-эквивалент в соответствии с Руководящими принципами национальных инвентаризаций парниковых газов Межправительственной группы экспертов по изменению климата (МГЭИК, 2006 г.). Источниками коэффициентов выбросов являются Перечень бенчмарков для регулируемых секторов экономики Республики Казахстан и Руководящие принципы МГЭИК, значения потенциала глобального потепления (ПГП) применены

в соответствии с оценочными докладами МГЭИК. Ретроспективные данные пересчитаны на единой методологической базе. Количественная оценка выбросов парниковых газов подвержена неотъемлемой неопределенности вследствие ограниченности научных знаний, используемых при определении коэффициентов выбросов, а также значений, необходимых для агрегирования выбросов различных газов. Увеличение объема прямых выбросов парниковых газов по Охвату 1 в 2025 году на 5% по сравнению с 2024 годом обусловлено ростом потребления топлива собственными стационарными и мобильными источниками выбросов Банка. Увеличение косвенных выбросов парниковых газов по Охвату 2 на 106% обусловлено расширением операционной инфраструктуры Банка, включая приобретение здания Центрального аппарата в г. Астана в отчетном году, повлекшим рост потребления электрической и тепловой энергии.

Для оценки прочих косвенных выбросов по Охвату 3 были определены следующие наиболее значимые категории для Банка на основе анализа материальности в соответствии с GHG Protocol:

- 1) Категория 1: закупки продукции и услуг (офисная бумага);
 - 2) Категория 5: отходы, образованные в процессе деятельности организации;
 - 3) Категория 6: командировки сотрудников;
 - 4) Категория 7: поездки сотрудников на работу и обратно;
 - 5) Категория 8: арендованное имущество;
 - 6) Категория 15: финансируемые выбросы (ипотека).
- Выбор категорий основан на оценке их существенности для Банка, где наибольший вклад формируют финансируемые выбросы.

Прочие категории косвенных выбросов Охвата 3 были оценены согласно 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).

В отчетном году расчет финансируемых выбросов был выполнен по залоговому/ипотечному портфелю Банка, учитывая специфику его деятельности как национального института развития в сфере жилищного финансирования. В расчет включены выбросы, связанные с объектами жилой недвижимости, находящимися в залоге по выданным займам. Такой подход отражает основной профиль деятельности Банка и позволяет оценить климатическое воздействие наиболее существенной части его кредитного портфеля. Иные классы активов, включая инвестиции в облигации и другие финансовые инструменты, не вошли в текущий периметр расчета. Банк планирует поэтапное расширение охвата расчета финансируемых выбросов на дополнительные классы активов по мере развития методологии и повышения доступности необходимых данных.

Расчет по залоговому портфелю Банка основан на оценочном подходе и проводится с использованием прокси-показателей, включая площадь залоговой недвижимости и нормативные показатели энергопотребления, установленные строительными нормами Республики Казахстан. Применение оценочного подхода и прокси показателей обуславливает использование данных с более низким уровнем качества в соответствии с методологией PCAF.

Потребление тепловой и электрической энергии определяется расчетным способом, после чего соответствующие объемы выбросов рассчитываются с применением коэффициентов эмиссии.

Финансируемые выбросы рассчитываются с учетом доли участия Банка в финансировании (коэффициент атрибуции). Коэффициент атрибуции определяется как отношение остатка задолженности по кредиту к стоимости залоговой недвижимости.

В случаях, когда рассчитанное значение коэффициента атрибуции превышает 1, оно ограничивается значением 1. Указанное ограничение применяется для отражения допущения о том, что доля участия Банка в финансировании актива не превышает 100%, а также для минимизации возможных искажений, связанных с различиями между величиной задолженности и оценочной стоимостью недвижимости.

Для объектов в рамках «зеленой ипотеки» применяется корректировка, отражающая более высокий уровень энергоэффективности.

Расчет выбросов ПГ по категориям 1, 5, 6, 7 и 8 Охвата 3 осуществляется на основе данных о закупках, хозяйственной деятельности, перемещениях работников и потреблении энергии в арендованных объектах с применением расчетных формул внутренней методики Банка и соответствующих эмиссионных коэффициентов. Финансируемые выбросы по категории 15 рассчитываются на основе данных о залоговой недвижимости по модели распределения, основанной на доле участия Банка в финансировании и площади залоговой недвижимости, с применением нормативов энергопотребления. По зеленому портфелю применяется допущение о снижении удельного потребления тепловой энергии на 5% по сравнению с нормативными значениями в соответствии с повышенным классом энергоэффективности зданий. Оценка проводится в рамках операционного контроля Банка с использованием расчетных и учетных данных. При расчете выбросов применяются коэффициенты эмиссий из Перечня бенчмарков регулируемых секторов экономики Республики Казахстан и руководящих принципов МГЭИК (2006). Значения потенциала глобального потепления (GWP) используются на основе оценочных докладов МГЭИК. Ретроспективные данные пересчитаны на единой методологической базе.

	2024	2025
	CO2 экв., тонн	CO2 экв., тонн
Косвенные выбросы ПГ (Охват 3)	4 414,90	4 057,31
Категория 1: закупки продукции и услуг (офисная бумага)	54,75	50,37
Категория 5: отходы, образованные в процессе деятельности организации	132,41	88,103
Категория 6: командировки	313,83	310,12
Категория 7: поездки сотрудников на работу и обратно	500,88	507,25
Категория 8: арендованное имущество	3 413,03	3 101,46
Интенсивность выбросов по Охвату 3 (т CO ₂ -экв. / тыс. теңге операционного дохода) *	0,01301	0,01561 ✓
Интенсивность выбросов Охват 3, на 1 работника/ сотрудника**	2,96	2,46 ✓
Финансируемые выбросы (категория 15)	1 164 084,94	1 227 667,85
Ипотечное кредитование	1 164 084,94	1 227 667,85
Интенсивность финансируемых выбросов, тонн на кв. м кредитуемой недвижимости	0,052	0,050 ✓
Итого выбросы Охват 3	1 168 499,84	1 231 725,16 ✓

* Показатель рассчитывается как отношение общего объема выбросов по Охвату 1 в эквиваленте CO₂ за год к совокупным операционным доходам Банка за тот же период, выраженным в млн теңге (включая процентные, комиссионные и прочие доходы).

** Показатель рассчитывается как отношение общего объема выбросов по Охвату 1 в эквиваленте CO₂ за год, к фактической численности работников Банка за соответствующий отчетный период.

В 2025 году косвенные выбросы парниковых газов (Охват 3), связанные с операционной деятельностью Банка, составили 4 057,31 тонн CO₂-экв., что на 8% ниже показателя 2024 года (4 414,90 тонн CO₂-экв.). Снижение обусловлено преимущественно сокращением выбросов по категориям 5 «отходы, образованные в процессе деятельности организации», 8 «Арендованное имущество». По остальным категориям Охвата 3 существенных изменений не наблюдалось, и показатели сохранились на сопоставимом уровне с предыдущим отчетным периодом. Интенсивность выбросов Охвата 3 на одного сотрудника снизилась с 2,96 до 2,46 тонн CO₂-экв.

Основной вклад в общий объем выбросов Охвата 3 формируют финансируемые выбросы, связанные с ипотечным кредитованием, которые выросли с 1 164 084,94 до 1 227 667,85 тонн CO₂-экв., что

обусловлено ростом объема ипотечного кредитного портфеля. Несмотря на рост абсолютного показателя, интенсивность финансируемых выбросов на квадратный метр кредитуемой недвижимости снизилась с 0,052 до 0,050 тонн CO₂-экв. Снижение интенсивности финансируемых выбросов с 0,052 до 0,050 тонн CO₂-экв. на квадратный метр кредитуемой недвижимости связывается с увеличением портфеля зеленой ипотеки на 41% в 2025 году и ростом доли энергоэффективного жилья. В результате совокупные выбросы Охвата 3 увеличились с 1 168 499,84 тонн CO₂-экв. в 2024 году до 1 231 725,16 тонн CO₂-экв. в 2025 году.

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 с соблюдением прав и (или) законных интересов поставщиков на коммерческую тайну (до подведения итогов тендера);
- 3) добросовестной конкуренции среди потенциальных поставщиков, недопущения сговора между участниками закупок;
- 4) ответственности участников закупок;
- 5) недопущения коррупционных проявлений;
- 6) оказания поддержки отечественным производителям товаров, а также отечественным поставщикам работ и услуг в той мере, в какой это не противоречит международным договорам, ратифицированным Республикой Казахстан;
- 7) приобретения инновационных и высокотехнологичных товаров, работ, услуг;
- 8) предоставления потенциальным поставщикам равных возможностей для участия в процедуре проведения закупок, кроме случаев, предусмотренных настоящим Законом;
- 9) соблюдения прав на объекты интеллектуальной собственности, содержащиеся в закупаемых товарах. Отбор потенциальных поставщиков товаров, работ и услуг производится с применением критериев, установленных законодательством Республики Казахстан и внутренними нормативными документами Банка.

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.

Основные показатели закупочной деятельности представлены в таблице ниже:

Описание	Ед. изм.	2023	2024	2025
Общее количество поставщиков	шт.	374	446	381 ✓
Общий объем закупок	млн теңге	9 897	14 973	26 924 ✓
Общее количество местных поставщиков	шт.	363	437	371 ✓
Общий объем местных закупок	млн теңге	9 432	14 254	11 200 ✓
% по количеству	%	97,05	97,98	97,38 ✓
% по сумме	%	95,30	95,19	98,36 ✓

Дополнительная детализированная информация по закупкам, включая структуру по товарам, услугам и работам, а также показатели местного содержания, представлена в ESG Databook, размещенном официальном сайте Банка hcsbk.kz, в разделе «Устойчивое развитие / Отчетность ESG».

Климатические изменения

Климатические изменения становятся одним из определяющих факторов стратегической трансформации финансового сектора в регионе Центральной Азии и в Республике Казахстан. Повышение температуры, учащение экстремальных погодных явлений создают значительные риски как для макроэкономической стабильности, так и для устойчивости отдельных бизнес-моделей. Республика Казахстан, как часть глобального климатического пространства, уже сталкивается с целым рядом вызовов: увеличением частоты засух и паводков, колебаниями водных ресурсов, а также ростом воздействия климатических факторов на городскую и жилищную инфраструктуру. В этих условиях 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 Банк реализовал комплексный подход к интеграции климатической повестки в стратегические и операционные процессы. В 2024 году была проведена системная работа по разработке и внедрению внутренней методологии оценки климатических рисков, в том числе:

- разработана и внедрена процедура проведения климатического стресс-тестирования и сценарного анализа воздействия климатических факторов на ипотечный портфель Банка;
- сформирована классификация физических и переходных рисков с учетом региональных особенностей страны и структуры портфеля.

Реализованные инициативы базируются на международных подходах, включая рекомендации Банка международных расчетов (BIS), Европейского центрального банка, стандарты устойчивой отчетности GRI и SASB, а также требования IFRS S2 – глобального стандарта по раскрытию климатических рисков. Вектор ESG-трансформации Банка соответствует стратегическим приоритетам Республики Казахстан, направленным на достижение углеродной нейтральности к 2060 году. Для Банка климатическая повестка выходит за рамки нормативного соответствия и рассматривается как ключевой компонент долгосрочной устойчивости, конкурентоспособности и социальной ответственности. Управление климатическими рисками становится неотъемлемой частью миссии Банка – обеспечивать устойчивый доступ населения к качественному жилью, учитывая климатические вызовы, с которыми сталкиваются регионы Казахстана, в которых Банк ведет свою деятельность.

Управление климатическими изменениями, рисками и возможностями

Банк последовательно развивает интеграцию климатических рисков в общую систему управления рисками, ориентируясь на международные стандарты, включая IFRS S2, а также методологические указания Агентства по регулированию и развитию финансового рынка. Понимание того, что климатические факторы могут прямо или косвенно усиливать традиционные категории банковских рисков – от кредитного до операционного и стратегического – легло в основу системного подхода Банка к управлению этими рисками. Банк совместно с международными консультантами разработал собственную методологию оценки климатических рисков, включая классификацию физических и переходных рисков. В рамках методологии была проведена первичная диагностика подверженности кредитного портфеля с использованием географических данных, данных о залогах и типах недвижимости, что позволило выявить зоны наибольшей уязвимости ипотечного портфеля к наводнениям, температурным аномалиям и другим климатическим явлениям. Стресс-тесты и сценарный анализ воздействия климатических факторов на портфель внедрены в регулярную практику оценки рисков Банка. 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. В отчетном году Банк разработал и внедрил внутренние процедуры по включению климатических факторов в риск-аппетит, Реестр рисков и отчетность, а также утвердил ключевые показатели деятельности (КПД). Климатические риски интегрированы в процессы оценки и управления рисками, Стратегия устойчивого развития закрепляет ключевые показатели деятельности в области управления климатическим воздействием и сокращения выбросов парниковых газов. Кроме того, Банк внедрил практику климатического стресс-тестирования и сценарного анализа для оценки устойчивости капитала и ликвидности к системным климатическим шокам на кратко, средне и долгосрочных горизонтах. 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

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.

Комитет по рискам, помимо регулярного анализа факторов, влияющих на устойчивость бизнес-модели, 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, ESG и

климатические 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, а также оценки внешних и внутренних факторов воздействия, включая физические и переходные климатические риски. Основной целью является минимизация негативного влияния деятельности Банка на окружающую среду, повышение доверия со стороны клиентов и партнеров, обеспечение устойчивости бизнес-модели и укрепление социальной стабильности.

Внутренние документы Банка определяют порядок оценки и мониторинга ESG и климатических рисков, включая разработку и внедрение ключевых индикаторов риска (KRI) и эффективности (КПД), процедур управления репутационным риском, а также оценку физических и переходных климатических факторов. В будущем будет рассматриваться поэтапная интеграция ESG-принципов в договорные отношения с поставщиками и контрагентами, с акцентом на устойчивость и транспарентность 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 Банка обеспечивает системную и комплексную интеграцию ESG и климатических 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)

Банк рассматривает изменение климата как стратегически значимый фактор, способный оказывать влияние на финансовую устойчивость, бизнес-модель и приоритеты развития. В отчетном году утверждена Стратегия устойчивого развития, закрепляющая цели и приоритеты Банка в области управления ESG и климатическими рисками и являющаяся неотъемлемой частью Стратегии развития Банка на 2024–2033 годы.

Стратегические ключевые показатели деятельности (КПД) охватывают не только операционные и финансовые аспекты, но и направления в области устойчивого развития. В части климатической повестки Банком установлены следующие КПД:

1. Сокращение выбросов парниковых газов от деятельности Банка (охват 1, 2, 3[1]) – минус 7 % от базового уровня 2024 года к 2030 году - минус 10% от базового уровня 2024 года к 2033 году;

2. Объем «зеленой» ипотеки – ≥ 70 млрд тенге к 2030 году.

Мониторинг достижения климатических КПД осуществляется в рамках системы стратегического управления Банка и интегрирован в процессы регулярного рассмотрения показателей на уровне органов корпоративного управления.

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 Банк продолжил развитие системы управления ESG и климатическими рисками. В частности, утверждена Стратегия устойчивого развития, формализующая стратегические цели, приоритеты и ключевые показатели деятельности в области устойчивого развития и декарбонизации, а также закрепляющая интеграцию климатических факторов в систему корпоративного управления и риск-менеджмента.

Кроме того, утверждена Политика по управлению экологическими и социальными рисками, определяющая принципы идентификации, оценки, мониторинга и минимизации соответствующих рисков при осуществлении деятельности и реализации финансовых инструментов Банка. Актуализирована Методика расчета выбросов парниковых газов с учетом расширения периметра учета и включения показателей по Охвату 3.

Принятые документы обеспечивают системную и долгосрочную основу для управления ESG и климатическими рисками и возможностями, а также усиливают соответствие Банка ожиданиям регуляторов и заинтересованных сторон. В отчетном году также повышен ESG-рейтинг Банка от международного рейтингового агентства Sustainable Fitch с уровня «3» и оценки «55» до оценки «60».

[1] - за исключением финансируемых выбросов по категории 15

Управление рисками

Внедрение системы оценки климатических рисков в Банке остается ключевым элементом адаптации к требованиям регуляторов, международным стандартам и растущему воздействию климатических факторов на финансовую устойчивость. По итогам 2025 года разработанная ранее методология оценки климатических рисков внедрена в практику Банка. Осуществляется регулярная оценка подверженности кредитного портфеля физическим и переходным климатическим рискам, включая влияние на финансовую устойчивость Банка в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе.

Значимые климатические риски, связанные с повышением частоты и последствий негативных климатологических явлений, а также с ужесточением национальных требований в части энергоэффективности в строительном секторе, интегрированы в процессы стратегического и бюджетного планирования, андеррайтинга и управления капиталом.

Система позволяет Банку своевременно реагировать на изменения внешнего и внутреннего климата рисков, укрепляя устойчивость бизнес-модели и соответствие международным и национальным стандартам.

Влияние климатических рисков на портфель Банка

Сценарии климатических 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 подъем 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 года 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 2026 года имеется один заем с просроченной задолженностью более 90 дней среди займов, получивших отсрочку платежей в связи с паводками. 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 рискам были определены ТОП-5 регионов по уровню потерь.

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

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

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

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

Результаты сценарного анализа подверженности кредитного портфеля АО «Отбасы банк» физическим климатическим рискам выявили наиболее уязвимые регионы, где потенциальные потери по залогу могут существенно увеличиваться в условиях климатических последствий. Сбалансированный сценарий (вероятность наводнений и оползней 10%) указывает на возможный рост ожидаемых кредитных убытков в пределах 146,9-223,7 млн теңге (95% доверительный интервал), при этом максимальный прирост ожидаемых кредитных убытков может составить до 2,25%.

Наибольшие потери прогнозируются в следующих регионах:

- Алматинский регион – 88,5 млн теңге,
- Акмолинский регион – 26,5 млн теңге,
- Туркестанская область – 25,5 млн теңге,
- Жамбылская область – 10,5 млн теңге,
- Восточно-Казахстанская область – 5,7 млн теңге.



Результаты сбалансированного стрессового сценария
(Вероятность возникновения рисков - 10%)

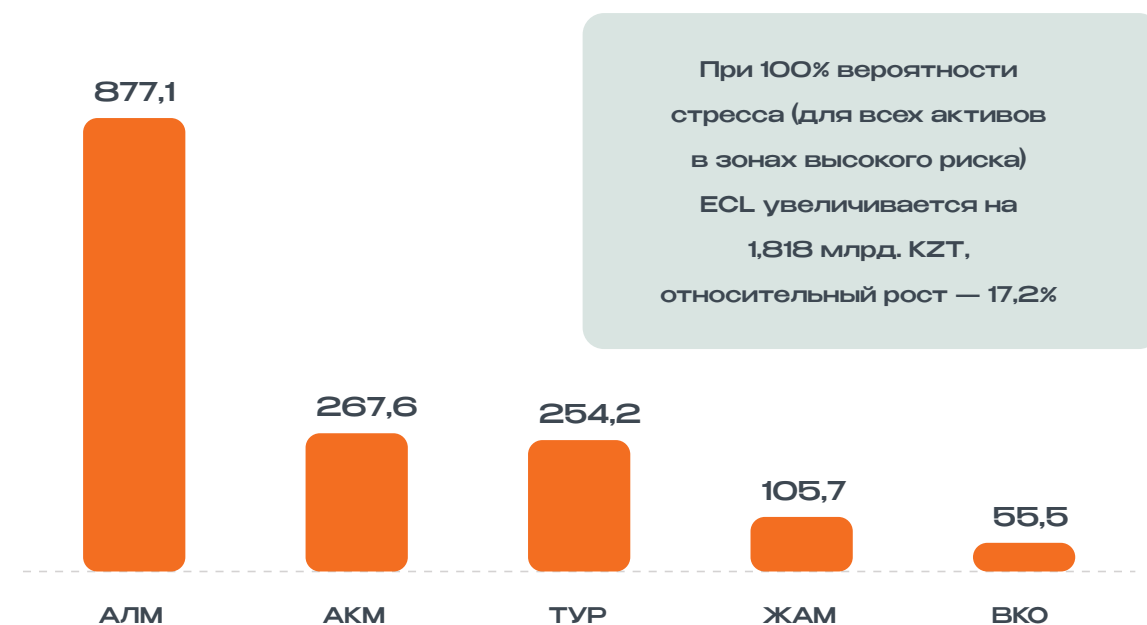
Топ-5 регионов по уровню потерь, млн. KZT



Сценарий высокого риска (вероятность наводнений и оползней 100%) демонстрирует потенциальные потери до 877,1 млн теңге только по Алматинскому региону. Совокупные потери по топ-5 регионам могут достигать более 1 560 млн теңге, а максимальное значение ожидаемого убытка по портфелю – 1 818 млн теңге.

Результаты сбалансированного стрессового сценария
(Вероятность возникновения рисков 100%)

Топ-5 регионов по уровню потерь, млн. KZT



Наибольшую подверженность физическим рискам демонстрируют г. Алматы и Алматинская область, что требует приоритизации мер адаптации, особенно в части, касающейся залогового обеспечения, параметров страхования и андеррайтинга в этих регионах.

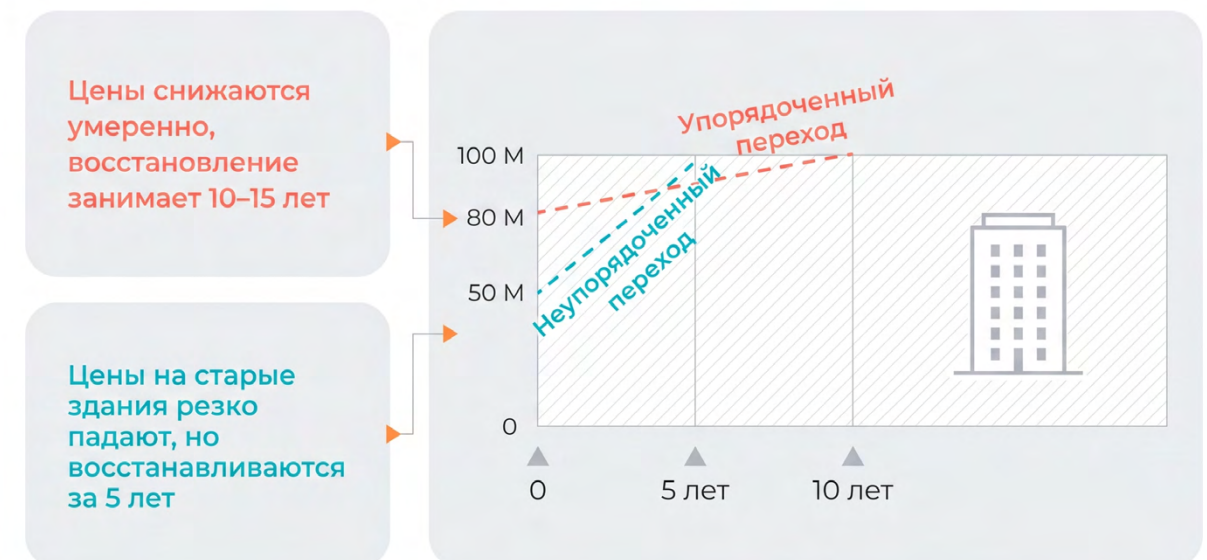
Влияние переходных климатических рисков

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 21% (на 01.01.2025 – 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 39% (на 01.01.2025 – 40%) залогового портфеля, при этом большая часть имеет энергетический класс C и ниже.
- Только новые объекты, построенные после 2015 года, полностью соответствуют действующим стандартам энергоэффективности.

Примерная траектория рыночной стоимости залога в различных сценариях, млн. теңге



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

- В сбалансированном сценарии оценка потерь варьируется в диапазоне 68,5-73,9 млн теңге (95% доверительный интервал), отражая умеренные 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.

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, внедрение ипотечных продуктов, соответствующих критериям устойчивого жилья. С точки зрения мониторинга и управления, в Банке ключевые показатели эффективности (КПД) по климатическим аспектам внедрены и отслеживаются на ежегодной основе. В частности:

- расчеты прямых и косвенных выбросов, включая выбросы по кредитному портфелю за 2025 год, представлены в разделе «Выбросы парниковых газов и других загрязняющих веществ в атмосферу» настоящего отчета, а также в ESG Databook, размещенном на внешнем сайте Банка в разделе «Устойчивое развитие»/ «Отчетность ESG».
- объем устойчивого финансирования и «зеленых» кредитов отражается в разделах «Мониторинг Стратегии устойчивого развития», «Реализация социальных программ и проектов», «Реализация экологических проектов» настоящего отчета, а также в ESG Databook, размещенном на внешнем сайте Банка в разделе «Устойчивое развитие»/ «Отчетность ESG»;
- климатические аспекты включены в систему мотивации руководства – в годовых премиях членов Правления Банка учитываются достижения по внедрению и реализации климатических и «зеленых» инициатив.

Банком проводится регулярное стресс-тестирование климатических рисков в ипотечном портфеле. Такой подход обеспечивает системную и поступательную трансформацию бизнес-модели Банка в соответствии с международной климатической повесткой.

Показатели и целевые значения

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 Банк начал 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 2025 год отражена в таблице ниже:

№	Наименование	Единица измерения	Значение за 2025год
1	Охват 1	CO2 экв., тонн	422,37
2	Охват 2		4 772,44
3	Охват 3		4 057,31
4	Финансируемые выбросы (категория 15)		1 227 667,85

Доля «зеленого» и «социального» финансирования:

Банк активно продвигает «зеленую» ипотеку. В 2025 году Банк успешно освоил 14,73 млрд теңге из собственных средств Банка. В результате, в 2025 году в рамках данной программы Банк предоставил ипотечные кредиты 570 клиентам на сумму 14,73 млрд теңге. Всего с момента реализации зеленой ипотеки было выдано 1 825 займов на сумму 46,14 млрд теңге. Портфель зеленой ипотеки на 01.01.2026 года составил 43,2 млрд теңге, а доля зеленой ипотеки от всего кредитного портфеля Банка составила 1,07%.

Доля «социальных» ипотек в общем портфеле составляет 43%, либо 1 758 млрд теңге. В качестве стратегических ориентиров определены следующие климатические цели:

- Сокращение выбросов парниковых газов от деятельности Банка (охват 1, 2,3 [2]) – минус 7 % от базового уровня 2024 года к 2030 году - минус 10% от базового уровня 2024 года к 2033 году;
- Объем «зеленой» ипотеки – ≥ 70 млрд теңге к 2030 году.

Мониторинг достижения климатических целей осуществляется в рамках системы стратегического управления Банка и системы управленческой отчетности, при этом климатические показатели интегрированы в стратегии Банка и каскадированы в ключевые показатели деятельности членов Правления. Рассмотрение отчетности по климатическим показателям осуществляется на ежегодной основе последовательно на уровне Комитета по стратегии и корпоративному развитию при Правлении Банка, Правления Банка, с последующим согласованием с АО «НИХ «Байтерек», а также рассмотрением профильными комитетами и утверждением Советом директоров Банка. В случае отклонения фактических значений от целевых ориентиров могут инициироваться корректирующие действия, включая пересмотр стратегических показателей и КПД, в установленном порядке согласования и утверждения.

Климатические показатели интегрированы в систему ключевых показателей эффективности руководства Банка и используются при расчете переменной части вознаграждения (см. раздел «Вознаграждение»).

Таким образом, 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.



[2] за исключением финансируемых выбросов по категории 15



Приложения

Настоящий годовой отчет АО «Отбасы банк» включает финансовую и нефинансовую информацию о деятельности Банка за период с 1 января по 31 декабря 2025 года, а также данные предыдущих периодов и ряд заявлений прогнозного характера. Банк готовит отчеты на ежегодной основе с 2004 года. Годовой отчет по итогам 2024 года был опубликован 29 июля 2025 года. Текущий годовой отчет по итогам 2025 года не проходил внешнее заверение.

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 2025 года, а также данные предыдущих периодов и ряд заявлений прогнозного характера. Банк готовит отчеты на ежегодной основе с 2004 года. Годовой отчет по итогам 2024 года был опубликован 29 июля 2025 года. Текущий годовой отчет по итогам 2025 года не проходил внешнее заверение. Это седьмой Годовой отчет Банка, включающий информацию об устойчивом развитии, раскрытую в соответствии с международными стандартами нефинансовой отчетности GRI Standards. 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:

- Точность – Банк в своем отчете сообщает информацию, которая является верной и достаточно подробной.
- Баланс – обеспечивается достоверное предоставление информации о негативном и позитивном воздействии Банка.
- Ясность – обеспечивается предоставление информации в доступной и понятной форме.
- Сопоставимость – придерживается последовательность предоставляемой информации для возможности анализа изменений внутри Банка и сравнения с другими организациями.
- Полнота – предоставляется достаточная информация, позволяющая провести оценку воздействия Банка в течение отчетного периода.
- Контекст устойчивого развития – деятельность Банка в настоящем отчете представлена с учетом более широкого социально-экономического контекста.
- Своевременность – обеспечивается своевременное утверждение и публикация отчета.
- Проверяемость – отчет включает достоверную информацию, при этом не верифицируется внешними компаниями. В этой связи в дальнейшей перспективе Банк планирует верифицировать выпускаемые отчеты.

Определение содержания отчета

Процесс определения и оценки существенных тем проводился в соответствии со Стандартом GRI. Для определения перечня информации, которая должна быть включена в настоящий отчет, Банком были проанализированы все темы устойчивого развития, предложенные Стандартами GRI, SASB, IFRS S2, APPFP, а также лучшими практиками. Темы оценивались по степени важности для Банка с учетом его стратегии развития и по степени важности для заинтересованных сторон, которая была определена в ходе взаимодействия с ними в течение года. При этом темы оценивались с учетом принципа двойной существенности (double materiality) – как с точки зрения воздействия деятельности Банка на экономику, окружающую среду и общество, включая права человека, так и с позиции влияния внешних факторов на деятельность самого Банка.

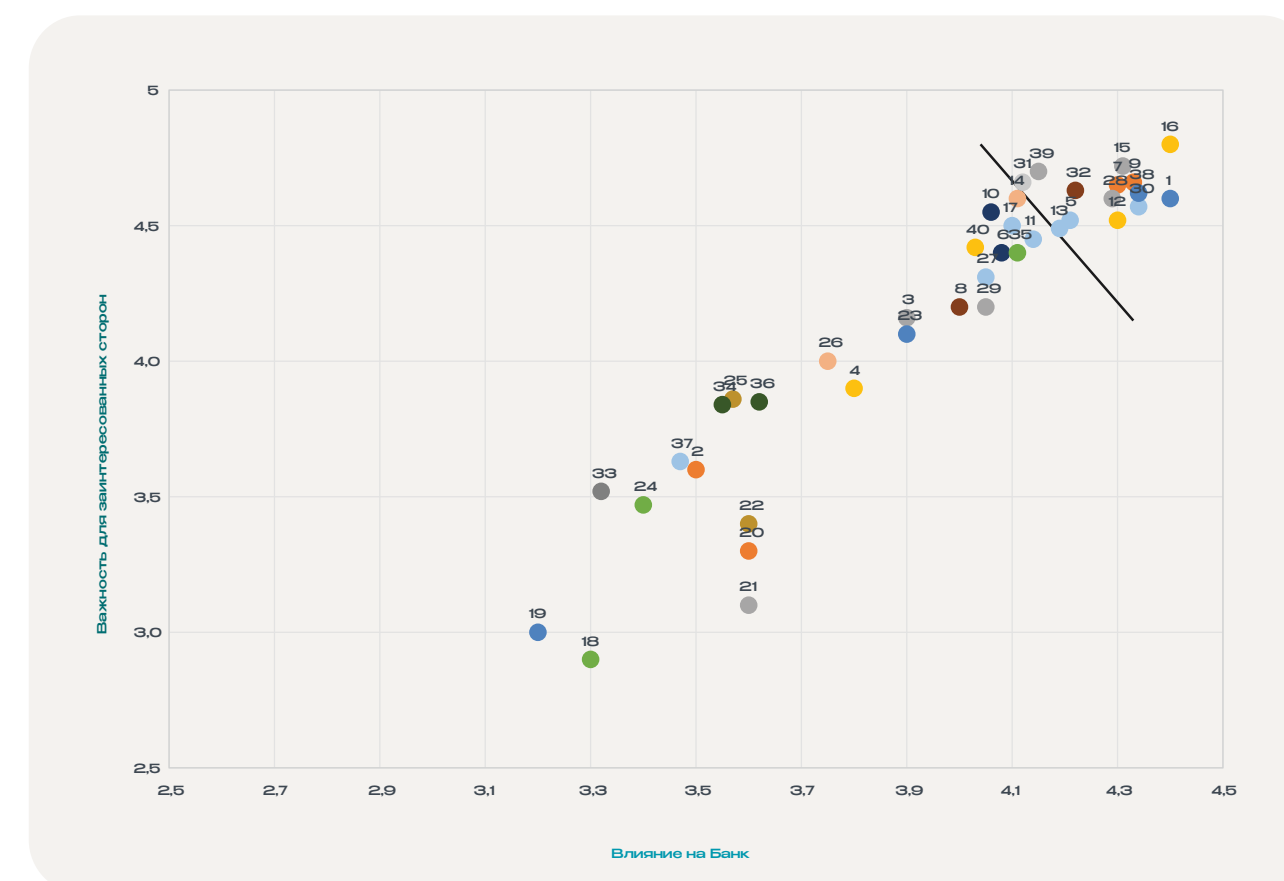
По результатам анализа подготовлена анкета, с помощью которой проведен опрос среди заинтересованных сторон Банка (члены Совета директоров, Правления, работники Банка, АО «НИХ «Байтерек» (далее – Холдинг) и другие дочерние организации Холдинга, представители СМИ, внешние аудиторы, и др.). В анкетировании приняли участие 32 респондента.

Каждому из них предлагалось оценить важность различных тем для годового отчета и отчета об устойчивом развитии 2025 года, используя пятибалльную шкалу для оценки, где более высокая оценка указывала на более значимую тему. Значимость каждой темы ранжировалась с точки зрения важности для внутренних и внешних заинтересованных сторон.

Результаты оценки существенности представлены в виде матрицы. Темы, выделенные серым цветом в таблице ниже, являются наиболее важными для Банка и заинтересованных сторон. По результатам анкетирования были определены 9 наиболее существенных тем, получивших наивысшие оценки, со средним значением, приближенным к 4,5 баллам, рассчитанным по критериям влияния на деятельность Банка и значимости для заинтересованных сторон. Темы, попавшие в правый верхний угол данной матрицы, были признаны наиболее существенными и были раскрыты в настоящем отчете в полном объеме.

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

Приложение 2. Финансовая отчетность

Отчет о финансовом положении

(в тысячах казахстанских теңге)	Прим.	31 декабря 2025 г.	31 декабря 2024 г.
АКТИВЫ	6	789,519,959	568,660,090
Денежные средства и их эквиваленты	7	19,324,851	18,696,702
Средства в финансовых институтах	8	341,281,721	226,913,862
Инвестиции в долговые ценные бумаги		8,975	3,551
Инвестиции в долевыe ценные бумаги	9	3,917,468,141	3,379,712,740
Кредиты и авансы клиентам	10	24,622,307	12,611,639
Прочие финансовые активы	10	73,853,273	55,844,575
Прочие активы	11	8,306,827	7,151,898
Нематериальные активы	11	24,608,307	9,619,623
Основные средства и активы в форме права пользования		345,542	348,617
Предоплата по текущему налогу на прибыль		-	58,017
Долгосрочные активы, предназначенные для продажи		-	58,017
ИТОГО АКТИВЫ		5,199,339,903	4,279,621,314
ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
Средства клиентов	12	3,193,292,449	2,667,524,588
Выпущенные долговые ценные бумаги	13	707,239,770	417,667,652
Заемные средства	14	180,114,058	158,161,570
Прочие финансовые обязательства	15	22,646,062	10,969,715
Отложенное налоговое обязательство	22	69,102,450	47,490,963
Прочие обязательства	15	5,275,110	4,188,553
Государственные субсидии	16	256,199,102	264,044,160
ИТОГО ОБЯЗАТЕЛЬСТВА		4,433,869,001	3,570,047,201
КАПИТАЛ			
Акционерный капитал	17	78,300,000	78,300,000
Дополнительно оплаченный капитал		267,309,575	235,911,799
Фонд переоценки инвестиционных ценных бумаг, оцениваемых по справедливой стоимости через прочий совокупный доход		(3,599,949)	(1,669,126)
Прочие резервы		2,283,335	2,283,335
Нераспределенная прибыль		421,177,941	394,748,105
ИТОГО КАПИТАЛ		765,470,902	709,574,113
ИТОГО ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И КАПИТАЛ		5,199,339,903	4,279,621,314

* 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 теңге)	Прим.	31 декабря 2025 г.	31 декабря 2024 г.
Процентные доходы, рассчитанные по методу			
эффективной процентной ставки	18	395,925,373	333,455,507
- кредитам и авансам клиентам		255,405,903	233,280,358
Процентные и аналогичные расходы	18	(170,171,709)	(127,601,677)
Чистая процентная маржа и аналогичные доходы		225,753,664	205,853,830
Расходы по кредитным убыткам	6,7,8,9	(3,456,186)	(2,671,796)
Чистая процентная маржа и аналогичные доходы после создания резерва под кредитные убытки		222,297,478	203,182,034
Доходы по государственным субсидиям	16	27,741,876	16,199,252
Комиссионные доходы	19	6,400,474	5,785,053
Комиссионные расходы	19	(12,127,516)	(8,267,479)
Расходы за вычетом доходов, возникающие при первоначальном признании финансовых инструментов по ставкам ниже рыночных	4	(30,245,548)	(35,475,581)
Расходы от модификации финансовых активов, оцененных по амортизированной стоимости, которая не приводит к прекращению признания		(3,373,650)	(1,550,774)
Расходы/доходы за вычетом расходов/доходов по операциям с иностранной валютой		(216,149)	109,721
Прочие операционные расходы за вычетом доходов	20	(10,543,995)	(4,332,569)
Административные расходы	21	(38,809,531)	(31,917,127)
Чистая прибыль до налогообложения		161,123,439	143,732,530
Расходы по налогу на прибыль	22	(34,689,000)	(22,939,445)
Чистая прибыль		126,434,439	120,793,085
Прочий совокупный доход/(убыток):			
Статьи, которые впоследствии могут быть переклассифицированы в состав прибылей или убытков:			
Расходы/доходы за вычетом доходов/расходов по долговым ценным бумагам, оцениваемым по справедливой стоимости через прочий совокупный доход		(1,936,247)	1,622,434
Статьи, которые впоследствии не будут реклассифицированы в состав прибылей или убытков:			
Доходы за вычетом расходов от инвестиций в долевы ценные бумаги, оцениваемые по справедливой стоимости через прочий совокупный доход		5,424	1,374
Прочий совокупный (убыток)/доход		(1,930,823)	1,623,808
Итого совокупный доход за период		124,503,616	122,416,893
Базовая и разводненная прибыль на акцию для прибыли, принадлежащей акционеру Банка (в казахстанских теңге за акцию)	30	16,147	15,427

Отчет об изменениях в собственном капитале

(в тысячах казахстанских теңге)	Прим.	цА	Дополнительно оплаченный капитал/ Резерв при объе- динении бизнеса	Резерв по переоценке ценных бумаг, оцениваемых по справедливой стоимости через прочий со- вокупный доход	Прочие резервы	Нераспре- деленная прибыль	Итого капитал
Остаток на 1 января 2024 г.	17	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 МИО, за вычетом отложенного налогового эффекта в размере 9,301, 687 тыс.теңге	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.теңге		-	(1,060,629)	-	-	-	(1,060,629)
Дивиденды акционеру		-	-	-	-	(44,258,292)	(44,258,292)
Остаток на 31 декабря 2024 г.		78,300,000	235,911,799	(1,669,126)	2,283,335	394,748,105	709,574,113
Остаток на 1 января 2025 г.		78,300,000	235,911,799	(1,669,126)	2,283,335	394,748,105	709,574,113
Прибыль за год		-	-	-	-	126,434,439	126,434,439
Прочий совокупный доход		-	-	(1,930,823)	-	-	(1,930,823)
Итого совокупный доход, отраженный за период		-	-	(1,930,823)	-	126,434,439	124,503,616
Признание дисконта по займам от МИО, за вычетом отложенного налогового эффекта в размере 27,419,885 тыс. теңге	4	-	31,397,776	-	-	-	31,397,776
Дивиденды акционеру		-	-	-	-	(100,004,603)	(100,004,603)
Остаток на 31 декабря 2025 г.	17	78,300,000	267,309,575	(3,599,949)	2,283,335	421,177,941	765,470,902

Отчет о движении денежных средств

(в тысячах казахстанских теңге)	Прим.	31 декабря 2025 г.	31 декабря 2024 г.
Денежные средства от операционной деятельности			
Процентные доходы полученные, рассчитанные по методу эффективной процентной ставки		368,910,485	306,247,565
- кредитам и авансам клиентам		232,762,501	210,004,355
Проценты уплаченные, рассчитанные по методу эффективной процентной ставки		(148,727,334)	(103,790,606)
Комиссии полученные		6,367,829	5,745,968
Комиссии уплаченные		(11,139,168)	(8,428,509)
Полученные доходы по государственным субсидиям		19,896,818	-
Уплаченные расходы на содержание персонала		(21,338,171)	(18,972,058)
Уплаченные административные и прочие операционные расходы		(19,039,515)	(13,370,838)
Чистые потоки денежных средств от операционной деятельности до уплаты подоходного налога		194,930,944	167,431,522
Уплаченный налог на прибыль		(40,494,323)	(16,196,878)
Денежные средства, полученные от операционной деятельности до изменений в операционных активах и обязательствах		154,436,621	151,234,644
Чистый (прирост) /снижение по:			
- средствам в финансовых институтах		-	80,000,000
- кредитам и авансам клиентам		(552,291,787)	(295,450,949)
- прочим финансовым активам		(7,737,450)	(11,479)
- прочим активам		(33,654)	(68,754)
Чистый прирост/(снижение) по:			
- средствам клиентов		501,622,041	(44,081,662)
- средствам финансовых институтов		-	(80,000,000)
- прочим финансовым обязательствам		9,951,148	2,814,962
- прочим обязательствам		20,504	500,696
Чистые денежные средства (использованные в) /полученные от операционной деятельности		105,967,423	(185,062,542)
Денежные средства от инвестиционной деятельности			
Приобретение основных средств		(17,271,131)	(3,435,214)
Приобретение нематериальных активов		(3,384,253)	(2,316,309)
Реализация основных средств		178,514	295,097
Приобретение долговых ценных бумаг, оцениваемых по справедливой стоимости через прочий совокупный доход		-	(10,657,742)
Приобретение инвестиций в долговые ценные бумаги, отражаемые по амортизированной стоимости		(206,958,126)	(112,585,870)
Поступления от выбытия долговых ценных бумаг, оцениваемых по справедливой стоимости через прочий совокупный доход		2,417,148	22,012,914
Поступления от погашения долговых ценных бумаг, отражаемых по амортизированной стоимости		91,741,341	43,213,750
Чистые денежные средства, использованные в инвестиционной деятельности		(133,276,507)	(63,473,374)
Денежные средства от финансовой деятельности			
Погашение займов от Правительства Республики Казахстан	14	(4,000)	(2,000)
Получение займов от местных исполнительных органов Республики Казахстан	14	75,929,000	61,265,317
Погашение займов от местных исполнительных органов Республики Казахстан	14	(9,107,912)	(154,424)
Получение займов от прочих организаций	14	500,000	1,500,000
Погашение займов от прочих организаций	14	(16,208)	(60,505)
Поступления от выпуска долговых ценных бумаг	13	282,017,182	209,849,631
Погашение долговых ценных бумаг	13	-	(1,316,432)

Дивиденды, выплаченные Акционеру	17	(100,004,603)	(44,258,292)
Долгосрочная аренда	15	(847,807)	(647,920)
Чистые денежные средства, полученные от финансовой деятельности		248,465,652	226,175,375
Влияние изменений обменного курса на денежные средства и их эквиваленты		(296,699)	100,387
Чистый (отток)/приток денежных средств и их эквивалентов		220,859,869	(22,260,154)
Денежные средства и их эквиваленты на начало периода	6	568,660,090	590,920,244
Денежные средства и их эквиваленты на конец года		789,519,959	568,660,090

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

Приложение 3.

Таблица GRI

GRI	Раскрытие	Раздел Отчета	Исключения		
			Отсутствующее требование(я)	Причина	Пояснение
GRI 1: Основы					
GRI 2: Общая информация 2021					
2-1 Профиль организации					
2-1 a	Название организации	О Банке			
2-1 b	Характер собственности и организационно-правовая форма	О Банке			
2-1 c	Местонахождение штаб-квартиры	О Банке, Контактная информация			
2-1 d	Местонахождение осуществления деятельности	О Банке			
			2-2 Организации, включенные в отчетность организации в области устойчивого развития	Не применимо	Банк не имеет дочерних либо иных организаций, подлежащих включению в периметр отчетности в области устойчивого развития.
2-3 Отчетный период, периодичность и контактное лицо					
2-3 a	Отчетный период и периодичность	Об Отчете			
2-3 b	Отчетный период и периодичность финансовой отчетности	Об Отчете			
2-3 c	Дата публикации отчета	Отчет публикуется совместно с Годовым отчетом Банка в срок до 30 июля года, следующего за отчетным, на официальном сайте Банка, а также на сайтах KASE и AIX.			
2-3 d	Контактное лицо, к которому можно обратиться с вопросами относительно данного отчета	Директор Департамента планирования и стратегического анализа Кучербаев Т.У. Начальник Управления устойчивого развития Департамента планирования и стратегического анализа Муратова М.Ж. Специалист Управления устойчивого развития Департамента планирования и стратегического анализа Жуниисбекова А.Ж.			
2-4 Пересмотр ранее представленной информации					
2-4 a	Повторное изложение информации, сделанное за предыдущие отчетные периоды (перерасчеты)	Повторное изложение информации по доле местного содержания в закупках связано с уточнением данных за предыдущие отчетные периоды с учетом дополнительно полученных отчетов по ВЦ (местному содержанию). Также в данных по ПЗ и ДПЗ изменен подход к отражению договорных сумм ДПЗ, которые учитываются в году заключения договора, что повлияло на совокупные значения показателей.			
2-5 Внешнее заверение					

2-5 a	Политика и практика организации в отношении обеспечения внешнего заверения отчетности	Об Отчете			
2-6 Деятельность, цепочка создания стоимости и другие деловые отношения					
2-6 a	Секторы (государственный, частный / финансовый или другой) на которых работает организация	Раскрывается в Годовом отчете Банка, в разделах: Государственная политика системы жилищно-строительных и жилищных накопительных сбережений и Результаты основной деятельности, Экономическая среда			
2-6 b	Цепочка создания стоимости	Ответственное кредитование и финансовые продукты			
2-6 c	Другие деловые отношения	Раскрывается в Годовом отчете Банка, в разделе: Привлеченные средства			
2-6 d	Существенные изменения в 2-6 a, 2-6 b и 2-6 c по сравнению с предыдущим отчетным периодом	Раскрывается в Годовом отчете Банка, в разделах: Государственная политика системы жилищно-строительных и жилищных накопительных сбережений и Результаты основной деятельности, Экономическая среда, Привлеченные средства			
2-7 Работники					
2-7 a	Общее количество работников, разбивка по полу, по региону	Занятость, Состав и структура персонала			
2-7 b	Общее количество постоянных, временных, штатных работников 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»).	2-7 b iii. Работники с негарантированными часами работы	Не применимо	В Банке отсутствуют работники с негарантированными часами работы.
2-7 c	Методологии и допущения, использованные для сбора данных	Занятость, Состав и структура персонала			
2-7 d	Контекстная информация, необходимая для понимания данных, представленных в соответствии с 2-7 a и 2-7 b	Занятость, Состав и структура персонала			
2-7 e	Существенные колебания численности работников в течение отчетного периода и между отчетными периодами	Занятость, Состав и структура персонала, ESG Databook (размещен на сайте Банка, в разделе «Устойчивое развитие» / «Отчетность»).			
2-8 Работники, которые не являются наемными работниками					
2-8 a	Общее количество рабочих, которые не являются наемными работниками и чья работа контролируется организацией	Занятость, Состав и структура персонала. При этом 363 внештатных работников и 1 209 агентов-консультантов Банка работают по договору ГПХ. ESG Databook (размещен на сайте Банка, в разделе «Устойчивое развитие» / «Отчетность»).			
2-8 b	Методологии и допущения, использованные для сбора данных	Занятость, Состав и структура персонала			
2-8 c	Значительные колебания количества работников, не являющихся наемными работниками в течение отчетного периода и между отчетными периодами	Занятость, Состав и структура персонала. При этом 363 внештатных работников и 1 209 агентов-консультантов Банка работают по договору ГПХ. ESG Databook (размещен на сайте Банка, в разделе «Устойчивое развитие» / «Отчетность»).			
2-9 Структура и состав системы корпоративного управления					

2-9 a	Структура руководства, включая комитеты высшего руководства	Структура корпоративного управления, Совет директоров, Комитеты при Совете директоров, а также в Годовом отчете Банка, в разделах: Правление, Комитеты, подотчетные Правлению			
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			
2-9 c	Состав высшего органа управления и его комитетов	Совет директоров, Комитеты при Совете директоров			
2-10 Назначение и выбор высшего руководящего органа					
2-10 a	Процессы выдвижения и отбора в высший руководящий орган и его комитеты	Совет директоров, Комитеты при Совете директоров			
2-10 b	Критерии, используемые для выдвижения и выбора высшего руководящего органа	Совет директоров, Комитеты при Совете директоров			
2-11 Председатель высшего руководящего органа					
2-11 a	Председатель высшего руководящего органа	Совет директоров, Состав и квалификация Совета директоров			
2-11 b	Функции Председателя высшего руководящего органа в рамках организации	Состав и квалификация Совета директоров			
2-12 Роль высшего руководящего органа в надзоре за управлением воздействиями					
2-12 a	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 вопросами устойчивого развития. Организационная структура управления устойчивым развитием			
2-12 b	Роль высшего руководящего органа в надзоре за процессами по выявлению и управлению влиянием организации на экономику, окружающую среду и социальную среду	Управление вопросами устойчивого развития. Организационная структура управления устойчивым развитием			
2-12 c	Роль высшего руководящего органа в анализе эффективности процессов организации (2-12 a, 2-12 b), частота рассмотрения	Управление вопросами устойчивого развития. Организационная структура управления устойчивым развитием			
2-13 Делегирование ответственности за управление воздействиями					
2-13 a	Делегирование высшим руководящим органом ответственности за управление воздействиями на экономику, окружающую среду и социальную среду	Управление вопросами устойчивого развития. Организационная структура управления устойчивым развитием			
2-13 b	Процесс и периодичность мониторинга	Управление вопросами устойчивого развития. Организационная структура управления устойчивым развитием			
2-14 Роль высшего руководящего органа в отчетности по устойчивому развитию					

2-14 a	Ответственность высшего руководящего органа в предоставляемой информации	Организационная структура управления устойчивым развитием. Об Отчете.			
2-15 Конфликты интересов					
2-15 a	Процессы организации по предотвращению конфликта интересов высшим руководящим органом	Конфликт интересов			
2-15 b	Раскрытие конфликта интересов заинтересованным сторонам	Конфликт интересов			
2-16 Сообщение о важнейших проблемах					
2-16 a	Процесс доведения критических проблем до сведения высшего руководящего органа	Информирование Совета директоров о критически важных вопросах			
2-16 b	Общее количество и характер критических проблем, о которых было сообщено высшему органу управления в отчетном периоде	Информирование Совета директоров о критически важных вопросах			
2-17 Коллективные знания высшего руководящего органа					
2-17 a	Меры, предпринятые для развития коллективных знаний, навыков и опыта высшего органа управления по устойчивому развитию	Раскрывается в Годовом отчете Банка, в разделе: Профессиональное развитие			
2-18 Оценка деятельности высшего руководящего органа					
2-18 a	Процессы оценки деятельности высшего руководящего органа	Оценка Совета директоров			
2-18 b	Независимость оценки, периодичность оценки	Оценка Совета директоров			
2-18 c	Действия, предпринятые в ответ на оценки	Оценка Совета директоров			
2-19 Политика вознаграждения					
2-19 a	Политика вознаграждения членов высшего руководящего органа и руководителей высшего звена	Вознаграждение			
2-19 b	Влияние результатов деятельности членов высшего руководящего органа и руководителей высшего звена на политику вознаграждения	Вознаграждение			
2-20 Процесс определения вознаграждения					
2-20 a	Процесс разработки политики вознаграждения и определения вознаграждения	Вознаграждение			
2-20 b	Отчет об итогах голосования заинтересованных лиц (в том числе акционеров) по вознаграждению политики и предложения	Вознаграждение			
2-21 Соотношение годового общего вознаграждения					
2-21 a	Соотношение годового общего вознаграждения самого высокооплачиваемого сотрудника организации к медианному годовому общему вознаграждению всех сотрудников (за исключением самого высокооплачиваемого сотрудника);	Оплата труда работников Банка			

2-21 b	Соотношение процента увеличения годового общего вознаграждения самого высокооплачиваемого сотрудника организации к медианному проценту увеличения годового общего вознаграждения всех сотрудников (за исключением самого высокооплачиваемого сотрудника);	Оплата труда работников Банка			
2-21 c	Контекстная информация, необходимая для понимания данных и способов их формирования.	Оплата труда работников Банка			
2-22 Отчет о стратегии устойчивого развития					
2-22 a	Отчет заявление высшего руководящего органа или самого старшего руководителя организации об актуальности устойчивого развития для организации и ее стратегии содействия устойчивому развитию	Стратегия устойчивого развития, Мониторинг реализации Стратегии устойчивого развития, а также раскрывается в Годовом отчете Банка, в разделе: Соблюдение Кодекса корпоративного управления, а также в Приложении к Годовому отчету: Отчет о соблюдении/ несоблюдении Банком принципов и положений Кодекса корпоративного управления			
2-23 Политические обязательства					
2-23 a	Описание политических обязательств в области ответственного ведения бизнеса, включая: i. авторитетные межправительственные инструменты, на которые ссылаются данные обязательства; ii. предусматривают ли обязательства проведение должной проверки (due diligence); iii. предусматривают ли обязательства применение принципа предосторожности; iv. предусматривают ли обязательства соблюдение прав человека;	Управление вопросами устойчивого развития			
2-23 b	Описание конкретных политических обязательств по соблюдению прав человека, включая: i. международно признанные права человека, на которые распространяются данные обязательства; ii. категории заинтересованных сторон, включая группы риска или уязвимые группы, которым организация уделяет особое внимание в рамках данных обязательств;	Соблюдение прав человека			
2-23 c	Ссылки на политические обязательства, если они находятся в открытом доступе, или, если такие обязательства не являются публичными, объяснить причину этого;	Официальный сайт Банка, раздел «Устойчивое развитие», подраздел «Политики ESG»			
2-23 d	Уровень утверждения каждого из политических обязательств внутри организации, включая информацию о том, утверждены ли они на самом высоком уровне управления;	Официальный сайт Банка, раздел «Устойчивое развитие», подраздел «Политики ESG»			
2-23 e	Степень применимости политических обязательств к деятельности организации и ее деловым отношениям;	Управление вопросами устойчивого развития, Соблюдение прав человека			
2-23 f	Описание того, каким образом политические обязательства доводятся до сведения работников, деловых партнеров и других соответствующих сторон.	Управление вопросами устойчивого развития, Соблюдение прав человека			
2-24 Интеграция политических обязательств в деятельность организации					

2-24 a	Описание того, каким образом организация внедряет каждое из своих политических обязательств в области ответственного ведения бизнеса во все виды своей деятельности и деловых отношений, включая: i. как организация распределяет ответственность за реализацию данных обязательств на различных уровнях внутри организации; ii. как организация интегрирует данные обязательства в организационные стратегии, операционные политики и операционные процедуры; iii. как организация реализует свои обязательства совместно с деловыми партнерами и через деловые отношения; iv. обучение, которое организация проводит по вопросам внедрения и реализации данных обязательств.	Управление вопросами устойчивого развития, Соблюдение прав человека			
2-25 Процессы устранения негативных воздействий					
2-25 a	Описание своих обязательств по обеспечению или участию в устранении (ремедиации) негативных воздействий, которые организация выявила как вызванные ею или в которых она способствовала их возникновению;	Вовлечение и взаимодействие с клиентами, а также Схема регистрации и обработки обращений (жалоб) поступающих в Банк в т.ч. по горячей линии, размещенная на сайте Банка, в разделе «Устойчивое развитие» / «Корпоративная ответственность»			
2-25 b	Описание своего подхода к выявлению и рассмотрению жалоб (grievances), включая механизмы подачи жалоб, которые организация создала или в которых участвует;	Вовлечение и взаимодействие с клиентами, а также Схема регистрации и обработки обращений (жалоб) поступающих в Банк в т.ч. по горячей линии, размещенная на сайте Банка, в разделе «Устойчивое развитие» / «Корпоративная ответственность»			
2-25 c	Описание других процессов, посредством которых организация обеспечивает или участвует в устранении негативных воздействий, которые она выявила как вызванные ею или в которых она способствовала их возникновению;	Вовлечение и взаимодействие с клиентами, а также Схема регистрации и обработки обращений (жалоб) поступающих в Банк в т.ч. по горячей линии, размещенная на сайте Банка, в разделе «Устойчивое развитие» / «Корпоративная ответственность»			
2-25 d	Описание того, каким образом заинтересованные стороны, являющиеся целевыми пользователями механизмов подачи жалоб, вовлекаются в проектирование, пересмотр, функционирование и совершенствование этих механизмов;	Вовлечение и взаимодействие с клиентами, а также Схема регистрации и обработки обращений (жалоб) поступающих в Банк в т.ч. по горячей линии, размещенная на сайте Банка, в разделе «Устойчивое развитие» / «Корпоративная ответственность»			
2-25 e	Описание того, как организация отслеживает эффективность механизмов подачи жалоб и других процессов устранения негативных воздействий, а также приводить примеры их эффективности, включая обратную связь от заинтересованных сторон.	Вовлечение и взаимодействие с клиентами, а также Схема регистрации и обработки обращений (жалоб) поступающих в Банк в т.ч. по горячей линии, размещенная на сайте Банка, в разделе «Устойчивое развитие» / «Корпоративная ответственность»			
2-26 Механизмы получения консультаций и подачи обращений					
2-26 a	Описание механизма, позволяющего лицам: i. получать консультации по применению политик и практик организации в области ответственного ведения бизнеса; ii. поднимать (сообщать о) вопросы, связанные с деловой практикой организации.	Взаимодействие с заинтересованными сторонами			
2-27 Соблюдение законов и нормативных актов					

2-27 a	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, Судебные разбирательства			
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 c	Существенные случаи несоблюдения законов и нормативных актов				
2-27 d	Определение существенных случаев несоблюдения законов и нормативных актов				
2-28 Членские ассоциации					
2-28 a	Отраслевые ассоциации, другие ассоциации-члены и национальные или международные правозащитные организации, в которых организация играет значительную роль	Раскрывается в Годовом отчете Банка, в разделе: Членство в международных организациях			
2-29 Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами					
2-29 a	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			
2-30 Коллективные договоры					
2-30 a	Процентная доля от общего числа работников, охваченных коллективными договорами	Занятость, Состав и структура персонала			
2-30 b	Организация условий труда и условий найма для работников, не охваченных коллективными договорами				
GRI 3: Существенные вопросы 2021					
3-1 Процесс определения существенных вопросов					
3-1 a	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			
3-1 b	Заинтересованные стороны и эксперты, мнения которых повлияли на процесс определения существенных тем				
3-2 Список существенных вопросов					
3-2 a	Список существенных вопросов	Об Отчете			
3-2 b	Изменения в списке существенных тем по сравнению с предыдущим отчетным периодом				

3-3 Управление существенными вопросами					
3-3 a	Описание фактических и потенциальных, негативных и позитивных воздействий на экономику, окружающую среду и людей, включая воздействия на их права человека;	Об Отчете, Экономическая результативность, Экологическая составляющая устойчивого развития, Социальная составляющая устойчивого развития			
3-3 b	Раскрытие участия организаций в негативных воздействиях через свою деятельность или в результате деловых отношений, и описывать соответствующие виды деятельности или деловые отношения;	Об Отчете, Экономическая результативность, Экологическая составляющая устойчивого развития, Социальная составляющая устойчивого развития			
3-3 c	Описание своих политик или обязательств, относящиеся к существенной теме;	Об отчете			
3-3 d	Описание действий, предпринятых для управления данной темой и связанными воздействиями, включая: i. действия по предотвращению или смягчению потенциальных негативных воздействий; ii. действия по устранению фактических негативных воздействий, включая меры по их компенсации или сотрудничеству в их устранении; iii. действия по управлению фактическими и потенциальными положительными воздействиями;	Об отчете			
3-3 e	Информация о мониторинге эффективности предпринятых действий: i. процессы, используемые для оценки эффективности действий; ii. цели, задачи и показатели, используемые для оценки прогресса; iii. эффективность предпринятых действий, включая прогресс в достижении целей и задач; iv. извлеченные уроки и то, как они были интегрированы в операционные политики и процедуры организации;	Об отчете			
3-3 f	Описание того, каким образом взаимодействие с заинтересованными сторонами повлияло на предпринимаемые действия (3-3-d), а также как оно повлияло на оценку их эффективности (3-3-e).	Об отчете			
			GRI 101: Биоразнообразии (2024)	Не применимо	Деятельность Банка не оказывает прямого воздействия на биоразнообразие и не связана с эксплуатацией природных территорий или ресурсов.
GRI 102: Изменение климата 2025					
102-1 План перехода по смягчению последствий изменения климата					

102-1 a	Описание своего плана перехода (transition plan), включая политики и действия по смягчению изменения климата;	В отчетном периоде отдельный формализованный план перехода (transition plan), в том числе в привязке к траектории 1,5°C, не разрабатывался.			
102-1 b	Описание того, как план перехода согласуется с последними научными данными о глобальных усилиях, необходимых для ограничения глобального потепления до 1,5°C, включая:	При этом его ключевые элементы интегрированы в Стратегию устойчивого развития Банка, включая цели по снижению выбросов парниковых газов (Score 1, 2 и 3), развитие «зеленого» финансирования и учет климатических факторов в процессе принятия решений.			
	источник используемых климатических сценариев;	Климатические сценарии (включая NGFS), а также международные методологии (МГЭИК, GHG Protocol, PCAF) применяются при оценке климатических рисков, проведении стресс-тестирования и формировании климатических целей Банка. Установленные климатические цели предусматривают сокращение выбросов парниковых газов на 7% к 2030 году и на 10% к 2033 году от базового уровня 2024 года, а также расширение портфеля «зеленой» ипотеки. Цели разработаны с учетом международных подходов и встроены в систему стратегического управления и мониторинга эффективности.			
	методологии и допущения, использованные при разработке плана перехода;				
102-1 c	Общая сумма расходов, понесенных на реализацию плана перехода, как в денежном выражении, так и в процентах от общих расходов за отчетный период;				
102-1 d	Органы управления или должностные лица, ответственные за надзор и реализацию плана перехода, а также их функции и обязанности;				
102-1 e	Описание того, как план перехода интегрирован в бизнес-стратегию организации;	Управление климатической повесткой осуществляется в рамках действующей системы корпоративного управления с участием Совета директоров, Правления и Комитета по рискам в пределах их установленных полномочий. Расходы, непосредственно связанные с реализацией отдельного плана перехода, не выделяются отдельно, поскольку соответствующие мероприятия реализуются в составе общих операционных и стратегических инициатив Банка. Формализация отдельного плана перехода будет осуществляться по мере дальнейшего развития внутренних методологических подходов и гармонизации с международными практиками раскрытия климатической информации.			
102-1 f	Цели по реализации плана перехода и прогресс в их достижении, включая:				
	i. цели по сокращению выбросов парниковых газов, раскрываемые в рамках Disclosure 102-4;				
	ii. цели по поэтапному отказу от ископаемого топлива, базовый год, а также стандарты, методологии и допущения, использованные при их установлении;				
	iii. другие цели по смягчению изменения климата, описание их установления, охвата, базового года и их роли в рамках плана перехода;				
102-1 g	Описание того, как план перехода согласуется с принципами справедливого перехода (just transition), а также как взаимодействие с заинтересованными сторонами влияет на его разработку и реализацию;				
102-1 h	Описание воздействия реализации плана перехода на людей и окружающую среду и меры по их управлению, включая:				
	i. работников, местные сообщества и коренные народы;				
	ii. биоразнообразие;				
102-1 i	Описание того, как деятельность в области государственной политики, включая лоббистскую деятельность, согласуется с планом перехода;				
102-1 j	В случае отсутствия плана перехода - объяснить причины его отсутствия, описать предпринимаемые шаги по его разработке и ожидаемые сроки.				
102-2 План адаптации к изменению климата					

102-2 a	Описание воздействия на людей и окружающую среду, связанные с климатическими рисками и возможностями организации, а также то, как они были учтены при разработке плана адаптации;	В отчетном периоде отдельный формализованный план адаптации не разрабатывался. Работа по формализации отдельного плана адаптации будет осуществляться по мере дальнейшего развития международных практик раскрытия климатической информации и совершенствования внутренних методологических подходов Банка.			
102-2 b	Описание своего плана адаптации (adaptation plan), включая:				
	i. политики и действия по адаптации к изменению климата;				
	ii. источник используемых климатических сценариев, температурные прогнозы, включенные в сценарии, а также методологии и допущения, использованные при разработке плана адаптации;				
	iii. общую сумму расходов, понесенных на реализацию плана адаптации, как в денежном выражении и как процент от общих расходов за отчетный период;				
	iv. органы управления или должностные лица, ответственные за надзор и реализацию плана адаптации, а также их функции и обязанности;				
	v. цели по реализации плана адаптации и прогресс в их достижении;				
	vi. как план адаптации согласуется с принципами справедливого перехода (just transition), а также как взаимодействие с заинтересованными сторонами влияет на его разработку и реализацию;				
102-2 c	Описание воздействия реализации плана адаптации на людей и окружающую среду и меры по их управлению, включая:				
	i. работников, местные сообщества и коренные народы;				
	ii. биоразнообразию;				
102-2 d	В случае отсутствия плана адаптации - объяснить причины его отсутствия, описать предпринимаемые шаги по его разработке и ожидаемые сроки.				
102-3 Справедливый переход					

102-3 a	Общее количество новых нанятых работников и их разбивку по: i. полу; ii. типу работников;	Детализированные данные о персонале раскрываются Банком в рамках тематических стандартов GRI 2-7, 2-8, 401-410, где представлена информация по трудовым практикам, занятости, обучению и другим аспектам управления персоналом.			
102-3 b	Общее количество работников, с которыми было прекращено трудовое отношение, и их разбивку по: i. полу; ii. типу работников;				
102-3 c	Общее количество переведенных (redeployed) работников и их разбивку по: i. полу; ii. типу работников;				
102-3 d	Общее количество работников, прошедших обучение по повышению квалификации (upskilling) и переподготовке (reskilling), и их разбивку по: i. полу; ii. типу работников;				
102-3 e	Общее количество новых работников, не являющихся сотрудниками, и их разбивку по полу;				
102-3 f	Общее количество работников, не являющихся сотрудниками, с которыми было прекращено взаимодействие, и их разбивку по полу;				
102-3 g	Общее количество и процент новых нанятых работников, чей базовый уровень оплаты труда равен или выше оценки прожиточного минимума (cost-of-living estimate), а также описывать действия или обязательства, принятые для устранения возможных несоответствий между базовой оплатой и уровнем прожиточного минимума для работников, указанных в 102-3-а и 102-3-е;				
102-3 h	Перечисление местоположения деятельности, где организация оказывает воздействие на местные сообщества и коренные народы;				
102-3 i	Процент таких мест деятельности, указанных в 102-3-h, в которых достигнуто соглашение с затронутыми или потенциально затронутыми местными сообществами или коренными народами по защите их интересов;				
102-3 j	Контекстная информация, необходимая для понимания данных, представленных в 102-3, а также описывать методологии и допущения, использованные для формирования данных, включая: i. используются ли показатели в виде численности (headcount), эквивалента полной занятости (FTE) или иной методологии; ii. представлены ли данные на конец отчетного периода, как среднее значение за период или с использованием иной методологии.				
102-4 Цели и прогресс по сокращению выбросов парниковых газов (ПГ)					

102-4 a	Краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные целевые показатели сокращения валовых выбросов парниковых газов (Scope 1, Scope 2 и Scope 3) в метрических тоннах эквивалента CO ₂ и в процентах от базового года, при этом: i. цели по сокращению выбросов Scope 1, Scope 2 и Scope 3 раскрываются отдельно либо Scope 1 и Scope 2 могут быть объединены; ii. цели по Scope 1 и Scope 2 охватывают все выбросы, раскрываемые в рамках Disclosure 102-5 и 102-6; iii. поглощения парниковых газов (GHG removals), торговля квотами и избежанные выбросы (avoided emissions) исключаются;	Стратегия устойчивого развития. Показатели и целевые значения			
102-4 b	Для каждой цели по сокращению валовых выбросов раскрывать, включены ли биогенные выбросы CO ₂ ;	Для Банка биогенные выбросы CO ₂ не являются существенными и не выделяются как отдельная категория в целях сокращения выбросов.			
102-4 c	Для каждой цели по Scope 2 раскрывать, используется ли метод location-based или market-based;	Scope 2 рассчитывается по территориальному (location-based) методу.			
102-4 d	Для каждой цели по Scope 3 указывать категории Scope 3, охваченные целями;	Выбросы парниковых газов и других загрязняющих веществ в атмосферу.			
102-4 e	Для каждой цели раскрывать, какие парниковые газы включены в расчет;	Для всех целей по сокращению выбросов парниковых газов учитываются диоксид углерода (CO ₂), метан (CH ₄) и закись азота (N ₂ O) в соответствии с внутренней методикой Банка.			
102-4 f	Описание того, как цели по сокращению выбросов согласуются с последними научными данными о необходимости ограничения глобального потепления до 1,5°C;	Цели по сокращению выбросов разработаны с учетом международных методологий (GHG Protocol, PCAF) и сценариев NGFS и в целом соответствуют долгосрочной траектории декарбонизации, однако формальное выравнивание с 1,5°C не проводилось.			
102-4 g	Описание политики пересмотра целей по сокращению выбросов;	В отчетном году базовый год для целей по сокращению выбросов был пересмотрен с 2023 на 2024 год в связи с расширением периметра расчета выбросов и включением Scope 3 в методологию учета. Пересмотр базового года обеспечил сопоставимость показателей и единый подход к расчету совокупных выбросов парниковых газов.			
102-4 h	Для каждой цели раскрывать базовый год, включая: i. обоснование выбора базового года; ii. базовые выбросы в метрических тоннах CO ₂ -эквивалента; iii. контекст значительных изменений выбросов, приведших к пересчету базового года; iv. ранее раскрытые значения базового года, если они были пересчитаны;	Базовым годом для целей по сокращению выбросов парниковых газов определен 2024 год, как год, по которому сформирован полный и сопоставимый набор данных по выбросам Scope 1, Scope 2 и Scope 3.			
102-4 i	Прогресс по каждой цели сокращения выбросов (по методу инвентаризации) в метрических тоннах CO ₂ -эквивалента и в процентах от базового года;	Выбросы парниковых газов и других загрязняющих веществ в атмосферу.			
102-4 j	Описание того, за счет чего был достигнут прогресс по каждой цели, включая: i. сокращения, достигнутые благодаря инициативам организации; ii. влияние других факторов;	Выбросы парниковых газов и других загрязняющих веществ в атмосферу.			

102-4 k	Стандарты, методологии, допущения и инструменты расчета, используемые для определения выбросов.	Выбросы парниковых газов и других загрязняющих веществ в атмосферу.			
102-5 Выбросы ПГ Scope 1					
102-5 a	Валовые выбросы парниковых газов Scope 1 в метрических тоннах эквивалента CO ₂ , при этом в расчет включаются: i. выбросы CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFCs, PFCs, SF ₆ и NF ₃ ; ii. биогенные выбросы не-CO ₂ парниковых газов, образующиеся при сжигании или разложении биомассы из источников, находящихся в собственности или под контролем организации; iii. исключаются поглощения парниковых газов, торговля квотами и предотвращенные выбросы (avoided emissions); iv. используются значения потенциала глобального потепления (GWP) на 100-летнем горизонте, основанные на последнем отчете МГЭИК (IPCC);	Выбросы парниковых газов и других загрязняющих веществ в атмосферу.			
102-5 b	Разбивка валовых выбросов Scope 1 по газам CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFCs, PFCs, SF ₆ и NF ₃ в метрических тоннах и в метрических тоннах CO ₂ -эквивалента;				
102-5 c	Биогенные выбросы CO ₂ , возникающие при сжигании или разложении биомассы из источников, находящихся в собственности или под контролем организации, в метрических тоннах, отдельно от валовых выбросов Scope 1;				
102-5 d	Базовый год расчета, включая: i. обоснование выбора базового года; ii. базовые выбросы в метрических тоннах CO ₂ -эквивалента отдельно для валовых выбросов Scope 1 и биогенных выбросов CO ₂ ; iii. контекст существенных изменений выбросов, приведших к пересчету базового года; iv. ранее раскрытые значения базового года, если они были пересчитаны;				
102-5 e	Подход к консолидации выбросов Scope 1, который последовательно применяется также для Scope 2 и Scope 3 (доля участия в капитале, финансовый контроль или операционный контроль);				
102-5 f	Стандарты, методологии, допущения и инструменты расчета, включая источники коэффициентов выбросов.				
102-6 Выбросы ПГ Scope 2					

102-6 a	Валовые выбросы парниковых газов Scope 2 по методам location-based и, при наличии, market-based в метрических тоннах CO ₂ -эквивалента, при этом в расчет включаются: i. выбросы CO ₂ , CH ₄ и N ₂ O; ii. биогенные выбросы не-CO ₂ парниковых газов, связанные с потреблением электроэнергии; iii. исключаются поглощения парниковых газов, торговля квотами и предотвращенные выбросы; iv. используются значения потенциала глобального потепления (GWP) на 100-летнем горизонте, основанные на последнем отчете МГЭИК (IPCC);	Выбросы парниковых газов и других загрязняющих веществ в атмосферу.			
102-6 b	Разбивка валовых выбросов Scope 2 (по методу location-based) по газам CO ₂ , CH ₄ и N ₂ O в метрических тоннах и в метрических тоннах CO ₂ -эквивалента;				
102-6 c	Биогенные выбросы CO ₂ , связанные с потреблением электроэнергии (по методу location-based и, при наличии, market-based), в метрических тоннах, отдельно от валовых выбросов Scope 2;				
102-6 d	Базовый год расчета, включая: i. обоснование выбора базового года; ii. базовые выбросы в метрических тоннах CO ₂ -эквивалента отдельно для валовых выбросов Scope 2 и биогенных выбросов CO ₂ ; iii. контекст существенных изменений выбросов, приведших к пересчету базового года; iv. ранее раскрытые значения базового года, если они были пересчитаны;				
102-6 e	Подход к консолидации выбросов Scope 2, который последовательно применяется также для Scope 1 и Scope 3 (доля участия в капитале, финансовый контроль или операционный контроль);				
102-6 f	Стандарты, методологии, допущения и инструменты расчета, включая источники коэффициентов выбросов.				
102-7 Выбросы ПГ Scope 3					

ГОДОВОЙ ОТЧЕТ 2025

102-7 а	Валовые выбросы парниковых газов Score 3 в метрических тоннах CO ₂ -эквивалента, при этом в расчет включаются: i. выбросы по каждой категории Score 3; ii. выбросы CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFCs, PFCs, SF ₆ и NF ₃ ; iii. биогенные выбросы не-CO ₂ парниковых газов, возникающие при сжигании или разложении биомассы в восходящей (upstream) и нисходящей (downstream) цепочке создания стоимости; iv. исключаются поглощения парниковых газов, торговля квотами и предотвращенные выбросы; v. используются значения потенциала глобального потепления (GWP) на 100-летнем горизонте, основанные на последнем отчете МГЭИК (IPCC);	Выбросы парниковых газов и других загрязняющих веществ в атмосферу.			
102-7 b	Разбивка валовых выбросов Score 3 по всем 15 категориям Score 3 в метрических тоннах CO ₂ -эквивалента;				
102-7 с	Биогенные выбросы CO ₂ , возникающие при сжигании или разложении биомассы в восходящей и нисходящей цепочке создания стоимости, в метрических тоннах, отдельно от валовых выбросов Score 3, а также с разбивкой по всем 15 категориям Score 3;				
102-7 d	Базовый год расчета, включая: i. обоснование выбора базового года; ii. базовые выбросы в метрических тоннах CO ₂ -эквивалента отдельно для валовых выбросов Score 3 и биогенных выбросов CO ₂ ; iii. контекст существенных изменений выбросов, приведших к пересчету базового года; iv. ранее раскрытые значения базового года, если они были пересчитаны;				
102-7 e	Подход к консолидации выбросов Score 3, который последовательно применяется также для Score 1 и Score 2 (доля участия в капитале, финансовый контроль или операционный контроль);				
102-7 f	Стандарты, методологии, допущения и инструменты расчета, включая источники коэффициентов выбросов.				
102-8 Интенсивность выбросов ПГ					
102-8 а	Коэффициенты интенсивности выбросов парниковых газов (GHG intensity), включая: валовые выбросы парниковых газов в метрических тоннах CO ₂ -эквивалента (числитель); выбранный организацией показатель (знаменатель), используемый для расчета коэффициента (например, выручка, активы, объем производства и т.д.);	Выбросы парниковых газов и других загрязняющих веществ в атмосферу.			
102-8 b	Какие области выбросов включены в расчет коэффициента интенсивности, а именно: Score 1; Score 2; Score 3 (если применимо).				
102-9 Удаление парниковых газов в цепочке создания стоимости					

102-9 a	Общий объем поглощений парниковых газов Score 1 в метрических тоннах CO ₂ -эквивалента (исключая любые операции с квотами на выбросы), а также представлять разбивку этого объема по типам углеродных резервуаров (storage pools);	Количественная оценка поглощений парниковых газов с распределением по углеродным резервуарам в отчетном периоде не проводилась. Вместе с тем в рамках экологических инициатив было высажено 270 деревьев, что рассматривается как мера по повышению экологической устойчивости и улучшению городской среды.			
102-9 b	Описание для каждого типа углеродного резервуара, как контролируются критерии качества с целью управления рисками непостоянства (non-permanence);				
102-9 c	Предполагаемое использование поглощений парниковых газов;				
102-9 d	Описание воздействия поглощений парниковых газов Score 1 на людей и окружающую среду, а также меры по их управлению, включая: i. работников, местные сообщества и коренные народы; ii. биоразнообразию;				
102-9 e	Стандарты, методологии, допущения и инструменты расчета.				
102-10 Углеродные кредиты					
102-10 a	Общий объем аннулированных углеродных кредитов в метрических тоннах CO ₂ -эквивалента, а также разбивку этого объема по проектам по удалению (removal) или сокращению (reduction) выбросов;	Банк не осуществлял аннулирование углеродных кредитов и не приобретал углеродные кредиты по проектам сокращения или удаления выбросов.			
102-10 b	По каждому проекту, в рамках которого были аннулированы углеродные кредиты, раскрывать: i. наименование проекта и его идентификатор (ID); ii. тип проекта; iii. серийный номер аннулирования, дату аннулирования и винтаж (год выпуска кредита); iv. страну реализации проекта и реестр (registry), выпустивший кредиты;				
102-10 c	По каждому проекту углеродных кредитов, раскрытому в соответствии с пунктом 102-10-b, описывать, как проект соответствует следующим критериям качества: i. дополнительность (additionality); ii. достоверные базовые сценарии (credible baselines); iii. постоянство (permanence); iv. предотвращение утечек (leakage avoidance); v. уникальность выпуска и учета (unique issuance and claiming); vi. регулярный мониторинг; vii. независимая валидация и верификация; viii. надлежащее управление программой по парниковым газам;				
102-10 d	Цель аннулирования углеродных кредитов;				
102-10 e	Описание воздействия проектов, по которым приобретаются углеродные кредиты, на людей и окружающую среду, а также то, как организация осуществляет их постоянный мониторинг и оценку, включая: i. категории заинтересованных сторон, вовлеченных в реализацию проектов; ii. обеспечение соблюдения прав человека; iii. вклад проектов в социально-экономическое развитие местных сообществ и коренных народов; iv. сохранение биоразнообразия; v. оценку компромиссов (trade-offs).				

			GRI 103: Энергия (2025)	Раскрытие информации по данному аспекту осуществляется в рамках стандарта GRI 302: Энергия 2016, где представлены данные по энергопотреблению Банка.	Банк не осуществляет энергоемкую или производственную деятельность. Основная деятельность носит финансовый характер и ограничивается офисным энергопотреблением.
GRI 201: Экономические показатели 2016					
201-1 Прямая экономическая ценность, создаваемая и распределяемая					
201-1 a	Прямая экономическая стоимость, создаваемая и распределяемая на основе начислений, включая основные компоненты для глобальных операций организации	Экономическая результативность			
201-1 b	Прямая экономическая стоимость на уровне страны, региона или рынка, а также о критериях, используемых для определения значимости				
201-2 Финансовые последствия и другие риски и возможности, связанные с изменением климата					
201-2	Риски и возможности, связанные с изменением климата, которые потенциально могут привести к существенным изменениям в операциях, доходах или расходах	Климатические изменения, Таблица IFRS S2			
201-3 Обязательства по плану с установленными выплатами и другие пенсионные планы					
201-3 a	Оценочная стоимость обязательств, которые покрываются за счет общих ресурсов организации	Оплата труда работников Банка. Все работники Банка охвачены государственной накопительной пенсионной системой.			
201-3 b	Фонд для оплаты пенсионных обязательств				
201-3 c	Покрытие фондом пенсионных обязательств				
201-3 d	Процент от заработной платы, внесенной работником или работодателем				
201-3 e	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 c	Присутствие какого-либо правительства в структуре акционеров, степень присутствия	О Банке			
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 a	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			
202-1 b	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				
202-2 Доля руководства высшего звена, нанятого из местного сообщества					
202-2 a	Процент руководства высшего звена на значимых местах деятельности, нанятого из местного сообщества.	100% руководства высшего звена Банка являются представителями местного сообщества (Республики Казахстан).			
202-2 b	Используемое организацией определение «руководства высшего звена».	К руководству высшего звена относятся члены Правления Банка, принимающие ключевые управленческие решения.			
202-2 c	Географическое определение «местного» (local), используемое организацией;	Работники, являющиеся гражданами Республики Казахстан и осуществляющие трудовую деятельность на территории Республики Казахстан.			
202-2 d	Определение, используемое организацией для «значимых мест деятельности» (significant locations of operation).	Все регионы Республики Казахстан, в которых Банк осуществляет операционную деятельность через филиальную сеть и структурные подразделения.			
GRI 203: Косвенные экономические воздействия, 2016					
203-1 Инвестиции в инфраструктуру и поддерживаемые услуги					
203-1 a	Степень реализации значимых инфраструктурных инвестиций и поддерживаемых услуг.	Деятельность Банка носит финансовый характер и реализуется через развитие финансовых и цифровых сервисов и участие в жилищных программах.			
203-1 b	Текущие или ожидаемые воздействия на сообщества и местную экономику, включая положительные и отрицательные воздействия, где это применимо.	Деятельность Банка оказывает преимущественно положительное воздействие на сообщества и местную экономику за счет обеспечения доступности жилищного финансирования и участия в государственных жилищных программах. Негативные воздействия не являются существенными и не выделяются отдельно.			
203-1 c	Являются ли данные инвестиции и услуги коммерческими, предоставляемыми в натуральной форме (in-kind) или осуществляемыми на безвозмездной основе (pro bono).	Данные инвестиции и услуги носят коммерческий характер и предоставляются в рамках основной деятельности Банка. Услуги в натуральной форме (in-kind) и безвозмездные (pro bono) не осуществляются.			
203-2 Существенные косвенные экономические воздействия					

203-2 a	Примеры выявленных существенных косвенных экономических воздействий организации, включая положительные и отрицательные воздействия.	Вклад Банка в достижение Целей устойчивого развития ООН			
203-2 b	Значимость косвенных экономических воздействий в контексте внешних ориентиров и приоритетов заинтересованных сторон, таких как национальные и международные стандарты, протоколы и политические повестки.				
GRI 204: Практика закупок 2016					
204-1 a	Доля расходов на местных поставщиков	Закупки, ESG Databook (размещен на сайте Банка, в разделе «Устойчивое развитие» / «Отчетность»).			
204-1 b	Географическое определение понятия «местный», используемое организацией.				
204-1 c	Определение, используемое организацией для понятия «значимые места осуществления деятельности».				
GRI 205: Борьба с коррупцией 2016					
205-1 Операции, оцененные на предмет рисков, связанных с коррупцией					
205-1 a	Общее количество и процент операций, оцененных на наличие рисков, связанных с коррупцией.	Противодействие коррупции и комплаенс			
205-1 b	Существенные риски, связанные с коррупцией, выявленные в результате проведенной оценки рисков.				
205-2 Информирование и обучение по вопросам антикоррупционной политики и процедур					
205-2 a	Общее количество и процент членов органов управления, которым были доведены до сведения антикоррупционные политики и процедуры организации, с разбивкой по регионам.	Противодействие коррупции и комплаенс			
205-2 b	Общее количество и процент работников, которым были доведены до сведения антикоррупционные политики и процедуры организации, с разбивкой по категориям персонала и регионам.				
205-3 c	Общее количество и процент деловых партнеров, которым были доведены до сведения антикоррупционные политики и процедуры организации, с разбивкой по типам деловых партнеров и регионам. Также необходимо описать, были ли антикоррупционные политики и процедуры организации доведены до сведения иных лиц или организаций.				
205-2 d	Общее количество и процент членов органов управления, прошедших обучение по вопросам противодействия коррупции, с разбивкой по регионам.				
205-2 e	Общее количество и процент работников, прошедших обучение по вопросам противодействия коррупции, с разбивкой по категориям персонала и регионам.				
205-3 Подтвержденные случаи коррупции и принятые меры					

205-3 a	Общее количество подтвержденных случаев коррупции и их характер (виды нарушений).	Противодействие коррупции и комплаенс			
205-3 b	Общее количество подтвержденных случаев, в результате которых сотрудники были уволены или подвергнуты дисциплинарным взысканиям за коррупционные правонарушения.				
205-3 c	Общее количество подтвержденных случаев расторжения или непродукции договоров с деловыми партнерами в связи с нарушениями, связанными с коррупцией.				
205-3 d	Публичные судебные разбирательства по вопросам коррупции, возбужденные против организации или ее работников в отчетном периоде, а также результаты рассмотрения таких дел.				
GRI 206: Антikonкурентное (антимонопольное) поведение 2016					
206-1 Судебные иски за антikonкурентное поведение, антимонопольную и монопольную практику					
206-1 a	Количество судебных или иных юридических разбирательств, находившихся на рассмотрении либо завершённых в течение отчетного периода, связанных с антikonкурентным поведением и нарушением антимонопольного законодательства, в которых организация была признана участником.	Судебные разбирательства, Противодействие коррупции и комплаенс			
206-1 b	Основные результаты завершённых разбирательств, включая вынесенные решения, постановления или судебные акты.				
GRI 207: Налогообложение 2019					
207-1	Подход к налогообложению	Информация о налогах раскрывается в полной версии финансовой отчетности Банка, которая размещается на официальном сайте Банка hcsbk.kz, в разделе «Отчетность».			
207-2	Налоговое управление, контроль и управление рисками				
207-3	Вовлечение заинтересованных сторон и решение проблем, связанных с налогообложением				
207-4	Отчетность по странам				
			GRI 301: Материалы 2016	Не применимо	Банк не осуществляет производственную деятельность и не использует значительные объемы сырья или материалов в операционном процессе. Основная деятельность носит финансовый характер и ограничивается использованием офисных ресурсов.
GRI 302: Энергия 2016					
302-1 Потребление энергии внутри организации					
302-1 a	Общее потребление топлива внутри организации из невозобновляемых источников энергии в джоулях (или кратных единицах измерения) с указанием видов используемого топлива.	Энергопотребление и энергоэффективность, ESG Databook (размещен на сайте Банка, в разделе «Устойчивое развитие» / «Отчетность»).			
			302-1 b	Не применимо	Банк не потребляет топливо из возобновляемых источников.
			302-1 c	Не применимо	Банк не приобретает услуги охлаждения.

			302-1 d	Не применимо	Банк не продает энергию третьим сторонам.
302-1 e	Общее энергопотребление внутри организации в джоулях (или кратных единицах измерения).	Энергопотребление и энергоэффективность, ESG Databook (размещен на сайте Банка, в разделе «Устойчивое развитие» / «Отчетность»).			
302-1 f	Стандарты, методологии, допущения и/или инструменты расчета, использованные для определения показателей энергопотребления.				
302-1 g	Источник коэффициентов пересчета (конверсии), использованных при расчетах.				
302-2 Потребление энергии за пределами организации					
302-2 a	Потребление энергии за пределами организации (вне границ организации) в джоулях или кратных единицах измерения.	Энергопотребление и энергоэффективность, ESG Databook (размещен на сайте Банка, в разделе «Устойчивое развитие» / «Отчетность»).			
302-2 b	Стандарты, методологии, допущения и/или инструменты расчета, использованные для определения данного показателя.				
302-2 c	Источник коэффициентов пересчета (конверсии), использованных при расчетах.				
302-3 Энергоемкость					
302-3 a	Показатель энергоемкости (интенсивности энергопотребления) организации.	Энергопотребление и энергоэффективность, ESG Databook (размещен на сайте Банка, в разделе «Устойчивое развитие» / «Отчетность»).			
302-3 b	Специфический для организации показатель (знаменатель), выбранный для расчета коэффициента энергоемкости (например, выручка, количество сотрудников, площадь помещений, объем оказанных услуг и т.д.).				
302-3 c	Виды энергии, включенные в расчет показателя энергоемкости: топливо, электроэнергия, тепловая энергия (отопление), энергия для охлаждения, пар или их совокупность.				
302-3 d	Указание того, учитывает ли коэффициент энергоемкости энергопотребление внутри организации, за ее пределами либо оба вида энергопотребления одновременно.				
302-4 Снижение энергопотребления					
302-4 a	Объем сокращения энергопотребления, достигнутого непосредственно в результате реализации мероприятий по энергосбережению и повышению энергоэффективности, в джоулях или кратных единицах измерения.	Энергопотребление и энергоэффективность, ESG Databook (размещен на сайте Банка, в разделе «Устойчивое развитие» / «Отчетность»).			
302-4 b	Виды энергии, по которым были достигнуты сокращения: топливо, электроэнергия, тепловая энергия (отопление), энергия для охлаждения, пар либо все перечисленные виды энергии.				
302-4 c	Основа для расчета сокращения энергопотребления (например, базовый год или базовый уровень), включая обоснование выбора такого базового периода или уровня.				
302-b	Стандарты, методологии, допущения и/или инструменты расчета, использованные для определения объема сокращения энергопотребления.				
302-5 Снижение энергопотребления продуктов и услуг					

302-5 a	Сокращение потребности в энергии при использовании реализуемых (продаваемых) продуктов и услуг, достигнутое в течение отчетного периода, в джоулях или кратных единицах измерения.	Энергопотребление и энергоэффективность, ESG Databook (размещен на сайте Банка, в разделе «Устойчивое развитие» / «Отчетность»).			
302-5 b	Основа для расчета сокращения энергопотребления (например, базовый год или базовый уровень), включая обоснование выбора такого базового периода или уровня.				
302-5 c	Стандарты, методологии, допущения и/или инструменты расчета, использованные для определения сокращения потребности в энергии.				
GRI 303: Вода и сточные воды 2018					
303-1	Взаимодействие с водными ресурсами как с общим ресурсом	Водопотребление, ESG Databook (размещен на сайте Банка, в разделе «Устойчивое развитие» / «Отчетность»).			
303-2	Управление воздействием, связанным со сбросом сточных вод				
303-3	Забор воды (водопотребление / изъятие воды)				
303-4	Сброс воды (сточных вод)				
303-5	Потребление воды				
GRI 305: Выбросы 2016					
305-1	Прямые (Scope 1) выбросы парниковых газов	Выбросы парниковых газов и других загрязняющих веществ в атмосферу, ESG Databook (размещен на сайте Банка, в разделе «Устойчивое развитие» / «Отчетность»). Деятельность Банка не сопряжена с выбросами озоноразрушающих веществ (ОРВ), оксидов азота (NOx), оксидов серы (SOx).	305-1 d	Не применимо	Банк не генерирует выбросов биогенного CO2.
305-2	Косвенные выбросы парниковых газов в энергетике (Scope 2)				
305-3	Прочие косвенные (Scope 3) выбросы парниковых газов				В 2023 году учет Охвата 3 не осуществлялся.
305-4	Интенсивность выбросов парниковых газов				В 2023 году учет интенсивности ПГ Охвата 3 не осуществлялся
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 306-3 Значительные разливы (существенные аварийные разливы)	Не применимо	Деятельность Банка не связана с использованием опасных веществ и риском значительных разливов.
GRI 306: Отходы 2020					
306-1	Образование отходов и значительные воздействия, связанные с отходами	Управление отходами, ESG Databook (размещен на сайте Банка, в разделе «Устойчивое развитие» / «Отчетность»).			
306-2	Управление значительным воздействием, связанным с отходами				
306-3	Образование отходов				
306-4	Отходы, направленные на переработку				
306-5	Отходы, направленные на утилизацию (захоронение/удаление)				

			GRI 308: GRI 308: Экологическая оценка поставщи- ков (2016)	Не осуществляется	На текущий момент в Банке не внедрена система экологической оценки поставщиков. Деятельность Банка носит финансовый характер, а взаимодействие с поставщиками ограничивается закупками товаров и услуг для операционной деятельности, без установленных процедур экологической верификации поставщиков. Вопрос внедрения соответствующих подходов будет рассмотрен в рамках дальнейшего развития ESG-практик Банка.
GRI 401: Трудоустройство 2016					
401-1	Набор новых сотрудников и текучесть кадров	Занятость, Состав и структура персонала			
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)				В 2023 году учет для расчета коэффициента возвращения и удержания не осуществлялся.
GRI 402: Трудовые/Управленческие отношения 2016					
402-1	Минимальные сроки уведомления об изменениях в работе	Взаимоотношения работников и руководства			
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			
403-2	Идентификация опасностей, оценка рисков и расследование инцидентов				
403-3	Медицинские услуги для работников				
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		403-9 с	Не применимо	В Банке не ведется учет несчастных случаев и отработанных человеко-часов для внештатных сотрудников.
403-10	Профессиональные заболевания				
GRI 404: Обучение и Образование 2016					
404-1	Среднее количество часов обучения в год на одного сотрудника	Обучение и образование			В 2023-2024 годах учет внутренних обучающих мероприятий не осуществлялся.
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			
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.			
GRI 407: Свобода объединений и коллективные переговоры 2016					
407-1	Риски нарушения свободы объединений	Ответственная трудовая практика. Взаимоотношения работников и руководства. Соблюдение прав человека. Разнообразие и равные возможности. Недопущение дискриминации. Гендерная политика.			
GRI 408: Детский труд 2016					

408-1	Операции и поставщики, подверженные значительному риску случаев использования детского труда	Ответственная трудовая практика			
GRI 409: Принудительный или Обязательный труд 2016					
409-1	Риски принудительного труда	Ответственная трудовая практика. Соблюдение прав человека.			
GRI 410: Методы обеспечения безопасности 2016					
410-1	Сотрудники службы безопасности, обученные политике или процедурам в области прав человека	Практика обеспечения безопасности.			
GRI 411: Права коренных народов (2016)					
411-1	Случаи нарушений, связанных с правами коренных народов	Случаи нарушений, связанных с правами коренных народов, отсутствуют.			
GRI 413: Местные сообщества (2016)					
413-1	Деятельность с вовлечением местных сообществ, оценкой воздействия и программами развития	Взаимодействие с заинтересованными сторонами			
413-2	Деятельность со значительными фактическими и потенциальными негативными воздействиями на местные сообщества				
			GRI 414: Социальная оценка поставщиков (2016)	Не осуществляется	На текущий момент в Банке не внедрены формализованные процедуры оценки новых поставщиков с использованием социальных критериев. Данный подход может быть рассмотрен в рамках дальнейшего развития ESG-практик Банка.
GRI 415: Государственная политика 2016					
415-1	Политический вклад	Раскрывается в Годовом отчете Банка, в разделах: Государственная политика системы жилстроисбережений, Работа в рамках стратегических задач			
			GRI 416: Здоровье и безопасность клиентов (2016)	Не применимо	Деятельность Банка носит финансовый характер и не связана с производством, реализацией или физическим использованием продукции, способной оказывать прямое воздействие на здоровье и безопасность клиентов.
			GRI 417: Маркетинг и маркировка (2016)	Не применимо	Деятельность Банка не связана с производством и маркировкой продукции.
GRI 418: Конфиденциальность клиентов 2016					
418-1	Обоснованные жалобы на нарушения конфиденциальности клиентов и потерю клиентских данных	Неприкосновенность к частной жизни клиента, ESG Databook (размещен на сайте Банка, в разделе «Устойчивое развитие» / «Отчетность»).			

Приложение 4. Таблица SASB

Таблица 1. Темы и показатели раскрытия информации об устойчивом развитии

Тема	Метрики	Категория	Ед. изм.	Код	Данные за 2025 год
Практика кредитования	(1) Количество и (2) стоимость предоставленных кредитов, выданных на приобретение жилья по типам, включая кредиты с переменной ставкой, штрафами за досрочное погашение и повышенными процентными ставками;	Количественный	ед., млн теңге	FN-MF-270a.1	Банк осуществляет выдачу ипотечных кредитов, предусматривающих штрафы за досрочное погашение. Ипотечные кредиты с плавающей процентной ставкой и кредиты с повышенными процентными ставками Банком не предоставляются. Количество и объем предоставленных кредитов, выданных на приобретение жилья, предусматривающих штрафы за досрочное погашение: (1)Количество:348 223 (2) Сумма: 3 786 885
	1. Количество и совокупная стоимость объектов жилой недвижимости, являющихся залогом по реструктурированным ипотечным кредитам; 2. Количество и совокупная стоимость объектов жилой недвижимости, являющихся залогом по займам, погашенным за счет продажи залога клиентом; 3. Количество и совокупная стоимость объектов жилой недвижимости, являющихся залогом по займам, погашенным за счет продажи другого имущества.	Количественный	ед., млн теңге	FN-MF-270a.2	1. Количество: 699 Стоимость: 13 682 2. Количество: 2 Стоимость: 42,19 3. Отсутствуют
	Общая сумма денежных потерь в результате судебных разбирательств, связанных с взаимодействием с клиентами или вознаграждениями кредиторов *	Количественный	млн теңге	FN-MF-270a.3	0
	Описание структуры вознаграждения ипотечного кредита	Обсуждение и Анализ	н/д	FN-MF-270a.4	Ставки вознаграждения по жилищному займу составляют от 2% до 8,5% годовых (ГЭСВ от 2% до 8,8% годовых). Ставки вознаграждения по промежуточному займу составляют от 2% до 8,5% годовых, (ГЭСВ от 2,1% до 9,6% годовых). Ставки вознаграждения по предварительному займу составляют от 2% до 18% годовых (ГЭСВ от 2,1% до 24,3% годовых).

Дискриминационное кредитование	Количество займов, стоимость займов и LTV в разбивке по национальности заемщика (казахи, русские, остальные).	Количественный	ед., млн теңге, %	FN-MF-270b.1	Разбивка по национальности заемщиков на настоящем этапе отсутствует.
	Общая сумма денежных потерь в результате судебных разбирательств, связанных с дискриминационным ипотечным кредитованием (судебные разбирательства с заемщиками из числа национальных меньшинств) **	Количественный	млн теңге	FN-MF-270b.2	Отсутствуют
	Описание политик и процедур для обеспечения недискриминационной ипотеки	Обсуждение и Анализ	н/д	FN-MF-270b.3	Отсутствуют
Относящийся к окружающей среде Риск Заложенный Характеристики	Количество и объем ипотечных кредитов в зонах 100-летнего затопления	Количественный	ед., млн теңге	FN-MF-450a.1	Количество: 107 962 Объем: 1 633 013
	Совокупный ожидаемый убыток в результате стихийных бедствий и LGD по займам, выданным в регионах, где произошли стихийные бедствия.	Количественный	ед., млн теңге, %	FN-MF-450a.2	Отсутствуют
	Описание включения изменения климата и других экологических рисков в выдачу ипотечных кредитов и андеррайтинг	Обсуждение и Анализ	н/д	FN-MF-450a.3	Банк не принимает в качестве предмета залога недвижимость, расположенную вблизи со свалкой, кладбищем, скотомогильником в нарушение санитарно-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 кредитования (для индивидуальных жилых домов с материалом стен на глиняной основе) является расположение населенного пункта вне зон подтопления (Приложение №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
(1) Количество и (2) стоимость ипотечных кредитов, выданных по категориям: (а) жилая и (б) коммерческая	Количественный	ед., млн теңге	FN-MF-000.A	Банк осуществляет выдачу ипотечных кредитов исключительно на приобретение жилой недвижимости и не предоставляет займы на приобретение коммерческой недвижимости. Количество и объем предоставленных ипотечных кредитов на приобретение жилой недвижимости в 2025 году: (1) Количество: 75 564 ✓ (2) Сумма: 1 630 295 ✓
(1) Количество и (2) стоимость кредитов по сегментам: (а) розничные, (б) малый бизнес и (в) корпоративные	Количественный	ед., млн теңге	FN-CB-000.B	Банк осуществляет кредитование только розничных клиентов. Кредиты субъектам малого бизнеса и корпоративным клиентам не предоставляются. Количество и стоимость розничных кредитов: (1) 370 775 ✓ (2) 4 050 318 ✓

Приложение 5.

Таблица IFRS S2

Компоненты	Стандарт IFRS S2	Пункт IFRS S2	Подпункт IFRS S2	Раскрытие (Раздел Отчета или ВНД)	Стр.
Корпоративное управление климатическими рисками и возможностями Банка	IFRS S2-6(a)-i	6a. Информация об органе управления (или лице), ответственного за управление климатическими рисками и возможностями	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 «Структура корпоративного управления», «Управление климатическими изменениями – совершенствование системы корпоративного управления и стратегия»	стр.55, 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;	Банк определяет потребность в развитии компетенций органов управления в области климатических рисков и возможностей на основе регулярного рассмотрения вопросов устойчивого развития и климатической повестки на уровне уполномоченных органов, а также анализа новых регуляторных требований и международной практики. Данный процесс не закреплён в виде отдельной формализованной процедуры, а осуществляется в рамках деятельности органов управления. При необходимости проводятся обучающие мероприятия и информационные сессии для членов органов управления с участием внутренних и внешних экспертов, направленные на повышение понимания климатических рисков, их влияния на деятельность Банка и подходов к управлению ими.	-
	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.	Частичное раскрытие в разделах «Управление климатическими изменениями – совершенствование системы корпоративного управления и стратегия», «Стратегическое направление (трансформация с учетом климатической повестки)», «Управление рисками».	стр.146, 147, 148
	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.	Раздел «Показатели и целевые значения»	стр.152
	IFRS S2-6(b)-i	6b. Роль руководства в процессах корпоративного управления, системах контроля и процедурах, используемых для мониторинга, управления и контроля за климатическими рисками и возможностями	i. делегированы ли эти функции конкретной управленческой должности или комитету на уровне управления; как осуществляется контроль за данной должностью или комитетом	Разделы Отчета «Структура корпоративного управления» и «Управление климатическими изменениями – совершенствование системы корпоративного управления и стратегия»	стр.55, 146
	IFRS S2-6(b)-ii		ii. использование руководством механизмов контроля и процедур для поддержки управления климатическими рисками и возможностями; как эти механизмы и процедуры интегрированы с другими внутренними функциями.		

Компоненты	Стандарт IFRS S2	Пункт IFRS S2	Подпункт IFRS S2	Раскрытие (Раздел Отчета или ВНД)	Стр.
Стратегия в части управления климатическими рисками и возможностями	IFRS S2-9(a)	9. Общая информация по стратегии управления климатическими рисками и возможностями	a. Климатические риски и возможности, которые могут разумно повлиять на перспективы развития Банка	Раздел «Климатические изменения»	стр.144
	IFRS S2-9(b)		b. Текущее и прогнозируемое воздействие указанных климатических рисков и возможностей на бизнес-модель и цепочку создания стоимости	Частичное раскрытие в разделе «Влияние климатических рисков на портфель Банка»	стр.148
	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 «Влияние климатических рисков на портфель Банка»	стр.148
	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 в разделе «Влияние климатических рисков на портфель Банка»	стр.148
	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 (трансформация с учетом климатической повестки)»	стр.147
	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, рисками и возможностями», Управление климатическими изменениями – совершенствование системы корпоративного управления и стратегия», «Управление рисками»	стр.145, 146, 148
	IFRS S2-10(b)		b. По каждому выявленному климатическому риску необходимо указать, относится ли он к физическим климатическим рискам или к рискам переходного периода.	Раздел «Управление климатическими изменениями, рисками и возможностями»	стр.145
	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 в разделах «Управление климатическими изменениями, рисками и возможностями», «Влияние климатических рисков на портфель Банка»	стр.145, 148
	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.	Раздел «Влияние климатических рисков на портфель Банка»	стр.148
	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 в разделе «Влияние климатических рисков на портфель Банка»	стр.148
	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 «Влияние климатических рисков на портфель Банка»	стр.148
	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 в разделах «Стратегическое направление (трансформация с учетом климатической повестки)», «Показатели и целевые значения»	стр.147, 152
	IFRS S2-14(b)		b. Информация о выделении и планировании ресурсов для реализации мероприятий (указанных в пункте а.)	Частичное раскрытие в разделах «Стратегическое направление (трансформация с учетом климатической повестки)», «Показатели и целевые значения»	стр.147, 152
	IFRS S2-14(c)		c. Количественная и качественная информация о прогрессе реализации ранее раскрытых планов (указанных в пункте а.)	В отчетном периоде Банк продолжил реализацию ранее раскрытых направлений по учету климатических рисков и развитию системы расчета и раскрытия выбросов парниковых газов, что отражается в совершенствовании подходов к оценке и изменении ключевых климатических показателей.	-
	IFRS S2-15(a)	15. Финансовое положение, финансовые результаты и денежные потоки	a. Воздействие климатических рисков и возможностей на финансовое положение, финансовые результаты и денежные потоки Банка в отчетном периоде (текущие финансовые последствия)	Частичное раскрытие в разделе «Влияние климатических рисков на портфель Банка»	стр.148
	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 «Влияние климатических рисков на портфель Банка»	стр.148
	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.		

Компоненты	Стандарт IFRS S2	Пункт IFRS S2	Подпункт IFRS S2	Раскрытие (Раздел Отчета или ВНД)	Стр.
Риск-менеджмент в части управления климатическими рисками и возможностями Банка	IFRS S2-25(a)	25. Процессы управления климатическими рисками и возможностями	a. Описание процессов и связанных с ними политик, которые Банк использует для выявления, оценки, приоритизации и мониторинга климатических рисков	Процессы выявления, оценки, приоритизации и мониторинга климатических рисков осуществлялись с использованием ранее разработанной Методологии оценки климатических рисков.	-
	IFRS S2-25(a)-i		i. исходные данные и параметры, применяемых в этих процессах (например, источники данных и охват операционной деятельности);		
	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.		
	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.		

Компоненты	Стандарт IFRS S2	Пункт IFRS S2	Подпункт IFRS S2	Раскрытие (Раздел Отчета или ВНД)	Стр.
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 и других загрязняющих веществ в атмосферу»	стр.139
	IFRS S2-25(b)		b. Переходные риски (сумма и доля активов или бизнес-деятельности, подверженных климатическим переходным рискам)	Частичное раскрытие в разделе «Влияние климатических рисков на портфель Банка»	стр.148
	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)	Не осуществлялись	-
	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)	Раскрывается в Отчете об устойчивом развитии Банка в разделе «Вознаграждение»	стр.55
	IFRS S2-33(a)	33-36. Климатические цели	a. Метрики, используемая для установления цели	Раздел «Показатели и целевые значения»	стр.152
	IFRS S2-33(b)		b. Цель задачи (например, смягчение последствий изменения климата, адаптация или соответствие научно обоснованным инициативам);	Раздел «Показатели и целевые значения»	стр.152
	IFRS S2-33(c)		c. Область применения цели (например, распространяется ли цель на весь Банк или на конкретное подразделение или географический регион);	Разделы «Стратегическое направление (трансформация с учетом климатической повестки)», «Показатели и целевые значения»	стр. 147, 152
	IFRS S2-33(d)		d. Период, на который установлена цель;	2030, 2033	-
	IFRS S2-33(e)		e. Базовый период, от которого измеряется прогресс;	2024	-
	IFRS S2-33(f)		f. Промежуточные этапы и цели (если предусмотрены);	2026	-
	IFRS S2-33(g)		g. Указание, является ли количественная цель абсолютной или интенсивной;	Количественные климатические цели Банка являются абсолютными.	-
	IFRS S2-33(h)		h. Учет последнего международного соглашения по изменению климата и обязательств, вытекающих из него, при формировании цели Банка.	При формировании климатических целей Банк учитывает национальные обязательства Республики Казахстан в рамках Парижского соглашения по изменению климата, включая цель достижения углеродной нейтральности к 2060 году.	-
			Информация о подходах к установлению и пересмотру целей:		
	IFRS S2-34(a)		a. Проверена ли цель и методология ее установления третьей стороной;	Нет	-
	IFRS S2-34(b)		b. Процессы пересмотра и актуализации цели Банка;	Не реже 1 раза в год	-
	IFRS S2-34(c)		c. Метрики, используемые для мониторинга прогресса по достижению цели;	Раздел «Показатели и целевые значения»	стр.152
	IFRS S2-34(d)		d. Внесенные изменения в цели и обоснование этих изменений.	Не применимо для данного отчетного периода	-
			Для каждой цели необходимо раскрыть:		
	IFRS S2-36(a)		a. Какие виды парниковых газов охватываются установленной целью.	Раздел «Показатели и целевые значения»	стр.152
	IFRS S2-36(b)		b. Охватывает ли цель выбросы по Score 1 (прямые выбросы), Score 2 (косвенные выбросы от потребляемой энергии) или Score 3 (прочие косвенные выбросы по всей цепочке создания стоимости).	Да	-
	IFRS S2-36(c)		c. Является ли установленная цель целью по сокращению валовых выбросов парниковых газов или целью по сокращению чистых выбросов. Если раскрывается цель по чистым выбросам, Банк также должен отдельно раскрыть связанную с ней цель по валовым выбросам (см. пункты B68–B69).	Установленная цель по сокращению выбросов парниковых газов является целью по сокращению валовых выбросов, отражающей снижение совокупного объема выбросов Охвата 1, 2 и 3 от деятельности Банка. Цели по чистым выбросам Банком не устанавливались.	-
	IFRS S2-36(d)		d. Была ли цель разработана с использованием секторального подхода к декарбонизации.	Цели Банка не разрабатывались с использованием секторального подхода к декарбонизации.	-
	IFRS S2-36(e)		e. Планируемое использование Банком углеродных кредитов для компенсации выбросов парниковых газов с целью достижения установленной цели по чистым выбросам	Банк не планирует использование углеродных кредитов для компенсации выбросов парниковых газов.	-

Приложение 6. Отчет о соблюдении/несоблюдении принципов и положений Кодекса корпоративного управления за 2025 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»
1. 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, транспарентности, 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 Комитета по стратегическому планированию и корпоративному развитию, далее на утверждение Совету директоров Банка. В 2025 году Комитет по стратегическому планированию и корпоративному развитию Совета директоров предварительно рассмотрел Отчет за 2024 год и рекомендовал к утверждению (заседание от 25 апреля 2025 года № 4). Решением Совета директоров от 25 апреля 2026 года (протокол № 4) утвержден Отчет за 2024 год.
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; 2) 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; 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.	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. Решением Правления АО «НУХ «Байтерек» утверждено от 12 декабря 2025 года (протокол №58/25) было утверждено Положение о Совете директоров Банка. В 2025 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.

2. 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 инвестиционный 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 12.12.2025 года (протокол № 58/25); - Регламент взаимодействия Холдинга с дочерними организациями (от 25.06.2025 года) (протокол № 29/25)	
			Срок полномочий Совета директоров Банка определен решением Единственного акционера – три года с 16 февраля 2022 года (протокол Правления АО «НУХ «Байтерек» №09/22 от 16 февраля 2022 года). По состоянию на 01.01.2025 года состав Совета директоров: Хамитов Е.Е. – Председатель Совета директоров, представитель Единственного акционера; Шайхы Ж.А. – член Совета директоров, представитель Единственного акционера; Ермекова Э.М. - член Совета директоров, независимый директор; Жамалов С.Е. - член Совета директоров, независимый директор; Токабаев Н.Т. - член Совета директоров, независимый директор; Ибрагимова Л.Е. – член Совета директоров, Председатель Правления Банка. Решением Единственного акционера (протокол правления АО «НИХ «Байтерек» №04/25) от 11 февраля 2025 года был определен срок полномочий Совета директоров Банка – три года с 16 февраля 2025 года в следующем составе: Хамитов Е.Е. – Председатель Совета директоров, представитель Единственного акционера; Шайхы Ж.А. – член Совета директоров, представитель Единственного акционера; Ермекова Э.М. - член Совета директоров, независимый директор; Жамалов С.Е. - член Совета директоров, независимый директор; Токабаев Н.Т. - член Совета директоров, независимый директор; Ибрагимова Л.Е. – член Совета директоров, Председатель Правления Банка. Решением Единственного акционера Банка (протокол правления АО «НИХ «Байтерек» №20/25) от 30 апреля 2025 года было принято решение: о досрочном прекращении полномочий Хамитова Е.Е. в качестве члена Совета директоров Банка; определен количественный состав Совета директоров Банка в количестве пяти членов; рекомендовано членам Совета директоров Банка избрать Председателем Совета директоров – Шайхы Ж.А. Решением Совета директоров Банка №6 от 02 мая 2025 года представитель Единственного акционера Шайхы Ж.А. был избран Председателем Совета директоров Банка.	

4.1 Обеспечение прав Единственного акционера

4.1	Банк, в установленном порядке, обеспечивает реализацию прав единственного акционера, в том числе: 1) право владения, пользования и распоряжения акциями; 2) право участия в управлении Банком и избрания совета директоров в порядке, предусмотренном законами Республики Казахстан «Об акционерных обществах», и/или уставом Банка; 3) право на получение доли прибыли Банка (дивидендов); 4) право на получение доли в активах Банка при его ликвидации; 5) право на получение информации о деятельности Банка, в том числе знакомиться с финансовой отчетностью Банка, в порядке, определенном единственным акционером или уставом Банка; 6) право обращения в Банк с письменными запросами в отношении его деятельности и получения мотивированных и исчерпывающих ответов в сроки, установленные уставом Банка; 7) право на получение выписки от регистратора Банка или номинального держателя, подтверждающие его право собственности на ценные бумаги; 8) право на оспаривание в судебном порядке принятые органами Банка решения; 9) право обращаться в судебные органы от своего имени в случаях, предусмотренных статьями 63 и 74 законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах», с требованием о возмещении Банку должностными лицами Банка убытков, причиненных Банку, и возврате Банку должностными лицами Банка и/или их аффилированными лицами прибыли (дохода), полученной ими в результате принятия решений о заключении (предложения к заключению) крупных сделок и/или сделок, в совершении которых имеется заинтересованность; 10) право на преимущественную покупку акций или других ценных бумаг Банка, конвертируемых в его акции, в порядке, установленном законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах», за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами Республики Казахстан; 11) право на принятие решения об изменении количества акций Банка или изменении их вида в порядке, предусмотренном законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах». 34.В Банке решения по вопросам, отнесенным законодательством Республики Казахстан и уставом Банка к компетенции единственного акционера, принимаются единственным акционером единолично и подлежат оформлению в письменном виде. Единственный акционер может проводить заседания с советом директоров и правлением для подведения итогов деятельности года и принятия решений по вопросам своей компетенции. Единственный акционер также может проводить в течение года регулярные встречи с председателем совета директоров для обсуждения вопросов деятельности Банка в рамках своей компетенции. Банк обеспечивает единственного акционера достоверной информацией о его финансово-хозяйственной деятельности и ее результатах в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан. В случае совмещения задач по реализации государственной политики при осуществлении деятельности Банка с основной коммерческой деятельностью, эти цели раскрываются и доводятся до сведения заинтересованных сторон.	Соблюдается	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. 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.
-----	--	-------------	---

4.2 Дивидендная политика			
4.2	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 подготавливают 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 2025 году Совет директоров Банка (протокол № 6 от 02 мая 2025 года) решил: 1. Предварительно утвердить аудированную годовую финансовую отчетность АО «Отбасы банк» за 2024 год, с последующим вынесением на рассмотрение Единственного акционера АО «Отбасы банк» - АО «НУХ «Байтерек», согласно приложению № 1 к настоящему протоколу. 2. Рекомендовать Единственному акционеру АО «Отбасы банк» - АО «НУХ «Байтерек» принять следующие решения: по утверждению следующего порядка распределения чистого дохода АО «Отбасы банк», полученного по итогам 2024 отчетного финансового года в размере 120 793 085 694,03 (Сто двадцать миллиардов семьсот девяносто три миллиона восемьдесят пять тысяч шестьсот девяносто четыре) теңге 03 тиын: - 84 555 230 400,00 (Восемьдесят четыре миллиарда пятьсот пятьдесят пять миллионов двести тридцать тысяч четыреста) теңге 00 тиын из чистого дохода, направить на выплату дивидендов Единственного акционера АО «Отбасы банк»; - оставшиеся 36 237 855 294,03 (Тридцать шесть миллиардов двести тридцать семь миллионов восемьсот пятьдесят пять тысяч двести девяносто четыре) теңге 03 тиын от чистого дохода, оставить в распоряжении Банка; по утверждению размера дивидендов в расчете на одну простую акцию АО «Отбасы банк» 10 798,88 (Десять тысяч семьсот девяносто восемь) теңге 88 тиын; определить дату начала выплаты дивидендов – с даты принятия решения Единственным акционером; произвести выплату дивидендов на банковский счет Единственного акционера АО «Отбасы банк» в денежной форме путем безналичного перечисления с момента принятия решения о выплате дивидендов по простым акциям, в срок не позднее 90 (девяносто) дней с момента принятия решения Единственным акционером. принять к сведению информацию о размере и составе вознаграждения членов Совета директоров и Правления АО «Отбасы банк», выплаченного в 2024 году. принять к сведению информацию об отсутствии обращений Единственного акционера на действия АО «Отбасы банк» и его должностных лиц в 2024 году.

5. Принцип эффективного управления Банком Советом директоров и Правлением			
5.1 Эффективный Совет директоров			
5.1	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 2025 году: 1. решением Совета директоров от 02 мая 2025 года (протокол №6) утвержден Отчет за 2024 год по реализации Стратегии развития информационных технологий АО «Отбасы банк» на 2024 - 2026 годы; 2. решением Совета директоров от 26 февраля 2025 года (протокол № 3) утвержден отчет о деятельности Департамента внутреннего аудита за 2024 год утвержден; 3. решением Совета директоров от 26 февраля 2025 года (протокол № 3-7) утвержден Отчет по управлению непрерывностью деятельности АО «Отбасы банк» за 2024 год; 4. решением Совета директоров от 25 июня 2025 года (протокол №10) утверждена Стратегии устойчивого развития АО «Отбасы банк» до 2030 года; 5. решением Совета директоров от 21 августа 2025 года (протокол №12) утверждена Стратегии развития АО «Отбасы банк» на 2024-2033 годы в новой редакции. 6. решением Совета директоров от 30 мая 2025 года (протокол №9) утвержден отчет об исполнении ключевых показателей деятельности членов Правления АО «Отбасы банк» за 2024; 7. решением Совета директоров от 26 сентября 2025 года (протокол №14) утверждены скорректированные карт ключевых показателей деятельности членов Правления АО «Отбасы банк» и их целевых значений на 2025 год; 8. решением Совета директоров от 22 декабря 2025 года (протокол №19) утверждении карт ключевых показателей деятельности членов Правления АО «Отбасы банк» и их целевых значений на 2026. 9. Решением Совета директоров от 02 мая 2025 года (протокол №6) апреля 2025 года (протокол №5) прекращены полномочий омбудсмена АО «Отбасы банк» Акрачковой Д.В. и назначении омбудсменом АО «Отбасы банк» Айдапкелова Н.С. и определении срока полномочий омбудсмена АО «Отбасы банк». 10. Решением Совета директоров от 28 апреля 2025 года (протокол №5) утвержден Отчет о соблюдении/несоблюдении принципов и положений Кодекса корпоративного управления АО «Отбасы банк» за 2024 год.
5.1.2	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 <u>не менее трех человек</u>. 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 Банка определен решением Единственного акционера – три года с 16 февраля 2022 года (протокол Правления АО «НУХ «Байтерек» №09/22 от 16 февраля 2022 года). По состоянию на 01.01.2025 года состав Совета директоров: Хамитов Е.Е. – Председатель Совета директоров, представитель Единственного акционера; Шайхы Ж.А. – член Совета директоров, представитель Единственного акционера; Ермекова Э.М. - член Совета директоров, независимый директор; Жамалов С.Е. - член Совета директоров, независимый директор; Токабаев Н.Т. - член Совета директоров, независимый директор; Ибрагимова Л.Е. – член Совета директоров, Председатель Правления Банка. Решением Единственного акционера (протокол правления АО «НИХ «Байтерек» №04/25) от 11 февраля 2025 года был определен срок полномочий Совета директоров Банка – три года с 16 февраля 2025 года в следующем составе: Хамитов Е.Е. – Председатель Совета директоров, представитель Единственного акционера; Шайхы Ж.А. – член Совета директоров, представитель Единственного акционера; Ермекова Э.М. - член Совета директоров, независимый директор; Жамалов С.Е. - член Совета директоров, независимый директор; Токабаев Н.Т. - член Совета директоров, независимый директор; Ибрагимова Л.Е. – член Совета директоров, Председатель Правления Банка. Решением Единственного акционера Банка (протокол правления АО «НИХ «Байтерек» №20/25) от 30 апреля 2025 года было принято решение: о досрочном прекращении полномочий Хамитова Е.Е. в качестве члена Совета директоров Банка; определен количественный состав Совета директоров Банка в количестве пяти членов; рекомендовано членам Совета директоров Банка избрать Председателем Совета директоров – Шайхы Ж.А. Решением Совета директоров Банка №6 от 02 мая 2025 года представитель Единственного акционера Шайхы Ж.А. был избран Председателем Совета директоров Банка. Количество независимых директоров в составе Совета директоров Банка составляет 3 (трое) человек, в процентном соотношении 60 (шестьдесят) процентов к общему количеству избранных членов.

5.1.3	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.
5.1.4	Банку необходимо обеспечить наличие <u>планов преемственности членов</u> Совета директоров для поддержания непрерывности деятельности и обновления состава Совета директоров. Совет директоров утверждает <u>программу введения в должность для вновь избранных членов</u> Совета директоров и программу профессионального развития, при необходимости. Корпоративный секретарь обеспечивает реализацию данной программы. <u>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.</u>	Соблюдается	План преемственности членов Совета директоров разработан и является приложением 4 к Положению о Совете директоров Банка. Программа введения в должность для вновь избранных членов Совета Директоров Банка разработана и является приложением №7 к Положению о Совете директоров Банка.
5.2. Вознаграждение членов Совета директоров			
5.2	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). 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 являющимся 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.	Соблюдается	Согласно пункту 28 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. 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 2025 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.

5.3. Комитеты Совета директоров

5.3.1 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).

В 2025 году организованы и проведены 51 заседания Комитетов Совета директоров, в ходе которых рассмотрены 190 вопросов.

В Банке Служба Корпоративного секретаря не создана. Функции секретарей 4-х Комитетов выполняет Корпоративный секретарь Банка.

По состоянию на 31.12.2025 года состав Комитетов Совета директоров Банка:

Комитет по аудиту:

№	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.	Шайхы Жандос Алкенович	Член Комитета - председатель Совета директоров

Комитет по рискам и внутреннему контролю:

№	Ф.И.О.	Позиция
1.	Токобаев Нурлан Турсунбекович	Председатель Комитета – член Совета директоров, независимый директор
2.	Жамалов Санжар Еркебаевич	Член Комитета - член Совета директоров, независимый директор
3	Ермекова Эльмира Муслимовна	Член Комитета - член Совета директоров, независимый директор
4	Шайхы Жандос Алкенович	Член Комитета - председатель Совета директоров

Комитет по стратегическому планированию и корпоративному развитию:

№	Ф.И.О.	Позиция
1.	Токобаев Нурлан Турсунбекович	Председатель Комитета - член Совета директоров, независимый директор
2.	Жамалов Санжар Еркебаевич	Член Комитета - член Совета директоров, независимый директор
3	Ермекова Эльмира Муслимовна	Член Комитета - член Совета директоров, независимый директор
4	Шайхы Жандос Алкенович	Член Комитета - председатель Совета директоров

Комитет по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам:

№	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.	Шайхы Жандос Алкенович	Член Комитета - председатель Совета директоров

5.3.2	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 17 февраля 2025 года председателем Комитета по стратегическому планированию и корпоративному развитию является независимый директор – Токобаев Н.Т., члены Комитета: Ермакова Э.М. – независимый директор, Жамалов С.Е – независимый директор. В 2025 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).
5.3.3	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 17 февраля 2025 года председателем Комитета по аудиту является независимый директор Жамалов С.Е., члены Комитета: Шайхы Ж.А. – представитель Холдинга, Токобаев Н.Т. - независимый директор. В 2025 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).
5.3.4	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 17 февраля 2025 года Председателем Комитета по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам является независимый директор Ермакова Э.М., члены Комитета: Шайхы Ж.А. – представитель Холдинга, Токобаев Н.Т. – независимый директор. В 2025 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).
5.3.5	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 17 февраля 2025 года Председателем Комитета по рискам и внутреннему контролю является независимый директор Токобаев Н.Т., члены Комитета: Жамалов С.Е. – независимый директор, Ермакова Э.М. – независимый директор (вошла в состав Комитета с 30 января 2024 года), Шайхы Ж.А. - представитель Холдинга. В 2025 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 рисками (пункт 4 Положения о Комитете по рискам и внутреннему контролю Совета директоров Банка).

5.4. Организация деятельности Совета директоров			
5.4.1	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; 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.	Соблюдается	В соответствии с пунктом 35 Положения о Совета 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 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. 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. 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. 38 Положения о Совете директоров – формирует повестку дня. Согласно пункту 41 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.

5.4.2	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. 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.	Соблюдается	В 2025 году организовано и проведено 20 заседаний Совета директоров Банка. - 14 очных заседаний; - 5 заочных заседаний; - 1 закрытое заседание. В ходе 20 заседаний Советом директоров Банка рассмотрены 159 вопросов. Процедуры, порядок организации подготовки, проведения заседаний/заочных голосований Совета директоров Банка определены Положением о Совете директоров Банка, Регламентом взаимодействия Холдинга с дочерними организациями. План работы Совета директоров Банка и график проведения заседаний на 2025 год утвержден решением Совета директоров от 26 декабря 2024 года №15. в 2025 году организованы и проведены 51 заседания Комитетов Совета директоров: - 13 заседаний Комитета по рискам и внутреннему контролю (70 вопроса); - 11 заседаний Комитета по аудиту (55 вопросов); - 15 заседаний Комитета по стратегическому планированию и корпоративному развитию (44 вопроса); - 12 заседаний Комитета по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам (21 вопрос). В ходе 51 заседаний рассмотрены 190 вопросов. Рассмотрение и принятие решений по вопросам важного и стратегического характера осуществляется только на заседаниях Совета директоров с очной формой голосования. В 2025 году на рассмотрение Совету директоров выносились 9 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.
-------	---	-------------	--

5.5. Оценка деятельности Совета директоров

5.5.1	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. 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.	Соблюдается	В 2025 году оценка деятельности Совета директоров, Комитетов и членов Совета директоров АО «Отбасы банк» за 2024 год проведена собственными силами в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан и внутренних документов. В 2025 году Отчет по результатам Оценки деятельности Совета директоров, Комитетов и членов Совета директоров АО «Отбасы банк» за 2024 год рассмотрен в ходе закрытого заседания от 29 мая 2025 года (протокол № 7). По результатам Оценки общая оценка деятельности Совета директоров по итогам 2024 года составила 3,75 %.
-------	--	-------------	---

5.6 Корпоративный секретарь			
5.6.1	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; 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.	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. Решением Совета директоров от 30 мая 2025 года (протокол №9) на должность Корпоративного секретаря Банка назначена Жакупова А. 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.
5.6.2	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 Положение о Корпоративном секретаре Банка включена Программа введения в должность и планирования преемственности Корпоративного секретаря Банка.

5.7. Омбудсмен			
5.7.1	В целях соблюдения принципов деловой этики, оптимального регулирования социально-трудовых споров, возникающих в Банке, назначается Омбудсмен из числа работников Банка. Кандидату на должность Омбудсмeна следует обладать безупречной деловой репутацией, высоким авторитетом, а также способностью принятия беспристрастных решений. Омбудсмен назначается решением Совета директоров Банка и подлежит переизбранию каждые два года. Роль Омбудсмeна 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 02 мая 2025 года (протокол № 6) было досрочно прекращены полномочия Акрачковой Д.В. и назначении омбудсменом АО «Отбасы банк» Айдапкелова Н.С. со сроком два года.
5.7.2	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 Омбудсмeна и принимает решение о продлении или прекращении полномочий лица, занимающего должность Омбудсмeна.	Соблюдается	Отчет о работе омбудсмeна АО «Отбасы банк» за 2024 год был рассмотрен на Комитете по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам Совета директоров Банка от 27 ноября 2025 года (протокол №9) и утвержден решением Совета директоров от 01 декабря 2025 года (протокол №18).
5.8. Служба внутреннего аудита при Совете директоров			
5.8.1	Для осуществления внутреннего аудита как деятельности предоставлению 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. 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);	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). В 2025 году: - штатная численность работников ДВА - 11 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 2025 год (ГАП), Бюджет ДВА на 2025 год, а также План профессионального обучения работников ДВА на 2025 год утвержден решением СД от 26 декабря 2024 года № 15.

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); 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; 6) осуществление мониторинга за исполнением рекомендаций внешнего аудитора; 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. 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. 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. 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 2025 году все работники ДВА поддерживали профессиональное развитие, а также прошли обучение согласно плану профессионального обучения работников, ДВА на 2025 год. В 2025 году 2 работниками Управления по аудиту бизнес процессов ДВА получены следующие сертификаты: DipPIA (Diploma the Professional Internal Auditor), CIA (Certified Internal Auditor), IAP (Internal Audit Practitioner). Согласно п.12.6 Устава Банка работники ДВА не могут быть избраны в состав Совета директоров и Правления Банка. В 2025 году работники ДВА не избирались в состав Совета директоров и Правления Банка. Согласно п.11, 13 Положения о ДВА, утвержденного решением СД от 26 сентября 2025 года № 14, 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.14 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 2025 году перед началом аудиторских проверок, все работники ДВА, включая директора, подтверждали свою независимость путем подписания декларации о независимости. В 2025 году отсутствовали факты оказания влияния на независимость и объективность ДВА, а также деятельность ДВА и представления отчетов ДВА о результатах своей деятельности. В 2025 году ДВА не принимал управленческие решения. Задачи и функции, права и ответственность ДВА определены Положением о ДВА, утвержденным решением СД (протокол № 14) от 26.09.2025 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 осуществляется ДВА периодически в соответствии с требованием законодательства РК, но не менее одного раза в три года. Оценка эффективности СКУ осуществляется ДВА периодически в соответствии с требованием законодательства РК, но не менее одного раза в 2 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. Положением о ДВА определено и закреплено следующее: 1) В соответствии с п.3 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; 2) организационный статус, цели и задачи ДВА регламентированы Главами 2-4 Положения; 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.; 4) квалификационные требования к руководителю и работникам ДВА предусмотрены в типовых формах должностных инструкций, являющихся приложениями 1-5 к Положению о ДВА; 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.; 6) в соответствии с п.20 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; 7) порядок взаимодействия ДВА с Советом директоров и Правлением Банка и представления отчетности Комитету по аудиту и Совету директоров Банка предусмотрен Главами 10 и 11 Положения.
---	---

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/ совершенствования 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); 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; 6) осуществление мониторинга за исполнением рекомендаций внешнего аудитора; 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.	В Положении о ДВА предусмотрены также следующие задачи и функции: 1) в соответствии с пп.14) п.19 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; 2) в соответствии с пп.9) п.19 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; 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; 4) в соответствии с пп.5) п.19 Положения, ДВА регулярно по итогам отчетного периода (квартала) 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; 5) в соответствии с пп.5 п.18 Положения, одним из основных задач ДВА является 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, 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. В соответствии с пп.11 п.19 Положения проводит оценку рисков совершения мошенничества и то, как Банк управляет риском мошенничества; 6) в соответствии с пп.6) п.19 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; 7) в соответствии с пп.2, 7 п.18 Положения, ДВА предоставляет консультации Правлению по вопросам совершенствования процессов внутреннего контроля, управления рисками и корпоративного управления и осуществляет иные функции в пределах компетенции ДВА. В 2025 году все аудиторские отчеты по результатам аудиторских проверок, запланированных в ГАП на 2025 год, утвержденным решением СД № 15 от 26 декабря 2024 года (с изменениями согласно решению Совета директоров № 3 от 26.02.2025, решению Совета директоров № 12 от 21.08.2025), выполнены своевременно, рассмотрены Правлением Банка и предварительно одобрены Комитетом по аудиту. В 2025 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.2024 года (29.01.2025 года, протокол СД № 1) 2) годовой отчет за 2024 год (26.02.2025 года, протокол СД № 3), 3) за 1-4 кварталы 2025 года (02.05.2025 года № 6, 21.08.2025 № 12, 29.10.2025 № 15, 30.01.2026 № 2). Периодические отчеты по результатам деятельности ДВА в 2025 году также содержат информацию по исполнению ГАП на 2025 год, бюджета на 2025 год и Плана профессионального обучения на 2025 год, а также результаты мониторинга исполнения рекомендаций, выданных по результатам внутренних и внешних аудитов. В 2025 году ДВА оказывало консультационные услуги Банку в рамках ежедневной деятельности. В 2025 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 26 сентября 2025 года (протокол № 14). 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;
--	--

			2) 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 2025 году выполнена внутренняя оценка деятельности ДВА: 1) самооценка текущего состояния функции ДВА составила 3,99 (99,82%) 2) оценка качества деятельности ДВА, выполненная Комитетом по аудиту, составила 3,96 (99,00%). В рамках проведения комплексной оценки эффективности деятельности работников ДВА по итогам 2025 года, проведена оценка личностно-деловых компетенций (далее – ЛДК) работников ДВА, а также расчет средней фактической результативности КПД по итогам отчетных кварталов 2025 года, с последующим анализом уровня итоговой фактической результативности работников ДВА за 2025 год и уровня развития личностно-деловых компетенций. По результатам комплексной оценки эффективности деятельности работников ДВА по итогам 2025 года семь работников ДВА соответствовали уровню IX – лучший работник. Результаты оценок ДВА и работников ДВА представлены в Отчете по результатам комплексной оценки эффективности деятельности работников Департамента внутреннего аудита за 2025 год за 2025 год. Результаты внутренней оценки качества деятельности Департамента внутреннего аудита АО «Отбасы банк» за 2025 год утверждены решением Совета директоров в рамках рассмотрения отчета о деятельности ДВА за 4 квартал 2025 года (протокол СД от 30 января 2026 года (протокол № 2). Результаты комплексной оценки эффективности деятельности работников Департамента внутреннего аудита за 2025 год утверждены решением Совета директоров от 20.03.2026 протокол №5.
	5.9. Правление		
5.9.1	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 01.01.2025 года состав Правления: Ибрагимова Ляззат Еркеновна - председатель Правления Банка; Члены Правления, заместители председателя Правления: Айдарбекова Алия Каратаевна; Акшанов Нурлан Сагындыкович; Распекова Эльмира Сабыржановна; Азимбеков Мухтар Мирланович; Матай Жансұлтан Орынбекович; Талтусов Ринат Алдашевич. По состоянию на 31.12.2024 года состав Правления не изменился: Ибрагимова Ляззат Еркеновна - председатель Правления Банка; Члены Правления, заместители председателя Правления: Айдарбекова Алия Каратаевна; Акшанов Нурлан Сагындыкович; Распекова Эльмира Сабыржановна; Азимбеков Мухтар Мирланович; Матай Жансұлтан Орынбекович; Талтусов Ринат Алдашевич. Ибрагимова 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.
5.9.2	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.
5.9.3	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.
5.9.4	Совет директоров может в любое время прекратить полномочия членов Правления (за исключением председателя Правления).	Соблюдается	Решения Совета директоров по внесению изменений в состав Правления Банка за 2025 год отсутствуют.
5.9.5	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, утверждёнными решением СД от 01.12.2022 г. (протокол № 15) с изменениями и дополнениями, утверждёнными решением СД от 30.01.2024 г. (протокол №1)
5.9.6	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 2025 году на рассмотрение Совету директоров вопросы занятия членами Правления должностей в других организациях или в органах других организаций не выносились.
5.9.7	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 2025 году решением Совета директоров от 28.11.2025 года (протокол № 17) внесены изменения в организационную структуру Банка, также решением от 12.12.2025 года (протокол № 172) утверждена Организационная структура Банка.

	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 меритократии 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	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 2025 года в Кадровом резерве Банка состоит 42 человек, из них 18 человек – работники Центрального аппарата и 24 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 2025 году аттестация не проводилась. За 2025 год 73 работников Банка были переведены из нижестоящей должности на вышестоящую должность
5.10 Оценка и вознаграждение членов Правления			
5.10	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 30 мая 2025 года (протокол №9) утвержден отчет об исполнении ключевых показателей деятельности членов Правления АО «Отбасы банк» за 2024 год. Карты КПД председателя и членов Правления Банка на 2024 год были утверждены Советом директоров Банка 27 декабря 2023 года (протокол № 16) и скорректированы решением Совета директоров от 30 сентября 2024 года (протокол №12). Результативность деятельности Правления Банка оценивается на основании утвержденных карт КПД на 2024 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 2024 год достигнут. Исполнение ключевых показателей деятельности за 2023 год составляет: 1) Председатель Правления Ибрагимов Л.Е. – 121,2%, 2) Заместитель Председателя Правления Айдарбекова А.К. – 117,93%, 3) Заместитель Председателя Правления Акшанов Н.С. – 119,19%, 4) Заместитель Председателя Правления Азимбеков М.М. – 119,05%, 5) Заместитель Председателя Правления Савченко В.А. – 120,93%, 6) Заместитель Председателя Правления Каирбеков И.У. – 121,68%, 7) Заместитель Председателя Правления Распекова Э.С. – 121,68%, 8) Заместитель Председателя Правления Талтусов Р.А. – 121,68%, 9) Заместитель Председателя Правления Матай Ж.А. – 120,93%.
6. Принцип устойчивого развития			
6.1	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 2025 году из 36 мероприятий, предусмотренных Планом мероприятий Банка в области устойчивого развития на 2025 год, реализовано 35 мероприятий. Одно мероприятие не выполнено: пункт 3.5 Плана «Установка системы автоматического контроля освещения в коридорах (датчики движения) в 10 филиалах Банка» (ответственное подразделение – Департамент по управлению человеческими ресурсами и организационной деятельностью (в настоящее время – Административный департамент) (далее – ДУЧРОД) не выполнен по следующей причине. В течение 2025 года ДУЧРОД совместно с филиалами Банка проводилась работа по анализу необходимого количества датчиков движения и светильников со встроенными датчиками для оснащения коридорных помещений. Закупку оборудования и выполнение работ по установке планировалось осуществить в 4-квартале 2025 года. Однако в 4-квартале 2025 года состоялся переезд Центрального аппарата Банка в г. Астану, в связи с чем реализация данного мероприятия перенесена на 1-квартал 2026 года.
6.2	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 стремится к обеспечению рентабельности деятельности, устойчивому развитию и соблюдению баланса интересов заинтересованных сторон. В процессе своей деятельности Банк оказывает влияние на заинтересованные стороны и одновременно испытывает их влияние. В области устойчивого развития Банк взаимодействует с заинтересованными сторонами в рамках существенных тем устойчивого развития, определяемых по результатам оценки значимости для деятельности Банка и заинтересованных сторон. Выбранные существенные темы включаются в Отчет об устойчивом развитии. 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. 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..
6.3	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 экологичных, 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	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.
7. Принцип управления рисками, внутреннего контроля и внутреннего аудита			
7.1	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:		Согласно Политике управления рисками Банка (утвержденной решением СД № 9 от 24.09.2020 г., с изменениями СД №4 от 31.03.2025 г., СД №10 от 25.06.2025 г. и СД №20 от 23.12.2025 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 «Отбасы банк» (СД № 17 от 28.11.2014г., с изменениями СД № 20 от 23.12.2025г.) 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.

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	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 интересов 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 функции управления рисками и внутреннего контроля от операционной деятельности Банка посредством построения системы трех линий защиты; 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 24.09.2020г., с изменениями СД №4 от 31.03.2025 г., СД №10 от 25.06.2025 г. и СД №20 от 23.12.2025 г.); - Стратегия риск-аппетита АО «Отбасы банк» (СД № 9 от 24.09.2020г., с изменениями СД №10 от 25.06.2025г., СД №20 от 23.12.2025г.); - Стратегия финансирования, инвестирования и хеджирования АО «Отбасы банк» (СД № 10 от 30.09.2020г., с изменениями СД № 12 от 29.09.2023г.); - Положение о внутреннем процессе оценки достаточности капитала АО «Отбасы банк» (СД № 6 от 19.06.2020г., с изменениями СД № 12 от 29.09.2023г.); - Положение о внутреннем процессе оценки достаточности ликвидности АО «Отбасы банк» (СД № 9 от 24.09.2020г. с изменениями СД № 12 от 29.09.2023г.); - Политика управления рыночным риском АО «Отбасы банк» (СД № 17 от 22.12.2017г., с изменениями СД № 12 от 29.09.2023г.); - Политика управления капиталом АО «Отбасы банк» (СД № 19 от 25.12.2014г., с изменениями СД № 5 от 30.04.2024г.); - План финансирования на случай непредвиденных обстоятельств АО «Отбасы банк» (СД № 19 от 25.12.2014г., с изменениями СД №9 от 30.05.2025г.); - Технический порядок тестирования Плана финансирования на случай непредвиденных обстоятельств АО «Отбасы банк» от 27.03.2024г. (№ПД – 81); - Методика определения внутреннего капитала АО «Отбасы банк» (РП № 97 от 02.06.2023г., с изменениями РП №1 от 08.01.2025г., с ведением в действие с 31.12.2024г., РП №4 от 15.01.2026г., с ведением в действие с 31.12.2025г.) - Методика стресс-тестирования в АО «Отбасы банк» (РП № 39 от 26.07.2018г., с изменениями РП № 110 от 26.08.2025 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 23.11.2017г., с изменениями РП № 117 от 24.09.2024г.); - Методика расчета и определения агрегированных уровней риск-аппетита АО «Отбасы банк» (РП № 91 от 26.08.2020г., с изменениями РП №4 от 15.01.2026г., с ведением в действие с 31.12.2025г.); - Правила управления риском ликвидности в АО «Отбасы банк» (РП № 351 от 31.12.2014г. , с изменениями РП № 37 от 28.03.2024г.); - Правила управления рыночным риском АО «Отбасы банк» (РП № 363 от 31.12.2014г. , с изменениями РП № 160 от 26.12.2024г.); - Залоговая политика АО «Отбасы банк» (СД № 3 от 15.05.2020 г., с изменениями СД № 8 от 20.06.2024г.); - Политика управления кредитным риском АО «Отбасы банк» (СД № 8 от 21.09.2020 г., с изменениями СД № 7 от 31.05.2024г.); - Правила о внутренней кредитной политике Банка (Кредитная политика) (СД № 10 от 30.09.2020 г., с изменениями СД №20 от 23.12.2025г.); - Общие требования к принимаемому Банком залоговому обеспечению (РП № 26 от 29.06.2017 г., с изменениями РП № 159 от 25.11.2025г.); - Методика расчета провизий (резервов) Банка (РП № 40 от 01.08.2018 г., с изменениями РП № 25 от 27.02.2024г.); - Методика управления кредитным риском в Банке (РП № 77 от 27.07.2020 г., с изменениями РП №47 от 16.04.2025г., РП №134 от 08.10.2025г.); - Инструкция по мониторингу залогового обеспечения предоставленных займов в Банка (РП № 69 от 13.07.2020 г., с изменениями РП № 55 от 10.05.2024г.); - Положение Кредитного комитета «Центр принятия решений» Банка (РП № 43 от 09.11.2017 г., с изменениями РП № 150 от 04.12.2024г.); - Методика анализа кредитоспособности (платежеспособности) физических лиц в Банка (РП № 127 от 29.10.2020 г., с изменениями РП №61 от 14.05.2025г., РП №164 от 03.12.2025г.).
--	--	--	---

			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 17.06.2020г., с изменениями СД № 10 от 25.06.2025г.); - Правила управления операционными рисками АО «Отбасы банк» (РП № 85 от 12.08.2020г., с изменениями РП № 65 от 22.05. 2025г.); - Методика резервирования капитала под операционные риски в АО «Отбасы банк» (ПП № 145 от 30.07.2015г., с изменениями РП № 50 от 05.04.2021г.); - Инструкция применения ключевых индикаторов операционного риска АО «Отбасы банк» (ПП № 167 от 19.08.2015г., с изменениями РП № 77 от 18.06.2025г.);- Инструкция по проведению сбора и ведения базы данных о событиях операционного риска в АО «Отбасы банк» (ПП № 261 от 25.11.2015г., с изменениями РП №103 от 23.08.2024г.); - Инструкция по проведению самооценки операционных рисков АО «Отбасы банк» (ПП № 1 от 06.01.2017г., с изменениями РП №152 от 11.12.2024г.); - Технический порядок по расчету риск-аппетита по операционному риску АО «Отбасы банк» от 12.11.2024г. (№ПД – 88-2024); - Политика управления рисками информационной безопасности АО «Отбасы банк» (СД № 6 от 19.06.2020г., с изменениями СД № 6 от 02.05.2025г.); - Политика управления рисками информационных технологий АО «Отбасы банк» (СД №6 от 19.06.2020г., с изменениями СД №6 от 02.05.2025г.);- Политика управления непрерывностью деятельности АО «Отбасы банк» (СД № 17 от 22.12.2017г., с изменениями СД № 3 от 31.03.2021г.); - Правила управления непрерывностью деятельности АО «Отбасы банк» (РП № 66 от 19.10.2018г., с изменениями РП №148 от 11.09.2023г.); - Правила управления рисками информационных технологий АО «Отбасы банк» (РП № 110 от 21.06.2023г. с изменениями РП№ 61 от 14.05.2025); - Методика определения потенциального убытка по рискам информационной безопасности АО «Отбасы банк» (РП №158 от 20.12.2024г.); - Методика оценки рисков информационной безопасности АО «Отбасы банк» (РП №103 от 29.06.2021г., с изменениями РП №56 от 06.05.2025г.). Методика определения контрольных показателей риск-аппетита по рискам информационной безопасности и информационных технологий АО «Отбасы банк» (РП №131 от 31.07.2023г.) 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 «Отбасы банк» (СД № 17 от 28.11.2014г., с изменениями СД №20 от 23.12.2025г.), 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»
7.1.2	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-Принципы и подходы к организации эффективной системы управления рисками и внутреннего контроля предусматривают: 1) определение целей и задач системы управления рисками и внутреннего контроля; 2) 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; 3) основные требования к организации процесса управления рисками (подходы к определению рисков, порядок идентификации и оценки рисков, определение методов реагирования, мониторинг и другие);	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: 1) Совет директоров Банка; 2) Комитет по рискам и внутреннему контролю Совета директоров Банка; 3) Комитет по стратегическому планированию Совета директоров Банка; 4) Комитет по аудиту Совета директоров Банка; 5) Комитет по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам Совета директоров Банка; 6) Правление Банка;

4) 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.	
---	--

7) Подразделение комплаенс-контроля; 8) Подразделение внутреннего аудита; 9) Структурные подразделения Банка, обеспечивающие вторую линию защиты. 10) 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 проходят обучение для ознакомления с системой управления рисками и внутреннего контроля Банка. При приеме на работу осуществляется вводный инструктаж по системе управления рисками. 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; 4) недопущение вовлечения Банка и его работников, клиентов Банка: - в осуществление противоправной деятельности, в том числе мошенничества, обмана, ОД/ФТ, незаконного производства, оборота и (или) транзита наркотиков; организацию деятельности финансовых пирамид; в осуществление платежей и (или) переводов денег в пользу электронного казино и интернет-казино, а также иностранных букмекерских контор и (или) тотализаторов, не имеющих лицензий на право занятия деятельностью в сфере игорного бизнеса в Республике Казахстан; - в осуществление операций, связанных с проведением операций, имеющих высокий риск ОД/ФТ; - в осуществление операций, связанных с дальнейшим приобретением необеспеченных цифровых активов на биржах цифровых активов, не являющихся участниками Международного финансового центра «Астана», перечень которых формируется уполномоченным органом; - в осуществление платежей и (или) переводов денег физическими лицами, не достигшими возраста двадцати одного года, в пользу организатора игорного бизнеса; - в осуществление иных действий, которые предусматриваются Правилами №188. 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; 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.
--	--	--	---

7.1.3	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: 1) обеспечивает разработку и внедрение утвержденных Советом директоров внутренних документов в области управления рисками и внутреннего контроля; 2) обеспечивает создание и эффективное функционирование системы управления рисками и внутреннего контроля путем практической реализации, и непрерывного осуществления, закрепленных за ним принципов и процедур управления рисками и внутреннего контроля; 3) отвечает за выполнение решений Совета директоров и рекомендаций Комитета по аудиту в области организации системы управления рисками и внутреннего контроля; 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 вверенных им функциональных областях деятельности Банка.	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. 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 №27 от 07.03.2025г., РП №45 от 10.04.2025г., РП №61 от 14.05.2025г., РП №45 от 27.03.2026г); Перечнем отчетности, предоставляемой Правлением Банка Совету директоров Банка (СД № 1 от 29.01.2021 г., с изменениями СД №20 от 23.12.2025г.).
7.1.4		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 и по внутреннему контролю (подразделение, осуществляющее управление кредитными и финансовыми рисками, подразделение, осуществляющее управление операционными рисками и по внутреннему контролю),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; 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.
7.1.5	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 28.11.2025 года (протокол № 17) утвержден Перечень существенных рисков АО «Отбасы банк» на 2026 год, Заявление риск-аппетита АО «Отбасы банк» на 2026 год, Реестр и Карта рисков АО «Отбасы банк» на 2026 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 17 видов риска, предоставленных структурными подразделениями Банка, которые включают в себя 56 подвидов риска. По итогам проведенного анализа 46 подвидов риска имеют низкую вероятность наступления и (или) не оказывают значительного влияния на финансовую жизнеспособность Банка, соответственно расположены в «зеленой зоне» Карты рисков. Также имеется 10 подвидов риска, расположенных в «желтой зоне» Карты рисков, рисков с высокой вероятностью наступления расположенных в «красной зоне» не имеется.. Перечень существенных рисков содержит 8 видов рисков, которые были определены бизнес-владельцами рисков как существенные. Кроме того, в связи с изменениями в Правила 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 ноября 2019 года, в части дополнения определения по риску мошенничества, риск (CF) Риск коррупции и мошенничества разделен на два отдельных вида риска (RC) Коррупционный риск и (FR) Риск мошенничества и противоправных инцидентов. 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).
7.1.6	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. 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.	Соблюдается	Работники Банка ежегодно проходят обучение для ознакомления с системой управления рисками и внутреннего контроля Банка, с последующим тестированием. При приеме на работу осуществляется вводный инструктаж по системе управления рисками. В 2025 году работники Банка прошли обучение по теме «Система управления операционными рисками и непрерывностью деятельности». По результатам обучения, а также повторного обучения для непрошедших, 93 % работников прошли тестирование. Также в 2025 году работники Банка прошли обучение «Система внутреннего контроля в АО «Отбасы банк», по результатам обучения 95% работников прошли тестирование. 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 (717) 2554450 через которую сообщается информация о таких подозрениях/сомнениях, известных намерениях совершения и/или фактах совершения нарушения/мошенничества и коррупции; электронный почтовый ящик anticorruption@otbasybank.kz, куда принимаются электронные сообщения и информация о таких подозрениях/сомнениях, известных намерениях совершения и/или фактах совершения коррупции;

			Внешние каналы связи по Горячей линии для клиентов Банка: 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; телефонная линия +7 (717) 2554488, через которую сообщается информация о таких подозрениях/сомнениях, известных намерениях совершения и/или фактах совершения мошенничества.
7.2. Внутренний аудит			
7.2.1	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 (далее - ДВА), 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; - 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.
7.2.2	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: - 1) составление/обновление Карты областей аудита на основании утвержденной Матрицы бизнес-процессов, рисков и контролей; - 2) анализ утвержденной Карты и регистра рисков Банка.
7.2.3	- 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: - 1) 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; - 2) проверку обеспечения достоверности бухгалтерской (финансовой), статистической, управленческой и иной отчетности, выявление результатов деятельности бизнес-процессов и структурных подразделений на соответствие поставленным целям; - 3) определение адекватности критериев, установленных Правлением Банка для анализа степени исполнения (достижения) поставленных целей; - 4) выявление недостатков системы внутреннего контроля, которые не позволили (не позволяют) достичь поставленных целей; - 5) оценку результатов внедрения (реализации) мероприятий по устранению нарушений, недостатков и совершенствованию системы внутреннего контроля, реализуемых на всех уровнях управления; - 6) проверку эффективности и целесообразности использования ресурсов; - 7) проверку обеспечения сохранности активов Банка; - 8) проверку соблюдения требований законодательства Республики Казахстан, Устава и внутренних документов Банка. - 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);		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 26.09.2025г. (протокол № 14). Оценка эффективности системы внутреннего контроля включает: 1) проведение анализа соответствия целей бизнес-процессов, проектов и структурных подразделений целям Банка, проверку обеспечения надежности и целостности бизнес-процессов и информационных систем, в том числе надежности процедур противодействия противоправным действиям, злоупотреблениям и коррупции; 2) проверку обеспечения достоверности бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчетности, соответствие результатов деятельности бизнес-процессов и структурных подразделений поставленным целям; 3) определение адекватности критериев, установленных Банком для анализа степени исполнения поставленных целей; 4) выявление недостатков системы внутреннего контроля, которые не позволили достичь поставленных целей; 5) оценку результатов внедрения мероприятий по устранению нарушений, недостатков и совершенствованию системы внутреннего контроля, реализуемых на всех уровнях управления; 6) проверку эффективности и целесообразности использования ресурсов; 7) проверку соблюдения требований законодательства Республики Казахстан, Устава и внутренних документов Банка. Оценка эффективности 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);

	- 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.		2) проверку полноты выявления и корректности оценки рисков 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 нарушениях по результатам внутренних аудитов, фактах недостижения поставленных целей, фактов судебных разбирательств). Оценка корпоративного управления включает: 1) соблюдение этических принципов и корпоративных ценностей Банка; 2) порядок постановки целей, мониторинга и контроля их достижения; 3) уровень нормативного обеспечения и процедур информационного взаимодействия на всех уровнях управления, включая взаимодействие с заинтересованными сторонами; 4) процедуры раскрытия информации о деятельности Банка
7.2.4	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.
7.2.5	Банку следует утвердить документы, регулирующие порядок осуществления аудита и взаимоотношений с внешним аудитором, в том числе процесс выбора внешнего аудитора, полномочия и функции конкурсной 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: - проведение процедур закупок услуг внешнего аудитора; - принятие решения Правлением Банка об определении аудиторской организации, осуществляющей иной аудит, а также определении размера оплаты услуг аудиторской организации, осуществляющей иной аудит. - 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 2025 году Аудиторской организацией ТОО «ПрайсуотерхаусКуперс» проведен аудит финансовой отчетности АО «Отбасы банк» за 2024 год в соответствии с условиями Договора о долгосрочных закупках услуг по аудиту финансовой отчетности на 2024-2026 годы № 030740001404ЕЕР2404049/00 от 26 апреля 2024 года на основании решения Акционерного общества «Национальный управляющий холдинг «Байтерек» (протокол Правления № 7 от 31 мая 2024 года). По результатам завершения аудита финансовой отчетности Банка за 2024 год ТОО «ПрайсуотерхаусКуперс» предоставлен отчет с заключением, что финансовая отчетность отражает достоверно во всех существенных отношениях финансовое положение Банка по состоянию на 31 декабря 2025 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 2024 год включает в себя - отчет о финансовом положении, отчет о прибыли и убытке и прочем совокупном доходе, отчет об изменениях в собственном капитале, отчет о движении денежных средств и раскрытие информации в финансовой отчетности.
8. Принцип регулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов 8.1. Регулирование корпоративных конфликтов			
8.1.1	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.
8.2. Регулирование конфликта интересов			
8.2.1	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); 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.
8.2.2	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.
9. Принцип прозрачности и объективности раскрытия информации о деятельности Банка			
9.1.1	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, утверждённым 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 завершённом году информации о корпоративных событиях в полном объёме согласно законодательству Республики Казахстан и Правилам раскрытия информации инициаторами допуска ценных бумаг).
9.1.2	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».

9.1.3 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 15.10.2018г., протокол № 12); Правила учета, использования и хранения защищаемой информации в АО «Жилстройсбербанк Казахстана» (утверждены ПП № 28 от 19.02.2015г.)
9.1.4 Корпоративный интернет-ресурс является структурированным, удобным для пользования навигации и содержит информацию, достаточную заинтересованным лицам для понимания деятельности Банка. Рекомендуются, 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 информацию на интернет-ресурсе Банка.
9.1.5 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; 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 аудите; 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 не размещенных акций, сведения об Единственном акционере, количество и доля принадлежащих им простых акций (долей участия), порядок распоряжения правами собственности;	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.

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.		
9.1.6 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. Решением Совета директоров Банка (протокол № 10) от 25 июня 2025 года Годовой отчет за 2024 год предварительно одобрен и вынесен на рассмотрение Единственного акционера. Решением Правления АО «НУХ «Байтерек» (протокол № 32/25) от 17 июля 2025 года утвержден Годовой отчет за 2024 год. В 2025 году на интернет-ресурсе Банка размещен Годовой отчет Банка за 2024 год.
9.1.7 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 не размещенных 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; 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;	Соблюдается	выносился Годовой отчет за 2024 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, структура уставного капитала и акционерная структура, включая сведения об акциях и Единственном акционере, миссия, стратегия развития и результаты ее реализации, обзор рынка и положение Банка на рынке, цели и планы на будущие периоды; – информация о существенных корпоративных событиях, операционные и финансовые показатели за отчетный год, включая сравнительный анализ и динамику показателей по отношению к предыдущему периоду, обзор структуры активов, существенные сделки, информация о государственной финансовой поддержке; – информация об управлении рисками; – информация о корпоративном управлении: структура управления, деятельность Совета директоров и Правления, политика вознаграждения и урегулирование конфликта интересов; – информация о корпоративной социальной ответственности, защите окружающей среды и устойчивом развитии; – годовая финансовая отчетность и аудиторские заключения; – информация о прозрачности Банка и эффективности процессов раскрытия информации; – информация о соблюдении и защите прав человека; – дополнительная информация согласно требованиям АО «Казахстанская фондовая биржа». отчет о соблюдении/ несоблюдении принципов и положений Кодекса корпоративного управления Банка за отчетный год, утвержденный Советом директоров Банка.

	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. В состав Годового отчета Банка дополнительно включается отчет о соблюдении/несоблюдении его принципов и положений Кодекса корпоративного управления Банка, утвержденный Советом директоров Банка.	Соблюдается	
9.1.8	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 2025 году Правлением Банка проведено: - 48 очных заседаний (приняты решения по 179 вопросам); - 139 заочных заседаний (приняты решения по 656 вопросам).
9.1.9	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	План работы Правления Банка на 2025 год утвержден решением Правления Банка № 156 от 19.12.2024 года. При необходимости возможно проведение нескольких заседаний Правления при обсуждении таких вопросов как стратегии развития и/или планы развития, инвестиционные проекты, управление рисками.
9.1.10	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.
9.1.11	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 2025 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.
10. Взаимодействие с деловыми партнерами			
10.1.	Банк взаимодействует с деловыми партнерами (клиенты, инвесторы, рейтинговые агентства, консалтинговые компании и т.д.) на основе взаимной выгоды, уважения, доверия, честности и справедливости. Банк ведет дела только с надежными деловыми партнерами, которые занимаются законной деятельностью. Банк выбирает поставщиков работ/услуг/товаров преимущественно на конкурсной основе в соответствии с законодательством и внутренними документами Банка. Банк добросовестно выполняет свои контрактные обязательства перед деловыми партнерами и требует того же от них. Возникающие в процессе деятельности споры Банк всегда разрешает правовым путем, ведя переговоры и стремясь найти взаимоприемлемые компромиссы.	Соблюдается	В своей деятельности Банк придерживается этического поведения во взаимодействиях с деловыми партнерами, поставщиками, а также при выполнении контрактных обязательств, в этой связи в Банке принят и соблюдаются принципы и положения Кодекса деловой этики. Принят решением Совета директоров Банка (протокол №17) от 30 октября 2015 года.

Список сокращений

Обозначение	Расшифровка
ЖСС	жилищные строительные сбережения (жилстройсбережения)
СМИ	средства массовой информации
KASE	Казахстанская фондовая биржа (Kazakhstan Stock Exchange – KASE) – фондо- вая биржа со штаб-квартирой в городе Алматы, Казахстан
SMS	(англ. short message service – «услуга коротких сообщений») – вид услуги в сото- вых (и некоторых других) сетях связи, короткое текстовое сообщение
МРП	месячный расчетный показатель
ISO	(англ. International Organization for Standardization) – международная организа- ция, 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
BPM	англ. Business Process Management – информационная система Банка, создан- ная с целью управления бизнес-процессами
ОФ	областной филиал Банка
PR	сокращенный термин от Public Relations, обозначающий в переводе с англий- ского «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
ЦОЖ	Центр обеспечения жилищем

Контактная информация

Адрес:

Республика Казахстан
Z05K8B9, г. Астана,
Шоссе Коргалжын, здание 2А.

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:

+7 (727) 330-93-00

Горячая линия по вопросам мошенничества

+7 (717) 255-44-88
antifraud@otbasybank.kz
почтовый адрес: Республика Казахстан, 010000, город Астана, шос. Коргалжын, зд.2А,
руководителю Управления Антифрод (с пометкой «лично в руки»)

Реквизиты аудита и регистратора:

ТОО «ПрайсуотерхаусКуперс»
A25D5F6, г Алматы, пр. Аль-Фараби 34. Здание «А», 4 этаж
БИН 970940001318, ИИК KZ6783201T0200370000 в АО Ситибанк Казахстан, БИК CITIKZKA, Кбе
17, КНП 859

АО «Центральный депозитарий ценных бумаг»

050040, г. Алматы, ул. Сатпаева, 30/8, нежилое помещение 163
тел.: +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, +7 (727) 330-93-00 внутр. 00330, 00331

Контактные данные ответственных лиц по вопросам относительно данного отчета:

Департамент планирования и стратегического анализа, +7 (727) 330-93-00 внутр. 00316,
00373, 00378

Пресс-служба:

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



ОТБАСЫ
БАНК