



КАЗАХСТАНСКАЯ  
ЖИЛИЩНАЯ  
КОМПАНИЯ



**ГODOVOЙ ОТЧЕТ 2024**



# Содержание

<b>Ключевые показатели.....2</b>	<b>Отчет об устойчивом развитии.....48</b>	<b>Корпоративное управление.....96</b>	Противодействие коррупции ..... 130
Обращение Председателя Совета директоров.....4	Система управления устойчивым развитием..... 49	Система корпоративного управления ..... 97	Непрерывность деятельности Компании..... 131
Обращение Председателя Правления.....6	Цели Компании в области устойчивого развития..... 50	Структура корпоративного управления Компании..... 98	Обеспечение информационной безопасности..... 131
<b>О компании.....10</b>	Вклад Компании в достижение Целей устойчивого развития ООН..... 51	Единственный акционер..... 98	<b>Управление рисками.....132</b>
География присутствия.....11	Реализация Плана мероприятий по устойчивому развитию Компании по итогам 2024 года..... 56	Совет директоров ..... 100	Система риск-менеджмента ..... 133
История развития .....12	Взаимодействие с заинтересованными сторонами..... 58	Состав Совета директоров..... 101	Корпоративное управление рисками..... 134
Бизнес-модель Компании ..... 14	Существенные темы ..... 63	Определение состава Совета директоров..... 108	Оценка рисков..... 134
Ключевые события..... 16	Организационная структура управления устойчивым развитием..... 65	Процедура выдвижения кандидатов в Совет директоров..... 108	Управление рисками..... 134
<b>Обзор внешней среды.....18</b>	Наши люди..... 66	Требования к независимым директорам ..... 109	Управление ключевыми рисками ..... 135
Макроэкономический обзор.....19	Структура Компании и равные возможности..... 66	Деятельность Совета директоров..... 110	Основные риски и меры по их оптимизации..... 142
Обзор жилищно-строительного сектора.....20	Привлечение и адаптация персонала..... 70	Процедура внесения предложений в повестку заседаний Совета директоров..... 110	<b>Приложения .....144</b>
Обзор доступности жилья ..... 22	Система оценки персонала..... 72	Комитеты Совета директоров.....112	Приложение 1. Об Отчете..... 145
Обзор рынка ипотечного кредитования ..24	Обучение персонала ..... 72	Оценка Совета директоров .....114	Приложение 2. GRI Databook..... 146
<b>Стратегический отчет .....26</b>	Развитие корпоративной культуры..... 75	Структура вознаграждения членов Совета директоров.....114	Приложение 3. Индекс GRI ..... 158
Стратегические направления деятельности..... 27	Благотворительная деятельность..... 76	Независимая оценка корпоративного управления Компании и дальнейшее развитие системы корпоративного управления .....115	Приложение 4. Индекс МСФО (IFRS) S1, S2 ..... 163
Наши результаты..... 28	Вознаграждение..... 76	Дивидендная политика .....117	Приложение 5. Финансовая отчетность ..... 165
Поддержка предложения на жилье..... 29	Социальная политика..... 78	Акционерный капитал .....117	Приложение 6. Список аффилированных лиц..... 175
Финансирование строительства, приобретения и реновации жилья через выкуп облигаций МИО..... 29	Система охраны труда и техники безопасности..... 80	Правление.....118	Список сокращений..... 176
Гарантирование долевого участия в жилищном строительстве..... 30	Внедрение обязательства по соблюдению прав человека..... 81	Состав Правления .....119	Контактная информация ..... 178
Субсидирование кредитов частных застройщиков..... 33	Исследование удовлетворенности и вовлеченности персонала..... 82	Изменения в составе Правления в 2024 году ..... 124	
Финансирование градостроительных инвестиционных проектов ..... 34	Информационная политика..... 82	Политика вознаграждения членов Правления..... 124	
Объем ввода жилья за счет инструментов Компании..... 35	Управление закупками..... 84	Внутренний аудит ..... 125	
Поддержка спроса на жилье..... 36	Работа с контрагентами ..... 85	Внешний аудит..... 126	
Предоставление арендного жилья..... 36	Налоговая учетная политика Компании..... 86	Кодекс деловой этики..... 127	
Финансовые показатели Компании..... 38	Экологическое воздействие ..... 88	Управление конфликтом интересов и корпоративными конфликтами..... 128	
Привлечение средств..... 40	Энергоменеджмент..... 89		
Цифровизация..... 41	Оценка углеродного следа..... 90		
Ситуационный центр «Нұрлы жер»..... 41	Водные ресурсы ..... 94		
Онлайн-платформа строительных материалов ..... 43	Управление отходами..... 94		
Казреестр..... 44	Биоразнообразие..... 95		
Жилищный портал..... 46			
Онлайн-центр поддержки дольщиков ... 47			

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



# Ключевые показатели

## Поддержка предложения на жилье

Приобретены облигации МИО на сумму

462 млрд тенге

Выдано 32 гарантии на завершение строительства на сумму

187 млрд тенге

659 тыс. м<sup>2</sup>  
6 773 квартиры

Заключены договоры субсидирования по кредитам частных застройщиков на сумму

3 млрд тенге

42 тыс. м<sup>2</sup>  
414 квартир

## Поддержка спроса на жилье

В аренду с правом выкупа предоставлены

236 квартир

на сумму  
3,9 млрд тенге

## Развитие информационных технологий и аналитики

Запущена обновленная версия

Qazreestr 2.0

Проведена модернизация информационный системы

«Жилищный портал»

с добавлением функционала Личного кабинета для юридических лиц

Запущен

«Онлайн-центр поддержки дольщиков»

с применением ИИ

Внедрена

CRM-система

для автоматизации работы с клиентами и партнерами

## Финансовые показатели

Чистая прибыль

41 млрд тенге

Активы

1 573 млрд тенге

ROA

2,66 %

ROE

16,23 %

# Обращение Председателя Совета директоров



## Уважаемые дамы и господа!

Обеспечение казахстанцев доступным жильем остается ключевым приоритетом государственной политики. В последние годы сектор жилищного строительства динамично развивается, чему способствуют активные меры Правительства и устойчивый рост экономики. Однако, несмотря на позитивную динамику, спрос на жилье ежегодно увеличивается. Сегодня в Казахстане более 600 тысяч человек стоят в очереди на получение жилья.

В этих условиях Казахстанская Жилищная Компания адаптируется к новым вызовам, усиливая влияние на развитие жилищного сектора. 2024 год стал для нас рекордным: по республике введено в эксплуатацию 19 млн квадратных метров жилья, из которых порядка 3,2 млн квадратных метров построено при поддержке Компании. Доля Компании в общем объеме многоквартирного жилищного строительства Республики Казахстан составила 26%.

За прошедший год более 25 тысяч казахстанцев, стоящих в очереди на жилье, получили возможность приобрести собственное жилье по программам аренды с правом приватизации и кредитного жилья. Кроме того, около 6 тысяч граждан смогли защитить свои вложения в долевое строительство благодаря гарантиям Компании.

Знаковым достижением 2024 года стало преодоление исторической отметки – более 1 миллиона казахстанцев с 2009 года улучшили свои жилищные условия с помощью наших инструментов. При участии Компании введено в эксплуатацию более 16,4 миллиона квадратных метров жилья, что эквивалентно 222 тысячам квартир.

Мы уверенно движемся вперед, продолжая совершенствовать подходы, расширять линейку продуктов и внедрять новые механизмы поддержки жилищного строительства. В 2024 году мы приступили к реализации нового этапа долгосрочной стратегии до 2033 года, который позволит еще больше укрепить рынок и создать дополнительные возможности для казахстанцев.

Мы искренне благодарим наших клиентов, партнеров и коллег за доверие и плодотворное сотрудничество. Вместе мы строим будущее, развивая жилищный сектор и улучшая качество жизни граждан Казахстана!

**Рустам Карагойшин**

Председатель Совета директоров  
АО «Казахстанская Жилищная Компания»

# Обращение Председателя Правления



## Уважаемые клиенты, партнеры и коллеги!

Прошедший год стал успешным для Казахстанской Жилищной Компании. В 2024 году общий объем финансовой поддержки жилищного сектора в Казахстане составил 651,6 млрд тенге, что позволило тысячам казахстанцев приблизиться к мечте о собственном жилье.

Через механизм выкупа облигаций мы профинансировали акиматы на общую сумму 437,1 млрд тенге для строительства и приобретения кредитного и арендного жилья.

Кроме того, Компания впервые направила 25 млрд тенге на реновацию ветхого жилья акимату Астаны, что позволит улучшить жилищные условия для жителей столицы и обеспечит обновление «старых» районов города.

Важным направлением работы остается программа аренды с правом выкупа, которая делает жилье доступнее для различных категорий граждан, стоящих в очереди. В 2024 году в рамках этой программы было реализовано 236 квартир. Компания уделяет особое внимание развитию регионов, включая моногорода. Так, сотрудники крупных промышленных предприятий в городах Хромтау и Аксу получили возможность приобрести жилье по данной программе. При этом 15% квартирного фонда было выделено гражданам, стоящим в очереди на получение государственного жилья.

В 2024 году объем гарантий на завершение строящегося жилья и субсидий по кредитам частных застройщиков составил 189,5 млрд тенге.

Особое внимание уделяется защите прав дольщиков. В 2024 году Компания завершила строительство жилого комплекса в Атырау на 150 квартир, где был объявлен первый гарантийный случай в рамках долевого строительства. В июне 2023 года Застройщик нарушил сроки ввода в эксплуатацию, после чего Компания объявила гарантийный случай и взяла на себя обязательства перед 120 дольщиками. В 2024 году Компания также объявила три гарантийных случая и приняла на себя завершение строящихся объектов в Усть-Каменогорске, Шымкенте и Астане, обеспечив защиту 304 дольщиков.

Среди наших ключевых инициатив, направленных на совершенствование законодательной базы в сфере долевого участия – гарантирование малоэтажного строительства, запрет на предварительные договоры бронирования и инвестирования, а также увеличение штрафов за незаконное привлечение средств граждан, переход на безналичный расчет при приобретении строящегося жилья и пр.

Казахстанская Жилищная Компания последовательно реализует меры по развитию жилищного рынка. Мы продолжаем работу над повышением эффективности инструментов поддержки, совершенствованием нормативной базы и внедрением цифровых решений для обеспечения прозрачности и доступности жилищных программ.

Развитие цифровой экосистемы остается важным направлением работы Компании. Мы активно развиваем цифровые инструменты, которые делают взаимодействие с гражданами удобнее и прозрачнее. Среди них – [Жилищный портал](#), [Онлайн-центр поддержки дольщиков](#), [Qazreestr 2.0](#) и другие.

В настоящее время любой гражданин в Жилищном портале может проверить информацию обо всех объектах долевого строительства, имеющих соответствующее разрешение МИО или гарантию Компании на привлечение средств дольщиков. Это позволяет оградить граждан от застройщиков, незаконно осуществляющих долевое строительство жилья.

В 2024 году мы запустили на Жилищном портале Личный кабинет юридических лиц, позволяющий застройщикам иметь централизованный доступ ко всем предоставляемым услугам Компании в онлайн-режиме.

Кроме того, в режиме бета-тестирования запущен «Онлайн-центр поддержки дольщиков», основанный на генеративном искусственном интеллекте – чат-бот iBota, который предоставляет гражданам актуальную информацию о строящихся объектах и проверяет их на наличие разрешений для привлечения средств дольщиков, консультирует по законодательству о долевом участии в жилищном строительстве.

В мае 2024 года запущена обновленная версия Qazreestr 2.0 с новым модулем заключения и регистрации ДДУ, что сократило срок их оформления с 3 до 1 рабочего дня. Совместно с Halyk Bank также был запущен сервис по проверке законных объектов долевого строительства в мобильном приложении Halyk.

Для автоматизации работы с клиентами и партнерами, повышения эффективности обработки заявок и улучшения качества сервиса Компания внедрила CRM-систему.

По итогам 2024 года чистая прибыль Компании составила 41 млрд тенге, активы достигли уровня в 1,6 трлн тенге, а собственный капитал – 256 млрд тенге, что подчеркивает высокий уровень финансовой устойчивости. Этому свидетельствуют также повышение кредитного рейтинга до уровня «Baa2» агентством Moody's с прогнозом «стабильный» и подтверждение рейтинга на уровне «BBB» агентством Fitch Ratings с аналогичным прогнозом.

Мы движемся вперед, открывая новые возможности и реализуя новые инициативы, направленные на дальнейшее развитие жилищного рынка.

В 2025 году мы продолжим совершенствовать механизмы поддержки жилищного строительства, создавая новые возможности для граждан в приобретении доступного и комфортного жилья. В этом направлении будут запущены масштабные инициативы, включая расширение видов гарантий, поддержку проектов реновации, малоэтажного и индивидуального строительства, проектов комплексной застройки в регионах, финансирование строительства и модернизации инженерно-коммуникационной инфраструктуры, а также финансирование приобретения жилья МИО для последующей передачи в аренду с правом приватизации очередникам.

Выражаю благодарность всем нашим клиентам и партнерам за доверие и сотрудничество, а также всей команде за высокий профессионализм и вклад в развитие жилищного строительства нашей страны.

**Алтай Куздибаев**

Председатель Правления  
АО «Казахстанская Жилищная Компания»



# О КОМПАНИИ

География присутствия	11
История развития	12
Бизнес-модель Компании	14
Ключевые события	16

## GRI 2-1, 2-2

Акционерное общество «Казахстанская Жилищная Компания» (прежнее название – «Ипотечная организация «Казахстанская Ипотечная Компания») было создано в 2000 году в соответствии с постановлением Правления Национального Банка Республики Казахстан в целях реализации Концепции долгосрочного финансирования жилищного строительства и развития ипотечного кредитования.

В 2020 году по поручению Главы государства Касым-Жомарта Токаева АО «ИО «Казахстанская Ипотечная Компания» было реорганизовано путем присоединения к нему АО «Байтерек девелопмент» и АО «Фонд гарантирования жилищного строительства».

АО «Байтерек девелопмент» (до 2014 года – АО «Фонд стрессовых активов») осуществляло функции финансового оператора Программы «Нұрлы жер» по направлению финансирования строительства кредитного жилья через выкуп государственных ценных бумаг местных исполнительных органов, а также мониторинга хода строительства кредитного жилья. Другими направлениями деятельности Компании являлись реализация инвестиционных проектов в строительной отрасли, завершение мероприятий, начатых в рамках антикризисных мер 2009–2010 годов, и проектов ЭКСПО-2017.

АО «Фонд гарантирования жилищного строительства» было создано в 2016 году на базе ранее действовавшего АО «Казахстанский фонд гарантирования ипотечных кредитов». Задачей фонда стало создание действенного механизма по защите прав и интересов дольщиков путем гарантирования завершения объектов долевого строительства.

В результате проведенной реорганизации была оптимизирована деятельность, исключены дублирующие функции внутри АО «НУХ «Байтерек» и снижены административные расходы.

После реорганизации Компания в соответствии со Стратегией развития на 2021–2023 годы стала Единым оператором жилищного строительства, в январе 2021 года сменила название на АО «Казахстанская Жилищная Компания» и, объединив все продукты и услуги трех компаний, продолжила обеспечивать бесперебойность деятельности и реализации государственных программ.

## География присутствия

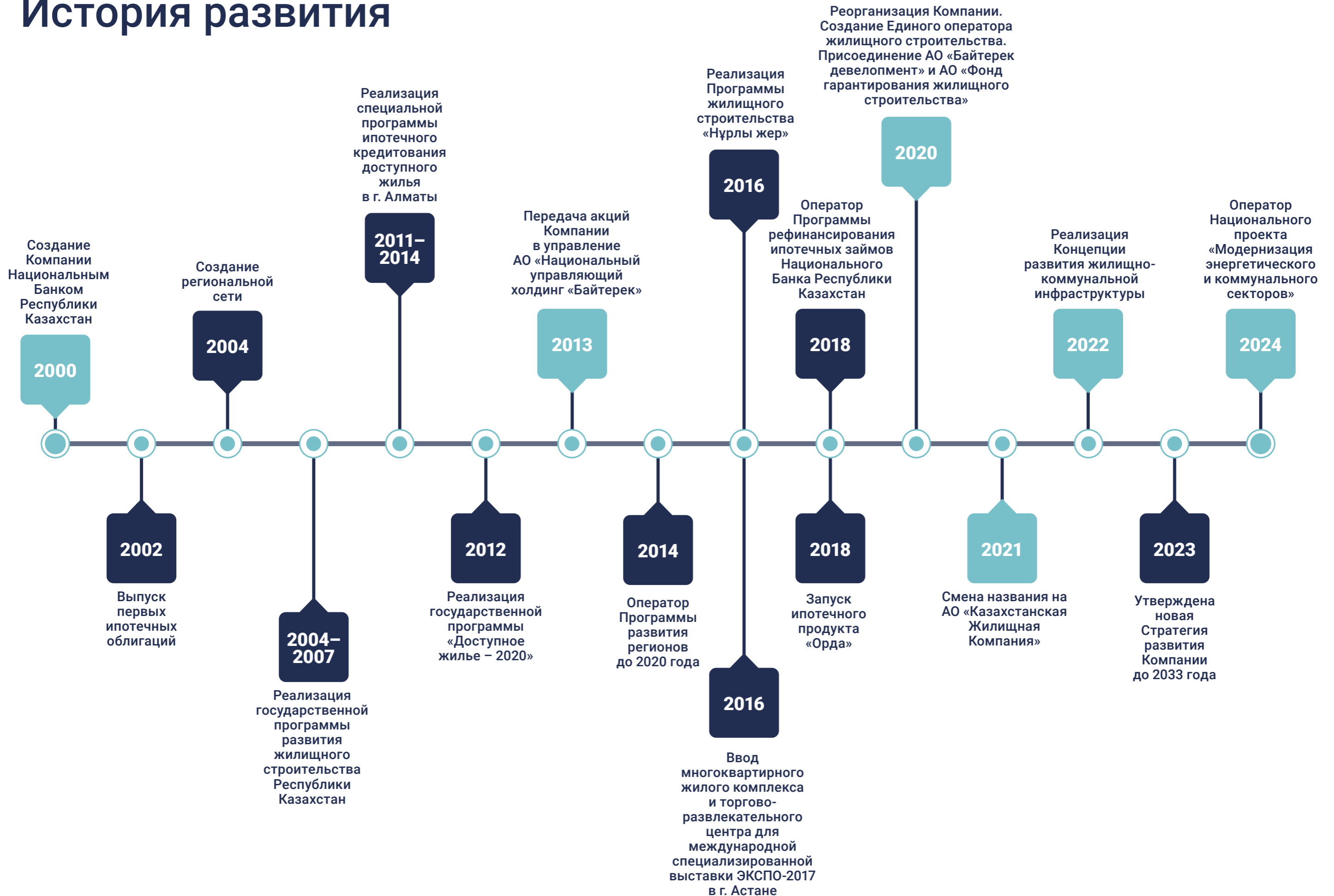
### GRI 2-1

АО «Казахстанская Жилищная Компания» осуществляет свою деятельность на территории Республики Казахстан, охватывая все регионы страны. Компания активно работает в городах республиканского значения, областных центрах и других населенных пунктах, обеспечивая доступность своих услуг для широкого круга граждан.

Основные аспекты географического присутствия Компании:

- Центральный офис: расположен в столице Казахстана – городе Астане – для эффективного взаимодействия с государственными органами и ключевыми партнерами.
- Региональные представительства: Компания имеет представительства и партнерские организации в большинстве областей Казахстана, что позволяет учитывать региональные особенности и потребности населения.
- Онлайн-услуги: Компания активно развивает цифровые сервисы, позволяя клиентам из любых регионов получать необходимые услуги дистанционно, что особенно важно для удаленных и труднодоступных населенных пунктов.

# История развития



# Бизнес-модель Компании

GRI 2-1, 2-6

## Капиталы

### Активы

**1 573** млрд тенге

### Собственный капитал

**256** млрд тенге

### Размер обязательств

**1 317** млрд тенге

### Человеческий капитал

**195** человек

### Социально-репутационный капитал

Единый оператор жилищного строительства

## Стратегия

### Миссия

Обеспечение населения Казахстана доступным и качественным жильем

### Видение

Ключевой институт развития по обеспечению народа Казахстана доступным жильем

### Цели

- Увеличить объем строительства жилья путем стимулирования частного сектора и обслуживания застройщиков
- Повысить доступность жилья для граждан Казахстана

### Цели устойчивого развития



## Операционный цикл



## Результаты

Введены за счет инструментов поддержки Компании

**3,2** млн м<sup>2</sup> жилья

Чистая прибыль

**41** млрд тенге

Дивиденды

70% чистой прибыли

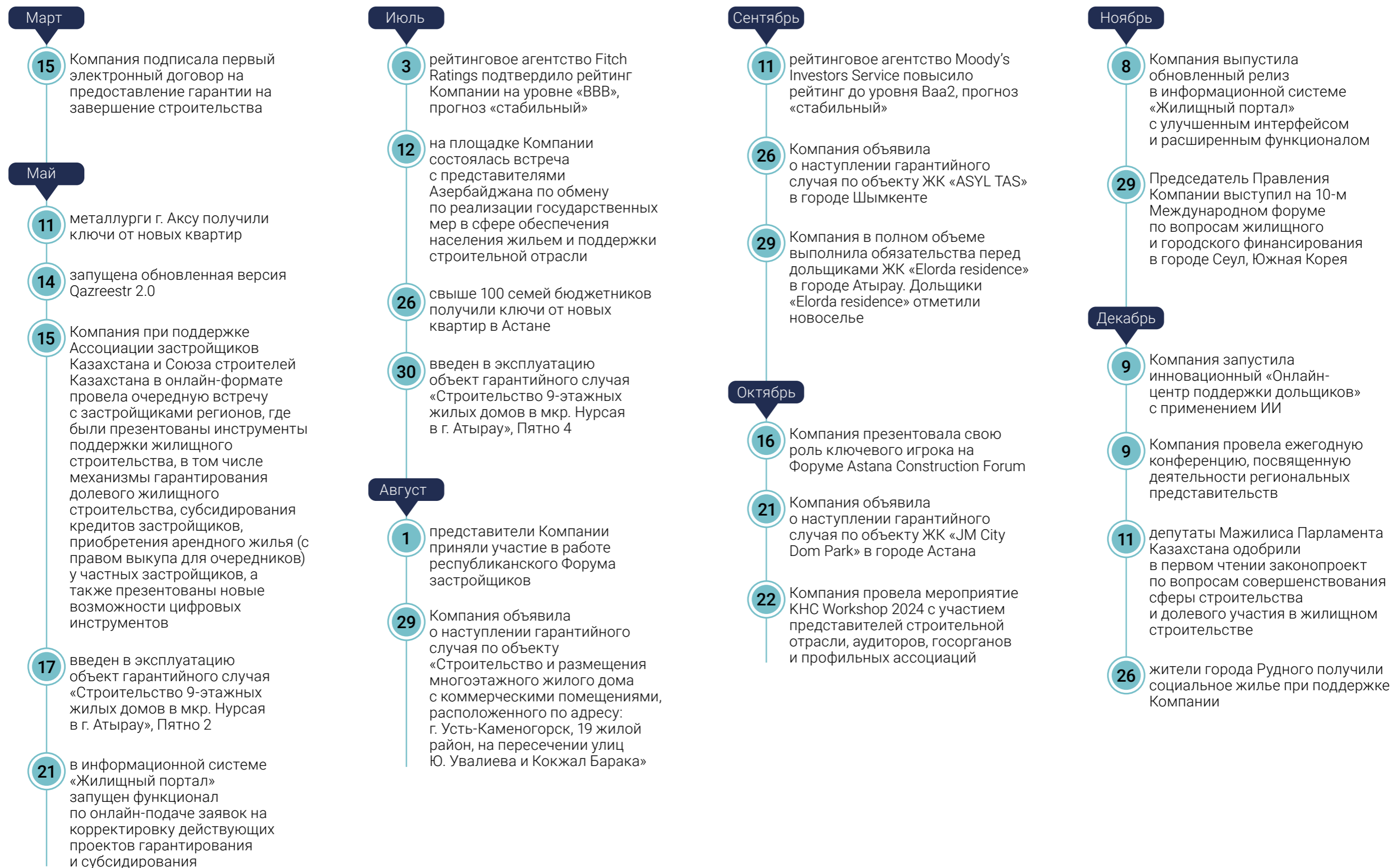
**28** млрд тенге

**40 616** квартир

ROA

**2,66** %

# Ключевые события



# ОБЗОР ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ

Макроэкономический обзор	19
Обзор жилищно-строительного сектора	20
Обзор доступности жилья	22
Обзор рынка ипотечного кредитования	24

## Макроэкономический обзор

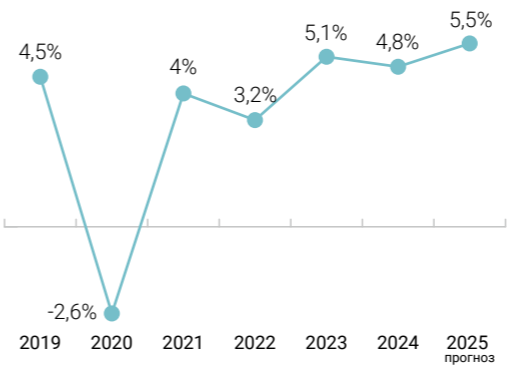
Рост экономики Казахстана по итогам 2024 года составил 4,8%. Рост в реальном секторе составил 5,6%, в сфере услуг – 4,7%.

Наибольший рост показали отрасли: операции с недвижимым имуществом – 24%, снабжение электроэнергией, газом, паром, горячей водой и кондиционированным воздухом – 18,7%, искусство, развлечения и отдых – 18,3%, оптовая и розничная торговля – 18,3%, ремонт автомобилей и мотоциклов – 18,3% и предоставление услуг по проживанию и питанию – 17,2%.

Инвестиции в основной капитал выросли на 7,5%. Приток инвестиций увеличился в образовании на 143%, в профессиональной и научной деятельности – на 42%, в финансовой и страховой деятельности – на 35%, в административной и вспомогательной деятельности – на 28%, а в обрабатывающей промышленности – на 24%.

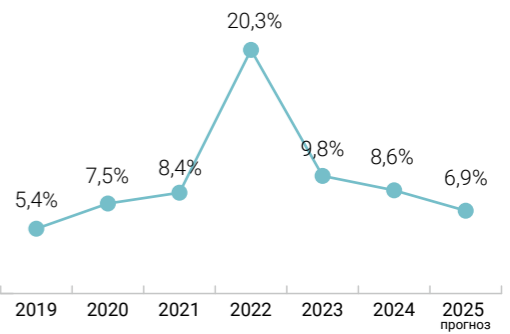
Годовая инфляция в Казахстане по итогам декабря 2024 года составила 8,6%. За год цены на продовольственные товары повысились на 5,5%, непродовольственные товары – на 8,3%, платные услуги – на 13,3%.

ВВП



Источник: БНС АСПИР РК, прогноз МВФ

Инфляция



Источник: БНС АСПИР РК, прогноз НБ РК

В МВФ ожидают повышения ВВП Казахстана в 2025 году до 5,5%, в ЕАБР – 5,5%, в то время как в АБР – на 5,3%. Правительство Республики Казахстан прогнозирует уровень инфляции Казахстана в 2025 году на уровне не менее 5,6%.

### Прогнозы роста экономики в 2025 году

	МВФ	ЕАБР	АБР	Правительство РК
Мировая экономика	4,1%	–	4,9% (по Азии)	–
Казахстан	5,5%	5,5%	5,3%	5,6%

# Обзор жилищно-строительного сектора

Согласно данным БНС АСПиР Республики Казахстан, численность населения в Казахстане за период с 2020 по 2024 год выросла на 5,8% и составила 20 млн человек.

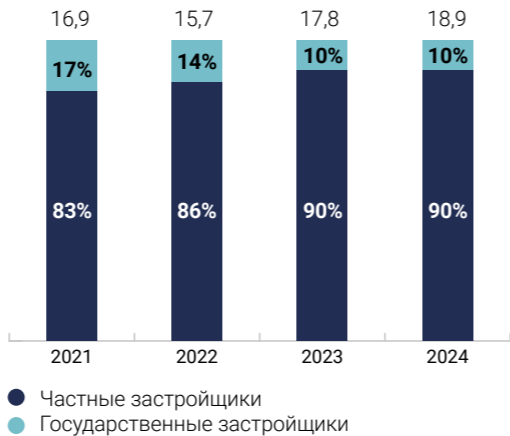
Общая площадь введенного в эксплуатацию жилья в 2024 году составила рекордные 18,9 млн м², что на 6,3% выше показателя 2023 года. Для сравнения: в 1990 году было введено 7,9 млн м², в 2000 году – 1,2 млн м² и в 2010 году 6,4 млн м².

Динамика численности населения в РК, млн человек



Источник: БНС АСПиР РК

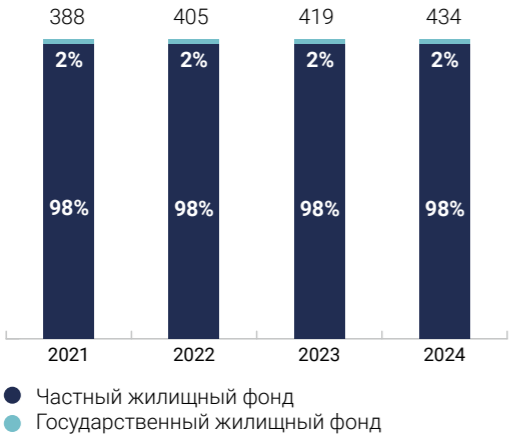
Площадь введенного в эксплуатацию жилья, млн кв м



Источник: БНС АСПиР РК

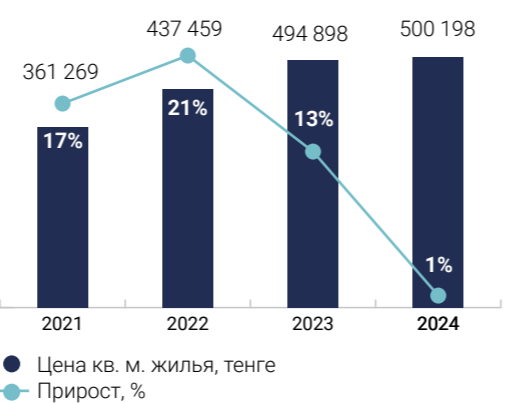
В 2024 году жилищный фонд страны составил 434 млн м², что на 3,5% больше показателя 2023 года. Частный жилищный фонд составил 98% от общего показателя в 2020–2024 годах.

Жилищный фонд, млн кв м



Источник: БНС АСПиР РК

Цена 1 кв м первичного жилья в РК за 2021-2024 годы



Источник: БНС АСПиР РК

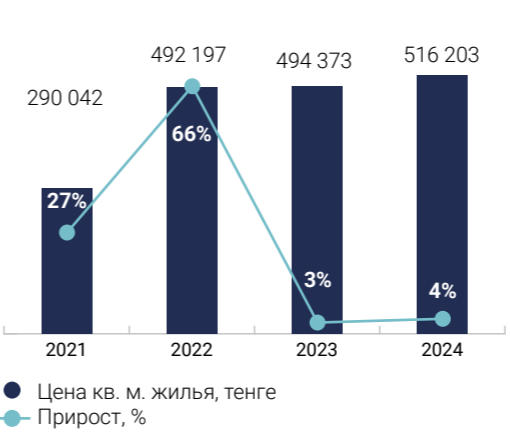
В 2024 году цены на первичное жилье выросли на 1% по сравнению с 2023 годом. Значительный рост цен на первичное жилье в 2024 году зафиксирован в следующих городах:

- Жезказган – 134%;
- Кызылорда – 13%;
- Павлодар – 11%;
- Актобе – 10%;
- Кокшетау – 10%.

На рынке вторичного жилья цена 1 м² за 2024 год выросла на 4,4% по сравнению с показателями 2023 года. В разрезе регионов цены значительно выросли в таких городах, как:

- Атырау – 32%;
- Астана – 13%;
- Тараз – 11%;
- Конаев – 11%;
- Кокшетау – 9%;
- Петропавловск – 9%.

Цена 1 кв м вторичного жилья в РК за 2021-2024 годы



Источник: БНС АСПиР РК

Темпы роста доходов населения и цена на жилье



Источник: БНС АСПиР РК

В 2024 году среднемесячная номинальная заработная плата составила 392 тыс. тенге, что на 8% выше, чем в 2023 году.

По данным сайта [hf.kezekte.kz](https://hf.kezekte.kz), количество очередников МИО на 1 марта 2025 года составляет 657 185 человек, из них: госслужащие (196 179), граждане, единственное жилище которых признано аварийным (4 086), дети-сироты (61 121), инвалиды и участники ВОВ (22), многодетные матери (138 390) и социально уязвимые слои населения (257 387). Ежегодный прирост очередников МИО составляет порядка 50 тыс. очередников, при этом в рамках государственных программ МИО ежегодно вводится в эксплуатацию порядка 13 тыс. квартир. Для сохранения количества очередников МИО на нынешнем уровне необходимо увеличить объемы доступного жилья до 70 тыс. квартир в год. Для обеспечения доступным жильем всех очередников МИО необходимо увеличить объемы доступного жилья до 124 тыс. квартир в год в течение 10 лет.

Таким образом, с учетом динамичного роста цен как на первичном, так и на вторичном рынке существует необходимость в поддержке и стимулировании жилищно-строительного сектора в доступных ценовых сегментах, а также в дополнительных мерах по поддержке спроса.

## Обзор доступности жилья

Обеспеченность населения жильем в 2024 году составила 24,5 м² на 1 человека, в то время как социальный стандарт ООН составляет 30 м² на человека. Для обеспечения 30 м² на человека необходимо увеличить жилищный фонд Республики Казахстан на 98 млн м² – с 434 млн м² до 532 млн м².

Для примера, уровень обеспеченности жильем в развитых странах, таких как США и Германия, составляет 70 и 50 м² на человека соответственно.

Обеспеченность жильем, кв м на 1 человека



Источник: БНС АСПиР РК

Сравнение доступности жилья РК и стандарты ООН, лет



Источник: БНС АСПиР РК

Существуют индексы доступности жилья, которые определяют количество необходимого времени на приобретение стандартного жилья, – индекс НПИ (Housing price-to-income ratio) и способности населения приобрести стандартное жилье с помощью ипотеки индекс НАИ (Housing Affordability Index)<sup>1</sup>.

Согласно стандартам ООН, жилье считается доступным, если для приобретения квартиры со средней площадью и стоимостью требуется менее 3 лет, среднедоступным – от 3 до 4 лет, недоступным – более 5 лет.

Согласно расчетам индекса НПИ, для покупки стандартной квартиры площадью 54 м² одному работающему гражданину Казахстана потребуется 5,6 года (НПИ 1), при условии, что весь доход будет направлен на приобретение жилья.

Для покупки той же квартиры среднестатистической казахстанской семье (3 человека) потребуется 3,6 года (НПИ 2) при условии, что весь доход будет направляться на приобретение жилья. Однако ни одна среднестатистическая семья не может направлять все доходы на покупку квартиры на протяжении нескольких лет. Если допустить, что семья может направлять не более 1/3 совокупного семейного денежного дохода в год, то есть за вычетом потребительских расходов, сохраняя нормальные условия существования, то среднестатистической семье потребуется 6,8 года (НПИ 3) на приобретение стандартной квартиры.

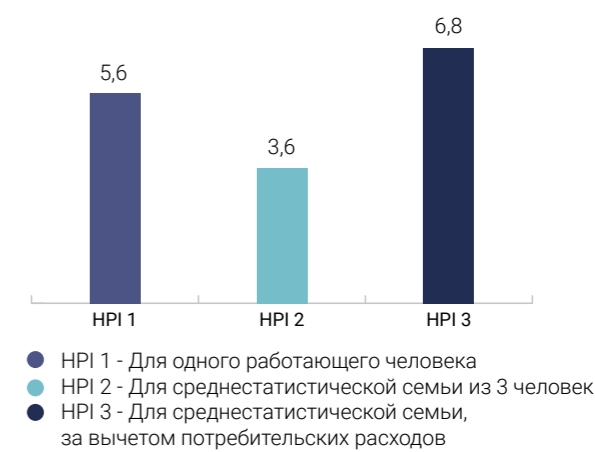
Также существует индекс доступности жилья НАИ (Housing Affordability Index), который определяет способность семьи приобрести стандартное жилье с помощью ипотеки.

$$НАИ = \frac{30\% \text{ от среднедушевого дохода} \times 3 \text{ (количество членов семьи)}}{\text{(Ежемесячная сумма платежа по ипотеке)}} \times 100$$

<sup>1</sup> Индекс НАИ разработан Национальной ассоциацией риелторов США.

Чем больше значение индекса (должен быть больше 100), тем доступнее жилье для семьи с ее уровнем дохода при существующих условиях по ипотеке, то есть если показатель выше 100 – ипотека является доступной, если показатель ниже 100 – ипотека является недоступной.

Количество лет, необходимых для приобретения стандартной квартиры в РК



Источник: БНС АСПиР РК

Индекс доступности рыночных ипотечных продуктов, выдаваемых в 2024 году, в разрезе децильных групп населения Республики Казахстан

Дециль <sup>2</sup>	Показатель НАИ		
	Среднедушевой доход в месяц	«Отбасы банк» (Свой дом)*	Ипотека БВУ**
1	40 185 тг	16	10
2	52 140 тг	21	13
3	59 204 тг	24	15
4	67 000 тг	27	17
5	75 410 тг	30	19
6	85 057 тг	34	21
7	98 704 тг	40	24
8	117 660 тг	47	29
9	147 736 тг	59	37
10	256 948 тг	103	64

\* При условии накопления 50% в течение 3 лет с оценочным показателем 16 (ставка вознаграждения 6%, первоначальный взнос 50%, срок 6 лет).

\*\* Средняя ставка вознаграждения БВУ 19% на 31.12.2024, первоначальный взнос 20%, срок 15 лет.

Расчеты индикатора НАИ показали, что в разрезе децильных (10%-ных) групп по доходам населения условия программ «Отбасы банка» («Свой дом») и «Ипотека БВУ» считаются недоступными для большинства. Условия программы «Отбасы банка» («Свой дом») доступны только для 10% граждан нашей страны, то есть группе населения с высокими доходами.

При этом для социальных категорий граждан действует льготная ипотека «7–20–25», а также программы «Отбасы банка» (2–10–20) и (5–10–20).

Важно отметить, что решение жилищных проблем связано не только со снижением стоимости жилья, а также с увеличением доходов населения, соответственно, необходим комплекс мер по повышению доходов населения.

<sup>2</sup> 1 – самая бедная группа населения и 10 – самая богатая группа населения. Источник: БНС АСПиР РК.

# Обзор рынка ипотечного кредитования

По данным Национального Банка Республики Казахстан, по состоянию на 31 декабря 2024 года совокупный ипотечный портфель Республики Казахстан составил 6 064 млрд тенге, в том числе:

- АО «Отбасы банк» – 3 498 млрд тенге (58%);
- БВУ (за вычетом Отбасы банка) – 2 566 млрд тенге (42%);

С начала 2024 года совокупный ипотечный портфель Республики Казахстан увеличился на 13%. Рост ипотечного портфеля БВУ без учета АО «Отбасы банк» составил 22%, при этом портфель АО «Отбасы банк» увеличился на 9%.

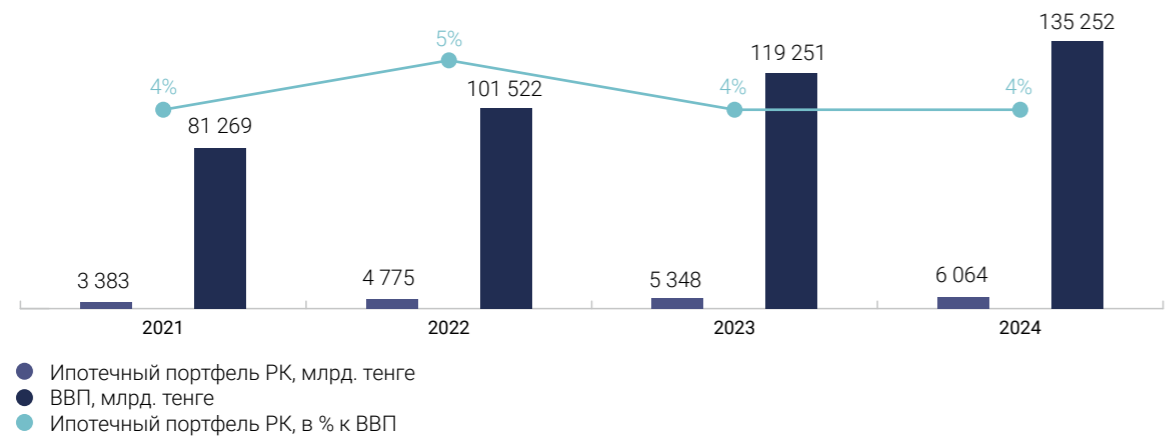
Ипотечный портфель РК, млрд тенге



Источник: НБ РК

Доля ипотечного портфеля Республики Казахстан в ВВП страны в 2024 году составила 4% и остается на том же уровне, что и в 2023 году.

Ипотечный портфель РК, в % к ВВП

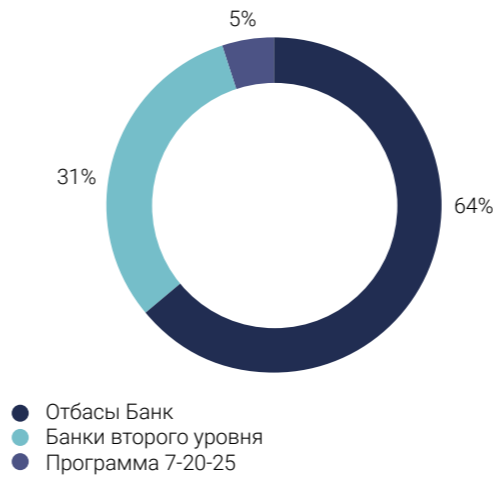


Источник: БНС АСПИР РК

В 2024 году выдано ипотечных займов на сумму 2 023 млрд тенге, из которых:

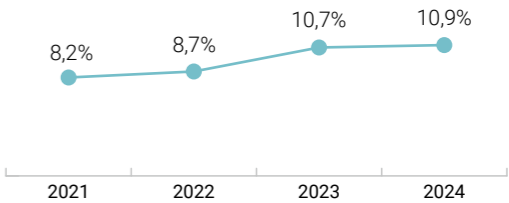
- АО «Отбасы банк» выдано займов на сумму 1 290 млрд тенге (64%);
- по собственным программам БВУ выдано займов на сумму 633 млрд тенге (31%);
- по программе «7-20-25» выдано займов на сумму 100 млрд тенге (5%).

Структура выдачи ипотечных займов в 2024 году, в разрезе ипотечных программ РК, %



Источник: данные АО «Отбасы Банк», 7-20-25

Средневзвешенная ставка вознаграждения по выданным банками кредитам на строительство и приобретение жилья гражданам, %



Источник: НБ РК

В 2024 году средневзвешенная ставка вознаграждения по выданным БВУ кредитам на строительство и приобретение жилья гражданам составила 10,9%, что выше показателя 2023 года на 1,7%.

# СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ

Стратегические направления деятельности	27
Наши результаты	28
Поддержка предложения на жилье	29
Финансирование строительства, приобретения и реновации жилья через выкуп облигаций МИО	29
Гарантирование долевого участия в жилищном строительстве	30
Субсидирование кредитов частных застройщиков	33
Финансирование градостроительных инвестиционных проектов	34
Объем ввода жилья за счет инструментов Компании	35
Поддержка спроса на жилье	36
Предоставление арендного жилья	36
Финансовые показатели Компании	38
Привлечение средств	40
Цифровизация	41
Ситуационный центр «Нұрлы жер»	41
Онлайн-платформа строительных материалов	43
Казреестр	44
Жилищный портал	46
Онлайн-центр поддержки дольщиков	47

Стратегия развития акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания» на 2024–2033 годы утверждена решением Совета директоров Компании от 30 ноября 2023 года.

## Миссия

Обеспечение населения Казахстана доступным и качественным жильем.

## Видение

Ключевой институт развития по обеспечению народа Казахстана доступным жильем.

## Стратегические направления деятельности

GRI 2-6

### 1. Поддержка предложения на жилье

Цель: увеличить объем строительства жилья путем стимулирования частного сектора и обслуживания застройщиков

#### Задачи:

- финансирование строительства, приобретения и реновации жилья через выкуп облигаций МИО;
- гарантирование долевого участия в жилищном строительстве;
- субсидирование кредитов частных застройщиков;
- финансирование градостроительных инвестиционных проектов.

### 2. Поддержка спроса на жилье

Цель: повысить доступность жилья для граждан Казахстана

#### Задачи:

- предоставление арендного жилья;
- субсидирование ипотечных займов.

Наши результаты

В целях оценки эффективности деятельности Компания на постоянной основе проводит мониторинг и анализ достижения поставленных целей путем использования следующих ключевых показателей деятельности:

№	Ключевые показатели деятельности	Ед. изм.	План 2024	Факт 2024	% исполнения
Стратегическое направление 1: Поддержка предложения на жилье					
Цель: увеличить объем строительства жилья путем стимулирования частного сектора и обслуживания застройщиков					
Задача 1. Финансирование строительства, приобретения и реновации жилья через выкуп облигаций МИО					
1	Финансирование строительства, приобретения и реновации жилья через выкуп облигаций МИО	млрд тенге	407,1	462,1	114%
Задачи 2 и 3. Гарантирование долевого участия в жилищном строительстве и субсидирование кредитов частных застройщиков					
2	Объем выданных гарантий и субсидий	млрд тенге	178,2	189,5	106%
Задача 4. Финансирование градостроительных инвестиционных проектов					
3	Объем ввода жилья в рамках финансирования градостроительных инвестиционных проектов	тыс. кв. м.	65,6	64,4	98%
4	Увеличение охвата рынка многоквартирных жилых домов механизмами долевого строительства	%	36	45	125%
Стратегическое направление 2: Поддержка спроса на жилье					
Цель: повысить доступность жилья для граждан Казахстана					
Задача 1. Предоставление арендного жилья					
5	Реализация квартир в аренду с выкупом	единиц	300	236	79%
Прочие ключевые показатели деятельности в рамках стратегических направлений Компании					
6	Доля кредитного и инвестиционного портфелей от общих активов	%	77	82	106%

Поддержка предложения на жилье

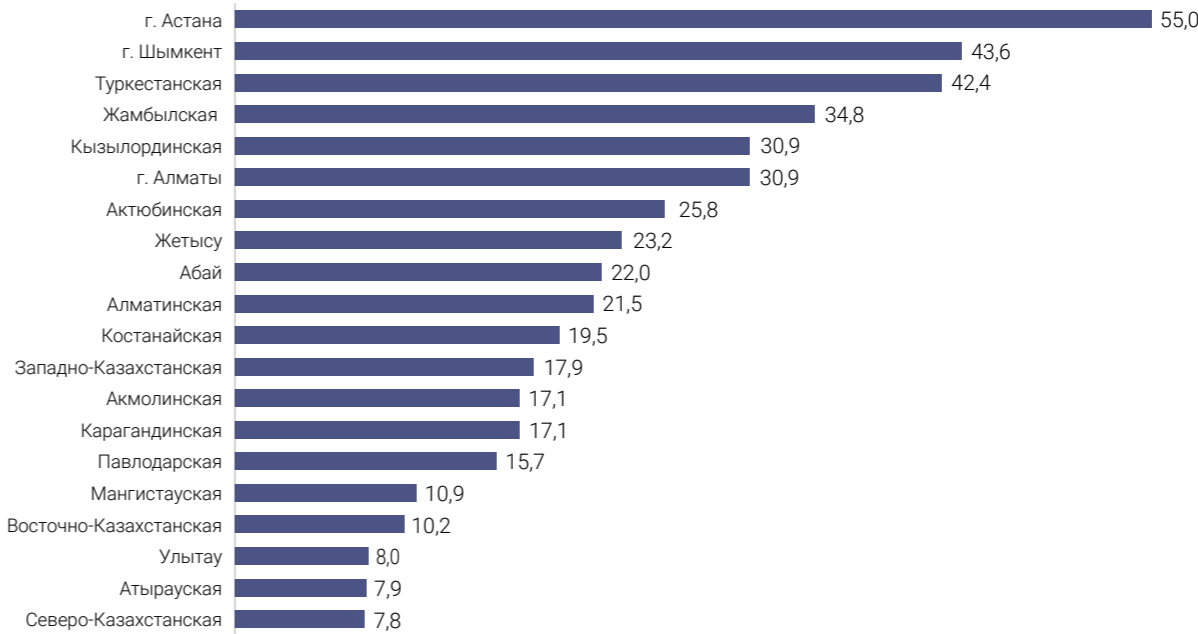
Финансирование строительства, приобретения и реновации жилья через выкуп облигаций МИО

GRI 203-1, 203-2

Ключевой целью Компании является увеличение количества доступного жилья для казахстанцев. По данному направлению в рамках Концепции развития жилищно-коммунальной инфраструктуры на 2023–2029 годы (ранее – по Программе «Нұрлы жер») и иных документов системы государственного планирования Компания финансирует строительство и/или приобретение кредитного жилья для очередников МИО, проекты реновации жилищного фонда, приобретение жилья для его последующего предоставления в аренду с правом приватизации очередникам МИО путем выкупа облигаций МИО.

Источниками финансирования покупки облигаций МИО являются средства Национального фонда Республики Казахстан в размере 277 млрд тенге, выделенные в 2016–2019 годах, средства Национального Банка Республики Казахстан в размере 180 млрд тенге, выделенные в 2024 году, а также средства АО «Фонд национального благосостояния «Самрук-Қазына» в размере 272 млрд тенге, выделенные в 2024 году. Финансирование осуществляется на револьверной основе.

Выкуп ГЦБ МИО в 2024 году по регионам, млрд тенге



В 2024 году Компанией были приобретены облигации МИО для финансирования строительства и приобретения доступного жилья в регионах на общую сумму 462,1 млрд тенге. В 2025 году планируется осуществить финансирование строительства, приобретения и реновации жилья через выкуп облигаций МИО на сумму 330,0 млрд тенге.

За счет выкупа облигаций МИО в 2024 году было введено 761,1 тыс. м<sup>2</sup> (9 172 квартиры) кредитного жилья, а также приобретено 16 379 квартир площадью 1 071,8 тыс. м<sup>2</sup> арендного жилья.

Для финансирования программы реновации в г. Астане из средств НБ РК были выкуплены облигации МИО на 25 млрд тенге.

Принятые меры не только позволяют обеспечить жильем нуждающихся граждан, но также оказывают положительный эффект на развитие экономики, обеспечивая предпринимательскую активность, строительство, создание рабочих мест. При этом все средства являются возвратными.

Всего за 2016–2024 годы за счет финансирования кредитного и арендного жилья в рамках Концепции развития жилищно-коммунальной инфраструктуры на 2023–2029 годы Компанией осуществлен выкуп облигаций МИО на 1 559,8 млрд тенге. Было введено в эксплуатацию порядка 111,5 тыс. квартир (7,6 млн м<sup>2</sup>).

В целях обеспечения своевременного реинвестирования выделенных средств и исполнения индикаторов государственных программ Компания формирует предложения для государственных органов по распределению средств и обеспечивает цифровой мониторинг освоения средств, а также темпов строительства и реализации объектов недвижимости.

## Гарантирование долевого участия в жилищном строительстве

GRI 203-1, 203-2

В целях обеспечения защиты прав и интересов дольщиков Компания предоставляет гарантии на завершение строительства жилого дома при наступлении гарантийного случая и передаче долей в жилом здании дольщикам по договорам о долевом участии в жилищном строительстве.

Компания признает факт наступления гарантийного случая при наступлении следующих событий:

- нарушение срока ввода в эксплуатацию жилого здания;
- нецелевое использование денег;
- несостоятельность застройщика, установленная решением суда, вступившим в законную силу.

При наступлении гарантийного случая Компания принимает обязательство по завершению строительства объекта, финансирование которого будет осуществляться из средств резерва, формируемого за счет гарантийных взносов застройщиков и предназначенного исключительно для покрытия расходов, связанных с урегулированием гарантийного случая.

Законом Республики Казахстан «О долевом участии в жилищном строительстве» установлены квалификационные требования к застройщику и уполномоченной компании по финансовой устойчивости и наличию опыта. Компания применяет механизмы контроля и мониторинга за целевым использованием денег дольщиков и ходом строительства через инжиниринговые компании.

Согласно законодательству, застройщик при намерении привлечь деньги дольщиков может использовать один из следующих способов:

- 1) получение гарантии Единого оператора жилищного строительства;

- 2) участие в проекте через банковское финансирование;
- 3) привлечение денег дольщиков после возведения каркаса жилого дома (жилого здания).

При использовании застройщиком второго либо третьего способа требуется разрешение местных исполнительных органов на привлечение денег дольщиков. Эти три способа в настоящее время формируют систему долевого строительства в Казахстане.

По итогам 2024 года Компания выдала 32 гарантии на завершение строительства жилых домов на общую сумму 186,6 млрд тенге. Гарантией Компании охвачено строительство квартир для порядка 6 773 казахстанских семей (658,5 тыс. м<sup>2</sup>).

В 2025 году Компанией планируется осуществить гарантирование долевого участия в жилищном строительстве на сумму 174 млрд тенге.

Всего в 2024 году в Казахстане было реализовано 147 проектов долевого строительства объектов жилой недвижимости, из них 30 разрешения МИО, 32 гарантии Компании и 85 проектов с участием БВУ. Доля выданных гарантий Компании составила 22 %.

В 2024 году за счет гарантии Компании было введено 671 тыс. м<sup>2</sup> жилья (7 194 квартиры).

Для оперативного реагирования по исполнению своих обязательств перед дольщиками Компания на постоянной основе проводит мониторинг темпа строительства всех объектов, приток средств дольщиков, а также расходные операции по счетам, на которых хранятся их деньги.

В 2023 году наступил гарантийный случай по проекту «Строительство 9-этажных жилых домов в мкр. Нурсая в г. Атырау» (ЖК «Elorda Residence») общей площадью объекта 25,6 тыс. м<sup>2</sup>, 150 квартир. Компания выполнила свои обязательства, согласно Закону Республики Казахстан «О долевом участии в жилищном строительстве». В 2024 году Компания в полном объеме выполнила обязательства перед дольщиками ЖК «Elorda Residence», 29 сентября 2024 года дольщики ЖК «Elorda Residence» отметили новоселье.

В отчетном периоде Компания признала наступление гарантийных случаев по трем проектам долевого жилищного строительства:

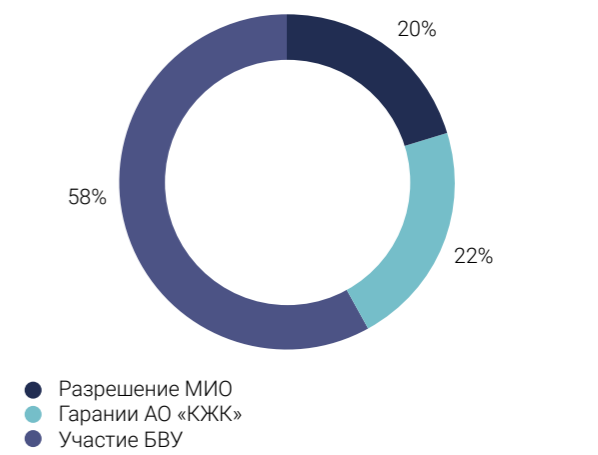
- МЖК «JM CITY» в г. Астане, общей площадью 52,5 тыс. м<sup>2</sup>, 390 квартир;
- МЖК «SPARKLE DIAMOND» в г. Усть-Каменогорске, общей площадью 10 тыс. м<sup>2</sup>, 93 квартиры;
- МЖК «Asyl Tas» в г. Шымкенте, общей площадью 9,4 тыс. м<sup>2</sup>, 112 квартир.

Согласно Закону Республики Казахстан «О долевом участии в жилищном строительстве», Компанией проводятся мероприятия по исполнению Компанией обязательств по договору о предоставлении гарантии.

Важными задачами являются мониторинг доступности жилья, создание комфортных условий проживания населения и определение эффективности принимаемых мер. Поэтому Компания работает над аналитическими исследованиями, в том числе по рынку недвижимости и жилищного строительства.

В 2024 году Компанией было проведено комплексное исследование доли «серого» рынка долевого жилищного строительства Республики Казахстан с использованием метода «тайных покупателей». В качестве объектов исследования выступили

Доля выданных гарантии Компании в Республике Казахстан в 2024 году, %



незавершенные объекты строительства, имеющие рекламу на сайтах krisha.kz, korter.kz, homsters.kz. Всего было отобрано 586 объектов в 20 городах Казахстана. По всем данным объектам были осуществлены звонки в отделы продаж. Дополнительно было отобрано 60 объектов, офисы продаж которых также были посещены очно.

По итогам проведенного исследования в 2024 году доля «серого» рынка долевого жилищного строительства составила 67%. Подробная информация в разрезе городов представлена в таблице ниже.

№	Город	Общее кол-во объектов	Легальный рынок	«Серый» рынок	Доля «серого» рынка
1	Караганда	26	0	26	100%
2	Тараз	7	0	7	100%
3	Семей	6	0	6	100%
4	Бесагаш	4	0	4	100%
5	Петропавловск	4	0	4	100%
6	Туркестан	2	0	2	100%
7	Талдыкорган	2	0	2	100%
8	Кызылорда	1	0	1	100%
9	Актау	55	1	54	98%
10	Актобе	25	1	24	96%
11	Кокшетау	12	1	11	92%
12	Уральск	7	1	6	86%
13	Конаев	5	1	4	80%
14	Усть-Каменогорск	19	4	15	79%
15	Атырау	24	7	17	71%
16	Павлодар	3	1	2	67%
17	Шымкент	49	19	30	61%
18	Алматы	134	57	77	57%
19	Костанай	16	7	9	56%
20	Астана	180	93	87	48%
21	Косшы	5	3	2	40%
Всего по Республике Казахстан:		586	196	390	67%

В рамках совершенствования законодательства Республики Казахстан Компанией внесены предложения по дальнейшему развитию рынка долевого жилищного строительства. Данные предложения направлены на совершенствование механизма гарантирования в части пересмотра опыта застройщика, требования к счетам в БВУ и т. д. Соответствующий законопроект в отчетном периоде был одобрен мажилисом в декабре 2024 года.

## Субсидирование кредитов частных застройщиков

GRI 203-1, 203-2

В целях стимулирования предложения первичного жилья со стороны частных застройщиков с 2017 года внедрен инструмент субсидирования ставки вознаграждения по кредитам, выдаваемым банками второго уровня частным застройщикам для целей жилищного строительства в рамках Программы «Нұрлы жер».

В настоящее время постановлением Правительства Республики Казахстан от 23 сентября 2022 года № 736 указанная Программа утратила силу, и ряд положений и норм Программы отражены в Концепции развития жилищно-коммунальной инфраструктуры.

Субсидирование ставки вознаграждения осуществляется по займам БВУ по ставке вознаграждения, не превышающей уровень базовой ставки Национального Банка Республики Казахстан более чем на 5%, действующей на момент принятия решения о субсидировании.

Ежегодно в рамках государственной программы из республиканского бюджета выделяются субсидии для возмещения 7% годовых от ставки вознаграждения по кредитам застройщиков.

Согласно Концепции, с целью снижения затрат застройщиков через Компанию будет продолжен механизм субсидирования части ставки вознаграждения по кредитам, полученным на строительство жилья, с соблюдением встречных требований по реализации части – не менее 50% объема жилья для социального назначения от полученных кредитных средств по нормативу, утвержденному уполномоченным органом.

В 2024 году Компания заключила договоры субсидирования на общую сумму кредитов – 3,0 млрд тенге в городах Уральск, Семей, Актау, а также в селе Аралтал Западно-Казахстанской области. Общая площадь проектов, охваченных субсидированием, составляет 42 тыс. м² (414 квартиры).

Финансирование градостроительных инвестиционных проектов

GRI 203-1, 203-2

В рамках реализации инвестиционных проектов Компания осуществляет финансирование градостроительных инвестиционных проектов в соответствии с внутренними нормативными документами.

Градостроительный инвестиционный проект – это комплексная застройка, которая предусматривает строительство multifunctional жилых районов с развитой инфраструктурой и включает в себя, не ограничиваясь:

- не менее 50 (пятидесяти) тыс. квадратных метров жилья;
- строительство объектов социальной инфраструктуры и парковых зон.

Кроме того, градостроительный инвестиционный проект может включать строительство коммерческой (бизнес-центры, ТРЦ и др.) и прочей нежилой недвижимости.

Финансирование осуществляется путем предоставления кредита и (или) займа в соответствии с внутренними документами Компании на условиях платности, срочности, возвратности и обеспеченности выделенных денежных средств. Финансирование может быть предоставлено с использованием механизма микширования средств из различных источников.

Финансирование градостроительных инвестиционных проектов может быть направлено на строительство объекта, выкуп, а также на прекращение обременений земельного участка и/или объекта незавершенного строительства, погашение и/или рефинансирование задолженности в банках второго уровня и на выполнение государственных задач.

В целях реализации своей миссии Компания в 2021 году профинансировала градостроительный инвестиционный проект «G4 City» в Алматинской области на сумму 31,1 млрд тенге. Реализация Проекта предусматривает застройку жилой зоны Гейт Сити, в селе Коянкус с планируемым объемом строительства 1,575 млн м² на земельных участках общей площадью 108,57 га. В 2023 году было введено в эксплуатацию 106,3 тыс. м², 1 355 квартир.

Также в 2023 году Компанией одобрено финансирование пилотного градостроительного инвестиционного проекта, соответствующего Стандартам комплексной застройки территорий, «Бигвилль «Jetisu» в городе Астане (очереди Jetisu Aqsu 3, 4, 5, Jetisu Lepsi 4, 5, 6, 7) на сумму 10,5 млрд тенге.

В рамках проекта комплексной застройки «Бигвилль «Jetisu» до 2026 года застройщик обязуется реализовать Компании 439 квартир социального жилья для очередников МИО по фиксированным ценам.

По итогам 2024 года Компания в рамках кредитных договоров предоставила заем застройщику в размере 5,7 млрд тенге для финансирования градостроительного инвестиционного проекта, соответствующего стандарту комплексной застройки территорий.

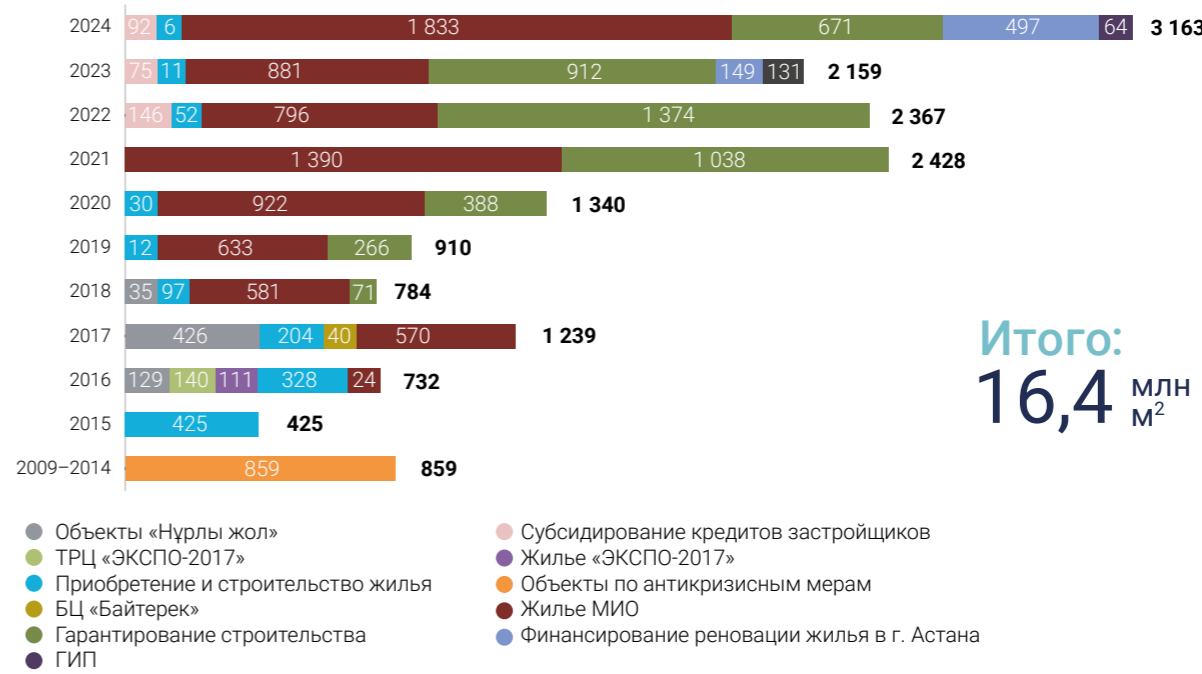
По итогам 2023–2024 годов было введено 89 тыс. м², 1 363 квартиры, из них 324 квартиры предоставлены в аренду с выкупом очередникам МИО.

Объем ввода жилья за счет инструментов Компании

GRI 203-1, 203-2

За счет финансирования Компании в 2009–2024 годах обеспечен ввод в эксплуатацию объектов недвижимости общей площадью 16,4 млн м², из них общая площадь жилья составляет 16,2 млн м² (212 500 квартир).

Площадь введенных объектов недвижимости, тыс кв м



Итого:  
16,4 млн м²

Объем введенного жилья, квартиры



Итого:  
212 500 квартир

# Поддержка спроса на жилье

## Предоставление арендного жилья

GRI 201-4, 203-1, 203-2

Реализация арендного жилья является социально значимой сферой деятельности Компании, направленной на обеспечение жильем очередников местных исполнительных органов, а также работников государственных/негосударственных юридических лиц (в том числе подведомственных им организаций) в соответствии с заключенными соглашениями/меморандумами. Жилье предоставляется в аренду сроком до 20 лет с последующим выкупом. Ставка вознаграждения Компании – 3,1 %.

### Участники программы

Очередники МИО	Работники государственных/ негосударственных юридических лиц
<ul style="list-style-type: none"><li>• многодетные семьи;</li><li>• неполные семьи;</li><li>• семьи, имеющие или воспитывающие детей-инвалидов;</li><li>• дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей;</li><li>• кандасы;</li><li>• государственные служащие, военнослужащие, работники специальных государственных органов, работники бюджетных организаций;</li><li>• инвалиды 1–2-й групп.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• собственные работники и работники подведомственных организаций Министерства здравоохранения Республики Казахстан и Министерства образования и науки Республики Казахстан;</li><li>• собственные работники и работники подведомственных организаций Управления образования и Управления здравоохранения при акиматах, с которыми имеются соглашения о сотрудничестве;</li><li>• работники других государственных/негосударственных юридических лиц (в том числе подведомственных им организаций), которым может быть предоставлено арендное жилье с выкупом в соответствии с соглашениями, заключенными с государственными/негосударственными юридическими лицами.</li></ul>

На реализацию данного направления было предусмотрено финансирование в размере 189,3 млрд тенге, в том числе за счет получения льготных кредитов из средств Национального фонда Республики Казахстан (141 млрд тенге) и республиканского бюджета (19,1 млрд тенге), а также увеличения уставного капитала Компании на 29,2 млрд тенге в рамках программы «Доступное жилье – 2020».

Программой охвачено более 20 городов страны, в том числе Астана, Алматы, Шымкент, Актобе, Кызылорда, Актау, Уральск, Костанай, Петропавловск, Караганда, Павлодар, Семей, Усть-Каменогорск, Тараз и другие.

В 2019 году Компания заключила соглашения с Министерством здравоохранения и Министерством образования и науки Республики Казахстан, а также с акиматами Мангистауской, Костанайской, Карагандинской областей (реализация жилья работникам Управления здравоохранения и Управления образования) по предоставлению арендного жилья с выкупом. В 2020 году также подписаны соглашения с акиматами городов Астана и Актобе, с Министерством культуры и спорта, Министерством информации и общественного развития.

В 2024 году Компанией было предоставлено в аренду с выкупом 236 квартир на сумму 3,9 млрд тенге, из которых 121 – очередникам МИО и 115 – другим категориям граждан.

Реализация жилья осуществлялась в рамках соглашений, заключенных с МИО и ТОО «Евразийская Группа».

Таким образом, за период с 2015 по 2024 годы было заключено 23 276 договоров на приобретение жилья в аренду с выкупом на общую сумму 272,4 млрд тенге.

Кроме того, в 2024 году было заключено соглашение с ТОО «KamaTyersKZ», которое позволит обеспечить жильем работников организации и очередников МИО. В 2025 году в рамках данного соглашения планируется предоставить арендное жилье с последующим выкупом около 270 семьям.

В целом в 2025 году планируется к реализации порядка 809 квартир в аренду с выкупом для очередников МИО и других категорий граждан. Компания и в дальнейшем будет обеспечивать предоставление арендного жилья с выкупом в рамках Концепции развития жилищно-коммунальной инфраструктуры, в соответствии с заключенными меморандумами и соглашениями с МИО, а также с государственными и негосударственными организациями, на основании внутренних документов Компании.

Финансирование будет производиться путем привлечения займов на финансовом рынке и реинвестирования поступающих арендных платежей Компании.

Финансовые показатели Компании

GRI 201-1, 415-1

Компания ввиду своей миссии оказывает значительное влияние на устойчивое экономическое развитие Республики Казахстан и выполняет важные социально-экономические функции.

По состоянию на 31 декабря 2024 года активы Компании составили 1 573 млрд тенге, размер обязательств – 1 317 млрд тенге, собственный капитал – 256 млрд тенге.

Показатели баланса, млрд тенге



Структура активов на конец 2024 года, %

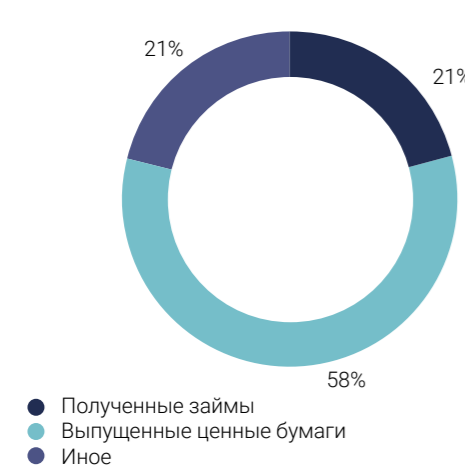


В структуре активов основная доля приходится на: 60% – на ценные бумаги (в том числе облигации МИО в рамках Концепции развития жилищно-коммунальной инфраструктуры и Программы «Дорожная карта занятости») и 21% – денежные средства и средства в финансовых институтах.

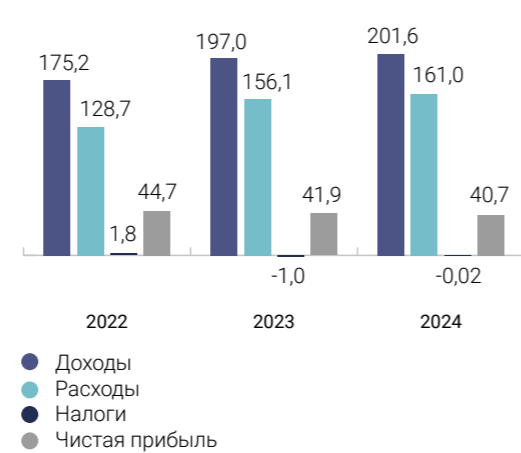
Основную долю в структуре обязательств занимают выпущенные ценные бумаги Компании (58%) и полученные займы (21%).

Активы и обязательства Компании по итогам 2025 года планируются на уровне 1 565 и 1 311 млрд тенге соответственно. Собственный капитал прогнозируется в размере 254 млрд тенге.

Структура обязательств на конец 2024 года



Показатели Отчета о прибылях и убытках, млрд тенге



По результатам фактического исполнения Плана развития Компании по итогам 2024 года доходы составили 202 млрд тенге, расходы – 161 млрд тенге и корпоративный подоходный налог (-0,02) млрд тенге.

Чистая прибыль за 2024 год составила 40,7 млрд тенге.

Основную часть доходов составляют доходы в рамках Концепции развития жилищно-коммунальной инфраструктуры и по Программе «Дорожная карта занятости» (52%) и доходы по казначейскому портфелю (21%). В структуре расходов наибольшую долю занимают расходы на финансирование (88%).

Административные расходы составляют 4% от всех расходов Компании.

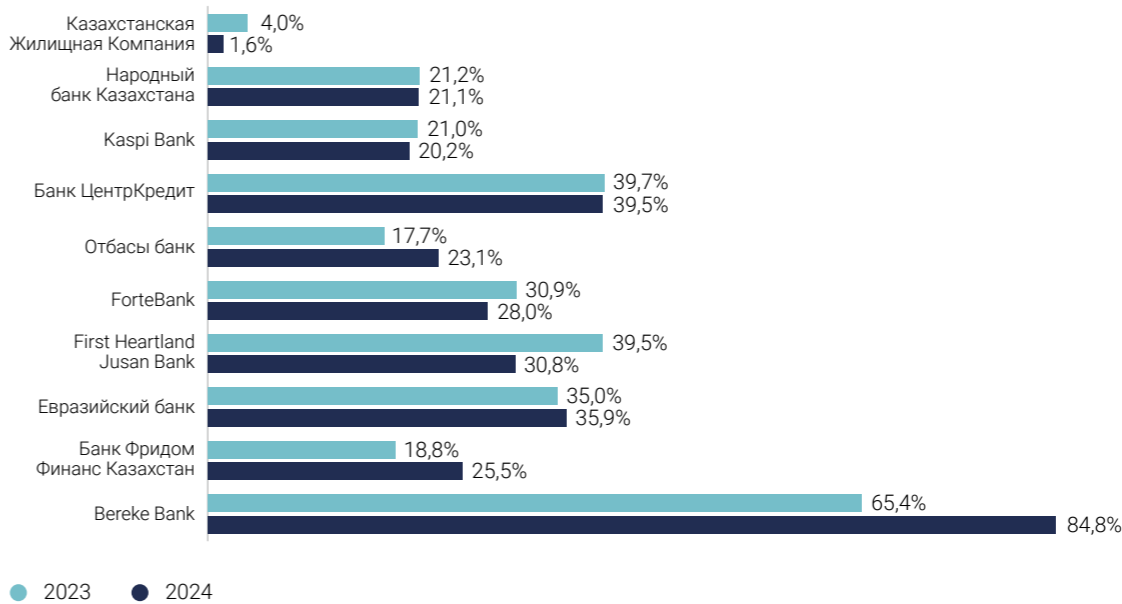
В соответствии с утвержденным Планом развития Компании доходы на 2025 год планируются на уровне 174 млрд тенге, расходы на уровне 128 млрд тенге и корпоративный подоходный налог в размере 3,9 млрд тенге. Размер чистой прибыли Компании в 2025 году ожидается на уровне 42 млрд тенге.

Ключевые финансовые показатели

Финансовые показатели	2022	2023	2024
ROAA, %	3,11	2,85	2,66
ROAE, %	19,30	17,15	16,23
Долг/ собственный капитал, %	5,0	5,1	5,1

Компания в 2024 году значительно улучшила показатель Cost-to-Income Ratio по сравнению с 2023 годом, снизив его с 4,0% до 1,6%, что говорит о росте операционной эффективности на фоне увеличения прочих доходов. В целом снижение Cost-to-Income Ratio у АО «Казахстанская Жилищная Компания» является положительным сигналом, в то время как рост этого показателя у ряда банков Республики Казахстан может говорить о росте издержек или изменении структуры доходов.

Cost-to-Income Ratio по банковским организациям Республики Казахстан



Привлечение средств

Для реализации государственных программ и стратегии развития Компании по обеспечению населения доступным жильем Компания осуществила в 2024 году:

- размещение собственных облигаций на сумму 181,2 млрд тенге;
- привлечение займа на сумму 272,0 млрд тенге.

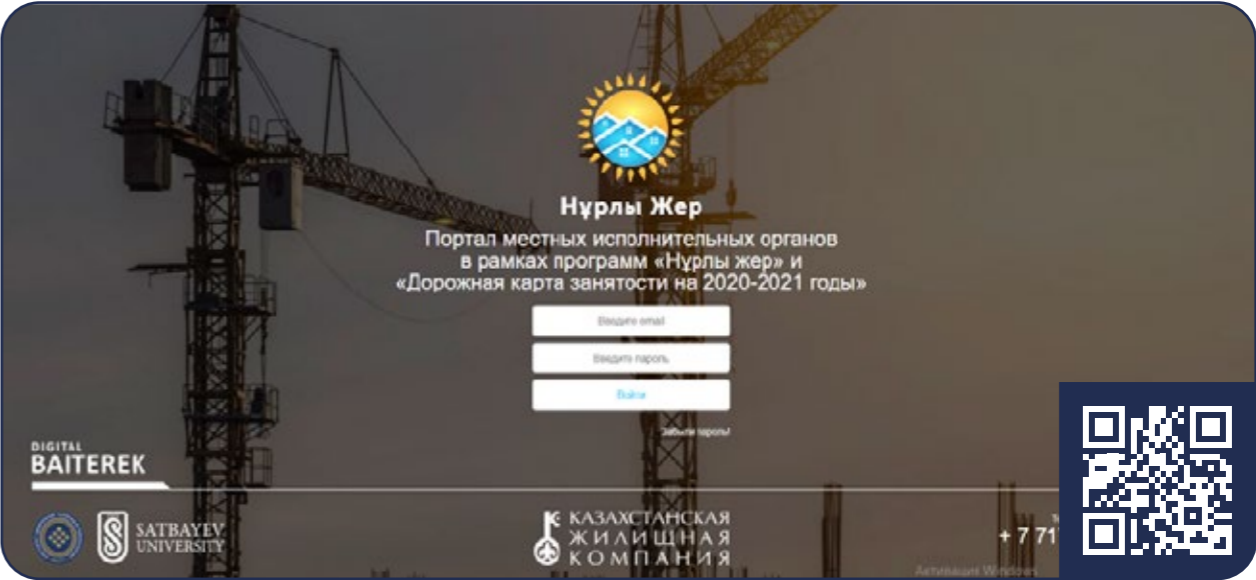
Распределение экономической стоимости

Показатель (тыс. тенге)	2022	2023	2024
<b>Созданная экономическая стоимость (доходы)</b>	170 255 471	178 807 523	168 849 242
Доходы от основной деятельности	154 242 417	165 829 715	164 627 550
Комиссионные доходы	42 062	66 202	28 124
Чистая реализованная прибыль от операций с инвестиционными ценными бумагами, оцениваемыми по справедливой стоимости, изменения которой отражаются в составе прибыли или убытка за период	1 474 558	5 618 145	4 301 457
Чистые заработанные страховые премии	2 604 931	1 634 103	1 394 796
Доходы/(убытки) от обесценения долговых финансовых инструментов	11 891 503	903 602	(1 980 159)
Чистый доход от операций с иностранной валютой	–	4 755 756	477 474
<b>Распределенная экономическая стоимость</b>	(125 575 773)	(136 957 368)	(128 184 392)
Расходы от основной деятельности (выплаты поставщикам капитала)	(103 279 571)	(106 998 904)	(108 224 936)
Комиссионные расходы	(648 702)	(378 585)	(414 017)
Расходы по оплате труда	(2 563 538)	(2 769 766)	(3 508 830)
Расходы по налогам и сборам в государственный бюджет	(1 915 696)	873 297	(293 699)
Общие и административные расходы	(1 744 667)	(2 047 514)	(2 230 655)
Обучение	(21 592)	(24 280)	(30 880)
Резервы по выданным гарантиям	(6 307 198)	(1 531 167)	4 261 952
Прочие операционные (убытки)/доходы	(6 669 046)	(24 080 449)	(17 743 327)
Чистый убыток от операций с иностранной валютой	(2 425 763)	–	–
<b>Экономическая стоимость к распределению (чистая прибыль)</b>	44 679 698	41 850 155	40 664 850

Для получения более детальной информации вы можете ознакомиться с аудированной годовой финансовой отчетностью в Приложении 5.

Цифровизация

Ситуационный центр «Нұрлы жер»



В целях мониторинга хода строительства объектов недвижимости, финансируемых в рамках Концепции развития жилищно-коммунальной инфраструктуры до 2026 года (ранее – по Программе «Нұрлы жер») и Дорожной карты занятости на 2020–2021 годы, Компанией разработаны Ситуационный центр «Нұрлы жер» и портал МИО, а также мобильное приложение для заполнения данных.

Данные решения позволяют Компании, как финансовому оператору по выкупу государственных ценных бумаг МИО:

- осуществлять интеллектуальный мониторинг строительства с применением автоматического анализа видеoinформации;
- формировать хранилище данных по производственным показателям;
- проводить предиктивный анализ данных с применением алгоритмов машинного обучения;
- осуществлять интеграцию с государственными базами данных;
- проводить регулярные аналитические исследования.

По предварительной оценке, разработка Ситуационного центра позволила сократить время подготовки отчета для одного работника МИО с 16 до 6 часов в неделю, а также время проверки и обработки отчетности для одного работника Компании с 16 до 1 часа в неделю. Также было отменено использование бумажных носителей для отчетов, количество которых составляло 68 в месяц.

По состоянию на конец 2024 года в Ситуационном центре внесены данные по 1 669 объектам в рамках Концепции развития жилищно-коммунальной инфраструктуры и 2 285 объектам в рамках Дорожной карты занятости на 2020–2021 годы.

В рамках развития Ситуационного центра «Нұрлы жер» в 2024 году были проведены следующие работы.

Портал объектов субсидирования:

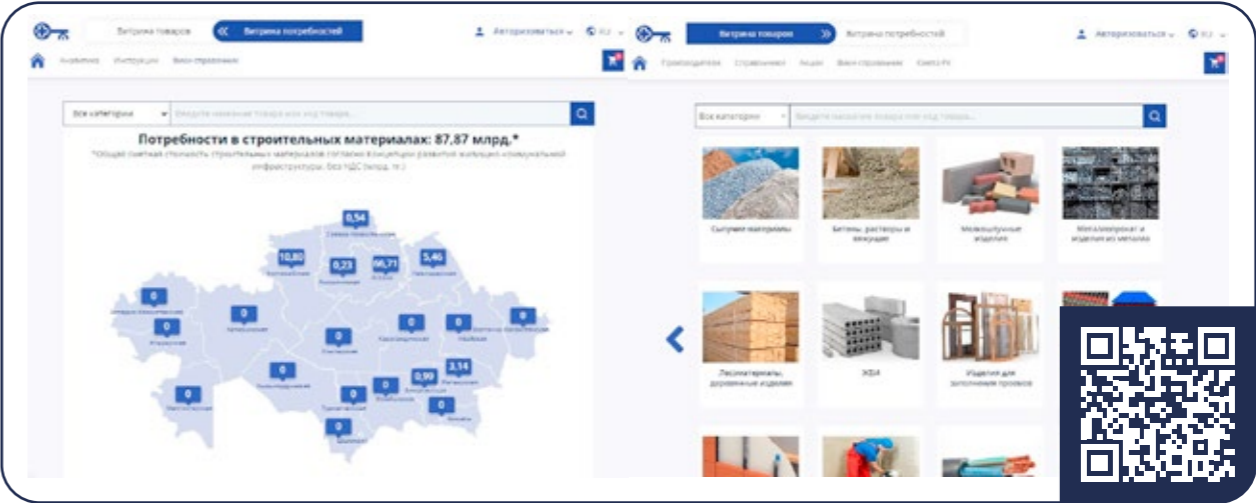
- Проведена интеграция с 1С Компании для автоматического заполнения сведений по выплаченным субсидиям.
- Внедрен функционал добавления новых договоров субсидирования на объектах и автоматического пересчета плановой площади квартир по фиксированной цене.
- Выполнены прочие доработки для удобства пользования порталом.

Портал объектов гарантирования:

- Внедрен функционал загрузки шахматки квартир.
- Внедрен функционал онлайн предоставления еженедельных отчетов инжиниринговых компаний.
- Проведена интеграция с информационной системой АО «Отбасы банк» для передачи данных по объектам гарантирования.
- Выполнены прочие доработки для удобства пользования порталом.

В 2025 году в рамках развития Ситуационного центра планируется внедрить новый функционал по мониторингу строительства и финансирования объектов в рамках национального проекта «Модернизация энергетических и коммунальных секторов».

## Онлайн-платформа строительных материалов



В целях поддержки казахстанских производителей строительных материалов и повышения казахстанского содержания в жилищном строительстве Компания создала онлайн-платформу стройматериалов [www.material.kz](http://www.material.kz) в рамках Программы «Нұрлы жер».

Казахстанские производители стройматериалов могут ознакомиться с потребностями в стройматериалах в рамках Концепции развития жилищно-коммунальной инфраструктуры и при необходимости отправить электронные коммерческие предложения строительным компаниям после прохождения регистрации. Строительные компании посредством SMS-сообщений и электронных почтовых адресов получают уведомления о поступивших коммерческих предложениях от производителей материалов.

Также платформа позволяет казахстанским производителям строительных материалов создавать собственную витрину стройматериалов с ценами для строительных компаний. В свою очередь, строительные компании имеют прямой доступ к казахстанским стройматериалам без затрат на поиск производителей.

Цели создания онлайн-платформы:

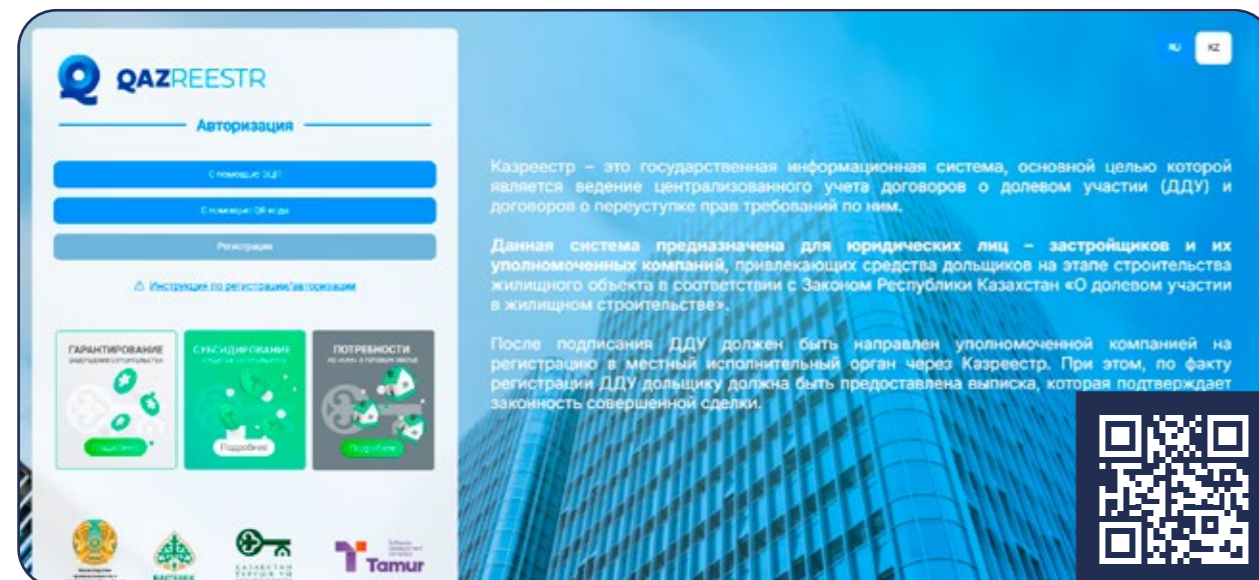
- Повысить прозрачность реализации Программы «Нұрлы жер» (Концепции развития жилищно-коммунальной инфраструктуры).
- Предоставить казахстанским производителям информацию о потребностях в стройматериалах по Программе «Нұрлы жер» (в рамках Концепции развития жилищно-коммунальной инфраструктуры) и возможность отправки электронных коммерческих предложений.
- Повысить долю казахстанского содержания в жилищном строительстве.
- Предоставить строительным компаниям возможность получать выгодные предложения по стройматериалам.
- Снизить себестоимость строительства жилья за счет дезинтермедиации между строительными компаниями и производителями стройматериалов.
- Перейти на онлайн-системы сметного планирования и анализа с динамическими ценами от казахстанских производителей.

1 марта 2022 года информационная система введена в промышленную эксплуатацию.

В 2024 году обновлен справочник строительных материалов АО «КазНИИСА», разработан открытый API для интеграции с внешними площадками, а также доработан существующий функционал: реализована массовая загрузка товаров и добавлены новые поля в личные кабинеты пользователей.

По итогам 2024 года на онлайн-платформе зарегистрировано 267 производителей/поставщиков стройматериалов, опубликован 751 товар, а также направлено 59 коммерческих предложений строительным компаниям.

## Казреестр



Казреестр ([qazreestr.kz](http://qazreestr.kz)) – это государственная информационная система, основной целью которой является ведение централизованного учета договоров о долевом участии (ДДУ) и договоров о переуступке прав требований по ним.

По состоянию на 31 декабря 2024 года в Казреестре зарегистрировано 130 застройщиков, 963 объекта долевого жилищного строительства и 155 тыс. ДДУ.

В рамках цифровизации долевого строительства 14 мая 2024 года Компания запустила новую версию Казреестра – Qazreestr 2.0.

Основным новшеством Qazreestr 2.0 является реализация функционала по заключению электронных ДДУ с помощью электронной цифровой подписи или QR-кода в приложении eGov Mobile в онлайн-режиме, а также их последующей автоматической проверке и регистрации в информационной системе. После регистрации ДДУ дольщик автоматически получает на свою электронную почту файл электронного ДДУ и выписку. В старой версии системы выписка предоставлялась дольщикам только через уполномоченную компанию.

Данное решение позволяет минимизировать риски фальсификации ДДУ, а также повышает удобство получения государственной услуги, так как срок регистрации ДДУ сокращается с 3 дней до нескольких часов.

В новой версии Казреестра упрощена процедура регистрации застройщиков и уполномоченных компаний. Если ранее для создания личного кабинета застройщику приходилось официально обращаться в местный исполнительный орган и ждать получение официального ответа до 5 рабочих дней, то сейчас регистрация застройщика осуществляется в системе самостоятельно. Теперь застройщик имеет возможность самостоятельно создавать личный кабинет для уполномоченной компании.

В Qazreestr 2.0 облегчена процедура заполнения сведений по объекту долевого строительства – автоматизировано заполнение информации через интеграцию с государственными базами данных, внедрен полноценный форматно-логический контроль при внесении данных, а также полностью обновлен пользовательский интерфейс, что улучшает пользование системой и значительно сокращает риски предоставления некорректных данных.

Не менее важным функционалом является возможность корректировки сведений об объекте долевого строительства. Если ранее для этого уполномоченной компании было необходимо официально обращаться в местный исполнительный орган и ждать ответа до 30 календарных дней, то после обновления системы уполномоченной компании

достаточно подать заявку на корректировку в Казреестре, которая должна быть рассмотрена местным исполнительным органом в течение 3 рабочих дней.

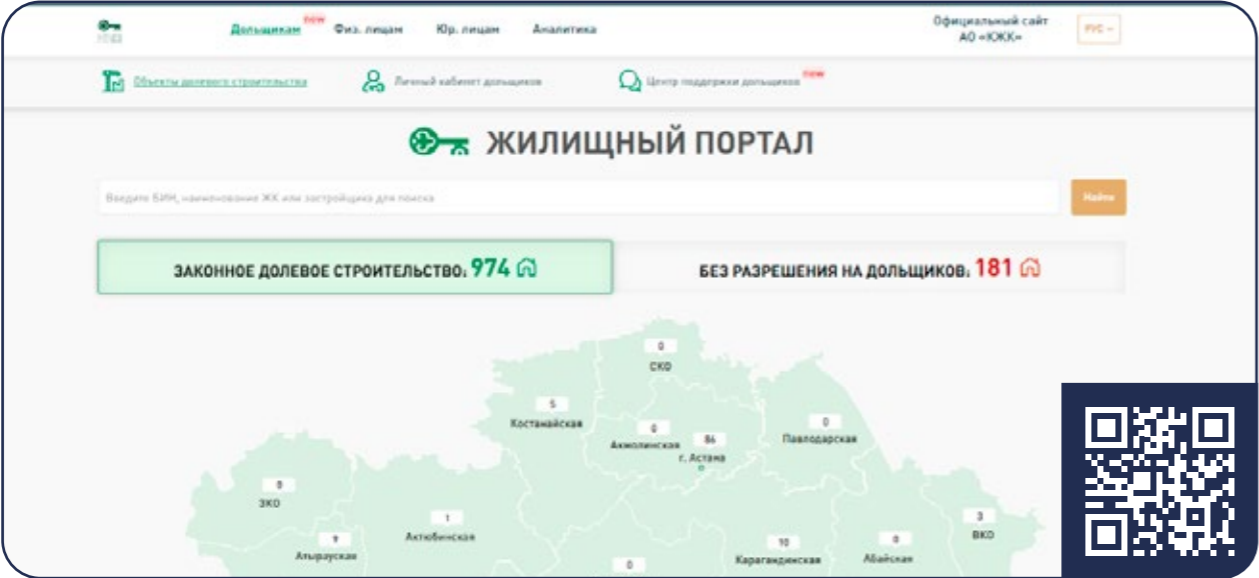
Таким образом, в Qazreestr 2.0 повышается удобство пользования информационной системой: сокращаются сроки получения государственной услуги, предотвращаются риски допущения ошибок при работе в системе и исключается ненужный документооборот между участниками процесса.

В июне 2024 года АО «Народный Банк Казахстана» совместно с Компанией запустило сервис проверки строящихся долевого объектов в приложении Halyk. Информация в приложение поступает из Казреестра, в которой ведется учет всех легальных долевого объектов.

В 2024 году сервисом проверки строящихся долевого объектов в приложении Halyk воспользовались порядка 320 тыс. пользователей.

В настоящее время Компанией проводятся работы по предоставлению аналогичного сервиса в приложениях других банков второго уровня.

Жилищный портал



В октябре 2022 года Компания ввела в промышленную эксплуатацию ИС «Жилищный портал» ([homeportal.kz](http://homeportal.kz)), предоставляющую онлайн-сервис для подачи заявок по услугам Компани для физических и юридических лиц, а также информацию об объектах долевого строительства.

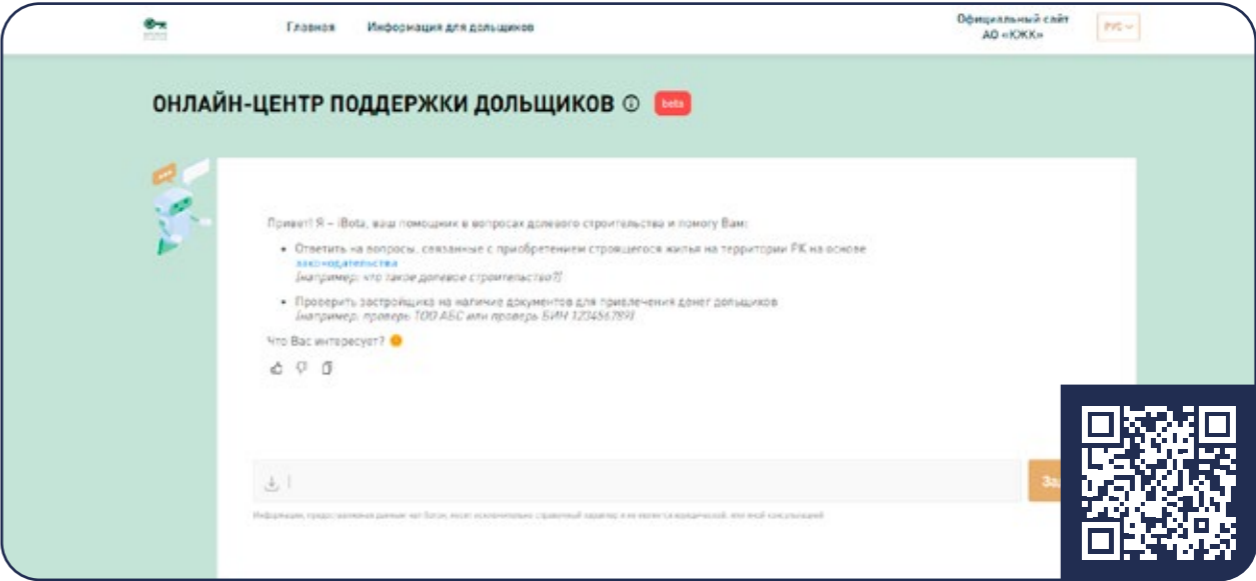
В октябре 2024 года был запущен новый релиз Жилищного портала, который стал еще более удобным и функциональным.

- Ключевые новшества обновленной версии:
- Раздел «Объекты долевого строительства» теперь размещен на главной странице. Он позволяет легко проверить строящиеся объекты на законность участия в долевом строительстве по всей стране. Добавлены удобные фильтры поиска и возможность просматривать детальную информацию о каждом объекте.
  - Обновлен Личный кабинет клиентов Компании. Новый дизайн включает улучшенную навигацию, позволяющую быстро и удобно получать всю необходимую информацию по договорам и графикам платежей. Новые функциональные возможности значительно сокращают клиентский путь при работе с системой. По состоянию на 31 декабря 2024 года в Личных кабинетах клиентов Компании зарегистрировано 11 872 пользователя, направлено 7 712 электронных заявлений/обращений, заключено 234 электронных договора на арендное жилье с выкупом.
  - Запущен новый функционал подачи и рассмотрения заявок на арендное жилье с выкупом в онлайн-режиме. Теперь подписание договоров на получение арендного жилья с выкупом также осуществляется в электронном формате – с использованием электронной цифровой подписи или QR-кода через приложение eGov Mobile.
  - Запущены Личные кабинеты для юридических лиц, где юридические лица могут подать заявки на гарантирование жилищного строительства и субсидирование процентной ставки вознаграждения по кредитам застройщиков. Процесс рассмотрения заявок полностью автоматизирован и осуществляется в онлайн-формате, включая подписание акта выполненных работ. В новых кабинетах доступна информация о текущем состоянии заявок, а также возможность отслеживать их статус. Подписание договоров и дополнительных соглашений в рамках оказываемых услуг осуществляется в электронном формате с использованием электронной цифровой подписи или QR-кода через приложение eGov Business. Также реализована возможность подачи обращений по действующим договорам в режиме онлайн в рамках механизмов гарантирования и субсидирования. По состоянию на 31 декабря 2024 года в Личных кабинетах для

юридических лиц зарегистрировано 169 компаний, направлено 249 электронных заявок по услугам Компании, подписано 30 электронных договоров.

- Обновлен Telegram-бот от Компании. Важную информацию о договорах и платежах клиенты Компании могут получать прямо в Telegram в удобном формате.

Онлайн-центр поддержки дольщиков



В декабре 2024 года Компания в Жилищном портале запустила информационную систему «Онлайн-центр поддержки дольщиков» с применением искусственного интеллекта. Онлайн-центр состоит из разделов полезной информации в области долевого строительства на основе законодательства Республики Казахстан и ответов на часто задаваемые вопросы. Ключевым компонентом сервиса является чат-бот iBota с применением генеративного искусственного интеллекта, созданный для защиты прав дольщиков и повышения прозрачности на рынке долевого строительства.

- С помощью чат-бота iBota дольщики могут:
- получить ответы на вопросы, связанные с приобретением строящегося жилья на территории Казахстана на основе законодательства Республики Казахстан;
  - проверить застройщиков на наличие разрешительных документов для привлечения денег дольщиков через интеграцию с системой «Казреестр».

- Ожидаемый эффект:
- вывод рынка из тени: увеличение доли легального долевого строительства (сегодня 67% рынка находится в «серой» зоне);
  - защита интересов дольщиков: снижение рисков мошенничества;
  - скорость и доступность: сокращение времени обработки запросов и повышение доступности информации.

# ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ

Система управления устойчивым развитием	49
Цели Компании в области устойчивого развития	50
Вклад Компании в достижение Целей устойчивого развития ООН	51
Реализация Плана мероприятий по устойчивому развитию Компании по итогам 2024 года	56
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	58
Существенные темы	63
Организационная структура управления устойчивым развитием	65
Наши люди	66
Структура Компании и равные возможности	66
Привлечение и адаптация персонала	70
Система оценки персонала	72
Обучение персонала	72
Развитие корпоративной культуры	75
Благотворительная деятельность	76
Вознаграждение	76
Социальная политика	78
Система охраны труда и техники безопасности	80
Внедрение обязательства по соблюдению прав человека	81
Исследование удовлетворенности и вовлеченности персонала	82
Информационная политика	82
Управление закупками	84
Работа с контрагентами	85
Налоговая учетная политика Компании	86
Экологическое воздействие	88
Энергоменеджмент	89
Оценка углеродного следа	90
Водные ресурсы	94
Управление отходами	94
Биоразнообразие	95

## Система управления устойчивым развитием

Компания сфокусирована на сбалансированном устойчивом развитии и создании ценности для широкого круга заинтересованных сторон в долгосрочной перспективе. Компания стремится к эффективному управлению влиянием своей деятельности на окружающую среду, экономику, общество и принимает решения с учетом соблюдения интересов заинтересованных сторон.

Решая задачи в области устойчивого развития, Компания опирается на свою миссию, положения Стратегии развития Компании, а также использует международные нормы поведения и принципы, закрепленные международными стандартами в области устойчивого развития.

Использование международных стандартов в области устойчивого развития Компания рассматривает как необходимое условие обеспечения соответствия своей деятельности лучшей международной практике и достижения целей и задач в области устойчивого развития.

18 января 2022 года утверждена Политика устойчивого развития АО «Казахстанская Жилищная Компания» в новой редакции. Положения Политики устойчивого развития подлежат соблюдению всеми работниками Компании в части, затрагивающей взаимодействие с заинтересованными сторонами при планировании и осуществлении своей деятельности, разработке внутренних документов, распространении информации и при иных видах коммуникации.

В рамках долгосрочного развития перед Компанией стоят следующие задачи:

- интеграция принципов устойчивого развития в деятельность Компании;
- проведение анализа деятельности и контроль рисков в разрезе трех составляющих устойчивого развития;
- повышение качества управления устойчивым развитием за счет организации системной работы;
- создание механизмов эффективного взаимодействия Компании с заинтересованными сторонами, включая регулярное информирование о результатах деятельности в области устойчивого развития.

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

# Цели Компании в области устойчивого развития

GRI 2-23

Экономическая составляющая	Экологическая составляющая	Социальная составляющая
<ul style="list-style-type: none"><li>• безубыточность деятельности;</li><li>• обеспечение интересов акционеров и инвесторов;</li><li>• повышение эффективности процессов;</li><li>• рост инвестиций в создание и развитие более совершенных технологий;</li><li>• повышение производительности труда.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• минимизация воздействия на биологические и физические природные системы;</li><li>• ответственное потребление и оптимальное использование ограниченных ресурсов;</li><li>• применение экологических, энерго- и материалосберегающих технологий;</li><li>• повышение уровня прозрачности и отчетности в своих экологических практиках;</li><li>• повышение экологической осведомленности среди работников Компании.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• обеспечение прозрачных конкурсных процедур и равных возможностей при приеме на работу;</li><li>• справедливое вознаграждение и соблюдение прав работников;</li><li>• обеспечение безопасности труда и сохранение здоровья работников;</li><li>• обучение и профессиональное развитие работников;</li><li>• реализация внутренних и внешних социальных программ.</li></ul>

Компания в рамках своей деятельности руководствуется принципами устойчивого развития, закрепленными в Кодексе корпоративного управления: открытость, подотчетность, прозрачность, этичное поведение, соблюдение интересов заинтересованных сторон, законность, соблюдение прав человека, нетерпимость к коррупции, недопустимость конфликта интересов.

Компания привержена в своей деятельности принципам Глобального договора ООН:

в области защиты прав человека	<ul style="list-style-type: none"><li>• обеспечивает и уважает защиту прав человека, провозглашенных на международном уровне, а также обеспечивает непричастность к нарушениям прав человека.</li></ul>
в области трудовых отношений	<ul style="list-style-type: none"><li>• поддерживает и признает право на заключение коллективных договоров;</li><li>• способствует искоренению принудительного и детского труда, дискриминации в сфере труда и занятости;</li><li>• поддерживает и признает право на прохождение практики и стажировок студентами, выпускниками высших учебных заведений или другими специалистами.</li></ul>
в области охраны окружающей среды	<ul style="list-style-type: none"><li>• поддерживает подход к экологическим вопросам, основанный на принципе предосторожности, предпринимает инициативы, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды, содействует развитию и распространению экологически безопасных технологий.</li></ul>
в области борьбы с коррупцией	<ul style="list-style-type: none"><li>• заявляет о нетерпимости ко всем формам коррупции и другим противоправным действиям, включая вымогательство и взяточничество, и принимает необходимые меры по предотвращению указанных фактов.</li></ul>

# Вклад Компании в достижение Целей устойчивого развития ООН

GRI 203-1, 203-2

В 2015 году на саммите ООН главы государств и правительств приняли повестку дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, которая включает в себя 17 Целей устойчивого развития (ЦУР), направленных на ликвидацию бедности, борьбу с неравенством и несправедливостью, а также на решение проблем, связанных с климатическими изменениями.



Компания в рамках своей деятельности также стремится внести вклад в достижение ЦУР. В связи с этим была проведена работа по интеграции принципов и целей устойчивого развития в Стратегию развития Компании.

В 2024 году актуализирована Политика устойчивого развития и Карта стейкхолдеров Компании.

На сегодня из 6 СКПД, утвержденных в Стратегии развития Компании на 2024–2033 годы, 5 СКПД релевантны ЦУР.

## Исполнение КПД за 2024 год для достижения ЦУР

Стратегические ключевые показатели деятельности	Релевантные ЦУР	План 2024	Факт 2024	% исполнения
Финансирование строительства, приобретения и реновации жилья через выкуп облигаций МИО	9 индустриализация, инновации и инфраструктура, 11 устойчивые города и населенные пункты	407,1 млрд тенге	462,1 млрд тенге	114%
Объем выданных гарантий и субсидий	11 устойчивые города и населенные пункты	178,2 млрд тенге	189,5 млрд тенге	106%
Объем ввода жилья в рамках финансирования градостроительных инвестиционных проектов	11 устойчивые города и населенные пункты	65,6 тыс. м²	64,4 тыс. м²	98%
Увеличение охвата рынка многоквартирных жилых домов механизмами долевого строительства	11 устойчивые города и населенные пункты	36%	45%	125%
Реализация квартир в аренду с выкупом	10 уменьшение неравенства, 11 устойчивые города и населенные пункты	300 ед.	236 ед.	79%

Кроме того, признавая важность всех 17 ЦУР, Компания прямо или косвенно вносит свой вклад в их достижение.

ЦУР	Задачи ЦУР ООН	Ключевые результаты в 2024 году
	Создать на национальном, региональном и международном уровнях надежные стратегические механизмы, в основе которых лежали бы стратегии развития, учитывающие интересы бедноты и гендерные аспекты, для содействия ускоренному инвестированию в мероприятия по ликвидации нищеты.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ключевыми социально значимыми проектами, реализуемыми Компанией, являются финансирование льготного жилья через выкуп облигаций МИО, предоставления арендного жилья с выкупом для очередников МИО, гарантирование завершения долевого строительства.</li><li>• Приобретены облигации МИО для финансирования строительства доступного жилья в регионах на общую сумму 462,1 млрд тенге, в том числе:<ul style="list-style-type: none"><li>• на строительство кредитного жилья – 165 млрд тенге;</li><li>• на приобретение арендного жилья – 272 млрд тенге;</li><li>• на реновацию – 25 млрд тенге.</li></ul></li><li>• За счет выкупа облигаций МИО в отчетном периоде введена 25 551 квартира.</li><li>• Выданы гарантии на общую сумму 186,6 млрд тенге. За счет гарантий Компании в 2024 году введено 7 194 квартиры.</li><li>• Предоставлено в аренду с выкупом 236 квартир на сумму 3,9 млрд тенге, из которых 121 – очередникам МИО и 115 – другим категориям граждан.</li></ul>
	Обеспечить всеобщий охват услугами здравоохранения, в том числе защиту от финансовых рисков, доступ к качественным основным медико-санитарным услугам и доступ к безопасным, эффективным, качественным и недорогим основным лекарственным средствам и вакцинам для всех.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Обеспечение безопасных условий труда работников:<ul style="list-style-type: none"><li>• Компания ежегодно проводит обучение для работников по вопросам безопасности и охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности.</li></ul></li><li>• Социальный пакет для работников:<ul style="list-style-type: none"><li>• Компания предоставляет работникам следующие виды социальной поддержки: материальная помощь на оздоровление в рамках ежегодного отпуска, материальная помощь в связи с рождением ребенка, материальная помощь в связи с лечением работника или членов его семьи и др.</li></ul></li><li>• Программа медицинского страхования для работников и обеспечение работникам свободный доступ к медицинским услугам:<ul style="list-style-type: none"><li>• работники Компании охвачены программой медицинского страхования, позволяющей получать качественные и разнообразные медицинские услуги.</li></ul></li><li>• Компания оказывает поддержку проектам, направленным на поддержание здоровья населения и популяризацию здорового образа жизни:<ul style="list-style-type: none"><li>• участие в спортивных мероприятиях, марафонах;</li><li>• День донора.</li></ul></li></ul>

ЦУР	Задачи ЦУР ООН	Ключевые результаты в 2024 году
	К 2030 году существенно увеличить число молодых и взрослых людей, обладающих востребованными навыками, в том числе профессионально-техническими навыками, для трудоустройства, получения достойной работы и занятий предпринимательской деятельностью.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Проводится постоянное сотрудничество с университетами в рамках привлечения выпускников вузов на производственную практику.</li><li>• В 2024 году Компанией заключены меморандумы с Satbayev university, Astana IT University. Так, в 2024 году 15 студентов прошли дуальное обучение.</li><li>• В Компании функционирует система постоянного обучения и развития персонала вне зависимости от гендера или социального статуса.</li><li>• Ежегодно проводятся семинары для сотрудников, касающиеся экологии, устойчивого развития.</li></ul>
	К 2030 году ликвидировать гендерное неравенство в сфере образования и обеспечить равный доступ к образованию и профессионально-технической подготовке всех уровней для уязвимых групп населения, в том числе инвалидов, представителей коренных народов и детей, находящихся в уязвимом положении.	
	К 2030 году обеспечить, чтобы все учащиеся приобретали знания и навыки, необходимые для содействия устойчивому развитию, в том числе посредством обучения по вопросам устойчивого развития и устойчивого образа жизни, прав человека, гендерного равенства, пропаганды культуры мира и ненасилия, гражданства мира и осознания ценности культурного разнообразия и вклада культуры в устойчивое развитие.	
	Обеспечить всестороннее и реальное участие женщин и равные для них возможности для лидерства на всех уровнях принятия решений в политической, экономической и общественной жизни.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Компания руководствуется принципом равных возможностей и не допускает дискриминацию своих работников при найме на работу, оплате труда, предоставлении доступа к обучению, повышении в должности, увольнении по таким основаниям, как пол, раса, язык, религиозные, политические и другие убеждения, гражданство, национальное или социальное происхождение, ограниченные возможности.</li></ul>

ЦУР	Задачи ЦУР ООН	Ключевые результаты в 2024 году
	<b>7.a</b> К 2030 году активизировать международное сотрудничество в целях облегчения доступа к исследованиям и технологиям в области экологически чистой энергетики, включая возобновляемую энергетику, повышение энергоэффективности и передовые и более чистые технологии использования ископаемого топлива, и поощрять инвестиции в энергетическую инфраструктуру и технологии экологически чистой энергетики.	В рамках развития международного сотрудничества для обмена опытом в сфере цифровизации экономики недвижимости, выпуска зеленых облигаций и обмена информацией в области систем гарантирования долевых вкладов и финансирования жилищного строительства подписаны следующие соглашения/меморандумы: <ul style="list-style-type: none"><li>В феврале 2020 года подписан меморандум о сотрудничестве с Японским агентством жилищного финансирования (Japan Housing Finance Agency).</li></ul>
	<b>17.6</b> Расширять сотрудничество по линии Север-Юг и Юг-Юг, а также трехстороннее региональное и международное сотрудничество в областях науки, техники и инноваций и доступ ксоответствующимдостижениям; активизировать обмен знаниями на взаимно согласованных условиях, в том числе благодаря улучшению координации между существующими механизмами, в частности на уровне Организации Объединенных Наций, а также с помощью глобального механизма содействия передаче технологий.	
	<b>8.5</b> К 2030 году обеспечить полную и производительную занятость и достойную работу для всех женщин и мужчин, в том числе молодых людей и инвалидов, и равную оплату труда равной ценности.	<ul style="list-style-type: none"><li>Мужчины и женщины могут претендовать на равный труд, занятость и равный уровень оплаты труда вне зависимости от возраста, расы, языка, религиозных, политических и других убеждений, гражданства, национального или социального происхождения, ограниченных возможностей.</li></ul>
	<b>8.10</b> Укреплять способность национальных финансовых учреждений поощрять и расширять доступ к банковским, страховым и финансовым услугам для всех.	
	<b>10.3</b> Обеспечить равенство возможностей и уменьшить неравенство результатов, в том числе путем отмены дискриминационных законов, политики и практики и содействия принятию соответствующего законодательства, политики и мер в этом направлении.	<ul style="list-style-type: none"><li>В рамках работы Омбудсмена ежегодно проводится анонимный опрос с целью выявления уровня осведомленности работников о возможности защиты прав и интересов, состояния тревожности в коллективе, проявления дискриминации и имеющихся проблем в коммуникации с руководителями.</li></ul>

ЦУР	Задачи ЦУР ООН	Ключевые результаты в 2024 году
	<b>11.6</b> К 2030 году уменьшить негативное экологическое воздействие городов в пересчете на душу населения, в том числе посредством уделения особого внимания качеству воздуха и удалению городских и других отходов.	<ul style="list-style-type: none"><li>В рамках Политики устойчивого развития для улучшения условий жизни казахстанцев Компания стремится к внедрению индекса качества городской среды во всех регионах Казахстана.</li></ul>
	<b>11.19</b> К 2030 году, опираясь на нынешние инициативы, разработать в дополнение к показателю валового внутреннего продукта и другие показатели измерения прогресса в деле обеспечения устойчивого развития и содействовать наращиванию потенциала развивающихся стран в области статистики.	
	<b>12.8</b> К 2030 году обеспечить, чтобы люди во всем мире располагали соответствующей информацией и сведениями об устойчивом развитии и образе жизни в гармонии с природой.	<ul style="list-style-type: none"><li>В рамках плана мероприятий по устойчивому развитию проводятся мероприятия, направленные на снижение негативного воздействия на окружающую среду путем рационального использования ресурсов, повышения экосознательности работников.</li></ul>
	<b>16.1</b> Значительно сократить распространенность всех форм насилия и уменьшить показатели смертности от этого явления во всем мире.	
	<b>16.5</b> Значительно сократить масштабы коррупции и взяточничества во всех их формах.	<ul style="list-style-type: none"><li>В Компании утверждены:<ul style="list-style-type: none"><li>Политика по противодействию коррупции и мошенничеству;</li><li>Политика устойчивого развития;</li><li>Политика по правам человека;</li><li>План мероприятий в области устойчивого развития.</li></ul></li><li>В Компании на регулярной основе проводится обучение работников по противодействию коррупции.</li></ul>
	<b>16.b</b> Поощрять и проводить в жизнь недискриминационные законы и политику в интересах устойчивого развития	
	<b>17.14</b> Сделать более последовательной политику по обеспечению устойчивого развития.	

## Реализация Плана мероприятий по устойчивому развитию Компании по итогам 2024 года

### GRI 2-24

Для реализации Политики устойчивого развития Компания утверждает План мероприятий и ежеквартально мониторит его исполнение.

По итогам 2024 года в рамках экологической составляющей проведены мероприятия, направленные на минимизацию воздействия на биологические и физические природные системы, рациональное использование ограниченных ресурсов, а также внедрение экологичных, энерго- и материалосберегающих технологий.

Кроме того, проведен анализ методологии расчета выбросов парниковых газов от деятельности Компании, на основе которого разработана Методика расчетов выбросов от деятельности Компании. Оценены выбросы CO<sub>2</sub> по трем категориям:

Score 1 – прямые выбросы;

Score 2 – косвенные энергетические выбросы;

Score 3 – другие косвенные выбросы.

В 2024 году Компания продолжила работу с Азиатским банком развития по реализации проекта по оказанию Правительству Республики Казахстан технической помощи «Поддержка развития инновационного финансирования зеленого жилищного строительства», начатого в 2022 году. В рамках Проекта планируется разработка проектной документации и сметы расходов по компоненту жилищного строительства нового низкоуглеродного объекта запланированной городской застройки, включающего в себя энергоэффективные зеленые технологии, экологически чистые стратегии, принципы пассивного проектирования и подходы к управлению рисками, связанными с изменением климата и стихийными бедствиями, который при этом будет доступным для целевой группы населения с низким и средним уровнем доходов. В течение 2024 года состоялись встречи консультантов АБР с представителями Компании для обсуждения вопросов, связанных с реализацией Проекта.

Также в рамках взаимодействия с международными организациями, консультантами, институтами, агентствами по вопросам устойчивого развития, включая зеленое финансирование, проведены встречи с Moody's, Fitch, GIG, где были обсуждены вопросы по выпуску зеленых/социальных облигаций.

Кроме того, в 2024 году начата работа по подготовке к проведению рейтинга устойчивого развития Компании в 2025 году. В связи с этим были организованы онлайн-встречи с консультантами Fitch.

В целях снижения негативного воздействия на окружающую среду путем рационального использования ресурсов и повышения экосознательности работников Компания реализовала следующие инициативы:

- подготовлены информационные материалы об устойчивом развитии и размещены на рабочих столах компьютеров всех сотрудников;
- в январе 2024 года проведен семинар по выбросам парниковых газов с участием руководителей и работников Компании. Дополнительно на корпоративном сайте Компании (<https://khc.kz/ru/o-nas/>) размещена информация о выбросах парниковых газов от деятельности Компании;
- в мае 2024 года проведен экологический субботник по благоустройству территории Президентского парка;
- в мае 2024 года проведены плановый инструктаж и учебно-тренировочные занятия по пожарной безопасности всех работников;
- в сентябре 2024 года решением Правления Компании утверждена Концепция «Зеленый офис» АО «Казахстанская Жилищная Компания»;
- проведен анализ возможности закупки канцелярских товаров из экологических материалов.

- реализованы меры по автоматизации электронного подписания документов. Во 2 квартале 2024 года запущен процесс электронного подписания договоров на аренду с правом выкупа.

В рамках социальной составляющей Компания на постоянной основе реализует мероприятия, направленные на:

- обеспечение прозрачных конкурсных процедур и равных возможностей при приеме на работу;
- соблюдение прав работников, охрану труда и сохранение их здоровья;
- обучение и профессиональное развитие работников;
- реализацию внутренних и внешних социальных программ.

Компания придерживается международных стандартов в области прав человека, обеспечивая их защиту и исключая любую причастность к нарушениям. В связи с этим в декабре 2024 года решением Правления Компании утверждена Политика по правам человека АО «Казахстанская Жилищная Компания».

Компания активно взаимодействует с высшими учебными заведениями для привлечения студентов на производственную практику и стажировку. В 2024 году подписаны меморандумы о сотрудничестве с Satbayev University и Astana IT University, в рамках которых 15 студентов успешно дуальное обучение.

В рамках экономической составляющей Компанией на постоянной основе реализует мероприятия, направленные на:

- обеспечение безубыточности деятельности;
- защиту интересов акционеров и инвесторов;
- повышение эффективности бизнес-процессов;
- увеличение производительности труда.

В соответствии с пунктом 5 ПУР использование международных стандартов в области устойчивого развития Компания рассматривает как необходимое условие обеспечения соответствия своей деятельности лучшей международной практике и достижения целей и задач в области устойчивого развития.

Так, в 2024 году Компания провела анализ договоров, заключаемых Компанией, на предмет возможности включения принципов устойчивого развития.

Компания придерживается принципа открытости и стремится к эффективному раскрытию информации по всем направлениям деятельности, включая операционные и финансовые результаты, а также вопросы устойчивого развития и корпоративного управления.

С целью расширения возможностей финансирования зеленых и социальных проектов, в 2025 году Компания утвердила Политику выпуска зеленых и социальных облигаций и внутренний регламент по отбору и оценке проектов с учётом их соответствия национальным и международным стандартам.

В 2025 году планируется проведение детальной оценки проектов на соответствие установленным критериям, закреплённым в регламенте, а также увеличение доли зеленых проектов в будущем.

Ежегодно Компания публикует результаты своей деятельности в области устойчивого развития в соответствующем разделе корпоративного интернет-сайта и в годовых отчетах, подготовленных в соответствии со Стандартами Глобальной инициативы по отчетности в области устойчивого развития (GRI Standards), Международным советом по стандартам устойчивого развития (IFRS S1) «Общие требования к раскрытию информации о финансовых аспектах устойчивого развития», (IFRS S2) «Раскрытие информации, связанной с климатом», положениями Кодекса корпоративного управления и Правилами раскрытия информации инициаторами допуска ценных бумаг АО «Казахстанская фондовая биржа».

# Взаимодействие с заинтересованными сторонами

GRI 2-28, 2-29

Для реализации успешной и эффективной политики устойчивого развития в Компании должное внимание уделяется взаимодействию с заинтересованными сторонами.

С целью определения перечня заинтересованных сторон, степени их влияния и сфер влияния на интересы Компании Правлением разработана и утверждена Карта стейкхолдеров Компании, которая соответствует международным стандартам определения и взаимодействия с заинтересованными сторонами.

Компания определяет три группы заинтересованных сторон в зависимости от области воздействия: область полномочий и ответственности, область прямого воздействия, область косвенного воздействия.

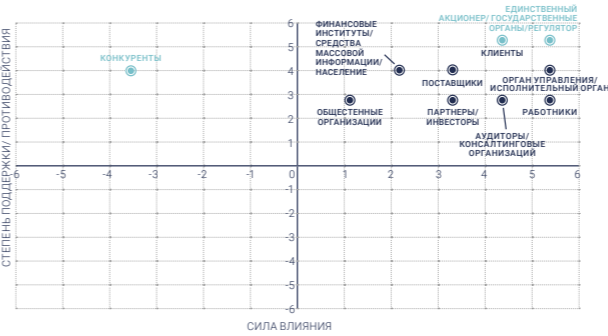
## Ключевые группы заинтересованных сторон

Область полномочий/ответственности	Область прямого воздействия	Область косвенного воздействия
<ul style="list-style-type: none"><li>• Единственный акционер;</li><li>• орган управления;</li><li>• исполнительный орган;</li><li>• работники.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• государственные органы;</li><li>• местные исполнительные органы;</li><li>• финансовые институты;</li><li>• партнеры;</li><li>• инвесторы;</li><li>• клиенты, потребители;</li><li>• поставщики;</li><li>• консалтинговые организации;</li><li>• аудиторы.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• население;</li><li>• общественные объединения;</li><li>• средства массовой информации;</li><li>• эксперты и аналитики;</li><li>• конкуренты.</li></ul>

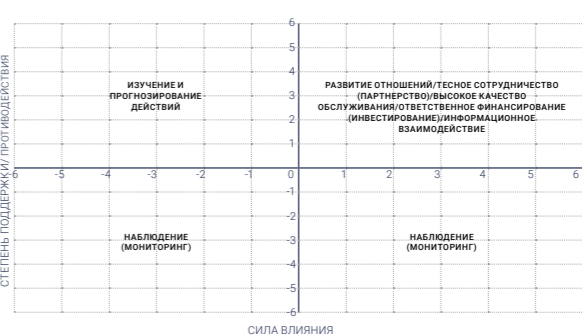
При оценке значимости заинтересованных сторон Компанией проводится ранжирование заинтересованных сторон по двум факторам: степень поддержки/противодействия стейкхолдера, оценка силы его влияния на Компанию. На основании полученной оценки значимости заинтересованных сторон структурные подразделения Компании определяют направления взаимодействия с заинтересованными сторонами в зависимости от специфики деятельности.

Основными формами взаимодействия с заинтересованными сторонами являются совместные программы и проекты, меморандумы о сотрудничестве, совместные рабочие группы, отчетность о деятельности, встречи, совещания, публикации, интервью и другие формы взаимодействия.

## Карта стейкхолдеров



## Стратегия взаимодействия



Компания взаимодействует с заинтересованными сторонами по таким вопросам, как стратегическое планирование, финансовая деятельность, управление проектами, поставка товаров, работ и услуг, законотворчество, операционная деятельность, взаимодействие со средствами массовой информации.

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

В свою очередь, вовлеченность достигается при соблюдении следующих трех принципов:

- **существенность.** Компания четко определяет свои заинтересованные стороны и осознает, какие интересы заинтересованных сторон являются существенными;
- **полнота.** В процессе своей деятельности Компания обращает внимание на опасения заинтересованных сторон, а именно понимает их взгляды, потребности и ожидаемые результаты деятельности, а также мнения по значимым вопросам;
- **реагирование.** Компания последовательно реагирует на все существенные вопросы заинтересованных сторон.

С целью организации управления взаимоотношениями с заинтересованными сторонами Компания фокусирует свою деятельность на следующих базовых принципах:

- уважает и учитывает интересы всех заинтересованных сторон;
- стремится к активному информированию целевых аудиторий о своей деятельности;
- обеспечивает объективность, достоверность, независимость и высокий уровень информационной прозрачности в части реализации государственных программ, отдельных внутренних процедур (закупки, конкурсный отбор среди внешних кандидатов по приему на работу, оказание финансовых и нефинансовых услуг), а также в использовании финансовых средств;
- обеспечивает открытое и продуктивное сотрудничество со всеми заинтересованными сторонами;
- выполняет взятые на себя обязательства перед заинтересованными сторонами;
- получает обратную связь от заинтересованных сторон на регулярной основе.

Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами

Стейкхолдеры	Заинтересованность стейкхолдера	Компания
Единственный акционер и государственные органы	<ul style="list-style-type: none"><li>• соблюдение интересов единственного акционера</li><li>• осуществление законодательных и исполнительных функций</li><li>• уплата налогов и социальные обязательства</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• предоставляет достоверную информацию о результатах финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, устава и внутренних документов Компании</li><li>• обеспечивает реализацию прав Единственного акционера в рамках принципов корпоративного управления, направленных на эффективное принятие ключевых решений</li><li>• предоставляет дополнительные сведения о планах, достижениях, проблемах деятельности, а также исследования других организаций о деятельности Компании за исключением конфиденциальной информации, получаемой от других организаций в рамках договоров и/или соглашений о раскрытии информации и/или конфиденциальности</li><li>• принимает участие в международных кредитных рейтингах</li></ul>
		<ul style="list-style-type: none"><li>• в достаточной степени раскрывает актуальную информацию о финансовом состоянии, дивидендной политике и кредитной истории, а также о перспективах развития Компании</li><li>• финансовая и управленческая отчетность Компании готовится и предоставляется своевременно в соответствии с законодательными и нормативными требованиями, при этом финансовая отчетность проходит проверку независимыми аудиторами</li><li>• информация о влиянии Единственного акционера и других заинтересованных лиц (республиканские, местные органы власти), а также о порядке контроля и согласования сделок с заинтересованными лицами известна, прозрачна и доступна</li><li>• осуществляет проактивную коммуникацию при принятии инвестиционных и стратегических решений</li><li>• добросовестно исполняет свои контрактные обязательства перед деловыми партнерами</li><li>• обеспечивает информационную прозрачность, открытость, равноправие, справедливость, отсутствие дискриминации и необоснованных ограничений конкуренции в строгом соответствии с законодательством Республики Казахстан</li><li>• соблюдает принципы в области корпоративного управления и совершенствования системы корпоративного управления в соответствии с ведущей мировой практикой</li></ul>
Инвесторы и контрагенты	<ul style="list-style-type: none"><li>• финансовая устойчивость и прибыльность Компании</li><li>• прозрачность корпоративного управления</li></ul>	

Стейкхолдеры	Заинтересованность стейкхолдера	Компания
Клиенты	<ul style="list-style-type: none"><li>• надежность и соблюдение сроков исполнения обязательств</li><li>• исполнение социальных обязательств</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• услуги Компании являются доступными для потребителей</li><li>• обеспечивает безопасность потребительских данных и коммерческой информации с целью защиты от их утечки и неправомерного использования</li><li>• оказывает услуги одинакового качества и предоставляет одинаковый уровень обслуживания без дискриминации всем группам потребителей</li><li>• содействует повышению качества сервиса и обслуживания населения, что выражается в улучшении стандартов обслуживания клиентов;</li><li>• доводит до клиентов информацию о новых инструментах и принципах работы на регулярной основе</li><li>• способствует повышению финансовой грамотности потребителей и своих клиентов в меру своих возможностей и в доступных формах</li></ul>
Работники	<ul style="list-style-type: none"><li>• исполнение Трудового кодекса</li><li>• соблюдение прав</li><li>• конкурентоспособная заработная плата и социальные льготы</li><li>• профессиональное развитие и обучение</li><li>• безопасные и комфортные условия труда</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• обеспечивает открытую, прозрачную, нацеленную на формирование квалифицированного и мотивированного персонала, кадровую политику</li><li>• обеспечивает всем работникам равные возможности для реализации их потенциала в процессе трудовой деятельности, беспристрастной и справедливой оценки их деятельности</li><li>• подбор и карьерный рост работников в Компании осуществляются исключительно на основе профессиональных способностей, знаний и навыков</li><li>• эффективная коммуникация и взаимодействие работников обеспечиваются путем организации внутренних корпоративных источников регулярного информирования работников и каналов коммуникации, в том числе через работу внутреннего портала (интранет), регулярного изучения мнений и предложений работников, организации деятельности рабочих групп</li></ul>
Общественность	<ul style="list-style-type: none"><li>• социальные и благотворительные инициативы</li><li>• вклад в развитие регионов присутствия</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• эффективно и оперативно взаимодействует с общественностью (в том числе путем организации регулярных встреч (круглые столы, брифинги, конференции))</li><li>• активно участвует в реализации социально значимых проектов</li><li>• ответы на обращения физических и юридических лиц, направляемые в Компанию, предоставляются своевременно и в полном объеме</li><li>• при ведении спонсорской и благотворительной деятельности Компания оказывает помощь незащищенным слоям населения и малообеспеченным гражданам в целях возрождения национальных ценностей, поддержки культуры, науки и образования</li></ul>

Компания активно взаимодействует с международными институтами, организациями и инициативами, что способствует усилению ее позиций на рынке, расширению возможностей для устойчивого роста и повышению доверия со стороны инвесторов и партнеров.

### Глобальный договор ООН

В марте 2025 года Компания присоединилась к Глобальному договору ООН (United Nations Global Compact) – крупнейшей в мире инициативе корпоративной устойчивости, объединяющей более 20 тыс. участников в 160+ странах<sup>3</sup>. Это решение отражает стратегическую приверженность Компании десяти универсальным принципам в области прав человека, трудовых норм, охраны окружающей среды и противодействия коррупции, а также стремление к достижению Целей устойчивого развития (ЦУР).

Присоединение к инициативе предоставляет Компании:

- доступ к глобальной платформе обмена опытом и лучшими практиками в сфере ESG;
- возможность участвовать в специализированных программах, обучении и проектах ООН;
- признание на международном уровне как социально ответственного участника рынка;
- инструменты и рекомендации по интеграции устойчивого развития в стратегию и операционную деятельность.

Компания планирует ежегодно публиковать Коммуникацию о прогрессе (CoP) – отчет о достижении результатов по ключевым направлениям устойчивого развития в рамках участия в Глобальном договоре ООН.

### Евразийская ассоциация развития инклюзивного общества

В апреле 2025 года АО «Казахстанская Жилищная Компания» подписало меморандум о сотрудничестве и взаимопонимании с ОЮЛ «Евразийская ассоциация развития инклюзивного общества». Данный документ стал началом системного партнерства, направленного на создание инклюзивной городской среды, учитывающей потребности всех категорий граждан, включая лиц с инвалидностью и маломобильных групп населения.

Цель сотрудничества – интеграция принципов доступности в процессы проектирования и застройки, что позволит повысить качество жизни населения и обеспечить устойчивое развитие городов Республики Казахстан.

Ключевые направления взаимодействия:

- разработка стандартов доступности для городской инфраструктуры и общественных пространств;
- обучение специалистов по вопросам инклюзивного проектирования;
- проведение мониторинга, сертификации и независимой экспертизы объектов на соответствие национальным и международным требованиям;
- создание системы стимулирования застройщиков за внедрение инклюзивных решений;
- развитие доступной цифровой и навигационной среды;
- формирование межсекторального экспертного сообщества;
- организация мероприятий для обмена знаниями и практиками.

Сотрудничество носит некоммерческий характер и основано на принципах добровольности, прозрачности и независимости. Использование экспертного потенциала Ассоциации позволит Компании внедрять современные подходы к проектированию инклюзивной среды, соответствующие лучшим международным практикам.

### Рейтинговые агентства

Для укрепления доверия со стороны инвесторов, контрагентов и регуляторов, а также для обеспечения доступа к международным источникам финансирования Компания сотрудничает с ведущими международными рейтинговыми агентствами – Moody's Investors Service и Fitch Ratings.

Эти агентства присваивают Компании кредитные рейтинги, которые отражают ее финансовую устойчивость, качество управления и способность выполнять обязательства перед инвесторами. Наличие таких рейтингов является важным элементом репутационной и инвестиционной стратегии Компании. Рейтинги обновляются на регулярной основе и публикуются в открытом доступе.

### Сотрудничество с Japan Housing Finance Agency

С целью обмена международным опытом в сфере устойчивого жилищного финансирования и развития инструментов зеленого финансирования Компания сотрудничает с Japan Housing Finance Agency (JHFA).

В рамках подписанного меморандума о взаимопонимании стороны обмениваются знаниями и практиками в области государственной жилищной политики и выпусков устойчивых облигаций. Это партнерство открывает доступ к уникальному опыту Японии, который применяется при реализации программ Компании.

## Существенные темы

### GRI 3-1, 3-2, 3-3

При подготовке Годового отчета Компания руководствовалась принципами определения содержания отчета, определенными Стандартами GRI:

*Взаимодействие с заинтересованными сторонами* – при раскрытии информации учитывались интересы заинтересованных сторон, определенные в ходе взаимодействия с ними. Раскрывалась информация, которая для заинтересованных сторон является наиболее важной.

*Контекст устойчивого развития* – работа Компании в настоящем Годовом отчете представлена с учетом широкого социально-экономического контекста. Компания определяет свою работу в рамках внешней среды, включающей экономические, социальные и экологические аспекты.

*Существенность* – подробнее в Годовом отчете освещались темы, признанные наиболее существенными для деятельности Компании. Остальная информация приводилась менее детально, чтобы не перегружать документ и облегчить пользователю работу с информацией.

*Полнота* – Компания максимально полно освещает существенные темы своей деятельности в области устойчивого развития, включая все детали, которые важны для целостного понимания ситуации.

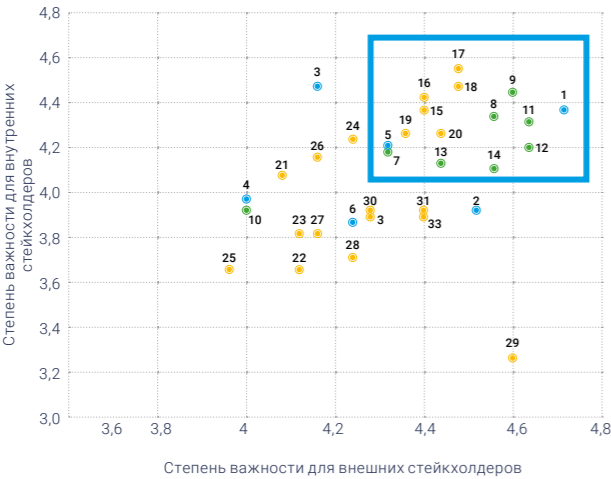
Принципы существенности и взаимодействия с заинтересованными сторонами помогли выбрать наиболее существенные темы устойчивого развития, которые нашли отражение в настоящем Годовом отчете. Принципы контекста устойчивого развития и полноты применялись в большей степени при раскрытии информации по выбранным темам.

В рамках подготовки Отчета Компанией в 2024 году проведена процедура выявления существенных аспектов деятельности Компании в области устойчивого развития, которые признаются важными внутренними и внешними стейкхолдерами.

В анкетировании приняли участие представители Единственного акционера, дочерних организаций, государственных органов и средств массовой информации, поставщики, партнеры, инвесторы, а также работники Компании. Каждую тему было предложено оценить по степени важности по шкале от 1 до 5 баллов, где 1 означает – «наименее важная тема», 5 – «наиболее важная тема».

<sup>3</sup> <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/180166-Joint-Stock-Company-Kazakhstan-Housing-Company->

МАТРИЦА СУЩЕСТВЕННОСТИ



На основе результатов анкетирования внутренних и внешних стейкхолдеров была построена матрица существенности. Темы, попавшие в правый верхний угол данной матрицы, были признаны наиболее существенными темами для раскрытия в Отчете. По результатам анкетирования установлено, что перечень существенных тем, определенных в предыдущем отчетном периоде, сохраняет свою актуальность. Основные приоритеты Компании остаются неизменными, поскольку они отражают стратегические направления деятельности и ожидания ключевых заинтересованных сторон.

С учетом сохранения значимости данных тем Компания продолжает свою деятельность, опираясь на ранее установленные принципы устойчивого развития, а также совершенствует механизмы их реализации в соответствии с актуальными вызовами и лучшими международными практиками.

Темы устойчивого развития	№
Экономическая результативность	1
Присутствие на рынках	2
Непрямые экономические воздействия	3
Практики закупок	4
Противодействие коррупции	5
Препятствие конкуренции	6
Материалы	7
Энергия	8
Вода	9
Биоразнообразие	10
Выбросы	11
Сбросы и отходы	12
Соответствие требованиям природоохранного законодательства	13
Экологическая оценка поставщиков	14
Занятость	15
Взаимоотношения работников и руководства	16
Здоровье и безопасность на рабочем месте	17
Обучение и образование	18
Разнообразие и равные возможности	19
Недопущение дискриминации	20
Свобода ассоциации и ведения коллективных переговоров	21
Риск использования детского труда	22
Риск использования принудительного или обязательного труда	23
Практика обеспечения безопасности	24
Права коренных и малочисленных народов	25
Оценка соблюдения прав человека	26
Местные сообщества	27
Оценка воздействия поставщиков на общество	28
Политическая деятельность	29
Здоровье и безопасность потребителя	30
Маркетинговые коммуникации	31
Неприкосновенность частной жизни потребителя	32
Соответствие требованиям	33

Организационная структура управления устойчивым развитием

GRI 2-13, 2-22, МСФО S1, S2

Управление устойчивым развитием Компании неразрывно связано с системой корпоративного управления. Одним из основополагающих принципов Кодекса корпоративного управления Компании является принцип устойчивого развития.

Компания регулярно проводит анализ и оценку процессов управления, при необходимости корректирует их и доводит соответствующую информацию до сведения всех заинтересованных сторон.

Принципы устойчивого развития интегрированы в Стратегию развития и ключевые бизнес-процессы Компании, включая планирование, отчетность, управление рисками, инвестиции, операционную деятельность и другие. Эти принципы также учитываются в процессе принятия решений на всех уровнях, начиная от органов управления (Единственный акционер, Совет директоров, Правление) и заканчивая рядовыми сотрудниками.

Совет директоров Компании осуществляет стратегическое руководство и контроль за внедрением устойчивого развития.

Правление Компании обеспечивает формирование надлежащей системы управления устойчивым развитием и ее внедрение, а также утверждает соответствующий план мероприятий в области устойчивого развития.

Структурные подразделения Компании несут ответственность за соблюдение положений Политики устойчивого развития. Ответственные структурные подразделения Компании, определенные Правлением, реализуют мероприятия, направленные на достижение стратегических КПД в области устойчивого развития.

Персональную ответственность за реализацию мероприятий и достижение КПД в области устойчивого развития в рамках своих компетенций несут руководители ответственных структурных подразделений Компании.

Структурные подразделения Компании предоставляют информацию о результатах выполнения мероприятий в области устойчивого развития, а также информацию для включения в Годовой отчет Компании по запросу структурного подразделения, курирующего направление деятельности в области устойчивого развития Компании, при необходимости вносят предложения по совершенствованию деятельности Компании в этой области.

Структурное подразделение, курирующее направление деятельности в области устойчивого развития Компании, определенное Правлением, выполняет следующие функции:

- осуществляет планирование деятельности в области устойчивого развития;
- координирует деятельность структурных подразделений Компании, направленную на достижение целей и задач Политики устойчивого развития;
- осуществляет подготовку отчета по исполнению плана мероприятий и КПД в области устойчивого развития;
- осуществляет подготовку Годового отчета Компании с включением раздела об устойчивом развитии;
- проводит обучающие семинары для работников Компании в области устойчивого развития с привлечением внешних тренеров либо самостоятельно;
- взаимодействует с международными организациями, институтами, агентствами по вопросам устойчивого развития.

С целью определения рисков в области устойчивого развития Компания проводит анализ как внутренних, так и внешних факторов воздействия. Риски в области устойчивого развития включаются в регистр рисков Компании для принятия мер по их минимизации.

## Наши люди

Политика управления персоналом Компании направлена на формирование и развитие сплоченной команды профессионалов, способной качественно и оперативно решать поставленные задачи. В Компании установлены единые стандарты работы с персоналом, требования к процессам подбора, обучения и оценки, оплаты труда и социальной поддержки.

Трудовые отношения в Компании строятся на основе принципов законности и соблюдения общепризнанных прав работников.

Компания гарантирует равные возможности для всех работников, исключая любую дискриминацию по признакам пола, расы, языка, религиозных, политических или иных убеждений, гражданства, национального или социального происхождения, а также ограниченных возможностей. Эти принципы соблюдаются на всех этапах: при найме, определении условий труда, оплате, обучении, повышении по службе и увольнении.

Департамент управления человеческими ресурсами применяет разнообразные каналы поиска и подбора кадров для привлечения наиболее квалифицированных специалистов. В процессе подбора кандидатов на вакантные должности рассматриваются претенденты как из Президентского молодежного кадрового резерва, так и из Единого кадрового резерва группы компаний Холдинга.

Повышение производительности труда сотрудников достигается через справедливую и систематизированную оценку их деятельности с использованием КПД, аттестации и применения мотивационных механизмов.

Компания внедрила систему грейдов и регулярно проводит обзор уровня заработных плат, ориентируясь на рыночные условия и показатели аналогичных отраслей, что позволяет обеспечивать справедливое и конкурентоспособное вознаграждение за труд.

Компания активно заботится о создании безопасных и комфортных условий труда, соответствующих требованиям законодательства Республики Казахстан. Все инциденты и проблемы, связанные с безопасностью и охраной труда, тщательно документируются и расследуются с целью их минимизации или устранения. Также проводится необходимое обучение и повышение квалификации работников в области безопасности и охраны труда.

## Структура Компании и равные возможности

GRI 2-7, 2-8, 405-1

В 2024 году в рамках реализации стратегических направлений деятельности Компании, а также в связи с реформированием жилищного законодательства Республики Казахстан, изменением формы управления многоквартирными жилыми домами внесены изменения в организационную структуру Компании.

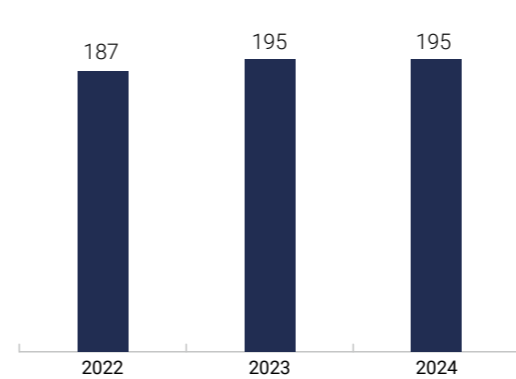
На конец 2024 года фактическая численность персонала Компании составила 195 человек, что соответствует уровню 2023 года. Из фактической численности персонала Компании по состоянию 31 декабря 2024 года женщины – 52%, мужчины – 48%.

Доля женщин на руководящих позициях составляет 26% от общего числа руководителей. Основная доля персонала (77%) представляет возрастную категорию от 30 до 50 лет.

Средний возраст работников Компании составляет 38 лет.

Также Компания заключает договор на оказание услуг по предоставлению персонала, в рамках которого привлекаются сотрудники сектора аутстаффинга. Основная цель привлечения работников аутстаффинга – оптимизация расходов на выполнение работ, связанных с выполнением рутинных задач структурного подразделения, либо проектных и консультационных работ в течение определенного периода.

### Списочная численность работников штатных единиц



### Гендерный состав работников, %



Порядок и условия привлечения всех видов работников предусмотрены трудовым законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Компании.

Компания в своей деятельности стремится обеспечить позитивную и инклюзивную рабочую среду, где люди ценятся за навыки и опыт, которые они привносят в свою работу. Поддержание многообразия и инклюзивности среди работников является ключом к успеху Компании.

### Структура персонала на 31 декабря 2024 года

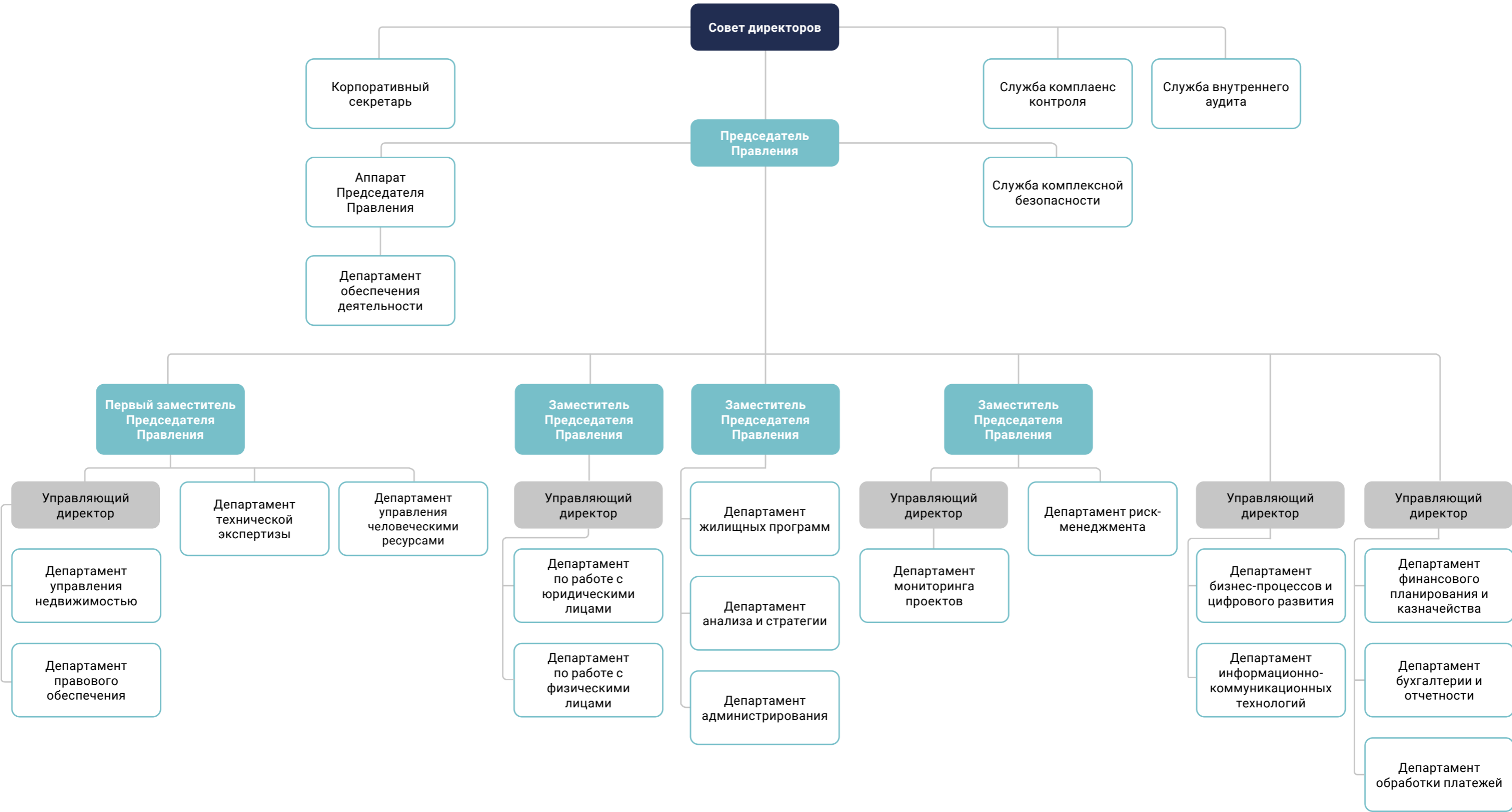
Показатель (человек)		Всего	Правление	Руководители среднего звена	Специалисты
Гендерные группы	Мужчины	94	5	18	71
	Женщины	101	0	8	93
Возрастные группы	До 30 лет	26	0	1	25
	От 30 до 50 лет	150	5	21	124
	Старше 50 лет	19	0	4	15
Всего		195	5	26	164

Приветствуя различия и различные точки зрения, Общество создает более богатый профессиональный опыт в Компании и улучшает способность Компании разрабатывать инновационные идеи и концепции, а также принимать более обоснованные решения.

Не допускается ограничение работников в трудовых правах и свободах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, языка, религиозных, политических и других убеждений, гражданства, национального или социального происхождения, ограниченных возможностей, имущественного, семейного, социального и должностного положения, других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников. За отчетный период в Компании случаев дискриминации по каким-либо признакам не выявлено.

Компания в рамках своей деятельности руководствуется принципом предоставления равных возможностей для всех работников при найме на работу, оплате труда, оценке, развитии, предоставлении доступа к обучению, повышении в должности и увольнении.

Организационная структура Компании



Привлечение и адаптация персонала

GRI 401-1

Процедура найма осуществляется в соответствии с Правилами подбора кандидатов на занятие вакантных должностей и Правилами внутреннего трудового распорядка Компании.

- Основные принципы подбора персонала:
- недопустимость ограничения прав кандидатов в сфере труда;
  - запрещение дискриминации по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства, возраста или физических недостатков, а также принадлежности к общественным объединениям;
  - системный, организованный и комплексный характер подбора кандидатов;
  - недопустимость конфликта интересов при подборе кандидатов;
  - вовлеченность в реализацию стратегии и корпоративного управления Компании;
  - сохранение лучших практик и традиций управления персоналом;
  - применение современных HR-технологий, обеспечивающих эффективное управление персоналом;
  - применение современных автоматизированных систем управления;
  - прозрачность процедуры подбора кандидатов.

- Процедура подбора кандидатов состоит из следующих этапов:
- определение потребности в кандидатах;
  - проведение подбора персонала;
  - проведение оценки профессиональных знаний кандидата;
  - прием кандидата.

Поиск кандидатов последовательно включает в себя внутренний и внешний подбор. Внутренний подбор – подбор внутренних кандидатов, предоставляющий право работникам Компании предлагать свои кандидатуры на занятие вакантной должности.

Ответственное подразделение размещает информацию на внутреннем портале, [int.khc.kz](https://khc.kz), в системе электронного документооборота или на иных каналах внутренней коммуникации.

В случае отбора внутреннего кандидата дальнейшие мероприятия по поиску и подбору кандидатов не проводятся, а оформление на вакантную должность производится в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Компании.

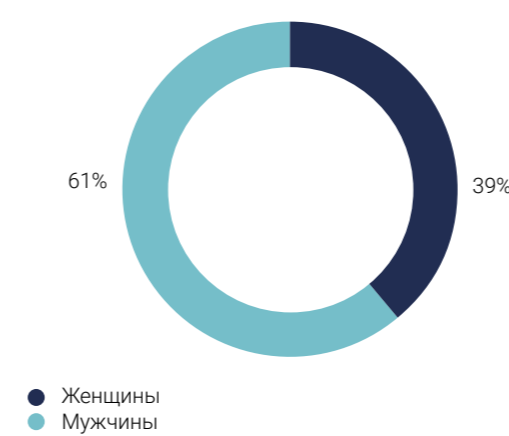
- Внешний подбор осуществляется при отсутствии внутренних кандидатов посредством:
- размещения объявления о поиске кандидата на корпоративном интернет-ресурсе Компании <https://khc.kz/ru/o-nas> и на сайтах по поиску работы;
  - размещения информации на электронной бирже труда;
  - других способов и методов, не противоречащих законодательству Республики Казахстан и внутренним документам Компании.

В 2024 году на работу в Компанию принято 49 человек, в том числе 19 женщин и 30 мужчин. Доля вновь принятых сотрудников от общей штатной численности персонала составила 25%.

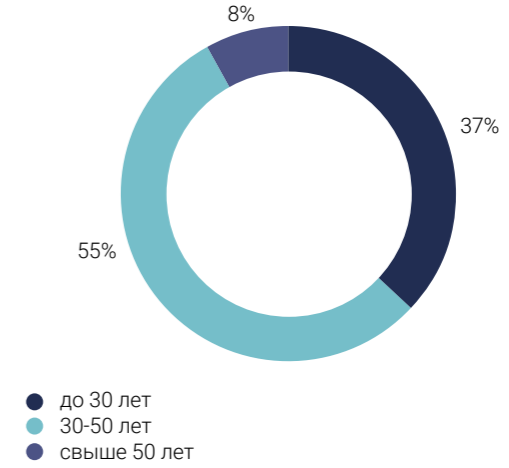
Работники, принятые в Компанию в 2024 году

(чел.)	Всего	до 30 лет	от 30 до 50 лет	старше 50 лет
Мужчины	30	10	17	3
Женщины	19	8	10	1
Всего принято работников	49	18	27	4

Гендерный состав принятых сотрудников в 2024 году, %



Состав принятых в 2024 году по возрасту, %



Для обеспечения эффективного вхождения в должность, формирования позитивного имиджа Компании и минимизации дискомфорта в первые дни работы процесс адаптации новых сотрудников осуществляется в соответствии с Инструкцией по адаптации.

Первый этап адаптации направлен на формирование общего представления о Компании. Регулярно проводятся информационные встречи, организуемые сотрудниками кадровой службы, на которых вновь принятые сотрудники получают подробную информацию о ключевых направлениях деятельности Компании, организационных особенностях, а также о правилах взаимодействия между Компанией и работниками (порядок приема и увольнения, система оплаты труда, социальные поддержки, Кодекс деловой этики), условиях труда и других значимых аспектах.

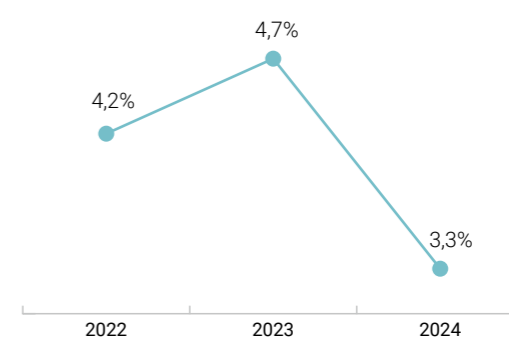
Индивидуальная программа адаптации включает углубленное знакомство с деятельностью структурного подразделения, с внутренними нормативными документами, специфическими задачами, а также освоение необходимых профессиональных навыков.

Вместе с тем в 2024 году осуществлена автоматизация бизнес-процесса адаптации работников, что способствует повышению прозрачности и эффективности процедур. Автоматизация данного процесса обеспечивает стандартизацию всех этапов адаптации, минимизирует риски человеческого фактора и способствует строгому соблюдению установленных нормативных требований.

Это, в свою очередь, усиливает контроль за соблюдением корпоративных стандартов и улучшает учет каждого этапа интеграции сотрудников в организационную структуру Компании.

Добровольная текучесть персонала в 2024 году составила 3,3%, что ниже на 30% по сравнению с 2023 годом (4,7%). Это стало результатом мер по укреплению корпоративной культуры, развитию персонала и повышению вовлеченности сотрудников.

Текучесть кадров, %



## Система оценки персонала

GRI 404-3

В рамках управления развитием личностно-деловых компетенций работников Компанией проводится комплексная оценка персонала в соответствии с Правилами оценки эффективности деятельности работников Компании.

В 2024 году в рамках комплексной оценки определена средняя фактическая результативность исполнения ключевых показателей деятельности работников Компании, руководителями проведена оценка уровня развития компетенций работника. Результаты итоговой оценки эффективности деятельности работников Компании служат основанием для принятия соответствующих решений при формировании кадрового резерва, должностных перемещениях, изменении должностного оклада, формировании плана профессионального обучения и профессионального развития работников Компании.

Вместе с тем Компанией проводится оценка персонала в целях определения соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе, а также для определения степени соответствия работников Компании требованиям, предъявляемым к занимаемым должностям в соответствии с Положением об аттестации работников Компании. Плановая аттестация работников Компании проводится не чаще одного раза в три года. Общее количество работников, прошедших аттестацию, составило 110 работников Компании.

## Обучение персонала

GRI 404-1, 404-2

В 2024 году Компания продолжила активную работу по развитию своих работников, обеспечивая их необходимыми знаниями и навыками для эффективной работы и карьерного роста.

На ежегодной основе формируется годовой план по обучению в соответствии с заявками руководителей структурных подразделений Компании с указанием наименования обучающего мероприятия и количества работников, которым необходимо пройти обучение.

План обучения ориентирован на несколько ключевых направлений:

- *Повышение квалификации работников* – обучение, направленное на углубление профессиональных знаний и компетенций работников, что способствует улучшению их работы и соответствию требованиям отраслевых стандартов.
- *Обучение новым технологиям и стандартам* – внедрение современных подходов и технологий в рабочие процессы Компании, включая освоение новых инструментов и методов.
- *Развитие личных и профессиональных навыков* – курсы и тренинги, направленные на улучшение soft skills работников, таких как коммуникация, управление временем, лидерство и другие важные компетенции.
- *Подготовка кадрового резерва* – обучение, ориентированное на работников, состоящих в кадровом резерве Компании, с целью подготовки их к возможному карьерному росту и расширению их функциональных обязанностей.

План обучения разрабатывается с учетом стратегических целей Компании и потребностей в развитии персонала, является важным инструментом для обеспечения качественного выполнения рабочих задач, поддержания профессионального роста работников и повышения их вовлеченности в процесс трансформации и роста Компании.

В отчетном периоде была организована и проведена значительная работа по обучению работников, направленная на развитие как hard skills (профессиональные знания, необходимые для выполнения прямых рабочих задач), так и soft skills (межличностные и управленческие навыки). Особое внимание было уделено повышению квалификации и сертификации работников по ключевым направлениям, таким как программа

сертификации корпоративных секретарей, сертификация ICA по основам комплаенса, сертифицированный профессиональный внутренний аудитор (DipCPA) и др.

В целях развития у работников навыков soft skills в 2024 году было проведено несколько тренингов, охватывающих важные темы:

- «*Основы эффективности коммуникаций: ключ к успеху в жизни и на работе*»;
- «*Навыки управления состоянием в стрессовых ситуациях*»;
- «*Корпоративная культура как условие устойчивого развития*»;
- «*Управление изменениями и улучшение командной эффективности в управленческой деятельности*»;
- «*Сотрудничество как главный стиль взаимодействия в команде*».

Вышеуказанные тренинги были направлены на развитие ключевых навыков, необходимых для успешной работы в условиях быстро меняющегося бизнеса. Участники имели возможность не только получить теоретические знания, но и освоить практические инструменты, которые могут быть применены в их повседневной деятельности.

Кроме того, в рамках программы развития внутренних тренеров была разработана и проведена четырехмодульная программа, предназначенная для работников Компании, желающих развивать свои навыки в области обучения и передачи знаний коллегам. Программа охватывала ключевые аспекты тренерской деятельности, включая методы эффективного обучения, разработку учебных материалов, управление групповой динамикой и оценку результатов обучающих программ.

Обучение было открыто для всех работников, проявивших интерес к роли внутреннего тренера. По итогам программы три работника Компании успешно завершили курс и получили сертификаты, подтверждающие их квалификацию как внутренних тренеров. Это позволяет самостоятельно проводить тренинги и обучающие сессии для своих коллег, делаясь знаниями и опытом в различных областях.

Необходимо отметить, что в отчетном периоде также проводились корпоративные обучающие программы по запросам работников, охватывающие широкий спектр актуальных и востребованных тем. Эти программы были направлены на развитие профессиональных навыков и удовлетворение специфических потребностей работников Компании.

Список обучающих программ, проведенных в корпоративном формате:

- *Анализ данных Power BI. Уровень 1 и Уровень 2* – курсы, направленные на освоение инструментов Power BI для эффективного анализа и визуализации данных. Программы включали базовые и более продвинутые техники, которые помогают работникам в принятии обоснованных бизнес-решений на основе данных.
- *Обучение Python* – курс для работников, заинтересованных в освоении программирования на языке Python. Это обучение было направлено на развитие навыков автоматизации процессов, работы с данными и разработки программных решений, что способствует повышению технологической компетенции команды.
- *Антикоррупционный менеджмент* – программа, посвященная вопросам корпоративной этики, антикоррупционной политики и соблюдения законодательства, направленная на предотвращение коррупционных рисков в Компании.
- *ESG-трансформация и отчетность* – тренинг, в котором рассматривались вопросы устойчивого развития и социально-экологической ответственности бизнеса, а также способы эффективной отчетности в области ESG (экологическое, социальное и корпоративное управление).
- *Устойчивое развитие и модернизация: переходная энергетика и зеленая экономика* – курс, нацеленный на изучение ключевых аспектов устойчивого развития и перехода к зеленой экономике, включая возможности для внедрения зеленых технологий и решений в энергетическом секторе.
- *Согласительная комиссия. Применение трудового законодательства Республики Казахстан и умение вести переговоры для достижения консенсуса в трудовых спорах* –

обучение для членов согласительной комиссии, участвующих в процессе разрешения трудовых споров. Курс включал теоретические и практические аспекты применения трудового законодательства и эффективные техники ведения переговоров.

- *Обучение государственному языку* – программа для работников, направленная на улучшение знаний государственного языка, что способствует повышению общей коммуникативной компетенции и улучшению взаимодействия.

В декабре 2024 года была организована встреча с членами Комитета по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам Совета директоров Компании и работниками, входящими в Единый кадровый резерв. Мероприятие было проведено в формате обсуждения стратегии с элементами обучающего тренинга, что позволило участникам не только получить информацию о стратегических целях Компании, но и развить необходимые компетенции для их реализации.

В ходе встречи были обсуждены ключевые вопросы, касающиеся дальнейшего развития Компании, вызовов и возможностей для работников в условиях изменения внешней среды и рынка. Участники встречи активно делились своим мнением, задавали вопросы и получали рекомендации от руководителей Компании и тренеров обучения. Элементы тренинга были направлены на развитие лидерских и управленческих навыков, а также на укрепление командного взаимодействия и улучшение стратегического мышления.

В результате мероприятия работники, входящие в кадровый резерв, получили сертификаты о прохождении тренинга, повысив свою готовность к выполнению ключевых задач, связанных с управлением и развитием Компании в будущем.

В рамках предоставления возможности работникам получать знания и навыки в самых разных областях, от IT и бизнеса до гуманитарных наук и личной эффективности, в 4-м квартале 2024 года Компанией была приобретена услуга по доступу к международной образовательной платформе Coursera, которая включает курсы по различным направлениям от ведущих университетов и компаний мира. Платформа предоставляет свыше 12 тыс. курсов, охватывающих темы от технических и бизнес-знаний до гуманитарных наук и личностного роста.

Одним из главных преимуществ платформы является гибкий график выполнения заданий, что позволяет работникам обучаться в удобное для них время и темпе. Курсы включают видеоматериалы, доступные и компактные учебные материалы, а также возможность пройти обучение онлайн одновременно для более 30% работников Компании. По завершении каждого курса работники получают сертификаты, подтверждающие приобретенные знания и навыки.

Запуск этой платформы онлайн-обучения значительно улучшил доступность образовательных ресурсов для работников, предоставив им возможность развивать свои компетенции без привязки к месту и времени.

В 2024 году общее количество работников, прошедших обучение, составило 204 участника:

- обучение по hard skills – 22 работника;
- обучение soft skills – 66 работников;
- корпоративное и обязательное обучение – 113 работников;
- обучение для внутренних тренеров – 3 работника.

При этом необходимо отметить, что в отчетном периоде работники могли проходить обучение более одного раза, что подтверждает высокий интерес к профессиональному развитию и постоянному обучению. Наряду с этим работники Компании участвовали в различных конференциях, форумах и встречах.

Гендерное соотношение участников мероприятий по обучению и развитию персонала – 38% мужчин и 62% женщин. Среди участников мероприятий – 10 руководителей высшего звена и 21 руководитель среднего звена прошли обучение.

Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в 2024 году составило 23 часа.

## Развитие корпоративной культуры

В целях развития и поддержания корпоративной культуры в Компании организовываются и проводятся различные корпоративные мероприятия: мастер-классы с интересными спикерами, командные игры, экологические субботники, выездной корпоративный тимбилдинг и другие активности. Регулярное проведение встреч с руководством, а также культурных и развлекательных мероприятий способствует улучшению коммуникации между сотрудниками, повышению их мотивации и укреплению командного духа. Особое внимание уделяется инициативам, направленным на создание позитивной рабочей атмосферы и развитие профессиональных навыков сотрудников.

В отчетном периоде Компания провела ряд мероприятий, направленных на укрепление корпоративной культуры, развитие командного духа и поддержку устойчивого развития:

### «Наурыз мейрамы»

В честь весеннего праздника сотрудники поздравляли коллег, участвовали в творческих номерах и организовывали праздничные угощения. Компания также приняла активное участие в общих мероприятиях Холдинга: установила традиционную юрту, накрыла столы для гостей и сотрудников Холдинга и дочерних организаций.

### Экосубботник

В реализацию Политики устойчивого развития Компании был организован экосубботник в Президентском парке города Астаны. Это мероприятие объединило сотрудников в общем деле по улучшению городской и способствовало укреплению командных связей.

### Корпоративный тимбилдинг

В третьем квартале 2024 года проведен тимбилдинг, направленный на развитие командных навыков, укрепление взаимосвязей между сотрудниками, улучшение взаимодействия между подразделениями и повышение командного духа.

### Проект «Восхождение в горы»

В октябре отчетного периода топ-менеджмент Компании и руководители среднего звена прошли тренинг по командообразованию и лидерству в условиях горного восхождения. Мероприятие включало не только физическое восхождение, но и элементы тренинга, направленные на улучшение коммуникации, выработку навыков принятия решений в стрессовых ситуациях, а также повышение уровня доверия внутри команды. Участники совместно преодолевали трудности, решали стратегические задачи и делились опытом. Такой опыт позволил расширить горизонты восприятия и мотивировать участников на дальнейший профессиональный рост.

### Новогодний праздник для детей

На территории Esil Camp был организован утренник на открытом воздухе. Дети сотрудников посетили ферму Arraqland, где для них были проведены: интерактивная экскурсия и знакомство с животными, зимние игры и конкурсы на свежем воздухе, мастер-классы по изготовлению новогодних игрушек, а также угощали вкусностями.

Компания регулярно организует поздравления сотрудников с государственными праздниками, такими как Международный женский день, 7 Мая, День Независимости и другие.

Такие мероприятия формируют позитивную атмосферу в коллективе, способствуют профессиональному росту и подчеркивают социальную ответственность Компании.

Благотворительная деятельность

Компания активно реализует принципы корпоративной социальной ответственности, участвуя в благотворительных проектах и поощряя участие сотрудников в добровольных инициативах.

Материальная помощь пострадавшим от паводков

В апреле была оказана помощь жителям Казахстана, пострадавшим в результате паводков, путем перечисления однодневного заработка сотрудников в фонд «Қазақстан халқына».

Благотворительный забег «Жүрегімнің жеңімпазы»

В августе сотрудники Компании приняли участие в благотворительном забеге «Жүрегімнің жеңімпазы» («Чемпион моего сердца»), направленном на поддержку людей, находящихся в листе ожидания на трансплантацию органов.

Мероприятие не только продемонстрировало активную жизненную позицию сотрудников, но и способствовало привлечению внимания к важной социальной проблеме.

Вознаграждение

GRI 202-1, 405-2, 2-21

Основной целью политики вознаграждения в Компании являются обеспечение работников конкурентоспособной заработной платой и применение прозрачной системы оценки результативности и премирования персонала, которая способствует повышению эффективности и материальной заинтересованности работников в достижении высоких результатов деятельности.

В Компании внедрена система оплаты труда на основе грейдов. Система грейдов позволяет работнику Компании осознать место, которое занимает его должность в существующей иерархии должностей, и оценить ее роль для Компании. Это возможность получить справедливое вознаграждение за труд – в зависимости от уровня сложности, ответственности за выполняемую работу, оценить перспективы своего профессионального и карьерного роста, последовательно приобретать новые профессиональные знания и навыки, необходимые для эффективной работы на более высокой должности.

Оценка результативности работы работников проводится на основе карт КПД с учетом достижения стратегических целей Компании и показателей индивидуальной результативности. В рамках такого подхода формируется вертикально интегрированная структура КПД, что позволяет распределить ответственность за достижение стратегических целей по каждому ответственному работнику.

Компания придерживается принципов равенства и недискриминации в вопросах оплаты труда. При определении уровня вознаграждения не учитываются гендерные различия, а заработная плата устанавливается исключительно на основе квалификации, опыта и результатов работы сотрудника.

Соотношение оплаты труда женщин к мужчинам в Компании составило:

- по заработной плате – 0,84;
- по годовому вознаграждению – 0,86.

Уровень вознаграждения регулируется диапазонами оплаты, построенными на основе грейдов. Грейды формируются на основе оценки и группирования должностей равнозначной ценности в зависимости от их вклада в достижение Стратегии развития Компании с учетом следующих факторов оценки:

- знания и умения;
- решение вопросов;
- ответственность.

КПД разрабатываются путем прямого каскадирования или декомпозиции стратегических КПД Компании, исходя из области ответственности, закрепленной руководящим работником, а также функций и бизнес-задач каждой должности. Вознаграждение по результатам деятельности за отчетный период выплачивается руководящим работникам в зависимости от результатов их работы, достигнутых успехов и повышения эффективности работы.

Наряду с финансовым вознаграждением в Компании предусмотрены нефинансовые награды в виде морального поощрения (грамоты, благодарственные письма), что способствует созданию позитивной рабочей атмосферы и стимулирует работников к высоким достижениям.

В 2024 году в честь государственных праздников и по итогам отчетного периода был награжден 41 работник Компании, среди которых:

- медаль «Еңбек ардагері» – 1 работник;
- нагрудной знак «Құрметті құрылысшы» – 2 работника;
- почетная грамота Министра труда и социальной защиты – 4 работника;
- почетная грамота Министерства промышленности и строительства Республики Казахстан – 2 работника;
- благодарственные письма – 32 работника.

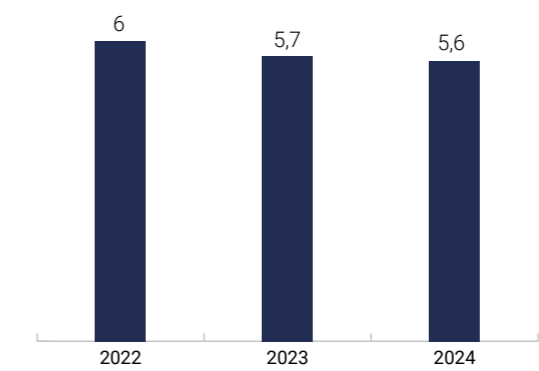
Данные награды – это подтверждение высокой квалификации, профессионализма и значительного вклада работников в развитие Компании и отрасли в целом.

Оценка должностей руководящих работников Компании осуществляется путем привлечения внешних экспертов, имеющих соответствующий сертификат.

Совет директоров определяет размер вознаграждений и условия оплаты труда руководства после предварительного рассмотрения Комитетом по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам Совета директоров Компании.

По итогам 2024 года отношение общего годового вознаграждения самого высокооплачиваемого сотрудника Компании к медиане годового общего вознаграждения всех сотрудников (исключая самого высокооплачиваемого сотрудника) составило 5,6. Изменение годового коэффициента к 2023 году – 86 % (согласно GRI 2-21).

Соотношение годового вознаграждения самого высокооплачиваемого сотрудника к медианному годовому вознаграждению Компании



## Социальная политика

GRI 2-30, 201-3, 401-2, 401-3, 402-1

Компания оказывает социальную поддержку работникам в соответствии с Правилами оказания социальной поддержки работникам Компании.

Согласно Правилам, социальная поддержка оказывается работникам с целью создания благоприятных условий для их эффективной работы, а также для удержания и привлечения высококвалифицированных работников.

Принципы при оказании социальной поддержки работникам Компании:

- наличие оснований и объективной необходимости оказания социальной поддержки работнику;
- прозрачность;
- наличие средств в бюджете для оказания социальной поддержки.

В Компании имеется коллективный договор, который действует с 2008 года и распространяется на всех сотрудников. Коллективный договор регулирует такие важные вопросы, как оплата труда, меры поощрения, выплаты стимулирующего характера, социальные и иные выплаты, охрана труда, гарантии и компенсационные выплаты, порядок учета мнения представителей работников и другие условия трудовой деятельности.

На ежегодной основе осуществляется добровольное медицинское страхование работников и членов их семей, оказывается материальная помощь в следующих случаях:

- для оздоровления при предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска;
- в связи с рождением ребенка / усыновлением или удочерением детей;
- в связи с лечением/операцией работника;
- в связи со смертью работника, супруга (-и), детей, родителей работника;
- в связи со вступлением в брак;
- в связи с отпуском по беременности и родам, отпуском усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка.

Все имеющиеся льготы Компании распространяются на всех штатных и внештатных сотрудников в равной степени.

Целью социальной политики Компании является последовательное повышение качества жизни работников Компании за счет предоставления дополнительных льгот, оказания услуг и произведения выплат социального характера.

В связи с этим выплачиваются квартальные премии работникам, годовое вознаграждение членам Правления при достижении ключевых показателей деятельности. При этом, как в лучших мировых практиках, руководящим работникам утверждаются показатели, связанные с экономическими, экологическими и социальными задачами.

В соответствии с внутренними нормативными документами оплачивается отпуск по беременности и родам с сохранением средней заработной платы за вычетом суммы социальной выплаты на случай потери дохода в связи с беременностью и родами. После рождения ребенка по желанию может быть предоставлен отпуск по уходу за ребенком до трех лет. Он также засчитывается в трудовой стаж, но будет без сохранения заработной платы.

Все сотрудники организации, независимо от пола, имеют право на отпуск по уходу за ребенком. Такой же отпуск предоставляется родителям, усыновившим или удочерившим детей, в соответствии с действующим законодательством.

Система оплаты труда работников нацелена на повышение производительности труда, мотивацию работников и другие показатели эффективности производства.

Компания стремится поддерживать высоко конкурентный уровень заработной платы на рынке труда, чтобы обеспечить справедливую оплату труда для своих работников.

В организации отсутствует отдельный фонд для погашения пенсионных обязательств. В соответствии с законодательством Компания самостоятельно осуществляет отчисления в размере 10% от заработной платы сотрудника на его индивидуальный пенсионный счет в Едином накопительном пенсионном фонде (ЕНПФ).

Для обеспечения единых принципов управления эффективностью деятельности работников и прозрачности критериев для поощрения и премирования работников на периодической основе проводится оценка эффективности всего персонала, за исключением работников на испытательном сроке и работников, находящихся в отпуске по беременности и родам или по уходу за ребенком.

Компания не допускает дискриминации и стремится к обеспечению равных возможностей для мужчин и женщин, придерживаясь равного подхода к оплате труда. Не ограничивает права работников на создание или присоединение к общественным организациям, представляющих их интересы. Работники Компании могут заниматься любой политической, образовательной, благотворительной или общественной деятельностью, если она не влияет на исполнение должностных обязанностей, а также не наносит вред обществу.

В силу определенных причин в Компании могут быть изменены условия труда работников в части: оплаты труда, нормирования труда, выполнения трудовых обязанностей, режима рабочего времени и времени отдыха, порядка совмещения должностей, расширения зон обслуживания, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, безопасности и охраны труда технических, производственно-бытовых условий, а также иные по согласованию сторон условия труда.

Согласно Трудовому кодексу Республики Казахстан, Компания обязуется направлять уведомления сотрудникам и их представителям о существенных изменениях в деятельности Компании, влияющих на условия труда персонала (об объявлении простоя – не позднее чем за пятнадцать календарных дней, об упразднении структурного подразделения – не позднее чем за месяц). При увеличении штата уволенные работники по сокращению штата (в последние шесть месяцев) уведомляются об имеющихся вакансиях.

Система охраны труда и техники безопасности

GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-8, 403-9, 403-10

Система управления охраной труда и техникой безопасности в Компании представляет собой комплекс мероприятий, направленных на создание безопасных условий труда, предотвращение несчастных случаев и минимизацию рисков для работников. Она включает разработку нормативных актов, внедрение стандартов и процедур, защиту здоровья сотрудников, их обучение, информирование о правилах безопасности, а также мониторинг и оценку эффективности данных мероприятий.

В Компании внедрена система управления охраной труда и техникой безопасности в соответствии с требованиями Трудового кодекса Республики Казахстан и планируется внедрение международного стандарта ISO 45001 «Система менеджмента охраны труда и здоровья», которая распространяется на всех сотрудников.

В рамках непрерывного процесса поддержания безопасности труда проводятся:

- вводный инструктаж по технике безопасности и охране труда для вновь принятых работников и ежегодный инструктаж для всех сотрудников;
- практические и теоретические тренинги по гражданской защите и действиям в чрезвычайных ситуациях;
- обучение по пожарной безопасности для всех работников.

В 2024 году 89 сотрудников прошли внутреннее обучение по охране труда и технике безопасности, что позволило повысить уровень их осведомленности и компетенций в области безопасности на рабочем месте.

Проводится систематический мониторинг и проверка:

- систем оповещения и электронных систем пожарной безопасности;
- огнетушителей, систем газового пожаротушения, насосных станций и пожарных гидрантов.

Для обеспечения пожарной безопасности в Компании сформирована команда гражданской защиты и назначены ответственные сотрудники. В преддверии выходных и праздничных дней работники получают уведомления о необходимости соблюдения мер пожарной безопасности.

Риски, связанные с охраной труда и техникой безопасности, управляются в рамках специализированных процедур. В реестре рисков фиксируются только те, которые могут существенно повлиять на достижение стратегических целей. Компания является производственной организацией, деятельность которой не связана с выполнением работ с высоким уровнем травматизма. Тем не менее вопросы безопасности труда остаются приоритетными и находятся под постоянным контролем.

Работники могут сообщать о любых опасностях и потенциально опасных ситуациях через систему обратной связи и внутренние коммуникационные каналы. Все обращения рассматриваются объективно и своевременно.

Если существует реальная угроза безопасности, работник должен незамедлительно сообщить своему руководителю или ответственному за безопасность. В случае, если выполнение работы может представлять угрозу жизни или здоровью, сотрудник имеет право отказаться от выполнения работы до полного устранения опасности.

Каждое происшествие фиксируется с указанием места, времени, обстоятельств, последствий и участников. Это позволяет создать объективную картину инцидента и исключить искажение информации. После фиксации проводится анализ для выявления причин и потенциальных опасных факторов, включая:

- технические неисправности и условия труда;
- организационные нарушения (недостаточная подготовка, отклонения от процедур);
- системные факторы, влияющие на безопасность.

На основе анализа определяется степень риска с учетом:

- вероятности повторения инцидента;
- тяжести последствий;
- группы работников, подверженных риску.

Для снижения рисков Компания использует иерархию средств контроля:

1. *Избежание опасности* – устранение опасных процессов или условий.
2. *Замещение опасности* – использование менее опасных методов или материалов.
3. *Инженерные меры* – установка защитных ограждений, аварийных выключателей, вентиляционных систем.
4. *Административные меры* – обновление инструкций, регламентов, проверок.
5. *Средства индивидуальной защиты* – обеспечение сотрудников касками, очками, респираторами и другой защитой.

В рамках стратегии Компании по охране здоровья сотрудников реализуются инициативы, направленные на достижение Цели устойчивого развития ООН № 3 – обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех.

Каждый сотрудник, работающий на постоянной основе, имеет право на добровольное медицинское страхование и другие формы медицинского обслуживания. Компания стремится обеспечивать доступ работников к качественным медицинским услугам, включая: регулярные медицинские осмотры; консультации с врачами; диагностику и профилактику заболеваний.

Для устранения указанных рисков и повышения уровня здоровья сотрудников Компания разрабатывает и внедряет механизмы поддержки, в том числе:

- медицинское страхование;
- профилактические осмотры;
- обучающие программы по здоровому образу жизни;
- доступ к услугам психологической поддержки.

За последние три года случаев травматизма и ухудшения здоровья среди штатных и внештатных сотрудников в Компании не выявлено.

Внедрение обязательства по соблюдению прав человека

GRI 2-23, 406-1, 410-1, 411-1

Соблюдение прав человека – неотъемлемая часть корпоративной ответственности нашей Компании. В 2024 году Компания официально закрепила свои обязательства в этой области, внедрив Политику по правам человека, направленную на уважение и защиту прав работников, а также на недопущение любых форм дискриминации. Принципы уважения прав человека являются основой для устойчивого развития Компании, тем самым мы стремимся к предотвращению дискриминации, внедряя систему обучения и мониторинга, что способствует улучшению корпоративной культуры и обеспечению безопасности на рабочем месте.

Документ создан в соответствии с политическими обязательствами Компании, основан на принципах социальной ответственности и поддерживает международные стандарты в области прав человека, включая Всеобщую декларацию прав человека ООН. Особое внимание в своих обязательствах Компания уделяет уязвимым группам, обеспечивая их защиту и поддержку.

За отчетный период в Компании не было зафиксировано жалоб о нарушениях трудовых прав или случаях дискриминации, что способствует повышению уровня удовлетворенности сотрудников.

Персонал Компании в 2024 году не проходил специальные программы обучения в области прав человека. Однако внутри Компании были организованы обучающие семинары для всех сотрудников, направленные на повышение осведомленности о корпоративных ценностях, принципах деловой этики и недопустимости дискриминации. В дальнейшем Компания планирует расширение обучающих инициатив, включая специализированные программы по правам человека.

В Компании действует институт Омбудсмана, назначенного Советом директоров. Его основная роль заключается в консультировании работников, оказании содействия в разрешении трудовых споров и конфликтов, а также в обеспечении соблюдения принципов деловой этики. Кроме того, Омбудсмен выполняет важную функцию по защите прав работников, предотвращению любых форм дискриминации, продвижению принципов равенства и обеспечения благоприятной рабочей среды.

Омбудсмен рассматривает обращения сотрудников по вопросам соблюдения трудовых прав, этических норм и корпоративных стандартов, а также вносит предложения по совершенствованию внутренней политики Компании в области защиты прав человека. На ежегодной основе он представляет отчет о проделанной работе Комитету по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам, а также Комитету по аудиту и управлению рисками Совета директоров Компании. Дополнительно Омбудсмен проводит ежегодное тестирование сотрудников на знание Кодекса деловой этики, повышая уровень осведомленности о правах человека, корпоративных ценностях и стандартах поведения.

## Исследование удовлетворенности и вовлеченности персонала

Исследование вовлеченности и удовлетворенности работников в дочерних компаниях проводится АО «НУХ «Байтерек».

В 2024 году результаты оценки уровня удовлетворенности работников Компании составили 76,1%, а уровень вовлеченности – 75,6%. Эти показатели свидетельствуют о высоком уровне удовлетворенности сотрудников условиями труда, а также их мотивации и заинтересованности в успехах Компании. Полученные данные служат основой для дальнейшего анализа и принятия мер, направленных на улучшение корпоративной культуры, условий работы и вовлеченности коллектива.

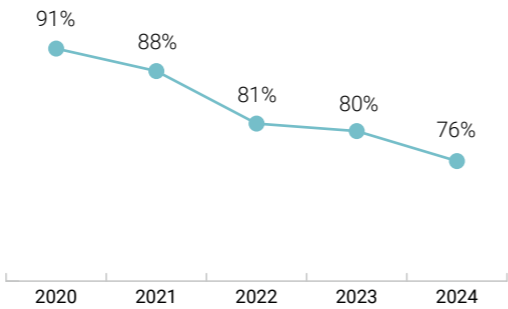
## Информационная политика

GRI 2-25, 416-1, 416-2, 417-1, 417-2, 417-3

Компания активно внедряет надлежащие практики корпоративного управления, что способствует укреплению ее репутации и формированию положительного общественного мнения.

Правление утверждает ежегодный медиаплан, в рамках которого регулярно публикуются статьи, интервью, пресс-релизы и иная информация в СМИ, согласно Политике раскрытия информации АО «Казахстанская Жилищная Компания».

Индекс удовлетворенности персонала, %



### Коммуникационные каналы Компании:

- Официальный сайт: [khc.kz](https://khc.kz)
- Социальные сети:

Facebook: [facebook.com/khc.kz](https://facebook.com/khc.kz)

Instagram: [instagram.com/khc.kz](https://instagram.com/khc.kz)

Telegram: [t.me/khckz](https://t.me/khckz)

TikTok: [tiktok.com/@khc.kz.official](https://tiktok.com/@khc.kz.official)

- Платформа «Открытый диалог»: [dialog.egov.kz/blogs/5373952/welcome](https://dialog.egov.kz/blogs/5373952/welcome) – ведется блог Председателя Правления Компании о деятельности Компании и предоставляются ответы на запросы
- Информационная система E-Otinish – для рассмотрения обращений физических и юридических лиц

### Итоги информационной активности за 2024 год:

- более 2 200 упоминаний в СМИ;
- опубликовано более 150 пресс-релизов;
- в социальных сетях более 150 оригинальных постов;
- подготовлено 11 тематических и обучающих видеороликов (на казахском и русском языках).

### Дополнительные форматы распространения:

- размещение 16 наружных баннеров в 8 регионах Республики Казахстан;
- трансляция видеоматериалов в ЦОНах по всей стране;
- регулярные встречи с участниками строительного рынка (застройщики, МИО, эксперты, ассоциации и др.).

### Обратная связь с клиентами:

- посредством кол-центра обработано 13 538 звонков;
- получено 19 621 обращение от физических и юридических лиц, на 100% из которых даны своевременные ответы.

### Соблюдение стандартов:

В 2024 году Компанией не зафиксировано случаев несоблюдения требований, касающихся:

- маркетинговых коммуникаций, включая рекламу, продвижение и спонсорство;
- информации и маркировки продуктов и услуг, включая некорректные, неполные или вводящие в заблуждение сведения;
- здоровья и безопасности в результате использования продуктов и услуг, включая случаи несоответствия требованиям по безопасности или причинения вреда потребителям.

Деятельность Компании направлена на реализацию государственной жилищной политики и обеспечение населения доступным жильем. Услуги, предоставляемые Компанией, не несут вреда жизни и здоровью граждан, не связаны с потенциально опасной продукцией или рисками для потребителей.

Компания осуществляет постоянный контроль за соответствием своей деятельности требованиям законодательства и внутренним стандартам, обеспечивая прозрачность, безопасность и социальную значимость предоставляемых решений.

## Управление закупками

GRI 204-1

Выбор поставщиков товаров, работ, услуг осуществляется Компанией на прозрачной основе в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан в области закупок и внутренних документов и основывается на предпочтении лучшей цены, качества и условий поставок товаров, работ и услуг, а также на хорошей деловой репутации контрагента.

Осуществление закупок основывается на следующих принципах:

- оптимальное и эффективное расходование денег, используемых для закупок;
- открытость и прозрачность процесса закупок с соблюдением прав и (или) законных интересов поставщиков на коммерческую тайну (до подведения итогов тендера);
- добросовестная конкуренция среди потенциальных поставщиков, недопущение сговора между участниками закупок;
- ответственность участников закупок;
- недопущение коррупционных проявлений;
- оказание поддержки отечественным производителям товаров, а также отечественным поставщикам работ и услуг в той мере, в какой это не противоречит международным договорам, ратифицированным Республикой Казахстан;
- приобретение инновационных и высокотехнологичных товаров, работ, услуг;
- предоставление потенциальным поставщикам равных возможностей для участия в процедуре проведения закупок, кроме случаев, предусмотренных Законом Республики Казахстан «О закупках отдельных субъектов квазигосударственного сектора»;
- соблюдение прав на объекты интеллектуальной собственности, содержащиеся в закупаемых товарах.

### Количество и доля закупок у местных поставщиков

Показатели	Единица измерения	2022	2023	2024
Общее количество поставщиков	единиц	403	400	408
Общая сумма закупок Компании	млн тенге	2 345	5 679	12 324
Количество местных поставщиков	единиц	396	397	407
Сумма закупок у местных поставщиков	млн тенге	2 263	5 608	12 323
Доля местных по количеству	%	98,3%	99,3%	99,8%
Доля местных по сумме	%	96,5%	98,7%	99,9%

## Работа с контрагентами

GRI 308-1, 308-2, 407-1, 408-1, 409-1, 414-1, 414-2

В рамках эффективного управления цепочкой создания стоимости Компания выстраивает работу с контрагентами на основе принципов устойчивого развития.

Компания осуществляет отбор поставщиков преимущественно среди организаций, зарегистрированных на онлайн-платформе Mitwork, обеспечивая тем самым прозрачность и легитимность процессов закупок. Все поставщики должны быть официально зарегистрированы и соответствовать требованиям законодательства Республики Казахстан. Поскольку подавляющее большинство поставщиков Компании работают на территории Республики Казахстан, они обязаны соблюдать нормы Трудового кодекса Республики Казахстан, включая право работников на свободу объединения, коллективные переговоры и запрет на использование детского труда.

Компания не может полностью контролировать деятельность своих поставщиков и партнеров, однако в рамках договорных обязательств они подтверждают соблюдение принципов корпоративной социальной ответственности, включая охрану труда, уважение прав работников и исключение дискриминации. В случае выявления нарушений Компания оставляет за собой право пересматривать сотрудничество с такими контрагентами и применять предусмотренные договором меры.

Компания ожидает от своих контрагентов:

- Соблюдения трудовых прав работников, включая право на свободу объединений и ведение коллективных переговоров. Контрагенты должны обеспечивать справедливое отношение к работникам, исключать дискриминацию и принудительный труд, создавать безопасные и здоровые условия труда.
- Исключения детского труда. Компания категорически не приемлет использование детского труда как в своей деятельности, так и в деятельности своих контрагентов.
- Применения системы управления человеческими ресурсами и охраны здоровья работников, которая базируется на уважении прав человека и соблюдении международных трудовых стандартов.
- Применения системы управления экологическими рисками, направленной на выявление, оценку и минимизацию воздействия на окружающую среду и общество.
- Добросовестного корпоративного управления, основанного на принципах справедливости, честности, ответственности, прозрачности, профессионализма и компетентности.

В настоящее время Компания не проводит оценку поставщиков по экологическим и социальным критериям, однако планирует обновить механизмы и политику закупок для внедрения всех необходимых критериев устойчивого развития.

## Налоговая учетная политика Компании

GRI 207-1, 207-2, 207-3, 207-4

Компания осуществляет свою деятельность в соответствии с внутренним нормативным документом – «Налоговая учетная политика акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания» (НУП), утвержденная решением Правления, которая устанавливает порядок ведения Компанией налогового учета с соблюдением требований Налогового кодекса, включая выбранную Компанией совокупность допускаемых Налоговым кодексом способов определения доходов и/или расходов, их признания, оценки и распределения, а также учета иных необходимых для целей налогообложения показателей финансово-хозяйственной деятельности.

Компания обеспечивает соблюдение нормативных требований в сфере налогообложения в соответствии с положениями НУП, действующим налоговым законодательством и внутренними регламентами. Ответственность за соблюдение НУП возлагается на Правление Компании. Контроль за выполнением требований осуществляется Департаментом бухгалтерии и отчетности и курирующим Управляющим директором путем регулярного мониторинга изменений законодательства и их своевременного отражения в учетных процессах.

Подход к налогообложению внедрен в соответствии с НУП, которая устанавливает принципы обязательности, определенности, справедливости, добросовестности, единства налоговой системы.

В рамках оценки в реестре рисков Компании имеется операционный риск – некорректный налоговый учет, который находится на постоянном мониторинге.

В рамках предупредительных мер управления рисками проводятся:

- аудит финансовой отчетности;
- автоматизация бизнес-процессов;
- надлежащий контроль;
- обучение работников.

В рамках реактивных мер проводятся:

- направление разъяснительного письма в регуляторные органы с целью урегулирования вопроса;
- оплата штрафа в соответствии с Кодексом об административных правонарушениях.

Оценка соблюдения системы налогового управления и контроля в организации осуществляется через несколько ключевых механизмов:

- Внутренний аудит и налоговый аудит – регулярные проверки со стороны внутренней службы аудита и налоговых специалистов для выявления возможных несоответствий.
- Аудит финансовой отчетности – внешние проверки независимыми аудиторами, в рамках которых оценивается соответствие налоговых обязательств и отчетности требованиям законодательства.
- Контроль со стороны налоговых органов – анализ результатов налоговых проверок и принятие мер по устранению выявленных несоответствий.

В Компании предусмотрены следующие механизмы для сообщения о возможных случаях неэтичного или противоправного поведения в сфере налогообложения:

- Служба комплаенс-контроля – регулярный мониторинг налоговых операций на предмет соответствия законодательным требованиям, а также анализ рисков с возможностью оперативного выявления и исправления ошибок.
- Внутренний аудит и независимые проверки – проведение регулярных аудиторских проверок налогового учета, а также возможность привлечения внешних специалистов для оценки налоговых рисков.

Процесс подтверждения раскрытия информации о налогах включает в себя следующие этапы:

- Ведение налогового учета – Компания ведет налоговый учет в соответствии с Налоговым кодексом и НУП. Все налоговые обязательства фиксируются в налоговых регистрах.
- Аудит финансовой отчетности – в рамках ежегодного аудита финансовой отчетности внешние аудиторы проверяют правильность отражения налоговых обязательств, соблюдение законодательства и достоверность налоговой информации.
- Подготовка и раскрытие информации – в соответствии с требованиями регуляторов и внутренней политики Компании информация о налогах раскрывается в отчетности, в том числе в Годовом отчете и Аудиторском заключении.
- Подтверждение информации – внешние аудиторы подтверждают корректность налоговой информации в рамках аудита финансовой отчетности. В случае необходимости могут проводиться дополнительные налоговые аудиты или проверки со стороны государственных органов.

Компания составляет и представляет в налоговые органы свою налоговую отчетность, согласно Налоговому кодексу Республики Казахстан. Сверка расчетов с налоговым органом по налогам и другим обязательным платежам в бюджет, социальным платежам производится Компанией на квартальной основе, согласно сформированным лицевым счетам в кабинете налогоплательщика Компании. В случае наличия расхождений по данным Компании и данным налогового органа в течение трех рабочих дней со дня установления расхождений налоговый орган и Компания принимают меры по устранению возникших расхождений. В случае необходимости вносятся корректировки в лицевой счет налогоплательщика.

Компания осуществляет свою деятельность только в Республике Казахстан, не имеет филиалов, дочерних компаний или иных структурных подразделений за пределами данной юрисдикции, а также не ведет трансграничных операций.

## Экологическое воздействие

Проблема изменения климата сегодня имеет огромное значение для мирового сообщества. На протяжении последних десятилетий наблюдается серьезное изменение климатических условий, что влечет негативные последствия для окружающей среды, животного и растительного мира, а также для человеческого здоровья и экономики. Международное сообщество и национальные органы власти разрабатывают и реализуют подходы, направленные на сдерживание роста глобальной температуры. Эта цель может быть достигнута при вовлечении корпоративного сектора в работу по митигации изменения климата путем ответственного потребления природных ресурсов, сокращения и правильной утилизации отходов, а также использования энергоэффективных и безопасных технологий.

В течение 2024 года Компанией продолжена работа с Азиатским банком развития по реализации проекта по оказанию Правительству Республики Казахстан технической помощи по проекту «Поддержка развития инновационного финансирования зеленого жилищного строительства», начатому в 2022 году.

Проект предусматривает строительство доступного зеленого жилья с низким и средним уровнем дохода через пилотный объект запланированной городской застройки.

Результатом Проекта будут:

- Подготовка проекта низкоуглеродного, энергоэффективного и климатостойчивого зеленого жилья.
  - Создание механизма выбора энергоэффективных зеленых технологий в жилищном строительстве.
  - Создание основы для инновационного финансирования зеленого жилья и механизма монетизации выбросов парниковых газов.
  - Разработка основы для использования подходящих продуктов управления финансовыми рисками, способствующих более широкому внедрению зеленых технологий.
- В сентябре 2024 года Правлением акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания» утверждена концепция «Зеленый офис», в которой предусмотрено:
- Планомерное увеличение количества зеленых насаждений на прилегающей территории бизнес-центров и внутри них. Использование фитоламп для поддержания роста растительности внутри зданий.
  - Установка электростанций для транспортных средств на прилегающей территории бизнес-центров.
  - Анализ возможности и рентабельности установки солнечных панелей/батарей на фасаде зданий с целью выработки возобновляемой энергии.
  - Постепенная замена устаревшего оборудования на более энергоэффективное, установка датчиков движения, систем «умный дом».
  - Проведение работ по герметизации помещений для повышения энергоэффективности.
  - Внедрение систем экологического менеджмента в деятельность Компании.
  - Организация раздельного сбора отходов, подлежащих вторичной переработке.

Реализация концепции «Зеленый офис» основывается на принципах трех R – Reduce (Сокращай), Reuse (Повторно используй), Recycle (Перерабатывай):

- Reduce (Сокращай) – минимизация потребления природных ресурсов (электроэнергии, воды, бумаги, тепла) за счет внедрения современных технологий, оборудования и организационных мер.
- Reuse (Повторно используй) – использование расходных материалов, произведенных из вторичного сырья, а также повторное использование офисной техники и канцтоваров.
- Recycle (Перерабатывай) – сортировка отходов, сдача макулатуры, правильная утилизация офисной техники и батареек.

Применение данных принципов способствует не только снижению негативного воздействия на окружающую среду, но и сокращению расходов Компании.

В 2024 году на Компанию не накладывалось штрафов и иных санкций за несоблюдение экологического законодательства Республики Казахстан. Компания стремится сохранять и укреплять свою репутацию как организации, придерживающейся принципов устойчивого развития, и продолжит внедрение экологически ответственных практик, снижая негативное влияние на окружающую среду

В силу характера своей деятельности Компания не оказывает непосредственного существенного воздействия на окружающую среду, однако в рамках своей деятельности стремится к бережному использованию ресурсов.

## Энергоменеджмент

GRI 302-1, 302-3, 302-4, 302-5

Общее потребление топливно-энергетических ресурсов Компании за 2024 год составило 29 685 ГДж. Потребление энергии за пределами организации отсутствует, так же как и продажа энергии третьим сторонам.

Поскольку электроэнергия в Казахстане поставляется через объединенную национальную электрическую сеть (ОЭК) с участием единого системного оператора, поступающая электроэнергия представляет собой энергетический микс, включающий как традиционные источники, так и возобновляемые. Согласно данным за 2024 год, доля электроэнергии, произведенной из возобновляемых источников энергии (ВИЭ), составила 6,43% от общего объема электрической энергии в сети. В пересчете на потребление Компании это составляет 890 ГДж, приходящихся на возобновляемые источники энергии.

Все расчеты потребления энергии были произведены в соответствии с Методологическими рекомендациями по составлению топливно-энергетического баланса Республики Казахстан, а также с Правилами формирования и ведения Государственного энергетического реестра. Для пересчета применялись утвержденные коэффициенты, отражающие соответствие национальной методике.

В целях сокращения неблагоприятного воздействия на окружающую среду Компания применяет принципы и методы рационального использования ресурсов. Внедряется адаптивное освещение. Проведен энергоаудит БЦ «Байтерек», на основании которого разрабатывается план мероприятий по оптимизации потребления энергоресурсов и проведению работ, способствующих снижению потребления. По результатам энергоаудита было рассчитано среднее потребление электроэнергии зданием на 1 квадратный метр, которое составило 128 кВт·ч/м². В 2024 году подключены датчики движения, помогающие экономить электричество за счет автоматического отключения освещения в незанятых помещениях и оптимизации энергопотребления.

Объем потребления энергетических ресурсов за 2024 год, ГДж



Оценка углеродного следа

GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, МСФО S1, S2

Одной из ключевых причин изменения климата является увеличение концентрации парниковых газов в атмосфере. Промышленные процессы, транспорт, сельское хозяйство и другие виды деятельности человека способствуют выбросу этих газов, что приводит к усилению парникового эффекта и, как следствие, к изменению климата.

Компания осознает важность проблемы изменения климата, поэтому в 2023 году впервые провела количественную оценку выбросов парниковых газов. Оценка выбросов парниковых газов проводится от деятельности Компании, которая имеет офисы в городе Астане, по адресу: пр. Мәңгілік Ел, 55А, блок В, а также в городе Алматы, по адресу: ул. Карасай батыра, 98.

Для соответствующего расчета был проведен анализ мировых и отечественных стандартов для учета выбросов парниковых газов и разработана модель по расчетам выбросов парниковых газов.

Расчет прямых и косвенных энергетических выбросов парниковых газов произведен согласно международному стандарту GHG Protocol «A Corporate Accounting and Reporting Standard». Были определены границы выбросов парниковых газов – Scope 1 (прямые выбросы), Scope 2 (косвенные энергетические выбросы) и Scope 3 (другие косвенные выбросы). Виды деятельности, связанные с поглощением парниковых газов, в границах анализа отсутствуют.

Показатели за прошлый отчетный период были пересчитаны в связи с актуализацией методологии расчета и обновлением коэффициентов выбросов парниковых газов.

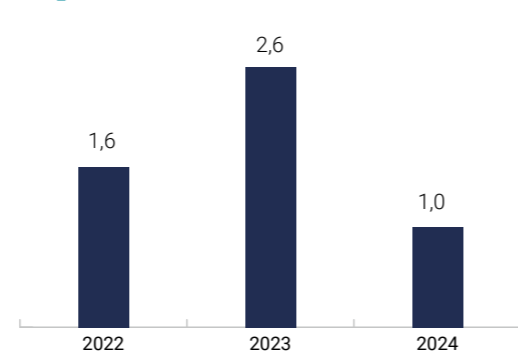
Scope 1

Источником прямых выбросов Scope 1 является стационарное сжигание дизельного топлива на трех дизель-генераторных установках, две из которых находятся в офисе в городе Астане и одна в городе Алматы, которые предназначены для бесперебойной подачи электроэнергии в случае аварийного отключения.

Для расчета прямых выбросов Scope 1 были использованы справочные и актуальные коэффициенты, такие как низшая теплота сгорания дизельного топлива, коэффициент выбросов парниковых газов от сжигания дизельного топлива, коэффициент окисления дизельного топлива.

Мобильные источники сжигания в собственности Компании отсутствуют.

Выбросы парниковых газов по Scope 1, тCO<sub>2</sub>-экв



Scope 2

Источником косвенных энергетических выбросов Scope 2 является генерация электрической и тепловой энергии на электростанциях, поставляемой в офисы Компании. Расчет произведен по методу местоположения (local – based). Коэффициент выбросов парниковых газов от закупаемой тепловой и электрической энергии, а также теплоэнергии для подогрева воды рассчитан с использованием наиболее актуальных справочных коэффициентов выбросов парниковых газов при производстве электро- и теплоэнергии в Казахстане.

Объем выбросов парниковых газов по Scope 2 в 2024 году вырос в связи с использованием части здания под кондоминиум другими организациями. Расчет потребления электроэнергии и теплоэнергии для всего здания производится пропорционально доле используемой территории.

Scope 3

Исходя из принятой классификации категорий выбросов парниковых газов определены следующие источники косвенных выбросов Scope 3:

- Категория 5. Отходы, образованные в ходе операции

Компания ведет отчетность по объемам образующихся отходов и проводит инвентаризацию по типам отходов. На основании данных о количестве отходов за 2024 год и методах их утилизации был произведен расчет выбросов.

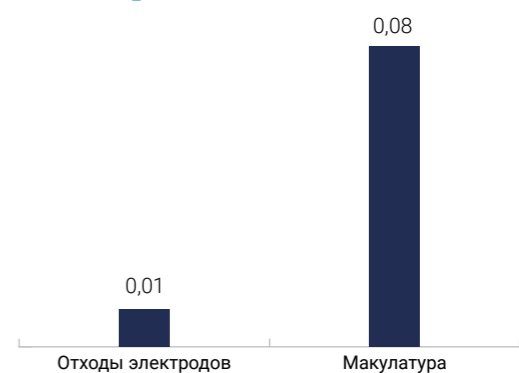
Расчет произведен с использованием эмиссионных факторов, опубликованных Правительством Великобритании (UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting, 2024) (далее – UK GOV), с учетом фактических способов обращения с отходами.

Общий объем выбросов по данной категории составил 0,09 тонн CO<sub>2</sub>-экв.

Выбросы парниковых газов по Scope 2, тCO<sub>2</sub>-экв



Выбросы от отходов, образованных в ходе операционной деятельности в 2024 году, тCO<sub>2</sub>-экв



• **Категория 6:** Бизнес-поездки

Компания ведет централизованный учет всех командировок, осуществленных сотрудниками в течение отчетного периода. Учет включает данные о маршрутах поездок, расстояниях, типах транспорта, используемых видах горюче-смазочных материалов, а также категориях транспортных средств и классе перелета.

На основании собранной информации был произведен расчет выбросов с использованием эмиссионных факторов, опубликованных UK GOV, с учетом применяемых видов транспорта и топлива.

Общий объем выбросов по данной категории составил 142 тонны CO<sub>2</sub>-экв.

• **Категория 7:** Поездки сотрудников на работу

Для сбора исходных данных среди сотрудников Компании было проведено анкетирование, включающее информацию о способе передвижения на работу, типе и модели используемого транспорта, а также расстоянии от дома до места работы.

При расчете также учитывались количество рабочих дней в году с поправкой на отпуска и больничные, а также обратный маршрут (дом – работа – дом).

На основании полученных данных был произведен расчет выбросов с использованием эмиссионных факторов, опубликованных UK GOV.

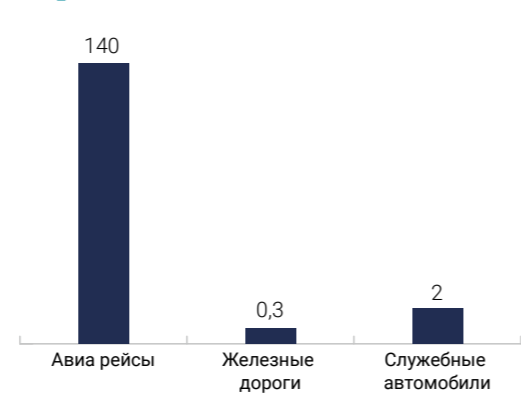
Общий объем выбросов по данной категории составил 55 тонн CO<sub>2</sub>-экв.

• **Категория 13:** Арендованные активы вниз по цепочке поставок

Компания учитывает два направления в своей деятельности, связанных со сдачей в аренду активов.

Первое направление – это сдача в аренду части территории в БЦ «Байтерек», где Компания выступает владельцем здания.

Выбросы от командировок и деловых поездок сотрудников в 2024 году, тCO<sub>2</sub>-экв



Выбросы поездки сотрудников на работу в 2024 году, тCO<sub>2</sub>-экв



Выбросы от арендованных активов вниз по цепочке поставок в 2024 году, тCO<sub>2</sub>-экв



Второе направление – выбросы, образующиеся в результате деятельности Компании по предоставлению жилья в аренду с правом выкупа для граждан Республики Казахстан. На время аренды квартиры остаются на балансе Компании. Согласно методологии GHG Protocol, выбросы, которые возникают в процессе использования этих квартир арендаторами (например, потребление электроэнергии, отопление), относятся к Score 3 – как выбросы, возникающие вниз по цепочке, то есть в результате использования переданных в аренду помещений.

Объем выбросов по аренде жилья был рассчитан с учетом размера квартир (площади) и с использованием эмиссионных факторов из базы данных PCAF для Казахстана за 2024 год.

Общий объем выбросов по данной категории составил 88 827 тонн CO<sub>2</sub>-экв., из которых 2 494 тонн CO<sub>2</sub>-экв. связаны с арендой помещений в БЦ «Байтерек» и 86 333 тонны CO<sub>2</sub>-экв. – с предоставлением жилья в аренду с правом выкупа.

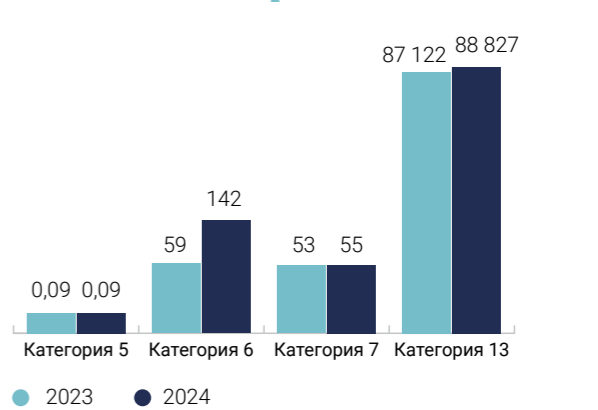
Общий объем выбросов парниковых газов Компании

По результатам оценки выбросов парниковых газов общее количество выбросов парниковых газов Компании за 2024 год составило 93 909 тонн CO<sub>2</sub>-экв., из которого:

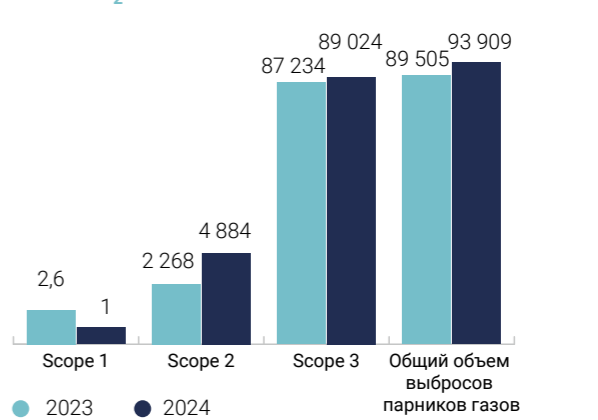
- Scope 1: 1 тонна CO<sub>2</sub>-экв.;
- Scope 2: 4 885 тонн CO<sub>2</sub>-экв.;
- Scope 3: 89 024 тонн CO<sub>2</sub>-экв.

В дальнейшем Компания продолжит работу по анализу деятельности, связанной с выбросами парниковых газов, в частности по регулированию цепочки поставок для расчетов по Score 3: категория 1. Закупленные товары и услуги; категория 4. Транспортировка и распределение по цепочке поставок; категория 15. Финансируемые выбросы – с целью формирования целостной картины и полного понимания всех косвенных выбросов организации.

Выбросы парниковых газов Score 3 Компании, тонн CO<sub>2</sub>-экв



Выбросы парниковых газов Компании, тонн CO<sub>2</sub>-экв



Водные ресурсы

GRI 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5

Весь объем забираемой воды составляет пресная вода. Ежегодное увеличение потребления воды в офисных помещениях обусловлено расширением штата сотрудников и арендаторов. Кроме того, Компания является участником кондоминиума (совместное владение) БЦ «Байтерек», где инженерные сети являются общими, что, в свою очередь, с увеличением потребителей влияет на общий фон показателей потребления ресурсов. Значительные расширения привели к повышенному использованию санитарно-гигиенических помещений, что, естественно, способствовало увеличению потребления воды. Однако, несмотря на эти тенденции, Компания активно внедряет энергоэффективные технологии для минимизации водопотребления и повышения эффективности использования ресурсов. Среди принятых мер выделяется установка бесконтактных смесителей с датчиками движения в санузлах, которые автоматически отключают подачу воды, способствуя значительной экономии воды и обеспечивая высокий уровень гигиенической безопасности. Внедрение смывных бачков с двухкнопочным механизмом слива позволяет выбирать между большим и малым объемом сброса воды, способствуя более рациональному использованию. Эти меры способствуют сокращению водопотребления через применение современных технологий, подчеркивая ответственный подход к управлению ресурсами.

Компания не осуществляет забор воды из регионов с дефицитом водных ресурсов<sup>4</sup>. Вся используемая вода поступает из централизованной системы водоснабжения.

Показатель	2022	2023	2024
Общий объем водозабора, м³	6 649	7 691	13 971

Управление отходами

GRI 306-1, 306-2, 306-3, 306-5

Основными видами отходов, образующихся в результате деятельности Компании, являются бумага, канцелярские товары, списанная электротехника и офисная мебель. Эти отходы классифицируются как неопасные в соответствии с Экологическим кодексом Республики Казахстан. Договор по вывозу отходов заключается с управляющей компанией, которая предоставляет информацию по объемам отходов ежемесячно. Ежегодно объем образования отходов незначительно колеблется и составляет менее 10 тонн.

Использование экологичной бумаги, а также сокращение расхода бумаги за счет внедрения системы электронного документооборота и практики двусторонней печати позволяет уменьшить воздействие на окружающую среду.

В здании установлены автоматы для приема пластиковой и алюминиевой тары, а также боксы для сбора использованных батареек. Помимо этого, Компания передает устаревшее и неисправное электронное оборудование (компьютеры, принтеры и т. д.) на безопасную и специализированную утилизацию. Однако почти весь объем отходов, за исключением отсортированных пластиковых бутылок, батареек и электронной техники, направляется на захоронение.

Компания стимулирует сотрудников к активному участию в процессах сортировки и утилизации отходов, проводит обучающие программы по экологической осведомленности, а также разработала экологические заставки на компьютерах всех сотрудников.

<sup>4</sup> Информация – согласно World Resources Institute – Water Risk Atlas.

Биоразнообразие

GRI 304-1, 304-2, 304-3, 304-4

Компания осознает важность сохранения биоразнообразия и стремится минимизировать потенциальное воздействие своей деятельности на природные экосистемы. Поддерживая принципы устойчивого развития, Компания следует требованиям экологического законодательства, включая вопросы, связанные с сохранением флоры и фауны.

На 2024 год деятельность Компании не осуществляется вблизи или на территории охраняемых природных зон, национальных парков или других территорий с высокой ценностью биоразнообразия.

Компания не является застройщиком и не ведет напрямую строительную деятельность. Однако при реализации инвестиционных проектов и инструментов поддержки строительства Компания учитывает экологическую экспертизу проектов застройщиков, включая возможное воздействие на биоразнообразие, в соответствии с действующими государственными требованиями. Проекты принимаются к реализации только при наличии положительного заключения вневедомственной комплексной экспертизы на проектно-сметную документацию, в состав которой входит экологическая экспертиза проектов.

Компания не осуществляет деятельность, оказывающую значительное воздействие на биологическое разнообразие, в том числе на охраняемые природные территории и среду обитания уязвимых видов. В связи с отсутствием воздействия на биоразнообразие мероприятия по восстановлению экосистем в отчетном периоде не проводились.

В результате деятельности Компании не зафиксировано негативного воздействия на виды, занесенные в Красную книгу Республики Казахстан или Красный список МСОП (Международный союз охраны природы). Компания не осуществляет деятельность на территориях, где обитают такие виды.

# КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Система корпоративного управления	97
Структура корпоративного управления Компании	98
Единственный акционер	98
Совет директоров	100
Состав Совета директоров	101
Определение состава Совета директоров	108
Процедура выдвижения кандидатов в Совет директоров	108
Требования к независимым директорам	109
Деятельность Совета директоров	110
Процедура внесения предложений в повестку заседаний Совета директоров	110
Комитеты Совета директоров	112
Оценка Совета директоров	114
Структура вознаграждения членов Совета директоров	114
Независимая оценка корпоративного управления Компании и дальнейшее развитие системы корпоративного управления	115
Дивидендная политика	117
Акционерный капитал	117
Правление	118
Состав Правления	119
Изменения в составе Правления в 2024 году	124
Политика вознаграждения членов Правления	124
Внутренний аудит	125
Внешний аудит	126
Кодекс деловой этики	127
Управление конфликтом интересов и корпоративными конфликтами	128
Противодействие коррупции	130
Непрерывность деятельности Компании	131
Обеспечение информационной безопасности	131
Управление рисками	132
Система риск-менеджмента	133
Корпоративное управление рисками	134
Оценка рисков	134
Управление рисками	134
Управление ключевыми рисками	135
Основные риски и меры по их оптимизации	142

## Система корпоративного управления

МСФО S1, S2

В своей деятельности Компания руководствуется принципами корпоративного управления, определенными Кодексом корпоративного управления АО «Казахстанская Жилищная Компания».

Под корпоративным управлением понимается совокупность процессов, обеспечивающих управление и контроль за деятельностью Компании и включающих отношения между акционерами, Советом директоров, Правлением, иными органами Компании и заинтересованными лицами в интересах акционеров.

- Высшим органом является Единственный акционер. Единственный акционер уполномочен принимать решения по вопросам, определенным законодательством Республики Казахстан, положениями Устава Компании и ее внутренними документами. Единственный акционер АО «Казахстанская Жилищная Компания» – АО «Национальный управляющий холдинг «Байтерек»;

- Совет директоров осуществляет общее руководство деятельностью Компании, а также контроль за деятельностью исполнительного органа, за исключением вопросов, отнесенных к исключительной компетенции Единственного акционера;

- Правление – исполнительный орган, осуществляющий руководство текущей деятельностью Компании;

- Служба внутреннего аудита осуществляет контроль за финансово-хозяйственной деятельностью, оценку в области внутреннего контроля, управления рисками, исполнения документов в области корпоративного управления и консультирование в целях совершенствования деятельности Компании. Служба внутреннего аудита непосредственно подчиняется Совету директоров.

Компания рассматривает корпоративное управление как средство повышения эффективности деятельности Компании, укрепления ее репутации и снижения затрат на привлечение капитала.

Корпоративное управление строится на основах справедливости, честности, ответственности, прозрачности, профессионализма и компетентности.

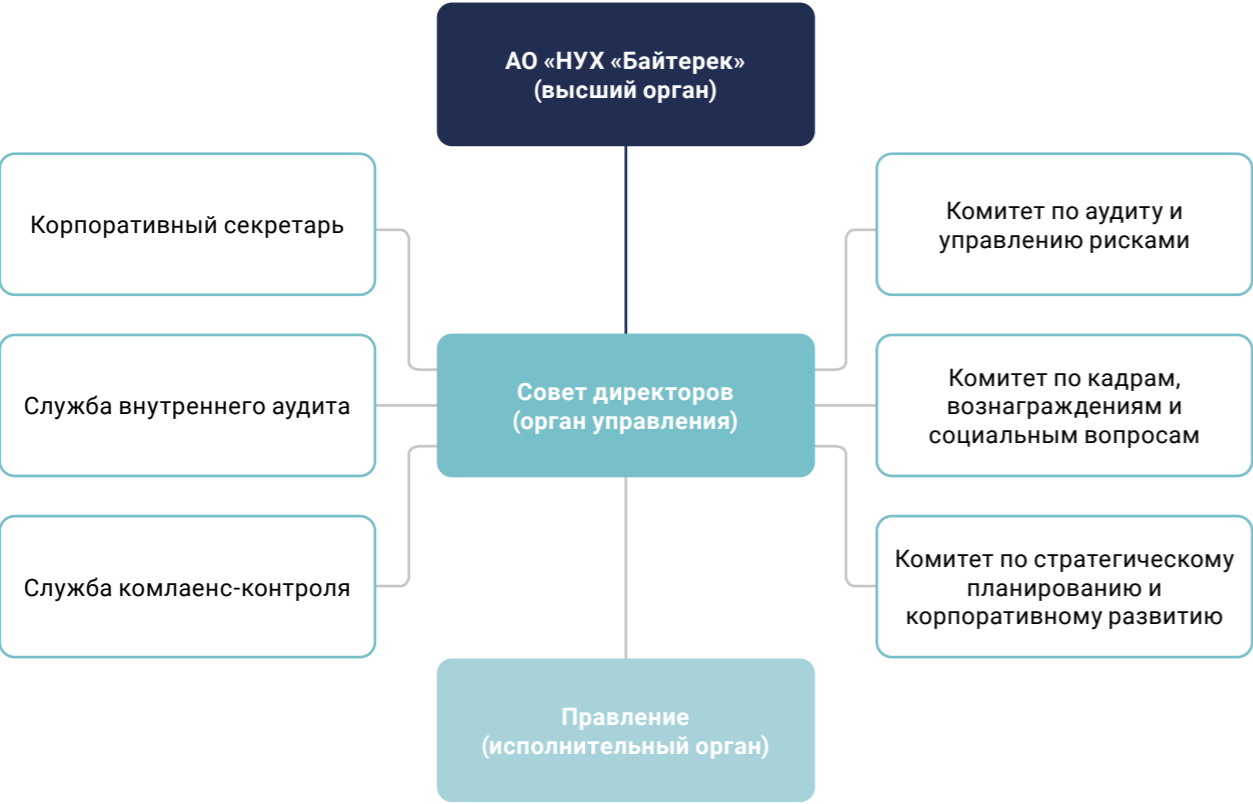
Принципы корпоративного управления направлены на создание доверия в отношениях, возникающих в связи с управлением Компанией, и являются основой всех правил и рекомендаций. Основопологающие принципы корпоративного управления:

- разграничение полномочий;
- защита прав и интересов Единственного акционера;
- эффективное управление Советом директоров и Правлением;
- устойчивое развитие;
- управление рисками, внутренний контроль и внутренний аудит;
- регулирование корпоративных конфликтов и конфликта интересов;
- прозрачность и объективность раскрытия информации о деятельности Компании.

На ежегодной основе формируется и утверждается Отчет о соблюдении принципов Кодекса, который содержит результаты мониторинга по вопросам надлежащего соблюдения Кодекса и подробную информацию о мероприятиях, выполненных для реализации его принципов и положений. Решением Совета директоров Компании в феврале 2024 года утвержден Отчет о соблюдении/несоблюдении принципов и положений Кодекса корпоративного управления Компании за 2024 год.

# Структура корпоративного управления Компании

GRI 2-9, МСФО S1, S2



## Единственный акционер

GRI 2-9

Единственный акционер Компании – акционерное общество «Национальный управляющий холдинг «Байтерек», которое владеет 100% голосующих акций Компании по состоянию на 31 декабря 2023 года.

Миссия Холдинга «Байтерек» – устойчивое развитие Республики Казахстан и достижение целей «Стратегией – 2050».

Видение Холдинга «Байтерек» – передовой институт развития, предоставляющий в соответствии с лучшими стандартами инструменты поддержки для бизнеса и повышающий уровень жизни населения Республики Казахстан.

Ключевые задачи, которые решает Холдинг «Байтерек» в рамках реализации своей миссии по устойчивому развитию Казахстана:

- развитие несырьевых отраслей экономики;
- развитие предпринимательства (частного сектора экономики);
- поддержка экспорта несырьевой продукции;
- повышение производительности;
- повышение доступности финансирования, уровня технической оснащенности и интенсификации производства в агропромышленном комплексе;
- поддержка урбанизации экономики.

Стратегические направления деятельности:

- поддержка предпринимательства;
- развитие агропромышленного комплекса;
- обеспечение населения жильем.

Единственным акционером АО «Национальный управляющий холдинг «Байтерек» является Правительство Республики Казахстан.

**Ключевые решения Единственного акционера в 2024 году:**

- 15 мая 2024 года утверждена годовая финансовая отчетность акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания» за год, закончившийся 31 декабря 2023 года, по выплате дивидендов по простым акциям по итогам 2023 года.
- 19 июня 2024 года определен количественный состав Совета директоров Компании – 6 (шесть) человек и в состав Совета директоров Компании со сроком полномочий до истечения срока полномочий Совета директоров Компании избран Куздибаев Алтай Шоканович.

Указанным решением Куздибаев Алтай Шоканович избран Председателем Правления Компании.

4 июля 2024 года прекращены полномочия Хамитова Ерсина Ербулатовича в качестве представителя Единственного акционера Компании. Текущим решением Единственного акционера в качестве представителя Единственного акционера Компании был избран Карагойшин Рустам Тимурович.

Единственный акционер направил письмо Компании и всей группе Холдинга «Байтерек» с изложением ключевых ожиданий. В данном документе были обозначены следующие ожидания в отношении Компании:

- обеспечение достижения стратегических ключевых показателей деятельности на 2025 год в соответствии с утвержденной стратегией Компании;
- обеспечение надлежащего исполнения показателей Плана развития;
- обеспечение реализации мероприятий, предусмотренных Планом мероприятий по реализации Стратегии развития на 2024–2026 годы;
- обеспечение реализации мероприятий, предусмотренных Стратегией цифровизации;
- соблюдение норм Кодекса корпоративного управления, в том числе проведение независимой оценки корпоративного управления;
- руководство принципами устойчивого развития при отборе проектов в соответствии с экологической и социальной политикой Холдинга, что позволит увеличить долю зеленых проектов в инвестиционном портфеле;
- продолжение работы по увеличению доли местного содержания и обеспечение обязательных закупок товаров у отечественных товаропроизводителей.

Компания привержена выполнению обозначенных ожиданий и учитывает их при формировании планов и реализации стратегических инициатив.

Совет директоров

GRI 2-10, 2-12, 2-14

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

Совет директоров осуществляет свою деятельность в соответствии с Законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах», иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, Уставом Компании, Кодексом корпоративного управления Компании, решениями Единственного акционера, Положением о Совете директоров Компании, иными внутренними документами Компании.

Деятельность Совета директоров основывается на принципах эффективности и ответственности, максимального соблюдения и реализации интересов Единственного акционера и Компании, а также защиты прав Единственного акционера.

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

Персональный состав Совета директоров определяется решением Единственного акционера Компании – Холдинга «Байтерек».

В соответствии с Положением о Совете директоров число членов Совета директоров должно составлять не менее трех человек. При этом не менее тридцати процентов от состава Совета директоров Компании должны быть независимыми директорами.

Состав Совета директоров

GRI 2-9, 2-11, МСФО S1, S2

По состоянию на 31 декабря 2024 года Совет директоров состоял из шести человек.



Карагойшин  
Рустам Тимурович

Председатель Совета директоров,  
представитель Единственного акционера

Дата начала полномочий – с 6 августа 2024 года.

Срок полномочий – до 19 октября 2025 года.

Родился в 1983 году,  
гражданин Республики Казахстан.

Образование:

- Казахстанский институт менеджмента, экономики и прогнозирования (KIMEP), специальность «Бухгалтерский учет».
- Международная академия бизнеса, степень мастера делового администрирования (MBA) по специальности «Корпоративный менеджмент» и магистра по специальности «Корпоративный менеджмент».

Сведения о трудовой деятельности за последние 3 года:

С 2024 года – Председатель Правления АО «НУХ «Байтерек».

С 2021 года по 2024 годы – Генеральный директор ТОО «Зерновой Консорциум Казахстана».

Опыт работы более 20 лет на различных должностях, в том числе в финансовой сфере.

Другие занимаемые должности:

Член Совета иностранных инвесторов при Президенте Республики Казахстан.

Член Совета директоров АО «Фонд развития предпринимательства «Даму».

Не имеет акций (долей участия) акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания», аффилированных компаний, а также не владеет акциями поставщиков и конкурентов акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания».



Сон  
Вячеслав Владимирович

Член Совета директоров – представитель  
Единственного акционера

Дата начала полномочий – с 16 февраля 2022 года.

Срок полномочий – до 19 октября 2025 года.

Родился в 1982 году,  
гражданин Республики Казахстан.

Образование:

- Казахский гуманитарный юридический университет, специальность «Правоведение».
- Современный гуманитарный институт, специальность «Лингвистика».
- Лондонский университет (University of London, Queen Mary, магистр права, LLM).

Сведения о трудовой деятельности за последние 3 года:

С ноября 2023 года – Заместитель Председателя Правления АО «НУХ «Байтерек».

С 2013 года по ноябрь 2023 года руководил департаментом аудита и контроля, а также занимал должность управляющего директора АО «НУХ «Байтерек».

Опыт работы более 22 лет на различных должностях, в том числе в финансовой сфере.

Другие занимаемые должности:

Член Совета директоров АО «Аграрная кредитная корпорация».

Не имеет акций (долей участия) акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания», аффилированных компаний, а также не владеет акциями поставщиков и конкурентов акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания».



Мурзагалиева  
Алия Ерболатқызы

Член Совета директоров – представитель  
Единственного акционера

Дата начала полномочий – с 19 октября 2022 года.

Срок полномочий – до 19 октября 2025 года.

Родилась в 1980 году,  
гражданка Республики Казахстан.

Образование:

- Институт управления и права, юрист высшей квалификации.

Сведения о трудовой деятельности за последние 3 года:

С марта 2024 года – Управляющий директор АО «НУХ «Байтерек».

С 2019 года по 2024 годы – Директор Департамента управления активами АО «НУХ «Байтерек».

Опыт работы более 22 лет на различных должностях, в том числе на государственной службе.

Другие занимаемые должности:

Отсутствуют.

Не имеет акций (долей участия) акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания», аффилированных компаний, а также не владеет акциями поставщиков и конкурентов акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания».



## Кожихметов Куат Бакирович

Член Совета директоров – независимый директор

Дата начала полномочий – с 19 октября 2022 года.

Срок полномочий – до 19 октября 2025 года.

Родился в 1973 году,  
гражданин Республики Казахстан.

**Образование:**

- Казахская государственная академия управления, специальность «Бизнес и менеджмент».
- The University of Chicago Booth School of Business, магистр делового администрирования (MBA).

**Сведения о трудовой деятельности за последние 3 года:**

С ноября 2024 года – Председатель Совета директоров АО «Tin One Mining».  
С февраля 2018 года по сентябрь 2024 года – Генеральный директор ТОО «Самрук-Казына Контракт».  
С сентября 2024 года по ноябрь 2024 года – Председатель Совета директоров АО «First Heartland Jusan Bank».  
Опыт работы более 30 лет на различных должностях, в том числе в финансовой сфере.

**Другие занимаемые должности:**

Член Совета директоров АО «Администрация международного финансового центра «Астана».  
Член Совета директоров АО «Компания по страхованию жизни «Standard Life», независимый директор.

Не имеет акций (долей участия) акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания», аффилированных компаний, а также не владеет акциями поставщиков и конкурентов акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания».



## Кандыкбаев Серик Абилдашевич

Член Совета директоров – независимый директор

Дата начала полномочий – с 8 июня 2023 года.

Срок полномочий – до 19 октября 2025 года.

Родился в 1972 году,  
гражданин Республики Казахстан.

**Образование:**

- Карагандинский металлургический институт, специальность «Экономика и управление в промышленности».

**Сведения о трудовой деятельности за последние 3 года:**

С 2020 года – Заместитель директора филиала по развитию инфраструктуры «Дирекция магистральной сети», Директор филиала «Центр трансформации бизнеса», Управляющий директор, менеджер программы «Цифровая трансформация» АО «НК «Қазақстан темір жолы».  
Опыт работы более 34 лет на различных должностях, в том числе в финансовой сфере.

**Другие занимаемые должности:**

Отсутствуют.

Не имеет акций (долей участия) акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания», аффилированных компаний, а также не владеет акциями поставщиков и конкурентов акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания».



# Куздибаев Алтай Шоканович

Член Совета директоров – Председатель  
Правления АО «Казахстанская Жилищная  
Компания»

Дата начала полномочий – с 19 июня 2024 года.  
Срок полномочий – до 19 октября 2025 года.  
Родился в 1985 году,  
гражданин Республики Казахстан.

Образование:

- Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, специальность «Международная экономика».
- Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, магистр менеджмента.

Сведения о трудовой деятельности за последние 3 года:

С июня 2024 года – Председатель Правления АО «Казахстанская Жилищная Компания»  
С мая 2022 года по декабрь 2023 года исполнял обязанности Председателя Правления АО «Казахстанская Жилищная Компания».  
С августа 2020 года по апрель 2022 года – Заместитель Председателя Правления АО «Казахстанская Жилищная Компания».  
Опыт работы более 16 лет на различных должностях, в том числе в финансовой сфере.

Другие занимаемые должности:

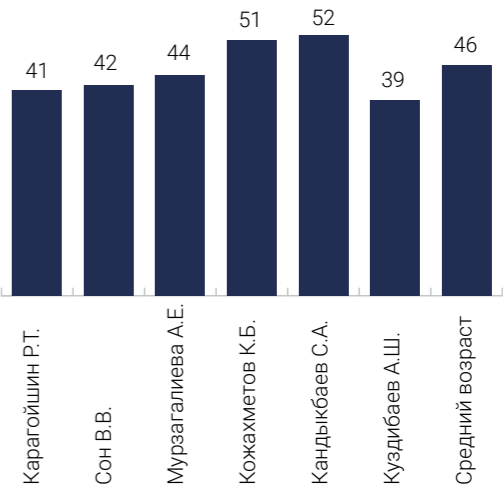
Отсутствуют.

Не имеет акций (долей участия) акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания», аффилированных компаний, а также не владеет акциями поставщиков и конкурентов акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания».

Структура Совета директоров



Возраст членов Совета директоров, лет



Компетенции членов Совета директоров

Члены Совета директоров	Карагойшин Р.Т.	Сон В.В.	Мурзагалиева А.Е.	Кожаметов К.Б.	Кандыбаев С.А.	Куздибаев А.Ш.
Ключевые компетенции						
Знание отрасли Компании	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Специфические навыки и опыт						
Финансы	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Управление рисками и аудит	✓	✓		✓	✓	✓
Разработка и реализация стратегии	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Устойчивое развитие	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Опыт работы в управлении и юриспруденции						
Корпоративное управление	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Опыт в политике и регуляторной работе	✓	✓		✓	✓	✓

## Определение состава Совета директоров

GRI 2-9, 2-10

Единственный акционер избирает членов Совета директоров в порядке, определенном законодательством Республики Казахстан, Уставом и внутренними документами Компании, с учетом компетенций, навыков, достижений, деловой репутации и профессионального опыта кандидатов.

В 2024 году Единственным акционером Компании проведены следующие изменения в составе Совета директоров Компании:

- 19 июня 2024 года определен количественный состав Совета директоров Компании – 6 (шесть) человек и в состав Совета директоров Компании со сроком полномочий до истечения срока полномочий Совета директоров Компании избран Куздибаев Алтай Шоканович. Указанным решением Куздибаев Алтай Шоканович избран Председателем Правления Компании.

- 4 июля 2024 года прекращены полномочия Хамитова Ерсина Ербулатовича в качестве представителя Единственного акционера Компании. Текущим решением Единственного акционера в качестве представителя Единственного акционера Компании был избран Карагойшин Рустам Тимурович.

Решением Совета директоров Компании от 6 августа 2024 года представитель Единственного акционера Карагойшин Рустам Тимурович избран Председателем Совета директоров Компании.

## Процедура выдвижения кандидатов в Совет директоров

GRI 2-10

Поиск кандидатов инициируется структурным подразделением Единственного акционера, обеспечивающим эффективность деятельности Совета директоров Компании, за 60 календарных дней до истечения утвержденного срока полномочий либо в течение 15 календарных дней с момента возникновения потребности в подборе независимого директора, путем размещения информации о поиске и отборе кандидатов на должность независимого директора на сайте Холдинга и/или Компании с требованиями к кандидату.

Требования, предъявляемые к лицам, избираемым в состав Совета директоров, устанавливаются законодательством Республики Казахстан и Уставом Компании.

Претенденты на избрание на должность независимого директора представляют следующие документы:

- заявление кандидата на участие в конкурсном отборе;
- копия документа, удостоверяющего личность кандидата;
- сведения о кандидате.

Структурное подразделение Единственного акционера, обеспечивающее эффективность деятельности Совета директоров Компании, по итогам получения документов от претендентов на должность независимого директора составляет список кандидатов, соответствующих требованиям, и в установленном порядке выносит вопрос об избрании независимого директора на рассмотрение Правления Холдинга, предварительно согласовав со структурным подразделением Единственного акционера, ответственным за управление человеческими ресурсами.

Для поиска кандидатов могут применяться другие способы и методы, не противоречащие законодательству Республики Казахстан и внутренним документам Холдинга, включая привлечение организаций по поиску и подбору кадров.

Состав Совета директоров Компании формируется из лиц, рекомендованных к избранию в Совет директоров.

Единственный акционер избирает членов Совета директоров Компании в порядке, определенном законодательством Республики Казахстан, Уставом и внутренними документами Компании, с учетом компетенций, навыков, достижений, деловой репутации и профессионального опыта кандидатов.

При переизбрании отдельных членов Совета директоров или его полного состава на новый срок учитываются результаты оценки деятельности членов Совета директоров Компании.

При отборе кандидатов в состав Совета директоров во внимание принимаются:

- опыт работы на руководящих должностях;
- опыт работы в качестве члена совета директоров;
- стаж работы;
- образование, специальность, включая наличие международных сертификатов;
- наличие компетенций/ руководящего опыта не менее 2 лет по соответствующим направлениям и отраслям;
- деловая репутация;
- наличие прямого или потенциального конфликта интересов;
- наличие профессиональной сертификации директора «Сертифицированный директор» (для независимых директоров).

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

В целях обеспечения разнообразия по гендерному составу в случае равенства оценок соответствия кандидатов в Совет директоров Компании предъявляемым требованиям Компания стремится отдавать предпочтение кандидатам – женщинам.

## Требования к независимым директорам

GRI 2-10

Требования к независимым директорам устанавливаются в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом и внутренними документами Компании.

Согласно Закону Республики Казахстан «Об акционерных обществах», независимые директора соответствуют следующим критериям:

- не являются аффилированными лицами Компании и не являлись ими в течение 3 лет, предшествовавших их избранию в Совет директоров, не являются аффилированными лицами по отношению к аффилированным лицам Компании;
- не связаны подчиненностью с должностными лицами Компании или организаций – аффилированных лиц Компании и не были связаны подчиненностью с данными лицами в течение 3 лет, предшествовавших их избранию в Совет директоров;
- не являются государственными служащими;
- не являются представителями Единственного акционера на заседаниях органов Компании и не являлись ими в течение 3 лет, предшествовавших их избранию в Совет директоров;
- не участвуют в аудите Компании в качестве аудиторов, работающих в составе аудиторской организации, и не участвовали в таком аудите в течение 3 лет, предшествовавших их избранию в Совет директоров.

Согласно Положению о Совете директоров акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания», кандидаты в независимые директора должны быть свободны от каких-либо материальных интересов или отношений с Компанией, ее управления или ее собственности, которые могли бы поставить под угрозу осуществление объективного суждения, обладать достаточным профессионализмом и самостоятельностью, чтобы принимать независимые и объективные решения, свободные от влияния Единственного акционера, исполнительного органа и прочих заинтересованных сторон.

## Деятельность Совета директоров

GRI 2-12, МСФО S1, S2

**Процедура внесения предложений в повестку заседаний Совета директоров**

Совет директоров ежегодно составляет план своей работы с графиком проведения заседаний на предшествующий год. Заседания Совета директоров должны проводиться регулярно, но не реже 6 раз в год.

При необходимости Совет директоров вправе рассматривать вопросы, не включенные в план работы.

Требование о созыве заседания Совета директоров предъявляется Председателю Совета директоров посредством направления соответствующего письменного сообщения, содержащего предлагаемую повестку дня заседания. При этом проект повестки дня предварительно согласовывается с курирующим структурным подразделением Единственного акционера в срок не позднее чем за 5 (пять) рабочих дней до даты направления уведомления о созыве заседания Совета директоров членам Совета директоров.

Окончательное формирование материалов к заседаниям Совета директоров осуществляет корпоративный секретарь. Материалы, за исключением повестки дня заседания, предоставляются заинтересованными структурными подразделениями Компании корпоративному секретарю в срок не позднее чем за 15 рабочих дней до предполагаемой даты проведения заседания. В случае непредоставления необходимых материалов в указанный срок и их предоставления в ненадлежащем виде вопрос не включается в повестку дня заседания.

В ходе любого заседания Совета директоров, на котором присутствуют 2/3 (две трети) от общего состава членов Совета директоров, в повестку дня могут быть включены и рассмотрены дополнительные вопросы при условии, если за их включение в повестку дня проголосуют все присутствующие члены Совета директоров.

В 2024 году проведено 13 заседаний Совета директоров (11 очных и 2 заочных) и рассмотрено 73 вопроса.

Ключевые вопросы, рассмотренные Советом директоров в 2024 году:

В области инвестиций:

- утверждены изменения и дополнения в Политику инвестирования и заимствования Компании.

В области управления рисками:

- утверждены регистр рисков, План мероприятий по управлению рисками и Карта рисков Компании на 2024 год;
- утверждена матрица бизнес-процессов, рисков и контролей Компании на 2024 год;
- утверждены ключевые индикаторы рисков Компании на 2024 год;
- утверждены целевые уровни и лимиты по компонентам риск-аппетита Компании на 2024 год;
- утверждены изменения в Методику установления лимитов на активные операции с контрагентами акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания»;
- утверждены отчеты по рискам Компании;
- утверждены отчеты по управлению комплаенс-рисками в Компании;
- утверждены карты и регистр комплаенс-рисков Компании на 2024 год.

В области внутреннего контроля:

- утверждены отчеты о деятельности СВА;
- утверждены изменения и дополнения в Политику привлечения внешнего аудита акционерного общества «Ипотечная организация «Казахстанская Ипотечная Компания»;
- утвержден Перечень информации об акционерном обществе «Казахстанская Жилищная Компания», составляющей коммерческую, служебную или иную, охраняемую законом тайну;
- утверждены изменения и дополнения в Правила по организации внутреннего аудита в акционерном обществе «Казахстанская Жилищная Компания».

В области планирования и отчетности:

- предварительно утверждена годовая финансовая отчетность Компании за 2023 год, порядок распределения чистого дохода за отчетный финансовый год, выплаты дивидендов по простым акциям и определения размера дивиденда в расчете на одну простую акцию по итогам 2023 года;
- утвержден отчет об исполнении Плана развития акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания» на 2019–2023 годы за 2023 год;
- утверждены изменения в Правила разработки, согласования, утверждения, корректировки, исполнения и мониторинга исполнения Плана развития акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания»;
- утвержден отчет о соблюдении/несоблюдении принципов и положений Кодекса корпоративного управления акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания» за 2023 год;
- утвержден План развития акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания» на 2024–2028 годы;
- предварительно одобрен Годовой отчет Компании за 2023 год.

Иные ключевые вопросы:

- избран Председатель Совета директоров акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания»;
- утвержден отчет о состоянии системы управления информационной безопасности по итогам 2023 года;
- об утверждении отчета по аудиту системы информационных технологий и эффективности ее использования (внешний консультант) (сопровождение) и плана мероприятий по дальнейшему совершенствованию ИТ-контроля;
- назначен руководитель Службы комплаенс-контроля акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания»;
- утверждены типовые условия сделок, заключаемые с лицами, связанными с Компанией.

Посещаемость заседаний Совета директоров

Член Совета директоров	Период исполнения полномочий члена СД	Количество состоявшихся заседаний СД	Количество посещенных заседаний СД	Итоговый коэффициент посещения
Хамитов Е.Е.	с 1 января по 29 мая 2024 года	7	7	100%
Карагойшин Р.Т.	с 6 августа по 31 декабря 2024 года	6	6	
Сон В.В.	с 1 января по 31 декабря 2024 года	13	12*	
Мурзагалиева А.Е.	с 1 января по 31 декабря 2024 года	13	12**	
Кожакметов К.Б.	с 1 января по 31 декабря 2024 года	13	13	
Кандыкбаев С.А.	с 1 января по 31 декабря 2024 года	13	13	
Куздибаев А.Ш.	с 6 августа по 31 декабря 2024 года	6	6	

\* Отсутствие связано со служебной командировкой.  
\*\* Отсутствие связано с ежегодным трудовым отпуском.

Комитеты Совета директоров

GRI 2-9, 2-12, 2-14, МСФО S1, S2

- При Совете директоров действуют три комитета:
- Комитет по стратегическому планированию и корпоративному развитию;
  - Комитет по аудиту и управлению рисками;
  - Комитет по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам.

**Комитет по стратегическому планированию и корпоративному развитию** является постоянно действующим консультативно-совещательным органом Совета директоров для выработки рекомендаций по вопросам приоритетных направлений деятельности (развития), стратегических целей (стратегии развития), вопросам корпоративного развития, включая вопросы по разработке мероприятий, способствующих повышению эффективности деятельности Компании в средне- и долгосрочной перспективе, его рентабельной деятельности и устойчивого развития.

Состав Комитета по стратегическому планированию и корпоративному развитию на 31 декабря 2024 года:

Председатель Комитета – Кожакметов Куат Бакирович.

Члены Комитета:

- Кандыкбаев Серик Абилдашевич;
- Мурзагалиева Алия Ерболатқызы.

В 2024 году было проведено 8 заседаний Комитета по стратегическому планированию и корпоративному развитию Совета директоров Компании, на которых было рассмотрено 18 вопросов.

**Комитет по аудиту и управлению рисками** является постоянно действующим консультативно-совещательным органом Совета директоров. Деятельность Комитета направлена на повышение эффективности и качества работы Совета директоров посредством подготовки рекомендаций по установлению эффективной системы контроля за финансово-хозяйственной деятельностью Компании (в том числе за полнотой и достоверностью финансовой отчетности), по мониторингу за надежностью и эффективностью системы внутреннего контроля и управления рисками, по контролю

за независимостью внешнего и внутреннего аудита и Службы комплаенс-контроля, соблюдения законодательства Республики Казахстан, внутренних документов, а также для подготовки Совету директоров Компании рекомендаций по вопросам выработки приоритетных направлений деятельности (развития), функционирования адекватной системы управления рисками в Компании, совершенствования и укрепления системы управления рисками.

Состав Комитета по аудиту и управлению рисками на 31 декабря 2024 года:

Председатель Комитета – Кожакметов Куат Бакирович.

Члены Комитета:

- Кандыкбаев Серик Абилдашевич;
- Сон Вячеслав Владимирович.

В 2024 году было проведено 9 заседаний Комитета по аудиту и управлению рисками Совета директоров Компании, на которых было рассмотрено 52 вопроса.

**Комитет по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам** является постоянно действующим консультативно-совещательным органом Совета директоров, создан в целях повышения эффективности и качества работы Совета директоров посредством углубленной проработки и мониторинга вопросов, относящихся к компетенции Совета директоров в сфере кадровой политики, системы назначений и вознаграждений, а также оценки деятельности в целом и в отдельности членов Совета директоров Компании, членов Правления Компании, планирования преемственности Председателя и членов Правления и оценки деятельности корпоративного секретаря.

Состав Комитета по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам на 31 декабря 2024 года:

Председатель Комитета – Кандыкбаев Серик Абилдашевич.

Члены Комитета:

- Кожакметов Куат Бакирович;
- Сон Вячеслав Владимирович.

В 2024 году было проведено 10 заседаний Комитета по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам Совета директоров Компании, на которых было рассмотрено 20 вопросов.

Посещаемость заседаний комитетов Совета директоров

Член Комитета Совета директоров	Период исполнения полномочий члена Комитета СД	КСПКР (количество посещений/ заседаний)	КАУР (количество посещений/ заседаний)	ККВСВ (количество посещений/ заседаний)	Итоговый коэффициент посещения
Мурзагалиева А.Е.	с 1 января по 31 декабря 2024 года	7*/8	–	–	100%
Кожакметов К.Б.	с 1 января по 31 декабря 2024 года	8/8	9/9	10/10	100%
Сон В.В.	с 1 января по 31 декабря 2024 года	–	9/9	10/10	100%
Кандыкбаев С.А.	с 1 января по 31 декабря 2024 года	8/8	9/9	10/10	100%

\*\*Отсутствие связано с ежегодным трудовым отпуском.

Оценка Совета директоров

GRI 2-18

Порядок проведения оценки деятельности Совета директоров и его Комитетов определен Положением о Совете директоров Компании, утвержденным решением Правления АО «НУХ «Байтерек» в декабре 2018 года. Согласно Положению, оценка деятельности Совета директоров, его членов, а также Комитетов Совета директоров проводится собственными силами на основе анкет для оценки их работы либо с привлечением независимых консультантов, профессиональных ассоциаций и организаций, присваивающих рейтинги корпоративного управления.

В целях повышения эффективности корпоративного управления 27 декабря 2023 года Советом директоров Компании при утверждении Плана работы Совета директоров на 2024 год было принято решение о проведении до 1 июня 2024 года оценки деятельности Совета директоров и его Комитетов за 2023 год.

- Условия проведения оценки:
- виды оценки: оценка собственной работы, оценка деятельности членов Совета директоров и Комитетов Совета директоров Компании;
  - метод оценки: собственными силами в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан и внутренних документов Компании.

6 мая 2024 года результаты Оценки деятельности Совета директоров и его Комитетов за 2023 год направлены Единственному акционеру Компании.

Результаты оценки деятельности Совета директоров и Комитетов Совета директоров акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания» за 2023 год рассмотрены на закрытом заседании Компании в апреле 2024 года, по итогам принято решение об утверждении отчета об оценке деятельности Совета директоров и Комитетов Совета директоров акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания» за 2023 год с последующим информированием Единственного акционера акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания» о результатах проведенной оценки деятельности Совета директоров и Комитетов Совета директоров акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания».

Структура вознаграждения членов Совета директоров

GRI 2-19, 2-20, МСФО S1, S2

Действующая политика АО «НУХ «Байтерек» и Компании не предусматривает выплату вознаграждения членам Совета директоров, являющимся представителями Единственного акционера и Правления.

Вознаграждение независимым членам Совета директоров осуществляется в следующей форме:

- годовое фиксированное вознаграждение;
- дополнительное вознаграждение за участие в заседаниях Комитетов Совета директоров.

Сумма вознаграждения независимых директоров за 2024 год составила 16 млн тенге.

Также независимым директорам компенсируются расходы, связанные с выездом на заседания Совета директоров, проводимые вне места постоянного жительства независимых директоров.

Независимая оценка корпоративного управления  
Компании и дальнейшее развитие системы  
корпоративного управления

GRI 2-17, 2-18

В соответствии с Кодексом Компания проводит независимую оценку корпоративного управления не реже одного раза в три года, результаты которой размещает на интернет-ресурсе Компании.

В 2023 году в соответствии с внутренними нормативными документами Компании и риск-ориентированным Годовым аудиторским планом на 2023 год СВА при участии внешнего консультанта – ТОО «ПрайсуотерхаусКуперс» – провела независимую «Диагностику системы корпоративного управления». Оценка была проведена с применением общепринятых стандартов внутреннего аудита и в соответствии с методикой, утвержденной Советом директоров.

По результатам проведенной оценки уровень соответствия действующей системы корпоративного управления в 2023 году составил 89,6%, что на 6% выше показателя, полученного в ходе оценки 2021 года (84,6%).

Компоненты	2021 год, % соответствия	2023 год, % соответствия	Прогресс в совершенствовании корпоративного управления Компании, +/- %
Структура	92,9%	91,4%	-1,5
Процессы	74,4%	89,4%	15
Прозрачность	89,0%	88,4%	-0,6
Средний процент соответствия корпоративного управления Компании лучшим практикам	84,6%	89,6%	6

Отчет по результатам оценки корпоративного управления утвержден решением Совета директоров Компании в декабре 2023 года.

На основе отчета был разработан План мероприятий по совершенствованию корпоративного управления. В него включено 31 мероприятие по устранению несоответствий. Все мероприятия выполняются ответственными структурными подразделениями в установленные сроки. Так, в 2024 году было исполнено 25 мероприятий, 6 мероприятий находятся в процессе исполнения.

Результаты диагностики корпоративного управления Компании



Соответствие уровня корпоративного управления требованиям лучшей практики составляет

89,6%

Дивидендная политика

Компания при реализации дивидендной политики придерживается политики роста капитализации и периодичности выплаты дивидендов, исходя из размера полученного чистого дохода по итогам отчетного года.

Решение о размере дивидендов по простым акциям и порядке их выплаты акционерам Компании принимает Единственный акционер с учетом рекомендаций Совета директоров.

За 2024 год чистая прибыль составила 40 664 850 тыс. тенге.

Планируемая к выплате Единственному акционеру сумма дивидендов составляет 28 465 461 тыс. тенге, рассчитанная в размере 70% от суммы чистого дохода, полученного по итогам 2024 отчетного финансового года. Оставшуюся часть в размере 12 199 389 тыс. тенге планируется оставить в распоряжении Компании.

В 2024 году Компанией были объявлены и выплачены дивиденды на сумму 29 295 177 тыс. тенге, или 1 661,57 тенге за обыкновенную акцию, по результатам 2023 года.

Акционерный капитал

По состоянию на 31 декабря 2024 года акционерный капитал Компании составил 190 847 154 313 тенге:

- количество объявленных простых акций – 22 000 000 шт.
- количество размещенных и оплаченных простых акций – 17 881 022 шт.
- количество объявленных, но не размещенных простых акций – 4 118 978 шт.

Правление

GRI 202-2

Правление является исполнительным органом Компании. Правление подотчетно Совету директоров, а также Единственному акционеру и осуществляет руководство оперативной деятельностью Компании, несет ответственность за реализацию Стратегии развития, плана развития и решений, принятых Советом директоров и Единственным акционером. Правление вправе принимать решения по любым вопросам деятельности Компании, не отнесенным законодательством Республики Казахстан и Уставом Компании к компетенции других органов и должностных лиц Компании. Заседания Правления проводятся регулярно, а также по мере необходимости принимаются решения путем заочного голосования членов Правления. При рассмотрении каждого вопроса отдельное обсуждение посвящается рискам, связанным с принятием/непринятием решения, и их влиянию на рентабельную деятельность Компании. Вопросы, выносимые на рассмотрение Совета директоров и Единственного акционера, предварительно рассматриваются и одобряются Правлением, согласно уставу Компании. В 2024 году проведено 120 очных заседания Правления, на которых рассмотрено 504 вопроса, из них 11 вопросов о заключении сделок с заинтересованностью.

Состав Правления

По состоянию на 31 декабря 2024 года в Правление Компании входило пять человек.



Куздибаев  
Алтай Шоканович

Председатель Правления  
АО «Казахстанская Жилищная Компания»  
(с 19 июня 2024 года)

Осуществляет общее руководство Компанией, координирует деятельность:

- Аппарата Председателя Правления;
- Службы комплексной безопасности;
- Департамента обеспечения деятельности.

Родился в 1985 году, гражданин Республики Казахстан.

**Образование:**

- Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, специальность «Международная экономика».
- Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, магистр менеджмента.

Награжден государственной медалью «Ерен еңбегі үшін», почетной медалью «Қаржы қызметінің үздігі».

**Сведения о трудовой деятельности за последние 3 года:**

С июня 2024 года – Председатель Правления АО «Казахстанская Жилищная Компания»

С мая 2022 года по декабрь 2023 года исполнял обязанности Председателя Правления АО «Казахстанская Жилищная Компания».

С августа 2020 года по апрель 2022 года – Заместитель Председателя Правления АО «Казахстанская Жилищная Компания».

**Другие занимаемые должности:**

Отсутствуют.

Не имеет акций (долей участия) акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания», аффилированных компаний, а также не владеет акциями поставщиков и конкурентов акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания».



**Жолдасбаев  
Олжас Сансызбаевич**

**Первый заместитель Председателя Правления  
АО «Казахстанская Жилищная Компания»  
(с 17 апреля 2023 года)**

- Координирует деятельность:
- Департамента правового обеспечения;
  - Департамента управления недвижимостью;
  - Департамента технической экспертизы;
  - Департамента управления человеческими ресурсами.

Родился в 1984 году,  
гражданин Республики Казахстан.

**Образование:**

- Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, экономист-финансист.
- Корейский институт развития (KDI), магистр финансов и государственной политики.
- Лондонская школа экономики (LSE), магистр государственного менеджмента (стипендиат международной программы Президента Республики Казахстан «Болашак»).

Награжден государственной медалью «Ерен еңбегі үшін».

**Сведения о трудовой деятельности за последние 3 года:**

С декабря 2023 года по март 2024 года – исполнял обязанности Председателя Правления АО «Казахстанская Жилищная Компания».

С апреля 2023 года – Первый заместитель Председателя Правления АО «Казахстанская Жилищная Компания».

С марта 2022 года по апрель 2023 года – Заместитель Председателя Правления АО «Казахстанская Жилищная Компания».

**Другие занимаемые должности:**

Отсутствуют.

Не имеет акций (долей участия) акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания», аффилированных компаний, а также не владеет акциями поставщиков и конкурентов акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания».



**Салыков  
Олжас Жандосович**

**Заместитель Председателя Правления  
АО «Казахстанская Жилищная Компания»  
(с 20 октября 2021 года)**

- Координирует деятельность:
- Департамента жилищных программ;
  - Департамента анализа и стратегии;
  - Департамента администрирования.

Родился в 1990 году,  
гражданин Республики Казахстан.

**Образование:**

- Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, международные отношения.
- Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, магистр финансов.
- Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, магистр делового администрирования (MBA).

**Сведения о трудовой деятельности за последние 3 года:**

С октября 2021 года – Заместитель Председателя Правления АО «Казахстанская Жилищная Компания».

С 2019 года по октябрь 2021 года – член Совета директоров АО «Казахстанская Жилищная Компания».

С 2016 года по октябрь 2021 года – Директор Департамента управления жилищно-строительными активами АО «Национальный управляющий холдинг «Байтерек».

**Другие занимаемые должности:**

Отсутствуют.

Не имеет акций (долей участия) акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания», аффилированных компаний, а также не владеет акциями поставщиков и конкурентов акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания».



Каирбеков  
Исламбек Урумбаевич

Заместитель Председателя Правления  
АО «Казахстанская Жилищная Компания»  
(с 4 сентября 2024 года)

- Координирует деятельность:
- Департамента по работе с юридическими лицами;
  - Департамента по работе с физическими лицами.

Родился в 1979 году,  
гражданин Республики Казахстан.

Образование:

- Павлодарский государственный университет им. С. Торайгырова, бухгалтер-экономист.
- Павлодарский государственный университет им. С. Торайгырова, юрист.
- Алматы менеджмент университет, магистр делового администрирования (MBA).

Сведения о трудовой деятельности за последние 3 года:

С сентября 2024 года – Заместитель Председателя Правления АО «Казахстанская Жилищная Компания».

С января 2020 года по август 2024 года – Заместитель Председателя Правления, глава риск-менеджмента АО «Отбасы банк».

Другие занимаемые должности:  
Отсутствуют.

Не имеет акций (долей участия) акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания», аффилированных компаний, а также не владеет акциями поставщиков и конкурентов акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания».



Жауымбаев  
Канат Сағындықұлы

Заместитель Председателя Правления  
АО «Казахстанская Жилищная Компания»  
(с 24 декабря 2024 года)

- Координирует деятельность:
- Департамента мониторинга проектов;
  - Департамента риск менеджмента.

Родился в 1981 году,  
гражданин Республики Казахстан.

Образование:

- Карагандинский государственный университет им. Е.А. Букетова, экономист.
- Карагандинский институт актуального образования «Болашак», юрист.
- Карагандинский государственный университет им. Е.А. Букетова, магистр экономики.

Сведения о трудовой деятельности за последние 3 года:

С декабря 2024 года – Заместитель Председателя Правления АО «Казахстанская Жилищная Компания».

С апреля 2023 года по февраль 2024 года – Генеральный директор ТОО «AgroFinTech».

С января 2023 года по апрель 2023 года – исполнял обязанности директора Департамента агропродовольственных рынков и переработки сельскохозяйственной продукции Министерства сельского хозяйства Республики Казахстан.

С июля 2021 года по февраль 2022 года – Заместитель Председателя Правления АО «Аграрная кредитная корпорация».

Другие занимаемые должности:  
Отсутствуют.

Не имеет акций (долей участия) акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания», аффилированных компаний, а также не владеет акциями поставщиков и конкурентов акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания».

Изменения в составе Правления в 2024 году

- В 2024 году по составу Правления были следующие изменения:
- решением Совета директоров АО «Казахстанская Жилищная Компания» в сентябре 2024 года досрочно прекращены полномочия члена Правления АО «Казахстанская Жилищная Компания» Исаева Р.М.
  - решением Совета директоров АО «Казахстанская Жилищная Компания» в сентябре 2024 года избран членом Правления АО «Казахстанская Жилищная Компания» Каирбеков И.У.
  - решением Совета директоров АО «Казахстанская Жилищная Компания» в декабре 2024 года избран членом Правления АО «Казахстанская Жилищная Компания» Жауымбаев К.С.

Политика вознаграждения членов Правления

МСФО S1, S2

Совет директоров Компании определяет размер должностного оклада, условия оплаты труда Председателя и членов Правления Компании.

Система вознаграждения руководящих работников Компании в 2024 году определялась в соответствии с Правилами оплаты труда, оценки деятельности и вознаграждения руководящих работников акционерного общества «Казахстанская Жилищная Компания», утвержденными решением Совета директоров Компании в августе 2019 года, и включала в себя должностной оклад, материальную помощь на оздоровление, вознаграждение по итогам работы за соответствующий период, а также единовременную премию к государственным праздникам.

Вознаграждение по итогам работы за соответствующий период выплачивается в зависимости от результатов оценки деятельности руководящих работников с целью материального поощрения его за достигнутые успехи и повышения эффективности работы в зависимости от степени достижения руководящими работниками стратегических целей. Результативность достижения стратегических целей руководящих работников оценивается по двум видам ключевых показателей деятельности (КПД): корпоративным и функциональным КПД.

При этом стратегические КПД Компании каскадируются в КПД руководящих работников Компании путем прямого каскадирования или путем декомпозиции. В Карте КПД руководящих работников были включены КПД, которые напрямую повлияли на положительный результат деятельности Компании, а именно:

- увеличение охвата рынка многоквартирных жилых домов механизмами долевого строительства;
- финансирование строительства, приобретения и реновации жилья через выкуп облигаций МИО;
- объем выданных гарантий и субсидий;
- заключение договоров на поставку арендного жилья;
- реализация квартир в аренду с выкупом;
- доля кредитного и инвестиционного портфелей от общих активов;
- доля доходов от основной деятельности;
- объем ввода жилья в рамках финансирования градостроительных инвестиционных проектов.

Кроме того, в Карту КПД были включены такие нефинансовые КПД:

- своевременное исполнение Плана мероприятий в области устойчивого развития;
- разработка методического документа «Индекс качества городской среды для городов Казахстана»;
- добровольная текучесть персонала Компании (уровень стабильности кадрового состава);
- обеспечение автоматизации бизнес-процессов Компании;
- подтверждение кредитного рейтинга Компании;

- исполнение плана закупок, курируемых структурных подразделений;
  - степень выполнения рекомендаций СВА Компании и внешнего аудитора и т. д.
- Выплата годового вознаграждения членам Правления осуществляется по итогам утверждения аудита финансовой отчетности Компании при условии достижения утвержденных КПД руководящих работников Компании.
- Вознаграждение членов Правления за 2024 год в общей сумме составило 228 млн тенге.

Внутренний аудит

Служба внутреннего аудита (СВА) осуществляет контроль за финансово-хозяйственной деятельностью, предоставляет независимые разумные гарантии и консультации, направленные на совершенствование деятельности Компании и повышение эффективности управления Компанией, в том числе системами управления рисками, внутреннего контроля и корпоративного управления.

Руководитель и работники СВА назначаются на должность и освобождаются от занимаемой должности решением Совета директоров по представлению (рекомендации) Комитета по аудиту и управлению рисками. Деятельность СВА в 2024 году осуществлялась в соответствии с Годовым аудиторским планом, утвержденным решением Совета директоров. Независимость, показатели объективности внутренних аудиторов и их полномочия в части неограниченного доступа к любым документам, информации, активам и другой финансовой информации по любым направлениям деятельности Компании закреплены в Положении о СВА, утвержденном Советом директоров Компании.

В течение 2024 года СВА выполнялись аудиторские задания, согласно утвержденному Годовому аудиторскому плану. Все рекомендации были оценены по значимости, предложены необходимые для их исполнения меры, назначены ответственные за их реализацию лица и установлены сроки исполнения.

В 2024 году аудитом были охвачены следующие объекты (бизнес-процессы, системы и процедуры):

- процесс соблюдения лимитов отдельных видов административных расходов;
- процесс обеспечения деятельности Совета директоров и Комитетов при Совете директоров;
- процесс формирования, реализации и мониторинга Стратегии развития Компании;
- достоверность фактических значений КПД Правления;
- процесс предотвращения или минимизации кредитных рисков;
- оценка реализации Программы Концепции развития жилищно-коммунальной инфраструктуры;
- процесс PR-деятельности, формирование положительного имиджа Компании;
- процесс систем информационных технологий и эффективности ее использования;
- процесс мониторинга финансирования уполномоченной компании по проекту;
- процесс предоставления гарантий по проектам строительства жилого дома, в том числе учет гарантий;
- процесс мониторинга за ходом строительства проектов жилищного строительства и т. д.;
- процесс проведения заседаний Правления и уполномоченных органов Правления;
- процесс правовой защиты имущественных прав и законных интересов Компании (претензионно-исковая деятельность);
- процесс обеспечения хозяйственной деятельности Компании;
- процедуры обеспечения экономической и внутренней безопасности.

В 2024 году СВА собственными силами осуществлена оценка достаточности и эффективности ESG-политик и практик в рамках реализации аудиторского задания по процессу формирования, реализации и мониторинга Стратегии развития Компании. Оценка системы безопасности и эффективности использования информационных технологий в Компании, СВА была

осуществлена с привлечением внешнего консультанта. Результаты оценок доведены до сведения Правления, Комитета по аудиту и управлению рисками и Совета директоров Компании. Согласно полученному в 2024 году Компанией соответствию требованиям стандарта ISO 37001:2016, сотрудники СВА прошли обучение и сдали экзамены на право осуществления деятельности как менеджер/ внутренний аудитор системы менеджмента по борьбе со взяточничеством на основе ISO 37001:2016.

По результатам аудиторских заданий, проведенных СВА в 2024 году, было выявлено 76 обнаружений, по которым даны 170 соответствующих рекомендаций и разработано 197 мероприятий, из которых 5 рекомендаций категории «А», 78 рекомендаций категории «В» и 87 рекомендаций категории «С». По всем предоставленным рекомендациям были составлены планы корректирующих и предупреждающих действий, утвержденные Правлением Компании / Советом директоров (по отдельным аудиторским заданиям).

Мониторинг исполнения рекомендаций внутреннего и внешнего аудита осуществляется СВА на ежеквартальной основе с предоставлением результатов мониторинга Правлению и Совету директоров. Совет директоров / Комитет по аудиту и управлению рисками уделяет особое внимание в отношении недостатков, отраженных в отчетах СВА и внешних аудиторов, что обеспечивает своевременность и качество исполнения корректирующих мероприятий в Компании.

## Внешний аудит

В целях проведения аудита финансовой отчетности в 2015 году Компания заключила с ТОО «КПМГ Аудит» Договор о долгосрочных закупках услуг по аудиту финансовой отчетности на 2015–2018 годы, в 2019 году – Договор о долгосрочных закупках услуг по проведению ревизий финансовых (аудит финансовой отчетности) на 2019–2021 годы, в 2021 году – Договор о закупках услуг на 2022–2023 годы, в 2024 году – Договор о закупках услуг на 2024–2026 годы.

В соответствии с Политикой привлечения внешнего аудита Компании запрещается проведение аудита в следующих случаях:

- внешний аудитор или его работники, осуществляющие данный аудит, являются кредиторами Компании;
- внешним аудитором за последние три года были предоставлены услуги Компании по профилю ее деятельности по восстановлению и ведению бухгалтерского учета, составлению финансовой отчетности;
- исполнители внешнего аудитора состоят в трудовых отношениях или являются близкими родственниками или свойственниками должностных лиц Компании, а также Единственного акционера;
- исполнители внешнего аудитора имеют личные имущественные интересы у Компании;
- у внешнего аудитора имеются денежные обязательства перед Компанией или у Компании перед ним, за исключением обязательств по проведению аудита;
- возникает конфликт интересов между Компанией и внешним аудитором или создается угроза возникновения такого конфликта, за исключением обязательств, возникающих из заключенных публичных договоров;
- внешний аудитор, с которым за последние три года был заключен договор страхования гражданско-правовой ответственности.

Кроме того, при получении услуг по аудиту финансовой отчетности Компания должна рассмотреть возможность возникновения угроз независимости для внешнего аудитора вследствие:

- характера услуг, ранее полученных от данного внешнего аудитора;
- финансовых или деловых отношений с данным внешним аудитором в течение или после периода, охватываемого финансовой отчетностью.

В случае непринятия или невозможности принятия мер Компанией для исключения угрозы самоконтроля для внешнего аудитора или сведения ее к приемлемому уровню Компания не может получать услуги по аудиту финансовой отчетности от такого внешнего аудитора.

По следующим видам услуг, получаемых от внешнего аудитора, осуществляющего аудит финансовой отчетности, может возникнуть конфликт интересов, влияющий на его независимость:

- услуги по ведению бухгалтерского учета и составлению финансовой отчетности. Не допускается приобретение и (или) получение Компанией услуг по ведению бухгалтерского учета и составлению финансовой отчетности от внешнего аудитора ввиду нарушения таким внешним аудитором независимости суждения;
- услуги внутреннего аудита;
- услуги в сфере налогообложения;
- информационные услуги;
- юридические услуги.

В случае, если предполагается назначение (избрание) на должность члена Правления, на руководящие должности или должности, предполагающие существенное влияние на процесс подготовки финансовой отчетности Компании, лица, участвующего в обязательном аудите Компании в качестве работника внешнего аудитора или принимавшего участие в обязательном аудите Компании в качестве работника внешнего аудитора в течение двух лет, предшествовавших дате его назначения (избрания) в Компанию, в целях исключения конфликта интересов требуется получить предварительное одобрение Комитета по аудиту по предполагаемому кандидату для дальнейшего рассмотрения вопроса о его назначении (избрании).

В соответствии с Политикой привлечения внешнего аудитора Компании ротация партнеров, старшего персонала и состава аудиторов, ответственных за аудит финансовой отчетности Компании, должна осуществляться не менее одного раза в пять лет.

Вознаграждение аудитору за 2024 год по договору с Компанией составило 85 млн тенге.

## Кодекс деловой этики

### GRI 2-26

В Компании действует Кодекс деловой этики, который разработан в соответствии с положениями законодательства Республики Казахстан, Уставом и внутренними документами Компании, в том числе с Кодексом деловой этики Холдинга, а также с учетом признанных мировых стандартов делового поведения и корпоративного управления.

Положения Кодекса деловой этики разработаны с учетом миссии и ценностей Компании.

Кодекс представляет собой свод правил, устанавливающих основополагающие ценности и принципы корпоративной (деловой) этики, которыми руководствуются должностные лица и работники Компании. Ознакомление с ним и его исполнение обязательны для всех работников Компании вне зависимости от занимаемой должности.

В соответствии с Кодексом деловой этики при осуществлении своей деятельности Компания:

- соблюдает нормы законодательства Республики Казахстан, решения Единственного акционера, а также требования иных документов, относящихся к деятельности Компании;
- обеспечивает соблюдение и уважение прав, чести и достоинства человека и гражданина независимо от происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства или любых иных обстоятельств;
- стремится к тому, чтобы все ее отношения с заинтересованными лицами были взаимовыгодными;
- создает равные условия для повышения профессиональной квалификации работников, стремящихся к самообразованию и профессиональному развитию, в соответствии с программами обучения и профессионального развития;

- обеспечивает работникам выплату вознаграждения за труд в зависимости от уровня квалификации, сложности и качества выполняемой работы, результатов выполнения ключевых показателей деятельности;
- принимает все меры для обеспечения безопасности и охраны труда работников в соответствии с законодательством, а также создает безопасные условия труда для работников;
- обеспечивает неразглашение конфиденциальной информации в пределах, установленных законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Компании;
- создает условия для открытого и доверительного диалога между должностными лицами и работниками Компании;
- оценивает и поощряет инициативные идеи и предложения работников, реализация которых имеет положительный эффект для Компании;
- не допускает предоставление каких-либо привилегий и льгот отдельным должностным лицам и работникам Компании иначе как на законной основе, при обязательном обеспечении всем равных возможностей;
- несет ответственность за принятие решений, свободных от возникновения конфликта интересов на любом этапе данного процесса, от должностного лица до любого работника, принимающего решения.

Для проверки соблюдения положений Кодекса деловой этики в Компании внедрен институт омбудсмена. Омбудсмен – лицо, назначаемое Советом директоров Компании, роль которого заключается в консультировании обратившихся к нему работников Компании и оказании содействия в разрешении трудовых споров, конфликтов, проблемных вопросов социально-трудового характера, а также в соблюдении принципов деловой этики работниками Компании.

## Управление конфликтом интересов и корпоративными конфликтами

GRI 2-15, 2-16

Недопущение конфликта интересов является важным условием для обеспечения защиты интересов Единственного акционера, Компании, ее должностных лиц и работников.

Все должностные лица и работники Компании несут ответственность за принятие прозрачных, своевременных и адекватных решений, свободных от конфликта интересов.

Должностные лица и работники Компании в целях недопущения конфликта интересов обязаны:

- избегать любых действий и взаимоотношений, которые потенциально могут вызвать конфликт интересов или видимость такого конфликта;
- воздерживаться от предоставления преимуществ юридическим лицам, которые управляются или принадлежат близким родственникам;
- немедленно сообщать о любой коммерческой или иной заинтересованности (прямой или косвенной) в сделках, договорах, проектах, связанных с Компанией, или в связи с иными вопросами в порядке, предусмотренном внутренними документами Компании;
- своевременно уведомлять о выполнении работы и/или занятии должности (-ей) в других организациях, об изменении постоянного (основного) места работы (службы, предпринимательской деятельности и т. п.);
- прежде чем давать свое согласие на работу или занятие должности в сторонней организации, не входящей в группу Холдинга, получить в установленном порядке соответствующее разрешение, согласно компетенции, у Совета директоров / Правления/ Председателя Правления;

- не участвовать в обсуждении и голосовании по вопросам, в решении которых имеется заинтересованность;
- не использовать в личных целях ресурсы, интеллектуальную собственность, оборудование и связь Компании (включая корпоративную почту и компьютерные программы);
- в случае, если работник не уверен в правильном решении, проконсультироваться с непосредственным руководством.

В случае возникновения конфликта интересов должностные лица и работники Компании обязаны в письменной форме уведомить своего непосредственного руководителя или руководство Компании о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только им станет об этом известно.

В случае возникновения корпоративных конфликтов участники изыскивают пути их решения путем переговоров в целях обеспечения эффективной защиты как прав Единственного акционера, так и деловой репутации Компании. Основной задачей органов Компании в процессе урегулирования корпоративного конфликта является поиск такого решения, которое, являясь законным и обоснованным, отвечало бы интересам Компании.

Члены Совета директоров и Правления Общества, работники Общества выполняют свои профессиональные функции добросовестно и разумно в интересах Единственного акционера и Общества, избегая конфликтов.

В случае наличия (возникновения) корпоративных конфликтов участники изыскивают пути их решения путем переговоров в целях обеспечения эффективной защиты интересов Общества и заинтересованных сторон. При этом должностные лица Общества своевременно сообщают корпоративному секретарю и/или Омбудсмену о наличии (возникновении) конфликта.

Эффективность работы по предупреждению и урегулированию корпоративных конфликтов предполагает полное и скорейшее выявление таких конфликтов и координацию действий всех органов Общества.

Корпоративные конфликты при содействии корпоративного секретаря и/или Омбудсмена рассматриваются Председателем Совета директоров Общества. Случаи вовлечения Председателя Совета директоров в корпоративный конфликт рассматриваются Комитетом по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам.

Единственному акционеру в целях предотвращения вмешательства государственных органов в операционную деятельность Общества, а также повышения ответственности Советов директоров за принимаемые решения следует избегать избрания чрезмерного количества членов Совета директоров, являющихся представителями государственных органов.

В целях обеспечения объективности оценки корпоративного конфликта и создания условий для его эффективного урегулирования лица, чьи интересы затрагивает конфликт или может затронуть, не принимают участия в его урегулировании.

При невозможности решения корпоративных конфликтов путем переговоров они разрешаются строго в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Совет директоров утверждает и периодически пересматривает политику и правила урегулирования корпоративных конфликтов, при которых их решение будет отвечать интересам Общества и Единственного акционера.

Совет директоров осуществляет урегулирование корпоративных конфликтов по вопросам, относящимся к его компетенции. В этом случае на корпоративного секретаря и/или Омбудсмена возлагается обязанность по обеспечению максимально возможной информированности Совета директоров о сути корпоративного конфликта и роль посредника в разрешении корпоративного конфликта.

Председатель Правления от имени Общества осуществляет урегулирование корпоративных конфликтов по всем вопросам, принятие решений по которым не отнесено к компетенции Совета директоров Общества, а также самостоятельно определяет порядок ведения работы по урегулированию корпоративных конфликтов.

Совет директоров рассматривает отдельные корпоративные конфликты, относящиеся к компетенции Правления (например, в случае, если предметом конфликта являются действия (бездействие) этого органа).

## Противодействие коррупции

GRI 2-27, 205-1, 205-2, 205-3, 206-1

Компания придерживается политики абсолютной нетерпимости к коррупции во всех ее проявлениях, включая сокрытие коррупционных правонарушений, при взаимодействии со всеми заинтересованными сторонами. В своей деятельности Компания строго соблюдает антикоррупционное законодательство, внедряя эффективные организационные и практические меры для бескомпромиссного противодействия коррупции.

В рамках антикоррупционной политики осуществляется внедрение международного стандарта ISO 37001:2016 «Система менеджмента противодействия коррупции». Кроме того, в Компании действует утвержденная Политика по противодействию коррупции и мошенничеству, устанавливающая ключевые принципы, управленческие и организационные механизмы по предупреждению коррупционных правонарушений.

Советом директоров ежегодно утверждается комплаенс-программа, содержащая мероприятия по противодействию коррупции и мошенничеству, мониторингу соблюдения законодательства и внутренних регламентов, а также формированию антикоррупционной культуры. В рамках данной программы проводится анализ бизнес-процессов с целью выявления и минимизации коррупционных рисков.

Служба Комплаенс-контроля осуществляет антикоррупционный мониторинг на ежеквартальной основе в соответствии с Планом работы. В сентябре 2023 и 2024 годов проведен внутренний анализ коррупционных рисков, по результатам которого разработан и утвержден План корректирующих действий. В рамках его реализации в 2024 году:

- внесены изменения в 7 внутренних документов;
- проведена 1 проверка Службой комплаенс-контроля;
- организовано и проведено 8 обучающих мероприятий.

Компания уделяет значительное внимание профилактике коррупции и предупреждению коррупционных рисков. В рамках этих мероприятий ежегодно проводятся обучение и тестирование для сотрудников по вопросам соблюдения Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции».

По результатам анализа установлены значительные коррупционные риски в сфере закупок, включая:

- завышение стоимости;
- нарушение сроков исполнения договоров;
- несоответствия в процессах закупок.

Выводы и принятые меры регулярно рассматриваются на заседаниях Правления и Совета директоров, что позволяет формировать стратегические решения по снижению коррупционных рисков.

Компания обеспечивает возможность анонимного и конфиденциального обращения по вопросам коррупции через:

- телефон горячей линии: +7 (717) 279-75-75;
- электронную почту: skk@khc.kz.

Все обращения рассматриваются в 100% случаев. В 2024 году таких обращений не поступало.

Судебные иски за антиконкурентное поведение и нарушение антимонопольного законодательства в 2024 году отсутствуют.

## Непрерывность деятельности Компании

В целях определения порядка реагирования на кризисные ситуации в Компании решением Правления Компании в августа 2024 года утвержден План по обеспечению непрерывности деятельности Компании. Основными задачами данного Плана в период кризисной ситуации являются:

- обеспечение гарантии жизни/безопасности работников Компании при возникновении кризисной ситуации;
- обеспечение защиты ресурсов и имущества Компании в период кризисной ситуации;
- организация процесса восстановления непрерывности деятельности Компании;
- организация своевременного оповещения и информирования работников Компании о возникновении кризисной ситуации;
- оптимизация затрат на создание резервной инфраструктуры, установление баланса между инвестициями, необходимыми для обеспечения деятельности, и уровнем приемлемого риска;
- организация своевременного перемещения персонала из основного офиса в альтернативное местоположение.

План включает в себя критерии и методы активации Плана, роли и ответственность ключевых лиц с их контактами для информирования об инцидентах, меры реагирования и их приоритетность, а также критерии деактивации Плана.

В 2024 году в части чрезвычайных ситуаций и/или кризисных событий, затрагивающих деятельность Компании, риски не зарегистрированы.

## Обеспечение информационной безопасности

GRI 418-1

Обеспечение защиты данных для финансовой организации – это комплексный процесс, включающий в себя различные аспекты технологий, политик безопасности, обучения персонала и стратегий управления рисками.

Ключевые шаги и мероприятия, которые включены в работу по обеспечению защиты данных для финансовой организации: использование шифрования, многоуровневая аутентификация, управление доступом, регулярное обновление программного обеспечения, мониторинг и обнаружение инцидентов, аудит безопасности, соблюдение законодательства, планы реагирования на инциденты, анализ и управление рисками.

Эти шаги в совокупности создают комплексный подход к обеспечению безопасности данных, что является критически важным для финансовых организаций.

Для обеспечения защиты электронных информационных ресурсов, информационных систем и информационно-коммуникационной инфраструктуры Компании от внешних и внутренних угроз действуют Правила управления инцидентами информационной безопасности в Компании, утвержденные решением Правления Компании от 23 февраля 2024 года № 16. В соответствии с данными Правилами Компания определяет уровень критичности инцидентов информационной безопасности от нулевого до катастрофического. Порядок информирования о произошедшем инциденте информационной безопасности руководящих работников и подразделений Компании определен в Инструкции о порядке действий пользователей по реагированию на инциденты информационной безопасности в Компании.

В 2024 году инциденты информационной безопасности в Компании не зарегистрированы.

# УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

Система риск-менеджмента	133
Корпоративное управление рисками	134
Оценка рисков	134
Управление рисками	134
Управление ключевыми рисками	135
Основные риски и меры по их оптимизации	142

## Система риск-менеджмента

МСФО S1, S2

В соответствии с Политикой управления рисками организационная структура Компании, участвующая в процессе управления рисками, представлена Советом директоров, Правлением, структурным подразделением, ответственным за управление рисками, Службой внутреннего аудита и иными структурными подразделениями.

Компания в процессе оценки и идентификации рисков придерживается единого стандарта с Холдингом в рамках модели централизованной системы управления рисками. Модель включает в себя оценку отдельных видов риска, а также их агрегацию и оценки достаточности доступных финансовых ресурсов для покрытия агрегированного размера рисков, рассчитанных в нормальных стрессовых ситуациях.

Оценку внутреннего капитала и доступных финансовых ресурсов Компании осуществляет Департамент риск-менеджмента с последующим занесением в систему управленческой отчетности.

В 2024 году в связи с изменениями в структуре Компании и функциональных обязанностей структурных подразделений и мероприятий, проводимых для минимизации рисков, были актуализированы матрица бизнес-процессов, регистр и карта рисков и контролей в соответствии со стратегическими целями Компании и фокусом на ключевых бизнес-процессах.

Централизованная система управления рисками состоит из 4 блоков:

- управление и оценка отдельных видов риска;
- совокупная величина рисков с учетом нормальных и стрессовых ситуаций;
- достаточность капитала;
- риск-аппетит.

Централизованная система управления рисками основана на процессе оценки достаточности внутреннего капитала ввиду необходимости оценивать все риски Компании, которые являются изначально разрозненными. По каждому виду риска Компании производится его количественная оценка с целью дальнейшей агрегации для расчета внутреннего капитала и его сравнения с имеющимися доступными финансовыми ресурсами Компании, призванными покрывать все риски Компании. Оценка каждого вида риска производится в соответствии с внутренними документами Компании.

Внутренний капитал учитывает следующие типы рисков, рассчитываемые при нормальных и стрессовых ситуациях: кредитный риск, валютный и процентный риск, операционный риск, бизнес-риск, риск недвижимости. Все указанные риски идентифицируются и оцениваются в соответствии с внутренними документами Компании. Часть из присущей деятельности рисков находит свое отображение на карте рисков Компании.

Составление и обновление регистра рисков и плана мероприятий по управлению рисками Компании с учетом бизнес-процессов и направлений деятельности – обязательное требование функционирования системы управления рисками.

Владельцами рисков определяются ключевые индикаторы риска как инструмент риск-менеджмента, с помощью которого, применяя ограничения по выбранным экспертным путем причин возникновения риска, структурным подразделением осуществляется оповещение владельца риска для принятия последним действий по минимизации риска в будущем. Инструмент ключевых индикаторов риска также используется для контроля причин возникновения подверженности рискам и их прогнозирования.

Компонентами для определения риск-аппетита являются:

- достаточность капитала;
- доходность;
- ликвидность;
- риск концентрации.

Ежегодно Совет директоров рассматривает и утверждает риск-аппетит в целях обеспечения его соответствия стратегии Компании, бизнес-среде и требованиям заинтересованных сторон.

## Корпоративное управление рисками

Управление рисками в Компании встроено в систему корпоративного управления и осуществляется на регулярной основе.

Риски Компании рассматриваются на каждом заседании органов корпоративного управления, включая Правление и специализированные комитеты. Ответственные подразделения ежеквартально представляют отчетность, содержащую актуальные оценки рисков, их вероятность, потенциальное воздействие и мероприятия по снижению влияния. В рамках заседаний обсуждаются ключевые изменения, принимаются корректирующие меры и отслеживается реализация мер по управлению рисками.

Процесс управления рисками реализуется на системной основе и включает в себя регулярный анализ, оценку и контроль. Основные элементы данного процесса:

- квартальная отчетность – включает анализ динамики рисков, оценку эффективности принятых мер и предложения по корректировке стратегий;
- ежегодный пересмотр рисков – проводится в рамках подготовки Годового отчета и долгосрочного финансового планирования;
- мониторинг рисков – осуществляется на постоянной основе с применением методов количественной и качественной оценки.

Всю необходимую информацию по вопросам корпоративного управления, включая процессы управления рисками и обеспечения устойчивости стратегии, можно найти в главе «Корпоративное управление» настоящего Годового отчета.

### Оценка рисков

Идентификация и оценка рисков проводятся с целью выявления наиболее уязвимых направлений и минимизации угроз, которые могут повлиять на достижение стратегических целей Компании. Основное внимание уделяется снижению рисков, что способствует обеспечению стабильности и защите деятельности от внешних и внутренних факторов.

Компания системно управляет рисками, используя как количественные, так и качественные показатели для оценки вероятности и значимости их воздействия на деятельность. Весь процесс управления рисками осуществляется в соответствии с внутренними политиками Компании.

Также осуществляется сценарный анализ рисков, в рамках которого выявляются возможные последствия реализации рисков и потенциальный ущерб. Дополнительно проводится оценка толерантности к риску, позволяющая определить допустимый уровень воздействия на деятельность Компании

### Управление рисками

Для каждого идентифицированного риска разработан четкий план мероприятий по управлению, включающий:

- назначение ответственных лиц и подразделений – определение ответственных за мониторинг и реализацию мер;
- установление сроков исполнения мероприятий – фиксация сроков реагирования и устранения последствий при возникновении риска;
- определение предупредительных и реактивных мер – комплекс превентивных действий, направленных на снижение вероятности риска, а также оперативные меры реагирования при его реализации;
- оценка стоимости мероприятий по обработке рисков – расчет требуемых финансовых ресурсов на минимизацию воздействия риска и устранение его последствий.

Все риски находятся под постоянным мониторингом, что позволяет Компании оперативно реагировать на изменяющиеся условия и обеспечивать устойчивость своей деятельности.

## Управление ключевыми рисками

### Кредитный риск

Компания подвержена кредитному риску, который является риском неисполнения контрагентом по финансовому инструменту своих обязательств.

Главными целями системы управления кредитным риском Компании являются минимизация кредитного риска, его предупреждение, снижение вероятности возникновения финансовых потерь вследствие неисполнения заемщиками своих финансовых обязательств.

Процесс управления кредитным риском включает выполнение следующих последовательных этапов:

- идентификация – определение и документирование факторов кредитного риска, способных оказать негативное влияние на финансовый результат Компании;
- качественная оценка – качественный анализ кредитного риска, определение причин их возникновения с целью оценки их влияния на финансовый результат Компании;
- количественная оценка – количественный анализ вероятности возникновения и влияния последствий реализации кредитного риска на финансовый результат Компании;
- реагирование – определение процедур и методов по ослаблению отрицательных последствий реализации кредитного риска;
- мониторинг и контроль подверженности – мониторинг кредитного риска, выполнение процедур по своевременному управлению им, оценка эффективности предпринятых действий по минимизации подверженности кредитному риску.

Компания определяет уровень кредитного риска путем установления максимальных лимитов на одного заемщика и/или группу связанных заемщиков. При установлении лимитов используются кредитные рейтинги контрагентов, присвоенные международными рейтинговыми агентствами, а также проводится оценка финансового состояния на основе доступных данных по финансовой отчетности. Мониторинг этих рисков осуществляется на регулярной основе и рассматривается на консолидированной основе Комитетом по управлению активами и пассивами Холдинга. При этом лимиты пересматриваются не реже одного раза в месяц.

Компания для оценки кредитного риска использует метод активов, взвешенных по кредитному риску (RWA).

При проведении стресс-тестирования кредитного риска Компания использует базовый подход, для которого используются следующие ежемесячные данные с глубиной периода минимум 3 года таким образом, чтобы количество наблюдений не превышало 30:

- величина активов, взвешенных по степени кредитного риска Компании;
- обменный курс USD/KZT;
- цена на нефть Brent;
- уровень инфляции (индекс потребительских цен).

При проведении стресс-тестирования происходит разделение стрессовых сценариев на базовый (отражающий менее критичные стрессовые события) и кризисный (отражающий наиболее критичные стрессовые события, влекущие за собой крайне высокую степень убытков).

Результаты стресс-тестирования используются в процессе определения:

- уровня резерва по принимаемым рискам;
- величины внутреннего капитала.

## Риск ликвидности

Риск ликвидности возникает при несовпадении сроков погашения активов и обязательств, что влияет на обеспеченность Компании достаточными ликвидными средствами по приемлемой цене для того, чтобы своевременно отвечать по своим балансовым и внебалансовым обязательствам. Совпадение и/или контролируемое несовпадение сроков погашения и процентных ставок по активам и обязательствам является основополагающим моментом в управлении финансовыми институтами. Вследствие разнообразия осуществляемых операций и связанной с ними неопределенности полное соответствие по срокам погашения активов и обязательств не является для финансовых институтов обычной практикой, что дает возможность увеличить прибыльность операций, однако повышает риск возникновения кассовых разрывов.

Компания осуществляет управление ликвидностью с целью обеспечения постоянного наличия денежных средств, необходимых для исполнения всех обязательств по мере наступления сроков их погашения.

Компания управляет риском ликвидности в рамках Политики управления рисками Компании, Политики инвестирования и заимствований Компании, Методики оценки рыночного риска и риска потери ликвидности, утвержденных Советом директоров и Правлением. Документы определяют основные процессы и порядок управления риском потери ликвидности, а также устанавливают функции и полномочия вовлеченных структурных подразделений Компании в данный процесс в целях эффективного управления риском потери ликвидности и обеспечения достаточности средств Компании на покрытие всех обязательств.

В рамках указанных выше документов риск потери ликвидности измеряется и контролируется посредством следующих инструментов/ аналитических отчетов: регуляторные и договорные нормативы ликвидности; анализ текущих остатков ликвидных средств, планируемых притоков/оттоков ликвидных средств; внутренние коэффициенты ликвидности, включая рекомендуемые Базельским комитетом по банковскому надзору коэффициенты ликвидности LCR и NSFR; разрывы ликвидности (гэп-анализ). Во избежание излишка или дефицита ликвидных средств Комитет по управлению активами, пассивами и рисками Компании осуществляет мониторинг деятельности по привлечению и использованию ликвидных средств.

Комитет по управлению активами, пассивами и рисками осуществляет мониторинг риска ликвидности посредством проведения анализа кумулятивных гэп-разрывов для принятия мер по снижению риска потери ликвидности Компании.

Процедуры Компании по управлению ликвидностью состоят из:

- прогнозирования денежных потоков в разрезе основных валют и расчета, связанного с данными денежными потоками, необходимого уровня ликвидных активов;
- поддержания диверсифицированной структуры источников финансирования;
- управления концентрацией и структурой заемных средств;
- разработки планов по заемному финансированию;
- обслуживания портфеля высоколиквидных активов, который можно свободно реализовать в качестве защитной меры в случае разрыва кассовой ликвидности;
- разработки резервных планов по поддержанию ликвидности и заданного уровня финансирования;
- осуществления контроля за соответствием балансовых показателей ликвидности Компании законодательно установленным нормативам.

Сводная информация по риску ликвидности Компании на ежемесячной основе предоставляется в Департамент риск-менеджмента Холдинга и Правлению, а также Совету директоров в составе ежеквартального отчета по рискам.

## Рыночные риски

Компания подвержена рыночному риску, связанному с открытыми позициями по валютным, процентным и долевым инструментам, которые подвержены риску общих и специфических изменений на рынке. Компания устанавливает лимиты в отношении уровня принимаемого риска и контролирует их соблюдение на периодической основе.

Процесс управления рыночными рисками включает выполнение следующих последовательных этапов:

- *планирование управления* – определение релевантных подходов для осуществления эффективного управления подверженности рыночным рискам и рискам потери ликвидности;
- *идентификация* – определение и документирование разновидностей подверженности рыночным рискам, способных оказать негативное влияние на финансовый результат Компании;
- *качественная оценка* – качественный анализ рыночных рисков и риска потери ликвидности, определение причин их возникновения с целью оценки их влияния на финансовый результат Компании;
- *количественная оценка* – количественный анализ вероятности возникновения и влияния последствий реализации рыночных рисков;
- *планирование реагирования* – определение процедур и методов по ослаблению отрицательных последствий реализации рыночных рисков;
- *мониторинг и контроль подверженности* – мониторинг рыночных рисков и выполнение процедур по своевременному управлению ими, оценка эффективности предпринятых действий по минимизации подверженности рыночным рискам.

Целью систем управления подверженности рыночным рискам является поддержание принимаемого на себя Компанией совокупного риска на уровне, определенном Компанией, в соответствии с собственными стратегическими задачами. Приоритетным является обеспечение максимальной сохранности активов и капитала Компании на основе минимизации подверженности рыночным рискам, которые могут привести к неожиданным финансовым потерям и снижению способности Компании отвечать по принятым ранее обязательствам своевременно и в полном объеме.

Методы оценки рыночных рисков включают:

- *валютный риск*. Мониторинг валютной позиции, включающий применение анализа чувствительности изменения курсов валют и влияния на финансовый результат. Величина изменения валютной позиции зависит от вида применяемого стресс-сценария;
- *валютный риск*. Расчет месячного, годового VaR по историческому методу с применением ковариационно-вариационной матрицы;
- *процентный риск*. Мониторинг портфеля ценных бумаг на предмет величины дюрации и объема, включающий изменение доходности до погашения и влияния на финансовый результат. Величина изменения доходности до погашения зависит от вида применяемого стресс-сценария;
- *мониторинг разрывов чувствительных к изменению процентных ставок активов и обязательств*, включающий изменение ставки вознаграждения и влияния на финансовый результат. Величина изменения ставки зависит от вида применяемого стресс-сценария.

Сводная информация по рыночным рискам Компании на ежемесячной основе предоставляется в Департамент риск-менеджмента Холдинга и Правлению, а также Совету директоров в составе ежеквартального отчета по рискам.

Операционный риск

При осуществлении своей деятельности Компания подвержена операционному риску. Операционный риск – это риск, приводящий к убыткам в результате неадекватных или ошибочных внутренних процессов, действий персонала, функционирования системы, а также к убыткам, возникающим по причине реализации внешних событий.

Целью управления операционными рисками является оптимизация операционной эффективности Компании путем снижения операционных потерь, рационализации расходов, а также уменьшения времени и повышения адекватности реагирования Компании на события, находящиеся вне контроля.

- Основными задачами управления операционными рисками являются:
- совершенствование процедур и механизмов управления операционными рисками, которым подвержена Компания;
  - система управления непрерывностью деятельности;
  - недопустимость совершения Компанией иных действий, приводящих к значительным изменениям в уровне операционных рисков, принимаемых на себя Компанией;
  - ограничение потерь при осуществлении Компанией операций вследствие реализации операционных рисков.

- Инструменты управления операционными рисками:
- база данных операционных потерь, используемая в целях отслеживания данных об операционных рисках на постоянной основе, включая значительные убытки в рамках каждого направления деятельности;
  - самооценка операционных рисков, используемая для идентификации и оценки операционных рисков структурными подразделениями Компании для последующего их контроля и управления ими;
  - ключевые индикаторы риска, используемые для оценки, мониторинга и раннего предупреждения операционных рисков в целях выбора направлений деятельности внутри структурных подразделений Компании для принятия контрольных мер по своевременному смягчению рисков;
  - Карта рисков является методом анализа операционных и иных рисков Компании, позволяющим выявить их взаимную связь и взаимовлияние.

Для обеспечения целостного и всеобъемлющего управления операционными рисками инструменты управления операционными рисками используются комплексно и взаимосвязано.

Компания производит мониторинг операционных рисков, сопоставляя принятые убытки к установленному лимиту на капитал под операционный риск (рассчитываемый по базовому и стандартизированному методам, согласно подходам расчета, рекомендуемым Базельским комитетом по банковскому надзору) и используя информацию, заполняемую подразделениями Компании посредством электронной базы данных операционных потерь, ключевых индикаторов риска, карты рисков, самооценки бизнес-процессов.

Операционные риски классифицируются по категориям событий и по причинам возникновения, согласно рекомендациям Базельского комитета по банковскому надзору.

- Категории событий операционных рисков:
- риск, относящийся к действиям персонала (риск потерь, связанный с действиями персонала, агентами и посредниками либо связанный со взаимоотношениями Компании с клиентами, регуляторными органами или третьими лицами);

- риск, связанный с функционированием системы (риск, связанный со сбоями и остановкой функционирования телекоммуникаций и ИТ-инфраструктуры);
- риск, связанный с процессами (риск потерь по причине ошибок при исполнении сделок (ошибочных транзакций), управления клиентскими счетами и других бизнес-процессов);
- риск, связанный с внешними факторами (риск потерь по причине действий третьих лиц, включая внешнее мошенничество, повреждение основных средств или изменения в законодательстве, которое может повлечь вмешательство в продолжение операционной/бизнес-деятельности Компании).

Сводная информация по операционным рискам выносится на ежеквартальной основе на рассмотрение Комитета по управлению активами, пассивами и рисками, Правления, а также Совета директоров в составе ежеквартального отчета по рискам.

Риски устойчивого развития

IFRS S1

Компания продолжает отслеживать и совершенствовать практики управления рисками в области устойчивого развития в ответ на изменяющиеся ожидания и стандарты в области управления климатическими рисками и климатических финансовых раскрытий, установленные:

- Международным советом по стандартам устойчивого развития, IFRS S1 «Общие требования к раскрытию информации о финансовых аспектах устойчивого развития»;
- Стандартом МСФО (IFRS) S2 «Раскрытие информации, связанной с климатом».

Компания стремится выявлять и управлять рисками устойчивого развития, которые могут повлиять как на ее финансовую устойчивость, так и на общество в целом.

Определение рисков устойчивого развития

Компания проводит комплексную оценку всех рисков, входящих в Регистр рисков, и определяет, какие из них являются значимыми с точки зрения устойчивого развития. Для этого используется двухуровневый подход к классификации рисков устойчивого развития.

1-й уровень: Принцип двойной материальности

Риск устойчивого развития считается значимым, если соответствует хотя бы одному из двух критериев:

- финансовая материальность – риск оказывает влияние на финансовые показатели компании (доходы, активы, обязательства, ликвидность, стоимость компании);
- материальность воздействия – риск влияет на общество или окружающую среду (экологические, социальные и управленческие последствия).

2-й уровень: Классификация по ESG-категориям

Если риск соответствует хотя бы одному из критериев первого уровня, он дополнительно классифицируется по одной из трех ESG-категорий:

- экологические риски (Environmental, E) – риски, связанные с воздействием компании на окружающую среду;
- социальные риски (Social, S) – риски, влияющие на сотрудников, клиентов и общество;
- управленческие риски (Governance, G) – риски, касающиеся корпоративного управления, внутреннего контроля и прозрачности.

Категории рисков устойчивого развития и их критерии в рамках ESG

1. Экологические риски (Environmental, E)

Риски, возникающие из-за воздействия деятельности компании на окружающую среду, включая климатические изменения, регулирование и использование природных ресурсов.

Критерии:

- воздействие на окружающую среду (выбросы, загрязнение, биоразнообразие);
- зависимость от природных ресурсов (вода, воздух, почва, ископаемые, энергия);
- физические климатические риски (наводнения, засуха, природные катастрофы);
- переходные климатические риски (изменение законодательства, углеродные налоги, новые требования к энергоэффективности);
- несоответствие экологическим стандартам и регулированию;
- негативное влияние на биоразнообразие и экосистемы.

2. Социальные риски (Social, S)

Риски, влияющие на людей внутри и за пределами Компании, включая сотрудников, клиентов и общество в целом.

Критерии:

- условия труда, здоровье и безопасность сотрудников;
- соблюдение прав человека (дискриминация, принудительный или детский труд, этика поставок);
- качество продукции и защита данных потребителей;
- репутационные и социальные последствия деятельности компании;
- риски, связанные с развитием человеческого капитала (нехватка кадров, утечка компетенций).

3. Управленческие риски (Governance, G)

Риски, связанные с эффективностью корпоративного управления, соблюдением законодательства и этическими стандартами.

Критерии:

- качество корпоративного управления и прозрачность отчетности;
- соблюдение нормативных требований (корпоративное право, налоги, защита инвесторов);
- коррупционные и этические риски (конфликт интересов, манипуляции отчетностью);
- нарушение прав акционеров и инвесторов (недостаточная раскрытость о деятельности компании);
- риски взаимодействия инвесторов (потеря доверия, судебные разбирательства).

Влияние рисков устойчивого развития на финансовое положение Компании за 2024 год

С учетом специфики деятельности, а также имеющегося объема исторических данных по убыткам, возникающим вследствие операционного риска, Компания заранее применяет для всех рисков оценку требуемого капитала для покрытия операционного риска с использованием базового метода показателей (BIA) или стандартизированного подхода (TSA) в соответствии с рекомендациями Базельского комитета по банковскому надзору.

Влияние рисков устойчивого развития на финансовое положение Компании в 2024 году является незначительным.

Климатические риски

GRI 201-2, IFRS S2

Согласно Global Risks Report 2023, экологические риски, особенно изменение климата, стихийные бедствия и утрата биоразнообразия, возглавляют рейтинг наиболее серьезных угроз в ближайшие 10 лет. Впервые в этом докладе выделены отдельные риски – неспособность смягчить последствия изменения климата и неспособность адаптироваться к нему, что подчеркивает важность климатических вопросов на глобальном уровне.

Изменение климата оказывает значительное влияние на экономику, строительную отрасль и деятельность Компании. Увеличение частоты экстремальных погодных явлений, таких как паводки, сильные ветры, засуха и землетрясения, создают дополнительные риски для строительных проектов, арендного жилья и финансовых обязательств Компании.

Компания признает значимость этих вызовов и предпринимает меры по их учету в своей деятельности. В 2024 году Компания столкнулась с рядом существенных климатических угроз, особенно в регионах, подверженных весенним паводкам, однако значительных материальных потерь по финансовым показателям не понесла.

В связи с этим в 2024 году был проведен комплексный анализ климатических рисков, а также пересмотрен Регистр рисков Компании с учетом принципов устойчивого развития.

Климатические риски в Регистре рисков 2025 года

Риск 1: Изменение климата в рамках гарантирования долевого участия в жилищном строительстве.

Риск 2: Изменение климата в рамках предоставления арендного жилья.

Последствия реализации климатических рисков на деятельность Компании

Риск 1: Изменение климата в рамках гарантирования долевого участия в жилищном строительстве:

- увеличение сроков строительства из-за погодных условий;
- продление сроков ввода объекта в эксплуатацию;
- рост затрат на восстановление поврежденных объектов.

Риск 2: Изменение климата в рамках предоставления арендного жилья:

- повреждение имущества Компании (жилья, сдаваемого в аренду);
- дополнительные расходы на восстановление и ремонт жилья;
- возможные временные ограничения на заселение арендаторов.

Реализованные климатические риски в 2024 году

Паводки во втором квартале 2024 года привели к введению режима чрезвычайной ситуации в Актыбинской, Атырауской, Западно-Казахстанской, Северо-Казахстанской, Костанайской, Карагандинской и Акмолинской областях.

Наводнения вызвали затопление сотен домов, повлияли на строительные проекты, увеличили сроки сдачи объектов и создали необходимость в предоставлении отсрочек по платежам и гарантийным обязательствам.

**Фактические последствия для Компании в 2024 году:**

- продление сроков сдачи объектов – по ряду жилых комплексов задержки составили от 28 до 56 дней;
- отсрочки платежей для пострадавших заемщиков – в отдельных случаях клиентам предоставлялись отсрочки на 3 месяца;
- форс-мажорные обстоятельства – Компания рассмотрела заявления застройщиков о признании паводков форс-мажорными и не объявляла гарантийные случаи.

Компания проводит системный мониторинг климатических рисков, анализируя их влияние на операционные процессы и адаптируя стратегии управления рисками.

Однако влияние климатических рисков на финансовое положение Компании в 2024 году является незначительным.

Основные риски и меры по их оптимизации

Все идентифицированные риски Компании отражаются в Регистре рисков и на Карте рисков, которые утверждаются Советом директоров. Карта рисков Компании распределяет риски Компании исходя из вероятности и последствий их реализации на три зоны: красная, желтая и зеленая.

Согласно Регистру рисков Компании на 2024 год, спрогнозировано 72 риска (утвержден решением СД № 15 от 27 декабря 2023 года).

Карта рисков и Регистр рисков Компании являются неотъемлемой частью отчета по рискам, представляемого к рассмотрению Совета директоров Компании на ежеквартальной основе. В связи с этим в динамике года Компания может добавлять/исключать соответствующие риски.

Основные риски Компании и меры по их снижению

№	Наименование	Мероприятия
18	Валютный риск	<ul style="list-style-type: none"><li>• ежеквартальное стресс-тестирование валютных рисков в рамках регламента централизованной системы управления рисками;</li><li>• мониторинг открытой валютной позиции на ежемесячной основе.</li></ul>
57	Риски, связанные с гарантированием проектов жилищного строительства (стабильные проекты)	<p>Мероприятия по завершению строительства объекта при наступлении гарантийного случая регулируются Правилами урегулирования гарантийного случая, которые включают в себя исчерпывающие мероприятия, в том числе одни из основных:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• принятие решения уполномоченными органами Общества о наступлении гарантийного случая;</li><li>• уведомление всех участников проекта о наступлении гарантийного случая, в т.ч. БВУ, дольщики;</li><li>• размещение охранных постов;</li><li>• процедуры по принятию голосующих акций управляющих Компании в доверительное управление, смена руководства управляющих Компании;</li><li>• проведение технического обследования, оценки незавершенного строительства;</li><li>• проведение независимой оценки незавершенного строительства;</li><li>• проведение финансовой оценки обоснованности затрат на незавершенное строительство;</li><li>• смена генерального подрядчика;</li><li>• дальнейший мониторинг за ходом строительства;</li><li>• финансирование проекта при недостаточности средств УК;</li><li>• ввод в эксплуатацию;</li><li>• передача долей дольщикам;</li><li>• проведение процедур по возмещению понесенных затрат после ввода объекта в эксплуатацию;</li><li>• проведение анализа и привлечение инжиниринговых компаний для проработки вопросов завершения строительства при наступлении гарантийного случая;</li><li>• своевременная оценка менеджмента/собственников застройщика, уполномоченной компании (назначение руководства с сомнительной репутацией). Получение справок посредством электронного правительства и дальнейшие мероприятия, предусмотренные внутренними нормативными документами, регулирующие порядок урегулирования гарантийного случая;</li><li>• определение ценовой политики при наступлении гарантийного случая;</li><li>• обеспечение передачи по мере наступления гарантийного случая доли дольщикам.</li></ul>
62	Политические и геополитические риски	<ul style="list-style-type: none"><li>• снижение лимитов в российских дочерних банках, в отношении которых применяются экономические санкции;</li><li>• приостановление и начисление пени, штрафов за несвоевременное погашение плановых платежей по продуктам компаний.</li></ul>

# ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Об Отчете	145
Приложение 2. GRI Databook	146
Приложение 3. Индекс GRI	158
Приложение 4. Индекс МСФО (IFRS) S1, S2	163
Приложение 5. Финансовая отчетность	165
Приложение 6. Список аффилированных лиц	175
Список сокращений	176
Контактная информация	178

## Приложение 1. Об Отчете

Компания придерживается принципа открытости и стремится к эффективному раскрытию информации по всем направлениям деятельности Компании, как по операционным и финансовым результатам, так и в области устойчивого развития и корпоративного управления.

Ежегодно Компания раскрывает для заинтересованных сторон результаты деятельности в области устойчивого развития в соответствующем разделе корпоративного интернет-сайта, а также в своих годовых отчетах.

Годовой отчет Компании за 2024 год подготовлен в соответствии со Стандартами Глобальной инициативы по отчетности в области устойчивого развития (GRI Standards), МСФО (IFRS) S1 «Общие требования к раскрытию информации, связанной с устойчивым развитием» и МСФО (IFRS) S2 «Раскрытие информации, связанной с климатическими аспектами», положениями Кодекса корпоративного управления, Правилами раскрытия информации инициаторами допуска ценных бумаг АО «Казахстанская Фондовая Биржа» и Руководством по раскрытию информации в области экологического, социального и корпоративного управления для банков и других финансовых организаций, утвержденным приказом Председателя Агентства Республики Казахстан по регулированию и развитию финансового рынка от 28 апреля 2023 года № 291.

Настоящий годовой отчет включает финансовую и нефинансовую информацию о деятельности Компании за период с 1 января по 31 декабря 2024 года, а также некоторые данные предыдущих периодов, планы и прогнозы Компании.

Годовой отчет по итогам 2024 года не проходил внешнее заверение.

Годовой отчет по итогам 2023 года, также включающий информацию в области устойчивого развития, был опубликован в июне 2024 года.

Согласно отчету PricewaterhouseCoopers «Топ-50 лучших компаний по раскрытию ESG-информации», Годовой отчет Компании за 2020 и 2021 годы занял 13 место из 50 в рейтинге и вошел в топ-4 финансовых компаний по уровню раскрытия ESG-информации, Годовой отчет Компании за 2023 год занял 28 место из 50 в указанном рейтинге.

Также Годовые отчеты Компании за 2022 и 2023 годы признаны лучшими годовыми отчетами в финансовом секторе по версии АО «Казахстанская фондовая биржа».

Данный отчет – это пятый отчет Компании, который подготовлен по стандартам GRI, МСФО (IFRS) S1, S2. Он отражает результаты деятельности Компании по итогам 2024 года по темам, которые были отобраны по результатам опроса заинтересованных сторон. Расширены темы, касающиеся структуры и численности персонала, а также управления рисками.

В частности, в настоящем Отчете впервые раскрывается информация по следующим темам:

№	Информация	Раздел отчета
1	Налоговая учетная политика Компании	<u>Налоговая учетная политика Компании</u>
2	Риски устойчивого развития Компании	<u>Риски устойчивого развития</u>
3	Климатические риски организации	<u>Климатические риски</u>
4	Информация об обеспечении системы охраны труда и безопасности на рабочем месте с учетом мировых практик	<u>Система охраны труда и техники безопасности</u>
5	Детализированная информация по управлению закупками и работы с контрагентами	<u>Управление закупками</u> <u>Работа с контрагентами</u>
6	Описание подходов при расчете парников газов Компании	<u>Оценка углеродного следа</u>
7	Детализированная информация по управлению экологическим воздействием Компании	<u>Экологическое воздействие</u>

Приложение 2. GRI Databook

Общее раскрытие

GRI 2-7

Сотрудники Компании

Регион	2022		2023		2024	
	Количество всех сотрудников		Количество всех сотрудников		Количество всех сотрудников	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
г. Астана	84	94	91	98	90	99
г. Алматы	5	4	3	3	4	2
Всего	89	98	94	101	94	101

Регион	Количество постоянных сотрудников		Количество временных сотрудников		Количество сотрудников на полной занятости		Количество сотрудников на частичной занятости		Количество сотрудников с нерегулярной занятостью	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
2022										
г. Астана	78	86	6	8	84	94	0	0	0	0
г. Алматы	5	4	0	0	5	4	0	0	0	0
Всего	83	90	6	8	89	98	0	0	0	0
2023										
г. Астана	87	88	4	10	91	98	0	0	0	0
г. Алматы	3	3	0	0	3	3	0	0	0	0
Всего	90	91	4	10	94	101	0	0	0	0
2024										
г. Астана	84	89	6	10	90	99	0	0	0	0
г. Алматы	4	2	0	0	4	2	0	0	0	0
Всего	88	91	6	10	94	101	0	0	0	0

Годовой общий коэффициент компенсации

Показатель	2022	2023	2024	Соотношение процентного увеличения за отчетный период
Соотношение годового вознаграждения самого высокооплачиваемого сотрудника организации к медианному годовому вознаграждению всех сотрудников	6,02	5,69	5,57	86 %

Экономическое раскрытие

GRI 201-1

Прямая экономическая стоимость, созданная и распределенная

Показатель (тыс. тенге)	2022	2023	2024
<b>Созданная экономическая стоимость</b>	<b>170 255 471</b>	<b>178 807 523</b>	<b>168 849 242</b>
Доходы от основной деятельности	154 242 417	165 829 715	164 627 550
Комиссионные доходы	42 062	66 202	28 124
Чистая реализованная прибыль от операций с инвестиционными ценными бумагами, оцениваемыми по справедливой стоимости, изменения которой отражаются в составе прибыли или убытка за период	1 474 558	5 618 145	4 301 457
Чистые заработанные страховые премии	2 604 931	1 634 103	1 394 796
Доходы/(убытки) от обесценения долговых финансовых инструментов	11 891 503	903 602	(1 980 159)
Чистый доход от операций с иностранной валютой	-	4 755 756	477 474
<b>Распределенная экономическая стоимость</b>	<b>(125 575 773)</b>	<b>(136 957 368)</b>	<b>(128 184 392)</b>
Расходы от основной деятельности (выплаты поставщикам капитала)	(103 279 571)	(106 998 904)	(108 224 936)
Комиссионные расходы	(648 702)	(378 585)	(414 017)
Расходы по оплате труда	(2 563 538)	(2 769 766)	(3 508 830)
Расходы по налогам и сборам в государственный бюджет	(1 915 696)	873 297	(293 699)
Общие и административные расходы	(1 744 667)	(2 047 514)	(2 230 655)
Обучение	(21 592)	(24 280)	(30 880)
Резервы по выданным гарантиям	(6 307 198)	(1 531 167)	4 261 952
Прочие операционные (убытки)/доходы	(6 669 046)	(24 080 449)	(17 743 327)
Чистый убыток от операций с иностранной валютой	2 425 763	-	-
<b>Экономическая стоимость к распределению (чистая прибыль)</b>	<b>44 679 698</b>	<b>41 850 155</b>	<b>40 664 850</b>

GRI 202-2

Доля высшего руководства, нанятого из местного сообщества<sup>5</sup>

Показатель	Единица измерения	2022	2023	2024
Общее количество членов Правления	сотрудники	4	4	5
Количество членов Правления, нанятых из местного сообщества	сотрудники	4	4	5
Процент от общего числа	%	100%	100%	100%

GRI 204-1

Закупки

Показатель	Единица измерения	2022	2023	2024
Количество поставщиков	ед.	403	400	408
Общая сумма закупок в Компании (важных местах деятельности) <sup>6</sup>	млн тенге	2 345	5 679	12 324
Количество местных поставщиков <sup>7</sup>	ед.	396	397	407
Сумма закупок у местных поставщиков	млн тенге	2 263	5 608	12 323
%, по количеству	%	98,26%	99,25%	99,75%
%, по сумме	%	96,50%	98,75%	99,99%

GRI 205-2 (a)

Информирование членов управления по вопросам антикоррупционной политики и процедур с разбивкой по региону

Показатель	Процент членов Правления, которые были информированы антикоррупционными политиками и процедурами организации		
	2022	2023	2024
Всего	100%	100%	100%

GRI 205-2 (b)

Информирование работников по вопросам антикоррупционной политики и процедур с разбивкой по региону и категории сотрудников

Показатель	Процент сотрудников, которые были информированы антикоррупционными политиками и процедурами организации		
	2022	2023	2024
Всего	100%	100%	100%

<sup>5</sup> Под местным сообществом понимаются лица, постоянно проживающие на территории Республики Казахстан.  
<sup>6</sup> Под «важными местами деятельности» понимается вся деятельность Компании без исключения.  
<sup>7</sup> Юридические или физические лица, зарегистрированные в Республике Казахстан и ведущие свою деятельность на ее территории.

GRI 205-3

Подтвержденные случаи коррупции

Показатель (случаи)	2022	2023	2024
Общее количество подтвержденных случаев коррупции	0	0	0
Общее количество случаев увольнения или наказания сотрудников за коррупционные действия	0	0	0
Общее количество подтвержденных случаев невозобновления или расторжения контрактов с деловыми партнерами из-за нарушений, связанных с коррупцией	0	0	0
Публичные судебные дела о коррупции, возбужденные против организации или ее сотрудников в течение отчетного периода, и результаты рассмотрения таких дел	0	0	0

Экологические стандарты

GRI 302-1

Потребление энергии внутри организации

Показатель	Единица измерения	Значение в натуральном выражении			Переводной коэффициент на ГДж	Значение в ГДж		
		2022	2023	2024		2022	2023	2024
<b>Электроэнергия, в т.ч.</b>	<b>тыс. кВт*ч</b>	<b>1 868</b>	<b>1 936</b>	<b>3 846</b>	<b>3,6</b>	<b>6 725</b>	<b>6 970</b>	<b>13 846</b>
Покупная электроэнергия, в т.ч.	тыс. кВт*ч	1 868	1 936	3 846	3,6	6 725	6 970	13 846
ВИЭ	тыс. кВт*ч	84	115	247	3,6	303	413	890
Собственное производство электроэнергии	тыс. кВт*ч	0	0	0	3,6	0	0	0
<b>Тепловая энергия, в т.ч.</b>	<b>Гкал</b>	<b>1 543</b>	<b>1 509</b>	<b>3 780</b>	<b>4,19</b>	<b>6 461</b>	<b>6 318</b>	<b>15 825</b>
Покупная тепловая энергия, в т.ч.	Гкал	1 543	1 509	3 780	4,19	6 461	6 318	15 825
ВИЭ	Гкал	-	-	-	4,19	-	-	-
Собственное производство тепловой энергии	Гкал	-	-	-	4,19	-	-	-
<b>Дизельное топливо</b>	<b>Литр</b>	<b>634</b>	<b>1 062</b>	<b>389</b>	<b>43,4</b>	<b>23</b>	<b>39</b>	<b>14</b>

Показатель	Единица измерения	2022	2023	2024	Изменение за отчетный период
Суммарное потребление энергии	ГДж	13 209	13 327	29 685	123%
ВИЭ	ГДж	303	413	890	116%

GRI 302-3

Энергоемкость

Показатель	Единица измерения	2022	2023	2024	Изменение за отчетный период
Суммарное потребление энергии	ГДж	13 209	13 327	29 685	123%
Чистая прибыль Компании	млн тенге	44 680	41 850	40 665	−3%
<b>Энергоемкость Компании</b> (суммарное потребление энергии/ чистая прибыль Компании)	<b>ГДж / млн тенге</b>	<b>0,30</b>	<b>0,32</b>	<b>0,73</b>	<b>129%</b>

GRI 303-3

Водозабор

Показатель (М³)	2022		2023		2024	
	из всех регионов	из регионов с дефицитом воды	из всех регионов	из регионов с дефицитом воды	из всех регионов	из регионов с дефицитом воды
<b>Вода сторонних организаций</b>	<b>6 649</b>	<b>0</b>	<b>7 691</b>	<b>0</b>	<b>13 971</b>	<b>0</b>
Пресная вода	6,649	0	7,691	0	13,971	0
Другая вода	0	0	0	0	0	0
<b>Общий водозабор</b>	<b>6 649</b>	<b>0</b>	<b>7 691</b>	<b>0</b>	<b>13 971</b>	<b>0</b>
<b>Вода сторонних организации по источникам</b>						
Поверхностные воды	6 649	0	7 691	0	13 971	0

GRI 303-4

Водоотведение

Показатель (М³)	2022		2023		2024	
	из всех регионов	из регионов с дефицитом воды	из всех регионов	из регионов с дефицитом воды	из всех регионов	из регионов с дефицитом воды
Вода сторонних организаций	6 649	0	7 691	0	13 971	0
<b>Общее водоотведение</b>	<b>6 649</b>	<b>0</b>	<b>7 691</b>	<b>0</b>	<b>13 971</b>	<b>0</b>
<b>Общее водоотведение по виду</b>						
Пресная вода	6 649	0	7 691	0	13 971	0
Другая вода	0	0	0	0	0	0

Водопотребление

Показатель (М³)	2022		2023		2024	
	из всех регионов	из регионов с дефицитом воды	из всех регионов	из регионов с дефицитом воды	из всех регионов	из регионов с дефицитом воды
<b>Общий водозабор</b>	<b>6 649</b>	<b>0</b>	<b>7 691</b>	<b>0</b>	<b>13 971</b>	<b>0</b>

GRI 305-1

Прямые выбросы парниковых газов (Scope 1)

Показатель (тонн CO <sub>2</sub> - эквивалент)	2022	2023	2024	Изменение в отчетном периоде
<b>Всего</b>	<b>1,6</b>	<b>2,6</b>	<b>1,0</b>	<b>−63%</b>

GRI 305-2

Косвенные выбросы парниковых газов (Scope 2)

Показатель (тонн CO <sub>2</sub> - эквивалент)	2022	2023	2024	Изменение в отчетном периоде
<b>Всего</b>	<b>2 231</b>	<b>2 268</b>	<b>4 884</b>	<b>115%</b>

GRI 305-3

Прочие косвенные выбросы парниковых газов (Scope 3)

Показатель (тонн CO <sub>2</sub> - эквивалент)	2023	2024	Изменение в отчетном периоде
Всего выбросов по Scope 3, в том числе:	87 234	89 024	2%
Категория 5. Отходы, образованные в ходе операции	0,09	0,09	0%
Категория 6. Бизнеспоездки	59	142	141%
Категория 7. Поездки сотрудников на работу	53	55	3%
Категория 13. Арендованные активы вниз по цепочке поставок	87 122	88 827	2%

GRI 305-4

Интенсивность выбросов парниковых газов

Показатель	Единица измерения	2023	2024	Изменение в отчетном периоде
Объем выбросов парниковых газов Scope 1	тCO <sub>2</sub> -экв.	2,6	1,0	−63%
Объем выбросов парниковых газов Scope 2	тCO <sub>2</sub> -экв.	2 268	4 884	115%
Объем выбросов парниковых газов Scope 3	тCO <sub>2</sub> -экв.	87 234	89 024	2%
Общий объем выбросов парников газов	тCO <sub>2</sub> -экв.	89 505	93 909	5%
Чистая прибыль Компании	млн тенге	41 850	40 665	−3%
Интенсивность выбросов парников газов = Объем выбросов парниковых газов / Чистая прибыль Компании				
Интенсивность выбросов парниковых газов Scope 1	тCO <sub>2</sub> -экв.. / млн тенге	0,000062	0,000024	−62%
Интенсивность выбросов парниковых газов Scope 2	тCO <sub>2</sub> -экв.. / млн тенге	0,05	0,12	122%
Интенсивность выбросов парниковых газов Scope 3	тCO <sub>2</sub> -экв.. / млн тенге	2,08	2,19	5%
Интенсивность выбросов всех парниковых газов Компании	тCO <sub>2</sub> -экв.. / млн тенге	2,14	2,31	8%

GRI 306-3

Образующиеся отходы

Показатель	2022	2023	2024
Опасные отходы (согласно Экологическому Кодексу Республики Казахстан: электротехника, батарейки, лампы, картриджи и т.д.)	1	1	1
Неопасные отходы (согласно Экологическому Кодексу Республики Казахстан: макулатура, пластик, канцелярские товары и т.д.)	9	9	9
<b>Всего</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

GRI 306-5

Отходы, направленные на утилизацию

Показатель (тонн)	2022	2023	2024
<b>Опасные отходы, в т.ч.</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Захоронение на свалке	0	0	0
Прочие операции утилизации	1	1	1
<b>Неопасные отходы, в т.ч.</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
Захоронение на свалке	9	9	9
Прочие операции утилизации	0	0	0
<b>Всего</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Социальные стандарты

GRI 401-1 (a)

Количество принятых и уволенных сотрудников

Индикатор (чел.)	2022	2023	2024
Общее количество сотрудников	187	195	195
Количество принятых сотрудников	63	58	49
Количество уволенных сотрудников	65	53	46

Количество принятых сотрудников с разбивкой по полу, возрасту и региону сотрудники

Регион	До 30		От 30 до 50		Больше 50	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
2022						
г. Астана	10	10	19	22	1	1
г. Алматы	0	0	0	0	0	0
<b>Всего</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
2023						
г. Астана	8	1	25	22	2	0
г. Алматы	0	0	0	0	0	0
<b>Всего</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>22</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
2024						
г. Астана	10	8	16	10	3	1
г. Алматы	0	0	1	0	0	0
<b>Всего</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>1</b>

GRI 401-1 (b)

Количество уволенных сотрудников с разбивкой по полу, возрасту и региону сотрудники

Регион	До 30		От 30 до 50		Больше 50	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
2022						
г. Астана	8	3	28	24	1	0
г. Алматы	0	0	0	1	0	0
<b>Всего</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>28</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
2023						
г. Астана	4	2	21	14	3	1
г. Алматы	1	0	4	2	0	1
<b>Всего</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
2024						
г. Астана	7	2	19	18	0	0
г. Алматы	0	0	0	0	0	0
<b>Всего</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Текущность кадров

Индикатор	2022	2023	2024
Добровольная текучесть кадров	4,2%	4,7%	3,3%

GRI 401-3

Декретный отпуск сотрудники

Показатель (чел.)	2023	2024
Общее количество сотрудников, которые имели право на отпуск по уходу за ребенком	195	195
Мужчины	94	94
Женщины	101	101
Общее количество сотрудников, которые воспользовались отпуском по уходу за ребенком	7	9
Мужчины	0	2
Женщины	7	7
Количество работников, которые должны были вернуться на работу после окончания отпуска по уходу за ребенком в отчетном периоде	8	6
Мужчины	0	0
Женщины	8	6
Коэффициент возвращения на работу, %		
Общее количество сотрудников, которые вернулись на работу в отчетном периоде после окончания отпуска по уходу за ребенком"	75% (6)	117% (7)
Мужчины	-	-
Женщины	75% (6)	117% (7)
Коэффициент удержания, %		
Общее количество сотрудников, которые вернулись на работу после окончания отпуска по уходу за ребенком (в отчетном периоде) и продолжают работать в течении 12 месяцев после возвращения на работу	100% (1)	83% (5)
Мужчины	-	-
Женщины	100% (1)	83% (5)

GRI 403-8

Сотрудники, охваченные системой управления вопросами охраны труда и безопасности на рабочем месте

Показатель	Индикатор	2022	2023	2024
Для всех сотрудников	Процент охваченных системой управления вопросами охраны труда и безопасности на рабочем месте	100%	100%	100%
Для всех работников, которые не являются наемными работниками, но чья работа и/или рабочее место контролируется организацией	Процент охваченных системой управления вопросами охраны труда и безопасности на рабочем месте	100%	100%	100%

GRI 403-9

Производственные травмы

Показатель (случаи)	Индикатор	2022	2023	2024
Для всех сотрудников	Количество и коэффициент регистрируемых производственных травм	0	0	0
Для всех работников, которые не являются наемными работниками, но чья работа и/или рабочее место контролируется по организации	Количество и коэффициент регистрируемых производственных травм	0	0	0

GRI 403-10

Заболевания, связанные с трудовой деятельностью

Показатель (случаи)	Индикатор	2022	2023	2024
Для всех сотрудников	Количество и коэффициент случаев регистрируемых заболеваний, связанных с работой	0	0	0

GRI 404-1

Обучение персонала с разбивкой по категориям сотрудников и по полу

Показатель	Единица измерения	2024	
		Правление	Все сотрудники, кроме Правления
Общее количество часов обучения сотрудников в год по каждой категории	часов	36	4 446
Общее количество сотрудников в каждой категории	сотрудников	5	190
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника каждой категории	часов	7.2	23,4

Обучение персонала с разбивкой по полу

Показатель	Единица измерения	2024	
		Женщины	Мужчины
Общее количество часов обучения сотрудников в год по полу	часов	2 100	2 382
Общее количество сотрудников по полу	сотрудников	101	94
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника по полу	часов	20,8	25,3

GRI 404-3

Процент работников, получающих регулярные оценки производительности и развития карьеры

Показатель	2022		2023		2024	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Правление	0	100 %	0	100 %	0	100 %
Руководители среднего звена	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Исполнители	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

GRI 405-1

Разнообразие руководящих работников сотрудники

Правление	До 30		От 30 до 50		Больше 50	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
2022	0	0	4	0	0	0
2023	0	0	4	0	0	0
2024	0	0	5	0	0	0

Правление	2022	2023	2024
Доля мужчин	100 %	100 %	100 %
Доля женщин	0 %	0 %	0 %
Доля сотрудников до 30 лет	0 %	0 %	0 %
Доля сотрудников от 30 до 50 лет	100 %	100 %	100 %
Доля сотрудников больше 50 лет	0 %	0 %	0 %

Разнообразие сотрудников – руководители среднего звена

Руководители среднего звена	До 30		От 30 до 50		Больше 50	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
2022	0	0	9	8	2	0
2023	0	0	12	7	2	0
2024	1	0	15	6	3	1

Руководители среднего звена	2022	2023	2024
Доля мужчин	58 %	67 %	73 %
Доля женщин	42 %	33 %	27 %
Доля сотрудников до 30 лет	0 %	0 %	4 %
Доля сотрудников от 30 до 50 лет	89 %	90 %	81 %
Доля сотрудников больше 50 лет	11 %	10 %	15 %

Разнообразие сотрудников – исполнители

Исполнители	До 30		От 30 до 50		Больше 50	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
2022	20	15	52	69	2	6
2023	18	9	54	81	4	4
2024	16	9	48	76	7	8

Исполнители	2022	2023	2024
Доля мужчин	45 %	45 %	43 %
Доля женщин	55 %	55 %	57 %
Доля сотрудников до 30 лет	21 %	16 %	15 %
Доля сотрудников от 30 до 50 лет	74 %	79 %	76 %
Доля сотрудников больше 50 лет	5 %	5 %	9 %

Разнообразие сотрудников – сотрудники с ограниченными возможностями здоровья

Показатель (чел.)	2022	2023	2024
Количество сотрудников с ограниченными возможностями здоровья	0	0	2

GRI 405-2

Соотношение базового оклада мужчин и женщин

Показатель	2022	2023	2024
Соотношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин	0,78	0,86	0,84
Соотношение годового вознаграждения женщин к годовому вознаграждению мужчин	0,87	0,87	0,86

Приложение 3. Индекс GRI

<b>Заявление об использовании</b>		АО «Казахстанская Жилищная Компания» представила данный Отчет в соответствии со стандартами GRI за период с 1 января по 31 декабря 2024 года
<b>Применяемый стандарт GRI</b>		GRI 1: Foundation, GRI 2: General Disclosures, GRI 3: Material Topics
Стандарт GRI	Раскрытие	Раздел/подраздел Отчета
<b>Общие положения</b>		
<b>GRI 2:</b> Общие положения	2-1 Сведения об организации	<a href="#">О Компании</a>
	2-2 Субъекты, включенные в отчетность об устойчивом развитии организации	<a href="#">О Компании</a>
	2-3 Отчетный период, периодичность и контактная информация	<a href="#">Приложение 1. Об Отчете</a> <a href="#">Контактная информация</a>
	2-4 Пересмотр информации	Не применимо
	2-5 Внешнее заверение	Не применимо
<b>GRI 2:</b> Деятельность компании и ее работники	2-6 Деятельность компании, цепочка создания стоимости и другие деловые отношения	<a href="#">Стратегические направления деятельности</a>
	2-7 Сотрудники	<a href="#">Структура Компании и равные возможности</a>
	2-8 Сотрудники, не являющиеся наемными работниками	<a href="#">Структура Компании и равные возможности</a>
<b>GRI 2:</b> Управление	2-9 Структура и состав управления	<a href="#">Структура корпоративного управления Компании</a> <a href="#">Единственный акционер</a> <a href="#">Совет директоров</a> <a href="#">Совет директоров</a> <a href="#">Определение состава Совета директоров</a> <a href="#">Процедура выдвижения кандидатов в Совет директоров</a> <a href="#">Требования к независимым директорам</a>
	2-10 Выдвижение и выбор высшего органа управления	
	2-11 Председатель высшего органа управления	<a href="#">Состав Совета директоров</a>
	2-12 Роль высшего руководящего органа в надзоре за управлением воздействиями	<a href="#">Совет директоров</a> <a href="#">Деятельность Совета директоров</a> <a href="#">Комитеты Совета директоров</a>
	2-13 Делегирование ответственности за управление воздействиями	<a href="#">Организационная структура управления устойчивым развитием</a>
	2-14 Роль высшего руководящего органа в отчетности по устойчивому развитию	<a href="#">Совет директоров</a> <a href="#">Комитеты Совета директоров</a>
	2-15 Конфликт интересов	<a href="#">Управление конфликтом интересов и корпоративными конфликтами</a>
	2-16 Информирование о критических проблемах высшего органа управления	<a href="#">Управление конфликтом интересов и корпоративными конфликтами</a>
	2-17 Коллективное знание высшего руководящего органа	<a href="#">Независимая оценка корпоративного управления Компании и дальнейшее развитие системы корпоративного управления</a> <a href="#">Оценка Совета директоров</a>
	2-18 Оценка деятельности высшего органа управления	<a href="#">Независимая оценка корпоративного управления Компании и дальнейшее развитие системы корпоративного управления</a> <a href="#">Структура вознаграждения членов Совета директоров</a>
	2-19 Политика вознаграждения	<a href="#">Дивидендная политика</a> <a href="#">Акционерный капитал</a> <a href="#">Структура вознаграждения членов Совета директоров</a>
	2-20 Процесс определения вознаграждения	<a href="#">Дивидендная политика</a> <a href="#">Акционерный капитал</a>
	2-21 Коэффициент годового общего вознаграждения	<a href="#">Вознаграждение</a>

Стандарт GRI	Раскрытие	Раздел/подраздел Отчета
<b>GRI 2:</b> Стратегия, политика, практики	2-22 Заявление о стратегии устойчивого развития	<a href="#">Цели Компании в области устойчивого развития</a> <a href="#">Вклад Компании в достижение Целей устойчивого развития ООН</a> <a href="#">Реализация Плана мероприятий по устойчивому развитию Компании по итогам 2024 года</a> <a href="#">Организационная структура управления устойчивым развитием</a>
	2-23 Политические обязательства	<a href="#">Цели Компании в области устойчивого развития</a> <a href="#">Внедрение обязательства по соблюдению прав человека</a>
	2-24 Выполнение политических обязательств	<a href="#">Реализация Плана мероприятий по устойчивому развитию Компании по итогам 2024 года</a>
	2-25 Процессы устранения негативных последствий	<a href="#">Информационная политика</a>
	2-26 Механизмы для получения консультаций и выражения обеспокоенности	<a href="#">Кодекс деловой этики</a>
<b>GRI 2:</b> Вовлечение заинтересованных сторон	2-27 Соблюдение законов и правил	<a href="#">Противодействие коррупции</a>
	2-28 Членство в ассоциациях	<a href="#">Взаимодействие с заинтересованными сторонами</a>
	2-29 Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	<a href="#">Взаимодействие с заинтересованными сторонами</a>
<b>GRI 2:</b> Вовлечение заинтересованных сторон	2-30 Коллективные договоры	<a href="#">Социальная политика</a>
<b>Экономическое раскрытие</b>		
<b>GRI 3:</b> Существенные темы	3-1 Процесс определения существенных тем	<a href="#">Существенные темы</a>
	3-2 Список существенных тем	<a href="#">Существенные темы</a>
	3-3 Управление существенными темами	<a href="#">Существенные темы</a>
<b>GRI 201:</b> Экономические показатели	201-1 Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	<a href="#">Финансовые показатели Компании</a> <a href="#">Финансовая отчетность</a>
	201-2 Финансовое воздействие и другие риски, и возможности, обусловленные изменением климата	<a href="#">Климатические риски организации</a>
	201-3 Обязательства по плану с установленными выплатами и другие пенсионные планы	<a href="#">Социальная политика</a>
	201-4 Финансовая помощь, полученная от правительства	<a href="#">Поддержка спроса на жилье</a>
	202-1 Соотношение стандартной начальной заработной платы по гендерному признаку к местной минимальной заработной плате	<a href="#">Вознаграждение</a>
<b>GRI 202:</b> Присутствие на рынке	202-2 Доля высшего руководства, нанятого из местного сообщества	<a href="#">Состав Правления</a>
	203-1 Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги	<a href="#">Поддержка предложения на жилье</a> <a href="#">Объем ввода жилья за счет инструментов Компании</a> <a href="#">Поддержка спроса на жилье</a> <a href="#">Вклад Компании в достижение Целей устойчивого развития ООН</a>
	203-2 Существенные непрямые экономические воздействия	<a href="#">Поддержка предложения на жилье</a> <a href="#">Объем ввода жилья за счет инструментов Компании</a> <a href="#">Поддержка спроса на жилье</a> <a href="#">Вклад Компании в достижение Целей устойчивого развития ООН</a>
<b>GRI 204:</b> Практики закупок	204-1 Доля расходов на местных поставщиков в регионах осуществления деятельности	<a href="#">Управление закупками</a>
<b>GRI 205:</b> Противодействие коррупции	205-1 Бизнес-процессы, оцениваемые на предмет рисков коррупции	<a href="#">Противодействие коррупции</a>
	205-2 Информирование и обучение по вопросам антикоррупционной политики	<a href="#">Противодействие коррупции</a>
	205-3 Подтвержденные случаи коррупции	<a href="#">Противодействие коррупции</a>

Стандарт GRI	Раскрытие	Раздел/подраздел Отчета
<b>GRI 206:</b> Антиконкурентное поведение	206-1 Судебные иски за антиконкурентное поведение и нарушение антимонопольного законодательства	<a href="#">Противодействие коррупции</a>
<b>GRI 207:</b> Налоги	207-1 Подход к налогообложению	<a href="#">Налоговая учетная политика Компании</a>
	207-2 Налоговое управление, контроль и управление рисками	<a href="#">Налоговая учетная политика Компании</a>
	207-3 Взаимодействие с заинтересованными сторонами и решение проблем, связанных с налогами	<a href="#">Налоговая учетная политика Компании</a>
	207-4 Ответность по странам	<a href="#">Налоговая учетная политика Компании</a>
<b>Экологическое раскрытие</b>		
<b>GRI 3:</b> Существенные темы	3-1 Процесс определения существенных тем	<a href="#">Существенные темы</a>
	3-2 Список существенных тем	<a href="#">Существенные темы</a>
	3-3 Управление существенными темами	<a href="#">Существенные темы</a>
<b>GRI 302:</b> Энергия	302-1 Потребление энергии внутри организации	<a href="#">Энергоменеджмент</a>
	302-2 Потребление энергии вне организации	Не применимо
	302-3 Энергоемкость	<a href="#">Энергоменеджмент</a>
	302-4 Снижение энергопотребления	<a href="#">Энергоменеджмент</a>
	302-5 Сокращение энергетических потребностей, продуктов и услуг	<a href="#">Энергоменеджмент</a>
<b>GRI 303:</b> Вода и сточные воды	303-1 Взаимодействие с водой как общим ресурсом	<a href="#">Водные ресурсы</a>
	303-2 Управление воздействием, связанным со сбросом воды	<a href="#">Водные ресурсы</a>
	303-3 Водозабор	<a href="#">Водные ресурсы</a>
	303-4 Сброс воды	<a href="#">Водные ресурсы</a>
	303-5 Общее потребление воды	<a href="#">Водные ресурсы</a>
<b>GRI 304:</b> Биоразнообразие	304-1 Эксплуатационные объекты, находящиеся в собственности, аренде, управление в охраняемых районах или рядом с ними	<a href="#">Биоразнообразие</a>
	304-2 Существенные последствия деятельности, продукты и услуги в области биоразнообразия	<a href="#">Биоразнообразие</a>
	304-3 Охраняемые или восстановленные места обитания	<a href="#">Биоразнообразие</a>
	304-4 Общее количество видов занесенных в Красную книгу МСОП и Национальный заповедный список места обитания в районах, затронутых деятельностью организации, в разбивке по уровню вымирания	<a href="#">Биоразнообразие</a>
	305-1 Прямые выбросы ПГ (Score 1)	<a href="#">Оценка углеродного следа</a>
<b>GRI 305:</b> Выбросы	305-2 Косвенные выбросы ПГ (Score 2)	<a href="#">Оценка углеродного следа</a>
	305-3 Прочие косвенные выбросы (Score 3)	<a href="#">Оценка углеродного следа</a>
	305-4 Интенсивность выбросов парниковых газов	<a href="#">Оценка углеродного следа</a>
	305-5 Сокращение выбросов парниковых газов	<a href="#">Оценка углеродного следа</a>
	305-6 Выбросы озоноразрушающих веществ (OPB)	Не применимо
	305-7 Оксиды азота (NOx), оксиды серы (SOx) и другие значительные выбросы в атмосферу	Не применимо

Стандарт GRI	Раскрытие	Раздел/подраздел Отчета
<b>GRI 306:</b> Отходы	306-1 Образование отходов и значительное воздействие, связанное с отходами	<a href="#">Управление отходами</a>
	306-2 Управление значительными воздействиями, связанными с отходами	<a href="#">Управление отходами</a>
	306-3 Образующиеся отходы	<a href="#">Управление отходами</a>
	306-4 Отходы, отклоненные от захоронения	Не применимо
	306-5 Отходы, направленные на утилизацию	<a href="#">Управление отходами</a>
<b>GRI 308:</b> Экологическая оценка поставщика	308-1 Новые поставщики, прошедшие проверку использования экологических критериев	<a href="#">Работа с контрагентами</a>
	308-2 Негативное воздействие на окружающую среду в цепочка поставок, принятые меры	<a href="#">Работа с контрагентами</a>
<b>Социальное раскрытие</b>		
<b>GRI 3:</b> Существенные темы	3-1 Процесс определения существенных тем	<a href="#">Существенные темы</a>
	3-2 Список существенных тем	<a href="#">Существенные темы</a>
	3-3 Управление существенными темами	<a href="#">Существенные темы</a>
<b>GRI 401:</b> Трудоустройство	401-1 Набор новых сотрудников и текущее количество кадров	<a href="#">Привлечение и адаптация персонала</a>
	401-2 Льготы, предоставляемые штатным сотрудникам, но которые не предоставляются временным работникам или работникам, занятым неполный рабочий день	<a href="#">Социальная политика</a>
	401-3 Декретный отпуск	<a href="#">Социальная политика</a>
	402-1 Минимальный период уведомления сотрудников об изменениях в компании	<a href="#">Социальная политика</a>
<b>GRI 402:</b> Трудовые отношения		
	403-1 Система управления охраной труда и безопасностью	<a href="#">Система охрана труда и обеспечение безопасности</a>
<b>GRI 403:</b> Здоровье и безопасность на рабочем месте	403-2 Идентификация опасности, риск оценка и расследование инцидентов	<a href="#">Система охрана труда и обеспечение безопасности</a>
	403-3 Услуги по охране труда	<a href="#">Система охрана труда и обеспечение безопасности</a>
	403-4 Участие работников, консультации и коммуникации по вопросам охраны труда и техники безопасности	<a href="#">Система охрана труда и обеспечение безопасности</a>
	403-5 Обучение работников по безопасности и здоровью	<a href="#">Система охрана труда и обеспечение безопасности</a>
	403-6 Укрепление здоровья работников	<a href="#">Система охрана труда и обеспечение безопасности</a>
	403-7 Деятельность по обеспечению безопасности труда	<a href="#">Система охрана труда и обеспечение безопасности</a>
	403-8 Работники, охваченные системой управления охраной труда и промышленной безопасностью	<a href="#">Система охрана труда и обеспечение безопасности</a>
	403-9 Показатели травматизма	<a href="#">Система охрана труда и обеспечение безопасности</a>
	403-10 Плохое здоровье, связанное с работой	<a href="#">Система охрана труда и обеспечение безопасности</a>
	404-1 Среднее количество часов обучения в год на одного сотрудника	<a href="#">Обучение персонала</a>
<b>GRI 404:</b> Обучение и образование	404-2 Программы повышения квалификации сотрудников и программы помощи в переходный период	<a href="#">Обучение персонала</a>
	404-3 Процент сотрудников, получающих регулярный обзор эффективности работы и карьерного роста	<a href="#">Система оценки персонала</a>

Стандарт GRI	Раскрытие	Раздел/подраздел Отчета
<b>GRI 405:</b> Разнообразие и равные возможности	405-1 Состав руководящих органов и основных категорий персонала организации с разбивкой по полу, возрастным группам, принадлежности к группам меньшинств и другим признакам разнообразия	<a href="#">Структура Компании и равные возможности</a>
	405-2 Соотношение базовой заработной платы и вознаграждения женщин мужчинам	<a href="#">Вознаграждение</a>
<b>GRI 406:</b> Недискриминация	406-1 Случаи дискриминации и принятые меры по исправлению положения	<a href="#">Внедрение обязательства по соблюдению прав человека</a>
<b>GRI 407:</b> Свобода объединений и ведение коллективных переговоров	407-1 Деятельность и поставщики, в которых право на свободу объединений и ведение коллективных переговоров может оказаться под угрозой	<a href="#">Работа с контрагентами</a>
<b>GRI 408:</b> Детский труд	408-1 Предприятия и поставщики подвергаются значительному риску использования детского труда	<a href="#">Работа с контрагентами</a>
<b>GRI 409:</b> Принудительный или обязательный труд	409-1 Предприятия и поставщики подвергаются значительному риску случаев принудительного или обязательного труда	<a href="#">Работа с контрагентами</a>
<b>GRI 410:</b> Практики в области обеспечения безопасности	410-1 Сотрудники службы безопасности, обученные политике и процедурам в области прав человека	<a href="#">Внедрение обязательства по соблюдению прав человека</a>
<b>GRI 411:</b> Права коренных народов	411-1 Случаи нарушения прав коренных народов	<a href="#">Внедрение обязательства по соблюдению прав человека</a>
<b>GRI 414:</b> Оценка социальных аспектов деятельности поставщиков	414-1 Новые поставщики, прошедшие проверку по социальным критериям	<a href="#">Работа с контрагентами</a>
	414-2 Негативные социальные последствия в цепочке поставок и предпринятые действия	<a href="#">Работа с контрагентами</a>
<b>GRI 416:</b> Здоровье и безопасность потребителей	416-1 Оценка воздействия категорий продуктов и услуг на здоровье и безопасность	<a href="#">Информационная политика</a>
	416-2 Случаи несоблюдения требований в отношении здоровья и влияние продуктов и услуг на безопасность	<a href="#">Информационная политика</a>
<b>GRI 417:</b> Маркетинг и маркировка	417-1 Требования к информации и маркировке продукции и услуг	<a href="#">Информационная политика</a>
	417-2 Случаи несоответствия информации и маркировки продуктов и услуг	<a href="#">Информационная политика</a>
	417-3 Случаи несоблюдения требований в отношении маркетинговых коммуникаций	<a href="#">Информационная политика</a>
<b>GRI 418:</b> Конфиденциальность клиентов	418-1 Обоснованные жалобы на нарушение конфиденциальности клиентов и потерю клиентских данных	<a href="#">Обеспечение информационной безопасностью</a>

## Приложение 4. Индекс МСФО (IFRS) S1, S2

<b>Заявление об использовании</b>	АО «Казахстанская Жилищная Компания» представила данный Отчет в соответствии со стандартами МСФО S1, S2 за период с 1 января 2024 по 31 декабря 2024 года <sup>8</sup>
<b>Применяемый стандарт МСФО</b>	Международным советом по стандартам устойчивого развития (IFRS) S1 «Общие требования к раскрытию информации о финансовых аспектах устойчивого развития», S2 «Раскрытие информации, связанной с климатом»

Стандарт	Раскрытие	Раздел/подраздел Отчета
<b>Управление</b>		
Укажите, на какие руководящие органы (лицо) возложена ответственность за надзор за управлением рисками и возможностями	как ответственность за управление рисками и возможностями отражена в полномочиях, положениях и других внутренних регламентирующих документах, которыми руководствуются указанные выше руководящие органы	<a href="#">Система корпоративного управления</a>
	как орган (-ы) или лицо (-а) определяют, имеются ли соответствующие навыки и компетенции или будут ли они развиваться для осуществления надзора за стратегиями, направленными на реагирование на риски и возможности	<a href="#">Система корпоративного управления</a>
	каким образом и как часто указанные выше руководящие органы получают информацию о рисках и возможностях	<a href="#">Деятельность Совета директоров</a>
	как орган (-ы) или лицо (-а) учитывают риски и возможности при осуществлении надзора за стратегией организации, ее решениями по крупным сделкам, процессами управления рисками и соответствующими политиками, включая то, принимались ли во внимание компромиссы, связанные с этими рисками и возможностями	<a href="#">Деятельность Совета директоров</a>
	каким образом указанные выше руководящие органы контролируют установление целевых показателей, связанных с рисками и возможностями, и отслеживают прогресс в достижении этих показателей, в том числе включаются ли и каким образом соответствующие показатели эффективности в политику вознаграждения	<a href="#">Деятельность Совета директоров</a>
Опишите роль исполнительного менеджмента в процессах и процедурах управления и надзора за рисками и возможностями	делегирована ли эта роль конкретному руководителю или коллегиальному руководящему органу (комитету и т. д.) и как осуществляется надзор над этим руководителем или органом	<a href="#">Организационная структура управления устойчивым развитием</a> <a href="#">Управление рисками</a>
	использует ли руководство механизмы контроля и процедуры для поддержки надзора за рисками и возможностями и, если да, каким образом эти механизмы контроля и процедуры интегрированы с другими внутренними функциями	<a href="#">Управление рисками</a>

<sup>8</sup> Представлены только раскрытые требования стандарта МСФО S1, S2, в отношении остальных элементов Компания продолжает совершенствовать свои системы управления, учета и отчетности для раскрытия в будущем.

Стандарт	Раскрытие	Раздел/подраздел Отчета
Стратегия		
Подход, который организация использует для управления рисками и возможностями, связанными с климатом	перечислите риски и возможности организации, которые могут повлиять на перспективы организации	<a href="#">Управление рисками</a>
	влияние рисков и возможностей на стратегию организации и процесс принятия решений	<a href="#">Управление рисками</a>
	укажите количественную и качественную информацию о ходе выполнения планов, раскрытых в предыдущих отчетных периодах	<a href="#">Управление рисками</a>
	раскройте информацию, позволяющую понять оценку устойчивости стратегии и бизнес-модели организации на отчетную дату	<a href="#">Управление рисками</a>
	укажите, как и когда проводился анализ сценариев	<a href="#">Управление рисками</a>
Управление рисками		
Опишите процесс выявления, оценки и приоритизации рисков, связанных с изменением климата	использует ли организация анализ сценариев для определения рисков, и каким образом	<a href="#">Управление рисками</a>
	как организация осуществляет мониторинг рисков	<a href="#">Управление рисками</a>
	изменились ли используемые организацией процессы по сравнению с предыдущим отчетным периодом и каким образом	<a href="#">Управление рисками</a>
Количественные цели и показатели		
Результаты деятельности организации в отношении рисков и возможностей, связанных с устойчивым развитием /климатом, включая прогресс в достижении целей, поставленных организацией или установленным законом	раскройте информацию о выбросах парниковых газов Scope 1, 2 и 3 и подходы к методологии расчета	<a href="#">Оценка углеродного следа</a>
	опишите политику вознаграждения исполнительного руководства в связи с задачами в области изменения климата	<a href="#">Политика вознаграждения членов Правления</a>
	применимые метрики из стандарта GRI	<a href="#">Приложение 3. Индекс GRI</a>

## Приложение 5. Финансовая отчетность

С полным комплектом финансовой отчетности, включающим заключение аудитора, можно ознакомиться на корпоративном сайте Компании: [khc.kz/ru/отчеты-компании/](https://khc.kz/ru/отчеты-компании/).



«КПМГ Аудит» жауапкершілігі шектеулі серіктестік  
Қазақстан, А25D6Т5, Алматы,  
Достық д-лы, 180,  
+7 (727) 298-08-98

Товарищество с ограниченной  
ответственностью «КПМГ Аудит»  
Казахстан, А25D6Т5, Алматы,  
пр. Достык, 180

### Аудиторский отчет независимых аудиторов

Акционеру и Совету директоров АО «Казахстанская  
Жилищная Компания»

Мнение
Мы провели аудит финансовой отчетности АО «Казахстанская Жилищная Компания» (далее – «Компания»), состоящей из отчета о финансовом положении по состоянию на 31 декабря 2024 года, отчетов о прибыли или убытке и прочем совокупном доходе, изменениях в собственном капитале и движении денежных средств за год, закончившийся на указанную дату, а также примечаний, состоящих из существенных положений учетной политики и прочей пояснительной информации.  По нашему мнению, прилагаемая финансовая отчетность отражает достоверно во всех существенных аспектах финансовое положение Компании по состоянию на 31 декабря 2024 года, а также ее финансовые результаты и движение денежных средств за год, закончившийся на указанную дату, в соответствии со стандартами финансовой отчетности МСФО, выпущенными Советом по международным стандартам финансовой отчетности (стандартами финансовой отчетности МСФО).
Основание для выражения мнения
Мы провели аудит в соответствии с Международными стандартами аудита. Наша ответственность в соответствии с этими стандартами описана далее в разделе «Ответственность аудиторов за аудит финансовой отчетности» нашего отчета. Мы независимы по отношению к Компании в соответствии с Международным кодексом этики профессиональных бухгалтеров (включая международные стандарты независимости) Совета по международным стандартам этики для бухгалтеров (Кодекс СМСЭБ) и этическими требованиями, применимыми к нашему аудиту финансовой отчетности в Республике Казахстан, и мы выполнили прочие этические обязанности в соответствии с этими требованиями и Кодексом СМСЭБ. Мы полагаем, что полученные нами аудиторские доказательства являются достаточными и надлежащими, чтобы служить основанием для выражения нашего мнения.

© 2025«КПМГ Аудит» ЖШС, Қазақстан Республикасы айналасына сәйкес тіркелген компания, жауапкершілігі өз қатысушыларының кепілдіктерімен шектелген KPMG International Limited жекеше ағылшын компаниясының құрамына кіретін KPMG тәуелсіз фирмалары жаһандық ұйымының қатысушысы. Барлық құқықтар қорғалған.

© 2025 ТОО «КПМГ Аудит», компания, зарегистрированная в соответствии с законодательством Республики Казахстан, участник глобальной организации независимых фирм KPMG, входящих в KPMG International Limited, частную английскую компанию с ответственностью, ограниченной гарантиями своих участников. Все права защищены.



**АО «Казахстанская Жилищная Компания»**  
Аудиторский отчет независимых аудиторов  
Страница 2

Ключевые вопросы аудита	
Ключевые вопросы аудита – это вопросы, которые, согласно нашему профессиональному суждению, являлись наиболее значимыми для нашего аудита финансовой отчетности за текущий период. Эти вопросы были рассмотрены в контексте нашего аудита финансовой отчетности в целом и при формировании нашего мнения об этой отчетности, и мы не выражаем отдельного мнения по этим вопросам.	
Оценка справедливой стоимости финансовых инструментов при первоначальном признании	
См. Примечания 3(д), 8, 14 и 19 к финансовой отчетности.	
Ключевой вопрос аудита	Аудиторские процедуры в отношении ключевого вопроса аудита
<p>В целях привлечения инвестиций для развития инфраструктуры и бизнеса в регионах в рамках государственных программ, Компания проводит ряд мероприятий, направленных на поддержку экономики, включающих привлечение средств и распределение по ставкам ниже рыночных. В 2024 году наиболее существенные из таких операций включали:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- приобретение облигаций местных исполнительных органов (МИО) номинальной стоимостью 462,125,576 тысяч тенге (Примечание 14);</li><li>- выпуск долговых ценных бумаг номинальной стоимостью 181,153,662 тысяч тенге (Примечание 17);</li><li>- привлечение кредитов на основании постановлений Правительства общей номинальной стоимостью 272,000,000 тысяч тенге (Примечание 18);</li><li>- существенная модификация условий по прочим привлеченным средствам от материнской компании (Примечание 18).</li></ul>	<p>Мы проанализировали ключевые аспекты методологии расчета справедливой стоимости финансовых инструментов, используемой Компанией. Мы провели оценку уместности, актуальности и достоверности данных, использованных руководством при расчете рыночных ставок для определения справедливой стоимости долговых финансовых инструментов при первоначальном признании, и сравнили их с доступной рыночной информацией, в том числе с привлечением наших специалистов в области оценки.</p> <p>Мы также провели оценку того, раскрыта ли надлежащим образом информация о существенных допущениях по оценке справедливой стоимости финансовых инструментов при первоначальном признании в финансовой отчетности Компании.</p>



**АО «Казахстанская Жилищная Компания»**  
Аудиторский отчет независимых аудиторов  
Страница 3

<p>Первоначально долговые финансовые инструменты были признаны по справедливой стоимости, оцениваемой путем применения соответствующих рыночных ставок вознаграждения для дисконтирования будущих денежных потоков. Мы уделили особое внимание:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- оценке справедливой стоимости финансовых инструментов при первоначальном признании, поскольку данная оценка требует применения определенных суждений.</li></ul> <p>Вследствие существенности таких операций данная область рассматривается как ключевой вопрос аудита.</p>	
--	--

Прочая информация

Руководство несет ответственность за прочую информацию. Прочая информация включает информацию, содержащуюся в годовом отчете, но не включает финансовую отчетность и наш аудиторский отчет о ней. Годовой отчет, предположительно, будет нам предоставлен после даты настоящего аудиторского отчета.

Наше мнение о финансовой отчетности не распространяется на прочую информацию, и мы не будем предоставлять вывода с обеспечением уверенности в какой-либо форме в отношении данной информации.

В связи с проведением нами аудита финансовой отчетности наша обязанность заключается в ознакомлении с прочей информацией, когда она станет доступна, и рассмотрении при этом вопроса, имеются ли существенные несоответствия между прочей информацией и финансовой отчетностью или нашими знаниями, полученными в ходе аудита, и не содержит ли прочая информация иных возможных существенных искажений.

Ответственность руководства Компании и лиц, отвечающих за корпоративное управление, за финансовую отчетность

Руководство несет ответственность за подготовку и достоверное представление указанной финансовой отчетности в соответствии со стандартами финансовой отчетности МСФО и за систему внутреннего контроля, которую руководство считает необходимой для подготовки финансовой отчетности, не содержащей существенных искажений вследствие недобросовестных действий или ошибок.

При подготовке финансовой отчетности руководство несет ответственность за оценку способности Компании продолжать непрерывно свою деятельность, за раскрытие в соответствующих случаях сведений, относящихся к непрерывности деятельности, и за составление отчетности на основе допущения о непрерывности деятельности, за исключением случаев, когда руководство намеревается ликвидировать Компанию, прекратить ее деятельность или когда у него отсутствует какая-либо иная реальная альтернатива, кроме ликвидации или прекращения деятельности. Лица, отвечающие за корпоративное управление, несут ответственность за надзор за подготовкой финансовой отчетности Компании.

Лица, отвечающие за корпоративное управление, несут ответственность за надзор за подготовкой финансовой отчетности Компании.



**АО «Казахстанская Жилищная Компания»**  
Аудиторский отчет независимых аудиторов  
Страница 4

Ответственность аудиторов за аудит финансовой отчетности

Наша цель состоит в получении разумной уверенности в том, что финансовая отчетность не содержит существенных искажений вследствие недобросовестных действий или ошибок, и в выпуске аудиторского отчета, содержащего наше мнение. Разумная уверенность представляет собой высокую степень уверенности, но не является гарантией того, что аудит, проведенный в соответствии с Международными стандартами аудита, всегда выявляет существенные искажения при их наличии. Искажения могут быть результатом недобросовестных действий или ошибок и считаются существенными, если можно обоснованно предположить, что в отдельности или в совокупности они могут повлиять на экономические решения пользователей, принимаемые на основе этой финансовой отчетности.

В рамках аудита, проводимого в соответствии с Международными стандартами аудита, мы применяем профессиональное суждение и сохраняем профессиональный скептицизм на протяжении всего аудита. Кроме того, мы выполняем следующее:

- выявляем и оцениваем риски существенного искажения финансовой отчетности вследствие недобросовестных действий или ошибок; разрабатываем и проводим аудиторские процедуры в ответ на эти риски; получаем аудиторские доказательства, являющиеся достаточными и надлежащими, чтобы служить основанием для выражения нашего мнения. Риск необнаружения существенного искажения в результате недобросовестных действий выше, чем риск необнаружения существенного искажения в результате ошибки, так как недобросовестные действия могут включать сговор, подлог, умышленный пропуск, искаженное представление информации или действия в обход системы внутреннего контроля;
- получаем понимание системы внутреннего контроля, имеющей значение для аудита, с целью разработки аудиторских процедур, соответствующих обстоятельствам, но не с целью выражения мнения об эффективности системы внутреннего контроля Компании;
- оцениваем надлежащий характер применяемой учетной политики и обоснованность бухгалтерских оценок и соответствующего раскрытия информации, подготовленного руководством;
- делаем вывод о правомерности применения руководством допущения о непрерывности деятельности, а на основании полученных аудиторских доказательств – вывод о том, имеется ли существенная неопределенность в связи с событиями или условиями, в результате которых могут возникнуть значительные сомнения в способности Компании продолжать непрерывно свою деятельность. Если мы приходим к выводу о наличии существенной неопределенности, мы должны привлечь внимание в нашем аудиторском отчете к соответствующему раскрытию информации в финансовой отчетности или, если такое раскрытие информации является ненадлежащим, модифицировать наше мнение. Наши выводы основаны на аудиторских доказательствах, полученных до даты нашего аудиторского отчета. Однако будущие события или условия могут привести к тому, что Компания утратит способность продолжать непрерывно свою деятельность;
- проводим оценку представления финансовой отчетности в целом, ее структуры и содержания, включая раскрытие информации, а также того, представляет ли финансовая отчетность лежащие в ее основе операции и события так, чтобы было обеспечено их достоверное представление.



**АО «Казахстанская Жилищная Компания»**  
Аудиторский отчет независимых аудиторов  
Страница 5

Мы осуществляем информационное взаимодействие с лицами, отвечающими за корпоративное управление, доводя до их сведения, помимо прочего, информацию о запланированном объеме и сроках аудита, а также о существенных замечаниях по результатам аудита, в том числе о значительных недостатках системы внутреннего контроля, которые мы выявляем в процессе аудита.

Мы также предоставляем лицам, отвечающим за корпоративное управление, заявление о том, что мы соблюдали все соответствующие этические требования в отношении независимости и информировали этих лиц обо всех взаимоотношениях и прочих вопросах, которые можно обоснованно считать оказывающими влияние на независимость аудиторов, а в необходимых случаях – о предпринятых действиях, направленных на устранение угроз, или мерах предосторожности.

Из тех вопросов, которые мы довели до сведения лиц, отвечающих за корпоративное управление, мы определяем вопросы, которые были наиболее значимыми для аудита финансовой отчетности за текущий период и, следовательно, являются ключевыми вопросами аудита. Мы описываем эти вопросы в нашем аудиторском отчете, кроме случаев, когда публичное раскрытие информации об этих вопросах запрещено законом или нормативным актом или когда в крайне редких случаях мы приходим к выводу о том, что информация о каком-либо вопросе не должна быть сообщена в нашем отчете, так как можно обоснованно предположить, что отрицательные последствия сообщения такой информации превысят общественно значимую пользу от ее сообщения.

Руководитель задания, по результатам которого выпущен настоящий аудиторский отчет независимых аудиторов:



Магомедова М. М.  
Сертифицированный аудитор  
Республики Казахстан  
квалификационное свидетельство аудитора  
№ МФ-0000594 от 24 мая 2018 года

ТОО «КПМГ Аудит»

Государственная лицензия на занятие аудиторской деятельностью  
№0000021, выданная Министерством финансов Республики Казахстан  
6 декабря 2006 года



Дементьев С. А.  
Генеральный директор ТОО «КПМГ Аудит»,  
действующий на основании Устава

28 февраля 2025 года

Отчет о финансовом положении по состоянию на 31 декабря 2024 года

тыс. тенге	Примечание	31 декабря 2024 год	31 декабря 2023 год
<b>АКТИВЫ</b>			
Денежные средства и их эквиваленты	12	333,995,144	305,418,549
Средства в банках и прочих финансовых институтах	13	48,834,086	69,064,444
Инвестиционные ценные бумаги, оцениваемые по амортизированной стоимости	14	944,391,482	834,169,819
Кредиты, выданные клиентам, и долгосрочная дебиторская задолженность от реализации недвижимости в рассрочку:			
- Оцениваемые по справедливой стоимости, изменения которой отражаются в составе прибыли или убытка	15	14,115,533	11,028,026
- Оцениваемые по амортизированной стоимости	15	75,976,179	105,681,741
Дебиторская задолженность по финансовой аренде	16	127,674,171	138,842,941
Текущий налоговый актив		11,129,228	9,603,172
Авансы, уплаченные за приобретение объектов недвижимости	16	3,106,928	–
Активы, подлежащие передаче по договорам финансовой аренды		1,992,924	300,471
Основные средства		3,704,161	3,795,842
Инвестиционная собственность		6,148,617	6,586,560
Долгосрочные активы, предназначенные для продажи		245,952	125,389
Прочие активы		1,921,290	1,578,063
<b>Всего активов</b>		<b>1,573,235,695</b>	<b>1,486,195,017</b>
<b>ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>			
Долговые ценные бумаги выпущенные	17	760,657,949	807,471,686
Прочие привлеченные средства	18	277,485,576	244,788,616
Государственные субсидии	19	237,676,419	138,309,016
Доходы будущих периодов и резервы по выданным гарантиям	20	20,651,133	24,922,025
Обязательство перед Акционером	21(6)	–	4,691,377
Отложенное налоговое обязательство	11	14,312,620	14,330,174
Прочие обязательства		6,157,475	6,757,273
<b>Всего обязательств</b>		<b>1,316,941,172</b>	<b>1,241,270,167</b>
<b>СОБСТВЕННЫЙ КАПИТАЛ</b>			
Акционерный капитал	21	193,432,016	193,432,016
Эмиссионный доход		12,661	12,661
Собственные акции, выкупленные у акционеров		(2,597,522)	(2,597,522)
Дополнительно оплаченный капитал		3,389,392	3,389,392
Резервный капитал		2,734,447	2,734,447
Нераспределенная прибыль		59,323,529	47,953,856
<b>Всего собственного капитала</b>		<b>256,294,523</b>	<b>244,924,850</b>
<b>Всего собственного капитала и обязательств</b>		<b>1,573,235,695</b>	<b>1,486,195,017</b>

Отчет о прибыли или убытке и прочем совокупном доходе за год, закончившийся 31 декабря 2024 года

тыс. тенге	Примечание	2024	2023
Процентные доходы, рассчитанные с использованием метода эффективной процентной ставки		152,179,441	152,827,176
Прочие процентные доходы		12,448,109	13,002,539
Процентные расходы		(108,224,936)	(106,998,904)
<b>Чистый процентный доход</b>	<b>5</b>	<b>56,402,614</b>	<b>58,830,811</b>
Комиссионные доходы		28,124	66,202
Комиссионные расходы		(414,017)	(378,585)
<b>Чистый комиссионный расход</b>		<b>(385,893)</b>	<b>(312,383)</b>
Чистый доход/(убыток) от операций с иностранной валютой		477,474	4,755,756
Чистый доход от операций по прочим финансовым инструментам, оцениваемым по справедливой стоимости, изменения которой отражаются в составе прибыли или убытка		4,301,457	5,618,145
Доходы от выданных гарантий	7	1,394,796	1,634,103
Доход от восстановления/(расходы по начислению) резервов по выданным гарантиям	20	4,261,952	(1,531,167)
Прочие операционные убытки	8	(17,743,327)	(24,080,449)
<b>Операционный доход</b>		<b>48,709,073</b>	<b>44,914,816</b>
(Убытки от обесценения)/доходы от восстановления долговых финансовых активов	6	(1,980,159)	903,602
Расходы на персонал	9	(3,508,830)	(2,769,766)
Общие и административные расходы	10	(2,572,788)	(2,165,374)
<b>Прибыль до налогообложения</b>		<b>40,647,296</b>	<b>40,883,278</b>
Экономия/(расход) по подоходному налогу	11	17,554	966,877
<b>Прибыль и общий совокупный доход за год</b>		<b>40,664,850</b>	<b>41,850,155</b>

Отчет о движении денежных средств за год, закончившийся 31 декабря 2024 года

тыс. тенге	2024	2023
<b>ДВИЖЕНИЕ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ ОТ ОПЕРАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>		
Процентные доходы полученные	101,987,989	106,327,938
Процентные расходы выплаченные	(59,189,525)	(63,196,993)
Комиссионные доходы полученные	32,919	49,210
Комиссионные расходы выплаченные	(408,921)	(401,606)
Выбытия по прочим расходам	(638,719)	(39,481)
Расходы на персонал выплаченные	(3,248,020)	(2,600,390)
Общие и административные расходы выплаченные	(2,659,015)	(2,216,191)
	<b>35,876,708</b>	<b>37,922,487</b>
<b>(Увеличение)/уменьшение операционных активов</b>		
Средства в банках и прочих финансовых институтах	19,998,749	635,386
Финансовые активы, оцениваемые по справедливой стоимости, изменения которой отражаются в составе прибыли или убытка за период	–	2,212,494
Кредиты, выданные клиентам, и долгосрочная дебиторская задолженность от реализации недвижимости в рассрочку	9,311,042	30,703,749
Авансы, уплаченные за приобретение объектов недвижимости	(3,106,928)	–
Активы, подлежащие передаче по договорам финансовой аренды	(5,607,962)	(675,299)
Дебиторская задолженность по финансовой аренде	15,070,342	14,734,783
Прочие активы	(35,933)	605,392
<b>Увеличение/(уменьшение) операционных обязательств</b>		
Государственные субсидии	(295,549)	349,055
Доходы будущих периодов по выданным гарантиям	1,552,173	1,404,562
Прочие обязательства	60,839	149,351
<b>Чистое движение денежных средств, полученных от операционной деятельности, до уплаты подоходного налога</b>	<b>72,823,481</b>	<b>88,041,960</b>
Подоходный налог уплаченный	(7,544)	(4,807,905)
<b>Поступление денежных средств от операционной деятельности</b>	<b>72,815,937</b>	<b>83,234,055</b>
<b>ДВИЖЕНИЕ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ ОТ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>		
Приобретение инвестиционных ценных бумаг, оцениваемых по амортизированной стоимости	(482,545,039)	(154,568,819)
Погашение инвестиционных ценных бумаг, оцениваемых по амортизированной стоимости	204,402,993	161,233,464
Приобретение основных средств и нематериальных активов	(804,900)	(615,570)
Продажа инвестиционной собственности	511,483	–
<b>(Использование)/поступление денежных средств (в)/от инвестиционной деятельности</b>	<b>(278,435,463)</b>	<b>6,049,075</b>

тыс. тенге	2024	2023
<b>ДВИЖЕНИЕ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ ОТ ФИНАНСОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>		
Поступления от выпуска долговых ценных бумаг (Примечание 17)	181,153,662	39,339
Погашение выпущенных долговых ценных бумаг (Примечание 17)	(180,000,000)	–
Поступление прочих привлеченных средств (Примечание 18)	272,000,000	–
Погашение прочих привлеченных средств	(4,977,508)	(2,524,407)
Дивиденды выплаченные (Примечание 21(б))	(33,986,554)	(26,584,469)
<b>Поступление/(использование) денежных средств от/(в) финансовой деятельности</b>	<b>234,189,600</b>	<b>(29,069,537)</b>
<b>Чистое увеличение денежных средств и их эквивалентов</b>	<b>28,570,074</b>	<b>60,213,593</b>
Влияние изменений ожидаемых кредитных убытков на денежные средства и их эквиваленты	(15,010)	(77,307)
Влияние изменений обменных курсов на величину денежных средств и их эквиваленты	21,531	45,092
Денежные средства и их эквиваленты по состоянию на начало года	305,418,549	245,237,171
<b>Денежные средства и их эквиваленты по состоянию на конец года (Примечание 12)</b>	<b>333,995,144</b>	<b>305,418,549</b>

Отчет об изменениях в собственном капитале за год, закончившийся 31 декабря 2024 года

тыс. тенге	Акцио- нерный капитал	Эмисси- онный доход	Собствен- ные акции, выкуп- ленные у акционеров	Допол- нительно опла- ченный капитал	Резерв- ный капитал	Нераспре- деленная прибыль	Всего
Остаток по состоянию на 1 января 2023 года	193,432,016	12,661	(2,597,522)	3,389,392	2,734,447	46,205,967	243,176,961
Общий совокупный доход и прибыль за год							
Прибыль и общий совокупный доход за год	–	–	–	–	–	41,850,155	41,850,155
Операции с собственниками, отраженные непосредственно в составе собственного капитала							
Дивиденды объявленные (Примечание 21(б))	–	–	–	–	–	(31,275,846)	(31,275,846)
Распределение Акционеру (Примечание 14)	–	–	–	–	–	(8,826,420)	(8,826,420)
Остаток по состоянию на 31 декабря 2023 года	193,432,016	12,661	(2,597,522)	3,389,392	2,734,447	47,953,856	244,924,850
Остаток по состоянию на 1 января 2024 года							
Общий совокупный доход и прибыль за год							
Прибыль и общий совокупный доход за год	–	–	–	–	–	40,664,850	40,664,850
Операции с собственниками, отраженные непосредственно в составе собственного капитала							
Дивиденды объявленные (Примечание 21(б))	–	–	–	–	–	(29,295,177)	(29,295,177)
Остаток по состоянию на 31 декабря 2024 года	193,432,016	12,661	(2,597,522)	3,389,392	2,734,447	59,323,529	256,294,523

Приложение 6. Список аффилированных лиц

Список аффилированных юридических лиц Компании по состоянию на 31 декабря 2024 года

№	Наименование юридического лица	Связь с Компанией
1	АО «Национальный управляющий холдинг «Байтерек»	Единственный акционер Компании
2	АО «Банк Развития Казахстана»	дочерняя организация АО «НУХ «Байтерек»
3	АО «Экспортная страховая компания «KazakhExport»	дочерняя организация АО «НУХ «Байтерек»
4	АО «Отбасы банк»	дочерняя организация АО «НУХ «Байтерек»
5	АО «Аграрная кредитная корпорация»	дочерняя организация АО «НУХ «Байтерек»
6	АО «Qazaqstan Investment Corporation»	дочерняя организация АО «НУХ «Байтерек»
7	АО «Фонд развития предпринимательства «Даму»	дочерняя организация АО «НУХ «Байтерек»
8	ТОО «АТЫРАУ Ж.Б.И. – 2005»	юридическое лицо, по отношению к которому АО «Казахстанская Жилищная Компания» имеет право на соответствующую долю в имуществе
9	ТОО «MBS CAPITAL»	юридическое лицо, по отношению к которому ТОО «АТЫРАУ Ж.Б.И. – 2005» является крупным акционером или имеет право на соответствующую долю в имуществе. Договор доверительного управления голосующими акциями (долями участия в уставном капитале) уполномоченной компании
10	ТОО «ВВД-ҚҰРЫЛЫС»	юридическое лицо, по отношению к которому АО «Казахстанская Жилищная Компания» имеет право на соответствующую долю в имуществе
11	ТОО «SPARKLE DIAMOND»	юридическое лицо, по отношению к которому ТОО «ВВД-ҚҰРЫЛЫС» является крупным акционером или имеет право на соответствующую долю в имуществе. Договор доверительного управления голосующими акциями (долями участия в уставном капитале) уполномоченной компании
12	ТОО «CRYSTAL SHYMKENT»	юридическое лицо, по отношению к которому ТОО «ВВД-ҚҰРЫЛЫС» является крупным акционером или имеет право на соответствующую долю в имуществе. Договор доверительного управления голосующими акциями (долями участия в уставном капитале) уполномоченной компании
13	ТОО «Garant Investment»	юридическое лицо, по отношению к которому ТОО «Каспий Құрылыс ЛТД» является крупным акционером или имеет право на соответствующую долю в имуществе. Договор доверительного управления голосующими акциями (долями участия в уставном капитале) уполномоченной компании
14	ТОО «Каспий Құрылыс ЛТД»	юридическое лицо, по отношению к которому АО «Казахстанская Жилищная Компания» имеет право на соответствующую долю в имуществе

Полный список аффилированных лиц Компании, включая физические лица, опубликован на сайте Компании:



Список сокращений

<b>АБР</b>	Азиатский банк развития
<b>АО</b>	акционерное общество
<b>АО ИО «Казахстанская Ипотечная Компания»</b>	акционерное общество «Ипотечная организация «Казахстанская Ипотечная Компания»
<b>Компания</b>	акционерное общество «Казахстанская Жилищная Компания»
<b>АО «НУХ «Байтерек», Холдинг «Байтерек», Холдинг, Единственный акционер</b>	акционерное общество «Национальный управляющий холдинг «Байтерек»
<b>БВУ</b>	банк второго уровня
<b>БНС АСПИР РК</b>	Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан
<b>ВВП</b>	валовой внутренний продукт
<b>ГИП</b>	градостроительный инвестиционный проект
<b>ГЦБ</b>	государственные ценные бумаги
<b>ДДУ</b>	договор долевого участия
<b>ЕАБР</b>	Евразийский банк развития
<b>ИС</b>	информационная система
<b>ИТ</b>	информационные технологии
<b>Казреестр, ИС «Казреестр», Qazreestr 2.0</b>	единая информационная система долевого участия в жилищном строительстве «Казреестр»
<b>КАУР</b>	Комитет по аудиту и управлению рисками
<b>КСПКР</b>	Комитет по стратегическому планированию и корпоративному развитию
<b>ККВСВ</b>	Комитет по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам
<b>КПД</b>	ключевой показатель деятельности
<b>МВФ</b>	Международный валютный фонд
<b>МЖК</b>	многоквартирный жилой комплекс
<b>МИО</b>	местный исполнительный орган
<b>НБ РК</b>	Национальный Банк Республики Казахстан
<b>ООН</b>	Организация Объединенных Наций
<b>Программа «Нұрлы жер»</b>	Государственная программа жилищно-коммунального развития «Нұрлы жер» на 2020–2025 годы
<b>СВА</b>	служба внутреннего аудита

<b>СД</b>	совет директоров
<b>СКПД</b>	стратегические ключевые показатели деятельности
<b>СМИ</b>	средства массовой информации
<b>СП</b>	структурное подразделение
<b>ТОО</b>	товарищество с ограниченной ответственностью
<b>УК</b>	управляющая компания
<b>ЦУР</b>	Цели устойчивого развития
<b>Egov Mobile</b>	мобильное приложение электронного правительства
<b>ESG</b>	экологическое, социальное и корпоративное управление
<b>GRI</b>	Глобальная инициатива по отчетности (Global Reporting Initiative)
<b>KASE</b>	АО «Казахстанская фондовая биржа»
<b>PCAF</b>	Partnership for Carbon Accounting Financials (Партнерство для учета углеродных выбросов в финансовом секторе)
<b>ROA</b>	рентабельность активов (Return On Assets)
<b>ROE</b>	рентабельность собственного капитала (Return On Equity)
<b>VaR</b>	стоимость в условиях риска (Value at Risk)
<b>LCR</b>	коэффициент покрытия краткосрочной ликвидности (Liquidity Coverage Ratio)
<b>NSFR</b>	показатель чистого стабильного финансирования (Net Stable Funding Ratio)
<b>г.</b>	город
<b>ед.</b>	единица
<b>кол-во</b>	количество
<b>кв. м, м²</b>	квадратный метр
<b>млн</b>	миллион
<b>млрд</b>	миллиард
<b>т CO<sub>2</sub>-экв.</b>	тонна углекислого газа, эквивалентная в выбросах парниковых газов
<b>тыс.</b>	тысяча
<b>шт.</b>	штука

# Контактная информация

## Центральный аппарат

Акционерное общество «Казахстанская Жилищная Компания»  
Адрес: г. Астана, пр-т Мәңгілік Ел, 55А  
Телефон: +7 (7172) 79 75 75  
Электронная почта: [info@khc.kz](mailto:info@khc.kz)

По вопросам касательно отчета обращаться в Департамент анализа и стратегии  
Хадесов Рауан Толегенович – директор Департамента (вн. номер: 2709)  
Аскаргалиева Дана Бедельхановна – заместитель директора (вн. номер: 2766)  
Жақсыбеков Ільяс – главный специалист (вн. номер: 2437)

## Коммуникационные каналы Компании



Официальный сайт



Блог Председателя Правления



Facebook



Instagram



Telegram



TikTok



Годовой отчет



khc.kz



homeportal.kz



material.kz



qazreestr.kz



КАЗАХСТАНСКАЯ  
ЖИЛИЩНАЯ  
КОМПАНИЯ