



ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ • 2025

АО «Alatau City Bank»



Обращение руководства	3	Ответственный бизнес	46	Указатель стандартов GRI	84
Об отчете	4	Ответственное отношение к клиентам	47	Глоссарий	94
Принципы подготовки Отчета	6	Информационная безопасность	48	Контактная информация	96
Существенные темы Отчета	7	Конфиденциальность данных	51		
О Банке	8	Цифровое развитие	53		
Общие сведения	9	Сегменты малого и среднего бизнеса	56		
География деятельности	10	Социальное воздействие	58		
Поддерживаемые лучшие практики устойчивого развития	11	Занятость	59		
Вклад в достижение Целей устойчивого развития ООН	12	Мотивация и оплата труда	60		
Участие в ассоциациях	14	Обучение и развитие работников	63		
Корпоративное управление и этика	15	Охрана труда и здоровья	65		
Обзор корпоративного управления	16	Волонтерство и корпоративные мероприятия	66		
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	28	Благотворительность и поддержка регионов присутствия	68		
Деловая этика	32	Окружающая среда и климат	69		
Противодействие коррупции	34	Выбросы парниковых газов	70		
Противодействие финансовым преступлениям	37	Климатические риски и кредитование в секторах, которые являются основными источниками изменения климата	72		
Управление конфликтом интересов	40	Потребление топливно-энергетических ресурсов	73		
Права человека и недискриминация	41	Обращение с отходами и ответственное потребление ресурсов	74		
Механизмы обратной связи	42	Потребление водных ресурсов	75		
Управление рисками	43	Приложения	76		
Налоговая политика	45				



Уважаемые клиенты, партнеры, коллеги!

Отчет отражает стратегическую важность и значимость повестки устойчивого развития в работе Alatau City Bank. Для всего руководства Банка устойчивость — это прежде всего способность принимать сегодня правильные решения, которые уверенно определяют наше будущее. Мы не разделяем бизнес и социальную ответственность, мы осознаем, что развитие Банка напрямую связано с ростом благополучия тех, кто доверил нам часть своей жизни и планы на будущее.

В 2025 году мы продолжили укреплять финансовую устойчивость Банка, повышать эффективность процессов и развивать подходы, которые позволяют нам быть более надежным партнером для людей и бизнеса. При этом устойчивость для нас является важным свидетельством способности выполнять свои обязательства, даже когда внешняя среда меняется. В отчетном году мы досрочно вернули 50 млрд тенге государственной помощи. Это результат последовательной работы по повышению эффективности и качества управления, который позволяет Банку становиться более самостоятельным и стабильным.

Но устойчивость финансового института должна подтверждаться еще и тем, насколько ответственно он влияет на жизнь своих клиентов и общества в целом. Мы убеждены, что наша ответственность как банка начинается еще на этапе разработки, продвижения и продажи финансовых решений. Поэтому в 2025 году мы продолжили развивать подходы к защите прав клиентов

и повышению прозрачности взаимодействия. В Банке создано отдельное направление по защите прав клиентов, чья задача не только реагировать на обращения, но и помогать нам видеть причины возникающих сложностей, чтобы их становилось меньше. Мы уделяем большое внимание развитию финансовой грамотности. Финансово грамотный человек понимает последствия своих решений, поэтому к своему выбору подходит всегда очень осознанно. В этом направлении мы продолжили поддержку проекта «Қарызсыз қоғам», помогая тысячам казахстанцев освоить понятные инструменты управления личными финансами.

Финансовый сектор является одним из лидеров по цифровизации, и в этой среде кибербезопасность и защита данных является нашим приоритетом. В 2025 году Alatau City Bank был признан «Антифрод-лидером» за работу по защите клиентов от мошенничества.

В целях поддержки развития малого и среднего предпринимательства Банк активно развивает проект Ösim, который мы задумывали как открытую площадку для обмена знаниями и практиками ведения бизнеса. В отчетном году Ösim получил сразу две награды на XV Центрально-Азиатском конкурсе корпоративных медиа, подтвердив ценность данного проекта для представителей бизнеса.

ОБРАЩЕНИЕ РУКОВОДСТВА

Сегодня в Alatau City Bank работает порядка 4 тысяч сотрудников. Мы формируем корпоративную среду, ориентированную на всестороннее благополучие нашей команды: поддерживаем ментальное и физическое здоровье сотрудников, создаем условия для непрерывного обучения и обеспечиваем прозрачные возможности для карьерного роста. Это позволяет Банку с каждым годом повышать показатели вовлеченности персонала. За год общий фонд оплаты труда и социальных отчислений вырос на 23%, что выше уровня инфляции, и достиг 48,1 млрд тенге. Это является свидетельством того, что инвестиции в развитие потенциала сотрудников и качество управленческих решений являются стратегическим приоритетом Alatau City Bank.

Также мы последовательно интегрируем социальные и экологические факторы в единую систему управления рисками Банка. Особое внимание уделяем проектам поддержки спортивных и молодежных инициатив. Для нас важно создавать возможности, которые формируют у молодых людей стремление к дисциплине, саморазвитию и достижению результатов.

Мы понимаем, что нам еще многое предстоит сделать. Устойчивое развитие невозможно завершить одним проектом или одним отчетным периодом. Нам предстоит дальше совершенствовать клиентские процессы, укреплять культуру ответственности и повышать вклад Банка в развитие экономики нашей страны.

Благодарю наших клиентов, партнеров и сотрудников за доверие, поддержку и совместную работу. Именно это доверие дает нам возможность двигаться вперед и брать на себя ответственность за долгосрочный результат.

Мы продолжим развиваться, создавая устойчивую ценность для наших клиентов, экономики Казахстана и общества.

**С уважением,
Председатель Правления**

А.Куандыков



ОБ ОТЧЕТЕ



ПРИНЦИПЫ ПОДГОТОВКИ ОТЧЕТА

GRI 2-1, 2, 3, 4, 5, 14

АО «Alatau City Bank» (Банк) в пятый раз выпускает ежегодный Отчет по устойчивому развитию. До 16 июня 2025 года Банк работал под брендом Jusan Bank.

Этот отчет охватывает деятельность Банка (Головной банк и филиальная сеть), без учета дочерних компаний, за период с 1 января 2025 года по 31 декабря 2025 года.

Отчет подготовлен в соответствии со стандартами Глобальной инициативы по отчетности в области устойчивого развития (GRI) в редакции 2021 года. Требования стандарта GRI Основы 1 (2021) учтены при формировании Отчета и Указателя GRI. Отчет сформирован в соответствии с принципами стандартов GRI, а именно: контекста устойчивого развития, существенности, полноты, сбалансированности, сопоставимости, точности, своевременности, ясности и проверяемости.

В Отчете содержится информация о важнейших событиях и результатах работы, принципах деятельности в сфере социальной ответственности и устойчивого развития, воздействии Банка в экономической, социальной и экологической сферах в регионах присутствия, подходах к взаимодействию с заинтересованными сторонами.

Там, где это необходимо и целесообразно, в Отчет включены существенные события в области устойчивого развития, произошедшие в 2026 году.

В Отчете раскрывается информация о вкладе Банка в достижение Целей ООН в области устойчивого развития, учтены отдельные требования международных рейтинговых агентств в области ESG и отдельные рекомендации TCFD.

Данные об экономических и финансовых показателях, содержащиеся в Отчете, основаны преимущественно на информации из отдельной финансовой отчетности Банка за 2025 год, которая подготовлена в соответствии с МСФО и проверена внешним аудитором. Финансовые показатели представлены в тенге.

Основными причинами изменения формулировок по некоторой информации служат развитие и совершенствование системы корпоративной отчетности, уточнение границ показателей.

В случае изменения в Отчете показателей по сравнению с прошлым годом приводятся пояснения.

Дата публикации Отчета: август 2026 года. Электронная версия Отчета доступна на официальном веб-сайте Банка.

Банк не использовал независимую проверку для подтверждения достоверности информации, предоставляемой в рамках нефинансовой отчетности. Ernst & Young проводит аудит финансовой отчетности Банка, составленной согласно требованиям МСФО.

Alatau City Bank намерен продолжать повышать качество и степень раскрытия информации в своей нефинансовой отчетности в соответствии с международными стандартами отчетности в области устойчивого развития.



СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ ОТЧЕТА

GRI 3-1, 2

В списке существенных тем Отчета отражены ключевые направления воздействия Банка на экономику, общество, окружающую среду и способы управления этим воздействием. Список был сформирован на основе анализа рекомендаций Агентства Республики Казахстан по регулированию и развитию финансового рынка:

GOVERNANCE	Корпоративное управление	Противодействие коррупции	Управление рисками	Цифровизация
	Деловая этика	Права человека и недискриминация	Налоговая политика	Конфиденциальность данных
SOCIAL	Поддержка малого и среднего бизнеса	Мотивация и оплата труда работников	Охрана труда и здоровья	Информационная безопасность
	Занятость	Обучение и образование	Благотворительность и поддержка регионов присутствия	
ENVIRONMENTAL	Выбросы парниковых газов			



О БАНКЕ

Alatau
City
Bank

Alatau
City
Bank

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

GRI 2-1,6,7,9

Alatau City Bank является универсальной финансовой организацией, предоставляющей широкий спектр банковских услуг и продуктов для физических и юридических лиц. Деятельность Банка осуществляется на основании универсальной банковской лицензии на осуществление банковских и иных операций № 1.1.998.132 от 14.07.2026 года и лицензии № 3.3.259/48 от 3 июля 2025 года на осуществление деятельности на рынке ценных бумаг, выданных Агентством Республики Казахстан по регулированию и развитию финансового рынка (далее – АРРФР).

На 1 января 2026 года филиальная сеть Alatau City Bank представлена 18 филиалами и 88 отделениями во всех регионах республики. Головной офис Банка располагается в Алматы. Банк насчитывает свыше 4 млн клиентов и порядка 4 тыс. сотрудников.

В отчетном периоде банк продолжил развитие цифровых решений для клиентов, включая расширение функционала мобильного приложения. Приложение позволяет осуществлять онлайн-банкинг, управление личными финансами, инвестициями, оформление страховых продуктов. Дополнительно развивались цифровые сервисы для малого и среднего бизнеса: онлайн-кредитование, пакетное обслуживание по подписке и инструменты для сопровождения предпринимательской деятельности.

Доля Банка в совокупных активах БВУ Казахстана составляет 4,7%. По этому показателю Банк удерживает 6 позицию среди финансовых институтов страны.

Alatau City Bank является одним из самых финансово устойчивых банков страны и сохраняет 1-е место по отношению капитала к активам и 3-е место по размеру капитала (без учета дочерних компаний) среди 15 крупнейших банков Казахстана.

По состоянию на 31 декабря 2025 года у Банка имелось 6 дочерних организаций, в том числе в банковской, инвестиционной, страховой сферах, а также в области управления активами.

24 сентября 2025 года международное рейтинговое агентство Moody's Investors Service подтвердило долгосрочные рейтинги Alatau City Bank по депозитам в иностранной и национальной валютах на уровне «Вa3» и базовую оценку кредитоспособности (BCA) на уровне «b1». Прогноз по долгосрочным рейтингам сохранен на уровне «Позитивный».

100% акций Банка принадлежат бизнесмену Вячеславу Киму.



ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



ПОДДЕРЖИВАЕМЫЕ ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

GRI 2-23

В Alatau City Bank принципы устойчивого развития закреплены в Кодексе корпоративного управления Банка и отражают его стремление интегрировать экономические, социальные и экологические аспекты в управленческие и операционные процессы.



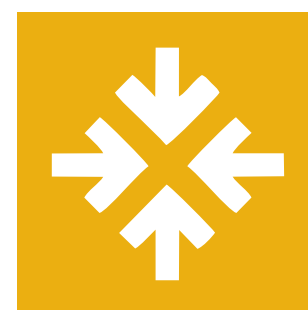
С 2023 года Alatau City Bank является официальным подписантом Глобального договора ООН, что подтверждает его готовность следовать международным принципам устойчивого развития, добросовестного ведения бизнеса и соблюдения прав человека. В течение 2025 года Банк не только поддерживал эти обязательства, но и продвигал их на уровне внутренней культуры, политик и бизнес-практик.



ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

Принцип 1: Деловые круги должны поддерживать и уважать защиту провозглашенных на международном уровне прав человека;

Принцип 2: Деловые круги не должны быть причастны к нарушениям прав человека.



ТРУДОВЫЕ СТАНДАРТЫ

Принцип 3: Деловые круги должны поддерживать свободу объединения и реальное признание права на заключение коллективных договоров;

Принцип 4: Деловые круги должны выступать за ликвидацию всех форм принудительного и обязательного труда;

Принцип 5: Деловые круги должны выступать за полное искоренение детского труда;

Принцип 6: Деловые круги должны выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости.



ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА

Принцип 7: Деловые круги должны поддерживать подход к экологическим вопросам, основанный на принципе предосторожности;

Принцип 8: Деловые круги должны предпринимать инициативы, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды;

Принцип 9: Деловые круги должны содействовать развитию и распространению экологически безопасных технологий.



БОРЬБА С КОРРУПЦИЕЙ

Принцип 10: Деловые круги должны противостоять всем формам коррупции, включая вымогательство и взяточничество.

ВКЛАД В ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН (ЦУР)

Для Alatau City Bank поддержка ЦУР означает участие в формировании устойчивого общества, поддержке экономического роста и ответственного ведения бизнеса. Банк продолжает системно встраивать приоритетные цели в процессы принятия решений, инвестиции, кадровую политику, развитие продуктов и услуг.

В 2022 году Банк определил 4 приоритетных направления ЦУР. Ниже представлена подробная информация о вкладе Банка по каждому направлению:

ЦУР 4: Качественное образование



Alatau City Bank продолжает системно развивать человеческий капитал, рассматривая образование как фундамент устойчивости и конкурентоспособности. В 2025 году реализованы следующие ключевые инициативы:

- Проведено 2 448 обучающих мероприятий, включая более 2000 внутренних программ;
- 970 сотрудников прошли внешнее повышение квалификации;
- Запущена “ALATAU PRO” — программа для руководителей филиальной сети, направленная на повышение управленческих компетенций, формирование сильных и вовлечённых команд, повышение эффективности и достижение ключевых бизнес-показателей;
- Проект “ALATAU PRO” был удостоен международного признания, победив в номинации «Изменение поведения» премии Context;
- Запущен пилотный проект “PROКонтакт” — программа, нацеленная на развитие эмоционального интеллекта и устойчивости работников, формирование психологических границ и чётких алгоритмов действий для сохранения контроля в сложных рабочих ситуациях;
- Alatau City Bank принял участие в проекте «Қарызсыз қоғам», нацеленном на повышение финансовой грамотности населения и снижение уровня закредитованности.

ЦУР 8: Достойная работа и экономический рост



Поддержка занятости, гендерного равенства и развитие предпринимательства — ключевые приоритеты Банка в рамках ЦУР 8. Alatau City Bank обеспечивает доступ к финансированию, инфраструктуре и развитию карьеры на справедливых условиях.

Основные результаты 2025 года:

- Обеспечена стабильная занятость для порядка 4 тысяч сотрудников по всей стране;
- 62,58% сотрудников — женщины, что подчёркивает стабильные успехи Банка в достижении гендерного баланса и доступности карьерных возможностей;
- 28% персонала — молодёжь до 30 лет;
- Филиальная сеть Банка охватывает различные регионы страны, способствуя росту региональной экономики и созданию рабочих мест.

ВКЛАД В ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН (ЦУР)

ЦУР 9: Индустриализация, инновации и инфраструктура



Цифровые технологии и развитие предпринимательской инфраструктуры — неотъемлемая часть стратегии Банка.

Основные инициативы и достижения:

- В течение отчетного года у приложения Alatau City Business показатель MAU сохранялся на отметке выше 100 тыс.
- На 36,9% вырос кредитный портфель в среднем бизнесе, в сегменте малого бизнеса – на 13%.
- Принято участие в государственных программах поддержки бизнеса с совокупным кредитным портфелем более 100 млрд теңге, охватывающим следующие направления:
 - о развитии микробизнеса и стартапов;
 - о поддержке малого и среднего предпринимательства в регионах;
 - о финансировании проектов АПК, строительства и промышленности.

ЦУР 17: Партнёрство в интересах устойчивого развития



В 2025 году были предприняты усилия по углублению сотрудничества с государственными, международными и гражданскими структурами.

Основные действия в 2025 году:

- Продолжено участие в Глобальном договоре ООН, подтверждая приверженность 10 универсальным принципам;
- Сформированы долгосрочные партнёрства с государственными органами; образовательными организациями и НПО в рамках устойчивого развития регионов.



УЧАСТИЕ В АССОЦИАЦИЯХ

GRI 2-28

Alatau City Bank принимает активное участие в деятельности национальных и международных профессиональных объединений и ассоциаций, что способствует продвижению его позиции в сфере устойчивого развития, финансовой стабильности и корпоративного управления. Членство в этих структурах позволяет Банку выстраивать конструктивный диалог с государственными органами, участниками финансового рынка, бизнес-сообществом и международными институтами, а также участвовать в формировании стратегических инициатив и нормативной среды.

Участие в этих организациях позволяет Alatau City Bank активно обмениваться знаниями, внедрять лучшие практики в области устойчивого развития, финансовой прозрачности и соблюдения прав заинтересованных сторон, а также укреплять деловую репутацию на национальном и международном уровне.

В 2025 году Банк являлся участником следующих объединений:



Казахстанская фондовая биржа (KASE);



Национальная палата предпринимателей «Атамекен»;



АССОЦИАЦИЯ ФИНАНСИСТОВ КАЗАХСТАНА

Ассоциация финансистов Казахстана (АФК);



Казахстанский фонд гарантирования депозитов (КФГД);



United Nations
Global Compact

Глобальный договор ООН (UN Global Compact);



Национальный ESG-Клуб Казахстана.



КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И ЭТИКА



ОБЗОР КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

GRI 2-9, 2-10, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 20, 24, 29, 3-3, 202-2, 405-1

В АО «Alatau City Bank» корпоративное управление основывается на принципах эффективности и прозрачности. Банк последовательно улучшает свою систему корпоративного управления с целью достижения стратегических задач, повышения операционной эффективности и обеспечения устойчивого развития.

В сфере корпоративного управления Банк руководствуется требованиями действующего законодательства Республики Казахстан и ориентируется на лучшие мировые практики в области корпоративного управления.

К основным внутренним документам Банка в области корпоративного управления относятся:

- Устав;
- Кодекс корпоративного управления;
- Положение о Совете директоров;
- Положение о Правлении.

В 2025 г. утверждены в новой редакции Положение о Совете директоров и Положение о Комитетах Совета директоров. Изменения, в том числе, корреспондируют с изменениями в законодательстве Республики Казахстан.

25 ноября 2025 года Единственным акционером Банка утверждено Положение о Совете директоров в новой редакции в связи с внесением изменений в части регламентации подходов к независимой оценке деятельности Совета директоров Банка и его членов, процесса и требований к подготовке, исполнению индивидуальных планов развития членов Совета директоров, дополнения компетенции Совета директоров в части утверждения планов работ и графиков Совета директоров и его комитетов на соответствующий календарный год, а также в целях приведения компетенции Совета директоров в соответствие с изменениями в законодательстве Республики Казахстан.



СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ

Совет директоров (СД) является постоянно действующим коллегиальным органом управления, осуществляющим общее руководство деятельностью Банка за исключением вопросов, отнесенных к исключительной компетенции Общего собрания акционеров. Решения, принятые СД в пределах его компетенции, обязательны для исполнения Правлением, а также всеми структурными подразделениями и филиалами Банка.

Совет директоров обеспечивает прозрачность своей деятельности перед акционерами в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан и Уставом. Члены СД подотчетны Общему собранию акционеров и действуют добросовестно в интересах Банка и его акционеров.

Избрание членов СД осуществляется в соответствии с законодательством Республики Казахстан и внутренними нормативными документами Банка. Кандидаты могут выдвигаться как по инициативе акционеров, так и по инициативе Банка. Процедура избрания обеспечивает акционерам доступ к необходимой информации о кандидатах для формирования объективного представления об их личных и профессиональных качествах.

По состоянию на 01.08.2026 г. в состав Совета директоров Банка входили пять человек: Председатель СД, независимый директор Кожаметов К. Б., члены СД, независимые директора Кусаинов Н. Ж. и Джарболова С. Ш., а также члены СД Джумадилаева Г. Д. и Сагынаев К. Т.

Количество членов СД соответствует требованиям пункта 5 статьи 54 Закона Республики Казахстан «Об акционерных обществах», согласно которому в составе совета директоров должно быть не менее трёх человек. В составе СД Банка – 5 человек.

Доля независимых директоров в составе СД составляет 60%: три из пяти членов СД являются независимыми директорами. Таким образом, Банк соответствует установленному законодательством требованию о наличии не менее 30% независимых директоров.

Формирование состава СД осуществляется без ограничений по признакам пола, этнической принадлежности или другим признакам. Срок полномочий членов СД устанавливается Общим собранием акционеров и истекает на момент проведения собрания, на котором избирается новый состав.

Срок полномочий СД определен в три года, что обеспечивает большую стабильность и преемственность.

По состоянию на 01.08.2026 г. продолжительность полномочий членов Совета директоров Банка составляла:

- **Кожаметов К. Б.** – 34 месяца (избран 11.09.2023 года)
- **Кусаинов Н. Ж.** – 5 месяцев (избран 13.03.2026 года)
- **Джарболова С. Ш.** – 27 месяцев (избрана 07.05.2024 года)

- **Джумадилаева Г. Д.** – 23 месяца (избрана 16.09.2024 года)
- **Сагынаев К. Т.** – 15 месяцев (избран 15.05.2025 года)

Средний срок нахождения членов СД в его составе составил **20,8 месяца**.

Большинство членов Совета директоров входят в возрастную группу старше 50 лет. В рамках реализации принципа гендерного разнообразия, закреплённого Кодексом корпоративного управления Банка, в 2025 году в состав СД входили две женщины: Джарболова С.Ш. и Джумадилаева Г.Д., обладающие значительным опытом работы в банковской сфере и международных финансовых организациях.

Члены Совета директоров – высококвалифицированные и многопрофильные специалисты, обладающие необходимыми компетенциями в финансовой сфере, стратегическом бизнес-планировании и корпоративном управлении. В 2025 году состав Совета директоров был сбалансирован по опыту работы, стажу, профессиональным и образовательным компетенциям, в том числе с международной практикой. Это позволило обеспечивать всесторонний и объективный подход к рассмотрению ключевых вопросов деятельности Банка.

Банк проверяет кандидатов в независимые директора, а также оценивает действующих членов СД, независимых директоров на соответствие требованиям законодательства РК к независимости. Критерии независимости закреплены, Законе Республики Казахстан «Об акционерных обществах», Законе Республики Казахстан «О банках и банковской деятельности в Республике Казахстан», а также в Кодексе корпоративного управления Банка. Независимый директор должен:

- не являться аффилированным лицом Банка и не быть им в течение трёх лет до избрания в СД;
- не быть связанным подчинённостью с должностными лицами Банка или его аффилированными лицами;
- не являться государственным служащим;
- не быть представителем акционера на заседаниях органов Банка;
- не участвовать в аудите Банка в качестве аудитора в течение трёх лет до избрания в Совет директоров;
- не получать вознаграждения за выполнение должностных обязанностей, в том числе в виде акций Банка и (или) прав на получение акций Банка (производных ценных бумаг, базовым активом которых являются акции Банка), в объеме более одного процента от общего количества размещенных акций Банка и не получало такого вознаграждения или заработной платы в течение последних трех лет;

- в течение одного года, предшествующего его назначению в качестве независимого директора Банка не иметь существенных деловых отношений с Банком и (или) лицом, связанным с Банком особыми отношениями; не владеть в размере более одного процента акциями, долями участия, паями либо другими формами долевого участия, а также не являться должностным лицом в организации, которая имела существенные деловые отношения с Банком и (или) являлась лицом, связанным с Банком особыми отношениями;
- не являться независимым директором Банка более девяти последовательных лет со дня его первого назначения;
- не представлять в силу полномочий, основанных на доверенности, законодательстве, решении суда либо административном акте, интересы крупного участника Банка (банковского холдинга) и (или) лица, связанного с Банком особыми отношениями, и не осуществляло такое представительство в течение последних трех лет;
- не являться должностным лицом лица, связанного с Банком особыми отношениями, в течение последних трех лет, за исключением выполнения должностных обязанностей в качестве независимого директора лица, связанного с Банком особыми отношениями;
- не владеть прямо и (или) косвенно в размере более одного процента: акциями Банка; акциями, долями участия, паями либо другими формами долевого участия в организации, являющейся лицом, связанным с Банком особыми отношениями;

- не иметь иного конфликта интересов, который может препятствовать выполнению им независимо и объективно своих должностных обязанностей и (или) подвергать его ненадлежащему влиянию со стороны других лиц (включая должностных лиц или акционеров Банка) в связи с тем, что указанное лицо и (или) его близкие родственники занимали в прошлом или занимают в настоящее время какие-либо должности и (или) имеют личные, профессиональные или коммерческие отношения с другими членами совета директоров Банка и (или) исполнительного органа Банка, и (или) другими лицами, связанными с Банком особыми отношениями.



В 2025 году СД проведено 43 заседания, при этом, рассмотрен 251 вопрос. На заседаниях СД были рассмотрены вопросы, связанные с финансовым и стратегическим планированием, такие как утверждение бюджета, рассмотрение информации об исполнении стратегии развития Банка, в ходе рассмотрения которых осуществлялось определение основных приоритетных направлений деятельности Банка и утверждение прогнозных показателей, вопросы управленческой отчетности, вопросы, связанные с деятельностью дочерних организаций, утверждения внутренних документов Банка в рамках компетенции, а также иные вопросы, предусмотренные законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Банка.

Посещаемость заседаний СД в 2025 году составила 100%.

Оценка эффективности деятельности членов СД Банка осуществляется на регулярной основе, не реже одного раза в год. В соответствии с Положением о Совете директоров Банка, оценка проводится по итогам работы за отчетный год в срок до 31 мая следующего года.

Оценка эффективности работы членов Совета директоров осуществляется на основе критериев, утвержденных Положением о Совете директоров Банка. Оценка может проводиться двумя способами:

- собственными силами, путём анкетирования всех членов Совета директоров. По итогам оценки формируется сводный отчет на основе заполненных анкет, в котором по каждому критерию рассчитывается средний балл, осуществляется сравнение с результатами прошлых периодов и подводятся общие итоги оценки;
- с привлечением внешнего независимого эксперта, с соблюдением норм по защите конфиденциальной информации.

Результаты проведенной оценки могут быть представлены СД на рассмотрение Общего собрания акционеров. При этом анкеты, заполненные членами СД, а также заключение внешнего эксперта, относятся к конфиденциальной информации и не подлежат разглашению третьим лицам, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Казахстан, Уставом Банка и внутренними нормативными документами Банка.

Такая система регулярной оценки позволяет поддерживать высокий уровень ответственности членов Совета директоров, способствует своевременной корректировке подходов к управлению и повышению эффективности деятельности органа управления Банка.



СОСТАВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ



КОЖАХМЕТОВ КУАТ БАКИРОВИЧ

*Председатель Совета директоров,
член Совета директоров,
независимый директор*

Дата рождения: 02 мая 1973 года

Гражданство: Республика Казахстан

Дата избрания в Совет директоров:
16 сентября 2024 года

Имеет богатый профессиональный опыт в финансовом секторе Республики Казахстан.

Начав карьеру с Ведущего экономиста Отдела финансового анализа Управления регулирования банковской деятельности Департамента банковского надзора, вырос до Заместителя Председателя Национального Банка Республики Казахстан. В разное время занимал руководящие должности в АО «Цеснабанк», АО «Корпорация «Цесна», Агентстве Республики Казахстан по регулированию и надзору финансового рынка и финансовых организаций, Комитете по контролю и надзору финансового рынка и финансовых организаций Национального Банка Республики Казахстан, ОАО «Оптим Банк» (Кыргызская Республика), АО «ФНБ «Самрук-Казына» и АО «Администрация «МФЦА».

Окончил Казахский экономический университет им Т. Рыскулова по специальности «Бизнес и менеджмент», The University of Chicago Booth School of Business по программе Executive MBA,

IoD – институт директоров Великобритании и является Дипломированным директором международной квалификации IoD Chartered Director.

В настоящее время является Председателем и членом Совета директоров, независимым директором Банка, Председателем Комитета Совета директоров Банка по вопросам стратегического планирования, Председателем Комитета Совета директоров Банка по вопросам кадров и вознаграждений, членом Комитета Совета директоров Банка по вопросам аудита и Комитета Совета директоров Банка по вопросам управления рисками и внутреннего контроля, членом Совета директоров, независимым директором АО «Компания по страхованию жизни «Стандарт Life», АО «Казахстанская жилищная компания», АО «United Group Alatau» (ранее АО «First Heartland Securities»), членом Наблюдательного совета Ассоциации «Qazaq Independent Directors», а также членом Совета директоров, Председателем Совета директоров, независимым директором АО «Tin One Mining» (Тин Уан Майнинг).

Должности, занимаемые за последние 3 (три) года и в настоящее время:

- **март 2016 года – март 2023 года** – член Совета директоров АО «Администрация МФЦА» (административная поддержка органов МФЦА, его участников и сотрудников, выработка стратегии развития центра, продвижение МФЦА на глобальных рынках и привлечение потенциальных участников);
- **сентябрь 2020 года – март 2023 года** – Главный консультант управляющего МФЦА АО «Администрация МФЦА» (административная поддержка органов МФЦА, его участников и сотрудников, выработка стратегии развития центра, продвижение МФЦА на глобальных рынках и привлечение потенциальных участников);
- **апрель 2022 года – октябрь 2023 года** – член Совета директоров, независимый директор АО «НК «Казахстан Инжиниринг» (разработка и реализация текущих и долгосрочных межотраслевых программ развития и производства продукции оборонного и двойного назначения для обеспечения внутренней потребности и экспорта);
- **май 2022 года – настоящее время** – член Совета директоров, независимый директор АО «Компания по страхованию жизни «Стандарт Life» (страховая деятельность);
- **октябрь 2022 года – настоящее время** – член Совета директоров, независимый директор АО «Казахстанская жилищная компания» (ипотечное кредитование на основании лицензии уполномоченного органа на осуществление банковских заемных операций);
- **декабрь 2022 года – апрель 2024 года** – член Совета директоров, независимый директор АО «Банк ЦентрКредит» (банковская деятельность);
- **апрель 2023 года – июль 2024 года** – член Совета директоров, независимый директор АО «Банковское сервисное бюро Национального Банка Казахстана» (развитие центра компетенции и инноваций в области цифровых технологий в рамках Национального Банка Республики Казахстан и его дочерних организаций);
- **май 2023 года – август 2024 года** – член Совета директоров, независимый директор АО «СК «Sinoasia B&R» (Синоазия БиЭндАр) (страховая деятельность);
- **июнь 2023 года – настоящее время** – член Наблюдательного совета Ассоциации «Qazaq Independent Directors» (развитие института независимых директоров);
- **сентябрь 2023 года – настоящее время** – член Совета директоров, независимый директор Банка (банковская деятельность);
- **июль 2024 года – настоящее время** – член Совета директоров, независимый директор АО «United Group Alatau» (ранее АО «First Heartland Securities»);
- **сентябрь 2024 года – настоящее время** – Председатель Совета директоров (банковская деятельность);
- **сентябрь 2024 года – настоящее время** – Председатель Совета директоров АО «United Group Alatau» (ранее АО «First Heartland Securities»);
- **ноябрь 2024 года – настоящее время** – член Совета директоров, Председатель Совета директоров, независимый директор АО «Tin One Mining» (Тин Уан Майнинг) (разведка и оценка руд цветных металлов).
- **август 2025 года – настоящее время** – член Совета ОЮЛ «Ассоциация финансистов Казахстана».

СОСТАВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ



КУСАИНОВ НУРЛАН ЖЕТПИСОВИЧ

*Член Совета директоров,
независимый директор*

Дата рождения: 10 декабря 1976 года

Гражданство: Республика Казахстан

Дата избрания в Совет директоров:
13 марта 2026 года

Окончил Казахскую государственную академию управления по специальности «Международный менеджмент» и Стенфордскую школу бизнеса с присвоением степени «Магистр наук в области управления».

Обладает обширным опытом работы в финансовой сфере, квазигосударственном и коммерческом секторах, а также в государственных структурах.

В разные годы занимал должности заместителя председателя правления Национального Банка Республики Казахстан, возглавлял АО «Банк Развития Казахстана», Администрацию Международного финансового центра «Астана», входил в составы советов директоров компаний различных секторов экономики, является членом Совета директоров, независимым директором Банка, Председателем Комитета Совета директоров Банка по вопросам аудита, членом Комитета Совета директоров Банка по вопросам кадров и вознаграждений и Комитета Совета директоров Банка по вопросам управления рисками и внутреннего контроля.

Должности, занимаемые за последние 3 (три) года и в настоящее время:

- **январь 2021 года – май 2023 года** – член Совета директоров, Компания «Beeline Kazakhstan»;
- **ноябрь 2021 года – сентябрь 2025 года** – член Совета директоров Международного финансового центра «Астана» (МФЦА);
- **июнь 2023 года – настоящее время** – Председатель Совета директоров ТОО «Abylay Global Solution»;
- **март 2023 – настоящее время** – член Совета директоров, независимый директор Банка (банковская деятельность).

СОСТАВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ



ДЖАРБОЛОВА САИДА ШЕРИЗАТОВНА

*Член Совета директоров,
независимый директор*

Дата рождения: 19 ноября 1969 года

Гражданство: Республика Казахстан

Дата избрания в Совет директоров:
7 мая 2024 года

Обладает обширным опытом работы в казахстанских и международных финансовых компаниях. Профессиональное портфолио включает позиции в таких организациях как PriceWaterhouseCoopers, Central Asian-American Enterprise Fund, Kazakhstan Asset Management, а также руководящие роли в ING Bank N.V. (Нидерланды), ING Kazakhstan (Представительство в Республике Казахстан), АО «ING Bank» (дочерний банк ING N.V. Украина), ING N.V. (Нидерланды). Она также была членом наблюдательных советов АО «КазТелеРадио», European Business Association of Ukraine (Украина).

Получила степень бакалавра в области автоматизированных систем управления в Казахском политехническом институте им. В.И. Ленина, степень магистра экономики в Kazakhstan Institute of Management, Economics and Strategic Research (KIMEP), степень Masters of International Finance в University of Amsterdam (Нидерланды), прошла программу для банковского руководства INSEAD Inter-Alpha Banking program.

С 07.05.2024 года по настоящее время является членом Совета директоров, независимым директором Банка, Председателем Комитета Совета директоров Банка по вопросам управления рисками и внутреннего контроля, членом Комитета Совета директоров Банка по вопросам стратегического планирования кадров и вознаграждения и Комитета Совета директоров Банка по вопросам аудита.

Кроме того, в настоящее время является Adjunct Associate Professor (внештатный доцент по совместительству) образовательной программы по направлению «Учет и аудит» Школы экономики и менеджмента при НАО «Университет Нархоз» и Независимым директором, членом Наблюдательного совета АКБ «Узпромстройбанк» (SQB), где она председательствует в Комитете по назначениям и вознаграждениям.

Должности, занимаемые за последние 3 (три) года и в настоящее время:

- **июль 2022 года – июль 2024 года** – Глава по стратегическим преобразованиям региона Европы, Ближнего Востока и Африки ING N.V. (Нидерланды);
- **май 2024 года – настоящее время** – член Совета директоров, независимый директор Банка (банковская деятельность);
- **февраль 2025 года – июнь 2025 года** – Adjunct Associate Professor (внештатный доцент по совместительству) по Корпоративному Управлению Школы экономики и менеджмента при Университете Нархоз (научно-образовательная деятельность);
- **апрель 2025 года – апрель 2026 года** – Независимый директор, член Наблюдательного совета АКБ «Узпромстройбанк» (SQB) (банковская деятельность);
- **январь 2026 года – настоящее время** – член Совета Директоров, Независимый Директор компании Steppe Cement Ltd. (производство и реализация цемента в Казахстане);
- **июль 2026 года – настоящее время** – член Наблюдательного Совета – независимый директор страховой компании SQB Insurance (дочерняя организация SQB Bank) в Узбекистане.

СОСТАВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ



Обладает многолетним опытом работы в государственном управлении, финансовом секторе, включая руководящие должности в АО «Атамекен» (ДО АО «Нурбанк»), АО «Нурбанк» и АО «Kaspi Bank».

Получила степень бакалавра в области планирования народного хозяйства со специализацией по планированию цен и квалификацией экономиста.

С 3 апреля 2024 года по 30 июня 2026 года являлась Председателем Правления Банка. Кроме того, с 16.09.2024 года по настоящее время занимает должность члена Совета директоров Банка.

Должности, занимаемые за последние 3 (три) года и в настоящее время:

- **март 2024 года – апрель 2024 года** – Советник Председателя Правления Банка (банковская деятельность);
- **апрель 2024 года – июнь 2026 года** – Председатель Правления Банка (банковская деятельность);
- **сентябрь 2024 года – настоящее время** – член Совета директоров Банка (банковская деятельность).

ДЖУМАДИЛЛАЕВА ГУЛЬМИРА ДЖАНИБЕКОВНА

Член Совета директоров

Дата рождения: 20 февраля 1965 года

Гражданство: Республика Казахстан

Дата избрания в Совет директоров:
16 сентября 2024 года

СОСТАВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ



САГЫНАЕВ КАНАТ ТОЛГАТОВИЧ

Член Совета директоров

Дата рождения: 09 ноября 1973 года

Гражданство: Республика Казахстан

Дата избрания в Совет директоров:
15 мая 2025 года

Обладает многолетним опытом работы в банковской и коммерческой сферах. Профессиональное портфолио включает позиции в таких организациях как Целинный региональный филиал «Темирбанк», Акмолинский областной филиал Народного Банка, а также руководящие роли в ТОО «АКА Электроникс», ЗАО «Мир Фантазий Астана», ТОО «Азия Техникс Астана», ТОО «Планета Электроники», АО «Kaspi Bank», ОО «Казахстанская федерация Таеквондо» (WT), ЧФ «ANSA» Foundation».

Получил степень бакалавра в области экономики и управления в строительстве в Строительном институте Акмолинского университета им. С. Сейфуллина, степень мастера делового администрирования по специальности «Стратегический менеджмент» в Негосударственном образовательном частном учреждении высшего образования «Московский финансово-промышленный университет «Синергия».

Является членом Совета директоров Банка, членом Комитета Совета директоров Банка по вопросам стратегического планирования, членом Комитета Совета директоров Банка по вопросам кадров и вознаграждений и Комитета Совета директоров Банка по вопросам аудита.

Должности, занимаемые за последние 3 (три) года и в настоящее время:

- **июнь 2006 года – апрель 2025 года** – Управляющий директор АО «Kaspi Bank» (банковская деятельность);
- **ноябрь 2013 года – август 2024 года** – Вице-президент по экономике и финансам ОО «Казахстанская федерация Таеквондо» (WT) (спортивная деятельность);
- **апрель 2024 года – настоящее время** – Директор ЧФ «ANSA» Foundation» (благотворительная деятельность);
- **май 2025 года – настоящее время** – член Совета директоров Банка (банковская деятельность).

Комитеты Совета директоров

Количественные и персональные составы комитетов Совета директоров Банка, включая избрание председателей комитетов и сроки их полномочий, определяются решением Совета директоров Банка. Комитеты состоят из членов Совета директоров Банка, обладающих необходимыми профессиональными знаниями для работы в соответствующем комитете и экспертов (за исключением Комитета по вопросам аудита), обладающих необходимой квалификацией, безупречной деловой репутацией и опытом, ориентированы на взаимодействие, сотрудничество и критическое обсуждение в процессе принятия решений, добросовестно выполняют свои обязанности и принимают решения.

Все комитеты Совета директоров возглавляются независимыми директорами.

В Банке функционируют следующие комитеты Совета директоров:

- Комитет по вопросам стратегического планирования;
- Комитет по вопросам кадров и вознаграждений;
- Комитет по вопросам аудита;
- Комитет по вопросам управления рисками и внутреннего контроля.

Деятельность комитетов Совета директоров регулируется законодательством Республики Казахстан и Положением о Комитетах Совета директоров Банка, с учётом внедрения передовых практик и стандартов корпоративного управления, а также международных принципов в области ESG (Environmental, Social, and Corporate

Governance), основанных на принципах социальной, экологической и корпоративной ответственности.

28 ноября 2025 года Советом директоров Банка утверждено Положение о Комитетах Совета директоров Банка в новой редакции. Конкретизирован статус экспертов, участвующих в составе комитетов, а также дополнена компетенция комитетов в целях приведения в соответствие с изменениями в законодательстве Республики Казахстан.

В 2025 году Комитетами Совета директоров Банка проведено 87 заседаний, на которых рассмотрено 226 вопросов.

– Комитетом Совета директоров Банка по вопросам стратегического планирования, кадров и вознаграждения в 2025 году проведено 34 заседания, на которых были предварительно рассмотрены основные вопросы стратегического планирования, бюджетирования, кадров и вознаграждений, вопросы, касающиеся организационной структуры Банка, управленческая отчетность, вопросы деятельности дочерних организаций и иные вопросы, предусмотренные внутренними документами Банка, с последующим их вынесением на рассмотрение Совета директоров Банка.

28.11.2025 года в целях создания необходимых условий для более глубокой проработки наиболее важных вопросов и подготовки рекомендаций Совету директоров Банка Комитет Совета директоров Банка по вопросам стратегического планирования, кадров и вознаграждения был упразднен, с одновременным созданием Комитета Совета директоров Банка по вопросам стратегического планирования и Комитета Совета директоров Банка по вопросам кадров и вознаграждений.

– Комитетом Совета директоров Банка по вопросам стратегического планирования проведено 4 заседания, на которых были предварительно рассмотрены ключевые вопросы, включая вопросы бюджетирования, вопросы деятельности дочерних организаций, а также иные вопросы, в рамках компетенции Комитета, с последующим их вынесением на рассмотрение Совета директоров Банка.

– Комитетом Совета директоров Банка по вопросам кадров и вознаграждений проведено 2 заседания, на которых были предварительно рассмотрены основные вопросы кадровых назначений и вознаграждений, а также вопросы, касающиеся организационной структуры и утверждения внутренних документов, с последующим их вынесением на рассмотрение Совета директоров Банка.

– Комитетом Совета директоров Банка по вопросам управления рисками и внутреннего контроля проведено 21 заседание, на которых были предварительно рассмотрены вопросы управления рисками и внутреннего контроля, управленческая отчетность, оценка рисков, внутренние документы Банка, и иные вопросы, предусмотренные внутренними документами Банка, с последующим их вынесением на рассмотрение Совета директоров Банка.

– Комитетом Совета директоров Банка по вопросам аудита проведено 26 заседаний, на которых предварительно рассмотрены вопросы деятельности внутреннего аудита и оценки его эффективности, управленческая отчетность, информация, планы и отчеты Службы внутреннего аудита, вопросы кадровых назначений Службы внутреннего аудита, планы мероприятий

по устранению недостатков и выполнению рекомендаций по результатам аудита, аудированная отдельная и консолидированная финансовая отчетность Банка, вопросы определения аудиторской организации по оказанию услуг по аудиту отдельной и консолидированной финансовой отчетности Банка и иные вопросы, согласно внутренним документам Банка.

Правление

Правление Банка является постоянно действующим коллегиальным исполнительным органом, подотчётным Совету директоров. Количественный и персональный состав Правления, а также досрочное прекращение полномочий его членов осуществляются по решению Совета директоров.

Члены Правления Банка, за исключением его Председателя, не могут одновременно являться членами Совета директоров. Председатель Правления не вправе занимать должность руководителя исполнительного органа или лица, единолично осуществляющего функции исполнительного органа другого юридического лица, а также должность члена исполнительного органа в других банках, включая банки-нерезиденты Республики Казахстан, за исключением случаев, когда такие банки являются родительской или дочерней организацией по отношению к Банку.

Правление организует реализацию решений Общего собрания акционеров и Совета директоров, осуществляет руководство текущей деятельностью Банка в соответствии с выбранной бизнес-моделью и риск-профилем. Правление несёт ответственность за эффективное управление Банком в рамках законодательства Республики Казахстан, Устава и своих полномочий, действуя

в интересах акционеров, работников и других заинтересованных сторон.

В 2025 году изменений в Положении о Правлении не происходило.

По состоянию на 01.08.2026 г. в состав Правления Банка входили 3 человека:



Куандыков Ануар Абуович –
Председатель Правления



Шерматов Шиддат Жамалбекович –
Член Правления, Заместитель
Председателя Правления



Ахметов Ербол Есембайұлы –
Член Правления, Управляющий
директор

Заседания Правления проводятся по мере необходимости по инициативе Председателя Правления или его заместителя. В течение 2025 года проведено 128 заседаний, на которых рассмотрено широкий спектр вопросов, касающихся операционной, финансовой и стратегической деятельности Банка.

В рамках Правления функционируют специализированные комитеты и рабочие группы, обеспечивающие координацию работы по ключевым направлениям операционной деятельности. Под председательством Председателя Правления обеспечивается реализация инициатив в сфере ESG, разработка и внедрение мероприятий по устойчивому развитию, а также координация работы подразделений Банка в рамках корпоративной ESG-повестки.

Информация о вознаграждениях

Выплата вознаграждения руководящим работникам Банка осуществляется в соответствии с Постановлением Правления Агентства Республики Казахстан по регулированию и развитию финансового рынка от 3 апреля 2026 года № 43 «Об установлении Требований к внутренней политике по оплате труда, начислению денежных вознаграждений, а также других видов материального поощрения руководящих работников банка, страховой (перестраховочной) организации, страхового брокера, филиала банка-нерезидента Республики Казахстан, филиала страховой (перестраховочной) организации-нерезидента Республики Казахстан, филиала страхового брокера-нерезидента Республики Казахстан» и «Политикой по оплате труда, начислению и выплате денежных вознаграждений, а также других видов материального поощрения руководящих работников», утвержденной Советом директоров Банка от 20 декабря 2024 года. В 2025 году размер вознаграждения, выплаченного Банком ключевому управленческому персоналу (членам Совета директоров и Правления), составил 874 538 тыс. тенге с учетом налогов.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

GRI 2-26, 29

Взаимодействие с заинтересованными сторонами – одно из направлений деятельности Alatau City Bank в сфере устойчивого развития и корпоративной ответственности.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами помогает Банку своевременно выявлять значимые экологические, социальные и управленческие (ESG)

вопросы, оценивать потенциальные риски и возможности, а также учитывать полученную обратную связь при определении приоритетов устойчивого развития. Результаты диалога используются при совершенствовании продуктов и сервисов, развитии кадровых практик, управлении рисками и реализации социальных инициатив.

В 2025 году Банк продолжал системную работу с основными категориями заинтересованных сторон, включая клиентов, сотрудников, акционеров, инвесторов, государственные органы, общественные организации, СМИ, поставщиков и широкую общественность.

Заинтересованные стороны	Цели взаимодействия	Механизмы взаимодействия
Клиенты	- Повышение уровня удовлетворённости качеством обслуживания; - Своевременное и достоверное информирование клиентов о продуктах, услугах и политике Банка; - Обеспечение прозрачности и безопасности обработки персональных данных; - Повышение финансовой грамотности клиентов; - Укрепление лояльности к бренду и доверия к Банку.	- Регулярные замеры удовлетворенности клиентов при обслуживании в отделениях и call-центре; - Использование метода «Тайный покупатель» для оценки уровня сервиса; - Обратная связь через интернет-банкинг, мобильные приложения, страницы в соцсетях; - Работа call-центра и мобильных точек обслуживания; - Публикация материалов о продуктах и услугах на официальном сайте; - Образовательные инициативы и участие в проектах повышения финансовой грамотности; - Открытые публичные отчёты о деятельности Банка и изменениях в политике.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Заинтересованные стороны	Цели взаимодействия	Механизмы взаимодействия
Сотрудники	- Сбор обратной связи о корпоративной культуре и условиях труда; - Повышение вовлечённости и доверия к руководству; - Своевременное информирование о стратегии и результатах деятельности; - Повышение квалификации и развитие персонала; - Укрепление идентичности и лояльности к Банку как работодателю.	- Проведение регулярных опросов вовлечённости, включая анонимные формы; - Личное общение с руководством, встречи и электронная почта; - Корпоративный портал (интранет) и новостная рассылка; - Анонимный канал подачи обращений по вопросам этики, условий труда и соблюдения прав; - Внутренние тренинги, образовательные программы, коучинг и вебинары; - Мероприятия по развитию корпоративной культуры: тимбилдинги, профессиональные праздники, награждение сотрудников; - Публичная отчётность по результатам HR-деятельности и внутренним инициативам.
Акционеры и инвесторы	- Своевременное информирование о результатах финансовой и нефинансовой деятельности; - Прозрачность в принятии стратегических решений; - Демонстрация ответственности в вопросах устойчивого развития; - Поддержание доверия со стороны инвесторов и аналитиков.	- Ежегодные и внеочередные общие собрания акционеров; - Финансовая и ESG-отчётность, размещённая на сайте Банка и KASE; - Пресс-релизы, презентации и IR-материалы; - Коммуникация через электронную почту, прямые встречи, видеоконференции; - Участие руководства в инвестиционных форумах и отраслевых мероприятиях; - Обновление корпоративных стратегий с учётом международных стандартов корпоративного управления.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Заинтересованные стороны	Цели взаимодействия	Механизмы взаимодействия
Государственные органы и регуляторы	- Обеспечение соблюдения законодательства; - Своевременное раскрытие отчётности и информации; - Минимизация регуляторных рисков; - Вклад в развитие нормативной базы банковского сектора.	- Подача отчётности и информации через официальные каналы; - Участие в совещаниях, рабочих группах, парламентских слушаниях; - Получение лицензий, разрешений, согласований; - Обратная связь через обращения, уведомления, публичные документы; - Диалог с надзорными органами по вопросам регулирования и устойчивого развития.
Поставщики и партнёры	- Выполнение обязательств по договорам; - Повышение прозрачности закупочной деятельности; - Формирование долгосрочных и взаимовыгодных партнёрств; - Совместное развитие инновационных решений.	- Публикация закупочной информации (тендеры, процедуры) на сайте; - Прямые переговоры, совещания, заключение контрактов; - Ведение базы надёжных поставщиков с оценкой по ESG-критериям; - Обратная связь по качеству поставляемых услуг и товаров; - Участие партнёров в совместных проектах и конференциях.
Некоммерческие и общественные организации	- Повышение доверия к бренду; - Развитие корпоративной социальной ответственности; - Участие в жизни сообществ и регионов присутствия; - Реализация программ благополучия и образования.	- Благотворительные и волонтёрские проекты (в том числе IT и финансовое образование); - Сотрудничество с учебными заведениями, школами и вузами; - Поддержка местных инициатив и молодёжных программ; - Распространение информации через соцсети, СМИ, сайт; - Участие в форумах, круглых столах и общественных слушаниях.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Заинтересованные стороны	Цели взаимодействия	Механизмы взаимодействия
СМИ и информационное пространство	- Поддержание репутации Банка; - Повышение узнаваемости и открытости; - Информирование об услугах, проектах и социальных инициативах.	- Публикация новостей и пресс-релизов на сайте и в СМИ; - Проведение пресс-конференций, интервью, медиабрифингов; - Поддержка коммуникации через соцсети и официальные каналы; - Реагирование на информационные запросы от журналистов.

GRI 2-23, 24, 25, 27, 3-3

Этичность и справедливость – основы деятельности Alatau City Bank. Банк придерживается принципов добросовестности, честности и открытости во взаимодействии со всеми заинтересованными сторонами.

Банк строго соблюдает законодательство Республики Казахстан и поддерживает культуру прозрачности и открытого диалога.

Банк демонстрирует абсолютную нетерпимость к любым формам коррупции, мошенничества, нарушений конкуренции, дискриминации или притеснений.

Банк не финансирует политические кампании, политические организации, лobbyистов, торговые ассоциации или иные группы, деятельность которых направлена на влияние на политические решения. Также Alatau City Bank не поддерживает благотворительные и спонсорские проекты в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах.

В 2025 году в Банке не были зафиксированы случаи нарушения деловой этики, включая вопросы коррупции, соблюдения Кодекса корпоративной культуры и корпоративного поведения.

Управление вопросами деловой этики входит в сферу ответственности Блока комплаенс. В Банке действует Кодекс корпоративной культуры, утверждённый Советом директоров и доступный для публичного ознакомления на корпоративном веб-сайте. Контроль за соблюдением Кодекса осуществляют Совет директоров, Правление и руководители структурных подразделений.

Кодекс корпоративной культуры является основой системы корпоративного управления, направленной

на повышение эффективности работы сотрудников, развитие взаимопонимания и укрепление деловой культуры. Он распространяется на всех работников без исключения и закрепляет обязательные правила поведения.

В случае нарушений деловой этики в Банке предусмотрены дисциплинарные меры. Сотрудники несут ответственность за ненадлежащее или несвоевременное исполнение обязанностей, предусмотренных Кодексом.

В Alatau City Bank создана эффективная система внутренних каналов для сообщения о нарушениях требований Кодекса корпоративной культуры. Сотрудники могут передавать информацию через Портал Alatau City Bank или сервис I-Manager, направляя обращения как открыто, так и анонимно, либо направлять обращения в устной, письменной или электронной форме, либо обращаться напрямую к Главному комплаенс-контролеру. Все обращения рассматриваются конфиденциально, при этом обеспечивается полная защита заявителей от любых форм дисциплинарного давления, дискриминации или иных неблагоприятных последствий. Работники осведомлены о своих правах на подачу сообщений, а также о механизмах защиты. Подаче сообщений подлежат такие факты, как несоблюдение законодательства Республики Казахстан или внутренних документов Банка, нарушения норм корпоративного поведения и профессиональной этики, злоупотребление служебными полномочиями, подделка или подлог документов, раскрытие инсайдерской информации, наличие конфликтов интересов, коррупционные проявления, мошенничество, отмывание денег или иные противоправные действия. Система функционирует

на постоянной основе, а все сообщения рассматриваются в установленном порядке с проведением соответствующих проверок. Таким образом, в Alatau City Bank обеспечивается высокая степень защиты прав сотрудников и поддерживается культура открытости и ответственности.



Механизмы защиты прав сотрудников и клиентов

Для защиты прав сотрудников и клиентов Alatau City Bank использует комплекс эффективных механизмов:

1. ЗАЩИТА ПРАВ СОТРУДНИКОВ:

- Соблюдение Трудового кодекса Республики Казахстан, включая условия труда, оплаты, отпусков и увольнения;
- Реализация норм корпоративной этики: Кодекс корпоративной культуры, антикоррупционные меры, недопустимость дискриминации;
- Наличие каналов подачи жалоб и обращений о нарушениях прав человека: сотрудники могут сообщать о нарушениях конфиденциально или анонимно через внутренние каналы связи;
- Обучение и повышение квалификации сотрудников по вопросам соблюдения прав и этических стандартов.

2. ЗАЩИТА ПРАВ КЛИЕНТОВ:

- Строгое соблюдение Закона Республики Казахстан «О персональных данных», Закона Республики Казахстан «О банках и банковской деятельности», нормативно-правовых актов Агентства Республики Казахстан по регулированию и развитию финансового рынка (АРРФР);

- Обеспечение безопасности счетов и транзакций за счёт использования многофакторной аутентификации, шифрования данных и антифрод-систем;
- Обеспечение прозрачности условий банковских продуктов: ясное и доступное информирование о тарифах, комиссиях и условиях обслуживания;
- Наличие каналов для приема обращений клиентов, в том числе цифрового канала для обращения при риске мошенничества и обеспечение своевременного рассмотрения и предоставления ответов;
- В соответствии с требованиями Политики по соблюдению прав и интересов клиентов Alatau City Bank осуществляется постоянный мониторинг и контроль соблюдения прав и интересов клиентов;
- Совершенствуются антифрод системы по предупреждению мошенничества в целях защите интересов клиентов.



ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

GRI 2-23, 24, 25, 27, 3-3, 205-1, 2, 3

Alatau City Bank уделяет особое внимание мерам по предупреждению коррупционных действий, стремясь минимизировать случаи противоправного, неэтичного поведения сотрудников, в том числе при взаимодействии с третьими лицами.

В течение 2025 года в Банке не были зафиксированы случаи подтвержденных нарушений, связанных с коррупцией.

Также в отчетном году не применялись штрафы или нефинансовые санкции в связи с коррупционными проявлениями. По каналам обратной связи не поступало обоснованных обращений от работников и клиентов о фактах коррупции.

Alatau City Bank руководствуется действующим законодательством Республики Казахстан о противодействии коррупции, а также принципами Глобального договора ООН.

Политика по предупреждению и противодействию коррупционным действиям, утвержденная Советом директоров Банка, обязательна для исполнения всеми работниками. При приеме на работу все работники обязаны ознакомиться с требованиями Политики по предупреждению и противодействию коррупционным действиям.

Политика по предупреждению и противодействию коррупционным действиям разработана в целях выявления, предотвращения и минимизации случаев противоправного, неэтичного, коррупционного поведения работников Банка, и направлена на формирование у всех работников Банка единообразного понимания сути коррупционных действий, их форм и проявлений

для предотвращения и пресечения ситуаций и действий, которые, в том числе потенциально, могут нарушить требования законодательства РК и применимых норм международного права. В рамках требований Политики по предупреждению и противодействию коррупционным действиям, Банком проведен опрос работников в целях выявления, оценки и минимизации рисков совершения коррупционных действий. Общее количество работников, прошедших опрос, составило 2773 работника, что составляет 95% от общего числа. По результатам анализа опросника нарушений не установлено.

Правлением Банка 20.02.2025 года утверждены Правила применения мер по предупреждению и противодействию коррупционным действиям в АО «Alatau City Bank» (далее — Правила). Правила определяют механизм противодействия коррупционным действиям в Банке и организацию предупреждения коррупционных действий, в том числе в отношениях с третьими лицами, включая физических, юридических лиц, государственные органы власти и их представителей. Разработка Правил связана с:

- 1) определением общих правил взаимодействия с клиентами, контрагентами и партнерами Банка;
- 2) определением общих правил по получению и дарению подарков Банком, работниками Банка, Руководящими работниками и должностными лицами Банка;
- 3) определением общих правил по использованию представительских расходов;
- 4) определением общих правил по оказанию благотворительной помощи;

5) порядком проведения опроса в рамках антикоррупционной программы Банка;

6) утверждением карты коррупционных рисков;

7) определением мер по урегулированию коррупционного риска.

Основу противодействия коррупции в Банке составляют следующие принципы:

- соблюдение норм законности и этики;
- абсолютное непринятие коррупционных проявлений в любой форме;
- нулевую терпимость к коррупции на всех уровнях управления;
- предотвращение конфликтов интересов;
- вовлечение всех уровней сотрудников в процессы предотвращения коррупционных рисков.

Вся операционная деятельность Банка проходит антикоррупционную оценку. Сотрудникам строго запрещено осуществлять действия, которые могут трактоваться как коррупционные — дача и получение взяток, посредничество во взяточничестве, коммерческий подкуп, злоупотребление служебными полномочиями или использование должностного положения в личных интересах.

В случае нарушения предусмотрена ответственность в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Роль органов управления:

Контроль за соблюдением антикоррупционных требований в Alatau City Bank осуществляют Правление и Совет директоров. Они несут ответственность за обеспечение соответствия всей деятельности Банка требованиям законодательства Республики Казахстан в области противодействия коррупции, а также внутренним нормативным документам.

Совет директоров осуществляет стратегическое руководство антикоррупционной политикой, утверждает ключевые документы и контролирует эффективность их внедрения. Правление Банка отвечает за организацию выполнения антикоррупционных мер на уровне операционной деятельности, обеспечивает распространение норм корпоративной этики среди работников, организует регулярные мониторинги и оценку рисков.

Руководители всех подразделений и филиалов Банка обязаны осуществлять постоянный контроль за соблюдением антикоррупционных стандартов среди сотрудников, своевременно выявлять и предотвращать потенциальные нарушения, а также информировать Блок комплаенс-контроля о выявленных рисках. Внутри Банка действует культура нулевой терпимости к коррупционным проявлениям, поддерживаемая на всех уровнях управления.

Меры по обучению и профилактике:

В 2025 году Alatau City Bank продолжил системную реализацию мер по снижению коррупционных рисков.

Особое внимание уделялось развитию корпоративной культуры честности и соблюдению антикоррупционных принципов на всех уровнях.

В рамках антикоррупционной программы были организованы:

- на ежеквартальной основе – проведение опроса среди работников Банка в рамках антикоррупционной программы;
- на ежегодной основе – обучение по вопросам противодействия коррупции в Банке;
- на ежегодной основе – самооценка в целях выявления уязвимостей в деятельности подразделений Банка, которые могут быть подвержены рискам совершения коррупционных правонарушений работниками подразделений.

Подразделение	% вовлеченности в обучение по ПОД/ФТ
Головной Банк	94
Акмолинский филиал	100
Актюбинский филиал	100
Алматинский областной филиал	94
Алматинский филиал	99
Атырауский филиал	99

Восточно-Казахстанский филиал	100
Жамбылский филиал	100
Западно-Казахстанский филиал	99
Карагандинский филиал	99
Костанайский филиал	100
Кызылординский филиал	97
Мангистауский филиал	100
Павлодарский филиал	97
Северо-Казахстанский филиал	98
Столичный филиал	99
Филиал Абай	100
Филиал Жетісу	100
Южно-Казахстанский филиал	99
Общий итог	95

Обучение направлено на формирование у сотрудников осознанного подхода к соблюдению норм корпоративной этики и антикоррупционной политики.

Механизмы подачи информации о нарушениях:

Alatau City Bank обеспечивает наличие доступных и безопасных каналов для сообщения о предполагаемых коррупционных действиях.

Сотрудники, располагающие информацией о фактах или подозрениях на коррупционные действия со стороны работников, клиентов или партнёров, обязаны уведомлять об этом Блок комплаенс-контроля через электронную систему документооборота либо через анонимные каналы связи.

Все обращения обрабатываются с соблюдением строгой конфиденциальности. Банк гарантирует защиту сотрудников, сделавших сообщения о нарушениях, от любых репрессивных мер, включая дисциплинарные взыскания, увольнения или иное давление, даже если факты коррупции в ходе проверки не подтвердятся.

Работа с деловыми партнёрами:

Alatau City Bank активно продвигает принципы анти-коррупционной политики и среди своих контрагентов. Все партнёры и поставщики информируются о недопустимости любых форм коррупционных практик.

В каждом договоре с контрагентами содержатся обязательные условия, предусматривающие соблюдение норм антикоррупционного законодательства Республики Казахстан и соответствующих международных стандартов.

Банк оставляет за собой право приостанавливать или прекращать сотрудничество с партнёрами, нарушающими антикоррупционные требования.



ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ ФИНАНСОВЫМ ПРЕСТУПЛЕНИЯМ

GRI 2-23, 24, 25, 205-1,2

Alatau City Bank, осуществляет деятельность в области ПОД/ФТ/ФРОМУ в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, внутренними документами Банка, а также с учетом международных практик в сфере ПОД/ФТ/ФРОМУ, включая рекомендации FATF.

Банк осуществляет управление рисками ОД/ФТ/ФРОМУ на основе риск-ориентированного подхода, предусматривающего идентификацию, оценку, мониторинг и контроль рисков на уровне клиентов, продуктов, услуг, каналов обслуживания с применением соответствующих мер контроля.

Система внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ/ФРОМУ основана на применении модели трех линий защиты:

- **первая линия защиты** включает всех работников Банка, которые обеспечивают ежедневный контроль операций клиентов, своевременно выявляют риски ОД/ФТ/ФРОМУ и доводят до второй линии защиты информацию о нарушениях;
- **вторая линия защиты** – подразделение финансового мониторинга, организует процедуры для соблюдения требований в области ПОД/ФТ/ФРОМУ и контроль соответствующих рисков;
- **третья линия защиты** – подразделение внутреннего аудита, осуществляет независимую оценку эффективности системы управления рисками ОД/ФТ/ФРОМУ.

В целях обеспечения соответствия требованиям законодательства Республики Казахстан, международных

стандартов в сфере ПОД/ФТ/ФРОМУ, а также повышения эффективности системы внутреннего контроля Банком на постоянной основе осуществляется совершенствование внутренних нормативных документов, процессов и контрольных процедур в области ПОД/ФТ/ФРОМУ и управления санкционными рисками, а также обеспечивается непрерывное обучение и повышение квалификации работников Банка по вопросам ПОД/ФТ/ФРОМУ и управления санкционными рисками.

В Банке утверждены и применяются Политика управления риском ОД/ФТ/ФРОМУ (далее — Политика), Политика по управлению санкционными рисками, Правила внутреннего контроля и иные внутренние документы, регулирующие систему ПОД/ФТ/ФРОМУ и управления санкционными рисками. Указанные документы обязательны для соблюдения всеми работниками Банка и рекомендуются к применению дочерними организациями Банка.

Политика разработана в целях противодействия ОД/ФТ/ФРОМУ, определяет общие положения и направления в области управления риском ОД/ФТ/ФРОМУ, где ключевыми факторами является:

- **надлежащая проверка клиента (НПК), которая включает:**
 - идентификацию клиента, (его представителя) и бенефициарного собственника;
 - проверку Клиента (его представителя) бенефициарного собственника на причастность к ПДЛ и (или) его супруге (супругу) и близким родственникам;

- проверку клиентов и их бенефициарных собственников по Спискам в целях ПОД/ФТ/ФРОМУ;

- **мониторинг операций клиентов в целях выявления пороговых и подозрительных операций, операций имеющие характеристики, соответствующие типологиям, схемам и способам ОД/ФТ/ФРОМУ, подозрительной деятельности клиента.**

Процедуры управления риском ОД/ФТ так же включают в себя отказ в установлении или прекращении деловых отношений с клиентом в случаях, предусмотренных законодательством в сфере ПОД/ФТ/ФРОМУ и внутренними документами Банка.

В целях повышения эффективности системы ПОД/ФТ/ФРОМУ Банком применяются автоматизированные информационные системы мониторинга операций клиентов, позволяющие своевременно выявлять операции и модели поведения, содержащие признаки необычной или подозрительной деятельности, проверять сведения о клиентах (их представителях) и бенефициарных собственниках, а также обеспечивать оперативное реагирование на потенциальные риски ОД/ФТ/ФРОМУ.

Управление санкционными рисками

В условиях расширения международных санкционных ограничений и руководствуясь риск-ориентированным подходом, а также требованиями законодательства Республики Казахстан, предусматривающим необходимость организации процедур по соблюдению требований законодательства иностранных государств, оказывающих влияние на деятельность Банка, Советом директоров Банка утверждена и применяется Политика по управлению санкционными рисками.

Основными задачами Политики являются:

- недопущение вовлечения Банка в операции/сделки клиентов/собственные операции Банка, связанные с проведением операций, имеющих высокий санкционный риск;
- исключение преднамеренного или непреднамеренного вовлечения Банка и его дочерних организаций, его должностных лиц и работников в процессы содействия третьим лицам, субъектам и объектам (странам, юридическим и физическим лицам), на которые распространяются санкции;
- запрет на предоставление услуг клиентам, действия которых направлены на нарушение/обход санкционных режимов;
- поддержание высокого уровня информированности работников Банка, вовлеченных в процесс управления санкционными рисками, о содержании рисков, а также о существующих процессах и процедурах по управлению рисками.

Обучение работников в области ПОД/ФТ и санкционных рисков

Важным элементом внутреннего контроля является обучение работников, направленного на формирование практических навыков по выявлению и предотвращению операций, содержащих признаки ОД/ФТ/ФРОМУ и обход санкционных режимов.

Программа подготовки и обучения разрабатывается в соответствии с требованиями к Банку по подготовке и обучению работников Банка в сфере ПОД/ФТ/ФРОМУ /управления санкционными рисками, согласно Закону о ПОД/ФТ/ФРОМУ и является неотъемлемой частью Регламента обучения работников по вопросам управления рисками ОД/ФТ/ФРОМУ и санкционными рисками.

В рамках Программы проводятся следующие виды обучений работников:

- Обязательное ежегодное обучение всех работников Банка, в рамках курса по ПОД/ФТ/ФРОМУ и управления санкционными рисками;
- Обязательное обучение для новых работников Банка, задействованных в сфере ПОД/ФТ/ФРОМУ, иных работников Банка (при необходимости);
- Дополнительное обучение;
- Внешнее обучение работников Блока комплаенс, задействованных в сфере ПОД/ФТ/ФРОМУ.

Обучающие программы охватывают:

- ключевые понятия, направленные на получение работниками Банка базовых знаний о международной и национальной системе ПОД/ФТ/ФРОМУ, нормативных правовых актов РК и международных стандартов в сфере ПОД/ФТ/ФРОМУ, внутреннего контроля и программы их осуществления при исполнении работниками Банка своих служебных обязанностей, ответственности Банка и работников Банка за невыполнение и/или нарушение требований Закона о ПОД/ФТ/ФРОМУ, принципах взаимодействия трех линий защиты в Банке, описание процедур финансового мониторинга и изучений операций клиента, процедуры по выявлению необычных, сомнительных, имеющих признаки подозрительности операций (сделок), операций имеющие характеристики, соответствующие типологиям, схемам и способам ОД/ФТ/ФРОМУ;
- процедуры минимизации рисков наложения на Банк вторичных санкций, примеры схем обходов санкционных режимов, основные источники проверки по санкционным ограничениям, примеры применения санкций в отношении казахстанских компаний.
- действия работников при отказе в установлении/продолжении деловых отношений/проведении операций, а также меру ответственности за неисполнение требований Закона о ПОД/ФТ/ФРОМУ.

Посредством дистанционного обучения в 2025 году проведено 7 курсов.

ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ ФИНАНСОВЫМ ПРЕСТУПЛЕНИЯМ

В рамках дополнительного обучения, работниками подразделения финансового мониторинга проведены онлайн-обучение посредством видеоконференцсвязи, а так же тренинги, семинары и лекции с выездом в филиалы Банка/специально организованные территории для работников ГБ/филиалов Банка (осуществляющих функции, связанные с соблюдением законодательства в сфере ПОД/ФТ/ФРОМУ (занятые в сфере обслуживания/проведения/сопровождения операций клиентов)) (проведено 22 тренинга/лекции).

Для работников Блока комплаенс предусмотрено обучение с привлечением внешних экспертов и специализированных организаций, по результатам которых выдаются сертификаты, дипломы.

В ходе внешнего обучения в целях повышения квалификации 22 работника Блока комплаенс приняли участие в семинарах, тренингах, иных обучающих мероприятиях, проводимых внешними организациями, осуществляющими подготовку и обучение кадров в области ПОД/ФТ, международных экономических санкций и подтвердили свое участие сертификатами.

Все работники подразделения финансового мониторинга обладают национальными сертификатами в области ПОД/ФТ/ФРОМУ.

Реализация программы подготовки и обучения работников направлена на формирование устойчивости комплаенс культуры, развития профессиональных компетенций работников и обеспечения эффективного применения процедур финансового мониторинга.

Комплекс организационных, методологических, контрольных и обучающих мероприятий в сфере ПОД/ФТ/ФРОМУ и управления санкционными рисками обеспечивает поддержание эффективной системы внутреннего контроля, направленной на предотвращение вовлечения Банка в операции, связанные с ОД/ФТ/ФРОМУ и нарушением санкционных режимов, а также способствует соблюдению требований законодательства Республики Казахстан и международных стандартов в указанной сфере.



УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

GRI 2-15

Alatau City Bank непрерывно реализует комплекс мер по строгому контролю и предотвращению конфликтов интересов. За 2025 год не было выявлено подтвержденных случаев конфликта интересов, приведших к финансовому ущербу или нанесению репутационного вреда Банку.

Управление конфликтом интересов остаётся важнейшим элементом системы корпоративного управления и направлено на предотвращение недобросовестных практик при принятии решений.



В Банке действует Политика управления конфликтом интересов, утверждённая в обновлённой редакции в октябре 2024 года. Механизмы, предусмотренные документом, обеспечивают комплексное выявление и урегулирование потенциальных конфликтов интересов, которые могут возникать у работников в процессе исполнения ими профессиональных обязанностей.

Alatau City Bank уделяет особое внимание предупреждению ситуаций, при которых личные интересы сотрудников могут противоречить их должностным обязанностям. Важнейшими мерами управления конфликтами интересов являются:

- ежегодное обучение по вопросам управления конфликтом интересов в Банке;
- проведение опроса среди работников Банка в рамках соблюдения требований политики по управлению конфликтом интересов (раз в полгода).

В 2025 году Alatau City Bank продолжил реализацию системных мер по профилактике конфликтов интересов. В течение года все работники проходили обязательное ежегодное обучение по вопросам управления конфликтами интересов. Дополнительно раз в полгода проводился опрос среди работников в рамках контроля за соблюдением положений Политики.

На постоянной основе осуществляется экспертиза кандидатов и работников, у которых имеются родственники в структуре Банка, а также проверка дополнительной занятости. При необходимости даются заключения о допустимости их приёма или перевода.

Особое внимание уделяется контролю конфликта интересов на уровне высшего руководства. Члены Совета директоров и Правления Alatau City Bank регулярно обновляют перечень заинтересованных лиц и обязаны раскрывать факты наличия заинтересованности при рассмотрении соответствующих вопросов. В соответствии с Положением о Совете директоров, в случае конфликта интересов член Совета воздерживается от голосования и информирует о факте наличия заинтересованности.

Любая деятельность работников и должностных лиц Банка не должна противоречить их обязанностям перед Банком или наносить ущерб его деловой репутации.

Запрещается использовать ресурсы Банка в личных целях. Работники должны избегать ситуаций, которые могут даже потенциально восприниматься как наличие конфликта интересов.

Контроль за процессами выявления, мониторинга и минимизации конфликтов интересов возложен на Блок комплаенс-контроля, который обеспечивает регулярный контроль процедур и оценку рисков.

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА И НЕДИСКРИМИНАЦИЯ

GRI 2-23, 24, 27, 30, 3-3, 406-1, 414-1

В Alatau City Bank принцип уважения человеческого достоинства лежит в основе внутренней корпоративной среды и всех взаимодействий с клиентами, партнёрами и поставщиками. В условиях трансформации рынка труда, цифровизации и роста общественных ожиданий, Банк последовательно демонстрирует приверженность международным стандартам и принципам недискриминации.

Банк осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией и законодательством Республики Казахстан, а также руководствуется положениями:

- Всеобщей декларации прав человека (1948 г.),
- Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.),
- Глобального договора ООН, участником которого Alatau City Bank является с 2023 года.

Как активный участник ГД ООН, Банк придерживается следующих принципов:

1. Поддержание и уважение защиты прав человека;
2. Непричастность к их нарушениям.

С 2023 года в Банке действует Политика в области прав человека, разнообразия и равных возможностей, обязательная для всех структурных единиц Банка. Ответственность за соблюдение этой политики возложена на руководителей филиалов, подразделений и всех работников. Нарушения влекут за собой дисциплинарную

ответственность. Политика охватывает недопущение дискриминации, обеспечение равных возможностей в найме, обучении, карьерном продвижении и оплате труда.

Подход Банка – это признание всех людей равными в достоинстве и правах независимо от пола, возраста, национальности, вероисповедания, социального статуса и других признаков. В Банке действует запрет на любые формы дискриминации, принудительного и детского труда, а также нулевая терпимость к торговле людьми. Соблюдаются права работников на свободу выражения мнений и участие в коллективных переговорах. Обеспечивается регулярная обратная связь между сотрудниками и руководством, а также доступ к информации о стратегических целях Банка.

Реализация данного подхода в повседневной деятельности обеспечивается следующим образом:

- Совет директоров и Правление контролируют соблюдение ценностей и утверждают ключевые документы;
- Руководители филиалов и подразделений обеспечивают соблюдение норм на местах;
- HR и служба комплаенс координируют обучение, мониторинг и реагирование на обращения.

В Банке функционирует внутренний канал для анонимных или открытых обращений по вопросам нарушения прав человека или этических стандартов. Гарантируются конфиденциальность и защита от репрессий. Все сотрудники проходят обучение по правам человека при приёме на работу и регулярно обновляют знания.

По итогам 2025 года в Банке не было зафиксировано подтверждённых инцидентов дискриминации. Это стало результатом системной профилактики, строгих регламентов, доверия к внутренним каналам и развитой культуры взаимного уважения. Мониторинг включает анонимные опросы удовлетворённости, анализ HR-показателей (текучесть, доступ к обучению, причины увольнений) и интеграцию ESG-метрик в отчётность.

Банк активно развивает практики социальной устойчивости: обеспечивает прозрачные процедуры оформления, оплаты, отпусков и продвижения. В 2025 году:

- женщины составили 62,58% от общего количества персонала;
- 28% сотрудников — молодёжь до 30 лет;
- проведено 2 448 обучающих мероприятий, включая тренинги по правам человека и корпоративной этике.

Банк стремится поддерживать устойчивую деловую репутацию и вносить вклад в развитие справедливого делового окружения.

GRI 2-25, 2-26

Эффективная работа механизмов обратной связи – важная составляющая системы внедрения принципов деловой этики, соблюдения корпоративных стандартов и выполнения антикоррупционной политики в повседневной деятельности Alatau City Bank. Благодаря функционированию системы обработки обращений Банк оперативно выявляет случаи нарушения требований Кодекса корпоративной культуры, Политики по предупреждению и противодействию коррупционным действиям, а также иных внутренних документов.

В своей деятельности Банк руководствуется Правилами обработки конфиденциальных и анонимных обращений о нарушениях. Все поступающие конфиденциальные сообщения регистрируются Департаментом комплаенс-контроля, хранятся отдельно и рассматриваются в рамках строгого соблюдения режима конфиденциальности. Доступ к такой информации ограничен и предоставляется исключительно сотрудникам Департамента комплаенс-контроля. Обработка анонимных сообщений осуществляется напрямую Главным комплаенс-контролёром.

Организация и поддержание эффективного внутреннего контроля в части обработки обращений о возможных нарушениях возложены на руководителя Департамента комплаенс-контроля. Он несёт персональную ответственность за соблюдение всех процедур, установленных внутренними нормативными документами Банка и законодательством Республики Казахстан.

Руководители структурных подразделений и филиалов Банка также несут ответственность за реализацию политики соответствия на местах и своевременное выявление случаев нарушений. Выявление фактов

дискриминационного поведения, нарушения норм корпоративной культуры или иных посягательств на человеческое достоинство влечёт за собой дисциплинарную ответственность работников.

В целях обеспечения доступности коммуникации для сотрудников функционируют внутренние каналы подачи информации о предполагаемых нарушениях законодательства и внутренних нормативных документов. Работники имеют возможность сообщать о фактах коррупции, конфликта интересов и иных противоправных действиях через:

- **внутренний портал Банка** для анонимной отправки сообщений Главному комплаенс-контролёру;
- **внешний канал** — электронную почту compliance@alataucitybank.kz.

Alatau City Bank поддерживает принцип защиты информаторов от любых форм неблагоприятного воздействия, включая дисциплинарные взыскания, увольнение или иные меры давления, даже в случае неподтверждения заявленных фактов по результатам проверки. Банк ориентирован на добросовестное, своевременное уведомление работников о выявленных или предполагаемых нарушениях.

Дополнительно, Alatau City Bank стремится совершенствовать механизмы и процедуры подачи сообщений о нарушениях, чтобы обеспечить максимально эффективное информирование о подозрительных действиях, фактах ненадлежащего поведения и неэтичной деловой практике.

Взаимодействие с клиентами в вопросах подачи обращений и жалоб также строится на принципах открытости и оперативности. Клиентам предоставлены различные каналы для направления жалоб и претензий:

- отделения Банка;
- корпоративная почта info@alataucitybank.kz;
- call-центр по номеру 7711;
- официальные страницы в социальных сетях (SMM).

По каждому поступившему обращению клиенту предоставляется итоговый ответ с результатами рассмотрения, а также возможными вариантами разрешения вопроса. Ответ может быть направлен устно, по электронной почте либо предоставлен в виде письменного документа.

На постоянной основе осуществляется анализ обращений и подготовка планов корректирующих мероприятий ответственными подразделениями Банка. Эти мероприятия направлены на устранение выявленных недостатков и повышение качества клиентского обслуживания, а также на предотвращение повторения аналогичных жалоб в будущем.

GRI 2-12,13, 3-3

В Alatau City Bank функционирует многоступенчатая система управления рисками и внутреннего контроля, охватывающая все бизнес-процессы и операции. Система направлена на своевременную идентификацию, оценку и мониторинг внутренних и внешних рисков, поддерживая устойчивость и надёжность операционной деятельности Банка. Управление рисками осуществляется в соответствии с требованиями национального регулятора и международными стандартами.

В 2025 году в АО Alatau City Bank произошли следующие изменения в части системы управления рисками и внутреннего контроля:

1 В рамках системы управления рисками:

- утвержден отчет по соблюдению внутреннего процесса оценки достаточности капитала и внутреннего процесса оценки достаточности ликвидности, а также утвержден расчет экономического капитала, включенный в данный отчет.
- утверждена в новой редакции Методика проведения стресс-тестирования, обновленная методика включает в себя реализацию всех существенных видов риска (кредитный, рыночный, операционный, риск ликвидности), также предусмотрено проведение стресс-тестирования по 3-м сценариям (базовый, негативный и стрессовый).
- утвержден в новой редакции Регламент лимитирования банков-контрагентов, были внесены изменения в части процедур по установлению лимитов и мониторингу.

- утвержден в новой редакции Регламент внутреннего процесса оценки достаточности ликвидности. В новой редакции детализирован процесс взаимодействия структурных подразделений Банка и их функции в процессе ВПОДЛ.

2 В рамках управления рыночным риском:

- утверждена в новой редакции Инструкция сбора, обработки данных и проведения расчетов по рыночным рискам. В рамках расчета процентного ГЭП внедрены две модели, направленные на повышение точности прогнозирования сроков погашения кредитных договоров и динамики клиентских средств с учетом поведенческих факторов.
- утверждена в новой редакции Инструкция расчета процентного риска банковской книги. Обновленный документ дополнен анализом чувствительности модели IRRBB, а также актуализированными сценариями процентных шоков.
- утверждена в новой редакции Методика расчета показателя VaR по процентному, валютному и ценовому рискам.

3 В рамках управления риском ликвидности:

- утверждены в новой редакции Политика управления риском ликвидности и Правила выявления, измерения, мониторинга и контроля за риском ликвидности.

После отчетной даты в 2026 году в рамках системы управления рисками:

- утверждены в новой редакции Правила внутреннего процесса оценки и анализа достаточности капитала, предусматривающие актуализацию подходов к расчету экономического капитала и его распределению по существенным видам риска.
- утверждена в новой редакции Стратегия риск-аппетита, которая предусматривает:
 1. пересмотр методологии определения и расчета агрегированного уровня риск-аппетита и уровней риск-аппетита по каждому виду существенного риска, включая изменение подхода к установлению пороговых значений по зонам допустимости риска;
 2. включение в Стратегию риск-аппетита положений, определяющие подходы Банка к принятию качественных рисков и оснований для их исключения;
 3. учет результатов стресс-тестирования в заявлении риск-аппетита с целью выявления потенциальных событий, приводящих к нарушению уровней риск-аппетита.

Банк формирует риск-аппетит и систему лимитов, ограничивающих максимальный уровень принимаемых рисков. Стратегия риск-аппетита определяет границы объема принимаемых рисков, в которых осуществляется деятельность Банка в рамках реализации общей стратегии развития, а также определяет риск-профиль с целью недопущения реализации рисков либо минимизации их отрицательного влияния на финансовое положение.

Риск-профиль Банка формируется с учетом основных видов деятельности, стратегических целей и приоритетов, финансового положения и результатов проведения стресс-тестирования.

В случае выявления существенных рисков, описание которых отсутствует в риск-профиле, Банк оценивает уровень риска, дорабатывает соответствующие процедуры для включения таких рисков в риск-профиль, определяет уровень риск-аппетита и разрабатывает меры по предотвращению и минимизации выявленного риска.

Новые риски могут быть выявлены в ходе исполнения регулярных процедур в рамках системы управления рисками, а также в процессе текущей деятельности подразделений Банка. Подразделение рисков осуществляет анализ и оценку выявленных видов рисков для последующего включения в Стратегию риск-аппетита и заявление риск-аппетита Банка в случае определения их существенности.

На основе риск-профиля Банка формируются уровни риск-аппетита, для определения которых устанавливаются и рассчитываются количественные и качественные параметры рисков.

Агрегированный уровень риск-аппетита устанавливается и пересматривается на периодической основе. Уровни риск-аппетита по отдельным видам риска пересматриваются в течение года при изменении ситуации на рынке и (или) изменении требований уполномоченного органа.

Согласно обновленной Стратегии риск-аппетита, вступившей в силу после отчетной даты, агрегированным уровнем риск-аппетита является показатель достаточности капитала к-1, который на отчетную дату

соблюдается с существенным запасом относительно установленных регуляторных и внутренних лимитов. По существенным видам рисков риск-аппетит определяется системой количественных показателей и метрик, где основная доля приходится на кредитный, рыночный и операционные риски.

Банк обеспечивает распределение между структурными подразделениями функций, связанных с принятием и управлением рисками, таким образом, чтобы осуществление операций, связанных с принятием рисков, и управление рисками не входило в функции одного подразделения. Контроль функционирования системы управления рисками осуществляется на всех уровнях организационной структуры в соответствии с функциональными обязанностями и внутренними документами по управлению рисками. Организационная структура системы управления рисками Банка соответствует требованиям законодательства. Функции управления рисками организационно и функционально независимы от бизнес-подразделений Банка.

Совет Директоров Банка участвует в определении подходов к управлению и принятию рисков, а также обеспечивает их соответствие Стратегии развития и Стратегии риск-аппетита. В структуре Совета Директоров действует специализированный Комитет по управлению рисками и внутреннему контролю, осуществляющий координацию процессов управления рисками Банка.

С учетом стратегических приоритетов развития Банка и решений Совета Директоров Правление осуществляет исполнительный контроль за системой управления рисками, включая обеспечение их соответствия требованиям законодательства Республики Казахстан и внутренним документам Банка.

В течение 2025 года существенных изменений в системе управления рисками Банка не происходило. Вместе с тем, после отчетной даты в Департаменте кредитных рисков корпоративного бизнеса и МСБ введена должность Исполнительного Директора.

Управление рисками в Банке организовано исходя из соблюдения принципа «3 линии защиты»

ТРЕТЬЯ ЛИНИЯ ЗАЩИТЫ:

Представлена службой внутреннего аудита, осуществляющей независимую оценку эффективности системы управления рисками, системы внутреннего контроля и процессов корпоративного управления Банка.

ВТОРАЯ ЛИНИЯ ЗАЩИТЫ:

Представлена независимым блоком управления рисками и иными структурными подразделениями, осуществляющими функции мониторинга, анализа, оценки и контроля рисков, а также обеспечивающими реализацию процессов управления рисками в рамках своей компетенции.

ПЕРВАЯ ЛИНИЯ ЗАЩИТЫ:

Представлена структурными подразделениями Банка, осуществляющими деятельность, связанную с принятием рисков в рамках утвержденного риск-аппетита. Подразделения и работники Банка осуществляют идентификацию, оценку, мониторинг и управление рисками в рамках своей деятельности, а также обеспечивают своевременное информирование непосредственных руководителей и подразделений по управлению рисками о реализовавшихся либо потенциальных рисках, выявленных в процессе осуществления деятельности или посредством действующих каналов коммуникации.

НАЛОГОВАЯ ПОЛИТИКА

GRI 3-3, 207-1, 2, 3

Alatau City Bank – один из крупнейших налогоплательщиков Республики Казахстан, ведущий деятельность на основе принципов прозрачности и добросовестного соблюдения налогового законодательства. В 2025 году эффективная налоговая ставка Банка составила **21,78%**. Банк демонстрирует приверженность своевременному и полному выполнению своих налоговых обязательств, обеспечивая корректность расчётов и соблюдение установленных законодательством сроков подачи налоговой отчётности и уплаты налогов.

В 2025 году существенных изменений в системе налогового управления, внутреннего контроля и управления налоговыми рисками Банка не происходило. Вместе с тем Банк обеспечил своевременную адаптацию налоговых процессов к изменениям налогового законодательства. К наиболее значимым изменениям относятся:

- введение дополнительного налогообложения отдельных доходов по государственным эмиссионным ценным бумагам, операциям своп, РЕПО и отдельным видам вознаграждений;
- изменения законодательства о трансфертном ценообразовании, предусматривающие расширение перечня контролируемых сделок и обязанностей по предоставлению отчетности, а также совершенствование механизмов мониторинга сделок.

Банком проведена оценка влияния указанных изменений на налоговые обязательства и налоговые риски и обеспечено соблюдение новых законодательных требований в рамках действующей системы налогового управления.

Система налогового контроля Банка выстроена на основе утверждённой Налоговой учётной политики и Положения об управлении налогами. Ответственность за соблюдение налоговой дисциплины возложена на Председателя Правления и Главного бухгалтера Банка. Налоговая политика разрабатывается в строгом соответствии с Налоговым кодексом Республики Казахстан, международными стандартами финансовой отчетности, а также внутренними нормативными документами, регулирующими банковские операции.

Принятие решений по вопросам признания объектов налогообложения, доходов и расходов осуществляется с применением принципов разумной осмотрительности. Профессиональное суждение специалистов формируется на основе анализа официальных позиций налоговых органов, практики налогового контроля и анализа аналогичных ситуаций у других налогоплательщиков.

Alatau City Bank придерживается консервативного подхода к учёту неопределённых налоговых позиций, признавая приоритетную силу официального толкования норм законодательства. Банк не применяет схем агрессивного налогового планирования, не использует оффшорные юрисдикции и не предоставляет клиентам консультаций, связанных с уклонением от налогообложения.

Таким образом, налоговая политика Банка направлена на обеспечение высокого уровня налоговой прозрачности, соблюдение законодательства и поддержание устойчивых отношений с налоговыми органами и всеми заинтересованными сторонами.





ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС

ОТВЕТСТВЕННОЕ ОТНОШЕНИЕ К КЛИЕНТАМ

GRI 3-3, 2-23, 2-24, 2-27

Alatau City Bank руководствуется принципами ответственного отношения к клиентам:

- предоставление качественных и доступных финансовых решений;
- разработка специализированных продуктов для различных групп клиентов;
- полное раскрытие информации о рисках и условиях;
- соблюдение требований законодательства Республики Казахстан при формировании договоров и предоставлении услуг;
- участие в системе **Казахстанского фонда гарантирования депозитов**.

В Банке действуют Правила о стандартах обслуживания клиентов, обязательные для всех сотрудников Банка. Эти стандарты касаются поведения, деловой этики и качества коммуникации. За их нарушение предусмотрены дисциплинарные меры в соответствии с Гражданским и Трудовым кодексами Республики Казахстан.

Оценка качества и обратная связь

Мы регулярно измеряем уровень удовлетворенности клиентов. По итогам 2025 года:

- **t-NPS (отделения)** составил **93,79%**;
- результат «**Тайного покупателя**» — **93,56%**.

Эти показатели демонстрируют стабильное качество обслуживания. Мы ценим обратную связь, оперативно реагируем на обращения и рассматриваем их как основу для постоянного совершенствования. Работает система обработки жалоб и претензий, охватывающая как устные, письменные так и электронные обращения.

Alatau City Bank активно внедряет технологии для упрощения клиентского пути и повышения доступности сервисов. В 2025 году 99% звонков в колл-центр были обработаны с использованием ML. Новые решения в отчетном году:

- чат-платформа;
- определение тематики вызова клиента с помощью ИИ чат-бота вместо использования кнопочного голосового меню IVR;
- push-уведомления клиентов о статусе заявок;
- сервисы уведомления о наличии арестов и платежей по ним.

Для повышения финансовой инклюзии Alatau City Bank предлагает цифровые карты, которыми можно пользоваться даже в отдалённых районах без физического присутствия Банка. Новые банкоматы оснащены функцией озвучивания операций для клиентов с нарушением зрения. Все сотрудники проходят инструктаж по взаимодействию с маломобильными группами населения.

Информационная поддержка

Для клиентов работает сервис FAQ с видеоуроками, интерактивная карта банкоматов и отделений, а также современные интерфейсы обратной связи. Мы стремимся быть рядом с каждым клиентом — вовремя, точно, профессионально.



GRI 3-3

Alatau City Bank обеспечивает соответствие информационных систем требованиям законодательства Республики Казахстан в области информационной безопасности, а также международным стандартам, включая PCI DSS и SWIFT. Приоритетами Банка остаются защита персональных данных клиентов, обеспечение бесперебойной и безопасной работы информационных систем.

Ответственным подразделением в области информационной безопасности является подразделение информационной безопасности, во главе с директором, равнозначным Chief Information Security Officer (CISO). Департамент организует систему управления информационной безопасностью, осуществляет координацию и контроль деятельности структурных подразделений по обеспечению защиты информации, реализации мероприятий по выявлению и анализу угроз, противодействию атакам и реагированию на инциденты. В Банке действует Политика информационной безопасности (Политика), определяющая стратегические направления и требования к защите корпоративной и клиентской информации. Каждый работник Банка несёт персональную ответственность за соблюдение установленных процедур. Нарушение положений Политики влечёт дисциплинарную или иную ответственность в соответствии с законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Банка.

В целях обеспечения устойчивости бизнес-процессов в Банке внедрены и ежегодно тестируются планы реагирования на инциденты информационной безопасности. В том числе действует утверждённый Регламент управления инцидентами информационной безопасности, в котором детально прописаны механизмы

выявления, классификации и эскалации инцидентов, а также действия работников при обнаружении подозрительных событий.

Ключевые мероприятия по информационной безопасности, реализованные в 2025 году

В рамках системного подхода к обеспечению информационной безопасности и киберустойчивости в 2025 году в Alatau City Bank были реализованы следующие мероприятия:

- 01** Проведена плановая проверка не критичных и критичных информационных активов (КИА) на предмет соответствия требованиям ИБ, наличие уязвимостей и угроз;
- 02** Проведён независимый внешний аудит информационной безопасности с привлечением Ernst & Young;
- 03** Осуществлена сертификация Банка на соответствие международным стандартам SWIFT и PCI DSS;
- 04** Проведена оценка рисков и актуальных угроз информационной безопасности для критичных информационных активов.

Специалистами Банка проводится системная работа по своевременному выявлению и предотвращению инцидентов, связанных с информационной безопасностью и киберугрозами.

В ходе проведения плановых учений по тестированию планов реагирования на инциденты ИБ среднее время реагирования с полным решением инцидента составило 45 минут. Инцидентов ИБ в 2025 г. не зарегистрировано.

Информационные системы защиты, функционирующие в Alatau City Bank в 2025 году

Для обеспечения комплексной защиты ИТ-инфраструктуры, данных клиентов и работников в Alatau City Bank эксплуатируется более 20-ти специализированных решений и технологических платформ, охватывающих ключевые векторы кибербезопасности:

- 01** Система антивирусной защиты серверов — защита критичных хост-систем и баз данных от вредоносного кода;
- 02** Система антивирусной защиты рабочих станций — предотвращение заражений пользовательских ПК и ноутбуков;
- 03** Система антивирусной защиты банкоматов — предотвращение заражений и обеспечение защиты банкоматов;
- 04** Система контроля действий привилегированных учетных записей (PAM) — мониторинг и управление доступом администраторов;
- 05** Web Application Firewall (WAF) — первый эшелон — защита публичных веб-сервисов от атак на уровне HTTP;
- 06** Система контроля баз данных (DAM);
- 07** Web Application Firewall (WAF) — второй эшелон — дополнительный барьер для внутренних веб-приложений;
- 08** Система защиты доступа к сети Интернет (прокси-сервер);

- 09** Система анализа файлов («Песочница») - изоляция и исследование подозрительных вложений без риска заражения Система предоставления удалённого доступа — безопасная организация подключения к внутренним ресурсам банка;
- 10** Межсетевой экран / система предотвращения вторжений (IPS) — обнаружение и блокировка попыток несанкционированного доступа;
- 11** Система контроля целостности файлов — отслеживание изменений в критически важных файлах и конфигурациях;
- 12** Система анализа конфигураций сетевого оборудования — аудит и контроль соответствия политик ИБ;
- 13** Сканер уязвимостей — регулярный поиск и выявление технических уязвимостей в инфраструктуре;
- 14** Система управления событиями информационной безопасности (SIEM) — централизованный сбор, анализ и корреляция событий ИБ;
- 15** Система централизованного хранения секретов — безопасное хранение паролей, сертификатов, токенов и ключей;
- 16** Система анализа компонентов программного обеспечения - обеспечение безопасности и обнаружение уязвимостей в разрабатываемом программном обеспечении. Система статического анализа исходного кода — проверка исходного кода на уязвимости до выхода в продуктивную среду;

- 17** Система защиты мобильного доступа к ресурсам корпоративной сети;
- 18** Система защиты электронной почты — фильтрация вредоносных вложений и спама;
- 19** Система защиты от DDoS-атак — устойчивость публичных сервисов к сетевым перегрузкам и атакам;
- 20** Система контроля целостности рабочих станций — обеспечивает стабильность и корректность работы конечных устройств;
- 21** Система аутентификации для сетевого оборудования — многофакторная идентификация для управления сетями.

В отчетном периоде Банк реализовал комплекс организационных и технологических мероприятий, направленных на снижение рисков утечки конфиденциальной информации и повышение уровня информационной безопасности.

В рамках развития системы защиты данных проведена доработка и настройка DLP системы, включая внедрение механизмов контроля основных каналов передачи информации (корпоративная электронная почта, съемные носители, облачные сервисы, печать документов).

Особое внимание уделено повышению осведомленности работников: реализованы меры по информированию сотрудников о контроле операций с данными и формированию ответственного отношения к работе с конфиденциальной информацией.

В целях снижения рисков, связанных с увольнением работников, внедрены дополнительные контрольные процедуры, предусматривающие ограничения на передачу информации во внешние каналы, использование съемных носителей и печать документов.

Банк обеспечивает постоянный мониторинг событий информационной безопасности, включая анализ выявленных инцидентов, их классификацию и проверку. При наличии признаков нарушений информация передается в профильные подразделения для проведения дополнительного анализа и принятия соответствующих мер.

В случае подтверждения инцидентов применяются меры воздействия в соответствии с внутренними процедурами Банка.

Также в отчетном периоде осуществлялось регулярное совершенствование системы контроля, включая актуализацию правил DLP, анализ выявленных инцидентов и внедрение дополнительных мер, направленных на снижение уровня рисков и повышение эффективности мониторинга.

Обучение и повышение осведомлённости в области информационной безопасности

Alatau City Bank рассматривает человеческий фактор как одну из критически важных составляющих системы информационной безопасности. В связи с этим в 2025 году продолжалась реализация комплексной программы повышения осведомлённости работников по вопросам кибербезопасности. Программа охватывает как базовые знания, необходимые для всех работников, так и специализированную подготовку для технического и управленческого персонала.

Обучение проводится на регулярной основе с обязательным прохождением электронных курсов, интерактивных лекций, тестирования, а также вводного инструктажа при приёме на работу. Обучающие внутренние курсы адаптированы под специфические роли и уровни доступа: операционный персонал получает знания по работе с защищаемой информацией, работники фронт-офиса — по безопасному взаимодействию с клиентами и цифровыми каналами, а ИТ-специалисты и работники подразделения информационной безопасности проходят углублённое обучение по организационным и техническим мерам защиты инфраструктуры.

Особое внимание в 2025 году уделялось тренингам по распознаванию фишинга и социального инжиниринга. В рамках повышения устойчивости к этим угрозам было проведено тестовое фишинговое моделирование, позволившее выявить уязвимости в поведенческих паттернах и скорректировать программы обучения. Также были разработаны практические инструкции и памятки по действиям в случае обнаружения подозрительной активности, доступные через внутренний портал Банка.

Alatau City Bank продолжает формировать внутрикорпоративную культуру кибербезопасности, где каждый работник осознаёт свою роль в защите информационных активов и соблюдении норм внутренней и внешней регуляторной политики.

В рамках исполнения рекомендаций по итогам проведенного предаудита на соответствие требованиям международного стандарта PCI DSS в Правила повышения уровня знаний в области информационной безопасности внесены изменения, направленные на совершенствование системы обучения и повышения осведомлённости по информационной безопасности.



КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ ДАННЫХ

GRI 3-3, 418-1

В приоритете Alatau City Bank – строгое соблюдение законодательства Республики Казахстан в области защиты конфиденциальности данных. Работа с персональными данными в Банке регламентируется Правилами о сведениях, составляющих защищаемую информацию, и основных мерах по организации её защиты в АО «Alatau City Bank», требования которых являются обязательными для исполнения всеми подразделениями и работниками Банка.

Указанные Правила регулируют, в том числе, порядок работы с персональными данными клиентов и их представителей, персональными данными контрагентов, работников, должностных лиц Банка, акционеров — физических лиц, а также лиц, связанных с Alatau City Bank особыми отношениями.

Лицо, ответственное за организацию обработки персональных данных в Банке, назначается Председателем Правления посредством издания соответствующего приказа. Сбор и обработка персональных данных осуществляется только с согласия субъекта персональных данных или его законного представителя, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Казахстан. Все процессы обработки персо-

нальных данных в Банке ограничиваются достижением конкретных, заранее определённых и законных целей.

Под персональными данными ограниченного доступа понимаются персональные данные, доступ к которым ограничен законодательством Республики Казахстан.

В соответствии с Законом Республики Казахстан «О персональных данных и их защите», клиенты и другие субъекты персональных данных имеют право на доступ к своим персональным данным и право на получение информации, касающейся обработки их персональных данных. В Банке функционируют каналы для приема обращений субъектов персональных данных по вопросам обработки и защиты персональных данных. Все обращения рассматриваются своевременно и конфиденциально в соответствии с законодательством Республики Казахстан и внутренними процедурами Банка.



При работе с персональными данными в Банке обеспечивается соблюдение прав субъекта персональных данных, среди которых, в том числе:

- право на получение информации о наличии у Банка его персональных данных, включая подтверждение факта, цели, источников и способов их сбора и обработки;
- право на получение сведений о перечне персональных данных, обрабатываемых Банком, источниках их получения и сроках их хранения;
- право требования уточнения, изменения и дополнения персональных данных при наличии оснований, подтверждённых соответствующими документами;
- право на блокирование персональных данных в случае наличия информации о нарушении условий их сбора или обработки;
- право на уничтожение персональных данных, если их сбор или обработка произведены с нарушением законодательства;
- право требования извещения всех лиц, которым ранее были сообщены недостоверные или неполные персональные данные, обо всех произведённых в них исправлениях или дополнениях;
- право на отзыв ранее предоставленного согласия на сбор, обработку, распространение в общедоступных источниках, передачу третьим лицам и трансграничную передачу персональных данных, за исключением случаев, когда это противоречит применимому законодательству либо при наличии неисполненного обязательства перед Банком;

- право на защиту своих прав и законных интересов, включая возмещение убытков и (или) компенсацию морального вреда в судебном порядке;
- право на обращение в Банк по вопросам сбора, обработки и защиты персональных данных, а также на получение ответа по результатам рассмотрения такого обращения.

Доступ работников и должностных лиц Alatau City Bank к персональным данным контрагентов, работников, должностных лиц Банка, акционеров — физических лиц, а также лиц, связанных с Alatau City Bank особыми отношениями, предоставляется исключительно в пределах, необходимых для исполнения ими своих должностных, функциональных и иных обязанностей. В Банке применяется принцип минимально необходимого уровня доступа и реализованы процедуры постоянного контроля за соблюдением установленных ограничений.

При взаимодействии с поставщиками и третьими лицами Alatau City Bank обеспечивает контроль безопасности персональных данных клиентов, работников и контрагентов. Заключаются соответствующие соглашения о неразглашении и соблюдении норм информационной безопасности. Разглашение персональных данных работников, должностных лиц, связанных лиц с Alatau City Bank особыми отношениями, клиентов и контрагентов в нарушение законодательства Республики Казахстан, условий согласия или договорных обязательств, а также несанкционированное использование или утрата документов, содержащих персональные данные, влечёт ответственность в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.

В 2025 году в Банк поступили 2 жалобы со стороны клиентов, связанных с нарушением конфиденциальности или утечкой персональных данных. Ответственность за нарушение положений в области конфиденциальности может включать: дисциплинарные взыскания, вплоть до расторжения трудового договора; уголовную ответственность; а также гражданско-правовую — в части возмещения убытков, причинённых Банку и его клиентам в результате незаконной обработки или разглашения персональных данных.



GRI 3-3

В 2025 году Alatau City Bank Business продолжал работу по развитию цифровых продуктов и услуг. Работа продуктовых команд и подразделений Блока розничного и массового бизнеса Банка отразилась на высоком доверии клиентов к банковским продуктам и кратном росте отдельных показателей:

- Портфель клиентов достиг 286,6 тыс. юридических лиц и ИП, которые имеют возможность получать банковские и нефинансовые услуги;
- Количество активных клиентов (по критериям активности, определенным Стратегией развития) снизилось по отношению к предыдущему году на 2,5% в сегменте микро-, малого бизнеса;
- В течение года показатель MAU сохранялся на отметке выше 100 тыс.

По версии SME Banking Agency в рамках Business Financing 2025: лучшие банки Восточной Европы и Центральной Азии Alatau City Bank Business вошел в топ-5 Банков (4-е место) среди банков Казахстана в номинации «Business Financing».

Реализуемая инициатива по повышению финансовой грамотности для предпринимателей и физических лиц с предпринимательской инициативой, бренд-медиа Ösim, достигла результатов в росте охвата аудитории действующих и потенциальных клиентов Банка. Ösim как цифровой журнал о бизнесе в Казахстане с регулярным выпуском информационных статей, бизнес-кейсов и ответов на конкретные вопросы предпринимателей увеличил трафик уникальных посетителей более 1 млн уникальных посетителей, а аудитория запущенного телеграмм-канала достигла более 14 тыс. подписчиков. В рамках конкурса ежегодного международного PR-форума журнал Ösim стал победителем

в двух номинациях лучший внешний корпоративный журнал и лучшее внешнее цифровое медиа.

Ключевые проекты 2025 года

В 2025 году Alatau City Bank Business дополнил портфель цифровых продуктов для начала и развития бизнеса через нефинансовые сервисы.

Цифровые пакетные тарифы по подписке. Привычные для клиентов тарифы стали доступны по модели подписки, сохранив все преимущества тарифа клиент может при наличии сезонности не продлевать подписку или экономить на финансовых услугах приобретая более длительные подписки.

Кредитование. Индивидуальным предпринимателям и ТОО стал доступен операционный овердрафт.

Драйверы роста

Alatau City Bank продолжает развитие цифровой экосистемы Alatau City Bank Business, стремясь содействовать росту бизнеса своих клиентов за счет создания удобных и эффективных цифровых продуктов, и сервисов. Основное внимание будет уделяться улучшению доступности кредитования через цифровые каналы, поддержке предпринимателей в рамках экосистемы банка и внедрению привлекательных тарифных предложений на банковские услуги по модели подписки, добавление большего количества фокусных опций.

В 2026 году Alatau City Bank Business нацелен на расширение продуктовой линейки и повышение качества клиентского сопровождения, обеспечивая бизнес-клиентам простые и понятные финансовые решения. В фокусе продуктового подхода остается усиление

позиций банка как надежного партнера для предпринимателей, который поддерживает их на каждом этапе роста и развития.

Стратегические инициативы Alatau City Bank Business на 2025 год:

- активное привлечение, расширение возможностей финансирования клиентов, выпуск цифровых тендерных гарантий, удержание текущих и привлечение новых бизнес-клиентов;
- усовершенствование продуктов/сервисов.



ALATAU CITY BANK (РОЗНИЦА)

Предложение продуктов для физических лиц в мобильном приложении Alatau City Bank остается ключевым направлением деятельности Банка. Мобильное приложение для физических лиц также получило новый дизайн, осуществлен переход на новую дизайн-систему с оптимизацией пользовательских путей до основных продуктов и услуг Банка.

КЛЮЧЕВЫЕ ПРОДУКТЫ И УСЛУГИ:

Банковская карта – 100% цифровая банковская карта, позволяющая пользоваться всеми сервисами и услугами цифровым путем (онлайн-открытие в мобильном приложении, токенизация ApplePay, GooglePay, SamsungPay), снятие и пополнение наличных в банкоматах, пополнение в терминалах без использования физической карты. В четвертом квартале 2024 года также выпущена co-brand карта Jusan&Shymbulak с привлекательной бонусной программой.

Онлайн-кредит – беззалоговый кредит, который можно получить онлайн на карту без посещения отделения. Клиенты могут рефинансировать займы других банков для оптимизации кредитной нагрузки, получения дополнительной суммы кредита, а также объединения нескольких займов в разных банках в один (единый ежемесячный платеж по кредиту, удобство в погашении) в рамках одной кредитной заявки.

Депозиты:

Гибкий онлайн-депозит - Baytaq - с привлекательной ставкой вознаграждения и вариативностью по сроку открытия депозита.

Сберегательный депозит Jinaq+ с возможностью пополнения, но без частичного снятия.

Сберегательный депозит Sandyq без возможности пополнения и частичного снятия.

Специальный депозит AQYL+Келешек, доступный к открытию онлайн, с одной из наиболее привлекательных ставок на рынке позволяет накапливать средства на образование и получать дополнительное вознаграждение в виде премии от государства и единовременная выплата по программе Келешек для детей, достигших пяти лет.

Депозитный продукт Общий бюджет – совместный финансовый инструмент, который позволяет нескольким людям управлять общими деньгами.

Сервисы – онлайн-сервисы, доступные клиентам в мобильном приложении, позволяют удовлетворять основные потребности клиента. В мобильном приложении клиенту доступны мгновенные переводы по номеру телефона/карты/счета, платежи в пользу

наиболее востребованных поставщиков услуг, покупка билетов в театры/кино, сервис путешествий и многое другое.

Небанковские продукты экосистемы – Alatau City Invest, Alatau City Garant – предоставление клиентам возможности получения онлайн страховых услуг, услуг брокера.

РЕЗУЛЬТАТЫ ЗА 2025 ГОД

В результате эффективной операционной деятельности Банк закрепил за собой статус успешно развивающейся цифровой платформы, комплексно решающей потребности в финансовых и нефинансовых сервисах, покрывая ежедневные нужды казахстанцев. Основной фокус Alatau City Bank направлен на наращивание клиентской базы.

Ключевые проекты 2025 года:

Расширены возможности клиентов применять платежи по QR, для клиентов Банка была предоставлена возможность проводить оплаты в терминалах Kaspi с применением QR.

Общий бюджет

Совместный финансовый инструмент для накопления на определенные цели, который позволяет нескольким людям управлять общими деньгами в рамках которого была добавлена функциональность управления лимитами участников бюджета, возможности проведения платежей с использованием средств Общего бюджета, пополнение Общего бюджета совладельцем.

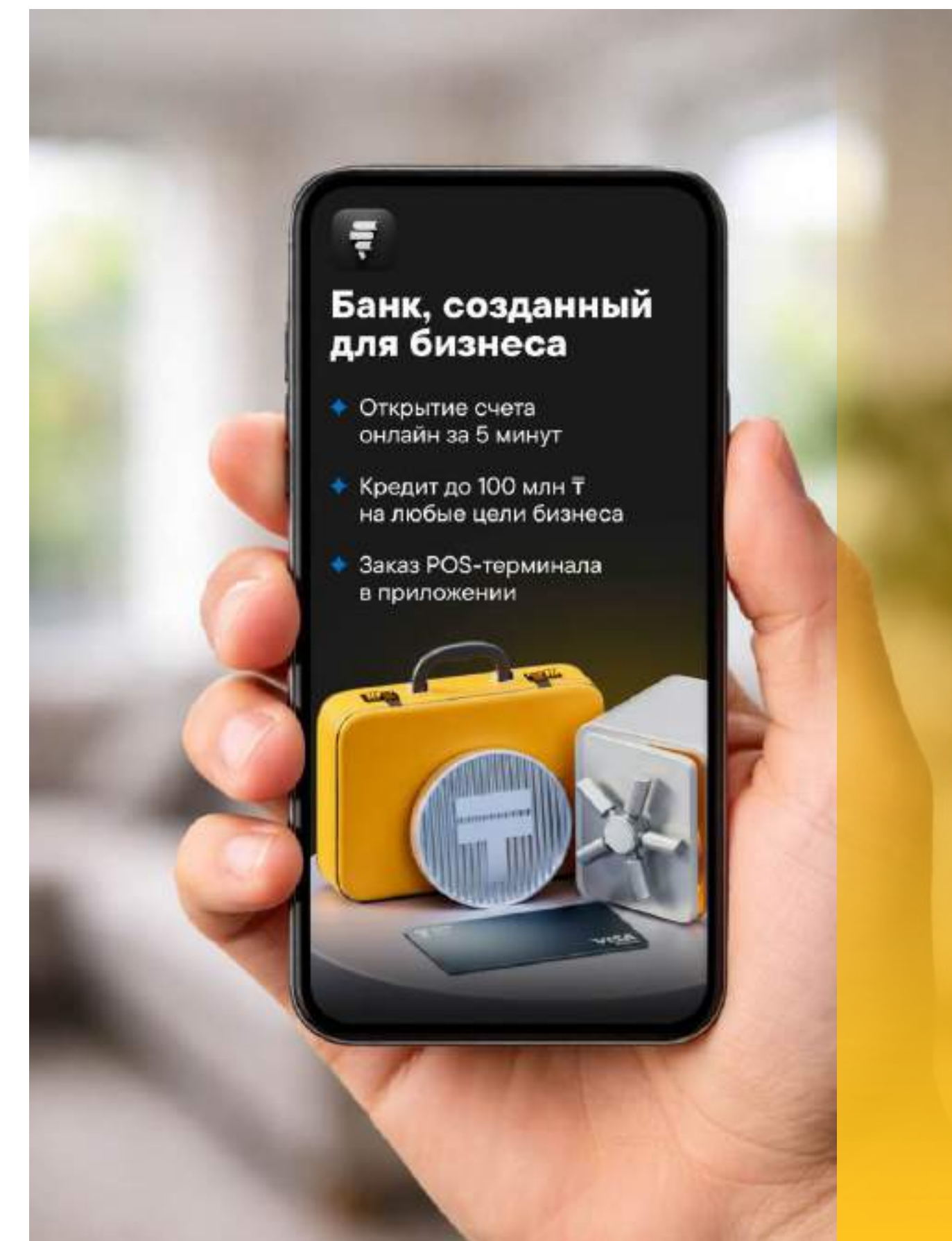
Драйверы роста

Развитие Alatau City Bank в розничном сегменте будет сосредоточено на удовлетворении потребностей наших клиентов через цифровизацию банковских решений и внедрение новых цифровых продуктов, превосходящих клиентские потребности. Банк будет вести активную работу по улучшению клиентского опыта путем повышения скорости, удобства и качества. Основное внимание будет уделяться улучшению доступности кредитования и пост-кредитного обслуживания через цифровые каналы.

В 2025–2026 годах Alatau City Bank нацелен на качественное расширение продуктовой линейки и цифровых сервисов, а также повышение качества клиентского сопровождения, обеспечивая клиентам простые и понятные финансовые решения.

Стратегические инициативы Alatau City Bank Business на 2026 год:

- участие в государственных проектах в рамках поручений Президента по развитию открытой банковской инфраструктуры, в том числе Единый QR,
- развитие бонусной программы для клиентов Банка,
- привлекательный зарплатный проект,
- качественное привлечение и удержание активной клиентской базы,
- расширение возможностей daily banking (новые виды переводов, новые категории поставщиков),
- расширение доступа к кредитованию с запуском новых продуктов,
- усовершенствование продуктов/сервисов,
- автоматизация и цифровизация банковских продуктов и решений.



СЕГМЕНТЫ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

GRI 3-3, 203-2

Банк продолжил работу в направлении развития интернет-банкинга и мобильного приложения Alatau City Bank Business. В июне было проведено обновление мобильного приложения и интернет-банкинга Alatau City Bank Business в связи с изменением наименования, а также были учтены пользовательский опыт и ключевые паттерны бизнес-клиентов для работы через удаленные каналы. Фокус развития интернет-банкинга и мобильного приложения Alatau City Bank Business был направлен на улучшение доступности банковских продуктов и услуг для бизнес-клиентов.



Цифровые продукты Малого и Микробизнеса:

01 Онлайн-кредитование:

- оформление бизнес-кредитов онлайн;
- операционный овердрафт;
- онлайн-рефинансирование кредита, полученного в другом банке.

02 Платежи и переводы:

- переводы между своими счетами;
- P2P-переводы;
- налоговые и бюджетные платежи;
- зарплатные платежи;
- внешние расчёты;
- подключение тарифов по модели подписки Bastau, Olja и дополнительных опций при исчерпании количества внешних платежей в рамках подписок.

03 Внешнеэкономическая деятельность:

- платежи по валютным контрактам;
- платежи без валютных контрактов;
- регистрация валютного контракта;
- отслеживание платежей через SWIFT GPI Tracker;

- подключение тарифного пакета Olja для операций по внешнеэкономической деятельности.

04 Открытие счёта:

- открытие текущего счёта для ИП и ТОО с одним учредителем.

05 Открытие цифровой бизнес-карты и платёжные сервисы:

- выпуск цифровой бизнес-карты Visa;
- предоставление сервиса Visa Stop Payment;
- выпуск цифровой бизнес-карты MasterCard;
- возможность выбора специального предложения (special offer) от Visa или MasterCard для ведения бизнеса.

06 Торговый эквайринг:

- предоставление POS-терминалов;
- сервис Alatau City Bank Tole для выставления счетов физическим лицам.

СЕГМЕНТЫ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

Участие в государственных программах поддержки бизнеса

Банк в 2025 году участвовал в следующих государственных программах поддержки бизнеса, кредитные портфели по которым на 01.01.2026 года составили:

По программам субсидирования и гарантирования, оператором которых является АО «Фонд развития предпринимательства «Даму» (далее – Даму):

направление «Поддержка микро- и малого предпринимательства»: 473 проектов, остаток основного долга по которым составляет 3 736,5 млн теңге;

направления «Поддержка малого и среднего предпринимательства» / «Поддержка предпринимательства в моно- и малых городах, сельских населенных пунктах» / «Поддержка субъектов социального предпринимательства»: 981 проект, остаток основного долга по которым составляет 72 603,9 млн теңге;

направление «Поддержка малого, среднего и крупного предпринимательства» (Экономика простых вещей): 41 проект, остаток основного долга, по которым составляет 7 693,38 млн теңге.

направление «Гарантирование Даму» в рамках Гарантийного фонда 1»: 331 проект, остаток основного долга составляет 11 724,42 млн теңге.

Программа субсидирования ставок вознаграждения при кредитовании субъектов агропромышленного комплекса, а также лизинге на приобретение сельскохозяйственных животных, техники и технологического оборудования: 8 проектов, остаток основного долга, по которым составляет 480,25 млн теңге.

Программа гарантирования «ДАМУ - ОПТИМА»: 44 проекта, остаток основного долга по которым составляет 2 958,13 млн теңге.

Программа субсидирования и/или гарантирования субъектов внутренней торговли: просубсидировано 9 проектов, остаток основного долга составляет 1 109,65 млн теңге.





СОЦИАЛЬНОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ



GRI 2-7, 3-3, 401-1, 3, 405-1

Являясь крупным работодателем, Alatau City Bank понимает важность постоянного развития своей команды как одного из ключевых факторов успеха бизнеса. Мы стремимся создавать трудовой коллектив как сообщество мотивированных, квалифицированных и талантливых единомышленников, объединенных общими долгосрочными целями и этическими принципами. По состоянию на 31.12.2025 года, фактическая численность работников Банка составила 4 051 человек. Снижение по сравнению с концом 2024 года связано с оптимизацией операционных процессов. Все работники осуществляют свою деятельность в Республике Казахстан. Доля работников в возрасте до 30 лет составляет 28% всего персонала. Как и в предыдущих отчетных периодах, в 2025 году абсолютное большинство работников работало на условиях полной занятости. Вместе с тем работникам доступны опции временного перехода на частичную занятость в случае возникновения обстоятельств, которые не позволяют работать полный день в порядке, установленном трудовым законодательством. Добровольная текучесть кадров составила 34,4%, вынужденная — 0,7%.

Предоставление работникам равных возможностей вне зависимости от индивидуальных характеристик, таких как национальность, пол, социальное положение и прочие, является важным приоритетом для кадровой политики Банка. Мы стремимся использовать этот подход на всех стадиях взаимоотношений работника с Банком. Все кадровые процедуры основываются исключительно на уровне развития компетенций работника и его трудовой эффективности, не допуская преференций по причинам, отличным от профессионально значимых. Отметим, что доля женщин среди всех работников Alatau City Bank составляет 62,92%, что демонстрирует устойчивую тенденцию гендерного баланса. Доля женщин на всех руководящих

должностях, включая младшие, средние и высшие уровни управления, составляет 54,29%, что подтверждает приверженность Банка принципам равных возможностей при карьерном продвижении.

Право на отпуск по уходу за ребенком имеют все работники Банка. В соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан, право на отпуск по уходу за ребенком до достижения им трех лет имеют: мать либо отец ребенка (детей); родитель, один воспитывающий ребенка (детей); опекун или родственник, фактически воспитывающий ребенка (детей), оставшегося без попечения родителей; работник, усыновивший или удочеривший новорожденного ребенка (детей). На время указанного отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Кроме того, беременным женщинам, а также женщинам, родившим ребенка (детей), предоставляется отпуск по беременности и родам. Стандартный отпуск по беременности и родам предоставляется продолжительностью 70 календарных дней до родов и 56 календарных дней после родов, женщинам, проживающим на территориях, подвергшихся воздействию ядерных испытаний, при нормальных родах - 91 календарный день до родов и 79 календарных дней (в случае осложненных родов или рождения двух и более детей - 93 календарных дня) после родов;

Структурным подразделением, ответственным за организацию системы управления персоналом и исполнение решений органов управления в области трудовых отношений и кадровой политики, является Департамент развития человеческого капитала. В Банке действует Кадровая политика, определяющая основные подходы, принципы, требования и направления развития функции управления персоналом и обязательная для исполнения всеми работниками. В отчет-

ном периоде случаи использования принудительного труда или не предусмотренного законодательством Республики Казахстан детского труда в Банке отсутствовали. Alatau City Bank не ведет деятельность в странах с повышенным риском принудительного или детского труда.

- Доля женщин на всех руководящих должностях, включая младшие, средние и высшие руководящие должности, составляет 62,58% от общего числа руководящих позиций.
- Доля женщин на младших руководящих должностях — 58,99%.
- Доля женщин на высших руководящих должностях (не более чем на два уровня ниже Председателя Правления) — 36,84%.
- Доля женщин на руководящих должностях в направлениях деятельности Банка, приносящих доход, — 63,28%.

Для более подробной информации, включая распределение сотрудников по филиалам, полу, национальности, а также данные по отпускам по уходу за ребёнком, принятым и уволенным сотрудникам, вы можете ознакомиться с Приложениями.

МОТИВАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

GRI 3-3, 402-1, 404-3, 405-2

В 2025 году расходы Alatau City Bank на оплату труда работников составили 51 млрд тенге с учетом налогов работодателя. Система оплаты труда в Банке остаётся прозрачной и единой в отношении всех категорий трудового коллектива. Общие положения и направления в области оплаты труда работников определяются Политикой по оплате труда, значительных изменений в которой в 2025 году не происходило.

Участниками процесса управления системой оплаты труда являются:

- Совет директоров Банка;
- Комитет Совета директоров, к компетенции которого относится рассмотрение вопросов по кадрам, оплате труда и вознаграждениям;
- Правление Банка;
- Председатель Правления Банка;
- Департамент развития человеческого капитала;
- Финансовый департамент;
- другие подразделения Банка в соответствии с полномочиями, определенными положениями о них и/или иными внутренними документами, регламентирующими их деятельность.

В целях обеспечения соответствия оплаты труда рыночному уровню в Банке осуществляется индивидуальный пересмотр заработных плат работников. Оценка конкурентоспособности основывается на отслеживании динамики вознаграждения в сопоставимых организациях банковского сектора Республики Казахстан.

Данный подход направлен на сохранение конкурентоспособности Банка как работодателя, повышение привлекательности условий труда для действующих и потенциальных работников, а также обеспечение справедливого уровня вознаграждения с учетом изменений, происходящих на рынке труда.

По итогам 2025 года средний прирост заработной платы в банковском секторе Республики Казахстан составил 12%, что отражает общую тенденцию роста уровня оплаты труда в отрасли и свидетельствует о необходимости учета рыночной динамики при принятии решений по пересмотру заработной платы работников Банка.

В Alatau City Bank предусмотрена повременно-премиальная система оплаты труда работников в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, Политикой по оплате труда и другими внутренними нормативными документами Банка. Система оплаты труда является унифицированной для всех структурных подразделений и филиалов Банка. Одним из базовых принципов политики по оплате труда является поддержание обоснованности оплаты результатов деятельности. Данный принцип предполагает соответствие оплаты труда индивидуальной эффективности деятельности работника, достижению запланированных показателей эффективности подразделения и достижению бизнес-целей Банка, а также взаимосвязь размера нефиксированного вознаграждения работников с результатами их деятельности, включая негативные финансовые последствия, возникшие в связи с реализацией рисков.

Для обеспечения справедливого вознаграждения к работникам Банка применяется тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов и коэффициентов,

предусматривающая дифференциацию по признаку сложности выполняемых работ, квалификации и возложенных обязанностей. Тарифная сетка служит ориентиром при установлении фиксированной части вознаграждения.

В структуру оплаты труда, используемую в Банке, входят следующие основные составляющие:

- 01 Основная заработная плата** определяет величину оплаты труда в соответствии с его сложностью и ответственностью при нормальных условиях работы и соответствующих затратах рабочей силы, и состоит из должностного оклада
- 02 Компенсационные выплаты (доплаты)** – устанавливаются как возмещение дополнительных затрат рабочей силы при отклонениях условий труда, носят персонализированный характер, то есть устанавливаются для конкретного работника.
- 03 Социальные выплаты** – предоставляются лицам, пострадавшим вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном полигоне, а также в связи с экологическим бедствием в Приаралье в соответствии с законодательством Республики Казахстан.
- 04 Стимулирующие выплаты** – направлены на усиление материальной заинтересованности в повышении эффективности и качества работы, формирование ответственности за достижение коллективных и корпоративных целей, формирование стандартов поведения, основанных на корпоративных ценностях и культуре Банка.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в виде:

- **единовременных премий** (однократных выплат) за выполнение разовых, особо важных и ответственных заданий, связанных с улучшением деятельности Банка, а также к юбилейным и праздничным датам;
- **ежемесячных, квартальных и годовых стимулирующих выплат (бонусов)** в зависимости от достигнутых результатов Банка, качества и своевременности выполнения задач, а также личного вклада работников в конечные результаты работы.

Периодические стимулирующие выплаты выплачиваются в соответствии с мотивационными программами, утвержденными в Банке.

При этом в Alatau City Bank осуществляются иные выплаты, включая:

- оплату работы в **ночное время, праздничные и выходные дни**,
- другие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством Республики Казахстан и условиями трудового договора.

В Банке действует **Мотивационная программа**, основанная на **ключевых показателях эффективности (КПЭ)**. Программа ориентирована на достижение как коллективных результатов на уровне подразделений и всего Банка, так и индивидуальной эффективности работников.

Подведение итогов производится ежеквартально с использованием карты КПЭ. При расчёте бонуса учитываются:

- итоговое значение КПЭ,
- базовый размер бонуса в зависимости от уровня должности,
- процент отработанного времени,
- наличие дисциплинарных взысканий.

Гибкость условий труда поддерживается через практику **гибкого графика и дистанционной работы**, в случаях, не препятствующих надлежащему исполнению должностных обязанностей. Также предусмотрена возможность **неполного рабочего дня**.

Alatau City Bank привержен принципам справедливого и равного вознаграждения за труд. Оплата труда работников определяется исходя из занимаемой должности, уровня ответственности, квалификации и результатов работы, независимо от пола. Банк соблюдает все трудовые нормы и стремится обеспечивать конкурентоспособный уровень заработной платы, соответствующий рыночным стандартам. Также предпринимаются меры по обеспечению равных возможностей в карьерном росте и профессиональном развитии.

В соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, Банк:

- уведомляет работников об изменении условий труда, связанных с технологическими, организационными или экономическими причинами, **не позднее чем за 15 календарных дней**,
- уведомляет о предстоящем **расторжении трудового договора не менее чем за 1 месяц**, если не предусмотрено иное в договоре.

Alatau City Bank предоставляет работникам весь перечень льгот и гарантий, установленных законодательством, включая:

- ежегодный оплачиваемый отпуск — **24 календарных дня**,
- **дополнительный оплачиваемый отпуск** для работников, проживающих в зонах радиационного и экологического риска, и для работников с инвалидностью I–II группы,
- **пособия по временной нетрудоспособности**,
- **обязательное ежегодное страхование** от несчастных случаев на производстве (с учётом класса профессионального риска).

МОТИВАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

Банк также оказывает социальную поддержку в виде:

- **материальной помощи** в случае смерти работника или близкого родственника,
- помощи при чрезвычайных ситуациях, таких как **пожар** или **затопление**,
- **компенсации расходов на лечение** по онкологии, диабету, туберкулёзу и лучевым поражениям.

Кроме того, работники Банка могут пользоваться **услугами фитнес-центров, медицинских лабораторий** по льготным корпоративным ценам.

В 2025 году Банк также продолжал оказывать поддержку работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком, в части сохранения места работы (должности). Всего в 2025 году из такого отпуска вернулись **135 работников**. Для поддержки их реинтеграции предоставлялись **дополнительные перерывы на кормление ребёнка в возрасте до полутора лет в порядке установленным трудовым законодательством**, такие же меры применяются к отцам, воспитывающим ребёнка (детей) без матери.

Alatau City Bank продолжает внедрять современные подходы к управлению человеческим капиталом, используя инструменты оценки персонала и People Analytics для повышения эффективности и обоснованности кадровых решений.

В рамках People Analytics формируются HR-дашборды по численности и структуре персонала, фонду заработной платы, динамике кадров, отпускам, текучести персонала и результатам exit-интервью. Аналитические инструменты используются для поддержки управленческих решений, мониторинга кадровых рисков и повышения эффективности процессов управления персоналом.

На регулярной основе в Банке проводится **ежеквартальная оценка эффективности работников**, являющаяся частью системы выплаты бонусов. Оценка осуществляется по **пятибалльной буквенной шкале**, при этом основное внимание уделяется уровню проявления корпоративных компетенций и соблюдению ценностей Банка. Каждой оценке присваивается соответствующий коэффициент, положительно или отрицательно влияющий на итоговый результат по **карте ключевых показателей эффективности (КПЭ)**.

Эти инструменты обеспечивают объективность и прозрачность оценки труда, формируют культуру высокой вовлечённости и ответственности, а также способствуют устойчивому профессиональному росту работников Alatau City Bank.



ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ РАБОТНИКОВ

GRI 2-7, 3-3, 404-1

Alatau City Bank в 2025 году последовательно развивал систему корпоративного обучения, рассматривая её как ключевой инструмент достижения стратегических целей и укрепления устойчивости организации. Образовательные инициативы охватили все категории работников, способствуя формированию профессиональных, управленческих и поведенческих компетенций, необходимых для эффективной работы в условиях цифровой трансформации и растущих ожиданий заинтересованных сторон.

За отчетный период было организовано 2 448 обучающих мероприятий, из них более 2000 – силами внутренних ресурсов. Повышение квалификации вне Банка прошли 970 работников.

В 2025 году стратегия развития персонала была сбалансированной и включала в равной мере совершенствование как профессионально-технических (hard skills), так и поведенческо-управленческих (soft skills) компетенций работников.

Развитие профессиональных компетенций (Hard Skills)

Была реализована комплексная программа мероприятий, нацеленная на углубление экспертизы в ключевых для бизнеса областях: Банковские продукты и процессы, Цифровые технологии и искусственный интеллект, Информационная безопасность и киберзащита, Нормативное соответствие и риск-менеджмент, Юридическое и кадровое сопровождение, Финансы и учёт, Документооборот и операционная эффективность, Промышленная и пожарная безопасность и др.

Развитие гибких навыков и управленческих качеств (Soft Skills)

Программы развития личной эффективности и управленческого мастерства охватывали следующие ключевые темы: Клиентский фокус, Управление и лидерство, Эмоциональный интеллект и саморегуляция, Коммуникация и взаимодействие, Личная эффективность, Командная динамика и др.

Реализованный комплексный и сбалансированный подход к развитию человеческого капитала, сочетающий углубление технической экспертизы с формированием современной управленческой и поведенческой культуры подтверждается внутренними карьерными результатами и международным признанием, а также посредством внедренной системы электронного тестирования. В 2025 году средний балл работников фронт-офиса составил 92%, значительно превысив установленный ориентир в 80%. Анализ результатов позволяет своевременно вносить коррективы в учебные планы, выявлять пробелы в знаниях и строить индивидуальные траектории карьерного роста.

Развитие управленческого кадрового резерва

В 2025 году продолжилась успешная реализация корпоративных программ для перспективных руководителей и работников «ALATAU CITY LEADER CLUB» и «ALATAU CITY LEADERS STAR». По итогам года обучение прошли 199 участников, сертификацию успешно завершили 60 человек, а карьерный рост получили 17 работников, заняв позиции от главных менеджеров и заместителей начальников управлений до директоров



ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ РАБОТНИКОВ

департаментов и региональных директоров. Формат программ включал индивидуальные планы развития, менторство, работу над кросс-функциональными проектами, стратегические сессии и регулярные онлайн-встречи в формате «Лидер - Лидеру» и т.д.

Новые стратегические инициативы 2025 года

Были запущены две новые программы:

«ALATAU PRO» — программа для руководителей филиальной сети, направленная на повышение управленческих компетенций, формирование сильных и вовлечённых команд, повышение эффективности и достижение ключевых бизнес-показателей.

Проект «ALATAU PRO» был удостоен международного признания, победив в номинации «**Изменение поведения**» премии Context.

«**PROКонтакт**» (пилотный проект) — программа, нацеленная на развитие эмоционального интеллекта и устойчивости работников, формирование психологических границ и чётких алгоритмов действий для сохранения контроля в сложных рабочих ситуациях.

2025	
Общее количество часов обучения, всего	64 624
Общее количество часов обучения работников по категориям	
Руководители высшего и среднего звена	26 065
Работники структурных подразделений	38 591
В среднем на одного работника, часов (с учетом среднесписочной численности работников за 2025 год)	13,5

Alatau City Bank продолжит инвестиции в развитие своих работников, что способствует формированию надежного кадрового резерва, соответствующего корпоративной стратегии, требованиям законодательства и потребностям клиентов. Обучение является фундаментом для устойчивого развития, проявления корпоративной ответственности и обеспечения долгосрочной перспективы Банка.



ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

GRI 3-3, 403-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10

Alatau City Bank заботится об охране труда и безопасности работников и клиентов, строго соблюдая законодательные требования в данной области. Мы ориентируемся на создание рабочих мест, оснащенных современным оборудованием и технологиями, отвечающих безопасным и комфортным условиям труда.

Соблюдаются требования по безопасности и охране труда и пожарной безопасности: регулярно проверяются системы пожарной автоматики, проводятся инструктажи с сотрудниками Банка, наглядно демонстрируются правила применения огнетушителей, извещателей и т.д., соблюдаются установленные требования к проходам, эвакуационным путям, проводится ежегодный противопожарный аудит с целью проверки состояния пожарной безопасности на объектах Банка.

Также на ежедневной основе проводятся инструктажи с сотрудниками по безопасности и охране труда, разбираются причины возникновения несчастных случаев в Банках, работникам объясняются действия при возникновении несчастных случаев, а также доводятся до сведения правила по безопасности и охране труда с целью профилактики травматизма. При прохождении инструктажа работники уведомляются о необходимости информировать соответствующие службы Банка об обнаруженных неисправностях и ситуациях, способных привести к неблагоприятным последствиям и рискам в сфере охраны труда и здоровья, с целью своевременного реагирования данных служб для незамедлительного устранения.

Приветствуются инициативные обращения работников, информирующих об опасных и вредных производственных факторах, которые способны привести к трав-

мам или ухудшению здоровья. Проводится регулярный инструктаж о действиях при чрезвычайных ситуациях.

Внутренним документом, который регулирует сферу охраны труда и здоровья, являются Инструкция по безопасности и охране труда и Приказы Председателя Правления Банка, которые применяются ко всей деятельности и работникам Банка, а также к подрядчикам, оказывающим услуги на территории Банка. Председатель Правления осуществляет общий контроль над процессами по безопасности и охране труда. Проводится регулярное обсуждение документации по вопросам здоровья и оценки рисков между подразделениями кадров и руководителями.

В соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан внутренний контроль по безопасности и охране труда включает контроль за состоянием условий труда, проведение оперативного анализа данных производственного контроля, оценку профессионального риска и принятие мер по ликвидации обнаруженных несоответствий с требованиями по безопасности и охране труда.

В Alatau City Bank назначены ответственные лица за безопасность и охрану труда, пожарную безопасность и электробезопасность. Их права и обязанности прописаны в должностных инструкциях, закреплены Приказами Председателя Правления, которые соответствуют требованиям законодательства и внутренних нормативных документов Банка. Информация о назначении ответственных лиц направляется всем работникам. На внутреннем информационном портале размещены контакты ответственных лиц.

Утверждены инструкции по охране труда и безопасности для офисных работников, в том числе для работ, которые подвержены повышенному риску несчастных случаев (водители, работы в архивах и так далее). По данным видам работ проводятся дополнительные инструктажи в установленные законодательством сроки.

Организуются внутренние проверки по безопасности и охране труда, пожарной безопасности для выявления и устранения несоответствий законодательным требованиям. Ответственные лица за эксплуатацию зданий на ежедневной основе осуществляют проверку помещений. Один раз в три года Банк осуществляет профилактические работы по электробезопасности. Руководители и лица, ответственные за обеспечение безопасности и охраны труда, направляются Банком на обязательное обучение по безопасности и охране труда и пожарно-техническому минимуму один раз в три года.

За отчетный период обстоятельства, при которых несчастный случай привел к смерти сотрудника, отсутствуют. Не было диагностированных случаев профессиональных заболеваний. Рабочие места с вредными условиями труда в Alatau City Bank, как финансовом учреждении, отсутствуют.

ВОЛОНТЁРСТВО И КОРПОРАТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

GRI 3-3; 403-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10

Alatau City Bank уделяет приоритетное внимание развитию социальной активности, укреплению корпоративной культуры, охране здоровья и благополучию работников. Корпоративное волонтерство и участие в спортивных инициативах рассматриваются как важные инструменты повышения вовлечённости персонала, развития командного духа и укрепления партнёрства с локальными сообществами.

Добровольчество и участие в жизни общества

В 2025 году в Банке продолжило развитие корпоративное волонтерское сообщество «Жүз жүрек», объединяющее работников Головного банка и всех филиалов. Деятельность сообщества направлена на поддержку социальных инициатив и оказание помощи детям-сиротам, уязвимым семьям, а также приютам для животных.

В рамках работы сообщества в августе 2025 была реализована волонтерская акция «В школу вместе с Alatau City Bank». Работниками Головного банка была организована помощь в подготовке к новому учебному году для более чем 100 детей из:

- Дома семейного типа «Баракат»
- Приюта матери и ребёнка «Убежище»
- Общественного фонда «Досбол»
- ОФ «Фонд поддержки и развития уязвимых женщин «Мама Про»

Инициатива была поддержана филиальной сетью, включая Мангистауский, Западно-Казахстанский, Северо-Казахстанский, Атырауский и Абайский филиалы, что обеспечило широкий географический охват и вовлечённость работников по всей стране.

В декабре 2025 года была реализована волонтерская акция «Новогоднее чудо», в рамках которой работники Банка собрали подарки для более чем 180 детей в городе Алматы. Дополнительно в региональных подразделениях были организованы визиты в детские дома с передачей сладких подарков.

Также работники Банка регулярно поддерживают частные приюты для собак и кошек в различных городах Казахстана.

В акции «В школу вместе с Alatau City Bank» приняли участие более 100 работников в Алматы и более 80 работников в Филиалах. В акции «Новогоднее чудо» - 180 работников в Алматы, более 100 работников в филиалах.

Филиалы Банка также активно принимали участие в региональных волонтерских программах. Оказывалась поддержка детским домам через организацию акций и предоставление гуманитарной помощи. Банк уделял особое внимание помощи школам для детей с особыми образовательными потребностями, передавая им необходимые материалы и поддержку. Важным направлением деятельности оставалась помощь кризисным центрам и многодетным семьям, направленная на улучшение их условий жизни и создание атмосферы заботы и поддержки.



ВОЛОНТЁРСТВО И КОРПОРАТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

Корпоративные спортивные мероприятия

Забота о здоровье и физическом благополучии работников является одним из приоритетов системы устойчивого управления персоналом Alatau City Bank. Участие в городских марафонах занимает важную часть стратегии well-being Банка.

Работники Банка приняли активное участие в крупнейших спортивных мероприятиях страны:

- **Almaty Half Marathon 2025** — 65 участников и 50 болельщиков;
- **Almaty Marathon 2024** — 140 участников и 100 болельщиков;
- **Marathon в г. Шымкент** — 50 участников и 70 болельщиков.

Участие в марафонах способствовало укреплению внутрикорпоративной поддержки. Совместные спортивные мероприятия стали важным элементом формирования команды и укрепления связи между работниками различных подразделений. Неформальное общение на спортивных событиях усилило взаимодействие между различными департаментами, способствовало развитию доверительных отношений и улучшению внутренней коммуникации.

Также участие в марафонах способствовало повышению вовлечённости в ценности устойчивого развития. Поддерживая здоровый образ жизни и корпоративные ценности, работники демонстрировали приверженность принципам устойчивого развития, что является одной из стратегических целей Банка.

Все мероприятия сопровождались строгим соблюдением требований охраны труда. Для всех участников была организована обязательная регистрация, что позволило учесть и проконтролировать количество вовлечённых работников. Присутствовало медицинское сопровождение, обеспечивающее безопасность участников на протяжении всего мероприятия. Перед началом событий проводились инструктажи по технике безопасности, разъясняющие правила поведения на дистанции и в случае чрезвычайных ситуаций. Дополнительно работники были проинформированы о маршрутах и ключевых точках безопасности на трассе.

Банк намерен продолжить расширение волонтёрских программ и участие в спортивных мероприятиях, охватывая ещё большее количество работников.



GRI 3-3, 203-1



Alatau City Bank ведет бизнес в соответствии с принципами социальной ответственности. В частности, в отчетном году Банк продолжил выступать одним из участников общереспубликанского проекта «Қарызсыз қоғам». Этот проект вносит вклад в достижение Цели устойчивого развития 4 — «Качественное образование», поскольку способствует формированию ключевых жизненных навыков, расширяет доступ населения к знаниям в сфере финансов, а также повышает способность граждан принимать ответственные экономические решения.

Банк реализовал ряд крупных проектов, направленных на поддержку спорта. Так, Alatau City Bank заключил стратегическое соглашение с Казахстанской федерацией футбола, став генеральным спонсором федерации, титульным партнером Казахстанской Премьер-лиги, а также официальным спонсором национальных сборных по футболу и футзалу. В этом же году Банк выступил официальным партнером международного турнира по теннису серии ATP-250 – Almaty Open.

Кроме того, Банк внес свой вклад в реализацию ряда проектов в области культуры и образования. Поддержка образовательных и просветительских инициатив способствует развитию инклюзивной и справедливой образовательной среды, тем самым укрепляя вклад в достижение Цели устойчивого развития 4.

**4 КАЧЕСТВЕННОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ**





ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА И КЛИМАТ



ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ

GRI 3-3, 305-1, 2, 3, 4

Ежегодно Alatau City Bank осуществляет оценку выбросов парниковых газов в соответствии с требованиями Протокола по парниковым газам (GHG Protocol). Границы оценки выбросов парниковых газов включают все объекты, которые находятся под операционным контролем Банка. В операционные границы отчетности включаются прямые выбросы парниковых газов от объектов, находящихся в собственности Банка (Scope 1), выбросы от потребления электрической и тепловой энергии (Scope 2), а также косвенные выбросы парниковых газов на арендуемых стационарных и мобильных объектах и другие косвенные выбросы, которые производятся не самим Банком и не являются результатом деятельности активов, находящихся в его собственности или под его контролем (Scope 3).

Расчет выбросов парниковых газов Scope 1, Scope 2 и Scope 3 осуществляется на основании Руководящих принципов национальных инвентаризаций парниковых газов МГЭИК, 2006, включая использование потенциалов глобального потепления (GWP) в соответствии с 4-м оценочным докладом МГЭИК (IPCC Fourth Assessment Report).

Выбросы парниковых газов выражены в тоннах CO₂-экв и охватывают выбросы углекислого газа (CO₂), метана (CH₄), закиси азота (N₂O), хлорфторуглеводородов (HFC). На момент подготовки Отчета отсутствует какая-либо информация о выбросах гексафторида серы (SF₆) и перфторуглеводородов (PFC) на объектах Банка.

В 2025 отчетном году выбросы парниковых газов составили 40 640,6 тонны CO₂-экв. В том числе: по Scope 1 – 1 190,3 тонны CO₂-экв, по Scope 2 – 29 202 тонны CO₂-экв, по Scope 3 – 10 248,4 тонны CO₂-экв.

Удельный показатель выбросов парниковых газов Scope 1, Scope 2 и Scope 3, приведенный к единице персонала, составил 10 тонн CO₂-экв на человека.



SCOPE 1

- выбросы парниковых газов от сжигания топлива на оборудовании, находящемся непосредственно на объектах Банка (к примеру, аварийные генераторы, котлы);
- летучие выбросы парниковых газов от промышленного или бытового оборудования (к примеру, утечки хладагента из систем кондиционирования стационарных и мобильных объектов);
- выбросы парниковых газов от мобильных источников, которые находятся в собственности Банка.

SCOPE 2

- выбросы от приобретенной у сторонних организаций электрической энергии и тепловой энергии для объектов, находящихся в собственности Банка.

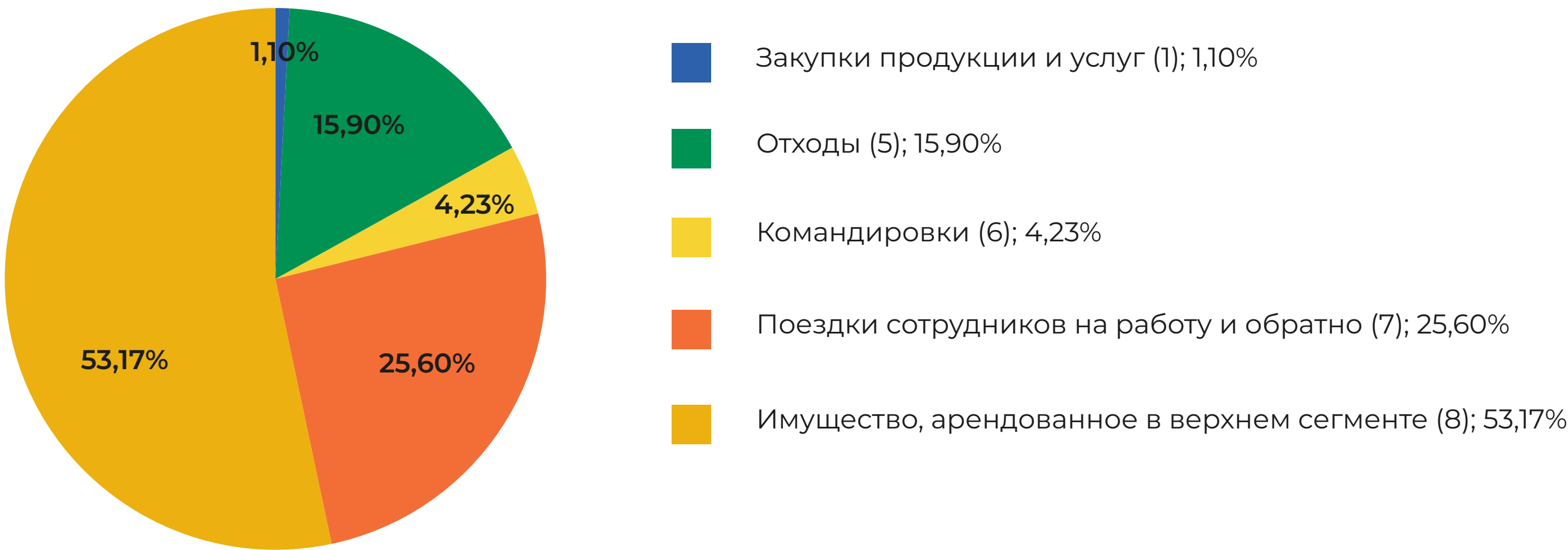
SCOPE 3

- **Категория 1:** закупки продукции и услуг (офисная бумага)
- **Категория 5:** отходы, образованные в процессе деятельности организации
- **Категория 6:** командировки
- **Категория 7:** поездки сотрудников на работу и обратно
- **Категория 8:** имущество, арендованное в верхнем сегменте

Выбросы парниковых газов, тонн CO2-экв

	2023	2024	2025
Scope 1	1 764,4	1 374,5	1 190,3
Scope 2	18 715,5	22 426,2	29 202
Scope 3	9 264,7	7 699,2	10 248,4
Всего	29 744,6	31 499,8	40 640,7

Выбросы по категориям Scope 3 (2025)



КЛИМАТИЧЕСКИЕ РИСКИ И КРЕДИТОВАНИЕ В СЕКТОРАХ, КОТОРЫЕ ЯВЛЯЮТСЯ ОСНОВНЫМИ ИСТОЧНИКАМИ ИЗМЕНЕНИЯ КЛИМАТА

GRI 201-2

Alatau City Bank играет роль в достижении целей Республики Казахстан согласно Парижскому соглашению, а также в адаптации экономики к последствиям изменения климата. Как финансовый институт, банк прини-

мает во внимание важность и потенциальное воздействие климатических рисков как на среднюю (от 2 до 5 лет), так и на долгосрочную перспективу (более 5 лет), осуществляя их качественную оценку

С 2022 года Банк раскрывает информацию о кредитовании юридических лиц в секторах, которые являются основными источниками изменения климата. Сектора, информация о которых представлена в данной главе, признаны наиболее подверженными воздействию климатических рисков - как физических, так и переходных.

Среднесрочные климатические риски*	Долгосрочные климатические риски*
Потенциально сильное воздействие: Регулятивные и юридические переходные риски	Потенциально сильное воздействие: - Экстренные физические риски - Технологические переходные риски - Рыночные переходные риски - Репутационные переходные риски
Потенциально умеренное воздействие: - Технологические переходные риски - Рыночные переходные риски - Репутационные переходные риски - Экстренные физические риски	Потенциально умеренное воздействие: - Систематические физические риски - Регулятивные и юридические переходные риски

* согласно классификации TCFD

За 2025 календарный год Банк выдал кредиты в углеродоемких секторах и видах деятельности на 64,8 млрд теңге, что составляет 22% от общего объема кредитования в отчетном периоде. Также по состоянию на 31.12. 2025 остаток основного долга выданных ранее кредитов в этих секторах и видах деятельности составил 20,5% от общего объема. Подробная информация представлена в Приложении Е (Кредитование юридических лиц в секторах, которые являются основными источниками изменения климата (2025 г.)

ПОТРЕБЛЕНИЕ ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

GRI 302-1

Общее потребление топливно-энергетических ресурсов офисами и автотранспортом Банка в 2025 году составило 158,7 тыс. ГДж.

Топливо-энергетические ресурсы приобретаются у сторонних организаций. Поставка Банком электроэнергии третьим лицам не производится. Учет потребления тепловой энергии и электрической энергии осуществляется на основании показаний приборов учета. Потребление остальных топливно-энергетических ресурсов оценивается по фактическим данным. Банк не использует уголь как топливно-энергетический ресурс на собственных стационарных энергетических установках, принимая во внимание негативные последствия от него для окружающей среды.

Для повышения энергоэффективности и снижения потребления энергии Банк реализует меры по:

- установке и использованию энергоэффективного оборудования и светильников с низким уровнем энергопотребления;
- автоматизации управления наружным и внутренним освещением; автоматизации систем кондиционирования и вентиляции воздуха;
- проведению своевременной реконструкции и модернизации инженерных систем; переводу компьютерных систем работников на автоматическое отключение экрана через 30 минут, жесткого диска – через 20 минут простоя;
- надлежащей тепловой изоляции трубопроводов;
- выполнению технических требований к автопарку и периодическому проведению технического осмотра автомобилей.

Потребление топливно-энергетических ресурсов офисами и автотранспортом Alatau City Bank*

	2023	2024	2025
Электрическая энергия			
кВт/ч	14 457 136	14 130 957	15 706 371
ГДж	52 046	50 872	56 543
Тепловая энергия			
Гкал	11 885	23 094	22 443
ГДж	49 760	96 688	93 965
Дизельное топливо			
тыс. литров	36,8	22,84	21,44
ГДж	1 345	851	797
Бензин			
тыс. литров	283,1	169,3	168,3
ГДж	9 032	5 402	5 371
Газ			
тыс. м3	111,8	65,3	62,3
ГДж	3 610	2 107	2 013
Общее потребление энергии, ГДж	115 792	155 920	158 689

*увеличение объемов потребления тепловой энергии в 2024 г. по сравнению с 2023 г. связано с получением от арендодателей более точной информации об объемах потребленной тепловой энергии в офисах и отделениях Алматинского филиала.

ОБРАЩЕНИЕ С ОТХОДАМИ И ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ РЕСУРСОВ

GRI 306-2, 3, 4

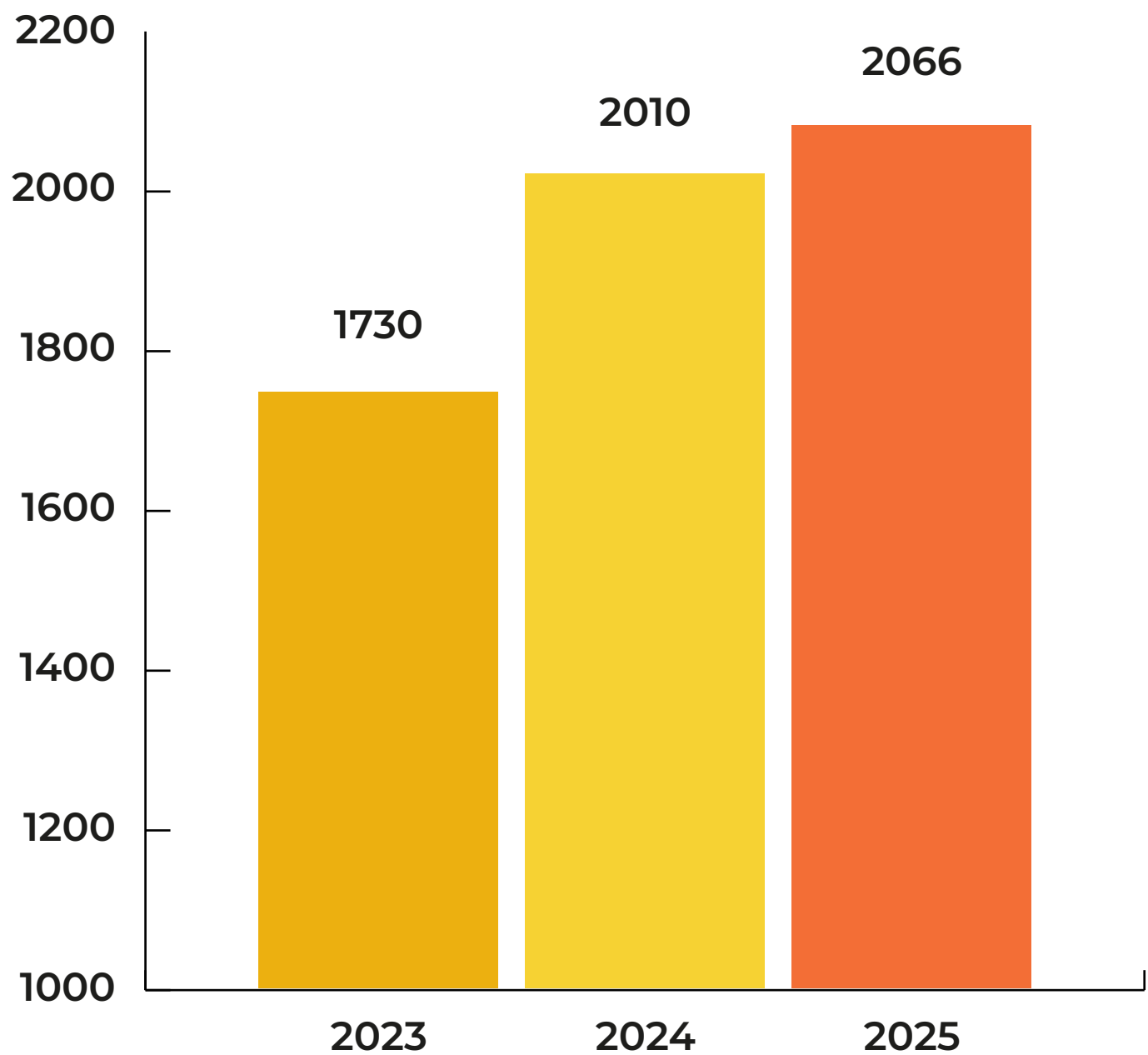
Управление обращением с отходами в Alatau City Bank осуществляется в соответствии с законодательством и классификацией отходов, действующими в Республике Казахстан. 2025 году Банк не нарушал экологическое законодательство Республики Казахстан и не подвергался штрафам со стороны контролирующих природоохран-ных органов.

В соответствии с заключенными договорами, отходы передаются специализированным организациям, кото-рые имеют разрешения на их сбор, транспортировку, обработку, утилизацию, размещение. Накопление отхо-дов осуществляется только в специально установленных и оборудованных местах в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан. Подробная статистика по дальнейшему использованию отходов не предоставляется подрядчиками, соответственно отсутствуют подтвержденные данные по объемам их переработки, повторного использования и утилизации. Но Банк самостоятельно реализует мероприятия по со-кращению объема отходов, направляемых на полигоны, через организацию их сортировки и переработки.

В 2025 году объем образования смешанных твердых коммунальных отходов в собственных помещениях Alatau City Bank составил 2 066 тонн (10 329 м3). *

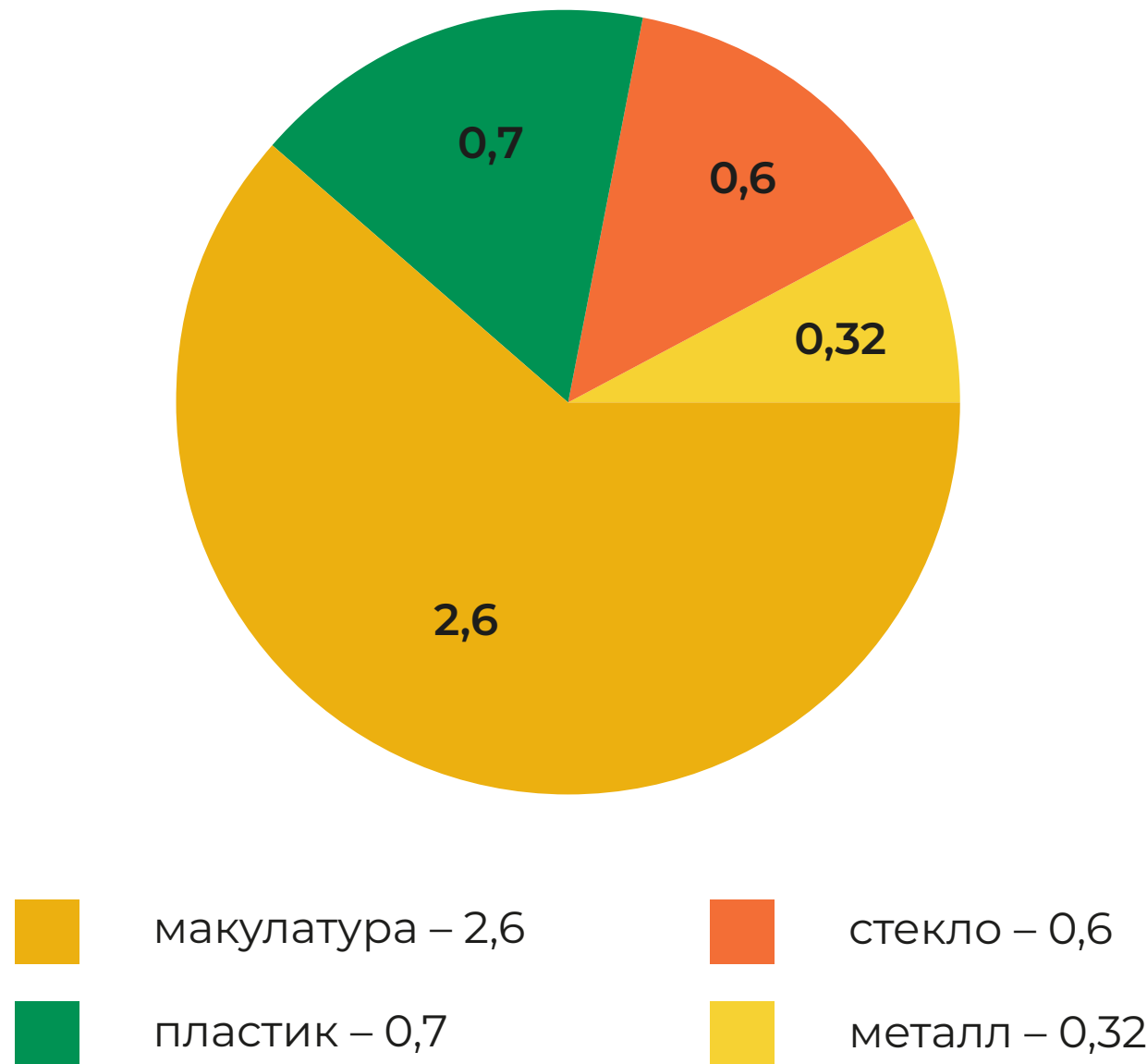
* плотность смешанных отходов принята на уровне 0,2 тонны/куб. м в соответствии с нормативами, утвержденными в Республике Казахстан.

Объем образования отходов в собственных помещениях, тонн



С 2022 года в Банке реализуется инициатива «Зеленый офис», в ходе которой сотрудники обучаются практикам ответственного управления отходами и участвуют в раз-дельном сборе отходов (бумажные отходы, металл, стек-ло, пластик) в офисах и центрах банковского обслужи-вания. За 2025 год было собрано более 4 тонн отходов, которые были направлены на переработку.

Масса отходов, переданных на переработку в 2025 г., тонн



ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ РЕСУРСОВ

Сокращение использования офисной бумаги:

- электронный документооборот, цифровизация и автоматизацию различных внутренних и внеш-них процессов;
- использование «коридорных» многофункцио-нальных устройств и принтеров.

ПОТРЕБЛЕНИЕ ВОДНЫХ РЕСУРСОВ

GRI 303-2, 3, 4

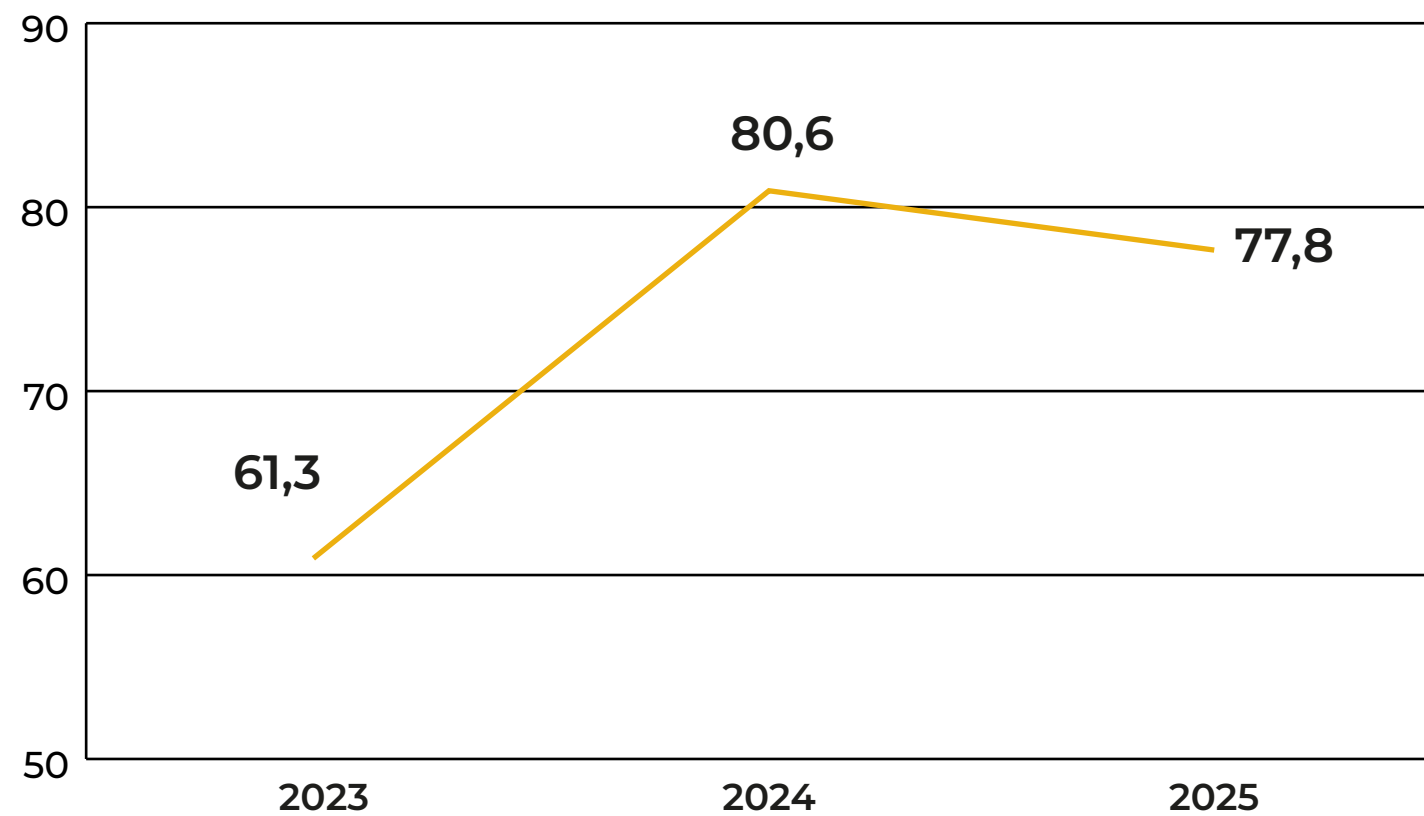
В Alatau City Bank офисы и отделения получают холодную воду из централизованных систем водообеспечения. Горячая вода, в зависимости от региона, используется либо из централизованных систем подачи горячей воды, либо производится на месте за счет локальных водонагревателей путем подогрева холодной воды (в том числе для отопления офисов).

Банк покупает только пресную воду, за исключением своих отделений в городе Актау, где в централизованную систему водоснабжения осуществляется подача воды, полученной путем опреснения воды Каспийского моря. Банк не использует практику прямого забора воды из поверхностных водных объектов или подземных источников, в том числе в вододефицитных районах.

За отчетный период у Alatau City Bank отсутствуют нарушения водного законодательства и предписания со стороны контролирующих органов для объектов, находящихся в собственности Банка.

В 2025 году суммарное потребление собственными офисами Банка холодной воды составило 73,1 млн литров, горячей воды – 4,7 млн литров, что в совокупности равно 77,8 млн литров.

Общее объем потребления воды (млн литров)*

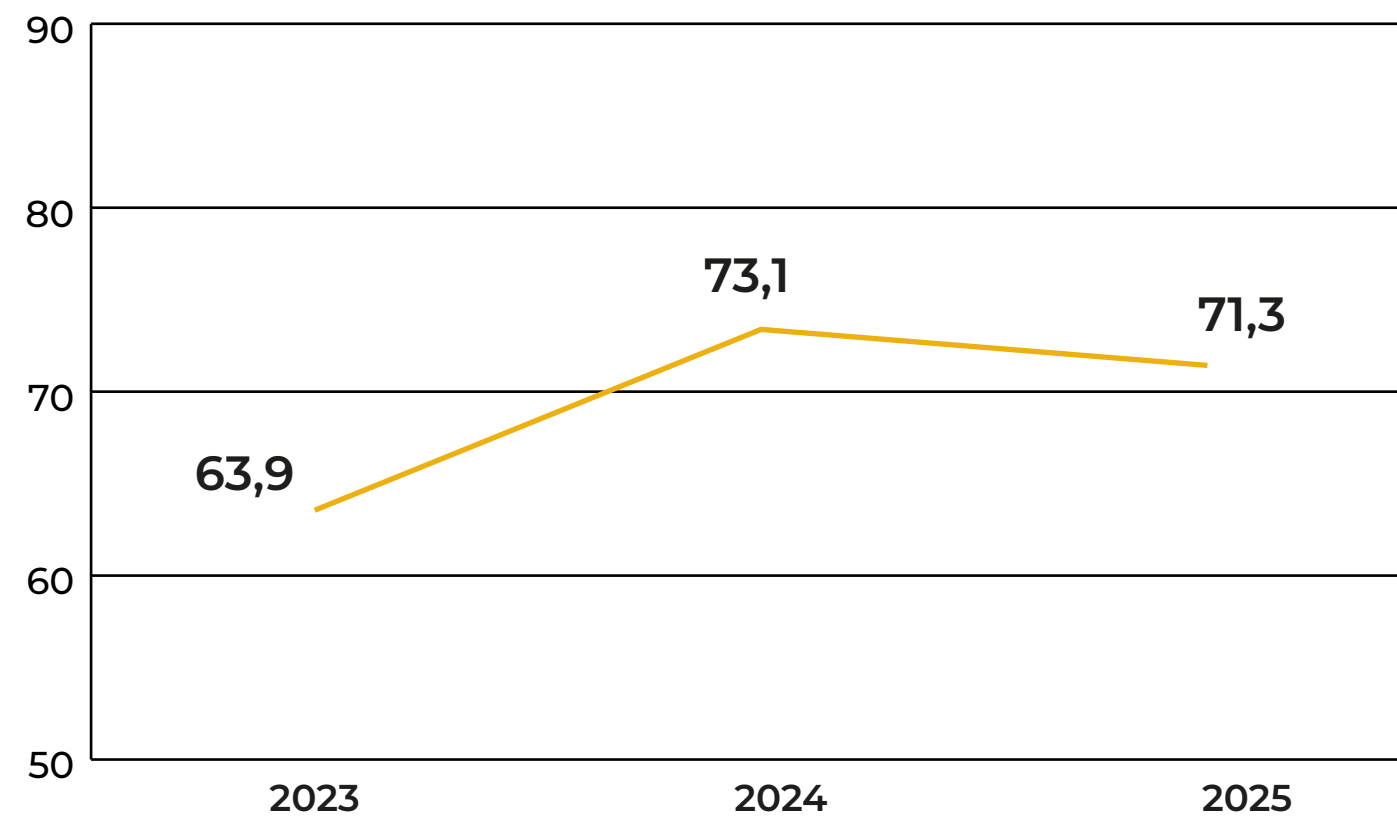


Объем потребляемой воды определен на основании показаний коммерческих приборов учета водных ресурсов. Но в связи с особенностями договорных условий с поставщиками, в отдельных филиалах Банка данные по теплоснабжению и подаче горячей воды являются консолидированными. Из-за этого для части офисов расчеты были сделаны на основе нормативных значений потребления воды.

Для обеспечения рационального расхода воды Банк поддерживает исправное состояние водопроводных сетей, использует счетчики для измерения потребления. Банк стремится расширять применение в собственных офисах водозэффективной сантехники.

В 2025 году объем отведения сточных вод от собственных офисов Alatau City Bank оценивается в 71,3 млн литров.

Общий объем отведения сточных вод (млн литров)*



Банк осуществляет отведение только пресной воды, не осуществляет сброс сточных вод в природные поверхностные и подземные водные объекты. Сброс происходит в централизованную канализационную сеть, а в некоторых отделениях, преимущественно в сельской местности, применяется практика вывоза сточных вод специализированными организациями на основании заключенных договоров.

В отношении качества сброса сточных вод Банком используются требования, установленные законодательством Республики Казахстан. В ходе деятельности Банка образуются только хозяйственно-бытовые сточные воды. Ввиду специфики деятельности Банка очистка сточных вод не производится.

* увеличение объемов потребления и отведения воды в 2024 г. по сравнению с 2023 г. связано с получением от арендодателей более точной информации об объемах потребленной и отведенной воды в офисах и отделениях Алматинского филиала.



ПРИЛОЖЕНИЯ

Социокультурное разнообразие руководящих кадров и сотрудников за 2025 год

Численность работнкиов	Женский	Мужской	Общий итог	Доля женщин %	Доля мужчин %
1. Члены Правления	1	3	4	0,02%	0,07%
2. Руководители высшего звена	7	11	18	0,17%	0,27%
3. Руководители среднего звена	66	86	152	1,61%	2,10%
4. Линейные руководители	313	201	514	7,64%	4,91%
5. Исполнительский уровень	2 191	1 218	3 409	53,48%	29,73%
Общий итог	2 578	1 519	4 097	62,92%	37,08%

Отпуск по уходу за ребенком

Количество работников, ушедших в отпуск по уходу за ребнком	
Женский	135
Общий итог	135

Пол	Количество сотруд-ов	Доля
Женский	2 535	63%
Мужской	1 516	37%
Общий итог	4 051	100%

Возраст	Количество сотруд-ов	Доля
Моложе 30-ти лет	1 127	28%
От 30-ти до 50-ти лет	2 495	62%
Старше 50-ти лет	429	11%
Общий итог	4 051	100%

Кол-во работников с инвалидностью на 31.12.2025	
25	
Доля работников с инвалидностью	0,62%

Работники в разбивке по регионам присутствия за 2025 год

Данные на 31.12.2025			Процент	Данные на 31.12.2025			
				Женский	Мужской	Общий итог	
Головной Банк	2295	57%		1205	1090	2295	
Филиальная сеть	1756	43%		1330	426	1756	
Акмолинский филиал	102	3%		78	24	102	
Актюбинский филиал	81	2%		63	18	81	
Алматинский областной филиал	52	1%		37	15	52	
Алматинский филиал	270	7%		183	87	270	
Атырауский филиал	75	2%		67	8	75	
Восточно-Казахстанский филиал	78	2%		73	5	78	
Жамбылский филиал	75	2%		46	29	75	
Западно-Казахстанский филиал	71	2%		60	11	71	
Карагандинский филиал	99	2%		81	18	99	
Костанайский филиал	71	2%		61	10	71	
Кызылординский филиал	63	2%		48	15	63	
Мангистауский филиал	70	2%		60	10	70	
Павлодарский филиал	77	2%		60	17	77	
Северо-Казахстанский филиал	53	1%		39	14	53	
Столичный филиал	264	7%		197	67	264	
Филиал Абай	63	2%		48	15	63	
Филиал Жетісу	13	0%		9	4	13	
Южно-Казахстанский филиал	179	4%		120	59	179	
Общий итог	4 051	100%		2 535	1 516	4 051	

Текучесть кадров за отчетный период

Доля уволенных по возрастной категории	
Моложе 30-ти лет	42,2%
От 30-ти до 50-ти лет	53,3%
Старше 50-ти лет	4,5%
Вынужденная причина, количество	
32	
Добровольная причина, количество	
1 579	

Доля уволенных по полу	
Женский	61%
Мужской	39%
Вынужденная причина, %	
1,99%	
Добровольная причина, %	
98,01%	

Общее количество новых работников нанятых за отчетный период, в разбивке по регионам

Принятые по возрасту	Количество
1. Моложе 30-ти лет	749
2. От 30-ти до 50-ти лет	629
3. Старше 50-ти лет	37
Общий итог	1 415

Принятые по полу	Количество
Женский	794
Мужской	621
Общий итог	1 415

Принятые в 2024 году	Количество
Головной Банк	757
Алматинский филиал	36
Столичный филиал	27
Южно-Казахстанский филиал	30
Костанайский филиал	140
Карагандинский филиал	23
Павлодарский филиал	22
Алматинский областной филиал	19
Атырауский филиал	9
Акмолинский филиал	28
Мангистауский филиал	21
Актюбинский филиал	21
Филиал Абай	33
Жамбылский филиал	32
Северо-Казахстанский филиал	10
Туркестанский филиал	112
Восточно-Казахстанский филиал	21
Западно-Казахстанский филиал	7
Филиал Жетісу	67
Кызылординский филиал	757
Общий итог	1 415

Разбивка работников, нанятых по национальной принадлежности

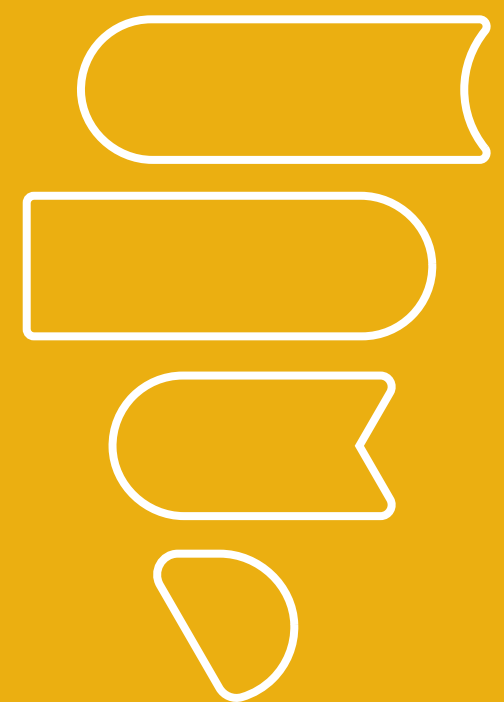
Национальность	Количество сотрудников	Процент
Казахи	3 339	82,40%
Русские	434	10,70%
Уйгуры	61	1,50%
Корейцы	48	1,20%
Татары	38	0,90%
Украинцы	31	0,80%
Немцы	15	0,40%
Узбеки	16	0,40%
Азербайджанцы	12	0,30%
Остальные национальности в совокупности	48	1,20%
Нет данных	9	0,20%
Общий итог	4 051	100%

Кредитование в секторах, которые являются основными источниками изменения климата

	Сумма кредитов, выданных за 2025 г.	Остаток основного долга кредитов, выданных ранее по состоянию на 31.12.2025 г.
Сельское хозяйство, производство продовольствия и лесная продукция	20 123 595 257	32 040 494 263
Сельское хозяйство (растениеводство и животноводство)	2 211 004 852	4 059 814 594
Производство продуктов питания и напитков	17 756 926 799	27 799 785 689
Производство табачных изделий	0	0
Лесозаготовки, производство изделий из древесины, производство бумаги и бумажной продукции	155 663 605	180 893 980
Энергетический сектор	16 718 305	24 447 974
Добыча угля	0	0
Добыча нефти и природного газа	2 348 544	636 890
Производство электроэнергии (за исключением солнечных, ветровых станций и иных объектов возобновляемой энергетики, а также деятельности по передаче и распределению электроэнергии)	14 369 761	23 811 084
Производство и строительство	34 608 334 024	22 807 656 101
Добыча металлических руд, металлургическое производство	8 857 370 192	8 352 599 963
Производство продуктов химической промышленности, резиновых и пластмассовых изделий, кокса и продуктов нефтепереработки	2 574 236 427	2 435 356 690

Кредитование в секторах, которые являются основными источниками изменения климата

	Сумма кредитов, выданных за 2025 г.	Остаток основного долга кредитов, выданных ранее по состоянию на 31.12.2025 г.
Производство цемента	645 222 368	1 923 814 858
Строительство зданий, гражданское строительство	21 598 328 523	8 670 891 760
Производство готовых металлических изделий, машин и оборудования	933 176 514	1 424 992 830
Транспорт	10 010 390 913	14 114 144 527
Деятельность воздушного транспорта	0	43 318 528
Деятельность пассажирского железнодорожного транспорта, грузового железнодорожного транспорта	74 700 296	78 016 807
Деятельность грузового автомобильного транспорта и прочего пассажирского сухопутного транспорта	9 935 690 617	13 992 809 192
Деятельность водного транспорта, а также вспомогательная деятельность водного транспорта	0	0
Итого	64 759 038 498	68 986 742 864
Доля в общем кредитовании	22,04%	20,51%



УКАЗАТЕЛЬ СТАНДАРТОВ GRI

УКАЗАТЕЛЬ СТАНДАРТОВ GRI

Заявление о применении: АО «Alatau City Bank» подготовило Отчет в соответствии со стандартами GRI за отчетный период 01.01.2025 - 31.12.2025

Версия GRI: GRI Foundation 2021

Индекс темы	Показатель	Номер страницы	Комментарий
1. КРАТКАЯ ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ И ПОДГОТОВКА К ОТЧЕТНОСТИ			
2-1	Информация об организации	6, 9-10	
2-2	Юридические лица, включенные в отчетность организации в области устойчивого развития	6	
2-3	Отчетный период, периодичность отчетности и контактная информация	6	
2-4	Изменения в информации	6	
2-5	Внешнее заверение отчетности	6	
2. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И СОТРУДНИКИ ОРГАНИЗАЦИИ			
2-6	Сведения о деятельности, цепочке создания добавленной стоимости и об иных деловых связях организации	9-10	
2-7	Штатные сотрудники организации	9-10, 59, 63-64	

Индекс темы	Показатель	Номер страницы	Комментарий
3. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ			
2-9	Структура и состав управления	9-10, 16-27	
2-10	Порядок избрания и утверждения высшего органа управления	16-27	
2-11	Глава высшего органа управления	16-27	
2-12	Роль высшего органа управления в обеспечении контроля над управлением воздействиями	16-27, 43-44	
2-13	Делегирование ответственности по управлению воздействиями	16-27, 43-44	
2-14	Роль высшего органа управления в утверждении отчетности об устойчивом развитии	6	
2-15	Конфликт интересов	40	
2-16	Коммуникация/информирование о критически важных проблемах	16-27	
2-17	Коллективное знание высшего органа управления	16-27	
2-18	Оценка работы высшего органа управления	16-27	
2-19	Политика вознаграждения	16-27	
2-20	Порядок определения вознаграждения	16-27	
2-21	Общий коэффициент годовой компенсации		Информация не раскрывается в связи с ограничениями в области конфиденциальности данных
4. СТРАТЕГИЯ, ПОЛИТИКИ И ПРАКТИКИ			
2-22	Заявление о стратегии устойчивого развития	3	
2-23	Обязательства, закрепленные во внутренних документах организации	11-12, 32-39, 41, 47	

Индекс темы	Показатель	Номер страницы	Комментарий
2-24	Внедрение политик и обязательств	16-27, 32-39, 41, 47	
2-25	Механизмы снижения негативного воздействия	32-39, 42	
2-26	Механизмы обращения за консультациями и сообщения о проблемах	26-31, 42	
2-27	Соблюдение законодательства	32-33, 34-36, 47	
2-28	Членство в ассоциациях	14	
5. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ			
2-29	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	16-27, 26-31	
2-30	Коллективные договоры	41	
GRI 3: СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ 2021			
3-1	Порядок определения существенных тем	7	
3-2	Перечень существенных тем	7	
3-3	Управление существенными темами	32-36, 41-44, 45, 47-50, 51-53, 56-66, 68, 70-71	
GRI-201: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ 2016			
201-2	Финансовые последствия и другие риски, и возможности, связанные с изменением климата	72	
201-3	Обеспечение обязательств, связанных с пенсионным планом		Специальные пенсионные фонды или программы, не предусмотренные законодательством Республики Казахстан, для работников Банка отсутствуют

Индекс темы	Показатель	Номер страницы	Комментарий
201-4	Финансовая помощь, полученная от правительства	3-4	
GRI 202: ПРИСУТСТВИЕ НА РЫНКЕ 2016			
202-2	Доля руководителей высшего ранга, нанятых из числа представителей местного населения	16-27	
GRI 203: НЕПРЯМЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ 2016			
203-1	Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги	68	
203-2	Значительное косвенное экономическое воздействие	56-57	
GRI 205: БОРЬБА С КОРРУПЦИЕЙ 2016			
205-1	Подразделения, в отношении которых проводились оценки рисков, связанных с коррупцией	34-39	
205-2	Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им	34-39	Обучение бизнес-партнеров на тему противодействия коррупции не проводилось
205-3	Подтвержденные случаи коррупции и принятые меры	34-36	

Индекс темы	Показатель	Номер страницы	Комментарий
GRI 206: АНТИКОНКУРЕНТНОЕ ПОВЕДЕНИЕ 2016			
206-1	Правовые действия в отношении антиконкурентного поведения, антитрастовая и антимонопольная практика		За отчетный период со стороны Банка не было отмечено случаев антиконкурентного поведения и нарушения антимонопольного законодательства
GRI 207: НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ 2019			
207-1	Подход организации к уплате налогов	45	
207-2	Управление налогами и риск-менеджмент	45	
207-3	Взаимодействие с заинтересованными сторонами и управление вопросами налогообложения	45	
GRI 302: ЭНЕРГИЯ 2016			
302-1	Энергопотребление внутри организации	73	
GRI 303: ВОДА 2018			
303-2	Управление значимыми воздействиями, связанным с водоотведением	75	
303-3	Общее количество забираемой воды	75	
303-4	Сбросы сточных вод	75	

Индекс темы	Показатель	Номер страницы	Комментарий
GRI 304: БИОРАЗНООБРАЗИЕ 2016			
304-1	Операционные площадки, находящиеся в собственности, в аренде или под управлением организации и расположенные на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия, находящихся вне границ охраняемых природных территорий или примыкающие к таким территориям		В силу специфики деятельности, у Банка отсутствуют операционные площадки, находящиеся в собственности, в аренде или под управлением организации и расположенные на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия, находящихся вне границ охраняемых природных территорий или примыкающие к таким территориям
GRI 305: ВЫБРОСЫ 2016			
305-1	Прямые выбросы парниковых газов (область охвата 1)	70-71	
305-2	Косвенные выбросы парниковых газов (область охвата 2)	70-71	
305-3	Прочие косвенные выбросы парниковых газов (область охвата 3)	70-71	
305-4	Интенсивность выбросов парниковых газов	70-71	
GRI 306: ОТХОДЫ 2021			
306-2	Управление существенными воздействиями образующихся отходов	74	
306-3	Общий вес образованных отходов	74	
306-4	Утилизация отходов	74	
GRI 401: ЗАНЯТОСТЬ 2016			
401-1	Общее количество новых сотрудников, текучесть кадров	59	
401-3	Отпуск по уходу за ребенком	59	

Индекс темы	Показатель	Номер страницы	Комментарий
GRI 402: ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СОТРУДНИКОВ И РУКОВОДСТВА 2016			
402-1	Минимальные периоды уведомления об изменениях в хозяйственной деятельности	60-62	Предварительное уведомление работников о существенных изменениях в хозяйственной деятельности, которые в состоянии затронуть их существенным образом, проводится в соответствии с законодательством Республики Казахстан
GRI 403: ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ 2018			
403-1	Система управления вопросами охраны труда	65-67	В Alatau City Bank нет совместных комитетов по ОТиТБ работников и работодателя
403-2	Выявление опасностей, оценка рисков, расследование происшествий	65-67	
403-3	Службы охраны труда	65-67	
403-4	Участие сотрудников, проведение консультаций и предоставление информации по вопросам гигиены труда и техники безопасности	65-67	
403-5	Обучение сотрудников в области охраны труда	65-67	
403-6	Поддержание здоровья работников	65-67	
403-7	Предупреждение и снижение воздействий в сфере охраны труда и промышленной безопасности, напрямую связанных с деловыми отношениями	65-67	
403-9	Производственный травматизм	65-67	Опасные факторы в Банке отсутствуют
403-10	Профессиональные заболевания	65-67	

Индекс темы	Показатель	Номер страницы	Комментарий
GRI 404: ОБУЧЕНИЕ И ОБРАЗОВАНИЕ 2016			
404-1	Среднегодовое количество часов обучения одного сотрудника	63-64	В связи со спецификой учета часов обучения, используемой в Банке, не представляется возможным предоставить данные в гендерном срезе
404-2	Программы повышения квалификации сотрудников и непрерывного профессионального роста		В Alatau City Bank отсутствуют не предусмотренные законодательством Республики Казахстан программы помощи, предоставляемые работникам для обеспечения возможности их дальнейшего трудоустройства, программы для работников предпенсионного возраста, а также программы поддержки при выходе на пенсию или прекращении работы
404-3	Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры	60-62	
GRI 405: СОЦИОКУЛЬТУРНОЕ РАЗНООБРАЗИЕ ПЕРСОНАЛА И РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ 2016			
405-1	Социокультурное разнообразие руководящих кадров и сотрудников	16-27, 59	
GRI 406: НЕДОПУЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ 2016			
406-1	Случаи дискриминации и предпринятые корректирующие действия	41	

Индекс темы	Показатель	Номер страницы	Комментарий
GRI 408: ДЕТСКИЙ ТРУД 2016			
408-1	Подразделения и поставщики, у которых имеется существенный риск использования детского труда		В Банке отсутствуют подразделения, у которых имеется существенный риск использования детского труда
GRI 409: ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ И ОБЯЗАТЕЛЬНЫЙ ТРУД 2016			
409-1	Подразделения и поставщики, у которых имеется существенный риск использования принудительного или обязательного труда		В Банке отсутствуют подразделения, у которых имеется существенный риск использования принудительного или обязательного труда
GRI 414: СОЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА ПОСТАВЩИКОВ 2016			
414-1	Новые поставщики, проверенные с использованием критериев, связанных с воздействием на общество	41	
GRI 418: НЕПРИКОСНОВЕННОСТЬ ЧАСТНОЙ ЖИЗНИ ПОТРЕБИТЕЛЯ 2016			
418-1	Подтвержденные жалобы по поводу нарушения неприкосновенности частной жизни потребителя или потери информации	51-52	

АКБ – Акционерно-коммерческий банк

АО – Акционерное общество

АПК – Агропромышленный комплекс

АППК РК – Административно–процессуальный кодекс Республики Казахстан

АРРФР – Агентство Республики Казахстан по регулированию и развитию финансового рынка

БВУ – Банк(–и) второго уровня

ВД – внутренний документ

ВНД – внутренний нормативный документ

ВПОДЛ – внутренний процесс оценки достаточности ликвидности

ГД ООН – Глобальный договор Организации Объединённых Наций

ГЭП – разрыв

ЗАО – Закрытое акционерное общество

ИБ – информационная безопасность

ИИ – искусственный интеллект

ИП – индивидуальный предприниматель

ИТ – информационные технологии

КПЭ – ключевые показатели эффективности

КСБ – крупный и средний бизнес

Млн – миллион

Млрд – миллиард

ММБ – малый и микробизнес

МСБ – малый и средний бизнес

МСФО – Международные стандарты финансовой отчётности

МФЦА – Международный финансовый центр «Астана»

НАО – Некоммерческое акционерное общество

НБРК – Национальный банк Республики Казахстан

НПО – Неправительственные организации

ОО – Общественное объединение

ООН – Организация Объединённых Наций

ОАО – Открытое акционерное общество

ОД/ФТ – управление риском отмыwania денег и финансирования терроризма

ОТиТБ – охрана труда и техника безопасности

ОЮЛ – Объединение юридических лиц

ПОД/ФТ (ФРОМУ) – риски легализации (отмыwania) доходов, полученных преступным путем, финансирования терроризма и финансирования распространения оружия массового уничтожения

РБ – розничный бизнес

РК – Республика Казахстан

Санкционные режимы – принудительные меры/ограничения/запреты, введенные какой-либо международной организацией, правительством иностранного государства или уполномоченным государственным органом иностранного государства и предусматривающие частичный или полный запрет на осуществление торговых, финансовых, банковских операций (включая платежи и/или переводы) и иных операций/ сделок, в том числе с участием конкретных физических и/или юридических лиц, государств/ территорий и/или их резидентов, в отношении которых установлены санкции.

СД – Совет директоров

СМИ – средство массовой информации

Списки в целях ПОД/ФТ/ФРОМУ – специальные глобальные и локальные перечни. В том числе включают перечень организаций и лиц, связанных с финансированием терроризма и экстремизма, финансированием распространения оружия массового уничтожения. Регламентированы Политикой по ПОД/ФТ/ФРОМУ

ТОО – Товарищество с ограниченной ответственностью

Тыс. – тысяч

ФЛ – Физическое лицо

ЧФ – Частный фонд

ЮЛ – Юридическое лицо

ЭЦП – Электронная цифровая подпись

CO₂-eq (Carbon Dioxide Equivalent) – эквивалент углекислого газа (универсальный показатель парниковых газов)

DAM (Database Activity Monitoring) – мониторинг активности базы данных

DDoS (Distributed Denial of Service) – распределённая атака отказа в обслуживании

DLP (Data Loss Prevention) – предотвращение утечек данных

ESG (Environmental, Social, Governance) – экологическая, социальная и управленческая ответственность

FATF (Financial Action Task Force) – Группа разработки финансовых мер по борьбе с отмыванием денег

FAQ (Frequently Asked Questions) – часто задаваемые вопросы

GHG Protocol (Greenhouse Gas Protocol) – международный стандарт по учёту парниковых газов

GRI (Global Reporting Initiative) – глобальная инициатива по отчётности в области устойчивого развития

IPS (Intrusion Prevention System) – система предотвращения сетевых вторжений

IR (Investor Relations) – связи с инвесторами

IVR (Interactive Voice Response) – интерактивное голосовое меню

KASE (Kazakhstan Stock Exchange) – Казахстанская фондовая биржа

MAU (Monthly Active Users) – количество активных пользователей в месяц

ML (Machine Learning) – машинное обучение

PAM (Privileged Access Management) – система контроля привилегированных пользователей

PCI DSS (Payment Card Industry Data Security Standard) – стандарт безопасности платёжных карт

PCI SSC (Payment Card Industry Security Standards Council) – Совет по стандартам безопасности индустрии платёжных карт

SIEM (Security Information and Event Management) – Система управления событиями безопасности

SWIFT (Society for Worldwide Interbank Financial Telecommunication) – Общество всемирных межбанковских финансовых каналов связи

TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) – рабочая группа по раскрытию климатических рисков

t-NPS (Transactional Net Promoter Score) – оценка опыта использования сервиса / услуги / товара

VaR (Value at Risk) – стоимость под риском – один из методов оценки риска

WAF (Web Application Firewall) – совокупность мониторов и фильтров, предназначенных для обнаружения и блокирования сетевых атак на веб-приложения

КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Полное название:

Акционерное общество «Alatau City Bank»

Сокращенное название:

АО «Alatau City Bank» или АО «АСВ»

Юридический адрес
Главного офиса:

050059/A26F8T9, Республика Казахстан, город Алматы,
Медеуский район, проспект Нурсултана Назарбаева, дом 242

Телефон:

+7 (727) 258-77-11

Веб - сайт:

www.alataucitybank.kz

Электронная почта:

press-service@alataucitybank.kz

Дата выхода отчета: **август 2026 года**

