



ГОДОВОЙ ОТЧЕТ ESG

2025



ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВЛЕНИЯ

- Об Отчете
- Принципы подготовки Отчета
- Существенные темы Отчета

О КОМПАНИИ

- Общие сведения
- География деятельности
- Поддерживаемые лучшие практики устойчивого развития
- Вклад в достижение Целей устойчивого развития ООН
- Участие в ассоциациях

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И ЭТИКА

- Обзор корпоративного управления
- Взаимодействие с заинтересованными сторонами
- Деловая этика
- Противодействие коррупции
- Противодействие финансовым преступлениям
- Управление конфликтом интересов
- Права человека и недискриминация
- Механизмы обратной связи
- Управление рисками
- Налоговая политика

- 3**
- 4**
- 5**
- 6**
- 7**
- 8**
- 9**
- 10**
- 11**
- 13**
- 14**
- 15**
- 23**
- 26**
- 28**
- 31**
- 33**
- 34**
- 35**
- 36**
- 38**

ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС

- Привлекательность ESG-облигаций
- Ответственное отношение к клиентам
- Информационная безопасность
- Конфиденциальность данных
- Цифровое развитие

СОЦИАЛЬНОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ

- Занятость
- Мотивация и оплата труда
- Обучение и развитие работников
- Охрана труда и здоровья
- Волонтерство и корпоративные мероприятия

ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА И КЛИМАТ

- Наши экологические достижения
- Выбросы парниковых газов
- Климатические риски и кредитование в секторах, которые являются основными источниками изменения климата
- Потребление топливно-энергетических ресурсов
- Обращение с отходами и ответственное потребление ресурсов
- Потребление водных ресурсов

- 39**
- 40**
- 41**
- 42**
- 43**
- 44**
- 46**
- 47**
- 48**
- 50**
- 51**
- 52**
- 54**
- 55**
- 56**
- 58**
- 59**
- 60**
- 61**

ПРИЛОЖЕНИЯ

- УКАЗАТЕЛЬ СТАНДАРТОВ GRI**
- ГЛОССАРИЙ**
- КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ**

- 63**
- 67**
- 76**
- 77**



Уважаемые коллеги, партнеры и клиенты!

Представляем вам годовой отчет АО «Alatau City Invest», в котором мы подводим итоги работы за 2025 год и делимся с вами достижениями, направленными на повышение благосостояния казахстанцев через продукты фондового рынка. До четвертого августа АО «Alatau City Invest» работало под брендом Jusan Invest.

На церемонии «KASE Awards», проходившей в феврале 2025 года Общество получило шесть наград и было названо лучшим инвестиционным банком Казахстана по версии ряда профильных изданий, в том числе Global Finance отметил нас как «Лучший инвестиционный банк Казахстана 2025». Это ключевое отраслевое признание за видимость, профессионализм и прозрачность. В предыдущих годах мы уже получали лидерство в номинациях KASE как «Лучший андеррайтер года на рынке акций» и «Лидер рынка корпоративных облигаций». В отчетном году Sbonds наградили нас званием «Лучшая онлайн платформа для инвестиций», «Лучший онлайн брокер» и «Прорыв года».

В отчетном периоде мы заняли 2-е место по доходности пенсионных активов, 2-е место по размеру пенсионных активов среди частных УИП и 2-е место среди маркет-мейкеров. В 2025 году была запущена валютная лицензия с Intraday-расчётами, обеспечивающая полный цикл операций клиента в рамках одного операционного дня. Было достигнуто снижение тарифа на международные сделки (GTN) с USD 7,5 до USD 5,5, повысившее ценовую конкурентоспособность компании.

В 2025 году была сформирована новая рыночная практика: размещение еврооблигаций АО «НИХ «Байтерек» (ранее АО «НУХ «Байтерек») на бирже KASE стало возможным благодаря разработке и внедрению полноценного операционного контура, тогда как ранее такие размещения осуществлялись исключительно через AIX и международные рынки.

С уважением, Председатель Правления

В рамках V конференции Astana Finance Days в 2022 году АО «Alatau City Invest» подарило столице скульптуру быка, созданную казахстанским художником Галымом Толеугазы, которая по сей день становится объектом восхищения среди горожан и туристов. Мы называем её «талисманом прочности и устойчивости». Бык является символом роста в финансовом мире и сделан, в отличие от бронзового быка на Уолл-стрит в Нью-Йорке, из более сотни использованных резиновых покрышек.

Общество поддерживает проекты, направленные на повышение благополучия своих сотрудников. Так, в 2025 году АО «Alatau City Invest» участвовали в марафоне Summer Relay в категории Business и нами было реализовано несколько внутренних инициатив, целью которых является популяризация здорового образа жизни среди сотрудников компании, включающие в себя спортивные дни.

С сентября 2023 года Общество является участником Глобального договора ООН — крупнейшей в мире корпоративной инициативы по устойчивому развитию. АО «Alatau City Invest» активно участвует в сохранении окружающей среды, соблюдении прав человека, трудовой этике и других аспектах, описанных в Целях Устойчивого Развития (ЦУР). Членство в Глобальном договоре ООН подчеркивает нашу решимость внедрять принципы ESG в свои операции, финансовые продукты и стратегии каждый день.

В июле 2024 года Обществом была принята Климатическая стратегия до 2030 года, в которой мы поставили себе четкие цели по сокращению углеродного следа и повышению устойчивости своей бизнес-модели к климатическим рискам. Общество намерено продолжать ведение деятельности в соответствии с передовыми практиками в области устойчивого развития, а также принципов экологической, социальной ответственности и корпоративного управления.

Салимов Т.Р.



ОБ ОТЧЕТЕ



• ПРИНЦИПЫ ПОДГОТОВКИ ОТЧЕТА

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

АО «Alatau City Invest» не в первый раз выпускает Отчет об устойчивом развитии. Данный отчет охватывает деятельность Общества за период с 1 января 2025 года по 31 декабря 2025 года.

Дата публикации Отчета: март 2026 года. Электронная версия Отчета доступна на официальном веб-сайте Общества.

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 Общества 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 2025 году.

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

Данные об экономических и финансовых показателях, содержащиеся в Отчете, основаны преимущественно на информации из отдельной финансовой отчетности Общества 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.

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

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



GRI 3-1, 2

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





О КОМПАНИИ



GRI 2-1, 6, 7, 9

Alatau City Invest (далее – Общество) является универсальной организацией, предоставляющей широкий спектр брокерских услуг и продуктов для физических и юридических лиц.

АО «Alatau City Invest» является частью одной из крупных финансовых групп страны, которая включает также банк, страховую компанию, торговую площадку и мобильного оператора. Успешное взаимодействие всех этих институтов дает мощный синергетический эффект и является залогом успеха группы на рынке.

Деятельность Общества осуществляется на основании лицензии № 3.2.239/16 от 22 августа 2025 года, выданной Агентством Республики Казахстан по регулированию и развитию финансового рынка.

По состоянию на 31 декабря 2025 года Общество представлено в двух городах Республики Казахстан, Алматы и Астана. В Обществе всего 25 структурных подразделений. Общая численность работников составила 100 человек. Количество клиентов Общества превышает 1,5 миллиона.

В отчетном периоде Общество продолжило развитие цифровых решений для клиентов, включая расширение функционала собственного мобильного приложения, технический запуск которого был 30-го декабря в App Store и Google Play.

Приложение позволяет осуществлять брокерские операции, управление личными финансами, инвестициями.

Дополнительно развивались цифровые сервисы и инструменты для открытия счетов доверительного управления совместно с ЕНПФ и инструменты для сопровождения предпринимательской деятельности.

В октябре 2025 года Общество получило лицензию на осуществление обменных операций с иностранной валютой. Это важный шаг в развитии компании, открывающий новые возможности для клиентов. Теперь мы сможем проводить операции с иностранной валютой напрямую, расширить спектр услуг, повысить оперативность исполнения сделок и гибкость в работе с международными инструментами.





GRI 2-23

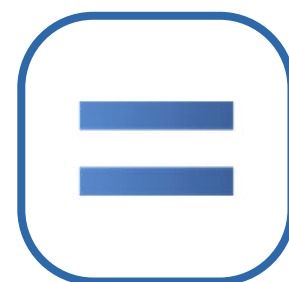
Alatau City Invest в 2025 году продолжило реализацию стратегии устойчивого развития, рассматривая её как ключевую часть своей бизнес-модели, корпоративной культуры и социальной ответственности.

Принципы устойчивого развития закреплены в Кодексе корпоративного управления Общества и отражающего стремление интегрировать экономические, социальные и экологические аспекты в управленческие и операционные процессы.



С 2023 года Общество является участником Глобального договора ООН, что подтверждает его готовность следовать международным принципам устойчивого развития, добросовестного ведения бизнеса и соблюдения прав человека.

В течение 2025 года Общество не только поддерживало эти обязательства, но и продвигало их на уровне внутренней культуры, политик, бизнес-практик и партнёрских инициатив.



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.



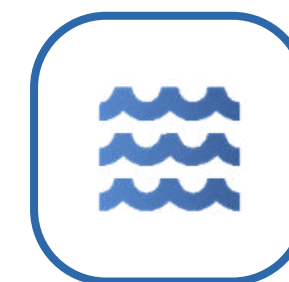
ТРУДОВЫЕ СТАНДАРТЫ

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.

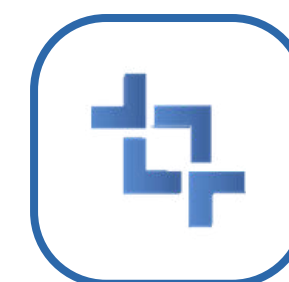


ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА

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.

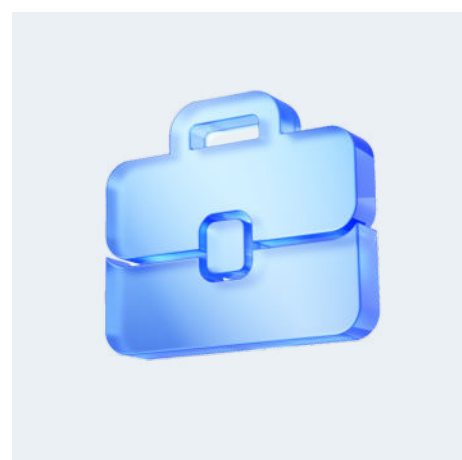


БОРЬБА С КОРРУПЦИЕЙ

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

Alatau City Invest рассматривает Цели устойчивого развития (ЦУР), утверждённые ООН, как стратегические ориентиры для своей деятельности. Поддержка ЦУР способствует формированию устойчивого общества, экономического роста и ответственного ведения бизнеса. Общество продолжает системно встраивать приоритетные цели в процессы принятия решений, инвестиции, кадровую политику, развитие продуктов и услуг.

В 2022 году Общество определило 4 приоритетных направления ЦУР, которые были масштабированы и расширены в 2023–2025 гг. Ниже представлена подробная информация о вкладе Общества по каждому направлению:



КАЧЕСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

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

Проведены обучающие мероприятия, включая внутренние программы, охватывающие продуктовые знания, цифровые сервисы, антикоррупционную политику, клиентский опыт, управленческие и личностные компетенции;

14 сотрудников прошли внешнее повышение квалификации в таких областях, как информационная безопасность (ISO 27001, 27035, CNFI), комплаенс, ПОД/ФТ, бухгалтерия, HR, корпоративная культура, документооборот и промышленная безопасность;

Активно внедрялись современные обучающие форматы — на внутреннем учебном портале для сотрудников, курсы по ПОД и ФТ, пожарной безопасности и программа «Зеленого офиса».

Тематика программ охватила как стратегические, так и операционные компетенции: от антикризисного поведения до номенклатуры дел и работы с документами «ДСП».



ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ

Поддержка занятости, гендерного равенства и развитие предпринимательства — ключевые приоритеты Общества в рамках ЦУР 8.

Alatau City Invest обеспечивает доступ к финансированию, инфраструктуре и развитию карьеры на справедливых условиях.

Основные результаты 2025 года:

Обеспечена стабильная занятость для более 100 сотрудников;

43% сотрудников — женщины, что подчёркивает прогресс в достижении гендерного баланса и доступности карьерных возможностей;

20% персонала — молодёжь до 25 лет, что свидетельствует о политике вовлечения молодых специалистов и устойчивом кадровом обновлении;





**ИНДУСТРИАЛИЗАЦИЯ,
ИННОВАЦИИ
И ИНФРАСТРУКТУРА**

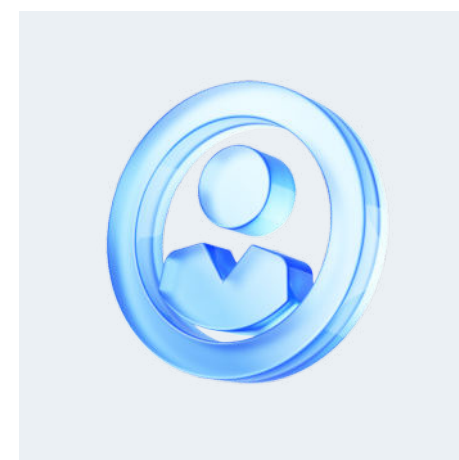
Инновации, цифровые технологии и развитие предпринимательской инфраструктуры — неотъемлемая часть стратегии Общества.

Основные инициативы и достижения:

Более 1 500 000 клиентов;

Во второй половине года более 450 000 пользователей ежемесячно использовали раздел «Инвестиции» мобильного приложения Alatau City Bank;

Открыто 30 060 новых брокерских счетов, включая 30 032 для физических лиц и 28 для юридических лиц.



**ПАРТНЕРСТВО
В ИНТЕРЕСАХ
УСТОЙЧИВОГО
РАЗВИТИЯ**

Alatau City Invest признаёт, что устойчивое развитие невозможно без партнёрства. 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 неправительственными организациями в рамках устойчивого развития.

GRI 2-28

Alatau City Invest 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 Обществу 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 Invest 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 Общество является участником следующих объединений:



Казахстанская фондовая биржа (KASE)



Национальная палата предпринимателей «Атамекен»



Ассоциация финансистов Казахстана (АФК)



Казахстанский фонд гарантирования депозитов (КФГД)



Глобальный договор ООН (UN Global Compact)



Национальный ESG-Клуб Казахстана





КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И ЭТИКА



GRI 2-9, 2-10, 11, 12, 13,16, 17, 18, 19, 20, 24, 3-3, 202-2, 405-1

Корпоративное управление в Alatau City Invest основывается на принципах эффективности и прозрачности. Общество последовательно улучшает свою систему корпоративного управления с целью достижения стратегических задач, повышения операционной эффективности и обеспечения устойчивого развития.

Alatau City Invest в сфере корпоративного управления руководствуется требованиями действующего законодательства Республики Казахстан и ориентируется на лучшие мировые практики.

К основным внутренним документам Общества в области корпоративного управления относятся:

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

Вместе с тем, в течение отчетного периода была проведена актуализация ряда политик, стратегий и других документов верхнего уровня, утверждаемых Советом директоров или Единственным акционером, в целях улучшения управления рисками, соответствия изменениям законодательства, внутренним процессам Общества, устранения замечаний по итогам аудиторских проверок и исполнения поручений Совета директоров.

В частности, были обновлены Политика по оплате труда и начислению вознаграждений руководящих работников, Политика по управлению санкционными рисками, Политика по управлению комплаенс-рисками, Политика управления существующим и потенциальным конфликтом интересов, Политика инвестирования пенсионных активов, Политика инвестирования собственных активов, Политика по противодействию взяточничеству и коррупции.

В рамках ESG-трансформации в Обществе была утверждена Климатическая стратегия до 2030 года, направленная на интеграцию управления климатическими рисками в общую систему риск-менеджмента, снижение негативного воздействия на окружающую среду и повышение эффективности использования ресурсов.

Дополнительно в отчетном периоде были пересмотрены внутренние регламенты, регулирующие вопросы формирования управленческой отчетности, стратегического планирования и защиты информации. В числе актуализированных документов — Правила внутреннего контроля за распоряжением и использованием инсайдерской информации, Регламент по осуществлению деятельности на рынке ценных бумаг и Правила управления рисками информационной безопасности.

Разработана и утверждена новая методика и система премирования сотрудников Общества.

**В 2025 году изменений в перечне основных внутренних документов не происходило. Однако в июле 2025 года были утверждены изменения в Устав Общества. Учитывая значение данного документа для системы корпоративного управления, информация об этом включена в отчёт в соответствии с принципами существенности и полноты стандартов GRI.*

**В 2024 году в состав Совета директоров Общества были избраны новые члены. Учитывая, что изменения в составе органов управления являются существенными для оценки корпоративного управления, информация об этом представлена в настоящем отчёте, в соответствии с принципом существенности, предусмотренным стандартами GRI.*



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

Совет директоров обеспечивает прозрачность своей деятельности перед акционерами в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан и Уставом Alatau City Invest. Члены СД подотчетны Единственному акционеру и действуют добросовестно в интересах Общества. Избрание членов СД осуществляется индивидуально в соответствии с законодательством Республики Казахстан и внутренними нормативными документами Общества. Кандидаты могут выдвигаться как по инициативе акционеров, так и по инициативе Общества. Процедура избрания обеспечивает акционерам доступ к необходимой информации о кандидатах для формирования объективного представления об их личных и профессиональных качествах.

По состоянию на дату выхода отчета в состав Совета директоров входили три человека: Председатель Совета директоров Сиявуш Темирбеков, независимый директор Булат Бабенов и независимый директор Алибек Мухамед-Рахимов. 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.

Доля независимых директоров в составе Совета директоров составляет 66%: два из трех членов СД являются независимыми директорами. Таким образом, Общество соответствует установленному законодательством требованию о наличии не менее 30% независимых директоров.

По состоянию на дату выхода отчета продолжительность полномочий членов Совета директоров составляла:

- **Темирбеков С.Р.** — 17,7 месяцев (избран 09.07.2024 года)
- **Мухамед-Рахимов А.У.** — 17,7 месяцев (избран 09.07.2024 года)
- **Бабенов Б.Б.** — 16,1 месяцев (избран 29.08.2024 года)

Средний срок нахождения членов Совета директоров в его составе по состоянию на 31.12.2025 составил 17,2 месяца.

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 возрасту, 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 Общества.

С точки зрения критериев независимости членов Совета директоров, Alatau City Invest регулярно проводит проверки наличия признаков связанности как у кандидатов в члены Совета директоров, так и у действующих членов.

Критерии независимости закреплены в Кодексе корпоративного управления Общества и соответствуют требованиям Закона Республики Казахстан «Об акционерных обществах».

Независимый директор должен:

- не являться аффилированным лицом Общества и не быть им в течение трёх лет до избрания в СД;
- не быть связанным подчинённостью с должностными лицами Общества или его аффилированными лицами;
- не являться государственным служащим;
- не быть представителем акционера на заседаниях органов Общества;
- не участвовать в аудите Общества в качестве аудитора в течение трёх лет до избрания в Совет директоров.

В 2025 году было проведено 25 заседаний Совета директоров, на которых было рассмотрено 95 вопросов.

Рассматриваемые темы охватывали все аспекты деятельности Общества, включая стратегическое развитие, управление рисками, внутренний контроль, кадровые вопросы, социальные инициативы и устойчивое развитие.

Средняя посещаемость заседаний Совета директоров в 2025 году составила 100%. В соответствии с Положением о Совете директоров заседания считаются правомочными при участии не менее половины от общего числа членов Совета директоров.

В 2025 году для лучшего корпоративного управления началось обновление Кодекса корпоративного управления. Также, в 2025 году Советом директоров была утверждена новая Корпоративная стратегия.





Темирбеков Сиявуш Рустемович

Председатель Совета директоров
Дата рождения: 25 июля 1989 года
Гражданство: Республика Казахстан
Дата избрания в Совет директоров:
09 июля 2024 года

Темирбеков Сиявуш Рустемович родился 25 июля 1989 года, гражданин Республики Казахстан. Обладает более чем 12-летним опытом работы в банковском и инвестиционном секторе, специализируется на казначейских операциях, управлении ликвидностью и финансовых инструментах.

Профессиональную карьеру начал в банковской сфере в АО «Цеснабанк», где прошёл путь от кредитного специалиста и сотрудника мидл-офиса до главного специалиста управления дилинга департамента казначейства. В дальнейшем занимал руководящие позиции в казначейских подразделениях Jusan Bank, отвечая за операции с иностранной валютой, драгоценными металлами и производными финансовыми инструментами на биржевом и межбанковском рынках.

С 2023 года — директор департамента казначейства Jusan Bank, а с 2024 года — управляющий директор Jusan Bank и Председатель Совета директоров Акционерного общества Alatau City Invest. Курирует работу казначейства, финансовых институтов и кастодиального направления, отвечает за развитие продуктов, управление денежными потоками и соблюдение пруденциальных нормативов.

Окончил Казахский гуманитарно-юридический университет в 2011 году, имеет квалификацию актуария. Обладает практической экспертизой в области финансовых рынков, дилинговых операций и управления банковской ликвидностью.





Мухамед-Рахимов Алибек Уразович

**Член Совета директоров
Независимый директор**

Дата рождения: 12 февраля 1987 года

Гражданство: Республика Казахстан

Дата избрания в Совет директоров:
9 июля 2024 года

Мухамед-Рахимов Алибек Уразович родился 12 февраля 1987 года, гражданин Республики Казахстан. Имеет более 18 лет опыта работы в финансовом секторе, включая банковскую систему, управление активами, казначейство и брокерско-дилерскую деятельность.

Профессиональную карьеру начал в 2005 году в банковской сфере, последовательно занимая позиции от специалиста и трейдера до руководящих должностей в подразделениях торговых операций и казначейства. Работал в АО «Алматы Инвестмент Менеджмент», АО «РБНТ Секьюритиз», АО «Тенгри Финанс», АО «AsiaCredit Bank», АО «Сеним-Банк», Фонде развития предпринимательства «Даму», Национальном Банке Республики Казахстан, а также в АО «Казкоммерцбанк». Обладает значительным опытом в управлении ликвидностью, валютной позицией, монетарными операциями, бюджетном планировании и взаимодействии с регуляторами.

В дальнейшем занимал позиции на уровне топ-менеджмента и корпоративного управления, включая должности заместителя генерального директора по корпоративным финансам и члена наблюдательных советов. Участвовал в разработке и утверждении стратегий развития, инвестиционной политики, систем управления рисками и внутреннего контроля, а также в согласовании значимых сделок и взаимодействии с акционерами и государственными органами. С 2024 года является Председателем Совета директоров и независимым директором Alatau City Invest, прошедшим согласование регулятора. Обладает компетенциями в области стратегического управления, корпоративных финансов, инвестиционной деятельности и риск-менеджмента.

Окончил Казахский экономический университет им. Т. Рыскулова по специальности «Финансы и кредит», имеет степень MBA по направлению «Банки».



Бабенов Булат Базартаевич

**Член Совета директоров
Независимый директор**

Дата рождения: 1 ноября 1975 года

Гражданство: Республика Казахстан

Дата избрания в Совет директоров:

29 августа 2024 года

Бабенов Булат Базартаевич родился 1 ноября 1975 года, гражданин Республики Казахстан. Обладает более чем 25-летним опытом работы в финансовой сфере, включая фондовый рынок, банковский сектор, управление инвестициями и корпоративное управление.

Профессиональную деятельность начал в 1999 году.

В дальнейшем занимал руководящие позиции в инвестиционных и банковских организациях, включая должности председателя правления, заместителя председателя правления, управляющего директора и директора казначейства.

Имеет значительный опыт работы в советах директоров в качестве независимого директора. Компетенции охватывают стратегическое управление, развитие рынков капитала, инвестиционный и портфельный менеджмент, взаимодействие с рейтинговыми агентствами и аудиторами, а также участие в размещении акций и облигаций, включая проекты Народного IPO.

Окончил Костанайский университет и Академию государственной службы при Президенте Республики Казахстан по специальности «Менеджер государственной службы». С 2021 года является приглашённым лектором программ EMBA и MBA, преподаёт дисциплины по инвестициям, риск-менеджменту, корпоративным финансам и рынкам капитала.

Количественные и персональные составы комитетов Совета директоров, включая избрание председателей комитетов и сроки их полномочий, определяются решением Совета директоров. Комитеты состоят из членов Совета директоров, обладающих необходимыми профессиональными знаниями для работы в соответствующем комитете.

Все комитеты Совета директоров возглавляются независимыми директорами.

В АО «Alatau City Invest» функционируют следующие комитеты Совета директоров:

- **Консультационный комитет Совета директоров**
- **Комитет по внутреннему аудиту Совета директоров**

Деятельность комитетов Совета директоров регулируется законодательством Республики Казахстан и Положением о Комитетах Совета директоров Общества, с учётом внедрения передовых практик и стандартов корпоративного управления, а также международных принципов в области ESG, основанных на принципах социальной, экологической и корпоративной ответственности.



По состоянию на дату выхода отчета в состав Правления Общества входили 5 человек



Салимов Тимур Рафхатович

Председатель Правления

Правление Общества 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.



Жаманакوف Аманжол Муталипович

Член Правления, Главный Бухгалтер

Члены Правления Общества, за исключением его Председателя, не могут одновременно являться членами Совета директоров.



Ашинов Нурлан Вахапович

Член Правления, Заместитель Председателя Правления

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 Обществу.



Имамбаев Алан Гулисламович

Член Правления, Заместитель Председателя Правления

Правление организует реализацию решений Единственного акционера и Совета директоров, осуществляет руководство текущей деятельностью Общества в соответствии с выбранной бизнес-моделью и риск-профилем. Правление несёт ответственность за эффективное управление Обществом в рамках законодательства Республики Казахстан, Устава и своих полномочий, действуя в интересах акционеров, работников и других заинтересованных сторон.



Строганов Анатолий Николаевич

Член Правления, Заместитель Председателя Правления

В 2025 году изменений в Положении о Правлении не происходило. Заседания Правления проводятся по мере необходимости по инициативе Председателя Правления или его заместителя. В течение 2025 года проведено 72 заседания, на которых рассмотрен широкий спектр вопросов, касающихся операционной, финансовой и стратегической деятельности Общества.

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 Общества в рамках корпоративной ESG-повестки.

Информация о вознаграждениях

Выплата вознаграждения руководящим работникам Общества осуществляется в соответствии с «Политикой мотивации и вознаграждения ключевых работников», утвержденной Советом директоров от 26 июля 2021 года.

В 2025 году размер вознаграждения, выплаченного Обществом ключевому управленческому персоналу - членам Совета директоров и членам Правления, составил **277 405 тыс. тенге без учета налогов.**



GRI 2-26, 29

Alatau City Invest рассматривает взаимодействие с заинтересованными сторонами как важное направление своей деятельности в сфере устойчивого развития и корпоративной ответственности. Регулярная вовлечённость, диалог и обратная связь позволяют Обществу учитывать потребности и ожидания различных аудиторий при разработке продуктов, формировании внутренних политик и принятии управленческих решений. В 2025 году Общество продолжило 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
Акционеры и инвесторы	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Финансовая и ESG-отчётность, размещённая на сайте Общества, на сайте ООН и KASE; Пресс-релизы и презентации • Коммуникация через электронную почту, прямые встречи, видеоконференции; • Участие руководства в инвестиционных форумах и отраслевых мероприятиях; • Обновление корпоративных стратегий с учётом международных стандартов корпоративного управления.
Государственные органы и регуляторы	<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечение соблюдения законодательства; • Своевременное раскрытие отчётности и информации; • Минимизация регуляторных рисков; • Вклад в развитие нормативной базы финансового сектора. 	<ul style="list-style-type: none"> • Подача отчётности и информации через официальные каналы; • Участие в совещаниях и рабочих группах • Получение лицензий, разрешений, согласований; • Обратная связь через обращения, уведомления, публичные документы; • Диалог с надзорными органами по вопросам регулирования и устойчивого развития.



Заинтересованные стороны	Цели взаимодействия	Механизмы взаимодействия
Клиенты	<ul style="list-style-type: none"> • Повышение уровня удовлетворённости качеством обслуживания; • Своевременное и достоверное информирование клиентов о продуктах, услугах и политике Общества; • Обеспечение прозрачности и безопасности обработки персональных данных; • Повышение финансовой грамотности клиентов; • Укрепление лояльности к бренду и доверия к Обществу. 	<ul style="list-style-type: none"> • Регулярные замеры удовлетворенности клиентов при обслуживании в отделениях и call-центре; • Обратная связь через мобильные приложения, страницы в соцсетях; • Публикация материалов о продуктах и услугах на официальном сайте; • Образовательные инициативы и участие в проектах повышения финансовой грамотности; • Открытые публичные отчёты о деятельности Общества и изменениях в политике.
Сотрудники	<ul style="list-style-type: none"> • 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 Обществу как работодателю. 	<ul style="list-style-type: none"> • Проведение регулярных опросов вовлечённости, включая анонимные формы; • Личное общение с руководством, встречи и электронная почта; • Корпоративный портал 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.

Заинтересованные стороны	Цели взаимодействия	Механизмы взаимодействия
Поставщики и партнёры	<ul style="list-style-type: none"> • Выполнение обязательств по договорам; • Повышение прозрачности закупочной деятельности; • Формирование долгосрочных и взаимовыгодных партнёрств; • Совместное развитие инновационных решений. 	<ul style="list-style-type: none"> • Прямые переговоры, совещания, заключение контрактов; • Ведение базы надёжных поставщиков с оценкой • Обратная связь по качеству поставляемых услуг и товаров; • Участие партнёров в совместных проектах и конференциях.
Некоммерческие и общественные организации	<ul style="list-style-type: none"> • Повышение доверия к бренду; • Развитие корпоративной социальной ответственности; • Участие в жизни сообществ и регионов присутствия; • Реализация программ благополучия и образования. 	<ul style="list-style-type: none"> • Благотворительные и волонтёрские проекты (в том числе IT и финансовое образование); • Распространение информации через соцсети, СМИ, сайт; • Участие в форумах, круглых столах и общественных слушаниях.
СМИ и информационное пространство	<ul style="list-style-type: none"> • Поддержание репутации Общества; • Повышение узнаваемости и открытости; • Информирование об услугах, проектах и социальных инициативах 	<ul style="list-style-type: none"> • Публикация новостей и пресс-релизов на сайте и в СМИ; • Проведение пресс-конференций, интервью, медиа-брифингов; • Поддержка коммуникации через соцсети и официальные каналы; • Реагирование на информационные запросы от журналистов.

• ДЕЛОВАЯ ЭТИКА

2025

ГОДОВОЙ ОТЧЕТ ESG | ALATAU CITY INVEST

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

Alatau City Invest ведёт свою деятельность на основе этичности и справедливости, придерживаясь принципов добросовестности, честности и открытости во взаимодействии со всеми заинтересованными сторонами.

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

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

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

В 2025 году в Обществе не были зафиксированы случаи нарушения деловой этики, включая вопросы коррупции, соблюдения внутренних комплаенс политик.

Управление вопросами деловой этики входит в сферу ответственности Службы комплаенс. В Обществе действует Политика по управлению комплаенс рисками, Политика управления существующим и потенциальным конфликтом интересов, Политика по противодействию взяточничеству и коррупции, утверждённые Советом директоров и доступный для публичного ознакомления на корпоративном веб-сайте. Контроль за соблюдением указанных документов осуществляет Совет директоров, Правление и руководители структурных подразделений. Комплаенс политики являются 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.

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



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

Защита прав сотрудников:

Соблюдение Трудового кодекса Республики Казахстан, включая условия труда, оплаты, отпусков и увольнений;

Реализация норм корпоративной этики: 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;

Примеры информации, о которой может быть сообщено: нарушение законодательства и внутренних документов, злоупотребление полномочиями, подделка документов, конфликты интересов, коррупция, раскрытие инсайдерской информации;

Прямая защита заявителей: запрещены любые ответные меры или давление на сотрудников, сообщивших о нарушениях;

Обучение и повышение квалификации сотрудников по вопросам соблюдения прав и этических стандартов.

Защита прав клиентов:

Строгое соблюдение Закона Республики Казахстан «О персональных данных»;

Обеспечение безопасности счетов и транзакций за счёт использования многофакторной аутентификации, шифрования данных и антифродсистем;

Прозрачность условий инвестиционных продуктов: ясное и доступное информирование о тарифах, комиссиях и условиях обслуживания;

Регулирование деятельности Общества осуществляется Агентством Республики Казахстан по регулированию и развитию финансового рынка (АРРФР);

Постоянная работа по предупреждению мошенничества и защите интересов клиентов.

Соответствие требованиям законодательства

Общий размер существенных штрафов, полученных Обществом за 2025 год, составил 13 451 тыс. тенге, количество нефинансовых санкций – 0. За отчетный период Общество не имело случаев разбирательств, связанных с препятствием конкуренции и нарушением антимонопольного законодательства.



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

Alatau City Invest 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 Обществе не были зафиксированы случаи подтвержденных нарушений, связанных с коррупцией. Также в отчетном году не применялись нефинансовые санкции в связи с коррупционными проявлениями. По каналам обратной связи не поступало обоснованных обращений от работников и клиентов о фактах коррупции.

Alatau City Invest руководствуется действующим законодательством Республики Казахстан о противодействии коррупции, а также принципами Глобального договора ООН. Политика по противодействию взяточничеству и коррупции утверждена Советом директоров, обязательна для исполнения всеми работниками.

В 2025 году в Политику были внесены дополнения, направленные на усиление подходов к предупреждению коррупции и введение дополнительных ограничений для сотрудников. При приеме на работу всем работникам проводится вводный инструктаж и ознакомление с требованиями комплаенс политиками.

Политика разработана в целях выявления, предотвращения и минимизации случаев противоправного, неэтичного, коррупционного поведения работников Общества.

Политика направлена на формирование у всех работников Общества 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.

Основу противодействия коррупции в Обществе 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 Общества 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 Invest осуществляют Правление и Совет директоров. Они несут ответственность за обеспечение соответствия всей деятельности Общества 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 Общества 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 Общества обязаны осуществлять постоянный контроль за соблюдением антикоррупционных стандартов среди сотрудников, своевременно выявлять и предотвращать потенциальные нарушения, а также информировать Службу комплаенс о выявленных рисках. Внутри Общества действует культура нулевой терпимости к коррупционным проявлениям, поддерживаемая на всех уровнях управления.

МЕРЫ ПО ОБУЧЕНИЮ И ПРОФИЛАКТИКЕ:

В 2025 году Общество продолжило 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 осуществлены следующие мероприятия:

- Проведение обязательных ежегодных обучений для всех работников Общества, в том числе по вопросам противодействия коррупции, включая обновлённые требования законодательства, внутренние политики, этические стандарты, предотвращение конфликтов интересов и ответственность за правонарушения.
- Регистрация и согласование со Службой комплаенс подарков и знаков гостеприимства поступающих от партнеров и контрагентов.
- Согласование сувениров направляемых контрагентам, в целях исключения субъектов антикоррупционного законодательства.

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

Подразделение	% вовлеченности в обучение по ПОД/ФТ
Общество	92



МЕХАНИЗМЫ ПОДАЧИ ИНФОРМАЦИИ О НАРУШЕНИЯХ:

Alatau City Invest 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 Службу комплаенс через электронную систему документооборота либо через анонимные каналы связи (горячая линия).

Все обращения обрабатываются с соблюдением строгой конфиденциальности. Общество 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 Invest активно продвигает принципы антикоррупционной политики и среди своих контрагентов. Все партнёры и поставщики информируются о недопустимости любых форм коррупционных практик.



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

Alatau City Invest, как субъект финансового мониторинга, активно участвует в реализации государственной политики Республики Казахстан по противодействию легализации (отмыванию) преступных доходов и финансированию терроризма (ПОД/ФТ). Общество строго соблюдает требования регуляторов и следует лучшим международным практикам в сфере комплаенс и ПОД/ФТ.

В соответствии с законодательством РК по ПОД/ФТ Обществом разработана система по управлению риском отмывания денег и финансированию терроризма (далее - ОД/ФТ).

Система управления риском ОД/ФТ основана на риск-ориентированном подходе и соблюдении трех линий защиты, где:

- Первой линией защиты выступают все работники Alatau City Invest (осуществляют текущий контроль при проведении клиентами ежедневных операций, доводят до второй линии защиты информацию о нарушениях, недостатках, событиях, сделках, операциях, которые могут привести к возникновению риска ОД/ФТ);
- Вторая линия защиты – подразделение финансового мониторинга Служба комплаенс (осуществляет контроль и организацию работы по исполнению требований в области ПОД/Ф);
- Третья линия защиты – подразделение внутреннего аудита, (осуществляет независимую оценку эффективности системы управления рисками ОД/ФТ).

В Обществе действуют Политика по управлению комплаенс рисками и Правила внутреннего контроля в целях противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма. Положения данных документов обязательны для исполнения должностными лицами и работниками Общества. Эффективный контроль и знания о наших клиентах в рамках процедур идентификации и надлежащей проверки клиентов являются важными компонентами системы управления рисками ОД/ФТ.

В Обществе действуют Регламент идентификации клиентов по надлежащей проверке клиента и реализации программы идентификации клиентов, Регламент мониторинга и изучения операций клиентов. Контроль через процедуры «Знай своего клиента» гарантирует, что все клиенты подлежат надлежащей идентификации, оценке рисков и периодическим проверкам.

Предусмотрена надлежащая проверка клиента при дистанционном установлении деловых отношений. Элементы управления транзакциями предотвращают или обнаруживают рискованные транзакции и генерируют предупреждения, которые анализируются и расследуются.

С учетом требований вышеуказанных документов, Обществом, среди прочего, предусмотрен:

- Запрет либо особый усиленный финансовый мониторинг при обслуживании внешнеторговых контрактов, при приеме платежей и переводов в иностранной валюте к исполнению с участием клиентов и/или контрагентов, являющихся резидентами иностранных государств, включенных в перечень государств и территорий, не выполняющих, либо недостаточно выполняющих рекомендации Группы разработки финансовых мер борьбы с отмыванием денег (Financial Action Task Force, FATF) (далее -ФАТФ);
- Идентификация и проверка политически значимых лиц, вне зависимости от гражданства такого лица, и/или членов его семьи и близких родственников на причастность к случаям ПОД/ФТ при установлении или продолжении деловых отношений;
- Отказ от установления деловых отношений с клиентом, в случае наличия клиента (его представителя) и/или бенефициарного собственника в перечне террористов и экстремистов, санкционных списках.



В связи с введениями международных экономических санкций, руководствуясь собственным рискориентированным подходом и законодательством, рекомендациями ФАТФ, в Обществе действует Политика по управлению санкционными рисками.

ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ ПОЛИТИКИ:

- Недопущение вовлечения Общества в операции/сделки клиентов/собственные операции Общества, связанные с проведением операций, имеющих высокий санкционный и страновой риск;
- Исключение преднамеренного или непреднамеренного вовлечения Общества его должностных лиц и работников в процессы содействия третьим лицам, субъектам и объектам (странам, юридическим и физическим лицам), на которые распространяются санкции;
- Поддержание высокого уровня информированности работников Общества, вовлеченных в процесс управления санкционными и страновыми рисками, о содержании рисков, а также о существующих процессах и процедурах по управлению рисками;
- Недопущение несоблюдения требований законодательств иных иностранных государств, актов международных организаций, решения судов и других компетентных органов иностранных государств, которые могут повлечь за собой риск применения вторичных санкций к Обществу.

В связи с регулярной оптимизацией комплаенс-процессов (разработкой новых подходов и методов в сфере ПОД/ФТ, приведением в соответствие с изменениями в законодательство Республики Казахстан, автоматизацией процессов ПОД/ФТ, выявлением новых схем ОД/ФТ, своевременным реагированием на геополитические изменения в мире, особенно расширение и ужесточение санкционных режимов) на постоянной основе разрабатываются и актуализируются внутренние документы Службы комплаенс.

С учетом требований Правил внутреннего контроля в целях противодействия легализации (отмывания) доходов, полученных преступным путем, и финансирования терроризма,

Обществом, среди прочего, предусмотрено обучение работников в области ПОД/ФТ и санкционных рисков.

Службой комплаенс регулярно актуализируется профессиональная подготовка работников в области ПОД/ФТ с учетом требований Закона о ПОД/ФТ.

Программа содержит изучение нормативных правовых актов Республики Казахстан в области ПОД/ФТ, международных стандартов в сфере ПОД/ФТ.

Обучение работников проводят ответственные работники Службы комплаенс, обладающие соответствующей квалификацией.



GRI 2-15

Alatau City Invest последовательно реализует комплекс мер по строгому контролю и предотвращению конфликтов интересов. За 2025 год не было выявлено подтверждённых случаев конфликта интересов, приведших к финансовому ущербу или нанесению репутационного вреда Обществу. Управление конфликтом интересов остаётся важнейшим элементом системы корпоративного управления и направлено на предотвращение недобросовестных практик при принятии решений.

В Обществе действует Политика управления существующим и потенциальным конфликтом интересов, утверждённая в обновлённой редакции в октябре 2025 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 Invest уделяет особое внимание предупреждению ситуаций, при которых личные интересы сотрудников могут противоречить их должностным обязанностям.

Важнейшими мерами управления конфликтами интересов являются:

- Неукоснительное соблюдение работниками требований законодательства Республики Казахстан, внутренних нормативных документов и должностных инструкций;
- Наличие сбалансированной организационной структуры с чётким разграничением обязанностей и полномочий;
- Ограничение трудоустройства родственников в случае прямого подчинения или влияния на оценку деятельности;
- Запрет на участие в сделках или операциях, где задействованы лица, с которыми работники имеют личные связи или финансовую заинтересованность;
- Строгий запрет на передачу конфиденциальной информации третьим лицам для использования в коммерческих целях;
- Запрет на предложение, принятие или передачу вознаграждений, способных повлиять на деловую репутацию Общества.

В 2025 году Общество продолжило реализацию системных мер по профилактике конфликтов интересов. В течение года все работники проходили обязательное ежегодное обучение по вопросам управления конфликтами интересов. На постоянной основе осуществляется экспертиза кандидатов и работников, у которых имеются родственники в структуре Общества, 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 Invest 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 Общества не должна противоречить их обязанностям перед Обществом или наносить ущерб его деловой репутации. Запрещается использовать ресурсы Общества 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 возложена на Службу комплаенс, который обеспечивает регулярный контроль процедур и оценку рисков.



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

Alatau City Invest рассматривает защиту прав человека как неотъемлемую часть своей корпоративной ответственности и деловой этики. 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, Общество последовательно демонстрирует приверженность международным стандартам и принципам недискриминации.

Общество 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.) и Глобального договора ООН, участником которого Общество является с 2023 года.

Как активный участник ГД ООН, Общество придерживается следующих принципов:

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

В 2022 году была утверждена Политика в области прав человека, разнообразия и равных возможностей обязательная для всех структурных единиц Общества. Ответственность за соблюдение этой политики возложена на руководителей 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 Alatau City Invest основан на признании всех людей равными в достоинстве и правах независимо от пола, возраста, национальности, вероисповедания, социального статуса и других признаков. В Обществе 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 Общества.

Для обеспечения реализации подхода в повседневной деятельности ответственность распределена следующим образом:

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

В Обществе действует внутренний канал для анонимных или открытых обращений по вопросам нарушения прав человека или этических стандартов. Гарантируются конфиденциальность и защита от репрессий.

По итогам 2025 года в Обществе 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.

Общество активно развивает практики социальной устойчивости: обеспечивает прозрачные процедуры оформления, оплаты, отпусков и продвижения.

В 2025 году: женщины составили 43% от общего персонала; 33% сотрудников — молодёжь до 30 лет;*

проведено свыше 100 обучающих мероприятий, включая тренинги по правам человека и корпоративной этике. Alatau City Invest также учитывает принципы соблюдения прав человека при взаимодействии с внешними заинтересованными сторонами. При выборе поставщиков учитываются соблюдение трудового законодательства и недопущение принудительного труда. Партнёры информируются о политике Общества, соответствующие положения включаются в договоры. Клиенты имеют доступ к каналам обратной связи и защите персональных данных в соответствии с законодательством.

Такой комплексный подход позволяет Обществу поддерживать устойчивую деловую репутацию и вносить вклад в развитие справедливого и инклюзивного делового окружения.



GRI 2-25, 2-26

Alatau City Invest обеспечивает эффективную работу механизмов обратной связи, которая является важной составляющей системы внедрения принципов деловой этики, соблюдения корпоративных стандартов и выполнения антикоррупционной политики в повседневной деятельности. Благодаря функционированию системы обработки обращений Общество оперативно выявляет случаи нарушения требований Кодекса корпоративной культуры, Политики по предупреждению и противодействию коррупционным действиям, а также иных внутренних документов.

В своей деятельности Общество руководствуется Политикой по противодействию взяточничеству и коррупции. Все поступающие конфиденциальные сообщения регистрируются Службой комплаенс, хранятся отдельно и рассматриваются в рамках строгого соблюдения режима конфиденциальности. Доступ к такой информации ограничен и предоставляется исключительно сотрудникам Службы комплаенс. Обработка анонимных сообщений осуществляется напрямую Главным комплаенс-контролёром.

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

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:

- Сайт Общества для анонимной отправки сообщений Главному комплаенс-контролёру;
- Внешний канал электронную почту compliance@alataucityinvest.kz

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

Дополнительно, Alatau City Invest 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:

- Через отделения Общества;
- На корпоративную почту info@alataucityinvest.kz
- Через call-центр по номеру **+7 707 26 44 000**
- Через 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 Общества. 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

Управление рисками – это непрерывный процесс, включающий в себя определение критических событий и факторов, которые могут повлиять на достижение целей Alatau City Invest и нарушить ее операционную и инвестиционную деятельность; их оценку; разработку и реализацию мероприятий по снижению вероятности их реализации и ущерба; контроль и мониторинг эффективности данных мероприятий.

Общество осуществляет процедуры управления рисками в соответствии с Политикой по управлению рисками, Правилами формирования системы управления рисками и внутреннего контроля для организаций, осуществляющих брокерскую и дилерскую деятельность на рынке ценных бумаг, деятельность по управлению инвестиционным портфелем, утвержденными постановлением Правления Национального Банка Республики Казахстан № 202 от 27.08.2018 г., и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан и внутренними документами Общества.

Основными целями системы управления рисками Общества являются:

- Обеспечение реализации стратегии Общества;
- Сохранение и эффективное использование ресурсов и потенциала Общества;
- Своевременная адаптация Общества к изменениям во внутренней и внешней среде;
- Обеспечение эффективного функционирования Общества, его устойчивости и перспектив развития.

Для достижения данных целей Общество решает следующие ключевые задачи:

Главной задачей управления финансовыми рисками является установление внутренних лимитов риска с обеспечением оптимального соотношения между доходностью и уровнем принимаемого риска, обеспечение соблюдения в полном объеме пруденциальных нормативов и требований Регулятора в части формирования системы управления рисками, соблюдения установленных лимитов, мониторинг и контроль фактического уровня риска на регулярной основе, разработка алгоритмов действий в случаях нарушения установленных лимитов, а также для решения непредвиденных или чрезвычайных ситуаций.

1. Сокращение числа непредвиденных событий и минимизация убытков в хозяйственной деятельности за счет эффективного выполнения следующих функций:

- Идентификация всех рисков, которые представляют угрозу стабильности деятельности, финансовой устойчивости и достижению стратегических целей Общества;
- Проведение анализа идентифицированных рисков с целью наиболее правильной оценки их ущерба и вероятности реализации;
- Качественное информационное и аналитическое обеспечение процесса принятия финансовых и инвестиционных решений, решений по структуре портфеля активов;
- Своевременное разрешение конфликтов интересов, возникающих в процессе деятельности Общества;
- Создание резервов, обеспечивающих непрерывность деятельности Общества.

2. Обеспечение контроля за:

- Реализацией решений, принятых Советом директоров Общества;
- Созданием необходимых внутренних нормативных документов;
- Выполнением требований внешней и внутренней нормативной документации, регулирующей деятельность Общества;
- Сохранностью активов Общества;
- Формированием полной и достоверной информации о деятельности Общества и ее имущественном положении, необходимой внутренним и внешним пользователям бухгалтерской отчетности;
- Распределением полномочий и функций между структурными подразделениями Общества, исключением их дублирования и полнотой распределения.

3. Обеспечение руководства Общества необходимой информацией об отклонениях от принятых правил функционирования системы управления рисками.

4. Обеспечение своевременной подготовки полной и достоверной отчетности в части раскрытия информации по рискам.

5. Контроль за процедурами раскрытия существенной информации о деятельности Общества внешним пользователям.

Система управления рисками Общества нацелена на ограничение негативных воздействий рисков и предусматривает основные процедуры управления рисками, такие как:

- выявление (идентификация);
- оценка и классификация;
- измерение;
- мониторинг и контроль.

Для классификации рисков в зависимости от источника возникновения и сферы влияния риска в Обществе используется группировка рисков по следующим категориям:

Внутренние риски (включая, но не ограничиваясь, стратегические риски, операционные риски, риск снижения финансовой устойчивости).

Внешние риски (финансовые риски, политические и макроэкономические риски, регуляторные и правовые риски, внешние рынки).



Внутренние лимиты рисков устанавливаются с учетом обязательных требований Регулятора, включая пруденциальные нормативы достаточности капитала, ликвидности, концентрации и иных лимитов. Лимиты определяются с созданием буфера к минимальным значениям нормативов, что обеспечивает устойчивость к стрессовым ситуациям и недопущению нарушения требований законодательства.

В целях измерения и оценки риска могут использоваться количественные и качественные методы:

- Количественные методы включают в себя модель оценки ожидаемых кредитных убытков, метод оценки разрывов финансовых требований и обязательств по срокам погашения (GAP-анализ), измерение риска с применением моделей VaR (Value at Risk, измерение потенциальной потери стоимости актива за определенный период времени и при заданном уровне доверия), мониторинг дюрации портфелей финансовых инструментов и другие модели;
- К качественным методам относятся аналитические исследования от внешних сторон (рейтинговые агентства, консультанты, аналитические агентства), аналитические исследования ответственного подразделения Общества, стресс-тестирование для оценки способности противостоять угрозам в стрессовых сценариях, бэк-тестирование для проверки эффективности процедур измерения рисков с использованием исторических данных и другие методы.

Управление операционными рисками, рисками информационных технологий и информационной безопасности, правовыми и комплаенс рисками, а также репутационными рисками обеспечивается надлежащим функционированием внутренних процессов и процедур всех участников Общества, а в целях минимизации подверженности Общества факторам внешнего и внутреннего риска.

Комплекс мер, используемых для контроля и ограничения возможностей операционных ошибок, сговора, мошенничества и несанкционированного доступа регламентирован во внутренних документах Общества и включает, но не ограничивается:

- Двойной контроль («принцип 4-х глаз») с разделением функций ввода информации и ее проверки/авторизации по всем видам операций, включая движение денежных средств, финансовых инструментов, клиентских заказов, бухгалтерских проводок, актов сверок, внесение учетных данных, составление финансовой и регуляторной отчетности и пр.;
- Разделение функций по заключению сделок и их исполнению между фронт-офисом и бэк-офисом, запрет на совмещение обязанностей, процедуры контроля и мониторинга неправомерного использования активов;
- Иерархическая структура принятия решений и авторизации/контроля операций;
- Разделение прав доступа, контроль доступов в системы, наличие аудиторского следа проведенных операций в системах и другие методы.

Сбалансированный подход в распределении ролей и ответственности всех участников системы управления рисками и внутреннего контроля обеспечивается тремя линиями защиты:

1-я линия защиты: Бизнес-подразделения Общества, владельцы процессов и исполнители контрольных процедур, совершают операции в рамках утвержденных совокупных лимитов по видам рисков и функционируют в рамках настоящей Политики, а также других ВНД, несут ответственность по управлению рисками в рамках своего функционала, своевременно доводят информацию по рискам до 2-й линии защиты.

Включают все подразделения Общества, кроме подразделений 2-й и 3-й линии защиты;

2-я линия защиты: Подразделения Общества, осуществляющие функции мониторинга и контроля, несут ответственность за эффективное построение систем управления рисками и внутреннего контроля. Основная функция подразделений 2-й линии защиты – аналитика угроз, консолидация информации по рискам и ее представление руководству, также анализ недостатков и нарушений в деятельности 1-й линии защиты. Включает ДРМ, СК, ЮД и иные структурные подразделения Общества, осуществляющие контрольные функции;

3-я линия защиты: СВА, которое осуществляет независимую оценку адекватности и эффективности систем внутреннего контроля, системы управления рисками и корпоративного управления.

Уменьшение и контроль стратегического риска Общества осуществляется путем мониторинга исполнения утвержденных краткосрочных и долгосрочных планов и стратегий, по результатам которого принимаются корректирующие меры, в том числе для отражения изменений во внутренней и внешней среде. В рамках осуществления мониторинга реализации поставленных целей и принятых стратегий подразделения Общества на регулярной основе отчитываются перед Правлением (либо курирующими руководителями) в устном порядке. Совет директоров Общества осуществляет мониторинг исполнения данной стратегии в рамках рассмотрения отчетов Общества о финансово-хозяйственной деятельности, на ежеквартальной основе.



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

Alatau City Invest является налогоплательщиком Республики Казахстан, ведущим деятельность на основе принципов прозрачности и добросовестного соблюдения налогового законодательства.

Общество 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 налоговом управлении, контроле и управлении рисками в Обществе, а также в налоговой стратегии и подходах к налогообложению не произошло. При этом Общество учло изменения налогового и социального законодательства, вступившие в силу в отчётном году, в том числе:

С 1 января 2025 года были введены ретроспективные изменения, касающиеся налоговых вычетов по социальным отчислениям с доходов по договорам ГПХ; внесены изменения по прочим налоговым вычетам, когда работники могут самостоятельно определить и указать предварительную сумму прочих вычетов в заявлении, но размер которой - не более 282 МРП в год; Структура налогового управления и система контроля в Обществе построены на основе утверждённой Налоговой учётной политики и Положения об управлении налогами. Ответственность за соблюдение налоговой дисциплины возложена на Председателя Правления и Главного бухгалтера Общества.

Налоговая политика разрабатывается с учётом требований Налогового кодекса Республики Казахстан, международных стандартов финансовой отчётности, а также внутренней учётной политики и иных нормативных документов, регулирующих 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 Invest придерживается консервативного подхода к учёту неопределённых налоговых позиций, признавая приоритетную силу официального толкования норм законодательства.

Общество не применяет схем агрессивного налогового планирования, не использует оффшорные юрисдикции и не предоставляет клиентам консультаций, связанных с уклонением от налогообложения.

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





ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС



Анализируя возрастающую важность ESG факторов в современной повестке финансовой среды, инвесторы уделяют особое внимание ESG характеристикам в качестве одного из критериев фундаментального анализа компаний. Более того, инвесторы молодого поколения видят значимость принципов ESG в том числе, исходя из личностных убеждений. Данный факт подчеркивает важность наличия ESG повестки на карте развития современных компаний. Как доказательство нарастающему влиянию ESG факторов на стоимость и прибыльность компаний. Alatau City Invest активно поддерживает развитие рынка ESG-облигаций и, в свою очередь, выступил финансовым консультантом и андеррайтером следующих из них:

Эмитент	 <p>Банк развития Казахстана</p>	 <p>BAITEREK</p>	 <p>КАЗАХСТАНСКАЯ ЖИЛИЩНАЯ КОМПАНИЯ</p>
Вид инструмента	Зеленые облигации	Социальные облигации	Социальные облигации
Объем выпуска	15 млн долларов США	100 млрд тенге	200 млрд тенге
Срок обращения	1 год	2 года	3 года, 5 лет
Доходность	5,65%	15%	18%, 18,7%, 18,85%
Целевое назначение	Финансирование проекта в сфере возобновляемой энергетики в Казахстане	Льготное кредитование фермеров, включая начинающих фермеров, для проведения весенне-полевых и уборочных работ	Средства, привлеченные за счет выпуска облигаций будут направлены на финансирование Национального проекта “Модернизация энергетического и коммунального секторов”



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

Основа бренда Alatau City Invest — безупречное обслуживание клиентов, основанное на уважении, профессионализме и долгосрочном партнёрстве. Мы стремимся не только предоставлять высококачественные финансовые сервисы и выстраивать доверительные отношения, включая ответственную маркетинговую коммуникацию. По состоянию на конец 2025 года количество клиентов Общества составило более 1.5 миллиона человек, из которых 217 — юридические лица.

Экосистема Общества строится вокруг трёх ключевых платформ — официальный вебсайт, мобильное приложение Alatau City Bank и мобильное приложение Alatau City Invest, через которые клиенты получают доступ к финансовым продуктам.

Мы стремимся к тому, чтобы каждый пользователь мог удовлетворить свои потребности независимо от места проживания или социального статуса.

Ответственное отношение Общества к клиентам отражается в следующих принципах:

- 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.

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА И ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

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

- Средняя оценка удовлетворенности клиентов в АМО CRM – 4.5 из 5.0
- Количество обработанных звонков за период в единицах на управление – 85%
- Исполнение принципов ESG в деятельности департамента поддержки розничных клиентов – 100%

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.

Общество активно внедряет технологии для упрощения клиентского пути и повышения доступности сервисов. В 2025 году в колл-центр поступило более 19 090 входящих звонков от розничных клиентов, 92% из которых были успешно обработаны.

В Обществе действуют Правила по стандартам обслуживания, обязательные для всех сотрудников, контактирующих с клиентами. Эти стандарты касаются поведения, деловой этики и качества коммуникации. За их нарушение предусмотрены дисциплинарные меры в соответствии с Гражданским и Трудовым кодексами Республики Казахстан.

СРЕДИ НОВЫХ РЕШЕНИЙ:

- Интеграция с Telegram для уведомлений о технических работах;
- Создание внутренней системы ИТОР для регистрации обращений клиентов;
- Регистрация жалоб в системе АИС «InvestManager»;
- Динамическая маршрутизация.

Для повышения финансовой инклюзии Общество предлагает удаленное открытие брокерских счетов для граждан РК и обладателям ВНЖ со своего мобильного устройства. Все сотрудники проходят инструктаж по взаимодействию с клиентами. Поддержка базы знаний чат-бота и количество обновлений базы знаний, проведенных в течение отчетного периода – 100%.

ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОДДЕРЖКА

Для клиентов работает сервис FAQ, интерактивный личный портфель, а также современные интерфейсы обратной связи. Мы стремимся быть рядом с каждым клиентом — вовремя, точно, профессионально.

GRI 3-3

ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Общество придерживается системного подхода к обеспечению информационной безопасности (ИБ), руководствуясь законодательством Республики Казахстан и международными стандартами, такими как ISO 27001:2022. Стратегическое управление осуществляется на основании Политики информационной безопасности от 29.02.2024 г.

За реализацию стратегии ИБ отвечает Департамент информационной безопасности и ИТ-инфраструктуры (ДИБИТИ), возглавляемый директором, статус которого равнозначен Chief Information Security Officer (CISO). Департамент координирует защиту информации, анализ угроз и реагирование на инциденты. Каждый работник несет персональную ответственность за соблюдение процедур ИБ, а нарушения влекут дисциплинарную или иную ответственность согласно закону.



КЛЮЧЕВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И МЕРОПРИЯТИЯ 2025 ГОДА

В отчетном периоде был реализован комплекс мер по укреплению кибер-устойчивости:

1. Проведен независимый внешний аудит ИБ в рамках годового финансового отчета компанией E&Y, плановая проверка критичных информационных активов и оценка угроз для значимых ИТ-активов.
2. В 2025 году в промышленную эксплуатацию введены системы:
 - Система контроля действий привилегированных учетных записей и третьих лиц (PAM) - мониторинг и управление доступом администраторов;
 - Сканер уязвимостей - регулярный поиск и выявление технических уязвимостей в инфраструктуре;
 - Система управления событиями информационной безопасности (SIEM) - централизованный сбор, анализ и корреляция событий ИБ;
 - Система статического анализа исходного кода - проверка разработок на уязвимости до выхода в продуктивную среду;
 - Система XDR для рабочих станций
3. Внедрен шаблон обязательной оговорки по ИБ для включения в договоры с партнерами.

ПЕРЕЧЕНЬ ДОКУМЕНТОВ, ОБНОВЛЕННЫХ В 2025 ГОДУ:

- *Информация о СУИБ*
- *Правила управления рисками информационной безопасности от 24.06.2025 г*
- *Правила контроля перемещения ИТ-оборудования через границу физического периметра безопасности от 24.07.2025 г*
- *Правила Организации процедуры аутентификации от 24.07.2025 г*
- *Правила предоставления доступа третьим лицам от 22.04.2025 г*
- *Процедура управления разработкой программного обеспечения от 24.06.2025 г*
- *Процедура управления изменениями от 24.06.2025 г*
- *Правила по мониторингу событий и управлению инцидентами ИБ от 22.04.2025 г*
- *Правила организации антивирусного контроля от 22.04.2025 г*
- *Правила по сетевой безопасности от 22.04.2025 г*



АО «Alatau City Invest» строго соблюдает Закон РК «О персональных данных и их защите». Перечень защищаемой информации перечислен в приложении к политике информационной безопасности.

КЛЮЧЕВЫЕ ПРИНЦИПЫ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛЬНЫМИ ДАННЫМИ:

- Обработка данных осуществляется строго с согласия субъекта и для заранее определенных целей.
- Доступ к данным предоставляется работникам только для выполнения их прямых обязанностей.
- Обеспечивается право клиентов на получение информации об источниках, способах и сроках хранения их данных.
- В 2025 году не поступало жалоб от клиентов или работников, связанных с нарушением конфиденциальности или утечкой персональных данных.

КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОСТИ И ОБУЧЕНИЕ

Общество рассматривает человеческий фактор как критический элемент защиты. В 2025 году была реализована программа обучения, включающая:

- Базовые курсы по кибер-гигиене.
- Проведено фишинговое тестирование работников для оценки уровня их осведомленности и корректировки программ обучения.
- Работники подразделения ИБ сертифицированы по международному стандарту ISO/IEC 27001:2022.

GRI 3-3

По состоянию на 31 декабря 2025 года количество ежемесячных активных пользователей (MAU) раздела «Инвестиции» мобильного приложения Alatau City Bank составило более 100 тысяч пользователей.

НАШИ ДОСТИЖЕНИЯ:

460 000

пользователей посетило раздел «Инвестиции» в приложении Alatau City Bank во второй половине года

1 613 125

действующих брокерских счетов физических лиц

217

действующих брокерских счетов юридических лиц

За отчетный период было открыто **30 060** новых брокерских счетов, в том числе:

30 032

счетов для физических лиц;

28

счетов для юридических лиц

В Обществе за развитие цифровых платформ отвечают Департамент разработки продуктов и Департамент проектного управления.

В 2025 году были реализованы новые цифровые решения:

- Построение продуктовой сквозной аналитики
- Авторизация в ТП для ЮЛ
- Исполнение требований регулятора по проекту «Квалифицированный инвестор»
- Социальная торговля в RADAR
- Автоматизация уведомлений по исполнению клиентских заказов
- Автоматизация отправки заказов по облигациям АИХ
- Доработка приложения Alatau City Junior Invest
- Авто-исполнение сделок в АИС по облигациям АИХ
- Создание сделок на основании клиентских заказов по международным облигациям
- Авто исполнение приказов на отмену до открытия биржи (GTN)
- Новый раздел «FAQ» в мобильном приложении
- Изменение алгоритма импорта заявок с терминала ASTS+ в АИС по заказам РЕПО
- Реализация проекта native app MVP
- Реализация задач по Валютным сделкам MVP
- Реализация задач по управленческой отчетности Dashboards
- Отчет по расчету прироста стоимости для клиентов физических лиц
- Реинжиниринг: оценка уровня риска клиента

Развитие цифровых платформ в 2025 году подтвердило стратегический фокус Общества на расширение доступности финансовых услуг, повышение качества клиентского опыта и внедрение современных технологий для обеспечения удобства пользователей.



МОБИЛЬНОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ ALATAU CITY BANK – РАЗДЕЛ «ИНВЕСТИЦИИ»

По состоянию на **31.12.2025 г.**

MAU: **100 000**

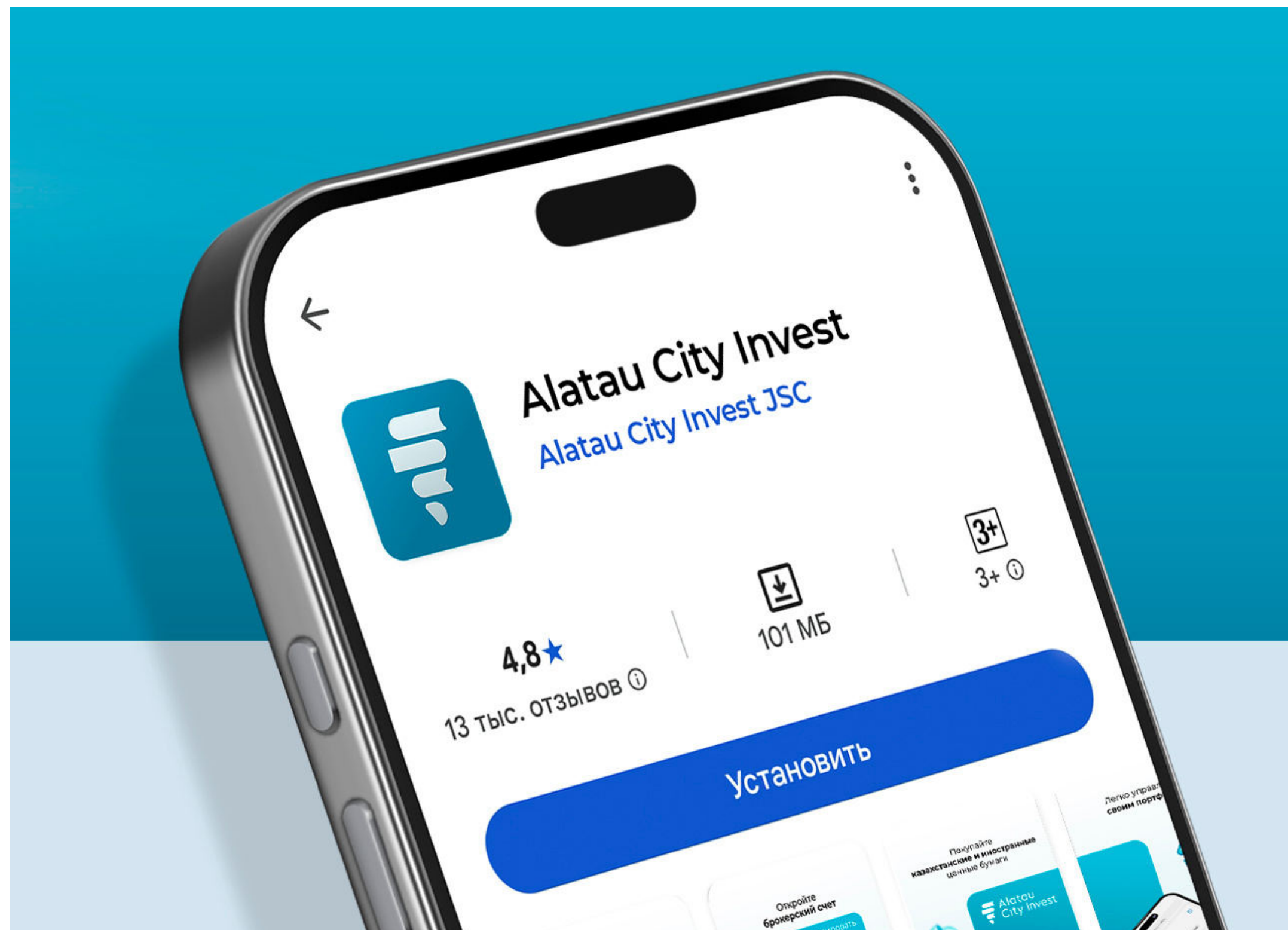
Количество новых открытых счетов: **более 30 000**

Пользователей со статусом «Квалифицированный инвестор» : **более 16 000**

В результате эффективной операционной деятельности в 2025 году Общество продолжило развитие собственной цифровой экосистемы, комплексно удовлетворяя потребности клиентов в финансовых сервисах. Приложение обеспечивает покрытие ежедневных инвестиционных нужд казахстанцев, предлагая широкий спектр цифровых решений.

Общество активно развивало направление инвестиционного портфеля, добавило форму W-8BEN для снижения налога на дивиденды по ценным бумагам американских компаний, доработало приложение Junior Invest для детей, которые хотят учиться инвестировать и развивать собственный портфель под присмотром родительского аккаунта, и запустило приложение **Alatau City Invest** 30-го декабря 2025 года в техническом режиме, уделяя особое внимание повышению удобства использования мобильных сервисов.

Расширение функциональности и запуск экосистемных сервисов способствовали дальнейшему укреплению позиций Общества в цифровом сегменте.



СОЦИАЛЬНОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ



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

Общество придаёт большое значение постоянному развитию своей команды, рассматривая это как неотъемлемое условие устойчивого успеха. Мы формируем коллектив из мотивированных, квалифицированных и талантливых специалистов, объединённых общими целями и этическими принципами.

По состоянию на 31.12.2025 года, фактическая численность работников Общества составила 100 человек. Все сотрудники осуществляют свою деятельность в Республике Казахстан. Доля сотрудников в возрасте до 30 лет составляет 33% всего персонала. Как и в предыдущих отчётных периодах, в 2025 году абсолютное большинство сотрудников работало на условиях полной занятости. Вместе с тем сотрудникам доступны опции гибкого рабочего графика или временного перехода на частичную занятость в случае возникновения обстоятельств, которые не позволяют работать полный день.

Предоставление работникам равных возможностей вне зависимости от индивидуальных характеристик, таких как национальность, пол, социальное положение и прочие, является важным приоритетом для кадровой политики Общества. Мы стремимся использовать этот подход на всех стадиях взаимоотношений работника с Обществом. 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 Общества составляет 43%, что демонстрирует устойчивую тенденцию гендерного баланса. Доля женщин на всех руководящих должностях, включая младшие, средние и высшие уровни управления, составляет 54%, что подтверждает приверженность Общества принципам равных возможностей при карьерном продвижении.

Право на отпуск по уходу за ребенком имеют все работники Общества. В соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан, право на отпуск по уходу за ребенком до достижения им трех лет имеют: мать либо отец ребенка; родитель, один воспитывающий ребенка; опекун или родственник, фактически воспитывающий ребенка, оставшегося без попечения родителей; работник, усыновивший или удочеривший новорожденного ребенка.

На время указанного отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы.

Кроме того, беременным женщинам, а также женщинам, родившим ребенка, 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.

Структурным подразделением, ответственным за организацию системы управления персоналом и исполнение решений органов управления в области трудовых отношений и кадровой политики, является Департамент по работе с персоналом.

В Обществе действует Кадровая политика, определяющая основные подходы, принципы, требования и направления развития функции управления персоналом и обязательная для исполнения всеми работниками.

В отчетном периоде случаи использования принудительного труда или не предусмотренного законодательством Республики Казахстан детского труда в Обществе отсутствовали. Общество не ведет деятельность в странах с повышенным риском принудительного или детского труда.



GRI 3-3, 402-1, 404-3

В 2025 году расходы Общества на оплату труда работников составили 1 796 579 тыс. тенге с учетом налогов работодателя.

Система оплаты труда в Обществе остаётся прозрачной и единой в отношении всех категорий трудового коллектива. Общие положения и направления в области оплаты труда работников определяются Положением об условиях оплаты труда и премирования работников, значительных изменений в которой в 2025 году не происходило.

Система вознаграждения руководителей подробно описана в Политике по оплате труда, начислению денежных вознаграждений и других видов материального поощрения руководящих работников от 05.11.2025 г.

Участниками процесса управления системой оплаты труда являются: Совет директоров Общества; Правление Общества; Департамент по работе с персоналом и Департамент бухгалтерского учета.

Другие подразделения Общества в соответствии с полномочиями, определенными положениями о них и/или иными внутренними документами, регламентирующими их деятельность. Для поддержания конкурентоспособного уровня финансовой обеспеченности работников и соответствия рынку оплаты труда банков второго уровня Республики Казахстан, в Обществе проводится индивидуальный пересмотр заработных плат работников.

Внешняя конкурентоспособность оплаты труда основывается на ежегодном изучении референтного рынка труда по совокупному размеру вознаграждения работников и сравнению с группой сопоставимых организаций. В Обществе предусмотрена повременно-премиальная система оплаты труда работников в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, Положением об условиях оплаты труда и премирования работников и другими внутренними нормативными документами Общества. Система оплаты труда является унифицированной для всех структурных подразделений.

В структуру оплаты труда, используемую в Обществе, входят две основные составляющие. **Основная фиксированная 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 и переменной части, которая устанавливается в размере 20% от основной фиксированной заработной платы, определенной в трудовом договоре, заключенном между работником и Обществом, и непосредственно связана с соблюдением норм дисциплины труда. **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 Общества.

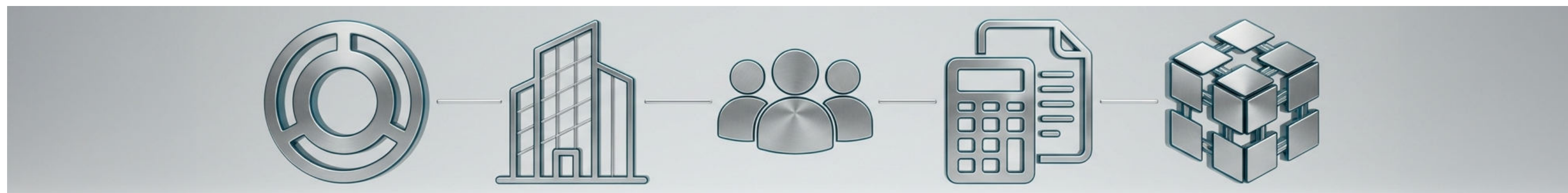
Стимулирующие выплаты устанавливаются в виде:

- Единовременных премий (однократных выплат) за выполнение разовых, особо важных и ответственных заданий, связанных с улучшением деятельности Общества;
- Квартальных стимулирующих выплат (бонусов) в зависимости от достигнутых результатов Общества, качества и своевременности выполнения задач, а также личного вклада работников в конечные результаты работы.

При этом в Обществе осуществляются иные выплаты, включая: оплату за работу в праздничные/выходные дни и другие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством Республики Казахстан и условиями трудового договора. В Обществе действует Мотивационная программа, основанная на ключевых показателях эффективности (КПЭ). Программа ориентирована на достижение как коллективных результатов на уровне подразделений и всего Общества, так и индивидуальной эффективности работников. Подведение итогов производится ежеквартально с использованием карты КПЭ.

При расчёте бонуса учитываются:

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



Общество привержено принципам справедливого и равного вознаграждения за труд. Оплата труда сотрудников определяется исходя из занимаемой должности, уровня ответственности, квалификации и результатов работы, независимо от пола. Общество 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, Общество:

- 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.

Общество предоставляет сотрудникам весь перечень льгот и гарантий, установленных законодательством, включая:

- ежегодный оплачиваемый отпуск — 30 календарных дней;
- пособия по временной нетрудоспособности;
- обязательное ежегодное страхование от несчастных случаев на производстве (с учётом класса профессионального риска).

Общество также оказывает социальную поддержку в виде: материальной помощи в случае смерти близкого родственника и при рождении ребенка у сотрудника. Кроме того, сотрудники Общества могут пользоваться услугами фитнес-центров по льготным корпоративным ценам.

Эти инструменты обеспечивают объективность и прозрачность оценки труда, формируют культуру высокой вовлечённости и ответственности, а также способствуют устойчивому профессиональному росту сотрудников Общества.



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

Общество в 2025 году последовательно развивало систему корпоративного обучения, рассматривая её как ключевой инструмент достижения стратегических целей и укрепления устойчивости организации. Образовательные инициативы способствовали формированию профессиональных, управленческих и поведенческих компетенций, необходимых для эффективной работы в условиях цифровой трансформации и растущих ожиданий заинтересованных сторон.

За отчётный период было проведено 12 обучающих мероприятий, включая программы внутреннего обучения. Внешние курсы повышения квалификации прошли 6 сотрудников и затронули следующие департаменты: Служба комплаенс, Департамент информационной безопасности и ИТ инфраструктуры, Департамент разработки и Департамент бухгалтерского учета.

Значительное внимание было уделено внешним образовательным программам. В 2025 году сотрудники прошли курсы повышения квалификации по таким направлениям, как управление информационной безопасностью (ISO 27001), антикоррупционный комплаенс, алгоритмы и структуры данных (nFactorial), документооборот, архивное дело, антифрод, HR-форумы и промышленная безопасность.

Общество будет и далее инвестировать в развитие персонала, обеспечивая формирование устойчивого кадрового резерва, соответствующего задачам корпоративной стратегии, требованиям регуляторов и ожиданиям клиентов. Обучение рассматривается как инвестиция в устойчивость бизнеса, корпоративную ответственность и будущее Общества.

HardSkills

Особое внимание в 2025 году уделялось развитию профессиональных навыков (hardskills). Значимую часть программ составили курсы по информационной безопасности, включая внедрение и аудит стандартов ISO 27001 и ISO/IEC 27035, расследование инцидентов (CHFI), обучение по ПОД/ФТ и антифроду.

Сотрудники также обучались юридическим аспектам деятельности, включая административно-процессуальный кодекс (АПК РК), комплаенс, делопроизводство и документооборот, архивное дело, пожарную безопасность и охрану труда.

Soft Skills

Наряду с этим, были проведены обучающие мероприятия, направленные на развитие поведенческих и управленческих компетенций (softskills).

Сотрудники проходили тренинги по продажам, клиентскому сервису, клиентоориентированности и эмоциональному интеллекту. Отдельный блок программ был посвящён развитию лидерства, управлению командами, построению эффективной обратной связи и менторства.

Также проводились тренинги по внутренним коммуникациям, фасилитации, управлению временем и стрессом, формированию корпоративной культуры и укреплению ценностей Общества.



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

Общество обеспечивает охрану труда и безопасность работников в строгом соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, создавая безопасные и комфортные условия труда на рабочих местах.

В Обществе соблюдаются требования по охране труда, пожарной и электробезопасности. На регулярной основе проводятся проверки систем пожарной автоматики, инструктажи с работниками, демонстрация правил использования средств пожарной безопасности, соблюдаются требования к эвакуационным путям. Ежегодно проводится противопожарный аудит офисных помещений.

С работниками два раза в год проводятся инструктажи по охране труда и безопасности, в ходе которых разъясняются действия при возникновении несчастных случаев и чрезвычайных ситуаций, а также меры по профилактике травматизма. Работники обязаны информировать Департамент административного управления и Департамент по работе с персоналом о выявленных неисправностях и потенциально опасных ситуациях для их своевременного устранения.

В Обществе назначены ответственные лица за охрану труда, пожарную безопасность и электробезопасность. Утверждены инструкции по охране труда.

В соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан осуществляется внутренний контроль за условиями труда, оценка профессиональных рисков и принятие мер по устранению выявленных несоответствий.

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 Общество осуществляет профилактические работы по электро-безопасности. Руководители и лица, ответственные за обеспечение безопасности и охраны труда, направляются Обществом на обязательное обучение по безопасности и охране труда и пожарнотехническому 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 Обществе, как финансовом учреждении, отсутствуют.



GRI 3-3, 403-1,2,3,4,5,6,7,9,10, 413-1

ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО И УЧАСТИЕ В РАЗЛИЧНЫХ ПРОГРАММАХ

Многие сотрудники Общества состоят в группах и сообществах, где освещается волонтерская деятельность для ветеранов и малоимущих семей. Сбор продуктов, вещей или проведение различных мероприятий (мастер-классы, помощь в транспортировке, новогодние праздники) ложится на участников сообщества.

Сотрудничество некоторых наших работников с онкологическим центром заключается в распределении писем для «Деда Мороза» от детей, и каждый участник этого волонтерского движения делает подарок ребенку.

Среди наших сотрудников также есть волонтер языкового направления, который помогает школе альпинизма с переводами документов и постов в социальных сетях на казахский язык на добровольной и безвозмездной основе.

18 октября 2025 года при поддержке Министерства экологии и природных ресурсов РК, совместно с комитетом лесного хозяйства и животного мира некоторые наши сотрудники участвовали на высадке яблонь Сиверса в ущелье Кисыксай.

Общее количество вовлечённых сотрудников в волонтерские мероприятия 2025 года составило 60 человек из 100, что демонстрирует высокий уровень социальной ответственности и единства коллектива.

Сотрудники Общества придают приоритетное значение развитию социальной активности.



КОРПОРАТИВНЫЕ СПОРТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

Забота о здоровье и физическом благополучии сотрудников является одним из приоритетов системы устойчивого управления персоналом Общества. В 2025 году были организованы инициативы по профилактике профессионального выгорания, снижению стресса и укреплению здорового образа жизни.

СОТРУДНИКИ ОБЩЕСТВА ПРИНИМАЛИ АКТИВНОЕ УЧАСТИЕ В СЛЕДУЮЩИХ СПОРТИВНЫХ МЕРОПРИЯТИЯХ:

Almaty Marathon Summer Relay 2025

8 участников и свыше 40 болельщиков

Турнир по настольному теннису 2025

30 участников и свыше 50 болельщиков

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

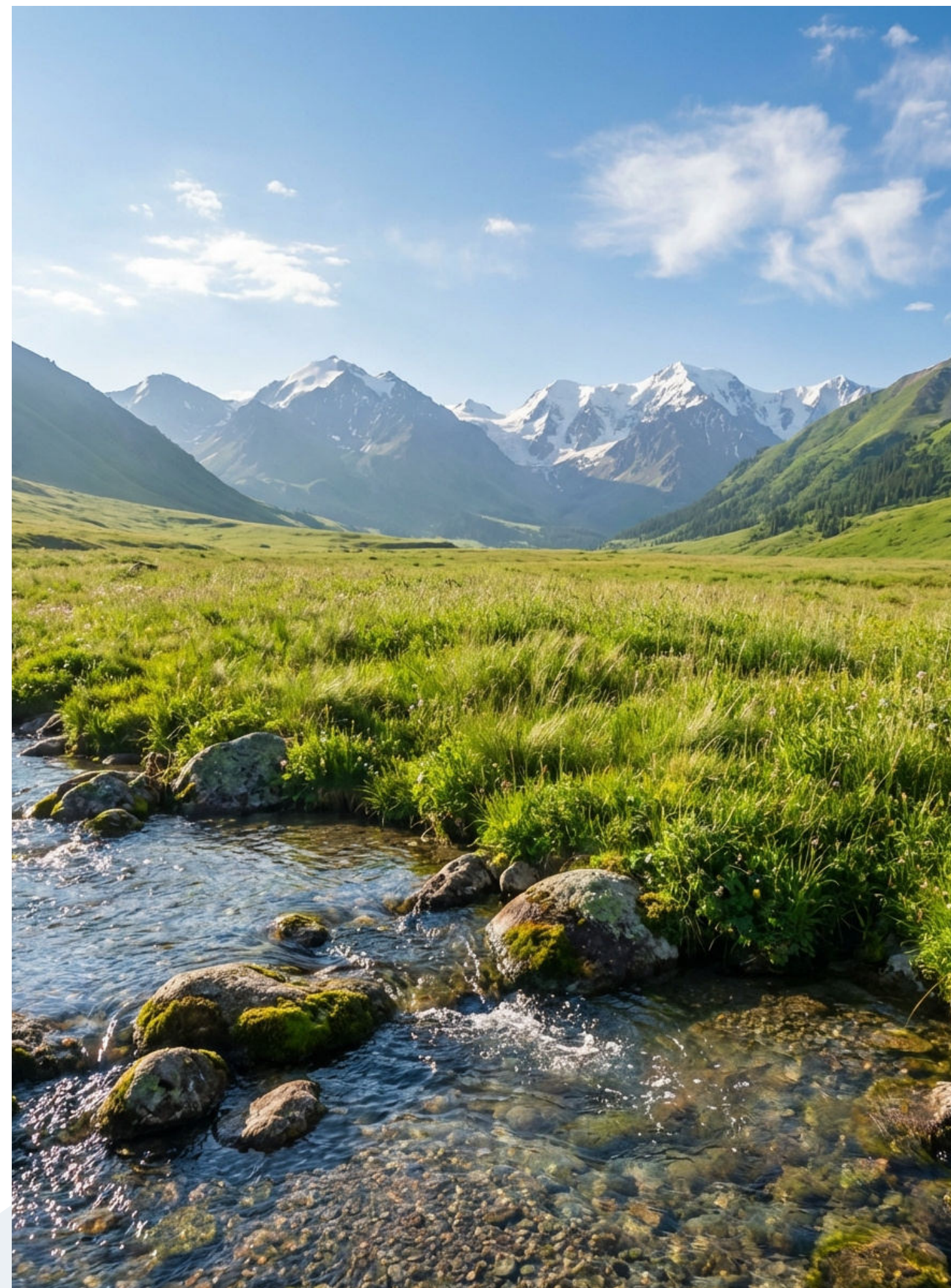
Также участие в марафоне и теннисном турнире способствовало повышению вовлечённости в ценности устойчивого развития. Поддерживая здоровый образ жизни и корпоративные ценности, сотрудники демонстрировали приверженность принципам устойчивого развития, что является одной из стратегических целей Общества.

В 2025 году в Обществе появилась инициатива совместных походов в горы два раза в месяц, до начала работы или в выходной день.

Все мероприятия сопровождались строгим соблюдением требований охраны труда.



ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА И КЛИМАТ



Энергосбережение	Экономия воды	Экономия бумаги	Эко-закупки	Эко-обучение
датчики движения, отключение оргтехники, энергосберегающие лампы	автономная станция очистки воды, без бутылей, подключаемая к водопроводу и производящая свежую и качественную воду прямо в офисе.	двусторонняя печать, повторное использование черновиков, сушители для рук, сортировка и переработка бумаги	осознанный выбор эко-химии, светодиодных ламп и офисных принадлежностей	регулярные тренинги и лекции
Эко-тимбилдинги	Эко-субботники	Благотворительность	Отказ от одноразовой посуды	Офис
беговые марафоны, походы в горы, спортивные турниры	посадка деревьев	социальные инициативы	отказ от стаканчиков для кофе, использование многоразовой посуды	панорамные окна для максимального естественного освещения, программа “Зеленый офис”

• ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ

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

Общество 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 Общества. В операционные границы отчетности включаются прямые выбросы парниковых газов от объектов, находящихся в собственности Общества (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 Обществом и не являются результатом деятельности активов, находящихся в его собственности или под его контролем (Scope 3).

Начиная с 2021 года, все отчеты по выбросам парниковых газов верифицированы в соответствии с принципами и требованиями СТ РК ISO 14064-3-2019 «Требования и руководство по верификации и валидации утверждений, связанных с парниковыми газами».

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), хлор-фтор-углеводородов (HFC). На момент подготовки Отчета отсутствует какая-либо информация о выбросах гексафторида серы (SF₆) и перфторуглеводородов (PFC) на объектах Общества.

В 2025 отчетном году выбросы парниковых газов составили 2 232,68 тонн CO₂-экв.

В том числе: по Scope 1 - 18,36 тонн CO₂-экв, по Scope 2 – 2085,05 тонн CO₂-экв, по Scope 3 – 129,27 тонн CO₂-экв. Удельный показатель выбросов парниковых газов Scope 1, Scope 2 и Scope 3, приведенный к единице персонала, составил 22,33 тонн CO₂-экв на человека.

В июле 2024 года была утверждена Климатическая стратегия до 2030 года.

Она основана на международных стандартах раскрытия и управления климатическими рисками, TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures) и GHG Protocol, и направлена на снижение воздействия на окружающую среду, улучшение энергоэффективности и развитие устойчивого финансирования. Стратегия охватывает как операционную деятельность Общества, так и его влияние через финансируемые проекты, и включает постановку количественных целей по сокращению выбросов парниковых газов.



SCOPE 1

- выбросы парниковых газов сформированы исключительно за счёт потребления бензина автотранспортом компании;
- выбросы от стационарных источников отсутствуют, поскольку офисные помещения арендуются, а собственные генераторы или котельные у компании отсутствуют.

SCOPE 2

- выбросы от приобретенной у сторонних организаций электрической энергии и тепловой энергии.

SCOPE 3

- **Категория 1:** закупки продукции и услуг;
- **Категория 5:** отходы, образованные в процессе деятельности Общества;
- **Категория 6:** командировки;
- **Категория 7:** поездки сотрудников на работу и обратно;
- **Категория 8:** арендованное имущество.

ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ В 2025 ГОДУ, В ТОННАХ, CO2-ЭКВ*:

Тип выбросов	Показатели в тоннах	Всего
Score 1 (бензин + дизельное топливо)	18,36 + 0	18,36
Score 2 (электрическая + тепловая энергии)	49,15 + 2035,9	2085,05
Score 3 (категории 1 + 5 + 6 + 7 + 8)	33,4 + 12,3 + 12,57 + 61 + 10	129,27

ВЫБРОСЫ ПО КАТЕГОРИЯМ SCOPE 3 (2025):



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

2025

ГОДОВОЙ ОТЧЕТ ESG | ALATAU CITY INVEST

GRI 201-2

Среднесрочные климатические риски*	Долгосрочные климатические риски*
<p>Потенциально сильное воздействие:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Регулятивные и юридические переходные риски 	<p>Потенциально сильное воздействие:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Регулятивные и юридические переходные риски • Технологические переходные риски • Рыночные переходные риски • Репутационные переходные риски
<p>Потенциально умеренное воздействие:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Технологические переходные риски • Рыночные переходные риски • Репутационные переходные риски • Экстренные физические риски 	<p>Потенциально умеренное воздействие:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Экстренные физические риски • Систематические физические риски

Как финансовый институт Общество признает свою немаловажную роль в достижении целей Республики Казахстан согласно Парижскому соглашению, а также в адаптации экономики к последствиям изменения климата.

Общество принимает во внимание важность и потенциальное воздействие климатических рисков как на среднюю (от 2 до 5 лет), так и на долгосрочную перспективу (более 5 лет).

Согласно рекомендациям TCFD, с 2022 года Общество раскрывает информацию о 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.

В 2025 календарный год Общество не имело компаний из угольной отрасли в собственном портфеле.

* согласно классификации TCFD



GRI 302-1, 3

В 2025 году общее потребление топливно-энергетических ресурсов офисами и автотранспортом Общества составило 27 971 ГДж.

Топливо-энергетические ресурсы приобретаются у сторонних организаций. Поставка Обществом 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. Общество не использует уголь как топливно-энергетический ресурс, принимая во внимание негативные последствия от него для окружающей среды.

Для повышения энергоэффективности и снижения потребления энергии Общество 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 5 минут;
- надлежащей тепловой изоляции трубопроводов;
- выполнению технических требований к автопарку и периодическому проведению технического осмотра автомобилей.

Потребление топливно-энергетических ресурсов офисами и автотранспортом Общества*

2025 год		
	кВт/ч	ГДж
Электрическая энергия	57 499	207
	Гкал	ГДж
Тепловая энергия	6 568	27 499
	тысяч литров	ГДж
Дизельное топливо	0	0
	тысяч литров	ГДж
Бензин (АИ-92)	1 603	55
	тысяч литров	ГДж
Бензин (АИ-95)	6 149	210
Общее потребление энергии, ГДж	27 971	



GRI 306-2,3, 4

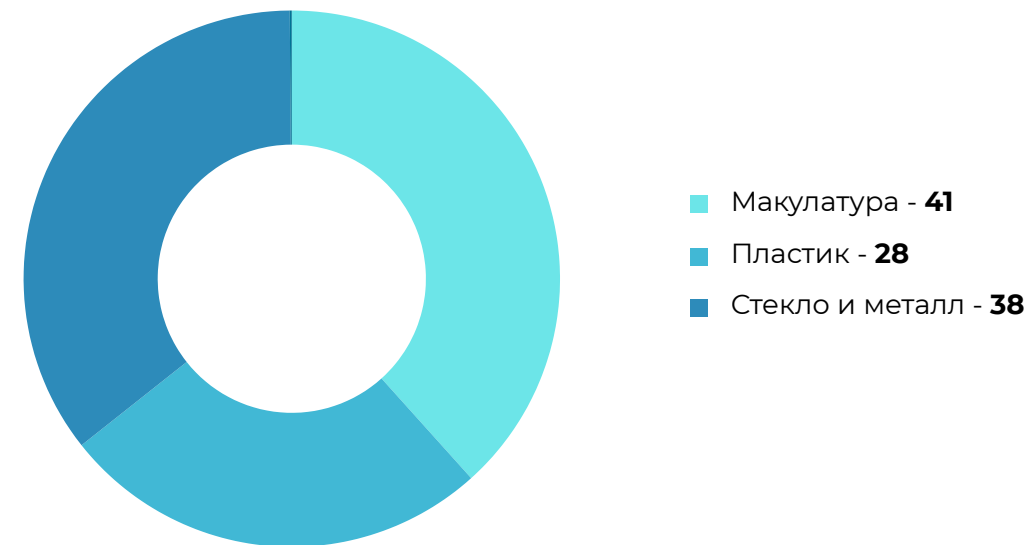
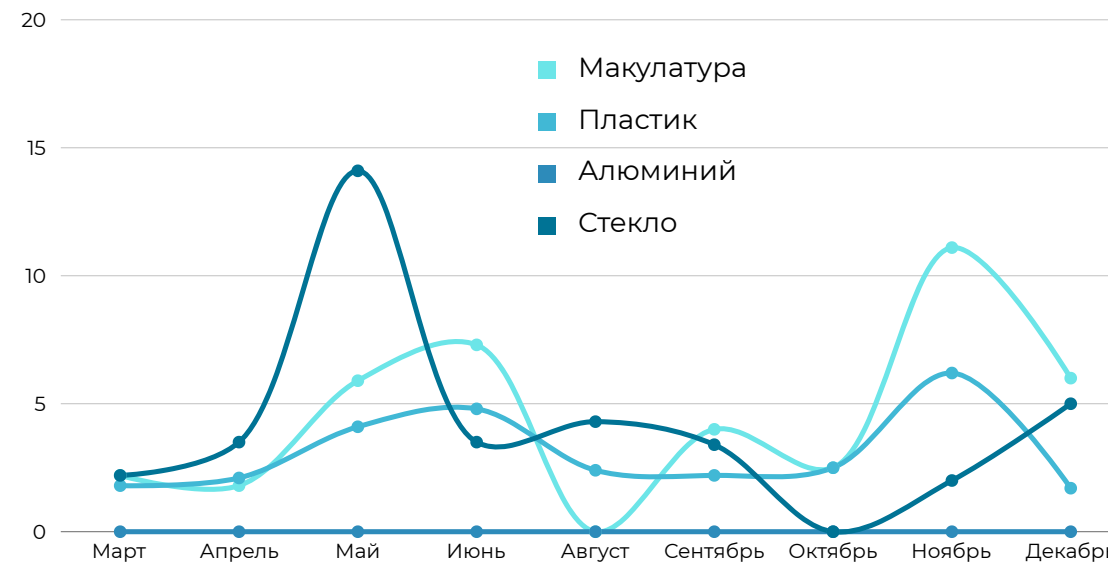
Управление обращением с отходами в Обществе осуществляется в соответствии с законодательством и классификацией отходов, действующими в Республике Казахстан. В 2025 году Общество не нарушало экологическое законодательство Республики Казахстан и не подвергался штрафам со стороны контролирующих природоохранных органов.

В соответствии с заключенными договорами, отходы передаются специализированным организациям, которые имеют разрешения на их сбор, транспортировку, обработку, утилизацию, размещение.

Накопление отходов осуществляется только в специально установленных и оборудованных местах в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан.

Подробная статистика по дальнейшему использованию отходов предоставляется подрядчиками, соответственно присутствуют подтвержденные данные по объемам их переработки, повторного использования и утилизации. Общество самостоятельно реализует мероприятия по сокращению объема отходов, направляемых на полигоны, через организацию их сортировки и переработки. В 2025 году объем образования смешанных твердых коммунальных отходов Общества составил 10 тонн (1000 м3).*

Объем образования отходов, отправленных на переработку



В Обществе реализуется инициатива «Зеленый офис», в ходе которой сотрудники обучаются практикам ответственного управления отходами и участвуют в раздельном сборе отходов (бумажные отходы, металл, стекло, пластик).

За 2025 год было собрано более 107 кг отходов, которые были направлены на переработку.

ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ РЕСУРСОВ

Сокращение использования офисной бумаги:

- использование электронного документооборота, цифровизация и автоматизация различных внутренних и внешних процессов;
- использование «коридорных» многофункциональных устройств и принтеров.

Цифровизация:

- В 2025 году клиенты Общества открыли более 30 000 брокерских счетов, используя электронное подписание документов, что позволило предотвратить использование более 5,6 т бумаги и пластика.



GRI 303-2, 3, 4

Общество получает 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.

Общество не использует практику прямого забора воды из поверхностных водных объектов или подземных источников, в том числе в водо-дефицитных районах.

За отчетный период у Общества отсутствуют нарушения водного законодательства и предписания со стороны контролирующих органов для объектов Общества.

В 2025 году суммарное потребление Обществом холодной воды составило 660 000 литров, горячей воды 113 000 литров, что в совокупности равно 773 000 литров.



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

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

В 2025 году объем отведения сточных вод от офисов Общества оценивается в 773 000 литров.

Общество 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 Обществом используются требования, установленные законодательством Республики Казахстан. В ходе деятельности Общества образуются только хозяйственно-бытовые сточные воды. Ввиду специфики деятельности Общества очистка сточных вод не производится.



ПРИЛОЖЕНИЯ



СОЦИОКУЛЬТУРНОЕ РАЗНООБРАЗИЕ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ И СОТРУДНИКОВ ЗА 2025 ГОД

Численность работников	Женский	Мужской	Общий итог	Доля женщин, %	Доля мужчин, %
Члены Правления	0	5	5	0%	100%
Руководители высшего звена	4	1	5	80%	20%
Руководители среднего звена	7	5	12	58,3%	41,7%
Линейные руководители	3	2	5	60%	40%
Общий итог	14	13	27		

Пол	Кол-во сотрудников	Доля
Женский	43	43%
Мужской	57	57%
Общий итог	100	100%

Возраст	Кол-во сотрудников	Доля
Моложе 30 лет	33	33%
От 30 до 50 лет	66	66%
Старше 50 лет	1	1%
Общий итог	100	100%

Количество работников, ушедших в отпуск по уходу за ребенком	
Женский	0
Мужской	0
Общий итог	0

Кол-во инвалидов на 2025 год	0
Доля инвалидов	0%



ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД

Доля уволенных по возрастной категории	за 2025 год
Моложе 30 лет	15
От 30 до 50 лет	27
Старше 50 лет	1

Вынужденная причина, количество	0
--	----------

Добровольная причина, количество	43
---	-----------

Доля уволенных по полу	за 2025 год
Женский	19
Мужской	24

Вынужденная причина, %	0%
-------------------------------	-----------

Добровольная причина, %	100%
--------------------------------	-------------

РАЗБИВКА РАБОТНИКОВ ПО НАЦИОНАЛЬНОЙ ПРИНАДЛЕЖНОСТИ

Национальность	Кол-во сотрудников	Процент
Казахи	77	77%
Русские	14	14%
Корейцы	6	6%
Татары	2	2%
Уйгуры	1	1%
Общий итог	100	100%





УКАЗАТЕЛЬ СТАНДАРТОВ GRI



Заявление о применении:

АО «Alatau City Invest» 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	5, 8-9	
2-2	Юридические лица, включенные в отчетность организации в области устойчивого развития	5	
2-3	Отчетный период, периодичность отчетности и контактная информация	5	
2-4	Изменения в информации	5	
2-5	Внешнее заверение отчетности	5	
2. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И СОТРУДНИКИ ОРГАНИЗАЦИИ			
2-6	Сведения о деятельности, цепочке создания добавленной стоимости и обычных деловых связях организации	8-9	
2-7	Штатные сотрудники организации	8-9, 46-49	
2-8	Сотрудники, не являющиеся штатными сотрудниками организации		Планируется раскрытие информации в последующих Отчетах об устойчивом развитии в связи с необходимостью консолидации системы сбора статистической информации.



Индекс темы	Показатель	Номер страницы	Комментарий
3. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ			
2-9	Структура и состав управления	8-9, 15-22	
2-10	Порядок избрания и утверждения высшего органа управления	15-22	
2-11	Глава высшего органа управления	15-22	
2-12	Роль высшего органа управления в обеспечении контроля над управлением воздействиями	15-22, 34-37	
2-13	Делегирование ответственности по управлению воздействиями	15-22, 34-37	
2-14	Роль высшего органа управления в утверждении отчетности об устойчивом развитии	5	
2-15	Конфликт интересов	31, 33	
2-16	Коммуникация/информирование окритически важных проблемах	15-22	
2-17	Коллективное знание высшего органа управления	15-22	
2-18	Оценка работы высшего органа управления	15-22	
2-19	Политика вознаграждения	15-22	
2-20	Порядок определения вознаграждения	15-22	
2-21	Общий коэффициент годовой компенсации		Информация не раскрывается в связи с ограничениями в области конфиденциальности данных.



Индекс темы	Показатель	Номер страницы	Комментарий
4. СТРАТЕГИЯ, ПОЛИТИКИ И ПРАКТИКИ			
2-23	Обязательства, закрепленные во внутренних документах организации	10-12, 26-34, 40-44	
2-24	Внедрение политик и обязательств	15-28, 26-34, 40-44	
2-25	Механизмы снижения негативного воздействия	26-35	
2-26	Механизмы обращения за консультациями и сообщения о проблемах	23-25, 35	
2-27	Соблюдение законодательства	26-34, 40-44	
2-28	Членство в ассоциациях	13	
5. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ			
2-29	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	23-25	
2-30	Коллективные договоры	34	
GRI 3: СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ 2021			
3-1	Порядок определения существенных тем	6	
3-2	Перечень существенных тем	6	
3-3	Управление существенными темами	15-22, 34-38, 40-44, 46-52, 55	



Индекс темы	Показатель	Номер страницы	Комментарий
GRI-201: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ 2016			
201-2	Финансовые последствия и другие риски, и возможности, связанные с изменением климата	57	
201-3	Обеспечение обязательств, связанных с пенсионным планом		Специальные пенсионные фонды или программы, не предусмотренные законодательством Республики Казахстан, для работников Общества отсутствуют.
GRI 202: ПРИСУТСТВИЕ НА РЫНКЕ 2016			
202-2	Доля руководителей высшего ранга, нанятых из числа представителей местного населения	15-22	
GRI 204: ЗАКУПКИ 2016			
204-1	Доля расходов на местных поставщиков		Планируется раскрытие информации в последующих Отчетах об устойчивом развитии в связи с переходом на новую систему сбора данных о поставщиках.
GRI 205: БОРЬБА С КОРРУПЦИЕЙ 2016			
205-1	Подразделения, в отношении которых проводились оценки рисков, связанных с коррупцией	28-32	
205-2	Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им	28-32	
205-3	Подтвержденные случаи коррупции и принятые меры	28-32	



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 Общества не было отмечено случаев анти-конкурентного поведения и нарушения антимонопольного законодательства.
GRI 207: НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ 2019			
207-1	Подход организации к уплате налогов	38	
207-2	Управление налогами и риск-менеджмент	38	
38	Взаимодействие с заинтересованными сторонами и управление вопросами налогообложения	38	
GRI 302: ЭНЕРГИЯ 2016			
302-1	Энергопотребление внутри организации	58	
302-3	Интенсивность энергопотребления	58	
GRI 303: ВОДА И СТОКИ 2018			
303-2	Управление значимыми воздействиями, связанным с водоотведением	59-61	
303-3	Общее количество забираемой воды	59-61	
303-4	Сбросы сточных вод	59-61	



Индекс темы	Показатель	Номер страницы	Комментарий
GRI 305: ВЫБРОСЫ 2016			
305-1	Прямые выбросы парниковых газов (область охвата 1)	55-56	
305-2	Косвенные выбросы парниковых газов (область охвата 2)	55-56	
305-3	Прочие косвенные выбросы парниковых газов (область охвата 3)	55-56	
305-4	Интенсивность выбросов парниковых газов	55-56	
GRI 306: ОТХОДЫ 2020			
306-2	Управление существенными воздействиями образующихся отходов	59	
306-3	Общий вес образованных отходов	59	
306-4	Утилизация отходов	59	
GRI 401: ЗАНЯТОСТЬ 2016			
401-1	Общее количество новых сотрудников, текучесть кадров	50-52	
401-3	Отпуск по уходу за ребенком	50-52	
GRI 402: ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СОТРУДНИКОВ И РУКОВОДСТВА 2016			
402-1	Минимальные периоды уведомления об изменениях в хозяйственной деятельности	47-48	Предварительное уведомление работников о существенных изменениях в хозяйственной деятельности, которые в состоянии затронуть их существенным образом, проводится в соответствии с законодательством Республики Казахстан.



Индекс темы	Показатель	Номер страницы	Комментарий
GRI 403: ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ 2018			
403-1	Система управления вопросами охраны труда	46, 50-52	
403-2	Выявление опасностей, оценка рисков, расследование происшествий	50-52	
403-3	Службы охраны труда	50-52	
403-4	Участие сотрудников, проведение консультаций и предоставление информации по вопросам гигиены труда и техники безопасности	50-52	
403-5	Обучение сотрудников в области охраны труда	50-52	
403-6	Поддержание здоровья работников	50-52	
403-7	Предупреждение и снижение воздействий в сфере охраны труда и промышленной безопасности, напрямую связанных с деловыми отношениями	50-52	В Alatau City Invest нет совместных комитетов по ОТиТБ работников и работодателя.
403-9	Производственный травматизм	50-52	Опасные факторы в Обществе отсутствуют
403-10	Профессиональные заболевания	50-52	Опасные факторы в Обществе отсутствуют
GRI 404: ОБУЧЕНИЕ И ОБРАЗОВАНИЕ 2016			
404-1	Среднегодовое количество часов обучения одного сотрудника	47-49	В связи со спецификой учета часов обучения, используемой в Обществе, не представляется возможным предоставить данные в гендерном срезе. В Alatau City Invest 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.
404-2	Программы повышения квалификации сотрудников и непрерывного профессионального роста	47-49	
404-3	Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры	47-49	

Индекс темы	Показатель	Номер страницы	Комментарий
GRI 405: СОЦИО-КУЛЬТУРНОЕ РАЗНООБРАЗИЕ ПЕРСОНАЛА И РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ 2016			
405-1	Социокультурное разнообразие руководящих кадров и сотрудников	15-22, 46	
GRI 406: НЕДОПУЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ 2016			
406-1	Случаи дискриминации и предпринятые корректирующие действия	32, 34	
GRI 408: ДЕТСКИЙ ТРУД 2016			
408-1	Подразделения и поставщики, у которых имеется существенный риск использования детского труда		В Обществе 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		Подразделения и поставщики, у которых имеется существенный риск использования принудительного или обязательного труда
GRI 413: ВОВЛЕЧЕННОСТЬ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ 2016			
413-1	Операционные площадки с программами вовлечения местных сообществ, оценкой воздействия и развитием местных сообществ	51-52	
GRI 414: СОЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА ПОСТАВЩИКОВ 2016			
414-1	Новые поставщики, проверенные с использованием критериев, связанных с воздействием на Общество	34	
GRI 418: НЕПРИКОСНОВЕННОСТЬ ЧАСТНОЙ ЖИЗНИ ПОТРЕБИТЕЛЯ 2016			
418-1	Подтвержденные жалобы по поводу нарушения неприкосновенности частной жизни потребителя или потери информации	42	

АИС — автоматизированная информационная система
АО — акционерное общество
АППК РК — административно-процессуальный кодекс Республики Казахстан
АРРФР — Агентство Республики Казахстан по регулированию и развитию финансового рынка
АФК — Ассоциация финансистов Казахстана
ВНД — внутренний нормативный документ
ВНЖ — вид на жительство
ГД ООН — Глобальный договор ООН
ГПХ — гражданско-правовой характер
ДИБИТИ — Департамент информационной безопасности и ИТ-инфраструктуры
ДРМ — Департамент риск-менеджмента
ДСП — для служебного пользования
ЕНПФ — Единый накопительный пенсионный фонд
ИБ — информационная безопасность
ИИ — искусственный интеллект
ИТ — информационные технологии
КПЭ — ключевые показатели эффективности
КФГД — Казахстанский фонд гарантирования депозитов
МГЭИК — Межправительственная группа экспертов по изменению климата
Млн — миллион
Млрд — миллиард
МРП — месячный расчётный показатель
МСФО — Международные стандарты финансовой отчётности
НБРК — Национальный банк Республики Казахстан
НИХ — национальный инвестиционный холдинг
НУХ — национальный управляющий холдинг
ОАО — открытое акционерное общество
ОД/ФТ — управление рисками отмывания денег и финансирования терроризма
ООН — Организация Объединённых Наций
ОТиТБ — охрана труда и техника безопасности

ПОД/ФТ — противодействие легализации (отмыванию) доходов и финансированию терроризма
РЕПО — сделка купли/продажи ценных бумаг с обязательством обратного выкупа
СД — Совет директоров
СК — Служба комплаенс
СМИ — средства массовой информации
СТ РК — стандарт Республики Казахстан
ТП — торговая платформа
Тыс. — тысяч
УИП — управляющий инвестиционным портфелем
ФЛ — физическое лицо
ЦУР — цели устойчивого развития
ЭЦП — электронная цифровая подпись
ЮД — юридический департамент
ЮЛ — юридическое лицо
AIX (Astana International Exchange) — Астанинская международная биржа
ASTS (Automated System for Trading and Securities) — торгово-клиринговая система
CEO (Chief Executive Officer) — генеральный директор
CHFI (Certified Hacking Forensic Investigator) — сертификация специалиста по компьютерной криминалистике
CO₂-eq (Carbon Dioxide Equivalent) — эквивалент углекислого газа
CRM (Customer Relationship Management) — система управления взаимоотношениями с клиентами
CSAT (Customer Satisfaction Score) — индекс удовлетворённости клиентов
CISO (Chief Information Security Officer) — директор по информационной безопасности
EMBA (Executive Master of Business Administration) — степень бизнес образования для руководителей
ESG (Environmental, Social, Governance) — устойчивое развитие (экология, социальная ответственность, управление)

FATF (Financial Action Task Force) — группа разработки финансовых мер борьбы с отмыванием денег
FAQ (Frequently Asked Questions) — часто задаваемые вопросы
GHG Protocol (Greenhouse Gas Protocol) — стандарт учёта парниковых газов
GRI (Global Reporting Initiative) — стандарты отчётности в области устойчивого развития
GTN (Global Trading Network) — финтех-холдинг
GWP (Global Warming Potential) — потенциал глобального потепления
HR (Human Resources) — управление персоналом
IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) — межправительственная группа экспертов по изменению климата
ISO / IEC — международные организации по стандартизации
IPO (Initial Public Offering) — первичное публичное размещение акций
MAU (Monthly Active Users) — ежемесячные активные пользователи
MBA (Master of Business Administration) — степень бизнес образования
MVP (Minimum Viable Product) — минимально жизнеспособный продукт
PAM (Privileged Access Management) — управление привилегированным доступом
SIEM (Security Information and Event Management) — управление событиями информационной безопасности
SMM (Social Media Marketing) — маркетинг в социальных сетях
TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) — раскрытие климатических рисков
UN (United Nations) — Организация Объединённых Наций
VaR (Value at Risk) — стоимость под риском
XDR (Extended Detection and Response) — расширенное обнаружение и реагирование



Полное название: Акционерное Общество «Alatau City Invest»

Сокращенное название: АО «Alatau City Invest»

Юридический адрес: Республика Казахстан, г.Астана, ул. Сыганак 70



+7 7172 644 000



www.alataucityinvest.kz



info@alataucityinvest.kz

Дата выхода отчета: Март 2026 года

