



KMF

Годовой Отчет
2025

КАРТА ОТЧЕТА

**ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ
СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ**

**ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ
ПРАВЛЕНИЯ**

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ

- Ключевые показатели деятельности
- Ключевые события 2025 года
- О Банке
- История развития
- Миссия и ценности
- География деятельности
- Ключевые направления
- Цифровая трансформация бизнеса
- Стратегия развития Банка

**ОПЕРАЦИОННЫЕ И ФИНАНСОВЫЕ
РЕЗУЛЬТАТЫ**

- Макроэкономические условия в стране
- Обзор банковского сектора
- Финансовые результаты
- Операционные показатели
- Выполнение пруденциальных нормативов

3	КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	25
	Структура корпоративного управления	26
4	Отчет о вознаграждениях руководящих работников	37
	Система управления рисками	38
	Управление закупками и цепочками поставок	48
5	Деловая этика и комплаенс	50
6	Налоговая политика	51
7	Внутренний аудит	51
8	Внешний аудит	52
10	УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ	53
11	Ключевые показатели и события Банка	54
12	Управление устойчивым развитием	55
15	Стратегия в области устойчивого развития и ESG	60
16	Вклад в достижение ЦУР ООН	64
	Благотворительность и спонсорство	65
17	Экологическая ответственность	67
	Человеческий капитал и права человека	71
18	Ответственное ведение бизнеса	84
20	КОНСОЛИДИРОВАННАЯ ФИНАНСОВАЯ ОТЧЕТНОСТЬ	91
21		
22	Аудиторское заключение независимых аудиторов	92
24	Отчет о финансовом положении	94
	Отчет о совокупном доходе	94
	Отчет об изменениях в капитале	95
	Отчет о движении денежных средств	95

**АКТИВЫ БАНКА, ПОДВЕРЖЕННЫЕ
КРЕДИТНОМУ РИСКУ** **96**

ПРИЛОЖЕНИЯ	97
Об отчете	98
Указатель содержания GRI, SASB	98
Сокращения, глоссарий	102
Контактная информация	104



Обращение Председателя Совета Директоров

Уважаемые клиенты, партнеры, инвесторы и коллеги!

Представляю вашему вниманию годовой отчет АО «KMF Банк» за 2025 год. Этот отчет отражает не только финансовые результаты Банка, но и завершение ключевого этапа структурной трансформации - перехода от микрофинансовой модели к банковской.

В 2025 году KMF завершил трансформацию в банк второго уровня, став одной из первых микрофинансовых организаций в стране, реализовавших такой переход. Получение банковской лицензии стало результатом последовательной реализации стратегии, направленной на масштабирование бизнеса, диверсификацию бизнес-модели и повышение стандартов корпоративного управления.

По итогам года кредитный портфель Банка составил 331 млрд тенге, увеличившись на 18%, что позволило занять 14-е место среди банков второго уровня Казахстана. Чистая прибыль достигла 5,7 млрд тенге. Данные результаты подтверждают устойчивость бизнес-модели Банка в условиях трансформации и усиления регуляторных требований.

Переход к банковской модели не изменил стратегический фокус Банка. KMF Банк продолжает концентрироваться на развитии микро- и малого предпринимательства, включая поддержку женского бизнеса и аграрного сектора. Расширение продуктовой линейки и развитие цифровых решений позволили повысить доступность финансовых услуг в регионах и укрепить финансовую инклюзию как один из ключевых элементов устойчивого развития.

В 2025 году Банк усилил системный подход к устойчивому развитию. Присоединение к Глобальному договору ООН сопровождалось интеграцией его принципов в корпоративное управление и бизнес-процессы. Совет директоров рассматривает ESG-факторы, как часть системы управления рисками и долгосрочной устойчивости Банка.

Надежность Банка подтверждена международным признанием. В отчетном году агентство Fitch Ratings присвоило кредитный рейтинг «В+» со стабильным прогнозом. Банк также продолжил сотрудничество с международными финансовыми институтами развития, включая ЕБРР, IFC и JICA.

Достигнутые результаты стали возможны благодаря профессионализму команды и доверию со стороны клиентов и партнеров.

Совет директоров рассматривает 2025 год как основу для дальнейшего устойчивого роста и масштабирования Банка.

С уважением,
Гульнара Шамшиева



Обращение Председателя Правления

Уважаемые акционеры, клиенты и партнеры!

2025 год стал для KMF Банка годом перехода к новой бизнес-модели и операционной трансформации. В отчетном периоде Банк завершил конвертацию из микрофинансовой организации в банк второго уровня и начал деятельность в новом регуляторном и конкурентном контуре.

Ключевым результатом года стало формирование устойчивой финансовой и операционной базы. По итогам 2025 года активы Банка превысили 403 млрд теңге, собственный капитал составил 70 млрд теңге, чистый процентный доход — 60 млрд теңге. Рентабельность активов составила 1,5%, рентабельность собственного капитала — 8,5%, что отражает переходный этап развития и рост требований к капиталу и риск-менеджменту.

В отчетном году Банк последовательно развивал фиджитал-модель обслуживания, объединяющую цифровые каналы и физическую инфраструктуру. Такой подход обеспечивает масштабируемость бизнеса при сохранении качества клиентского сервиса, особенно в регионах с ограниченным доступом к финансовым услугам.

С получением банковской лицензии Банк приступил к формированию собственной ресурсной базы, включая запуск депозитных продуктов и участие в системе обязательного гарантирования депозитов физических лиц. Это позволило повысить устойчивость фондирования и уровень доверия со стороны клиентов.

Важным направлением стало развитие партнерств с международными финансовыми институтами. В 2025 году было подписано соглашение с Европейским банком реконструкции и развития на сумму 25 млн долларов США, направленное на расширение финансирования микро-, малого и среднего бизнеса, включая инициативы, реализуемые женщинами-предпринимателями.

Одновременно Банк обеспечил запуск ключевых банковских продуктов и сервисов, а также продолжил развитие цифровой инфраструктуры и клиентских решений, что позволило расширить доступ к финансовым услугам и повысить качество обслуживания.

Банк рассматривает текущий этап как инвестиционную фазу развития, направленную на масштабирование бизнеса, повышение операционной эффективности и интеграцию принципов устойчивого развития в ключевые процессы.

Мы уверенно смотрим в будущее, опираясь на сформированную стратегию, технологическую базу и профессиональную команду.

С уважением,
Шалкар Жусупов



СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ

Ключевые показатели деятельности	6
Ключевые события 2025 года	7
О Банке	8
История развития	8
Миссия и ценности	10
География деятельности	11
Ключевые направления	12
Цифровая трансформация бизнеса	15
Стратегия развития Банка	16

Ключевые показатели деятельности

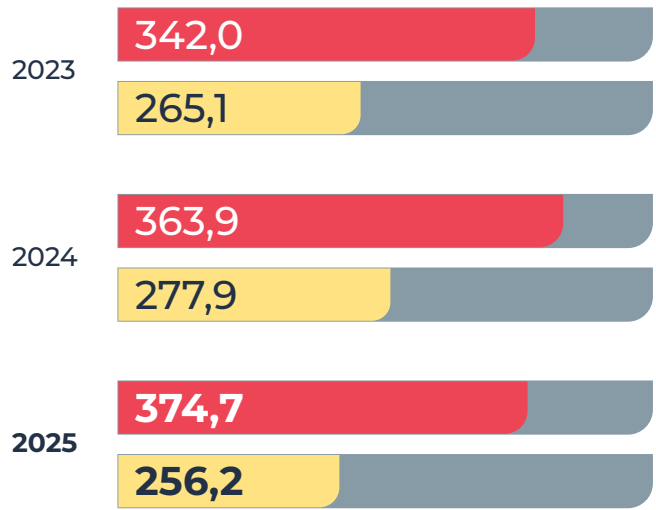
Кредитный портфель КМФ, млрд теңге



Кредитный портфель КМФ

Доля NPL 90+ в кредитном портфеле

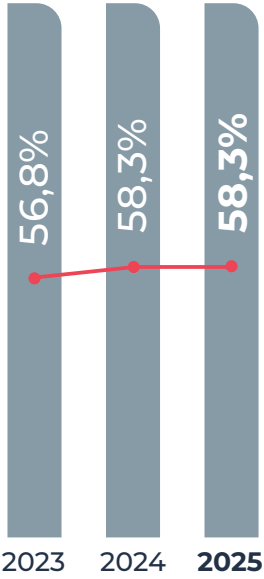
Количество активных клиентов и выданных кредитов, тыс.



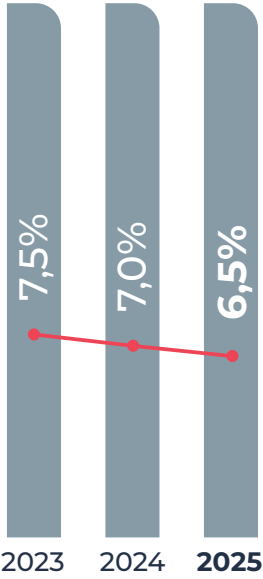
*с учетом перехода на новую методику расчета показателя активных клиентов



Кредитование розничной торговли, сектора услуг, производства, %



Потребительское кредитование, %



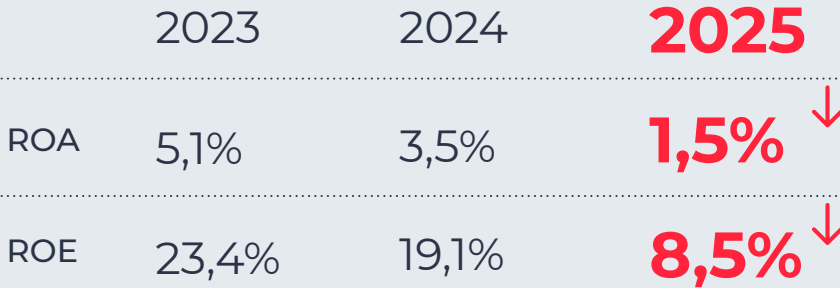
Сельскохозяйственное кредитование, %



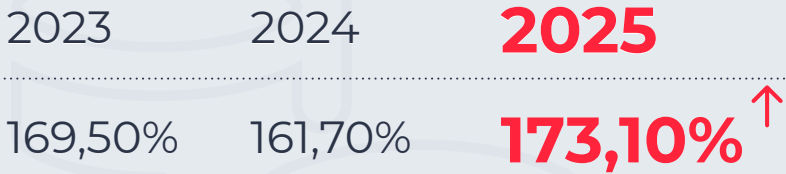
Депозитный портфель, млрд теңге



ROA, ROE



Уровень покрытия провизиями



*Рост сформированных провизий обусловлен исполнением регуляторных требований в рамках трансформации МФО в Банк



О Банке

♦ GRI 2-1, 2-6

АО «КМФ Банк» — один из ведущих финансовых институтов Казахстана с значительным опытом в финансовой инклюзии. Ранее являясь одной из крупнейших микрофинансовых организаций страны, КМФ на протяжении многих лет занимал лидирующие позиции на рынке микрокредитования.

Банк специализируется на финансировании микро- и малого бизнеса, преимущественно в сельской местности, а также поддержке женского предпринимательства. Накопленная экспертиза в данных сегментах позволила сформировать устойчивую клиентскую базу и масштабируемую бизнес-модель, ориентированную на расширение финансовой доступности и поддержку экономической активности в регионах.

С момента основания КМФ профинансировал экономику Казахстана на сумму свыше 2,1 трлн тенге, выдав более 3,7 млн займов преимущественно клиентам в регионах. Этот опыт стал основой для трансформации из МФО в банк второго уровня и расширения спектра предоставляемых услуг.

На конец 2025 года Банк располагал развитой филиальной сетью, включающей 17 филиалов и 123 отделения на территории Республики Казахстан. Широкое географическое присутствие обеспечивает доступ клиентов к финансовым услугам, в том числе в удаленных и сельских населенных пунктах.

В отчетном периоде Банк завершил трансформацию из микрофинансовой организации в банк второго уровня. 12 августа 2025 г. была получена лицензия банка второго уровня, что позволило диверсифицировать продуктовую линейку, расширить источники фондирования и повысить устойчивость бизнес-модели при сохранении фокуса на клиентской доступности и качестве сервиса.

Банк обладает устойчивым опытом сотрудничества с международными финансовыми институтами и организациями развития, включая IFC, ЕБРР, ОеЕВ, SIFEM, Proparco, АБР и ЕИБ, а также специализированные инвестиционные фонды (responsAbility, Triodos, Triple Jump, Incofin, DWM, BlueOrchard, Symbiotics и Frankfurt School). Данное сотрудничество способствовало внедрению международных практик в области устойчивого финансирования и корпоративного управления.

Важную роль в развитии Банка также играет взаимодействие с казахстанскими финансовыми институтами, включая Altyn Bank, Народный банк, ForteBank и Фонд развития предпринимательства «Даму».

История развития

История КМФ Банка тесно связана с развитием микрофинансирования в Казахстане и формированием финансовой доступности для малого предпринимательства.

В конце 1990-х годов банковский сектор страны был ориентирован преимущественно на крупный корпоративный бизнес, тогда как микро- и малые предприниматели испытывали ограниченный доступ к финансированию. В ответ на этот структурный разрыв начал формироваться рынок микрокредитования.

В 1997 году в рамках международной инициативы был создан корпоративный фонд «Казахстанский фонд кредитования общин» (КФКО), который стал одним из первых институтов, предоставляющих микрокредиты без залогового обеспечения на основе групповой ответственности. Данная модель заложила основу для развития финансовой инклюзии в стране.

В последующие годы КМФ прошел ряд институциональных преобразований, включая переход к коммерческой модели и создание специализированной микрофинансовой организации. Эти изменения сопровождались развитием продуктовой линейки, расширением клиентской базы

и внедрением международных стандартов работы с клиентами.

В 2010-х годах развитие КМФ происходило в условиях реформирования отрасли микрофинансирования, направленного на повышение прозрачности и устойчивости сектора. КМФ активно участвовал в формировании отраслевых стандартов и развитии институциональной среды.

С 2020 года КМФ последовательно реализовывал стратегию трансформации, направленную на переход к банковской модели, включая усиление системы корпоративного управления, риск-менеджмента и технологической инфраструктуры.

В 2024 году КМФ был преобразован в акционерное общество, а в 2025 году завершил трансформацию в банк второго уровня. Получение банковской лицензии и последующее расширение регуляторного периметра, включая факторинговые операции, стали ключевыми этапами институционального развития.

История развития



Создание КФКО

Запуск первых микрокредитных программ и открытие первого отделения в г. Талдыкорган.

Формирование клиентской базы, определение миссии и стратегических приоритетов, начало масштабирования деятельности.



Переход к коммерческой бизнес модели: создано ТОО «МКО KazMicroFinance»

которому передана основная операционная деятельность. Материнская структура преобразована в корпоративный фонд «КМФ-Демеу». **Расширена филиальная сеть, компания получила международное признание, включая оценки MIX Market, глобальный Forbes, USAID и награды Smart Campaign.** Участниками Компании стали крупнейшие международные фонды responsAbility Management Company S.A., responsAbility SICAV (Lux), Triodos Custody B.V., TRIODOS SICAV II.



Начато сотрудничество с ЕБРР

Начато сотрудничество с ЕБРР по программе «Женщины в бизнесе» и с фондом «Даму», привлечены крупные международные синдицированные займы от IFC и ЕБРР.

КМФ вошел в число финалистов **European Microfinance Award**. В период пандемии КМФ получил поддержку, а также награду от ЕБРР за успехи по внедрению и реализации проектов устойчивого развития в сфере гендерной и экономической интеграции, запустила мобильное приложение клиента и программы поддержки клиентов.



Трансформация в Банк

Ускорение цифровой трансформации, развитие новых продуктов и подготовка к банковской модели. **КМФ разместил на KASE купонные облигации на сумму 20 млрд теңге с купонной ставкой 17,75% годовых.**

Завершена перерегистрация в АО «КМФ Банк», **получена банковская лицензия и статус участника системы гарантирования депозитов.** Банк стал участником системы обязательного гарантирования депозитов физических лиц.

1997-1999

2006-2010

2016-2020

2024-2025

2000-2005

2011-2015

2021-2023



Активное расширение региональной сети

открыты новые филиалы в городах Алматы, Шымкент, Туркестан, Тараз и Астана, **развитие продуктовой линейки**, разработка и запуск индивидуального, аграрного и потребительского микрокредитования.

Получен первый международный рейтинг M-CRIL (Индия). Проведена институциональная трансформация в некоммерческую микрокредитную организацию «Казахстанский фонд кредитования (КФК)».



Укрепление корпоративного управления

Создан Наблюдательный совет, расширено участие международных инвесторов.

Реализованы инициативы по финансовой грамотности.

Компания первой в Казахстане получила сертификат Smart Campaign, подтверждающий соответствие принципам ответственного финансирования.



Привлечение Капитала

КМФ привлек **10 млрд теңге** на фондовом рынке, разместив два выпуска облигаций на KASE со ставкой купона 13% и двухлетним сроком обращения.

Международное агентство Fitch Ratings присвоило Компании долгосрочный рейтинг дефолта эмитента **«В+», прогноз «стабильный».**

КМФ получил награду от ЕБРР в номинации **«Лучший финансовый партнер по финансированию микробизнеса и МСБ».**



Миссия и ценности

Наша миссия:

Создаем лучшие финансовые решения для вашего развития

Наше видение:

Глобальный лидер в микрофинансировании

В 2025 году, в условиях трансформации в банк второго уровня, KMF продолжил реализацию своей миссии через расширение доступа к финансовым услугам и поддержку предпринимательства, прежде всего в регионах.

Ключевые направления реализации миссии включали:

- развитие финансовой доступности, в том числе в сельских и удаленных регионах;
- поддержку микро- и малого бизнеса, включая женское предпринимательство;
- расширение продуктовой линейки и переход к банковской модели обслуживания;
- развитие цифровых решений и фиджитал-подхода для повышения доступности услуг;
- повышение финансовой грамотности клиентов и качества клиентского опыта.

Переход к банковской модели в 2025 году стал важным этапом в развитии KMF и расширил возможности реализации миссии за счет предоставления более широкого спектра финансовых услуг и повышения устойчивости бизнес-модели.

Корпоративные ценности KMF



География деятельности

◆ GRI 2-6

КМФ Банк осуществляет деятельность на всей территории Республики Казахстан, обеспечивая доступ к финансовым услугам через развитую региональную сеть.

Широкое географическое присутствие Банка охватывает более 4 000 населенных пунктов, включая регионы за пределами цифрового поля.

Сочетание физической инфраструктуры и цифровых решений позволяет расширять доступ клиентов к финансовым услугам и способствует их вовлечению в цифровую финансовую экосистему.

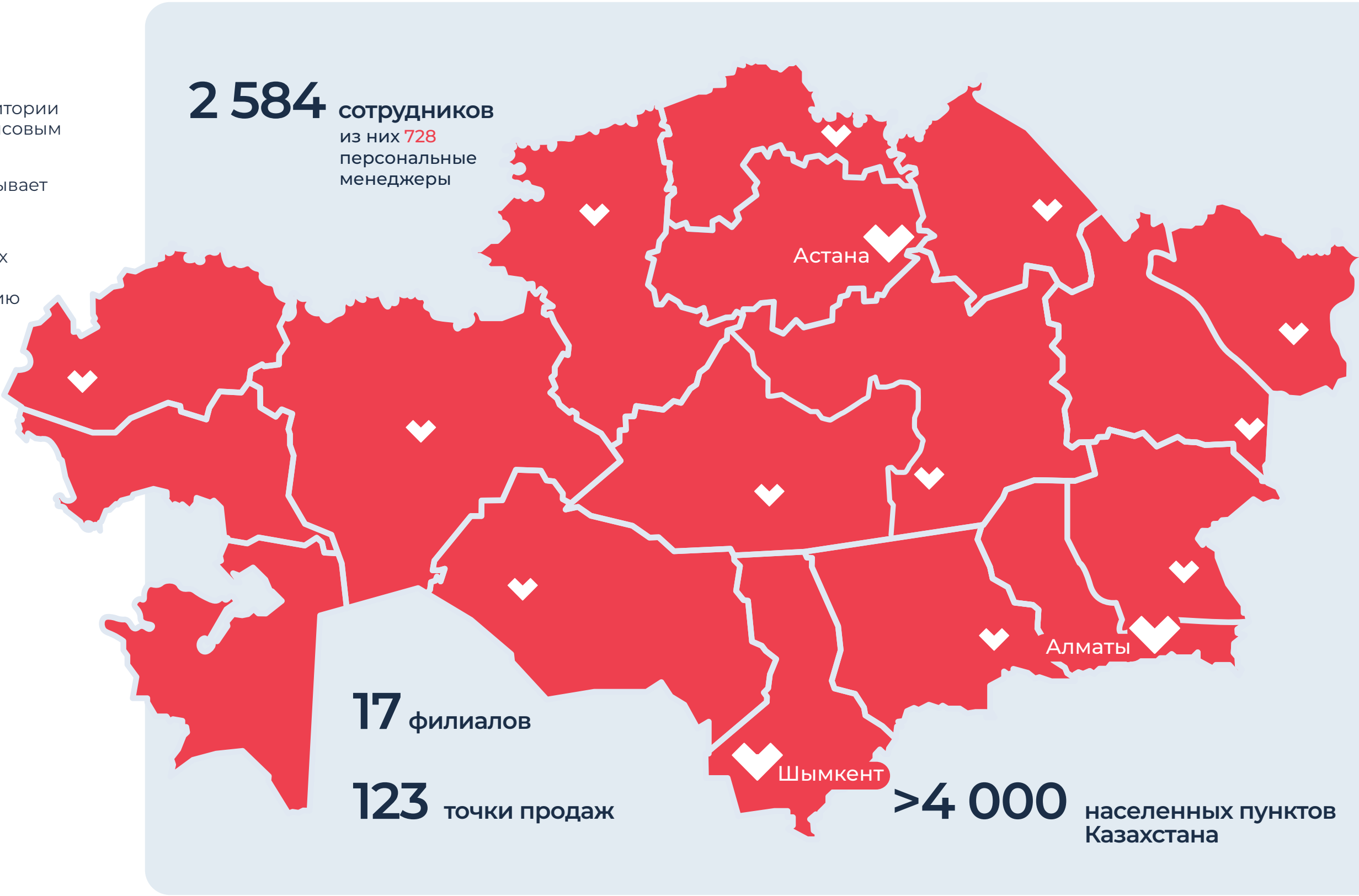
По итогам 2025 года

65% клиентской базы

Банка приходилось на сельскую местность, что отражает фокус на развитии регионов и расширении финансовой доступности.

Доля клиентов в городской местности составила

35%



Ключевые направления бизнеса

◆ GRI 2-6 ◆ FN-CB-000.A; FN-CB-000.B; FN-CB-240a.1

В августе 2025 года КМФ завершил трансформацию в банк второго уровня, сформировав новую бизнес-модель, основанную на диверсификации, устойчивости и масштабируемости.

Ключевые изменения бизнес-модели включают:

- переход от специализированной микрофинансовой организации к полноценному банку;
- переход от модели роста, основанной преимущественно на кредитовании, к сбалансированной банковской модели;
- снижение зависимости от внешнего фондирования за счет формирования собственной ресурсной базы;
- переход от продуктового подхода к клиентскому.

Сформированная модель характеризуется более высокой диверсификацией и снижением концентрации рисков. Кредитование остается ключевым направлением деятельности, однако интегрировано в комплексную экосистему банковских продуктов и услуг.

В отчетном периоде Банк перешел к полноценному операционному функционированию во всех ключевых сегментах и каналах обслуживания. Обеспечена непрерывность обслуживания клиентской базы, а также запущены базовые банковские продукты и сервисы для физических лиц, индивидуальных предпринимателей и юридических лиц, включая кредитование, депозитные продукты, текущие счета, платежи и переводы, а также обслуживание в цифровых и офлайн-каналах.

Стратегический фокус Банка сохраняется на поддержке микро- и малого предпринимательства, с акцентом на региональное и сельское присутствие. Сочетание накопленной экспертизы, развитой региональной сети и цифровых решений позволяет расширять доступ к финансовым услугам для клиентов, ранее ограниченных в доступе к банковской инфраструктуре.

Ключевым элементом бизнес-модели является развитие фиджитал-подхода

phygital

объединяющего цифровые сервисы и
персональное взаимодействие
с клиентами.

Данная модель обеспечивает масштабируемость бизнеса, повышает операционную эффективность и одновременно сохраняет высокий уровень доверия и качества клиентского обслуживания.



Кредитные продукты

Кредитование остается ключевым направлением деятельности Банка и охватывает широкий спектр потребностей предпринимателей – от финансирования инвестиций в основные средства и пополнения оборотного капитала до рефинансирования обязательств.

Агрокредит

Отдельный фокус сохраняется на аграрном секторе. Агрокредитные продукты направлены на развитие сельскохозяйственного бизнеса и включают финансирование обновления техники, модернизации оборудования, а также сезонных и операционных потребностей.



«КМФ-Достар»

Важным элементом продуктовой линейки является продукт «КМФ-Достар» — модель группового кредитования, основанная на принципах солидарной ответственности. Данный инструмент повышает доступность финансирования и способствует развитию предпринимательских сообществ.



Потребительское кредитование

Обеспечивает финансирование
личных потребностей клиентов
и способствует повышению качества
жизни.



Специальные программы кредитования

В 2025 году Банк в партнерстве с Европейским банком реконструкции и развития и International Finance Corporation реализовал специализированные программы кредитования, направленные на поддержку женского и молодежного предпринимательства. Программы реализуются на системной основе с 2016 года в рамках целевых траншей.

Женское предпринимательство

Реализована подпрограмма «**Искер ханымы**», предусматривающая предоставление клиентам дополнительных нефинансовых сервисов, включая бесплатные медицинские консультации и образовательные программы.



Молодежное предпринимательство

В рамках программы **Youth in Business (YiB)** Банк осуществляет финансирование предпринимателей в возрасте от 21 до 35 лет на более лояльных условиях продуктов.

В 2025 году завершено освоение транша Европейского банка реконструкции и развития.

Дополнительные возможности клиентов Банка

В рамках развития цифровых сервисов Банк обеспечивает функционирование ИТ-платформы, доступной в мобильном приложении, которая предоставляет пользователям доступ к сервисам, размещаемым независимыми поставщиками. Банк выступает оператором цифровой площадки, обеспечивая техническую инфраструктуру для взаимодействия пользователей и поставщиков сервисов.

На ИТ-платформе независимые поставщики размещают предложения, направленные на удовлетворение повседневных и специализированных потребностей пользователей. В частности, пользователям доступны дистанционные медицинские консультации, а для клиентов аграрного сегмента — специализированный сервис дистанционного доступа к ветеринарным консультациям.

При подключении поставщиков к платформе Банк применяет процедуры должной осмотрительности, включая проверку благонадежности контрагентов, соблюдение требований законодательства в сфере противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, противодействия мошенничеству, а также оценку негативного воздействия на права человека и окружающую среду.

Развитие дополнительных возможностей направлено на повышение ценности для клиентов и формирование долгосрочных отношений с Банком.

Банк также продолжил реализацию программы **Women in Business (WiB)**, ориентированной на финансирование женщин-предпринимателей в сегменте ММСП. В рамках программы предусмотрены адаптированные условия кредитования, и особенности оценки платежеспособности заемщиков.

В отчетном периоде Банк провел комплексную модернизацию кредитной модели с целью приведения процессов в соответствие с банковскими регуляторными требованиями и повышения качества клиентского обслуживания. Были пересмотрены условия кредитных продуктов, оптимизированы процедуры, включая упрощение требований к документам и настройку параметров продуктовых решений.

Продолжена автоматизация кредитных процессов, направленная на снижение доли ручных операций, повышение скорости принятия решений и прозрачности обслуживания. Также развивались цифровые инструменты сопровождения клиентского и кредитного цикла, включая этапы рассмотрения заявок и посткредитного обслуживания.



Депозитные продукты



В отчетном периоде, после получения банковской лицензии и статуса участника системы обязательного гарантирования депозитов, Банк сосредоточился на формировании современной продуктовой линейки и развитии ключевых направлений бизнеса для физических лиц, индивидуальных предпринимателей и юридических лиц.

В рамках стратегии цифровой трансформации были внедрены сервисы денежных переводов, обеспечивающие клиентам быстрый и безопасный доступ к услугам через отделения и дистанционные каналы обслуживания. Для повышения качества клиентского опыта реализован функционал оперативного получения информации по всем совершенным операциям, включая мгновенные push-уведомления о движении денежных средств, доступ к истории переводов, формирование чеков, предоставление выписок по счетам.

Это позволило повысить прозрачность расчетов, удобство контроля финансов и скорость взаимодействия клиентов с Банком.

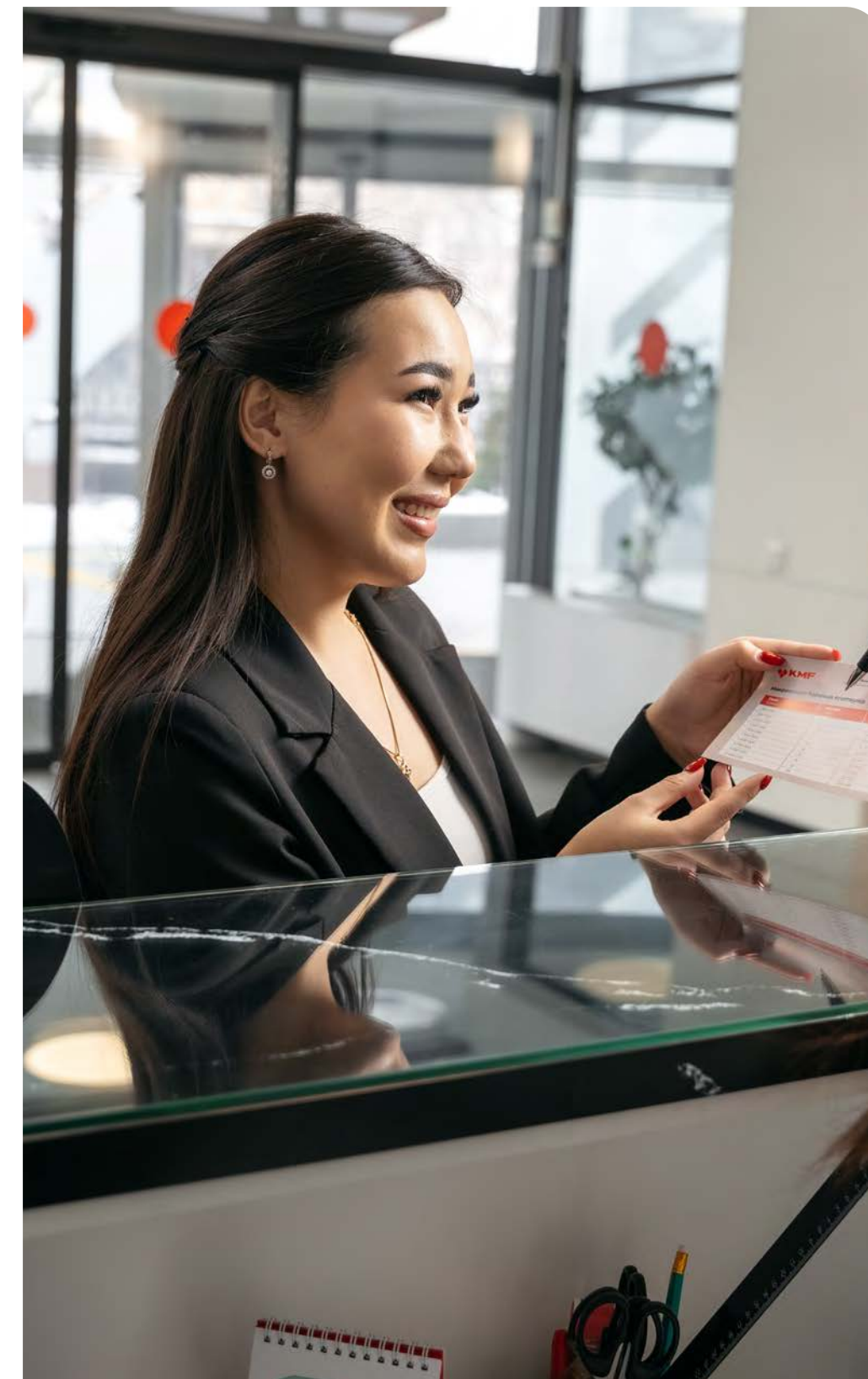
Банком открыты обменные пункты, что позволило клиентам проводить валютные операции в цифровом и офлайн-форматах.

Одновременно внедрены процессы онбординга и открытия счетов для юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, расширена линейка счетов, включая валютные счета с начислением вознаграждения и специальные счета для самозанятых, а также автоматизирована подготовка регуляторной отчетности. Это обеспечило соблюдение регуляторных требований и заложило основу для масштабирования бизнеса.

В рамках развития депозитной линейки запущены сберегательные и срочные вклады для физических лиц, направленные на привлечение средств и формирование устойчивой ресурсной базы Банка. При запуске продуктов особое внимание уделялось удобству клиентов, доступности информации и стабильности обслуживания во всех каналах. Одновременно выстроены процессы сопровождения депозитных продуктов — от открытия и обслуживания вкладов до взаимодействия внутренних подразделений и систем. Запуск продуктов в отделениях и цифровых каналах обеспечил их доступность и создал основу для дальнейшего развития депозитного бизнеса.

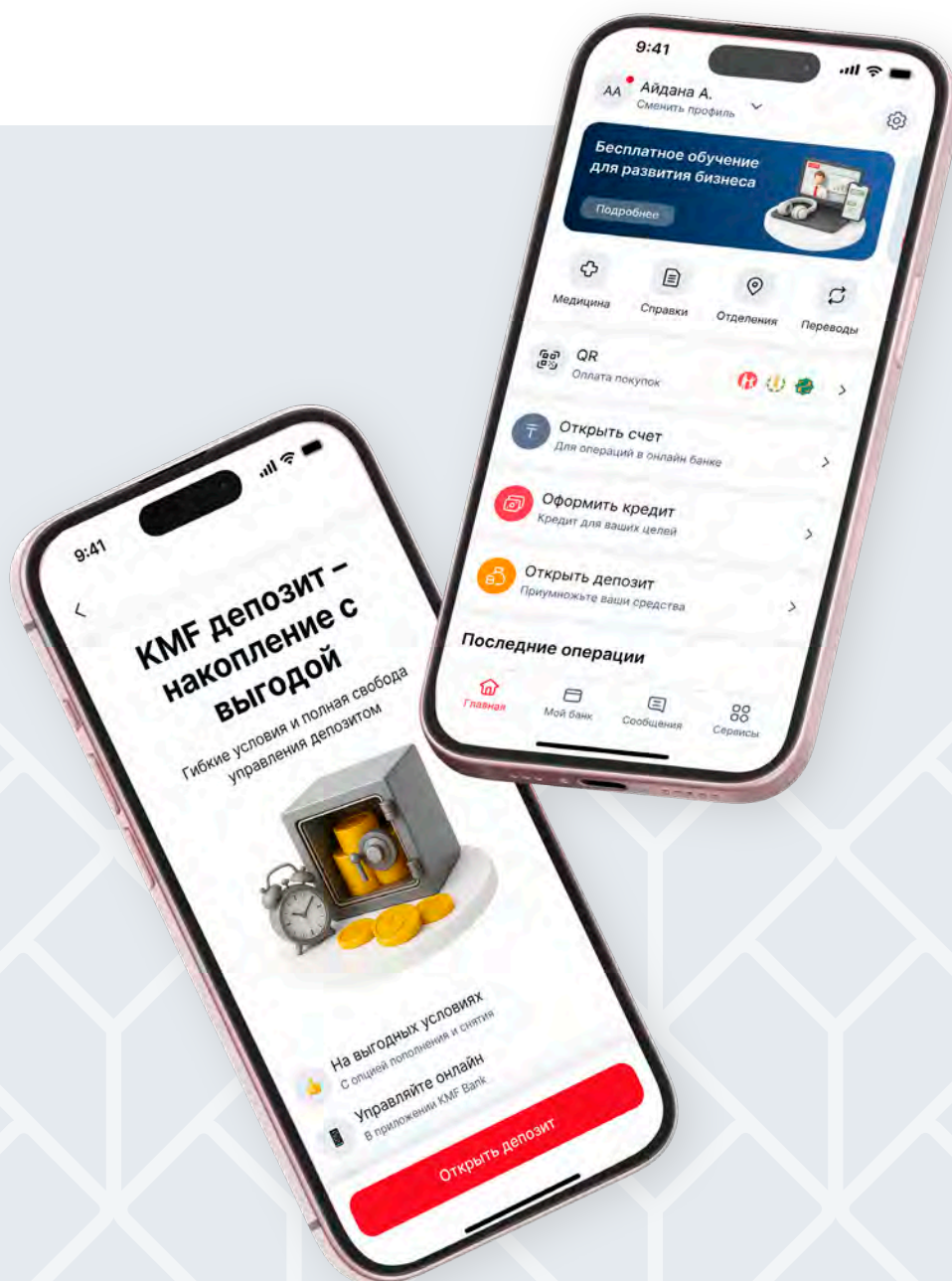
На конец отчетного периода депозитный портфель Банка составил 4,3 млрд. тенге с активной базой вкладчиков более 12,5 тыс. клиентов. Дополнительно необходимо отметить долю проникновения онлайн вкладов — более 96% были открыты в мобильном приложении KMF для клиентов.

На текущем этапе Банк продолжает развитие платежных, сберегательных и расчетных сервисов. Приоритетными направлениями остаются развитие сберегательных и транзакционных продуктов, обслуживание юридических лиц, совершенствование цифровых каналов и расширение региональной доступности услуг.



Цифровая трансформация бизнеса

Одним из ключевых результатов 2025 года стал запуск нового мобильного приложения, представляющего собой единый цифровой сервис для физических лиц и индивидуальных предпринимателей. Приложение обеспечивает возможность дистанционного открытия счетов и депозитов, а также проведения платежей и переводов, формируя единый цифровой канал взаимодействия с клиентами.



По итогам года активность пользователей нового приложения составила:

DAU
12 тыс.
MAU
103,7 тыс.
YAU
155,1 тыс.

что отражает рост вовлеченности клиентов в цифровые сервисы Банка.

Банк учитывает, что для значительной части клиентов переход к цифровым каналам требует офлайн-поддержки. В этой связи физическая сеть из 17 филиалов и 123 точек продаж используется для сопровождения клиентов на начальных этапах, включая обучение базовым цифровым операциям. Данный подход лежит в основе развития фиджитал-модели, в рамках которой цифровые и офлайн-каналы функционируют как единая система клиентского обслуживания.

Фиджитал модель позволяет одновременно повышать операционную эффективность, расширять клиентский охват и сохранять качество взаимодействия в сложных жизненных и финансовых сценариях. Банк рассматривает развитие данной модели как важный фактор долгосрочной конкурентоспособности.

Цифровая трансформация Банка направлена не только на повышение эффективности, но и на сокращение барьеров доступа к финансовым услугам для клиентов в регионах.

В 2025 году Банк продолжил реализацию программы цифровой трансформации, рассматривая ее как инструмент повышения эффективности бизнеса и расширения финансовой доступности.

В отчетном периоде осуществлен переход на новую ИТ-платформу с поэтапным выводом устаревших систем. Развитие микросервисной архитектуры и внедрение единой API-платформы позволили повысить гибкость ИТ-среды, упростить интеграцию новых решений и сократить сроки внедрения изменений.

Существенное внимание уделялось обеспечению надежности и устойчивости инфраструктуры. Банк развивал решения в области центров обработки данных и каналов связи, включая резервирование ключевых компонентов. Усилены практики обеспечения непрерывности деятельности (BCP) и восстановления после сбоев (DR), что повысило устойчивость операционной деятельности.

Развитие технологий искусственного интеллекта является одним из приоритетов цифровой стратегии Банка. В 2025 году внедрен ИИ-помощник Айдана, используемый для поддержки работников фронт-офиса. На конец года доля персональных менеджеров, использующих этот инструмент в работе, составила 38,9%. **Проект получил национальную премию HR4People в номинации «Инновация года».**



Банк также продолжил развитие внутренней цифровой инфраструктуры. Внедрение электронного документооборота и системы приоритизации задач позволило повысить прозрачность управления изменениями и улучшить операционную дисциплину. По итогам года показатель delivery-эффективности составил 85%.

Одновременно Банк развивал организационную модель управления ИТ, усиливая продуктовый подход, развитие команды и процессы планирования. Это позволило повысить качество взаимодействия между бизнесом и ИТ, улучшить предсказуемость реализации проектов и сократить time-to-market для новых решений.

Стратегия развития Банка

В 2025 году Банк завершил ключевой этап трансформации и перешел к устойчивой операционной и управленческой модели, сформировав основу для дальнейшего масштабирования бизнеса.

Стратегия Банка до 2027 года учитывает интересы ключевых заинтересованных сторон и направлена на создание устойчивой ценности в долгосрочной перспективе.

В отчетном периоде были запущены базовые банковские продукты и цифровые сервисы, включая мобильное приложение, обеспечившие клиентам доступ к основным финансовым услугам. Кредитные процессы переведены на новые ИТ-системы и выведены на стабильный операционный уровень. Обновление ИТ-ландшафта и ключевых систем позволило сформировать технологическую платформу, необходимую для реализации стратегических инициатив и развития фиджитал-модели обслуживания.

Ключевые приоритеты стратегии

Стратегия Банка до 2027 года направлена на устойчивое развитие бизнеса и создание долгосрочной ценности за счет реализации следующих приоритетов:

- развитие банковской модели с диверсифицированной продуктовой линейкой;
- расширение доступа к финансовым услугам, в сельской местности и удаленных территориях;
- развитие цифровых решений и фиджитал-модели обслуживания;
- формирование устойчивой ресурсной базы и повышение финансовой устойчивости;
- повышение операционной эффективности и качества клиентского опыта.

Показатели реализации стратегии

Для оценки эффективности реализации стратегии Банк использует систему ключевых показателей, отражающих финансовые результаты, устойчивость бизнес-модели и уровень достижения стратегических приоритетов.

По итогам 2025 года достигнуты следующие результаты:

- рост кредитного портфеля — 18%;
- рост активов — 20%;
- рентабельность активов (ROA) — 1,5%;
- рентабельность капитала (ROE) — 8,5%;
- достаточность капитала — 20,3%;
- уровень NPL 90+ — 6,0%;
- активная цифровая аудитория: YAU — 155,1 тыс., MAU — 103,7 тыс. и DAU — 12 тыс.;
- доля клиентов, проживающих в сельской местности — 65%.

Достигнутые результаты подтверждают последовательное выполнение Стратегии Банка и отражают прогресс в построении устойчивой фиджитал-модели, расширении доступности финансовых услуг и развитии цифровых каналов обслуживания.

Клиентоцентричная модель

Ключевым элементом стратегии является клиентоцентричный подход («Адамша»), предполагающий сочетание цифровых технологий с персонализированным взаимодействием. Банк исходит из того, что за каждым клиентом стоит уникальная история, бизнес-модель и индивидуальные потребности, что требует гибких и адаптированных решений.

Сочетание цифровых каналов и физической сети обслуживания позволяет Банку предоставлять услуги в режиме 24/7 и обеспечивать доступность финансовых сервисов в более чем 123 точках присутствия, включая отдаленные регионы.

ESG и устойчивое развитие

Интеграция принципов устойчивого развития является неотъемлемой частью стратегии Банка и рассматривается как фактор долгосрочной устойчивости, управления рисками и доверия со стороны клиентов, партнеров и работников.

Фокус Банка в области ESG включает:

- развитие прозрачной системы корпоративного управления;
- интеграцию ESG-факторов в процессы принятия решений и управления рисками;
- расширение финансовой доступности и поддержку предпринимательства;
- учет социальных и экологических аспектов в деятельности Банка;
- развитие корпоративной культуры устойчивого развития.

ОПЕРАЦИОННЫЕ И ФИНАНСОВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Макроэкономические условия в стране	18
Обзор банковского сектора	20
Финансовые результаты	21
Операционные показатели	22
Выполнение пруденциальных нормативов	24



Операционные и финансовые результаты

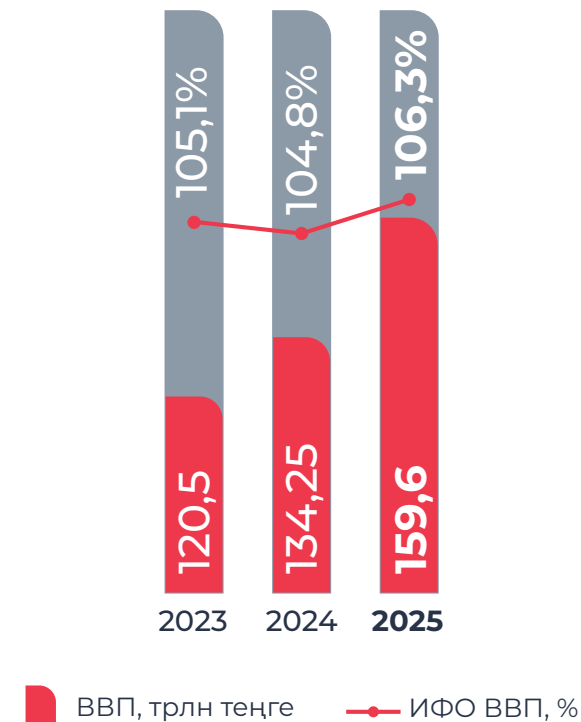
Макроэкономические условия в стране

В 2025 году экономика Казахстана продемонстрировала устойчивую положительную динамику.

Номинальный объем валового внутреннего продукта достиг 159,6 трлн теңге, увеличившись по сравнению с предыдущим годом.

Рост экономики в реальном выражении был обеспечен расширением деловой активности в ряде базовых отраслей, прежде всего в сельском хозяйстве, строительстве, торговле и обрабатывающей промышленности. Поддержку экономическому росту оказывали реализация инфраструктурных проектов, инвестиционная активность и сохраняющийся внутренний спрос.

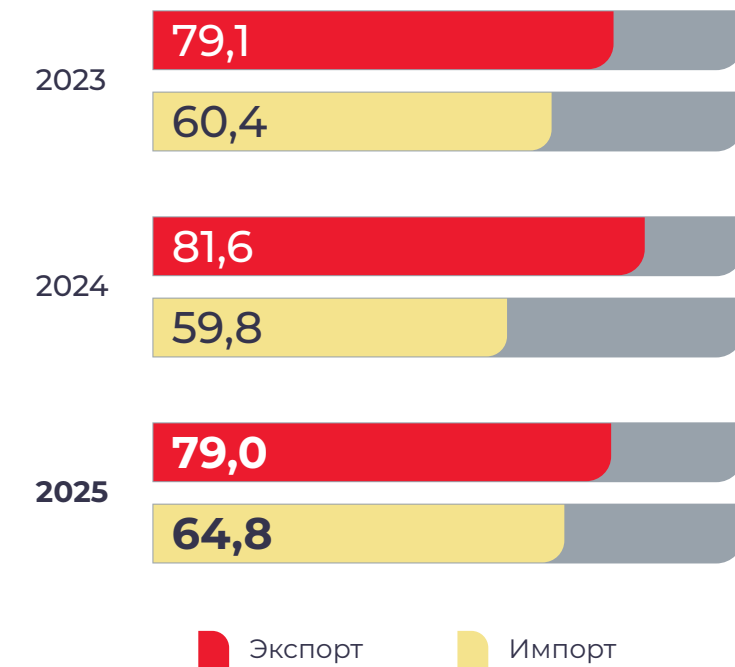
Динамика ВВП Казахстана



Источник: БНС АСПИР РК

Внешнеторговая деятельность в 2025 году характеризовалась снижением экспортной выручки и ростом импорта. Экспорт товаров сократился до 79,0 млрд долл. США, главным образом вследствие снижения мировых цен на нефть и энергоресурсы, а также временного сокращения добычи на отдельных месторождениях. Увеличение поставок урана, ферросплавов и отдельных металлов лишь частично компенсировало снижение нефтяных доходов. Импорт, напротив, вырос до 64,8 млрд долл. США на фоне увеличения инвестиционного спроса на оборудование и транспортные средства, роста потребительского импорта, а также ослабления теңге. В результате сальдо торгового баланса сократилось до 14,2 млрд долл. США.

Внешняя торговля Казахстана, в млрд долл. США



Источник: БНС АСПИР РК

Промышленный сектор в 2025 году сохранял роль одного из ключевых драйверов экономики. Объем промышленного производства составил 61,5 трлн теңге. Из указанного объема 26,8 трлн теңге пришлось на горнодобывающую промышленность, 30,6 трлн теңге — на обрабатывающую промышленность. Рост промышленного производства в реальном выражении составил 3,8%, при этом в обрабатывающей промышленности динамика оставалась более высокой, чем в добывающем секторе.



Объем промышленного производства

Показатель	2023	2024	2025
Производство промышленной продукции, трлн теңге	46,4	50,1	61,5
ИФО, %	104,3	102,8	107,5

Источник: БНС АСПиР РК

Сектор малого и среднего бизнеса продолжил расширяться. Выпуск продукции субъектами МСБ в 2025 году увеличился до 93,3 трлн теңге против 81,9 трлн теңге годом ранее. Наибольший вклад в совокупный объем обеспечили малые предприятия, зарегистрированные как юридические лица. Существенный рост также был отмечен у индивидуальных предпринимателей и средних предприятий. Увеличение объемов выпуска МСБ отражает устойчивость предпринимательской активности и адаптацию бизнеса к меняющимся рыночным условиям.

Выпуск продукции субъектами МСБ, трлн теңге

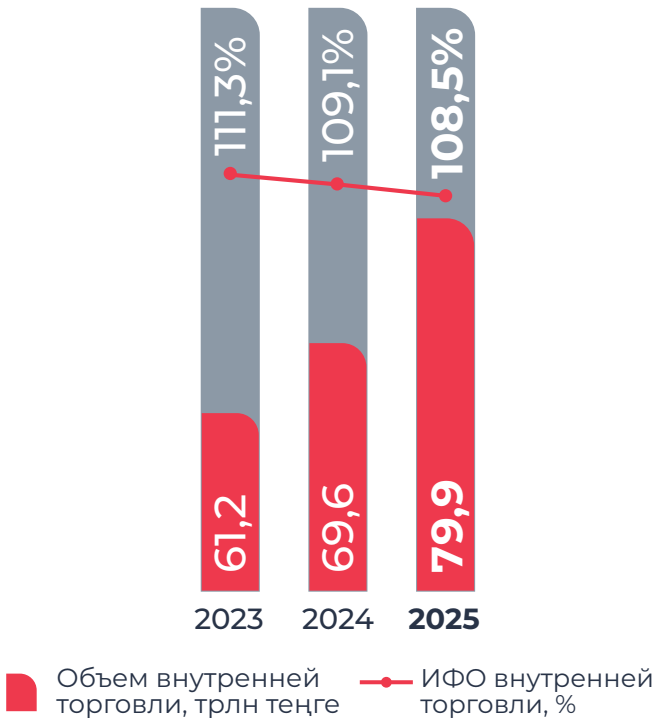
Категория, трлн теңге	2023	2024	2025
Средние предприятия	12,1	13,9	15,7
Малые предприятия	47,2	53,0	60,3
Индивидуальные предприниматели	6,7	12,3	14,3
Крестьянские и фермерские хозяйства	2,7	2,7	3,0

Источник: БНС АСПиР РК

Внутренняя торговля в 2025 году также демонстрировала уверенный рост. Совокупный объем оптовой и розничной торговли достиг 79,9 трлн теңге, что на 14,8% выше показателя предыдущего года. Индекс физического объема внутренней торговли составил 108,5%. Рост внутренней торговли был обусловлен расширением внутреннего

спроса, увеличением потребительской активности и сохранением деловой активности в торговом секторе.

Внутренняя торговля, объем внутренней торговли



Источник: БНС АСПиР РК

Рынок труда в 2025 году оставался устойчивым. Среднемесячная номинальная заработная плата выросла до 450,0 тыс. теңге по сравнению с 402,6 тыс. теңге в 2024 год. Номинальный рост составил около 11%. Реальная заработная плата также продолжила расти на фоне замедления инфляции и сохраняющегося спроса на рабочую силу в промышленности, строительстве и секторе услуг.

Среднемесячная заработная плата

Категория, трлн теңге	2023	2024	2025
Среднемесячная номинальная заработная плата, тыс. теңге	360,8	402,6	450,0
Индекс реальной заработной платы, %	102,3	102,7	103,2

Источник: БНС АСПиР РК

Инфляционные процессы в 2025 году продолжили замедляться. Индекс потребительских цен за январь–декабрь 2025 года к соответствующему периоду предыдущего года составил 107,3% против 108,7% в 2024 году. Наиболее высокий рост цен по-прежнему наблюдался в сегменте платных услуг, что было связано с повышением тарифов и ростом издержек в секторе услуг. При этом темпы роста цен на продовольственные и непродовольственные товары были ниже уровней предыдущих периодов.

Потребительская инфляция, в %

Показатель	2023	2024	2025
Платные услуги	11,3	11,4	11
Непродовольственные товары	11,5	10,8	10,6
Продовольственные товары	11,5	10,6	10,7
Товары и услуги	11,5	10,9	10,7

Источник: БНС АСПиР РК

В целом макроэкономическая ситуация в Казахстане в 2025 году характеризовалась сочетанием устойчивого экономического роста, расширения внутреннего спроса и активности субъектов МСБ, а также постепенного замедления инфляции. Вместе с тем внешнеэкономическая конъюнктура оставалась неоднозначной: снижение экспортных поступлений и рост импорта привели к сокращению положительного сальдо торгового баланса.

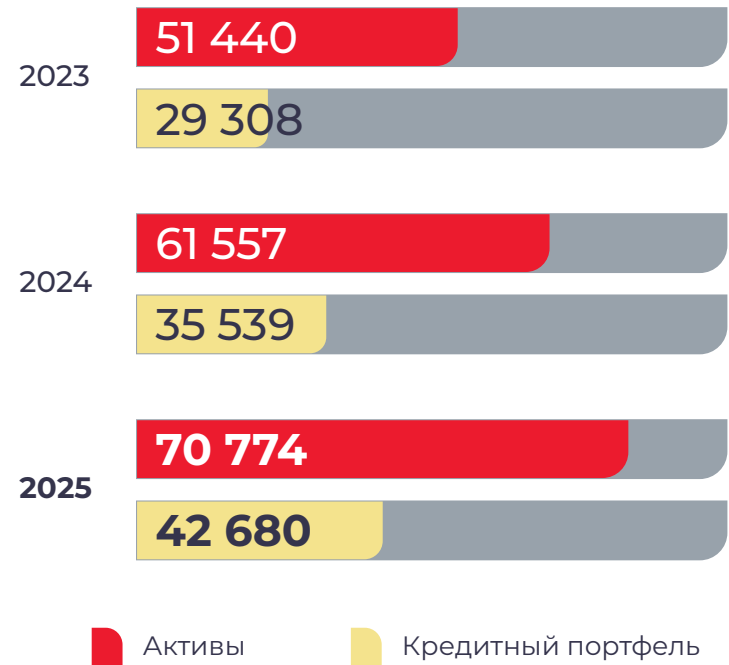
Сформировавшиеся макроэкономические условия оказали разнонаправленное влияние на деятельность Банка. Рост деловой активности и развитие сектора МСБ способствовали увеличению спроса на финансовые услуги, включая кредитование микро- и малого предпринимательства. Одновременно сохраняющаяся волатильность внешней среды и усиление регуляторных требований повысили значимость устойчивости бизнес-модели, качества риск-менеджмента и диверсификации источников фондирования.

Обзор банковского сектора

В 2025 году банковский сектор Республики Казахстан сохранил устойчивость и продемонстрировал стабильный рост ключевых показателей на фоне расширения экономической активности и сохранения спроса на финансовые услуги.

Совокупный кредитный портфель БВУ (нетто) увеличился на 20% по сравнению с 2024 годом и достиг 42 680 трлн тенге. Рост кредитования был обеспечен как корпоративным, так и розничным сегментами и продолжил оставаться одним из ключевых драйверов развития банковского сектора.

Активы и кредитный портфель, млрд тенге

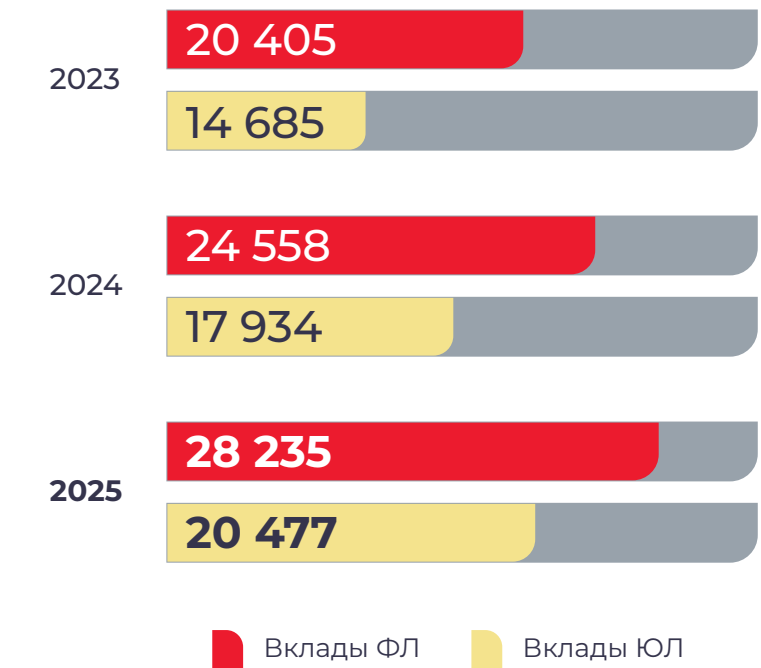


Совокупные активы банковского сектора превысили 70 трлн тенге, увеличившись на 15,0% за год (19,7% за 2024 год и +15,4% в 2023 году). Замедление темпов роста активов отражает более умеренное расширение базы фондирования и постепенное ужесточение денежно-кредитных условий.

В условиях повышения базовой ставки Национального Банка Республики Казахстан до 18% стоимость фондирования существенно выросла. Годовая эффективная

ставка вознаграждения по депозитам достигла 20% к концу 2025 года, что стало максимальным уровнем за последние десятилетия. На этом фоне сохранялся рост депозитной базы: объем вкладов физических лиц увеличился на 15% и составил 28,2 трлн тенге, юридических лиц – 14,2% и составляет 20,5 трлн тенге.

Вклады, млрд тенге



Источник: НБ РК

Качество кредитного портфеля в секторе несколько ухудшилось. Объем неработающих кредитов (NPL 90+) увеличился до 44%, опережая темпы роста кредитного портфеля. В относительном выражении доля NPL 90+ выросла на 0,6 п.п. и составила 3,7%.

NPL 90+

Категория, трлн тенге	2023	2024	2025
NPL 90+, млн тенге на конец периода	864	1 094	1 575
Доля NPL 90+, %	2,9%	3,1%	3,7%

Источник: НБ РК

По состоянию на 31 декабря 2025 года в Казахстане функционировало 23 банка второго уровня, включая банки с иностранным участием и дочерние структуры международных финансовых групп. Банковский сектор продолжает играть ключевую роль в финансировании экономики и развитии финансовой инфраструктуры страны.

В отчетном периоде регулятор продолжил совершенствование системы банковского надзора и регулирования. Основные изменения были направлены на повышение устойчивости сектора и включали ужесточение требований к управлению рисками, повышение резервных требований и развитие нормативной базы.

В целом банковский сектор в 2025 году развивался в условиях сочетания роста кредитования, удорожания фондирования и постепенного повышения требований к качеству активов. Указанные тенденции формировали как возможности для расширения бизнеса, так и дополнительные требования к устойчивости банковских моделей. Совокупные активы банковского сектора продолжили рост и превысили 70 трлн тенге, увеличившись примерно на 15% с начала года. Рост активов был обусловлен увеличением клиентских депозитов, расширением кредитования и ростом капитала банков.

Для КМФ данные условия означали необходимость одновременного решения задач по масштабированию бизнеса, формированию устойчивой ресурсной базы и усилению системы риск-менеджмента. Рост ставок способствовал развитию депозитного направления, в то время как увеличение кредитной активности в секторе создавало предпосылки для дальнейшего расширения клиентской базы, прежде всего в сегменте микро- и малого бизнеса.

Финансовые результаты

FN-CB-000.A

По итогам 2025 года KMF продемонстрировал рост масштабов бизнеса на фоне завершения трансформации в банк второго уровня и перехода к новой операционной модели.

Балансовая стоимость активов увеличилась на 20,1% и составила 403,8 млрд теңге. Основным драйвером роста стало увеличение кредитного портфеля (нетто) до 316,6 млрд теңге (+17,3% к 2024 году), что отражает сохранение спроса на кредитные продукты со стороны клиентов. Объем денежных средств и их эквиваленты вырос с 10,1 до 13,1 млрд теңге, обеспечивая необходимый уровень ликвидности.

Портфель инвестиционных ценных бумаг увеличился с 35,8 до 52,2 млрд теңге. При этом на конец 2025 года ценные бумаги справедливой стоимостью 42,4 млрд теңге использовались в качестве обеспечения по сделкам «РЕПО» на KASE. Портфель преимущественно представлен государственными ценными бумагами Министерства финансов Республики Казахстан, что обеспечивает высокий уровень надежности и ликвидности.

Совокупные обязательства Банка выросли на 22,1% и составили 334,1 млрд теңге. Рост совокупных обязательств был обусловлен за счет увеличения средств, привлеченных от кредитных организаций (с 221,6 до 238,6 млрд теңге), что отражает продолжающуюся зависимость от внешнего фондирования на этапе трансформации.

Собственный капитал увеличился

с 62,7 до 69,7 млрд теңге

за счет роста нераспределенной прибыли, что позволило поддерживать достаточный уровень капитализации в условиях расширения бизнеса.

Структура баланса				млрд теңге на конец периода
Показатель	2023	2024	2025	Изм. 2025/2024
Активы	288,3	336,3	403,9	20,1%
в т.ч. кредиты клиентам	237,9	270,0	316,6	17,3%
Обязательства	236,1	273,6	334,2	22,1%
в т.ч. средства кредитных организаций	190,0	221,6	238,6	7,7%
Собственный капитал	52,2	62,7	69,7	11,2%
в т.ч. нераспределенная прибыль	2,5	13,5	19,2	Рост в 1,4 раза

Доходы и расходы				млрд теңге за период
Показатель	2023	2024	2025	Изм. 2025/2024
Процентные доходы, в т.ч.:	84,9	97,7	107,3	9,8%
вознаграждение по микрокредитам	83,0	95,3	104,2	9,4%
Процентные расходы, в т.ч.:	(28,0)	(39,3)	(46,7)	18,8%
расходы по займам	(23,5)	(32,6)	(37,1)	13,6%
Чистый процентный доход	56,8	58,2	60,3	3,7%
Операционные расходы, в т.ч.:	(28,0)	(34,5)	(40,5)	17,6%
расходы на персонал	(19,1)	(24,4)	(29,0)	18,9%
амортизация	(1,6)	(1,8)	(2,4)	30,4%
налоги (кроме КПН)	(0,6)	(0,8)	(0,6)	-28,9%
Расходы на формирование провизий	(7,3)	(8,7)	(9,6)	10,6%
Операционная прибыль (убыток)	21,5	15,1	10,2	-32,5%
Непроцентные расходы, в т.ч.:	(5,0)	(1,2)	(2,7)	124,1%
чистая прибыль (убыток) по операциям с финансовыми активами	(6,7)	1,1	(4,3)	-
чистая прибыль (убыток) по операциям с иностранной валютой	1,6	(2,5)	1,4	-
Прибыль (убыток) до налогообложения	16,5	13,9	7,5	-46,1%
Корпоративный подоходный налог	(3,3)	(2,8)	(1,7)	-38,1%
Чистая прибыль	13,2	11,0	5,7	-48,2%

Чистый процентный доход по итогам 2025 года увеличился на 3,7% и составил 60,3 млрд теңге. Рост процентных доходов на 9,8% (с 97,7 до 107,3 млрд теңге), был обусловлен ростом кредитного портфеля, однако такой эффект был частично нивелирован более быстрым ростом процентных расходов на 18,9% (с 39,3 до 46,7 млрд теңге) вследствие удорожания фондирования на фоне повышения процентных ставок на рынке.

Операционные расходы увеличились на 17,6% и составили 40,5 млрд теңге, в том числе расходы на персонал выросли на 18,9%, что связано с масштабированием бизнеса и трансформацией операционной модели. Расходы на формирование провизий увеличились на 10,6% и достигли 9,6 млрд теңге, отражая рост кредитного портфеля и повышение требований к оценке кредитного риска.

В результате операционная прибыль снизилась на 32,1% и составила 10,2 млрд. теңге. Чистая прибыль по итогам отчетного года составила 5,7 млрд теңге, снизившись по сравнению с 2024 годом на 48,2%.

Снижение прибыли произошло на фоне одновременного влияния нескольких факторов: роста стоимости фондирования, увеличения операционных расходов, а также усиления регуляторных требований к резервированию. Указанные изменения носят во многом инвестиционный характер и связаны с переходом Банка к новой бизнес-модели.

На фоне роста активов снижение чистой прибыли привело к сокращению показателей рентабельности: коэффициент ROA снизился с 3,5% до 1,5%, ROE — с 19,1% до 8,5%.

Показатель рентабельности	2023	2024	2025
ROA	5,1%	3,5%	1,5%
ROE	23,4%	19,1%	8,5%

В целом финансовые результаты 2025 года отражают переходный этап развития Банка. Сформирована база для дальнейшего масштабирования бизнеса, при этом текущая динамика прибыли обусловлена инвестициями в развитие, трансформацию инфраструктуры и формирование устойчивой ресурсной базы.

Операционные показатели

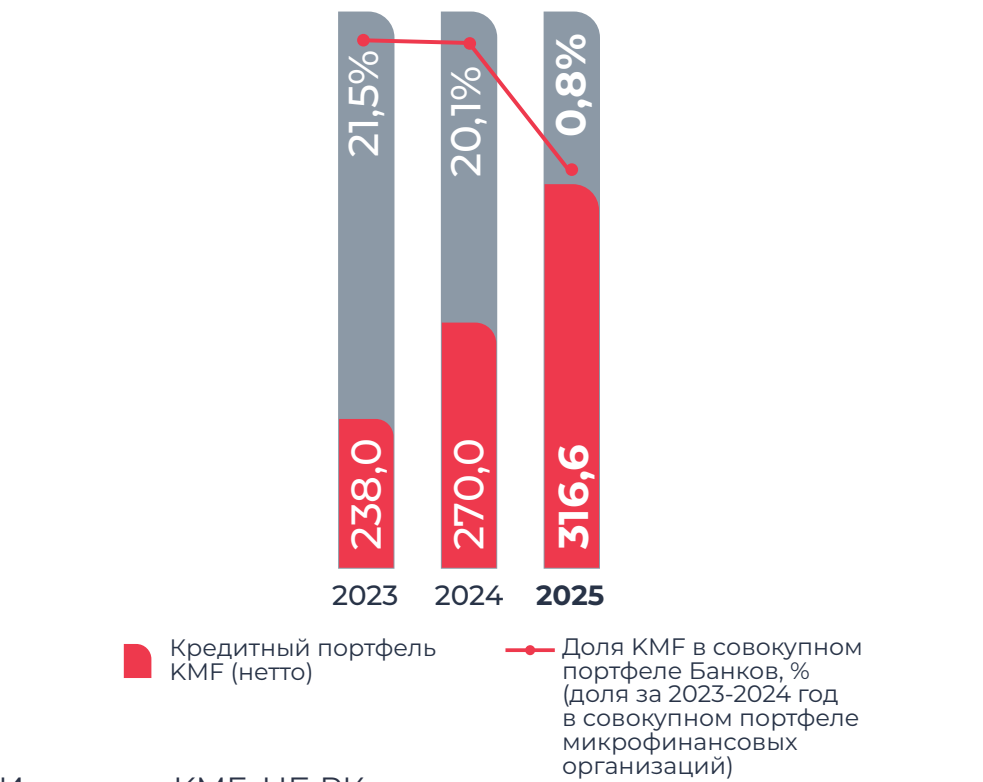
◆ GRI 2-6 ◆ FN-CB-000.B; FN-CB-240a.1; FN-CB-240a.2; FN-CB-410a.1

В 2025 году операционные показатели Банка отражали переходный этап развития, связанный с трансформацией в банк второго уровня и адаптацией бизнес-модели к новым регуляторным и операционным требованиям.

По итогам года кредитный портфель (нетто) увеличился на 18% и составил 330,5 млрд теңге. Рост портфеля был обусловлен сохраняющимся спросом на кредитные продукты со стороны микро- и малого бизнеса, а также расширением продуктовой линейки Банка.

Вместе с тем в результате перехода в статус банка второго уровня доля Банка в совокупном кредитном портфеле банковского сектора составила менее 1%, что отражает изменение периметра сравнения. В предыдущие периоды деятельность Компании оценивалась в рамках рынка микрофинансирования, где она занимала лидирующие позиции.

Кредитный портфель KMF (нетто), млрд теңге

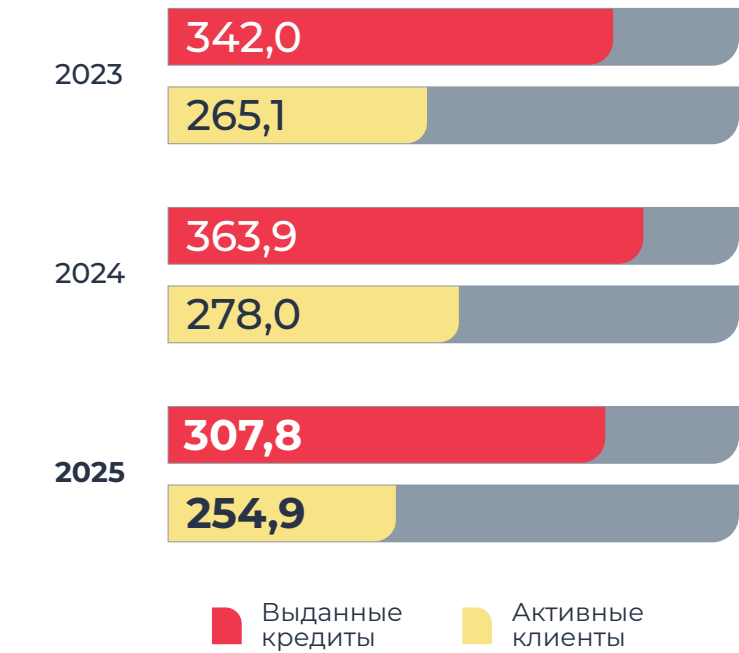


Источник: KMF, НБ РК

В отчетном году наблюдалось снижение числа активных клиентов — с 278 тыс. до 254,9 тыс., а также сокращение количества выданных кредитов до 307,8 тыс. (-15% к 2024 году). Данная динамика обусловлена пересмотром подходов к определению активной клиентской базы, а также временным эффектом трансформации бизнес-процессов и усиления требований к оценке заемщиков в рамках перехода к банковской модели.

В 2025 году было выдано 307,8 тыс. займов, что на 15% ниже уровня 2024 года. Динамика показателей обусловлена, в том числе, уточнением внутреннего подхода к определению базы активных клиентов, а также влиянием трансформационных процессов, связанных с переходом к банковской модели.

Клиентская база, тыс.

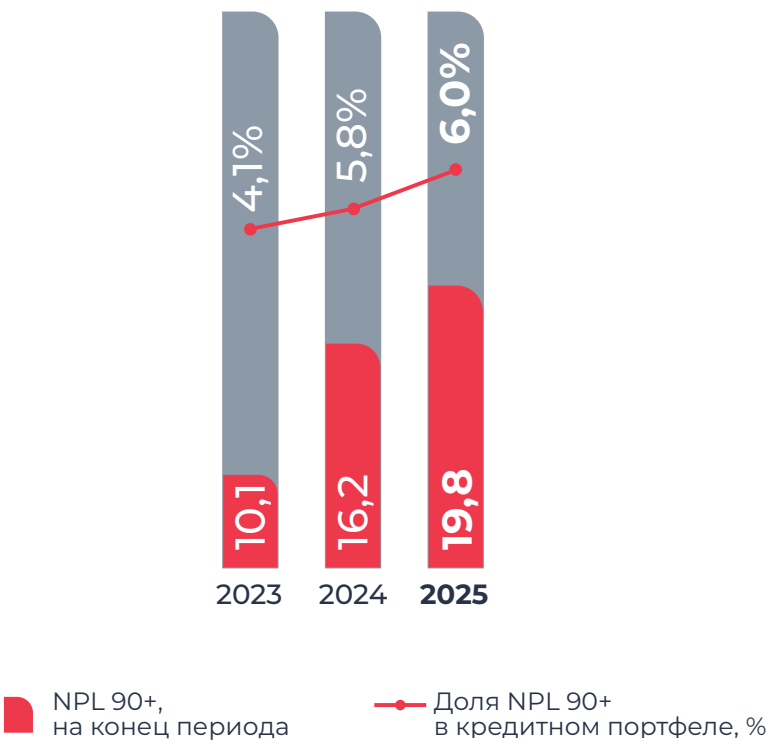


Структура кредитного портфеля оставалась диверсифицированной и соответствовала стратегическому фокусу Банка. Доля кредитов, выданных предприятиям в сферах торговли, услуг и производства, увеличилась до 58,3%. Доля кредитования сельского хозяйства выросла до 35,2%, что отражает приоритет развития аграрного сегмента. При этом доля потребительского кредитования снизилась до 6,5%, что соответствует фокусу Банка на финансировании предпринимательской деятельности.

Структура кредитного портфеля, %

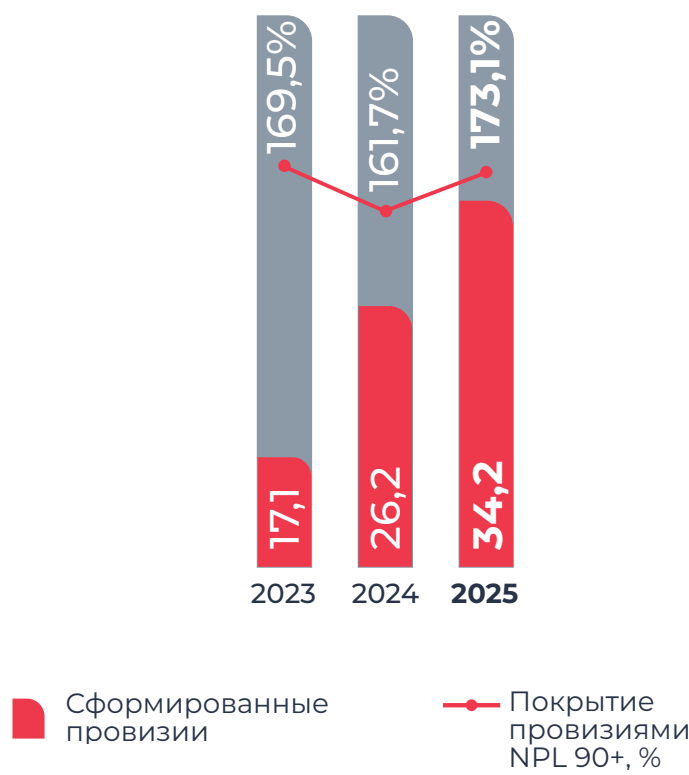


Неработающие кредиты, NPL 90+, млрд тенге



Объем сформированных провизий увеличился с 26,2 до 34,2 млрд тенге, отражая наращивание резервов на фоне роста кредитного портфеля и рисков. Также уровень покрытия NPL 90+ составил 173,1%, что свидетельствует о достаточном уровне резервирования и устойчивости к кредитным рискам.

Провизии и покрытие, млрд тенге



В целом операционные показатели 2025 года отражают адаптацию Банка к новой бизнес-модели. Снижение отдельных количественных показателей носит временный характер и связано с трансформацией процессов, в то время как структура портфеля, уровень резервирования и динамика кредитования формируют основу для дальнейшего устойчивого роста.

Качество кредитного портфеля в отчетном периоде оставалось под контролем. Доля неработающих кредитов (NPL 90+) увеличилась

с **5,8%** до **6,0%** что соответствует общей рыночной тенденции и отражает влияние макроэкономических факторов и ужесточение подходов к классификации активов.

Выполнение пруденциальных нормативов

В 2025 году KMF Банк прошел ключевой этап институциональной трансформации: в третьем квартале МФО получила банковскую лицензию и перешла под регуляторные требования, предъявляемые к банкам второго уровня в соответствии с постановлением Правления НБРК № 170. На протяжении всего отчетного периода, как в статусе микрофинансовой организации, так и в статусе банка, соблюдались все установленные пруденциальные нормативы и требования регулятора без каких-либо нарушений.

В отчетном периоде Банк осуществлял активное управление капиталом и ликвидностью, направленное на покрытие потенциальных рисков, связанных с ростом кредитного портфеля, изменением структуры фондирования и переходом к банковской модели деятельности. Нормативы концентрации рисков, ликвидности и иные пруденциальные требования также соблюдались с существенным запасом, что свидетельствует о стабильности финансового положения Банка и эффективности системы риск-менеджмента. Поддержание значительного запаса по капиталу и ликвидности отражает консервативный подход Банка к управлению рисками в условиях активного роста кредитного портфеля и институциональной трансформации. Подробное описание системы управления рисками и методологии контроля за соблюдением нормативов представлено в разделе Системы управления рисками настоящего отчета.

В связи с получением банковской лицензии показатели выполнения пруденциальных нормативов представлены отдельно для двух периодов. Нормативы, в том числе коэффициент достаточности капитала, рассчитываются по различным методикам для микрофинансовых организаций и банков и имеют разные минимальные регуляторные значения, поэтому их прямое сопоставление некорректно. Данные за первое полугодие 2025 года отражают выполнение нормативов в статусе МФО; данные за третий и четвертый кварталы 2025 года — выполнение пруденциальных нормативов Банка второго уровня.

Выполнение пруденциальных нормативов в статусе МФО (2025 год, I–II кварталы)

Наименование норматива	Нормативное значение	31.12.2024	31.03.2025	30.06.2025
Оплаченный уставный капитал, млрд теңге	≥ 200	50,0	50,0	50,0
Расчетный собственный капитал, млрд теңге	≥ 200	62,7	65,9	67,9
Коэффициент достаточности собственного капитала (k1)	≥ 0,1	0,233	0,242	0,233
Лимит на долю просроченной задолженности свыше 90 дней	≤ 20%	8,01%	8,45%	8,40%
Коэффициент максимального размера риска на одного заемщика (k2)	≤ 0,25	0,007	0,007	0,007
Коэффициент максимального лимита совокупных обязательств (k3)	≤ 10	4,363	4,278	4,656

Выполнение пруденциальных нормативов Банком второго уровня (2025 год, III–IV кварталы)

Наименование норматива	Нормативное значение с учетом буфера консервации капитала	30.09.2025	31.12.2025
Достаточность капитала			
Коэффициент достаточности основного капитала (k1)	≥ 0,080	0,224	0,203
Коэффициент достаточности капитала 1-го уровня (k1-2)	≥ 0,090	0,224	0,203
Коэффициент достаточности собственного капитала (k2)	≥ 0,105	0,224	0,203
Ликвидность			
Коэффициент покрытия ликвидности (LCR)	≥ 0,9	3,302	3,213
Коэффициент нетто стабильного фондирования (NSFR)	≥ 0,9	0,959	0,961
Концентрация кредитного риска			
Максимальный риск на одного заемщика, не связанного особыми отношениями (k3)	≤ 0,25	0,161	0,115
Максимальный риск на одного заемщика, связанного особыми отношениями (k3)	≤ 0,10	0,000	0,000

Соблюдение пруденциальных нормативов рассматривается Банком как ключевой элемент обеспечения финансовой устойчивости и доверия со стороны клиентов, инвесторов и регулятора.

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Структура корпоративного управления	26
Отчет о вознаграждениях руководящих работников	37
Система управления рисками	38
Управление закупками и цепочками поставок	48
Деловая этика и комплаенс	50
Налоговая политика	51
Внутренний аудит	51
Внешний аудит	52

Корпоративное управление

◆ GRI 3-3

KMF Банк рассматривает корпоративное управление как ключевой элемент устойчивого развития, финансовой устойчивости и операционной эффективности. Эффективная система корпоративного управления способствует укреплению деловой репутации, повышению доверия со стороны инвесторов, кредиторов, клиентов, сотрудников и иных заинтересованных сторон, а также обеспечивает соблюдение требований законодательства Республики Казахстан и регуляторных ожиданий.

Подход Банка к корпоративному управлению основан на принципах справедливости, честности, прозрачности, ответственности, профессионализма. Эти принципы реализуются в процессе принятия управленческих решений, взаимодействия органов управления и контроля, а также в взаимоотношениях с акционерами и другими заинтересованными сторонами.

Банк последовательно интегрирует принципы устойчивого развития в систему корпоративного управления, включая процессы стратегического планирования, управления рисками и внутреннего контроля. В отчетном периоде в условиях продолжающейся организационной трансформации в банк второго уровня, особое внимание уделялось развитию корпоративного управления. Банк обновил внутреннюю нормативную базу, совершенствовал практики раскрытия информации и усиливал взаимодействие с акционерами.

Контрольная среда Банка включает систему управления рисками, комплаенс и внутренний аудит, что обеспечивает своевременное выявление и минимизацию рисков, а также поддержание высокого уровня прозрачности и подотчетности.

Структура корпоративного управления

◆ GRI 2-9

Структура корпоративного управления Банка соответствует требованиям законодательства Республики Казахстан, включая [«Закон Республики Казахстан от 13 мая 2003 года № 415-III «Об акционерных обществах»](#), и основана на лучших международных практиках.

Банк применяет двухуровневую модель управления

two-tier system

обеспечивающую четкое разделение функций стратегического управления и операционного контроля.

Данная модель способствует повышению прозрачности, эффективности принятия решений и подотчетности органов управления.

Система корпоративного управления включает:

- ◆ Общее собрание акционеров — высший орган управления;
- ◆ Совет директоров — орган стратегического управления и контроля;
- ◆ Правление — исполнительный орган, осуществляющий текущее руководство деятельностью Банка.

В состав Совета директоров входят независимые директора, а его деятельность поддерживается профильными комитетами, что обеспечивает баланс интересов акционеров, эффективный контроль и учет ESG-факторов при принятии решений.



Организационная Структура АО «KMF Банк»



Структура капитала

Капитал Банка на 31 декабря 2025 года составлял 50 млрд тенге. Структура акционерного капитала в отчетном периоде оставалась стабильной и характеризуется диверсифицированным составом акционеров, включая международные инвестиционные фонды и институциональных инвесторов, обладающих значительным опытом в сфере финансовых услуг и устойчивого финансирования.

Наличие в структуре капитала международных институциональных инвесторов способствует внедрению лучших практик корпоративного управления и устойчивого развития.



Доля владения

Участник/акционер	Доля владения на 31 декабря 2024 года	Доля владения на 31 декабря 2025 года
Корпоративный фонд «KMF-Демеу»	60,435%	60,435%
MultiConcept Fund Management S.A	9,900%	9,900%
KAZ Finance B.V.	6,720%	6,720%
Legal Owner Emerging Markets B.V.	6,720%	6,720%
Руководство и работники Компании	6,226%	6,226%
Triodos Funds B.V.	6,224%	6,224%
Triodos SICAV II	3,725%	3,725%
responsAbility SICAV (Lux)	0,050%	0,050%
Итого	100%	100%

Структура обязательств

По состоянию на 31 декабря 2025 года структура обязательств Банка характеризуется диверсифицированной географией фондирования и устойчивым присутствием международных источников капитала.

Доля фондирования, привлеченного на внутреннем рынке, увеличилась до 30,57% по сравнению с 25,14% годом ранее, что отражает постепенное развитие локальной ресурсной базы Банка. При этом значительная часть обязательств по-прежнему формируется за счет международных финансовых институтов и инвесторов.

Наиболее существенные объемы фондирования приходятся на Люксембург (33,77%), Казахстан (30,57%), Великобританию (10,99%) и США (8,09%).

Страна привлечения

Страна привлечения	Доля
Люксембург	33,77%
Казахстан	30,57%
Великобритания	10,99%
США	8,09%
Япония	5,58%
Австрия	4,65%
Нидерланды	1,87%
Швейцария	1,80%
Германия	1,67%
Франция	1,00%

Диверсификация источников фондирования по странам позволяет Банку снижать концентрацию рисков и обеспечивать устойчивость ресурсной базы. В то же время значительная доля внешнего фондирования обуславливает чувствительность к изменениям внешних финансовых условий и валютным факторам, что учитывается Банком при управлении ликвидностью и рисками.

Распределение чистой прибыли

Распределение чистой прибыли Банка осуществляется в соответствии с Уставом и Порядком распределения дохода, утвержденным Общим собранием участников ТОО «Микрофинансовая организация «KMF (КМФ)» (протокол решения от 12 февраля 2018 года).

Распределение чистой прибыли КМФ основывается на следующих принципах:

- строгое соблюдение прав участников, предусмотренных действующим законодательством Республики Казахстан, Уставом КМФ, ее внутренними документами и лучшими практиками корпоративного управления;
- баланс интересов КМФ и участников при определении размеров дивидендных выплат;
- повышение инвестиционной привлекательности КМФ;
- учет интересов участников и максимизации их стоимости активов;
- максимизация доходности на вложенный капитал и, соответственно, величины чистой прибыли, направляемой на выплату дивидендов;
- соблюдение ограничений, установленных законодательством Республики Казахстан и Уставом КМФ, при принятии решения (объявлении) о выплате дивидендов.

По итогам 2024 и 2025 годов дивиденды не объявлялись и не выплачивались. Данное решение отражает стратегический подход Банка к долгосрочному созданию стоимости для акционеров и связано с направлением прибыли на укрепление капитала в период трансформации КМФ в банк второго уровня, обеспечение комфортного уровня достаточности капитала, а также финансирование реализации Стратегии развития.

Реинвестирование прибыли позволяет Банку формировать прочную основу для дальнейшего масштабирования бизнеса, развития цифровых сервисов, расширения продуктовой линейки и повышения устойчивости в интересах всех заинтересованных сторон.

В среднесрочной перспективе Банк рассматривает возможность перехода к регулярным дивидендным выплатам при достижении целевых показателей по капитализации, финансовой устойчивости и реализации стратегических инициатив. В 2025 году Банк приступил к формированию дивидендной политики,

которая определит прозрачные принципы, условия и подходы к распределению прибыли с учетом баланса интересов акционеров и долгосрочного развития Банка.

Общее собрание акционеров

Общее собрание акционеров является высшим руководящим органом АО «КМФ Банк», принимающим решения по основным вопросам ее деятельности. В течение 2025 года состоялось 6 общих собраний акционеров, на которых было рассмотрено 39 вопросов. Собрания проводились в соответствии с установленными процедурами, обеспечивающими кворум и соблюдение прав всех акционеров.

Деятельность ОСА в контексте устойчивого развития

ESG-направление	Действия Общего собрания акционеров в 2025 году
Корпоративное управление (G)	Приняты Кодекс корпоративного управления, Положения об ОСА и Совете директоров, Методика выкупа акций. Состав Совета директоров был частично обновлен.
Стратегия и прозрачность (G)	Утверждены аудированная отчетность за 2024 год и Стратегия до 2027 года. Чистый доход направлен на капитализацию. Все протоколы раскрыты на KASE.
Регуляторное соответствие (G)	Устав дважды актуализировался с учетом требований банковского законодательства. Сформирована нормативная база банка второго уровня.
Финансовая инклюзия (S)	Одобрены условия кредитной линии для расширения доступа к финансированию.

Протоколы заседаний Общего собрания акционеров в установленные сроки раскрывались на [сайте](#) Казахстанской фондовой биржи в соответствии с требованиями законодательства о рынке ценных бумаг.



Совет директоров

♦ GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-17, 2-18, 405-1

Совет директоров является органом стратегического управления Банка и осуществляет общее руководство его деятельностью, за исключением вопросов, отнесенных законодательством Республики Казахстан и Уставом к компетенции Общего собрания акционеров. Совет директоров подотчетен Общему собранию акционеров и обеспечивает контроль за деятельностью Правления.

Деятельность Совета директоров направлена на обеспечение устойчивого развития Банка, повышения его долгосрочной стоимости и защиту интересов акционеров. В своей работе Совет директоров руководствуется принципами прозрачности, ответственности, эффективности и соблюдения регуляторных требований.

Состав Совета директоров Банка формируется путем избрания на Общем собрании акционеров.

Членом Совета директоров может быть исключительно физическое лицо. Делегирование своих полномочий и обязанностей третьим лицам не допускается. Выборы членов Совета директоров осуществляются путем кумулятивного голосования с использованием бюллетеней, за исключением случаев, когда на одну позицию в составе Совета претендует только один кандидат. Члены Совета директоров не обязательно должны быть акционерами Банка. При этом работники Банка, а также члены исполнительного органа не могут быть избраны в состав Совета директоров.

Члены Совета директоров должны соответствовать требованиям законодательства Республики Казахстан, обладать необходимой квалификацией, опытом.

Совет директоров формируется с учетом требований к независимости: не менее 30% его состава составляют независимые директора. Независимые директора обеспечивают объективность принимаемых решений и баланс интересов всех заинтересованных сторон.

Количественный состав Совета директоров определяется Общим собранием акционеров и Уставом, но не может составлять менее 3 (трех) человек, избираемых сроком на 3 (три) года с правом переизбрания (в последующем) любое количество раз, с учетом ограничений, установленных законодательством Республики Казахстан.

С начала года состав Совета директоров претерпел изменения. Свои полномочия сложили: 28 мая 2025 года Филипп Георг Потт, 16 июля 2025 года Олена Малинска, независимый директор. В состав Совета вошли: Володимир Цапко с 16.07.2025 года, Бекжан Пирматов в качестве независимого директора с 28.05.2025 года.

В отчетном периоде Банк продолжил развитие практик корпоративного управления. В частности, была реализована процедура регулярной внешней оценки деятельности Совета директоров не реже одного раза в три года с привлечением независимых экспертов, что соответствует лучшим международным практикам.

По состоянию на 31 декабря 2025 года в состав Совета директоров входило 6 членов, в том числе 2 независимых директора. Доля женщин в составе Совета директоров составляет 16,6%.

Состав Совета директоров КМФ по состоянию на 31 декабря 2025 года		
Ф.И.О.	Должность	Стаж работы в Совете директоров КМФ
Гульнара Жаманкуловна Шамшиева (с 26.08.2024 года по настоящее время)	Председатель Совета директоров	1 год и 4 месяца
Йоахим Болд (с 26.08.2024 года по настоящее время)	член Совета директоров	1 год и 4 месяца
Эндрю Поспиловски (с 26.08.2024 года по настоящее время)	член Совета директоров	1 год и 4 месяца
Константин Церетели (с 26.08.2024 года по настоящее время)	член Совета директоров, независимый директор	1 год и 4 месяца
Бекжан Пирматов (с 28.05.2025 года по настоящее время)	член Совета директоров, независимый директор	5 месяцев
Володимир Цапко (с 16.07.2025 года по настоящее время)	член Совета директоров	7 месяцев



Гульнара Жаманкуловна Шамшиева

Опыт работы:

- Гульнара Шамшиева имеет два высших образования, в том числе в области юриспруденции, а также обладает международными сертификатами о прохождении курсов по повышению квалификации, такие как Bank Academy International и Frankfurt School of Finance & Management и курсы ABA Stonier school USA. Она свободно владеет русским, английским, кыргызским и узбекским языками.
- Гульнара Шамшиева присоединилась к ТОО «МФО «КМФ» в 2011 году в качестве члена Наблюдательного Совета и была избрана Председателем Наблюдательного Совета. Гульнара Шамшиева имеет богатый опыт, который включает множественное участие в программах поддержки малого и среднего бизнеса (МСБ) в Центральной Азии и успешное привлечение иностранного капитала через микрофинансовые организации, а также более чем двадцатилетний опыт в банковской сфере и микрофинансировании. Ее профессиональная карьера включает руководящие должности в микрофинансовых организациях и банках, а также успешный опыт трансформации микрофинансовых компаний в коммерческие банки.
- В настоящее время Гульнара Шамшиева занимает должность Председателя Совета Директоров в АО «КМФ Банк» (ранее — АО «МФО «КМФ (КМФ)»), а также одновременно является Председателем Совета Директоров в микрофинансовой организации МСС Ehtiom Plus (Узбекистан) с 2023 года и с 2025 года независимым директором Совета директоров, а также Председателем Комитета по рискам и членом Аудиторского комитета и Комитета по назначениям и вознаграждениям в ЗАО «ФИНКА Банк» (Кыргызстан).



Йоахим Болд

Опыт работы:

- Йоахим Болд имеет степень MBA в Германии (Diplomkaufmann), докторскую степень по экономике, а также является сертифицированным управленческим бухгалтером США. Доктор Йоахим Болд руководит Практикой Управления Рисками во Франкфуртской Школе Финансов и Менеджмента (Германия) и является академическим директором программы «Управление рисками и комплаенс» в магистратуре по лидерству в устойчивом финансировании. Йоахим Болд также является академическим директором программы Сертифицированных экспертов по казначейству и рынкам (СЕТМ) и является известным экспертом в области управления активами и пассивами в сфере казначейства финансовых услуг на развивающихся рынках. Йоахим Болд свободно владеет английским, французским, немецким и русским языками.
- Доктор Болд начал свою карьеру в 1990 году в международном банковском отделе Коммерцбанка АГ (Франкфурт), а в 1995 году он уже приступил к преподавательской деятельности в Университете штата Орегон в Корваллисе. Работал в Deutsche Börse Systems (Франкфурт и Чикаго) — Немецкой фондовой бирже и международного оператора рынка производных ценных бумаг в качестве Вице-президента и управляющего директора. В период 2013-2023 гг. Йоахим Болд входил в состав Совета Директоров в Bai Tushum Bank (Кыргызстан), а с 2014 года был назначен членом Наблюдательного Совета ТОО «МФО «КМФ (КМФ)». Доктор Болд имеет богатый опыт работы в банках, микрофинансовых организациях и инвестиционных фондах, более чем в тридцати странах с 2001 года.
- В настоящее время Йоахим Болд является членом Совета Директоров в АО «КМФ Банк» (ранее — АО «МФО «КМФ (КМФ)»), а также одновременно является членом Наблюдательного совета в микрофинансовой организации Bailyk Finance, Кыргызстан.



Эндрю Поспиловски

Опыт работы:

- Эндрю Поспиловски имеет три высших образования, такие как бакалавр и магистр искусств по регионоведению, в том числе является Доктором философских наук (Лондонский университет, Школа славянских и восточноевропейских исследований). Эндрю Поспиловски владеет английским и русским языками.
- Эндрю Поспиловски начинал свою трудовую деятельность в 1998 году, а с 2000 гг. в банковской сфере, в период с 2006-2012 гг. был назначен Председателем Правления AccessBank (Азербайджан), а позже занимал должность члена Наблюдательного совета и Комитета по аудиту AccessBank (Таджикистан). После чего, Доктор Поспиловски приобрел более чем пятнадцати летний международный опыт управления, консалтинга и работы в советах директоров в сфере микрофинансирования и банковского обслуживания малого и среднего бизнеса в Восточной Европе, Азии и Африке, в том числе осуществлял консультационные услуги для Международной финансовой корпорации (Группа Всемирного банка). В 2015 году был назначен членом Наблюдательного совета ТОО «МФО «КМФ».
- В настоящее время Эндрю Поспиловски является членом Совета Директоров в АО «КМФ Банк» (ранее — АО «МФО «КМФ (КМФ)»), а также одновременно занимает должность Председателя Наблюдательного совета, члена Комитета по устойчивому развитию и экологии и Комитета по аудиту в Bank Lviv (Украина) с 2018 г., члена Наблюдательного совета, Комитета по аудиту и председателя Комитета по рискам Credo Bank (Грузия) с 2019 г., члена Наблюдательного совета, Комитета по аудиту и Председателя Комитета по рискам в Yelo Bank (Азербайджан) с 2021 г. и Председателя Совета директоров, члена Комитета по аудиту в ZBank (Сербия) с 2021 г.



Константин Церетели

Опыт работы:

- Константин Церетели окончил юридический факультет Тбилисского государственного университета им. Иванэ Джавахишвили, также владеет степенями и дипломами Оксфордского Университета и Центрально-Европейского университета. Константин Церетели владеет английским, русским и грузинским языками.
- Константин Церетели осуществляет свою трудовую деятельность с 1997 года и являлся руководящим работником с более чем двадцатилетним опытом работы в сфере финансов и банковского сектора и имеет значительный опыт в стратегическом планировании и реализации стратегических проектов, в управленческом аппарате. Так, с 2006 года Константин Церетели был назначен Главой стратегического развития, а также занимал должность Сопредседателя розничного банковского бизнеса в АО Банк Грузии (Грузия). В период с 2009 по 2020 гг. Константин Церетели входил в состав Правления и являлся Председателем Правления в ОАО Белорусский Народный Банк (Республика Беларусь). Кроме того, Константин Церетели занимал должности независимого директора в таких банках как ЗАО Банк Компаньон (Кыргызская Республика), АО Банк Асака (Республика Узбекистан), АО Корпорация Киндзмараули (Грузия), а также являлся членом Наблюдательного совета Ассоциация белорусских банков (Беларусь) и членом Совета Директоров в АО Джорджиан Кард Холдинг (Грузия).
- В настоящее время Константин Церетели является членом Совета директоров – независимым директором, Председателем Комитета по рискам и Комитета по стратегическому планированию и устойчивому развитию (ESG) в АО «КМФ Банк» (ранее – АО «МФО «КМФ (КМФ)»), а также Директором в ООО НЛКО (Грузия).



Бекжан Пирматов

Опыт работы:

- Пирматов Бекжан Олжаевич окончил Казахский Экономический Университет (Алматы) получив степень бакалавра по менеджменту, также имеет степень магистра по управлению проектами THE GEORGE WASHINGTON UNIVERSITY, SCHOOL OF BUSINESS (Вашингтон, США) (2009г.). Бекжан Пирматов свободно владеет английским, казахским и русским языками.
- Бекжан Пирматов начал свою карьеру в банковской сфере в 2004 году и получил большой опыт в сфере управления корпоративного бизнеса, включая сопровождение портфельных сделок с крупными компаниями Казахстана в различных казахстанских банках и, в том числе, в Европейском банке реконструкции и развития (ЕБРР) и ДБ АО «HSBC Банк Казахстан». В 2018 году Бекжан Пирматов был назначен Заместителем Председателя Правления в АО «First Heartland Bank», где сформировал корпоративный блок и внедрил кредитную политику. Начиная с 2019 года, Бекжан Пирматов возглавлял АО «Jusan Bank» заняв позицию Председателя Правления, а также занимал руководящие должности в АО «Jusan Invest» и АО «First Heartland Jysan Bank». С 2020 года занимал позиции в АО ForteBank от управляющего директора до Председателя Правления.
- В настоящее время Бекжан Пирматов является членом Совета директоров – независимым директором в АО «КМФ Банк» (ранее – АО «МФО «КМФ (КМФ)»), а также одновременно является независимым директором, членом Комитета по стратегии и бюджетированию и Комитета по аудиту эмитентов в АО «Казахстанская Фондовая Биржа», а также независимым директором, членом Комитета по аудиту, членом Комитета по управлению рисками в АО «Компания по развитию предпринимательства» (Узбекистан), членом Совета директоров – независимым директором в АО «КСЖ «BCC Life».



Володимир Цапко

Опыт работы:

- Володимир Цапко окончил Львовский Национальный Университет по финансовому менеджменту с отличием, а также имеет степень магистра делового администрирования IESE Business School (Барселона).
- Володимир Цапко является опытным профессионалом в области инвестиционно-банковских услуг и прямых инвестиций с 25-летним опытом работы в этой сфере на глобальных развивающихся рынках. Володимир Цапко начал свою карьеру в 2000 г. в качестве кредитного и финансового аналитика в финансовых и крупных организациях. В 2004 г. Володимир Цапко занимал должность финансового директора в Universal Investment Group, где он курировал финансовые дела пяти дочерних компаний, включая казначейство, управление эффективностью и общий контроль затрат. В период с 2007 по 2018 гг. Володимир Цапко занимал различные должности в Deutsche Bank AG (Великобритания), в том числе должность руководителя группы финансовых институтов, корпоративного банкинга и инвестиционного банкинга, где он курировал проведение крупных слияний и поглощений, а также знаковых сделок на рынке капитала на развивающихся рынках по всей Европе и на Ближнем Востоке, и, в итоге, был повышен до вице-президента. Володимир Цапко свободно владеет английским, украинским и русским языками.
- С 2025 года является членом Совета директоров в АО «КМФ Банк» (ранее – АО «МФО «КМФ (КМФ)») и руководителем отдела институциональных прямых инвестиций в Responsibility Investments AG, где управляет портфелем прямых инвестиций для финансовых институтов, и финтех-инвесторов на развивающихся рынках по всему миру.

Комитеты Совета директоров

◆ GRI 2-9

Для повышения эффективности работы Совета директоров и предварительного рассмотрения ключевых вопросов при нем функционируют профильные комитеты, обеспечивающие более детальную проработку вопросов и подготовку рекомендаций для принятия решений.

В отчетном периоде при Совете директоров действовали следующие комитеты:

- Комитет по аудиту;
- Комитет по назначениям и вознаграждениям;
- Комитет по рискам;
- Комитет по стратегическому планированию и устойчивому развитию (ESG).

Деятельность комитетов направлена на усиление системы корпоративного управления, повышение качества принимаемых решений и обеспечение эффективного контроля по ключевым направлениям деятельности Банка, включая финансовую отчетность, управление рисками, кадровую политику и стратегическое развитие.

Работа комитетов регулируется внутренними документами, утвержденными Советом директоров, которые определяют их состав, полномочия и порядок деятельности. Заседания комитетов проводятся на регулярной основе в очном или дистанционном формате.

Комитет по аудиту. В 2025 году в состав Комитета входило три человека, включая председателя Комитета – независимого директора Бекжана Пирматова.

Комитет по аудиту играет ключевую роль в обеспечении надежности системы внутреннего контроля, качества финансовой и нефинансовой отчетности, а также в повышении прозрачности деятельности Банка.

К основным функциям Комитета относятся:

- анализ существенных аспектов учетной политики;

Состав комитетов Совета директоров на 31 декабря 2025 года					
Ф.И.О.	Должность	Комитет по назначениям и вознаграждениям	Комитет по аудиту	Комитет по рискам	Комитет по стратегическому планированию и устойчивому развитию (ESG)
Гульнара Жаманкуловна Шамшиева	Председатель Совета директоров	+	+		+
Константин Церетели	член Совета директоров, независимый директор			+	+
Бекжан Пирматов	член Совета директоров, независимый директор	+	+		+
Йоахим Болд	член Совета директоров	+		+	+
Эндрю Поспиловски	член Совета директоров			+	+
Володимир Цапко	член Совета директоров	+	+	+	+

- рассмотрение ключевых вопросов и профессиональных суждений, связанных с подготовкой финансовой отчетности;
- контроль за системой внутреннего контроля и внутреннего аудита;
- контроль за нефинансовой отчетностью, включая раскрытие информации в области устойчивого развития (ESG).

Комитет по аудиту также обеспечивает независимость внутреннего и внешнего аудита и контроль за эффективностью системы управления рисками.

В период с 1 января по 31 декабря 2025 года Комитетом по аудиту было проведено 6 очных заседаний. В рамках своей компетенции Комитет рассмотрел 37 вопросов и предоставил соответствующие рекомендации для утверждения Советом директоров.

Ключевые вопросы, рассмотренные Комитетом, включали оценку деятельности внутреннего аудита, рассмотрение внутренних нормативных документов, а также определение условий сотрудничества с внешним аудитором.

Также были рассмотрены ежеквартальные отчеты о деятельности Департамента внутреннего аудита, план аудитов на 2025 год, определение размера оплаты услуг внешней аудиторской организации за проведение аудита финансовой отчетности Банка, отчеты о результатах проверок Департаментом внутреннего аудита, результаты отбора и предварительное одобрение аудиторской организации для проведения аудита финансовой отчетности Банка.

Комитет по рискам. В 2025 году численный состав Комитета составлял от трех до четырех членов, включая председателя Комитета — независимого директора Бекжана Пирматова. Комитет является постоянно действующим органом Совета директоров и создан с целью повышения эффективности системы управления рисками, а также подготовки рекомендаций для Совета директоров по вопросам управления рисками, включая вопросы разработки мероприятий, способствующих устойчивому развитию и повышению эффективности деятельности Компании в долгосрочной перспективе. В рамках своей компетенции Комитет по рискам осуществляет следующие функции:

- содействие созданию эффективной системы управления рисками;
- обеспечение регулярного мониторинга системы управления рисками и подготовка рекомендаций для Совета директоров;
- участие в оценке эффективности действующих систем внутреннего контроля и управления рисками;
- участие в разработке мер по снижению и минимизации потенциальных рисков.

В период с 1 января по 31 декабря 2025 года было проведено 7 очных заседаний Комитета по рискам. В рамках заседаний было рассмотрено 44 вопроса, по которым Комитет предоставил рекомендации для утверждения Советом директоров.

На заседаниях Комитета рассматривались внутренние документы Банка по вопросам управления рисками и комплаенса, отчеты об управлении рисками и комплаенс-функцией, лимиты на контрагентов, анализ данных по параллельной задолженности заемщиков в разрезе каждого продукта кредитования, статус выполнения ковенант IFC, а также обсуждались вопросы обеспечения системы внутреннего контроля KMF.

Комитет по назначениям и вознаграждениям.

В 2025 году в состав Комитета входило четыре человека, включая председателя Комитета — независимого директора Бекжана Пирматова. Основной задачей Комитета по назначениям и вознаграждениям Совета директоров является выработка рекомендаций для Совета директоров в области кадровой и социальной политик, системы назначений и вознаграждений, включая членов Совета директоров и Правления. Комитет также формирует рекомендации по кандидатам в Совет директоров и Правление, системе оценки деятельности Совета директоров в целом, а также оценке эффективности работы членов Правления и других работников, подотчетных Совету директоров. Кроме того, Комитет рассматривает вопросы, связанные с совершенствованием этических стандартов, направленных на развитие корпоративной культуры KMF, включая вопросы разработки мероприятий, способствующих повышению эффективности деятельности по данным вопросам в долгосрочной перспективе.

Комитет осуществляет мониторинг и анализ исполнения решений Совета директоров KMF, относящихся к компетенции Комитета.

В период с 1 января по 31 декабря 2025 года было проведено 8 очных заседаний Комитета, на которых рассмотрели 41 вопрос и разработали рекомендации для Совета директоров. На заседаниях Комитета рассматривались вопросы по внутренним документам Банка, касающиеся структурных подразделений, системы KPI для Правления, избрания Председателя Правления и его полномочий. Кроме того, рассматривались ежеквартальные отчеты по персоналу и плану найма персонала, вопросы по определению размера и условий оплаты труда работников, подотчетных Совету директоров.

Комитет по стратегическому планированию и устойчивому развитию (ESG).

На конец отчетного периода в его состав входило шесть человек, из которых двое являлись независимыми директорами, включая председателя Комитета — Константина Церетели. Целью создания Комитета является выработка рекомендаций для Совета директоров по вопросам стратегического планирования, бюджетирования и устойчивого развития (ESG), включая разработку мероприятий, способствующих повышению эффективности и устойчивости деятельности Компании в долгосрочной перспективе.

В период с 1 января по 31 декабря 2025 года было проведено 9 очных заседаний Комитета, на которых рассмотрели 48 вопросов и подготовили рекомендации для рассмотрения Советом директоров.

На Комитете обсуждались такие вопросы, как рассмотрение внутренних документов корпоративного управления и Общего собрания акционеров Общества, Отчета об исполнении бюджета и концепции Стратегии до 2027 года.



Правление

◆ GRI 405-1

Правление является коллегиальным исполнительным органом Банка, представляющим собой ключевое звено в структуре корпоративного управления. Оно осуществляет руководство текущей деятельностью КМФ в пределах компетенции, не отнесенной к исключительной компетенции Совета директоров и Общего собрания акционеров в соответствии с законодательством РК и Уставом КМФ.

Правление осуществляет руководство текущей деятельностью в соответствии с выбранной бизнес-моделью, масштабом деятельности, видами и сложностью операций, риск-профилем, и внутренними документами, утвержденными Советом директоров.

Правление отвечает за обеспечение реализации и защиты прав акционеров, обеспечение реализации стратегии, соблюдения процедур, процессов и политик, утвержденных Советом директоров.

В состав Правления входят Председатель, его заместители и (или) иные члены. Количественный состав может варьироваться от трех до семи человек. Члены Правления должны соответствовать требованиям, предъявляемым законодательством РК к руководящим работникам финансовой организации.

Председатель Правления избирается из числа членов Правления Общим собранием акционеров. Остальные члены избираются Советом директоров сроком до трех лет с возможностью повторного назначения без ограничения количества сроков.

Заседания Правления Общества проводятся по инициативе и под председательством Председателя Правления. Заседания созываются по мере необходимости для оперативного рассмотрения вопросов текущей деятельности КМФ.

Кворум заседания считается достигнутым при участии не менее половины от общего числа членов Правления. Решения принимаются простым большинством голосов присутствующих. В случае равенства голосов решающим является голос Председателя Правления.

Такой порядок обеспечивает эффективность и оперативность управленческих решений при соблюдении принципов коллегиальности и ответственности.

По состоянию на 31 декабря 2025 года в состав Правления входило 4 человека. Доля женщин в составе исполнительного органа составляет 50%, что отражает приверженность КМФ принципам гендерного баланса и равных возможностей.

Состав Правления КМФ на 31 декабря 2025 года	
Шалкар Амангосович Жусупов	Председатель Правления
Карлыгаш Тлековна Райханова	заместитель Председателя Правления
Ольга Владиславовна Югай	заместитель Председателя Правления
Дмитрий Михайлович Ларин	заместитель Председателя Правления

В 2025 году было проведено в общей сложности 141 заседание Правления, на которых было рассмотрено 304 вопроса. Были обсуждены вопросы основной деятельности КМФ, включая управленческую отчетность, развитие и поддержку бизнеса, процедурные моменты, а также утверждались решения Комитетов.





**Шалкар
Амангосович
Жусупов**

Опыт работы:

- 12.08.2025 — по настоящее время, АО «КМФ Банк», Председатель Правления.
- 05.01.2015 — 12.08.2025, ТОО «МФО «КМФ (КМФ)», Председатель Правления.
- 03.01.2007 — 04.01.2015, ТОО «МКО «KazMicroFinance», Председатель Правления.
- 26.06.2008 — 19.04.2011, Корпоративный фонд «КМФ — Демеу», Генеральный директор.
- 21.06.2006 — 25.06.2008, Корпоративный фонд «МКО КФК», Генеральный директор.
- 09.11.2001 — 20.06.2006, Корпоративный фонд «Казахстанский Фонд Кредитования», Генеральный директор.
- 13.10.1997 — 08.11.2001, Казахстанский фонд кредитования общин, Главный бухгалтер, Директор программы.



**Карлыгаш
Тлековна
Райханова**

Опыт работы:

- 12.08.2025 — по настоящее время, АО «КМФ Банк», Заместитель Председателя Правления.
- 01.11.2012 — 12.08.2025, ТОО «МФО «КМФ (КМФ)», Заместитель Председателя Правления.
- 03.01.2007 — 31.10.2012, Корпоративный фонд «Казахстанский Фонд Кредитования Общин», ТОО «МКО «KazMicroFinance», Менеджер отдела казначейства, Управляющий директор, Директор Департамента казначейства и управления рисками.
- 11.05.1998 — 02.01.2007, Корпоративный фонд «Казахстанский Фонд Кредитования Общин», Кредитный инспектор, Заместитель директора программ, Менеджер Талдыкорганского и Таразского филиалов, Менеджер по инвестициям.



**Ольга
Владиславовна
Югай**

Опыт работы:

- 12.08.2025 — по настоящее время, АО «КМФ Банк», член Правления, Финансовый директор, Заместитель Председателя Правления.
- 01.04.2021 — 12.08.2025, ТОО «МФО «КМФ (КМФ)», член Правления, Финансовый директор, Заместитель Председателя Правления.
- 01.03.2012 — 31.03.2021, ТОО «МФО «КМФ (КМФ)», Главный бухгалтер, Финансовый директор.
- 01.02.2011 — 28.02.2012, ТОО «НАК «Центраудит-Казахстан» г. Алматы, Главный специалист.
- 01.05.2004 — 01.01.2011, ТОО «Accounting and Audit» г. Алматы, Финансовый директор / Главный бухгалтер.
- 01.01.2003 — 01.04.2004, ТОО «Агропромышленный концерн «Сункар» г. Алматы, Бухгалтер.



**Дмитрий
Михайлович
Ларин**

Опыт работы:

- 12.08.2025 — по настоящее время, АО «КМФ Банк», член Правления, Заместитель Председателя Правления.
- 10.09.2024 — 12.08.2025, АО «МФО «КМФ (КМФ)», член Правления, Заместитель Председателя Правления.
- 01.11.2023 — 01.08.2024, Консультант по частным стартап-инициативам в области платежей и операций с ценными бумагами.
- 01.09.2021 — 01.01.2023, RCB Bank Ltd, г. Лимасол, Советник Первого заместителя Генерального Директора.
- 01.08.2019 — 01.12.2021, CQUR Bank LLC, г. Доха, Операционный директор.
- 01.07.2016 — 01.08.2019, RCB Bank Ltd, г. Люксембург, Руководитель филиала в г. Люксембург.
- 01.10.2013 — 01.08.2014, M2M Private Bank, г. Москва, Операционный директор/ Заместитель Председателя Правления.
- 01.08.2010 — 01.04.2013, RCB Bank Ltd, г. Лимасол, Операционный директор.
- 01.08.1995 — 01.08.2010, Абсолют Банк, г. Москва, Операционный директор/ Заместитель Председателя Правления.

Отчет о вознаграждениях руководящих работников

◆ GRI 2-19, 2-20

Вознаграждение руководящих работников осуществляется в соответствии с Политикой по оплате труда, начислению денежных вознаграждений, а также других видов материального поощрения руководящих работников АО «KMF Банк».

В соответствии с Политикой, фиксированное вознаграждение определяется условиями трудовых договоров, нефиксированное вознаграждение зависит от результатов деятельности руководящих работников за отчетный период и определяется с учетом индивидуальной оценки эффективности, а также возможных негативных финансовых последствий для Банка.

Выплата нефиксированного вознаграждения производится с отсрочкой и составляет до 50% от определенной суммы, также подлежит отсрочке часть вознаграждения, превышающая 7 500-кратный размер МРП,

при этом выплаты зависят от достижения установленных целей и результатов работы. Нефиксированное вознаграждение может выплачиваться в том числе в форме акций Банка при условии их обязательного владения в течение не менее трех лет без обязательства обратного выкупа со стороны Банка.

На отчетную дату в Банке не установлена прямая взаимосвязь между вознаграждением руководителей и достижением нефинансовых показателей. В соответствии со Стратегией в области устойчивого развития до 2027 года Банк планирует поэтапную интеграцию ESG-показателей в систему управленческой ответственности, предусматривающую включение не менее 5% ESG-показателей в KPI руководящих работников.

В 2025 году общий объем вознаграждения, выплаченного ключевому управленческому персоналу в составе 10 человек, составил 1 003,5 млн теңге, из которых 70% пришлось на вознаграждение членов Правления.

Вознаграждение, выплаченное ключевому управленческому персоналу, млн теңге

	2023	2024	2025
Ключевой управленческий персонал	842,4	1 326,3	1 003,5



Система управления рисками

◆ FN-CB-240a.2; FN-CB-410a.1; FN-CB-550a.2

В 2025 году система управления рисками Банка (далее — СУР) была значительно усилена в связи с институциональной трансформацией KMF, появлением новых продуктов и направлений деятельности, усложнением операций, а также изменениями в законодательных требованиях.

Обновлённая СУР является неотъемлемой частью общей системы управления Банком и обеспечивает его устойчивое развитие в соответствии со стратегией, утверждённой Советом директоров. В своей основе она опирается на требования законодательства Республики Казахстан, рекомендации Базельского комитета по банковскому надзору, а также требования НБРК и АРРФР — все внутренние документы, регулирующие выявление и управление значимыми рисками и проведение стресс-тестирования, приведены в соответствие с указанными требованиями и утверждены уполномоченными органами Банка.

Управление рисками осуществляется на основе непрерывного цикла идентификации, оценки, мониторинга и контроля в соответствии с внутренними методиками, охватывая все уровни управления с учётом изменений внешней среды и риск-профиля Банка. Риск-культура обеспечивает единый подход и закрепление ответственности на всех уровнях организационной структуры, включая регулярный обмен информацией о рисках и мерах по их минимизации.

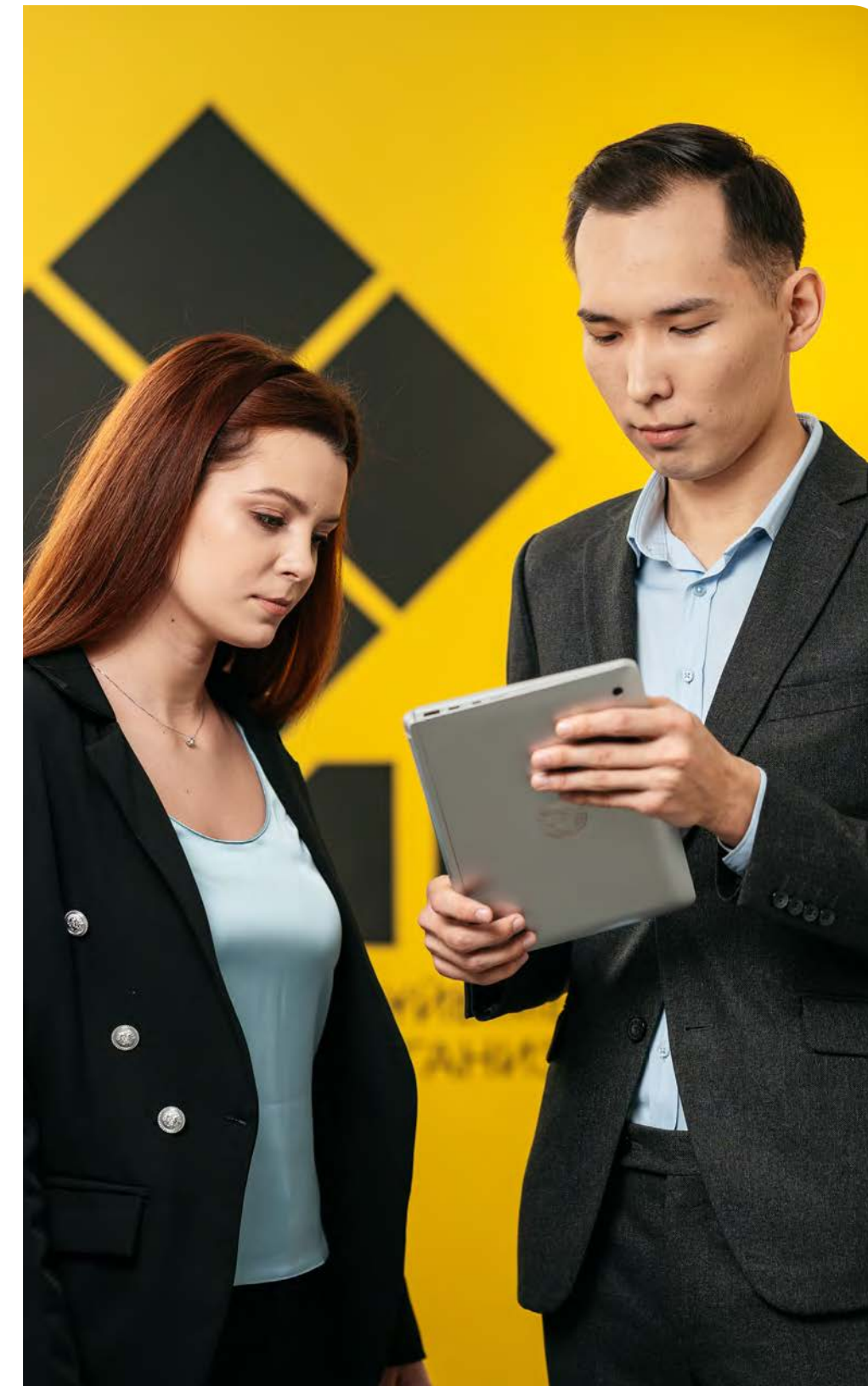
Система управления рисками (СУР) KMF Банка выстроена на принципе «трех линий защиты»:

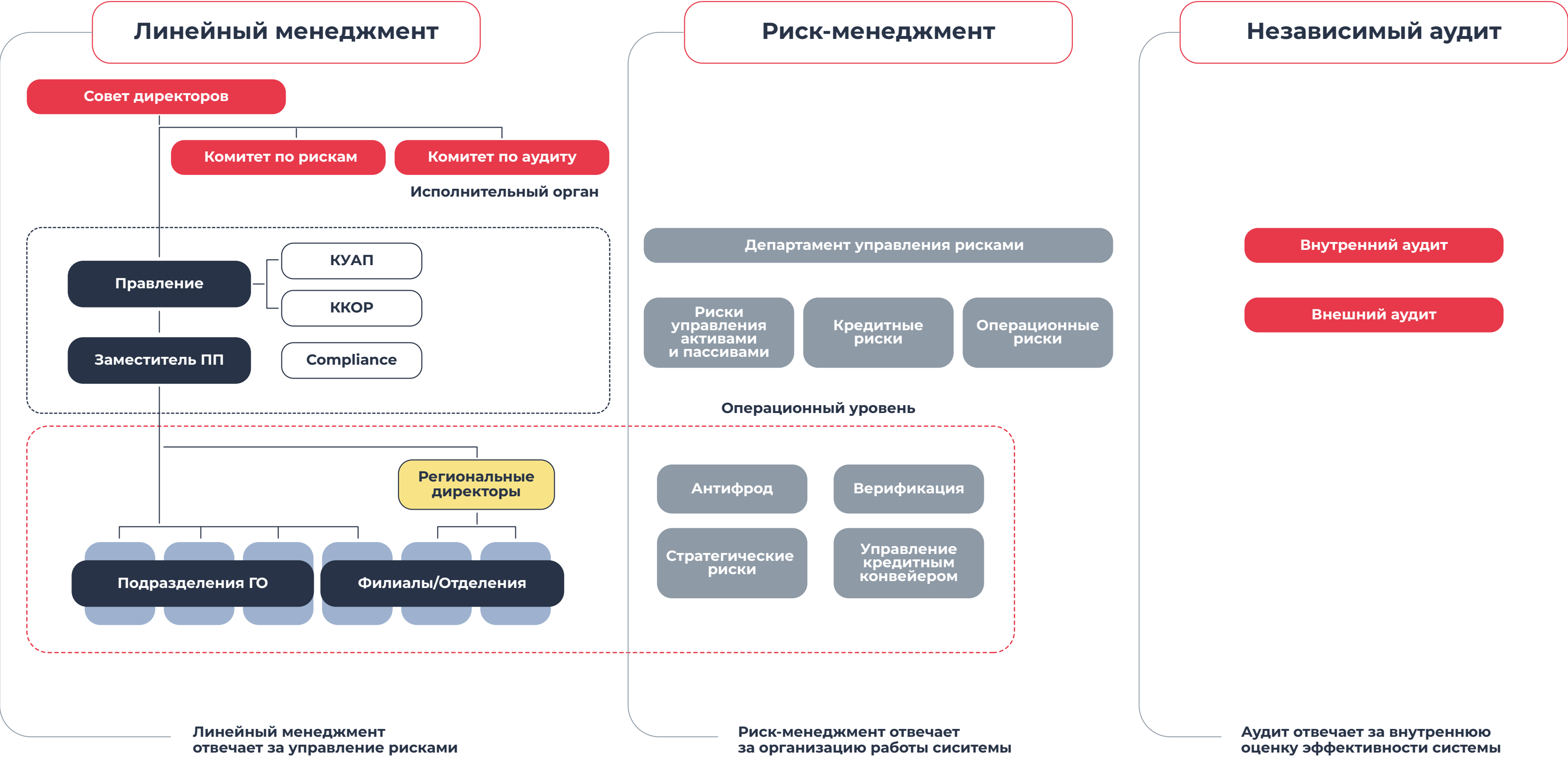
1-я линия — функциональные подразделения, которые непосредственно принимают риски и обеспечивают их выявление и оценку в ходе повседневной деятельности.

2-я линия — независимые специализированные подразделения по управлению кредитными, операционными, рыночными, комплаенс-риском и иными рисками, которые разрабатывают методологию, осуществляют мониторинг и контроль, а также участвуют в работе профильных комитетов.

3-я линия — управление внутреннего аудита и внешний аудит, обеспечивающие независимую оценку эффективности системы в целом.

Ключевым элементом СУР является Стратегия риск-аппетита, которая определяет допустимый уровень принимаемых рисков и формирует целевой риск-профиль Банка в контексте его стратегических целей. Риск-профиль формируется с учётом макроэкономической среды: темпов экономического роста, инфляции, валютной динамики, а также показателей занятости и доходов населения на основе официальных прогнозов и оценок международных организаций и рейтинговых агентств. Стратегия охватывает все ключевые процессы управления: стратегическое и бюджетное планирование, процессы ВПОДК и ВПОДЛ, управление рисками и развитие методологической базы, формирование организационной структуры и системы мотивации. Для количественного выражения риск-аппетита Банк использует показатель внутреннего капитала (экономического капитала, необходимого для покрытия существенных рисков) рассчитанного на основе собственных моделей.





Банк выделяет и управляет следующими существенными видами рисков: кредитным, рыночным (валютный, ценовой, процентный риски), риском ликвидности, операционным, комплаенс-риском, риском ОД/ФТ, юридическим, стратегическим, репутационным, ESG-рисками, а также рисками мошенничества и противоправных действий — для каждого утверждены политики управления, проводятся контрольные процедуры и формируется отчётность для органов управления Банка.

В рамках предлимитного подхода Банк определил систему лимитов, индикаторов раннего предупреждения и управленческой отчётности, обеспечивающую своевременное выявление и эскалацию потенциальных отклонений с принятием корректирующих мер до нарушения риск-аппетита. В части ликвидности, капитала и восстановления критически важных бизнес-процессов при чрезвычайных ситуациях или сбоях утверждены Планы обеспечения непрерывности деятельности.

Правление рассматривает отчётность по рискам ежемесячно, Совет директоров — ежеквартально. Комитет по рискам Совета директоров оценивает качество управления рисками, динамику их уровней, а при наличии нарушений — их причины, продолжительность и адекватность планов устранения, и вправе формировать рекомендации и превентивные меры по усилению контроля в зонах повышенной подверженности.

По итогам 2025 года деятельность Банка осуществлялась в пределах установленного риск-аппетита по всем существенным видам рисков. Нарушений лимитов и пороговых значений не зафиксировано, что свидетельствует о стабильности риск-профиля и эффективности действующей СУР. Достаточность капитала и ликвидность поддерживались на устойчивом уровне с существенным запасом относительно регуляторных требований и риск-аппетита, подтверждая способность Банка покрывать потенциальные потери, включая стрессовые сценарии.

Информация о фактических значениях агрегированных уровней риск-аппетита за 2025 г.

Показатели	01.01.2026	Риск-аппетит, в % от СК		
		Зеленая зона	Желтая зона	Красная зона
Достаточность капитала	k1>=15,1% k1-2>=15,1% k2>= 15,1%	k1>=15% k1-2>=15% k2>= 15%	14%< k1<15% 14%< k1-2<15% 14%< k2<15%	k1<=14%, k1-2<=14%, k2<=14%
Риск ликвидности	LCR=1,891 NSFR=0,952	LCR>= 1.5 NSFR>= 0.94	1.2<LCR<1.5 0.92<NSFR<0.94	LCR <=1.2 NSFR <=0.92
Агрегированный уровень риск-аппетита*	22,14%	<=29,7%	29,7-34,2%	>=34,2%

*Совокупный допустимый уровень риска Банка, определяемый с учетом суммарного влияния всех существенных рисков на достаточность капитал, с учетом буфера в размере 0,5% по прочим рискам

Выполнение пруденциальных нормативов и стресс-тестирование основных показателей Банка

В течение 2025 года Банк соблюдал все установленные пруденциальные нормативные требования согласно постановлению Правления НБРК №170 в отношении достаточности ликвидности и капитала Банка. Банк осуществляет активное управление уровнем достаточности ликвидности с целью защиты от рисков, присущих ее деятельности.

Как минимум ежеквартально производится стресс-тестирование капитала и ликвидности Банка. Для определения подверженности возможным воздействиям внешних и внутренних шоков Стресс-тестирование осуществляется как в разрезе отдельных рисков, так и агрегировано. С точки зрения организации подразделяется на стресс-тестирование «сверху-вниз» и «снизу-вверх»:

- **«сверху-вниз»** — оценка влияния сценариев на финансово-экономические показатели деятельности Банка посредством анализа чувствительности агрегированных характеристик портфелей активов и пассивов к изменению макроэкономических показателей;
- **«снизу-вверх»** — оценка влияния сценариев на основные характеристики уровня риска на детализированном уровне в разрезе выделенных рисков и оценка на основе полученных результатов и моделей потенциальных потерь Банка, экономического капитала Банка, стрессовых показателей риска.

Один из сценариев является основным и, в общем случае, строится на основе негативного прогноза развития экономики и банковского сектора; дополнительные стресс-сценарии предусматривают более жесткие значения параметров стресс-тестов, в том числе учитывают стрессовый прогноз развития экономики и банковского сектора.

Выполнение пруденциальных нормативов Банком в 2025 году

Показатели	Требование	01.09.2025	01.10.2025	01.11.2025	01.12.2025	01.01.2026
Коэффициент достаточности капитала k1	>0,08	0,225	0,224	0,212	0,200	0,203
LCR	>0,9	3,302	7,405	4,915	3,576	3,213
NSFR	>0,9	0,959	0,977	0,967	0,948	0,961
k4	>0,3	14,687	12,409	8,651	7,742	9,479
k4-1	>1	3,765	4,053	4,242	2,836	3,433
k4-2	>0,9	1,421	1,644	1,372	1,210	1,296
k4-3	>0,8	1,470	1,420	1,208	1,204	1,304
k4-4	>1	19,851	8,870	138,879	-	448,088
k4-5	>0,9	3,010	7,277	39,635	264,314	59,538
k4-6	>0,8	2,823	7,225	27,720	5,99	3,163

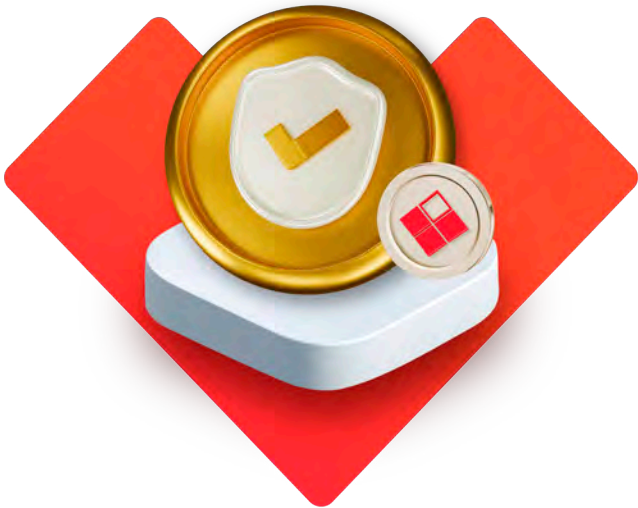
Результаты стресс-тестирования основных показателей Банка на дату 01.01.2026 год

Показатели	Стресс-тест (наихудший сценарий), в млн теңге
Стресс тест ликвидности	
Расходы по оттокам иностранных средств	2 395, 5
Расходы по внутренним средствам	2 700, 8
Стресс тест валютного риска	
Убыток от девальвации	677, 7
Стресс тест по переоценке портфеля цб	
Отрицательная переоценка портфеля	-
Стресс-тест процентного риска EVE	
Чувствительность экономической стоимости капитала к изменениям процентных ставок	8 563, 9
Стресс-тест кредитного риска	
Увеличение резервов по межбанку	1 085, 8
Увеличение резервов по КП	4 139, 2
Стресс-тест операционного риска	
Иные риски, не признанные значимыми	318, 6
ИТОГО	20 224, 6

Итоги влияния стресс-теста на валюту баланса, на показатели достаточности капитала и ликвидности

Показатели	Факт	Стресс-тест (наихудший сценарий)
Активы, млн теңге	403 815,4	383 590, 7
Собственный капитал, млн теңге	63 733,7	43 509, 0
Достаточность капитала (k1), %	20,3%	15,1%
LCR, коэф.	3,213	1,891
NSFR, коэф.	0,961	0,952

По итогам проведенного стресс-тестирования на 01.01.2026 г. соблюдаются установленные показатели риск-аппетита, пруденциальные нормативы достаточности капитала и ликвидности. Фактические значения нормативов за полный год приведены в разделе **Выполнение пруденциальных нормативов**.



Управление кредитным риском

КМФ Банк осознает свою роль в социально-экономическом развитии страны и придерживается принципов ответственного кредитования. Социальная ответственность перед клиентами закреплена в кредитной политике Банка и направлена на предотвращение чрезмерной долговой нагрузки заемщиков и поддержание качества кредитного портфеля.

Управление кредитным риском осуществляется в соответствии с требованиями регулятора, внутренней политикой по управлению рисками, а также другими внутренними нормативными документами, регулирующими вопросы кредитных рисков.

Для снижения кредитных рисков Банк применяет следующие подходы:

- установление внутренних лимитов кредитного риска;
- контроль соблюдения пруденциальных нормативов, внутренних лимитов и контрольных значений;
- коллегиальное принятие кредитных решений, поддерживаемое автоматизированной системой принятия решений;
- использование скоринговых моделей и внутренних систем оценки кредитоспособности заемщиков;
- регулярный мониторинг динамики и качества кредитного портфеля.

В течение 2025 года были значительно улучшены скоринговые модели для основного сегмента – микрокредитования. Эффективность отдельных моделей была увеличена до 2 раз и максимальный коэффициент GINI достиг 0,71. Проведена внешняя независимая валидация моделей. В течение 2025 года проводились тестовые внедрения по результатам которых произведен полный переход на новые модели, что улучшит качество новых выдач и поддержит стабильность кредитного портфеля в 2026 году.

Одним из основных индикаторов качества кредитного портфеля является показатель PAR 30, отражающий долю основного долга по кредитам с просрочкой свыше 30 дней в общем объеме кредитного портфеля. Дополнительно Банк использует аналитические инструменты мониторинга кредитного риска, включая винтажный анализ и матрицы миграции займов. Расчет ожидаемых кредитных убытков осуществляется в соответствии с МСФО 9 на основании внутренних методик КМФ.

По итогам 2025 года показатель PAR30 составил

6,7%

увеличившись на

0,1 п. п.

по сравнению с 2024 годом, что является незначительным увеличением.

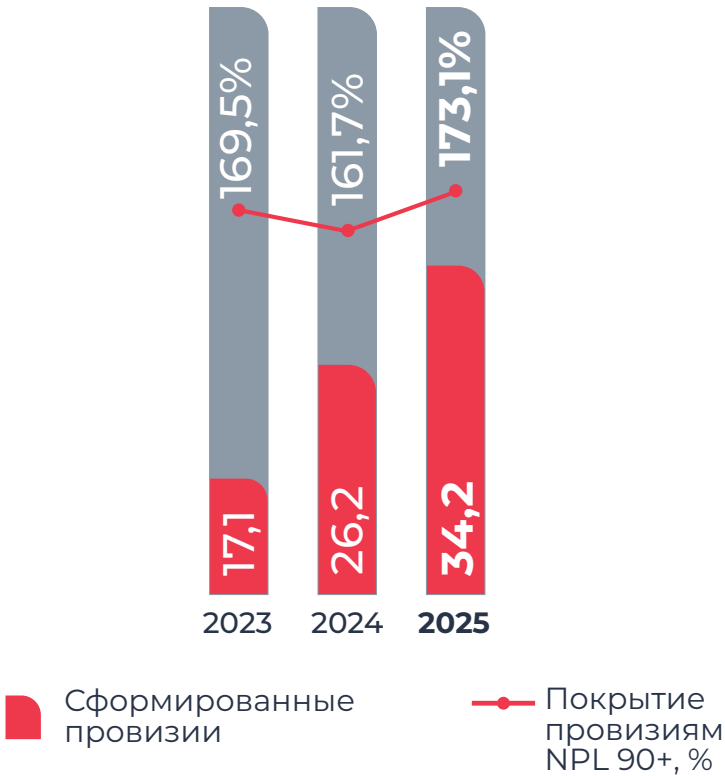


Доля NPL 90+ в ссудном портфеле КМФ выросла с 5,7 до 6,0%. Рост доли неработающих займов является общей тенденцией на финансовом рынке, обусловленной снижением кредитоспособности некоторых категорий заемщиков.

Показатель	2023	2024	2025
NPL 90+, млрд теңге на конец периода	10,1	15,9	19,8
Доля NPL 90+ в кредитном портфеле, %	4,2%	5,7%	6,0%

Объем сформированных провизий увеличился с 26,2 до 34,2 млрд теңге, отражая наращивание резервов на фоне роста кредитного портфеля и рисков. Также уровень покрытия NPL 90+ составил 173,1%, что свидетельствует о достаточном уровне резервирования и устойчивости к кредитным рискам.

Покрытие провизиями NPL 90+, млрд теңге



*Информация об активах Банка, подверженных кредитному риску, и информация о кредитном риске представлена на стр. 96

Взыскание задолженности осуществляется в соответствии с законодательством и принципами ответственного кредитования. В целях управления просрочками КМФ Банк стремится реструктурировать кредиты, когда клиент способен и готов оплачивать платежи по кредиту в соответствии с пересмотренным графиком платежей.

Основными факторами риска, способными оказать негативное влияние на кредитоспособность заемщиков Банка, являются:

- внешние и внутренние шоки, способные повлиять на доходы МСБ;
- сокращение или задержки заработной платы в секторе официально трудоустроенных клиентов;
- волатильность цен на агропромышленную продукцию;
- повышение операционных расходов клиентов в сегментах кредитования МСБ и сельского хозяйства;
- волатильность валютных курсов;
- политическая нестабильность в стране или ее отдельных регионах.

Управление риском ликвидности

Банк поддерживает необходимый уровень ликвидности с целью постоянного обеспечения наличия денежных средств для оплаты своих обязательств. Политика по управлению ликвидностью рассматривается и утверждается Советом директоров Банка.

Банк стремится активно поддерживать диверсифицированную и стабильную структуру источников финансирования, состоящих из долгосрочных и краткосрочных межбанковских вкладов, депозитов физических лиц и выпущенных долговых ценных бумаг, а также диверсифицированный портфель высоколиквидных активов для того, чтобы Банк был способен оперативно и без резких колебаний реагировать на непредвиденные требования в отношении ликвидности. Политика по управлению ликвидностью состоит из:

- прогнозирования потоков денежных средств в разрезе основных валют и расчета, связанного с данными потоками денежных средств, необходимого уровня ликвидных активов;
- поддержания диверсифицированной структуры источников финансирования;
- управления концентрацией и структурой заемных средств;
- разработки планов по привлечению финансирования за счет заемных средств;
- поддержания 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 показателей ликвидности законодательно установленным нормативам.

Банк ежедневно проводит мониторинг позиции по ликвидности и на регулярной основе проводит стресс-тестирование с учетом разнообразных возможных сценариев состояния рынка как в нормальных, так и в неблагоприятных условиях. В нормальных рыночных условиях отчеты о состоянии ликвидности предоставляются руководству Банка.

При осуществлении своей деятельности Банк учитывает взаимодействие между риском ликвидности и другими видами рисков, которым он подвергается. Связь между риском ликвидности и другими видами рисков учитывается при проведении стресс-тестирования. В его рамках, например, стресс сценарий при девальвации национальной валюты сопровождается оттоком средств клиентов, после чего проводится оценка влияния данных сценариев на уровень буфера ликвидности и иных показателей.

Измерение ликвидности включает в себя оценку притоков и оттоков денежных средств Банка для определения потенциального дефицита ликвидных активов в будущем. Банк измеряет и прогнозирует предполагаемые денежные потоки по активам и обязательствам, включая внебалансовые требования и обязательств, на разных временных горизонтах при нормальных условиях и в ряде сценариев, с различной степенью стресса. К таким временным горизонтам относятся:

- потребность в ликвидности и возможности финансирования на внутридневной основе;
- потребность в ликвидности и возможности финансирования на короткие и среднесрочные горизонты до 1 (одного) года;
- долгосрочная ликвидность более 1 (одного) года.

Банк разрабатывает индикаторы раннего предупреждения, выявляющие повышение риска ликвидности и риски ограниченного фондирования. Разработанные индикаторы выявляют негативную тенденцию уровня ликвидности, фондирования банка и отражают реальную оценку в целях принятия незамедлительных мер по смягчению воздействия возникающих рисков на финансовое положение Банка.

Управление процентным риском

Процентный риск в Банке определяется как возможность неблагоприятного воздействия на чистый процентный доход и на рыночную стоимость активов и обязательств в ответ на изменения рыночных процентных ставок.

Процентные риски — процедуры оценки, измерения, контроля и мониторинга процентного риска определены внутренними нормативными документами Банка: анализ и прогнозирование динамики изменений рыночной конъюнктуры процентных ставок, регулярный анализ возможного изменения чистого процентного дохода Банка в результате колебаний процентных ставок, проведение мероприятий по сбалансированию процентных активов и

обязательств по объемам и срокам погашения в зависимости от их чувствительности. Банк классифицирует процентный риск следующим образом:

1. Процентный риск банковской книги, возникающий по финансовым инструментам, не предназначенным для активной торговли, и отражающимся в бухгалтерском учете по амортизированной стоимости.
2. Процентный риск торговой книги, возникающий по инструментам, учитываемым в торговой книге, т.е. предназначенным для краткосрочной торговли, хеджирования и получения дохода от изменения рыночной стоимости.

Методы оценки процентного риска, используемые Банком, охватывают все существенные источники процентного риска, присущие проводимым Банком операциям (сделкам), чувствительным к изменению процентных ставок.

Для количественной оценки процентного риска банковского портфеля Банк использует как минимум 2 взаимодополняющих метода в целях мониторинга его уровня и управления, а именно:

1. Количественную оценку изменения экономической стоимости Банка (economic value of equity, EVE), то есть расчет величины, на которую изменится чистая стоимость денежных потоков, генерируемых требованиями и обязательствами, отраженными на балансовых и внебалансовых счетах Банка.
2. Количественную оценку изменения чистого процентного дохода (net interest income, NII), то есть расчет величины, на которую изменится ожидаемый чистый процентный доход Банка в соответствии со сценариями процентного шока (параллельный сдвиг ставок вверх и (или) вниз).
3. ГЭП-анализ.

ГЭП считается положительным, если величина активов, чувствительных к изменениям процентной ставки, больше величины обязательств, чувствительных к изменениям процентной ставки. ГЭП считается отрицательным, если величина активов, чувствительных к изменениям

процентной ставки, меньше величины обязательств, чувствительных к изменениям процентной ставки. Банк применяет процентный ГЭП для измерения чувствительности своей прибыли к изменениям процентных ставок, это влияние рассчитывается как сумма произведений величины разрывов между активами и обязательствами на сроках до одного года на предполагаемое изменение процентной ставки, с учетом коэффициента срочности для каждой временной корзины. Банк определяет величину предполагаемого изменения процентной ставки для расчета чувствительности прибыли к процентному риску исходя из требований АРРФР, при их наличии, и собственных целей анализа.

Активы и пассивы чувствительны к изменению процентной ставки, если имеют следующие характеристики:

- дата пересмотра плавающей процентной ставки находится в определенном интервале времени;
- срок погашения наступает в определенном интервале времени;
- срок частичной выплаты основной суммы находится в определенном интервале времени;
- изменение базовой ставки, положенной в основу ценообразования актива или обязательства, возможно или ожидается в течение этого самого временного интервала и не контролируется Банком.

Метод экономической стоимости Банка EVE измеряет теоретические изменения чистой приведенной стоимости статей баланса, за исключением собственного капитала, изменение стоимости собственного капитала в результате процентного шока. В соответствии с этим методом стоимость собственного капитала при альтернативных стрессовых сценариях сравнивается со стоимостью в соответствии с базовым сценарием.

Все денежные потоки по балансовым и внебалансовым позициям Банковского портфеля, чувствительным к изменению процентной ставки, должны быть включены в расчет. Рыночная стоимость собственного капитала рассчитывается как приведенная стоимость денежных

потоков по активам за вычетом приведенной стоимости денежных потоков по обязательствам, без включения допущений о чувствительности собственного капитала к изменению процентной ставки.

Метод чистого процентного дохода (net interest income, NII) представляет собой простую аппроксимацию ожидаемых изменений уровней доходов на основе тех же условных данных о движении денежных средств, которые использовались для подхода EVE, и может быть интерпретирован как продолжение метода EVE в краткосрочной перспективе.

Метод чистого процентного дохода (Net Interest Income, NII) в контексте риска изменения процентных ставок (IRRBB) измеряет влияние изменений процентных ставок на чистый процентный доход Банка. Этот метод оценки риска включает в себя анализ влияния изменений процентных ставок на доходы и расходы по процентам по всем продуктам и инструментам в банковской книге, позволяя принимать решения для смягчения негативного воздействия колебаний процентных ставок на доходность портфеля.

Банк разрабатывает и внедряет эффективное стресс-тестирование IRRBB, как составную часть более широких процессов риск-менеджмента и общего управления. Стресс-тестирование IRRBB используется Банком для оценки потенциального воздействия сценариев на финансовое состояние Банка, предоставляет возможность осуществления непрерывных эффективных процессов пересмотра стресс-тестов и рекомендаций действий, основанных на результатах стресс-тестов.

Для измерения IRRBB Банк использует 6 (шесть) процентных шоковых сценариев, предусматриваемых стандартизированным подходом:

- Сценарий 1: Параллельный сдвиг вверх
- Сценарий 2: Параллельный сдвиг вниз
- Сценарий 3: Усиление изгиба кривой
- Сценарий 4: Уменьшение изгиба кривой
- Сценарий 5: Подъем на коротких сроках
- Сценарий 6: Снижение на коротких сроках



Для количественной оценки процентного риска банковского портфеля Банк применяет стандартизированный подход, ориентированный преимущественно на измерение подверженности этому риску экономической стоимости Банка. Сначала в отношении номинированных в иностранной валюте финансовых инструментов, чувствительных к изменению процентных ставок, совокупный объем которых превышает 5% от объема активов (обязательств), Банк проводит измерение процентного риска отдельно по каждой из иностранных валют, данные валюты считаются значительными, затем результаты, полученные по значительным валютам, агрегируются для получения общей величины процентного риска банковского портфеля. Принятые в рамках методологии оценки процентного риска допущения документируются в соответствующих внутренних нормативных документах Банка.

Банк может использовать следующие методы минимизации процентного риска:

- увеличить или уменьшить сумму активов или обязательств, чувствительных к процентной ставке;
- увеличить или уменьшить сроки до погашения или пересмотра ставки активов, чувствительных к процентной ставке;
- хеджирование процентного риска с помощью ПФИ.

Показатели процентного риска Банка в 2025 году

Показатели	Лимит	01.09.2025	01.10.2025	01.11.2025	01.12.2025	01.01.2026
EVE	$\leq 15\%$ от СК*	5,84%	7,04%	8,06%	8,11%	7,97%
NII	$\leq 14,25\%$ от ЧПД**	4,52%	4,42%	4,63%	5,24%	5,15%

Показатели валютного риска Банка в 2025 году

Показатели	Лимит	01.09.2025	01.10.2025	01.11.2025	01.12.2025	01.01.2026
VaR валютный	$\leq 2\%$ от СК	0,07%	0,13%	0,05%	0,29%	1,27%

*собственный капитал. **чистый процентный доход на 2025

Управление валютным риском

Управление валютным риском производится в соответствии с утвержденной стратегией инвестиционной деятельности и текущей рыночной ситуации. Для управления валютным риском Банк осуществляет процесс идентификации, оценки и лимитирования риска, а также его последующий мониторинг и контроль согласно внутренним нормативным документам Банка. В рамках системы лимитов и ограничений, Банк устанавливает лимиты суммарной открытой валютной позиции, лимиты открытой позиции в отдельных иностранных валютах и т.д.

Оценка валютного риска

Для оценки влияния колебаний валютных курсов на финансовое состояние Банка используется величина VaR. Для расчета VaR применяется метод, основанный на статистических данных за исторический период (historical VaR, доверительный уровень 99%). Такой подход позволяет рассчитывать максимальные потери от переоценки валютной позиции с интервалом 1 (один) рабочий день и своевременно управлять подверженностью валютному риску.

Подготовка и первичная обработка исходных данных для расчета VaR:

- исходными данными, необходимыми для расчетов, являются ежедневные показатели курсов валют (курс Национального Банка Республики Казахстан) за определенный настоящей Методикой период и открытые валютные позиции Банка;
- оптимальной глубиной периода настоящей Методики является календарный год, что составляет 252 рабочих дня;
- оценка позиций осуществляется по каждой рискованной валюте, т.е. имеющей вес более 1% от размера собственного регуляторного капитала Банка, и изменение курса по которой, может оказать значительное воздействие на прибыль/убытки Банка.

Управление ценовым риском

Ценовой риск - управление ценовым риском производится в соответствии с утвержденной стратегией инвестиционной деятельности и текущей рыночной ситуации. Для управления ценовым риском Банк осуществляет процесс идентификации, оценки и лимитирования риска, а также его последующий мониторинг и контроль согласно внутренним нормативным документам Банка. Оценка ценового риска осуществляется на основе анализа изменения рыночных цен финансовых инструментов, учитываемых в автоматизированной информационной системе Банка, и тенденции этих изменений. Оценка производится по балансовым и внебалансовым счетам.

Регулирование данного риска осуществляется путем инвестирования средств, в рамках установленных лимитов на эмитентов, с учетом следующих факторов:

- надежность эмитента (инструмента);
- динамика изменения цен на инструмент;
- прогноз изменения цен на инструмент;
- рекомендации по оптимальной структуре портфеля финансовых инструментов, с учетом оценки влияния данной категории риска.

Результаты оценки ценового риска используются при принятии решений на совершение операций с финансовыми инструментами. При неблагоприятном изменении рыночной цены, увеличении риска по финансовому инструменту, принимаются меры по реализации или структурированию портфеля финансовых инструментов. Оценка ценового риска осуществляется на основе анализа открытой позиции по каждому финансовому инструменту, подверженному ценовому риску.

Методика оценки ценового риска

Исторический VaR по ценовому риску заключается в исследовании изменения стоимости торгового портфеля долговых ценных бумаг, долевых финансовых инструментов и сырьевых товаров за предыдущий исторический период.

Для вычисления исторического VaR по портфелю ценных бумаг составляется база данных значений чистой стоимости торгового портфеля за период в 252 дня. После этого вычисляются абсолютные значения процентных изменений стоимости торгового портфеля за промежуток времени, для которого рассчитывается VaR. Затем полученные данные ранжируются, и находится значение VaR, соответствующее 99 %-ному значению вероятности:

1. Рассчитывается ежедневная доходность:

$$r = ABS \left(\ln \frac{NPV (\%)_i}{NPV (\%)_{i-1}} \right)$$

где r - дневная доходность торгового портфеля долговых ЦБ;
NPV(%) - стоимость торгового портфеля долговых ЦБ.

2. Рассчитывается 99%-ный перцентиль, который и будет являться оценкой VaR по портфелю ценных бумаг. Перцентиль указывает на то, что убытки по портфелю долговых ценных бумаг не превысят установленного лимита с вероятностью 99%.

Управление операционным риском Банка

KMF придерживается нулевой терпимости к операционным рискам из-за потенциальных регуляторных и репутационных последствий, даже если изначально сам по себе инцидент считается несущественным.

С целью управления и минимизации операционного риска постоянно совершенствуется среда внутреннего контроля, включающая системно организованные внутренние документы, которые определяют условия и описание всех продуктов и услуг; полномочия и ответственность подразделений и работников; политики и процедуры, определяющие, как эти роли и обязанности должны выполняться в процессах.

Среда внутреннего контроля поддерживает формирование и содействие культуре управления рисками, которая руководит действиями каждого отдельного работника, а также поддерживается и определяется Советом директоров, Правлением и всеми руководителями структурных подразделений филиалов и Головного офиса.

Во всех подразделениях KMF назначены риск-координаторы, ответственные за координацию процесса управления операционными рисками и за регистрацию события операционного риска, которые произошли в структурном подразделении или затронули структурное подразделение. Предусмотрен курс обучения действующих риск-координаторов, и вновь назначенных сотрудников.

Система управления операционным риском (СУОР) Банка выстроена согласно требованиям законодательства. Автоматизация учета и мониторинга рисков включает в себя:

- ведение базы данных для фиксации всех событий риска, мер их обработки и ответственных лиц;
- регулярную самооценку процессов со сторонних их владельцев;
- применение ключевых индикаторов риска (КИР);

- формирование карты рисков, позволяющей определять ключевые уязвимости и оценивать достаточность контрольных процедур.

Риск внешнего мошенничества в таком проявлении, как «Социальная инженерия» в 2025 году оставался одним из важных фокусов внимания в рамках защиты и информирования клиентов с целью их защиты от злоумышленников. По итогам уровень операционного риска оценивается как приемлемый за 2025 год. Валовые потери по операционному риску (до последующего возмещения, % от СК) составили 0,29%.

Обеспечение непрерывности деятельности

Система управления непрерывностью деятельности внедрена с 2019 года и ежегодно корректируется в сторону усиления с учетом реализованных событий последних лет: разгар пандемии с 2020 по 2021 год, январские события в начале 2022 года, паводки в ряде регионах Казахстана в 2024 году, землетрясения и другие катаклизмы, происходящие в ряде стран мира. В 2025 году основным приоритетом Банка являлось обеспечение отказоустойчивости ИТ сервисов Банка в период трансформации.

Дополнительно изучаются внешние кейсы непрерывности бизнеса и проводится обучение персонала. В 2025 году работники и Главы групп обучались реагированию на инциденты, которые могут затронуть непрерывность деятельности Банка.

Развитие системы управления непрерывностью деятельности выстроена в том числе с применением таких инструментов, как Анализ влияния на бизнес (BIA), формирование плана обеспечения непрерывности деятельности (включая DRP), реализация планов повышения осведомленности, автоматическое назначение обучающихся курсов по алгоритму действий при ряде угроз, моделирование инцидентов и обучение персонала.

Практикуется моделирование инцидентов через мессенджеры, в 2025 году в моделировании принимали участие все филиалы Банка, что позволяет на примере кейсов разобрать алгоритм действий и проработать «узкие места» в процессе моделирования.

Управление экологическими и социальными рисками

◆ GRI 3-3, 2-23, 2-24 ◆ FN-CB-410a.2

Система управления экологическими и социальными рисками (Environmental and Social Risk Management System, ESMS) функционирует в Банке с 2014 года.

Целью ESMS является обеспечение системного подхода к выявлению, оценке и управлению экологическими и социальными рисками, связанными с деятельностью заемщиков, а также минимизация потенциального негативного воздействия на окружающую среду и общество.

В 2025 году Банк продолжил совершенствование системы управления экологическими и социальными рисками (ESMS). В отчетном периоде были актуализированы внутренние нормативные документы, регулирующие порядок идентификации, оценки и мониторинга экологических и социальных рисков, а также расширены критерии применения процедур оценки в кредитном процессе.

Оценка экологических и социальных рисков интегрирована в процесс рассмотрения кредитных заявок. Для обеспечения единообразного подхода кредитные сделки классифицируются по уровню экологического и социального риска на основании вида экономической деятельности клиента. Присвоенная категория риска используется для дальнейшего анализа и применения соответствующих процедур оценки в зависимости от уровня потенциального воздействия.

Банк также осуществляет систематическую классификацию и мониторинг кредитного портфеля по экологическим и социальным параметрам, что позволяет отслеживать структуру портфеля по категориям риска, своевременно выявлять потенциальные риски и повышать качество принимаемых решений.

Подход Банка основан на соблюдении требований законодательства Республики Казахстан, внутренних политик и процедур, а также принципов ответственного финансирования и устойчивого развития.

Управление стратегическим риском

Стратегический риск для Банка связан с вероятностью возникновения убытков вследствие недостатков в формировании и реализации стратегии развития Банка, включая неверное определение приоритетных направлений деятельности, несвоевременную реакцию на изменение внешней среды и неэффективное распределение ресурсов.

Основные источники стратегического риска включают:

- изменения в макроэкономической и конкурентной среде;
- недостаточную диверсификацию продуктовой линейки;
- замедленную адаптацию к изменениям рыночной конъюнктуры;
- ограничения в системе стратегического планирования и мониторинга реализации стратегии.

Управление стратегическим риском осуществляется в рамках системы стратегического планирования, предусматривающей регулярный анализ внешней и внутренней среды, ежеквартальный мониторинг реализации стратегии на Комитете по стратегическому планированию и устойчивому развитию (ESG) при Совете директоров, установление ключевых показателей эффективности (KPI), а также ежегодную актуализацию стратегии и утверждения ее Общим собранием акционеров.

Банк применяет принцип риск-ориентированного управления при принятии стратегических решений и распределение ресурсов, что позволяет своевременно корректировать стратегические инициативы и ограничивает потенциальные негативные последствия.

Управление стратегическим риском также интегрировано в процессы долгосрочного планирования и оценки инвестиционных инициатив.

В целом, стратегический риск оценивается как умеренный.

Управление налоговыми рисками

◆ GRI 207-2

Для снижения налоговых рисков Банк внедрил систематизированный и всесторонний подход, который предусматривает постоянный мониторинг, анализ и оценку областей, подверженных наибольшему налоговому риску. Контрольные механизмы встроены в учетную систему, а для разъяснения сложных ситуаций Банк регулярно обращается в налоговые органы, что помогает эффективно управлять рисками и минимизировать их последствия. Руководит процессом соблюдения налоговой учетной политики главный бухгалтер Банка, тогда как служба внутреннего контроля, комплаенс и внутренний аудит проводят оценку выполнения установленных требований. Для сообщений о нарушениях или подозрительных действиях в области налогообложения предусмотрены внутренние и внешние каналы связи через службу комплаенс.

Стратегия Банка подразумевает интеграцию налогообложения во все ключевые направления деятельности Банка, такие как заключение договоров, разработка новых продуктов, утверждение тарифной политики и прочие значимые процессы. Эти меры осуществляются с учетом рекомендаций дирекции налоговой политики, что подтверждает стремление Банка действовать открыто и ответственно в сфере налогового менеджмента.

Налоговая стратегия и политика Банка разработаны таким образом, чтобы соответствовать как актуальным законодательным требованиям, так и долгосрочным целям устойчивого развития. Благодаря прозрачному управлению налоговыми рисками и активному сотрудничеству с заинтересованными сторонами, АО «КМФ Банк» сохраняет высокую степень налоговой дисциплины. Финансовая отчетность по налогам ежегодно публикуется в годовом отчете Банка и проверяется внешним аудитором.

Управление закупками и цепочкой поставок

◆ GRI 2-6, 204-1

Банк выстраивает систему централизованных и прозрачных закупок, направленную на обеспечение бесперебойной деятельности, повышение операционной эффективности и оптимизацию затрат.

Закупочная деятельность осуществляется в соответствии с внутренними нормативными документами Банка, устанавливающими единые стандарты, процедуры и принципы закупок товаров, работ и услуг.

Управление закупками централизовано и осуществляется профильным подразделением в структуре Департамента поддержки бизнеса. В рамках установленных лимитов отдельные закупки могут проводиться структурными подразделениями Банка при соблюдении внутренних регламентов.

Процесс закупок включает формирование годового плана на основе утвержденного бюджета и охватывает ключевые этапы: планирование, анализ рынка, выбор поставщика, заключение и исполнение договоров.

Ответственные закупки и ESG

Банк стремится выстраивать долгосрочные и ответственные отношения с поставщиками, основываясь на принципах прозрачности, добросовестной конкуренции и соблюдения требований законодательства Республики Казахстан. При выборе контрагентов Банк учитывает не только коммерческие критерии, но и аспекты деловой репутации, соблюдения этических норм, антикоррупционных требований, а также экологические и социальные факторы, способные оказывать влияние на устойчивость деятельности поставщика.

Банк ожидает от своих поставщиков соблюдения применимого законодательства, принципов деловой этики, уважения прав человека, недопущения дискриминации, принудительного и детского труда, а также ответственного подхода к вопросам охраны окружающей среды и социальной ответственности.

Интеграция ESG-подходов в процессы закупок способствует снижению нефинансовых рисков, повышению устойчивости цепочки поставок и созданию долгосрочной ценности для всех заинтересованных сторон.

Контроль и эффективность закупочной деятельности

Банк уделяет внимание обеспечению эффективности и прозрачности закупочной деятельности, рассматривая ее как важный элемент системы управления операционными и репутационными рисками.

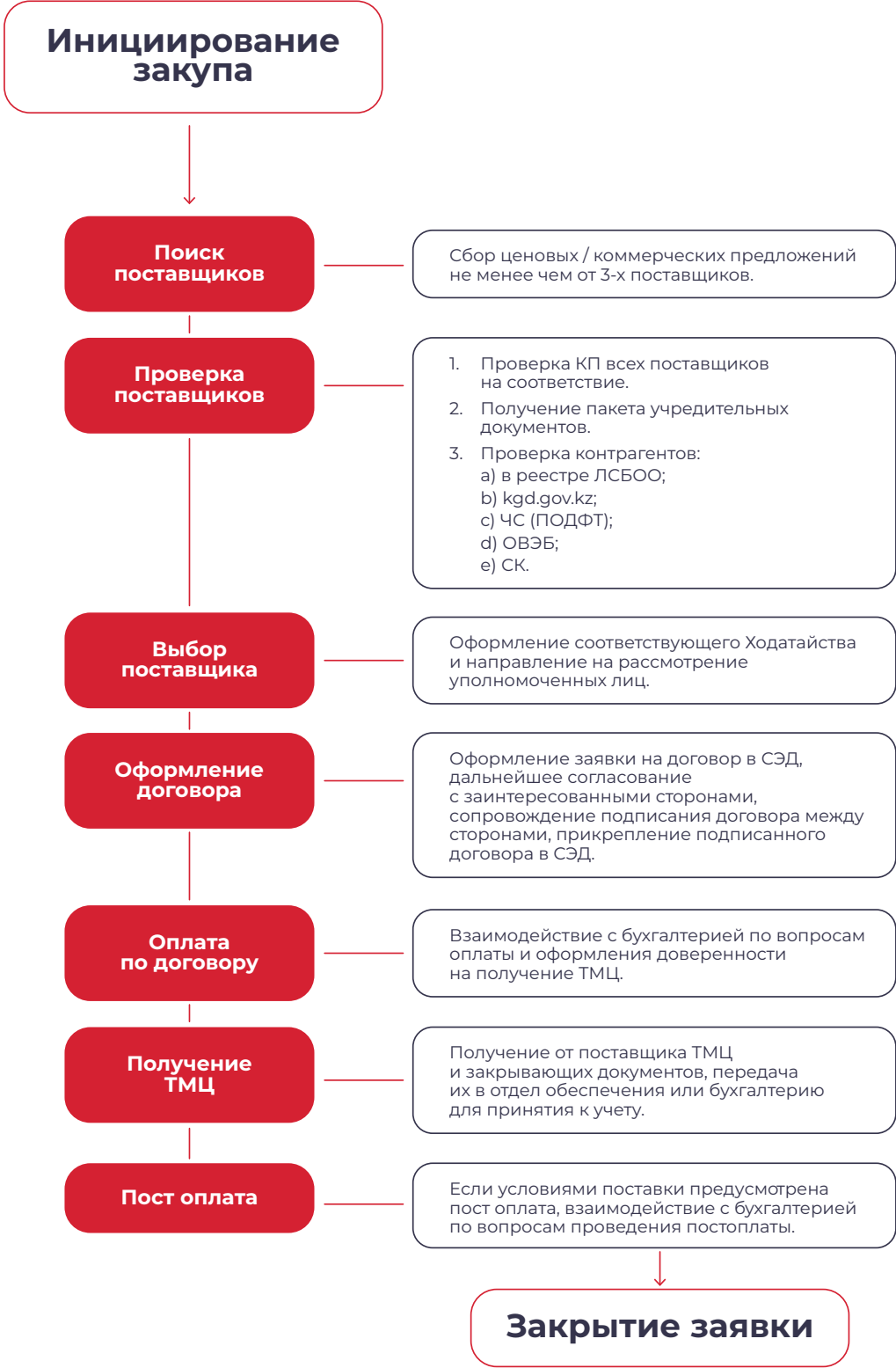
В рамках действующих процессов осуществляется мониторинг исполнения договорных обязательств поставщиками, качества предоставляемых товаров и услуг, соблюдения сроков поставок, а также оценка надежности контрагентов и устойчивости цепочки поставок. Особое внимание уделяется соблюдению требований деловой этики и антикоррупционных стандартов.

Контроль закупочной деятельности интегрирован в систему внутреннего контроля Банка и направлен на повышение эффективности использования ресурсов, минимизацию рисков и обеспечение непрерывности бизнес-процессов.

Результаты мониторинга и контрольных мероприятий используются для совершенствования закупочных процедур, повышения качества взаимодействия с поставщиками и дальнейшего развития системы управления рисками.



Маршрут движения заявки на закуп:



При выборе поставщиков Банк руководствуется принципами экономичности и эффективности, прозрачности и конкурентности, равенства возможностей участников, управления рисками и недопущения конфликта интересов и коррупционных проявлений.

Закупочные процедуры организованы с использованием электронных торговых площадок, что способствует повышению прозрачности и обеспечению конкурентной среды. При оценке предложений учитываются оптимальное соотношение цены и качества, надежность поставщика и его способность обеспечить бесперебойное выполнение обязательств.

К поставщикам предъявляются квалификационные требования, включающие наличие правоспособности, финансовой устойчивости, отсутствие задолженности перед бюджетом и ограничений, связанных с санкционными режимами. Дополнительно Банк проводит проверку на аффилированность и соблюдение антикоррупционных требований.

Процедуры выбора поставщиков дифференцированы в зависимости от суммы закупки и предусматривают многоуровневую систему принятия решений с участием Тендерной комиссии и Правления, что позволяет обеспечивать необходимый баланс между контролем, прозрачностью и операционной эффективностью.

Банк взаимодействует с широким кругом поставщиков, обеспечивающих ключевые направления деятельности, включая информационные технологии, оборудование, инфраструктурные услуги и административное обеспечение.

ESG-подход в закупках

Банк последовательно развивает практики ответственных закупок, интегрируя принципы устойчивого развития в процессы взаимодействия с поставщиками и управления цепочкой поставок.

В рамках закупочных процедур осуществляется проверка благонадежности поставщиков, соблюдения требований законодательства, а также антикоррупционных и этических стандартов. При выборе контрагентов Банк учитывает факторы, способные оказывать влияние на устойчивость сотрудничества и уровень сопутствующих рисков.

В отчетном периоде была проведена работа по совершенствованию внутренних подходов к учету экологических, социальных и управленческих факторов (ESG) в закупочной деятельности, включая развитие процедур оценки поставщиков и актуализацию внутренних нормативных документов.

Банк продолжит развитие системы ответственных закупок, направленной на дальнейшую интеграцию ESG-факторов в процессы выбора и оценки поставщиков, а также повышение устойчивости цепочки поставок.

Объем закупок и локализация

В 2025 году общий объем закупок товаров, работ и услуг составил 11 538 млн теңге. Доля закупок у местных поставщиков достигла 92,3%, увеличившись по сравнению с предыдущим годом (86%), что отражает ориентацию Банка на поддержку локальной экономики и развитие регионального бизнеса.

Динамика объема закупок и доли местного содержания

Показатель	2024	2025
Общая сумма закупок товаров, работ и услуг, млн теңге	11 868	11 538
Общая сумма закупок у местных поставщиков, млн теңге	10 198	10 648
Доля местного содержания в закупках, %	86	92,3

Деловая этика и комплаенс

♦ GRI 2-27

В Банке действует Кодекс деловой этики, утвержденный 27 октября 2020 года и обновленный в 2025 году в связи с трансформацией в банк второго уровня. Кодекс устанавливает единые стандарты делового поведения и формирует основу корпоративной культуры, основанной на принципах честности, уважения и ответственности.

Документ обязателен для всех работников Банка независимо от должности и регулирует вопросы взаимодействия с коллегами, клиентами и партнерами, предотвращения конфликта интересов, соблюдения норм деловой этики и профессионального поведения.

В Банке функционируют механизмы рассмотрения обращений по вопросам деловой этики, включая Комитет по этике и согласительную комиссию. Рассмотрение обращений осуществляется на принципах конфиденциальности, объективности и своевременности с последующим принятием корректирующих мер.

Комплаенс и внутренний контроль

Система комплаенс Банка является неотъемлемой частью системы корпоративного управления и направлена на обеспечение соблюдения требований законодательства Республики Казахстан, нормативных требований регулятора, внутренних документов Банка и принятых этических стандартов.

В отчетном периоде приоритетное внимание уделялось развитию системы управления комплаенс-рисками в условиях трансформации Банка и расширения регуляторных требований. Ключевыми направлениями работы являлись противодействие легализации доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма (ПОД/ФТ), предотвращение коррупционных рисков и конфликта интересов, а также мониторинг соблюдения внутренних политик и процедур.

Банк применяет риск-ориентированный подход к управлению комплаенс-рисками, концентрируя контрольные мероприятия на областях с наиболее высоким уровнем потенциального воздействия. Такой подход способствует своевременному выявлению и предотвращению нарушений, укреплению культуры добросовестного ведения бизнеса и поддержанию доверия со стороны клиентов, партнеров, работников и регулятора.

В течение отчетного периода продолжалась работа по совершенствованию внутренних процессов, направленных на повышение эффективности системы комплаенс-контроля и ее дальнейшую адаптацию к требованиям банковского сектора.

Противодействие отмыванию доходов (ПОД/ФТ)

Банк уделяет особое внимание вопросам противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма (ПОД/

ФТ), рассматривая данное направление как один из ключевых элементов системы управления рисками и защиты финансовой системы.

Система ПОД/ФТ Банка основана на требованиях законодательства Республики Казахстан, нормативных актах уполномоченных органов и лучших международных практиках, включая рекомендации FATF. В рамках системы обеспечивается проведение надлежащей проверки клиентов, мониторинг операций и применение контрольных процедур, направленных на своевременное выявление и предотвращение потенциально подозрительной деятельности.

Для повышения эффективности контроля Банк использует автоматизированные инструменты проверки и мониторинга, позволяющие осуществлять анализ клиентских операций и соблюдение установленных ограничений и требований.

Важным элементом системы является развитие культуры комплаенса и регулярное повышение квалификации работников. Обучающие мероприятия направлены на поддержание высокого уровня осведомленности сотрудников и обеспечение единообразного применения требований ПОД/ФТ во всех бизнес-процессах Банка.

Управление комплаенс-рисками

Банк осуществляет постоянный мониторинг изменений законодательства и обеспечивает своевременную адаптацию внутренних процессов. В рамках данной функции проводится экспертиза внутренних нормативных документов и бизнес-процессов, а также анализ операций на предмет соблюдения требований законодательства и предотвращения конфликта интересов.

Комплексная система деловой этики и комплаенса обеспечивает прозрачность деятельности Банка, способствует укреплению доверия со стороны заинтересованных сторон и снижению регуляторных и репутационных рисков. По итогам 2025 года существенные нарушения законодательства Республики Казахстан в деятельности Банка не выявлены.

Налоговая политика

♦ GRI 207-1, 207-2, 207-3

Банк придерживается принципов ответственного налогового поведения и обеспечивает соблюдение требований налогового законодательства Республики Казахстан и применимых международных стандартов.

Налоговая политика является частью системы корпоративного управления и направлена на обеспечение прозрачности, устойчивости и надлежащего уровня налоговой дисциплины. Политика утверждается Советом директоров с участием ключевых функций, включая финансовый блок, юридическое подразделение, комплаенс и внутренний аудит.

Налоговая учетная политика регулярно актуализируется с учетом изменений законодательства, стандартов финансовой отчетности и бизнес-модели Банка.

Подход к налогообложению

Банк придерживается ответственного подхода к исполнению налоговых обязательств и рассматривает соблюдение налогового законодательства как неотъемлемую часть принципов корпоративного управления и деловой этики.

Банк не рассматривает налоговую оптимизацию как самостоятельную цель и ориентируется на создание долгосрочной устойчивой стоимости.

Банк не использует агрессивные схемы налогового планирования, не создает структуры, не имеющие экономического содержания, и не осуществляет операции, направленные на искусственное снижение налоговой нагрузки. Деятельность Банка осуществляется в юрисдикциях с прозрачной налоговой системой, а при совершении внутригрупповых операций применяется принцип «вытянутой руки».

Такой подход способствует обеспечению налоговой прозрачности, снижению налоговых рисков и поддержанию доверия со стороны акционеров, клиентов, регуляторов и иных заинтересованных сторон.

Управление налоговыми рисками и прозрачность

Управление налоговыми рисками интегрировано в систему внутреннего контроля и комплаенса. Банк осуществляет регулярный мониторинг изменений законодательства и оценивает их влияние на деятельность.

Информация о налоговых платежах раскрывается в финансовой отчетности, подтвержденной независимым аудитором, что обеспечивает прозрачность и доступность данных для заинтересованных сторон.

Внутренний аудит

Департамент внутреннего аудита (ДВА) является независимой функцией Банка и подотчетен Совету директоров, что обеспечивает объективность и независимость внутреннего аудита в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан и Международных стандартов внутреннего аудита.

ДВА предоставляет Совету директоров, Комитету по аудиту и Правлению независимые заверения и рекомендации по вопросам эффективности системы корпоративного управления, внутреннего контроля и управления рисками.

Подход и организация деятельности

Деятельность ДВА осуществляется на основе риск-ориентированного подхода. Годовой аудиторский план формируется с учетом оценки ключевых рисков, стратегических приоритетов Банка, изменений в бизнес-модели и результатов предыдущих проверок и утверждается Советом директоров.

В отчетном периоде основное внимание было уделено обеспечению устойчивости контрольной среды условиях трансформации Банка и адаптации процессов к требованиям банковского регулирования.

Деятельность и результаты

В 2025 году Департамент внутреннего аудита обеспечил выполнение утвержденного аудиторского плана в полном объеме. Проверками были охвачены филиальная сеть

Банка, а также ключевые бизнес-процессы, включая кредитную деятельность, кассовые операции, управление капитальными затратами, информационные технологии и процессы разработки продуктов и услуг.

По результатам проведенных аудитов были сформированы рекомендации и планы корректирующих мероприятий, направленные на дальнейшее совершенствование системы внутреннего контроля, управления рисками и корпоративного управления. В течение года особое внимание уделялось повышению эффективности контрольных процедур, снижению операционных рисков и укреплению контрольной среды Банка.

Результаты аудиторских проверок и информация о ходе реализации корректирующих мероприятий на регулярной основе рассматривались Правлением, Комитетом по аудиту и Советом директоров, что обеспечивало надлежащий уровень контроля за устранением выявленных замечаний и реализацией рекомендаций внутреннего аудита.

По итогам аудитов было разработано и принято к реализации около 300 мероприятий по совершенствованию контрольных процедур и процессов управления рисками.

Развитие функции внутреннего аудита

В 2025 году в рамках трансформации Банка была проведена модернизация функции внутреннего аудита, включая:

- актуализацию внутренних документов в соответствии с требованиями банковского законодательства;
- развитие методологии аудита с учетом специфики банковской деятельности;
- усиление контроля за ключевыми рисками.

Особое внимание уделялось развитию профессиональной экспертизы работников. Около половины работников ДВА имеют опыт работы в банковском секторе, часть работников обладает международными профессиональными сертификатами (CIA, DipPIA). Работники регулярно проходят обучение, включая направления внутреннего аудита, налогового регулирования, ESG и анализа данных.

Перспективы развития

Банк планирует дальнейшее развитие функции внутреннего аудита, включая интеграцию факторов устойчивого развития в процессы оценки рисков и аудиторские процедуры.

В среднесрочной перспективе предусматривается:

- включение ESG-факторов в процесс формирования годового аудиторского плана;
- расширение охвата аудиторских проверок в области устойчивого развития;
- развитие методологической базы внутреннего аудита;
- повышение квалификации работников по вопросам ESG и управления связанными рисками.

Реализация указанных мероприятий будет осуществляться с учетом масштаба деятельности Банка и уровня зрелости процессов.

Внешний аудит

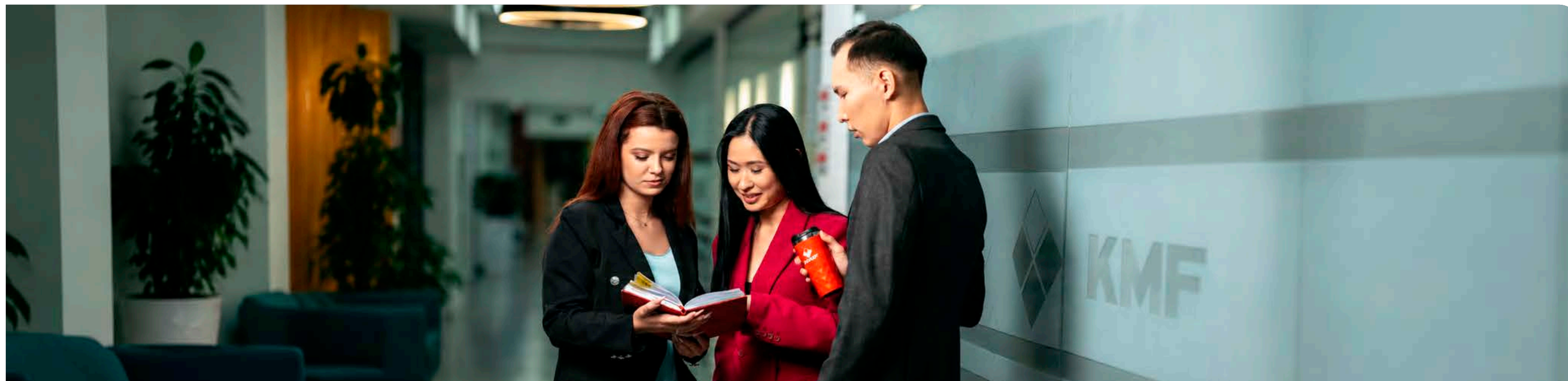
Выбор внешнего аудитора финансовой отчетности осуществляется в соответствии с Политикой выбора и ротации внешнего аудитора АО «КМФ Банк», утвержденной решением Совета директоров от 15 июля 2025 года и направлен на обеспечение независимости, качества аудита и прозрачности финансовой отчетности.

Процедура выбора аудитора включает многоуровневую систему контроля с участием Комитета по аудиту, Правления, Совета директоров и Общего собрания акционеров, что обеспечивает объективность и независимость принимаемых решений.

Независимость внешнего аудитора обеспечивается на всех этапах взаимодействия с Банком — от процедуры отбора и оценки соответствия требованиям независимости

до контроля объема оказываемых услуг, условий вознаграждения и рассмотрения результатов аудита.

По итогам решения Общего собрания акционеров аудитором Банка на 2025 год назначено ТОО «Эрнст энд Янг». Выбор аудитора обусловлен его опытом работы с Банком, качеством аудиторских процедур и знанием специфики деятельности. При этом Банк соблюдает требования к ротации аудитора: в соответствии с внутренней политикой и применимыми стандартами планируется смена аудитора в 2026 году. Доля вознаграждения аудитору за оказание неаудиторских услуг составила менее 1 % от общего вознаграждения за аудиторские услуги, что подтверждает соблюдение принципа независимости.



УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ



Ключевые показатели и события Банка	54
Управление устойчивым развитием	55
Стратегия в области устойчивого развития и ESG	60
Вклад в достижение ЦУР ООН	64
Благотворительность и спонсорство	65
Экологическая ответственность	67
Человеческий капитал и права человека	71
Ответственное ведение бизнеса	84

Управление устойчивым развитием

◆ GRI 2-9, 2-12, 2-13, 2-14, 2-23, 2-24

KMF Банк рассматривает устойчивое развитие как неотъемлемую часть долгосрочной стратегии и ключевой фактор формирования устойчивой бизнес-модели, направленной на создание экономической, социальной и экологической ценности.

В 2025 году Банк продолжил интеграцию принципов устойчивого развития в бизнес-процессы и систему корпоративного управления, обеспечивая ответственное ведение деятельности, прозрачное взаимодействие с заинтересованными сторонами и управление ESG-рисками и возможностями.

Роль органов управления

Совет директоров определяет стратегические приоритеты в области устойчивого развития и обеспечивает их интеграцию в общую стратегию Банка. В его компетенцию входит утверждение ключевых ESG-документов, контроль реализации инициатив и оценка достижения поставленных целей.

При Совете директоров действует Комитет по стратегическому планированию и устойчивому развитию (ESG), осуществляющий предварительное рассмотрение вопросов в области устойчивого развития и подготовку рекомендаций для Совета директоров.

В период с 1 января по 31 декабря 2025 года было проведено 9 очных заседаний Комитета, на которых рассмотрели 48 вопросов и подготовили соответствующие рекомендации для рассмотрения Советом директоров.

Организация управления ESG

В Банке функционирует Управление стратегического развития и ESG, обеспечивающее координацию деятельности в области устойчивого развития и интеграцию ESG-подходов в процессы стратегического и операционного управления.

Подразделение отвечает за развитие ESG-повестки Банка, координацию реализации соответствующих инициатив, взаимодействие с заинтересованными сторонами, а также поддержку процессов раскрытия информации в области устойчивого развития. Кроме того, Управление участвует в интеграции экологических, социальных и управленческих факторов в бизнес-процессы и систему принятия решений Банка.

Внутренние документы Банка в области устойчивого развития

◆ GRI 2-9, 2-12, 2-13, 2-14, 2-23, 2-24

KMF последовательно внедряет принципы ответственного финансирования и устойчивого развития в свою деятельность. В 2024 году была разработана Политика устойчивого развития – основной нормативный документ, систематизирующий подходы деятельности Банка в этой области.

Политика соответствует ключевым ценностям KMF и отражает обязательства по соблюдению принципов, требований и положений в области устойчивого развития. Они включают в себя ответственное ведение бизнеса, минимизацию негативного воздействия на общество и окружающую среду, а также соблюдение прав человека. Документ разработан в соответствии с нормативно-правовой базой Республики Казахстан и учитывает ряд международных принципов.

Перечень ключевых нормативных документов в области устойчивого развития включает:

- Стратегия устойчивого развития в рамках Стратегии АО «KMF Банк» до 2027 г. – утверждена решением Совета директоров и Общим собранием акционеров.
- Положение о Комитете стратегического планирования и устойчивого развития (ESG) при Совете директоров – утверждено решением Совета директоров.
- Кодекс деловой этики – утвержден решением Совета директоров.
- Политика информационной безопасности – утверждена решением Совета директоров.
- Политика противодействия мошенничеству – утверждена решением Совета директоров.

Внутренние нормативные документы в области устойчивого развития распространяются на всех работников KMF и являются обязательными к соблюдению при разработке бизнес-процессов, взаимодействии с клиентами и внедрении новых продуктов. Соблюдение требований контролируется с помощью внутреннего аудита и регулярного мониторинга.

Организационная структура управления устойчивым развитием

Для эффективного внедрения принципов устойчивого развития в Банке сформирована многоуровневая система управления, интегрированная в процессы корпоративного управления и принятия решений.

На стратегическом уровне Совет директоров определяет приоритетные направления и осуществляет надзор за реализацией ESG-инициатив. На управленческом уровне Правление обеспечивает внедрение ESG-подходов, интеграцию принципов устойчивого развития в бизнес-процессы и контроль достижения установленных целей.

На операционном уровне структурные подразделения реализуют ESG-инициативы, обеспечивают сбор и анализ данных, формирование отчетности и мониторинг показателей устойчивого развития.

Стратегический уровень

Управленческий уровень

Операционный уровень

Совет директоров

- Отвечает за стратегическое руководство в области устойчивого развития;
- утверждает цели в области ESG и стратегию Банка, ключевые внутренние нормативные документы;
- контролирует реализацию ESG-повестки, включая управление экологическими и социальными рисками, и качество раскрытия нефинансовой информации.

Комитет по стратегическому планированию и устойчивому развитию (ESG) при Совете директоров

- Рассматривает проект стратегии Банка и осуществляет мониторинг исполнения стратегии;
- рассматривает проекты внутренних нормативных документов в области устойчивого развития;
- определяет среднесрочные и долгосрочные цели и ключевые показатели эффективности в области устойчивого развития;
- осуществляет надзор за реализацией и интеграцией принципов ESG в деятельность Банка;
- рассматривает отчетность по устойчивому развитию.

Правление

- Обеспечивает внедрение ESG-стратегии;
- принимает политики, процедуры по управлению экологическими и социальными рисками;
- организует оценку проектов с повышенным уровнем ESG-рисков и раскрытие информации;
- обеспечивает достоверность ESG-отчетности и функционирование системы мониторинга в соответствии с требованиями законодательства и внутренних нормативных документов.

Департамент кредитных рисков

- Разрабатывает и внедряет систему управления экологическими и социальными рисками (ESDD);
- категоризирует и оценивает риски;
- предоставляет заключения по проектам со средним и высоким ESG-риском, в т.ч. для рассмотрения на уровне Правления.

Управление стратегического развития и ESG

- Координирует внедрение принципов устойчивого развития в деятельность Банка;
- разрабатывает политику в области ESG, планы мероприятий;
- обеспечивает сбор и систематизацию данных;
- подготавливает отчетность;
- организует мониторинг выполнения целей в области ESG и информирует Правление и Совет директоров.

Структурные подразделения

- Предоставляют данные для годовой и нефинансовой отчетности;
- реализуют корпоративные инициативы в области устойчивого развития;
- информируют и вовлекают работников и клиентов.

Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами

◆ GRI 2-29

Банк выстраивает системный и проактивный подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами, учитывая их влияние на деятельность Банка и его способность достигать стратегических целей в области устойчивого развития.

Подход к взаимодействию

Модель взаимодействия основана на принципах регулярной и структурированной коммуникации с ключевыми группами заинтересованных сторон, вовлечения заинтересованных сторон в формирование ESG-отчетности, учета обратной связи при определении существенных тем, а также обеспечения прозрачности, ответственности и равного доступа к информации.

Идентификация заинтересованных сторон

Ранее в 2024 году Банк определил 9 ключевых групп заинтересованных сторон на основе анализа лучших практик и оценки характера взаимодействия с ними. В 2025 году перечень оставался актуальным и не пересматривался. Очередной пересмотр запланирован на 2026 год с учетом изменений бизнес-модели, регуляторной среды и внешних факторов.

Цели взаимодействия

Взаимодействие с заинтересованными сторонами направлено на выявление и оценку существенных тем и воздействий, управление рисками и возможностями, совершенствование продуктов и бизнес-процессов, повышение качества обслуживания, укрепление доверия к Банку.

Форматы взаимодействия

Банк использует различные форматы взаимодействия с заинтересованными сторонами, включая информирование, консультации и вовлечение в отдельные процессы принятия решений. Для этого применяются инструменты регулярного раскрытия

информации и отчетности, опросы заинтересованных сторон, собрания акционеров, встречи с партнерами, а также механизмы обратной связи через действующие операционные каналы.

Особенности взаимодействия

Учитывая, что более 60% клиентов Банка проживают в сельской местности, особое внимание уделяется обеспечению доступности коммуникации через офлайн-каналы с постепенным развитием цифрового взаимодействия. Такой подход способствует снижению цифрового разрыва и расширению финансовой доступности.

Проводимая ежегодно конференция KMF Isker Hanymy помогает в том числе поддерживать диалог и собирать обратную связь с женщинами-предпринимательницами.

Коммуникация осуществляется на казахском и русском языках, а при взаимодействии с международными заинтересованными сторонами — на английском языке.

Банк обеспечивает соблюдение требований законодательства в области защиты персональных данных и конфиденциальности, гарантируя возможность заинтересованным сторонам выражать свою позицию без риска негативных последствий.



Группы заинтересованных сторон

Группа заинтересованных сторон	Принципы и обязательства КМФ при взаимодействии	Механизмы взаимодействия	Отвественные за взаимодействие подразделения Банка
Акционеры и инвесторы	- Равенство прав акционеров и их участия в принятии важных решений. - Полный и понятный отчет о деятельности и результатах деятельности КМФ. - Улучшение корпоративного управления и инвестиционной привлекательности КМФ.	- Проведение Общего собрания акционеров не менее 1 (одного) раза в год. - Годовые и промежуточные финансовые отчеты. - Нефинансовая отчетность. - Встречи по запросу с инвесторами, Q&A с менеджментом, взаимодействие по запросам ESG-информации. - Информирование и раскрытие существенных фактов через публикации на web-сайте KASE. - Пресс-релизы. - Общий корпоративный сайт.	- Служба корпоративного секретаря. - Направление сопровождения коллегиальных органов. - Департамент Казначейства.
Работники	- Кадровое разнообразие и равные возможности. - Условия для охраны здоровья и безопасности труда. - Соблюдение работниками принципов этичного и ответственного поведения. - Реализация программ, повышающих осведомленность работников о вопросах устойчивого развития и ESG.	- Исследования уровня удовлетворенности работников. - Корпоративная почта. - Горячая линия (телефон доверия) и конфиденциальные защищенные онлайн-каналы обращения на внутреннем сайте. - Курсы по ESG. - Внутренняя коммуникация и объявления. - Оценка трудовой деятельности, обратная связь с руководителями. - Корпоративные мероприятия. - Система обработки жалоб/претензий и обратной связи.	Департамент HR.
Клиенты	- Информирование о продуктах и услугах КМФ, обеспечение высокого уровня обслуживания. - Прозрачное и ответственное ценообразование. - Оперативное реагирование на вопросы и проблемы клиентов. - Учет этических, социальных, экологических, финансовых и рисков факторов при принятии решений.	- Отделения. - Контактный центр. - Корпоративный сайт. - Оценка удовлетворенности клиентов качеством обслуживания. - Система обработки жалоб/претензий и обратной связи. - Социальные сети. - Годовые отчеты и отчеты об устойчивом развитии. - Средства массовой информации. - Мобильное приложение.	Управление защиты интересов клиента.
Регуляторные органы и органы государственной власти	- Достоверная информация и соблюдение законодательных требований. - Сотрудничество с государством как с партнером и клиентом. - Участие в совершенствовании регулирующего законодательства. - Добросовестное исполнение налоговых обязательств.	- Встречи и консультации по вопросам регулирования. - Информационные сообщения и письменные обращения через электронную почту. - Отчеты, в том числе налоговые, статистические, отчеты об устойчивом развитии.	Юридическое управление.

Группы заинтересованных сторон

Группа заинтересованных сторон	Принципы и обязательства KMF при взаимодействии	Механизмы взаимодействия	Отвественные за взаимодействие подразделения Банка
Поставщики и подрядчики	- Соблюдение договорных условий и прозрачность взаимодействия. - Содействие корпоративной и социальной ответственности в процессе закупок.	- Встречи, переговоры по закупочным процедурам, информации о тендерах и планах закупок. - Взаимодействие в процессе выполнения работ или оказания услуг.	Департамент поддержки бизнеса.
СМИ	- Использование медиаканалов для информирования заинтересованных сторон и широкой общественности о результатах ответственного ведения деятельности KMF. - Ведение конструктивного диалога для формирования положительного влияния и достижения устойчивых бизнес-результатов. - Защита и укрепление репутации через прозрачное взаимодействие.	- Социальные сети и корпоративный web-сайт. - Конференции, форумы, интервью. - Письменные обращения по электронной почте.	Департамент маркетинга.
Местные сообщества	- Продвижение общего финансового образования для повышения финансовой грамотности граждан. - Осуществление социальных инвестиций, направленных на поддержку наиболее уязвимых групп населения и развитие местных сообществ. - Обеспечение открытого диалога и информирование о действиях в сфере защиты окружающей среды, прав человека и поддержки значимых общественных проектов.	- Спонсорские и благотворительные проекты. - Проекты в сфере образования и здравоохранения. - Корпоративный web-сайт. - СМИ.	КФ «KMF-Демеу».
Участники финансового рынка	- Обеспечение доступа к заемному капиталу и инвестициям. - Защита общих интересов субъектов финансового рынка. - Конструктивное взаимодействие по вопросам развития финансового рынка и устойчивого развития.	- Участие в мероприятиях и консультациях по принятию отраслевых решений. - Информационные сообщения и письменные обращения по электронной почте. - Годовые отчеты и отчеты об устойчивом развитии.	Департамент Казначейства.
Профессиональные сообщества	- Внедрение принципов устойчивого развития и ESG. - Повышение компетенций работников в области ESG. - Участие в национальных и международных инициативах в области устойчивого развития и ESG.	- Обучающие курсы, тренинги и мероприятия. - Встречи, конференции и переговоры. - Отчетность об устойчивом развитии. - Участие в инициативах международных организаций. - Партнерство в реализации ESG-проектов.	Департамент маркетинга.

Стратегия в области устойчивого развития и ESG

◆ GRI 2-22

Как финансовый институт с присутствием во всех регионах страны, Банк оказывает значимое влияние на экономику, общество и окружающую среду. Положительное воздействие связано прежде всего с расширением доступа к финансовым услугам, поддержкой малого и микропредпринимательства, развитием женского предпринимательства и финансовой грамотности, а также содействием социальной устойчивости в регионах присутствия.

Одновременно Банк признает наличие фактических и потенциальных воздействий, связанных с операционной деятельностью, потреблением ресурсов, выбросами парниковых газов, защитой данных, условиями труда, а также социальными и экологическими рисками при финансировании клиентов.

В конце 2024 года в KMF была разработана Стратегия устойчивого развития, интегрированная в Стратегию АО «KMF Банк» до 2027.

Горизонты реализации стратегии

В краткосрочной перспективе Банк сосредоточен на формировании базовых элементов ESG-управления, включая:

- внедрение управленческих механизмов;
- формирование системы KPI;
- распределение ответственности;
- запуск оценки экологических и социальных рисков;
- интеграцию ESG-подходов в ключевые процессы.

В среднесрочной перспективе KMF приоритетом является достижение утвержденных целей и интеграция ESG в систему риск-менеджмента, операционную деятельность и взаимодействие с заинтересованными сторонами.

В долгосрочной перспективе устойчивое развитие рассматривается как основа повышения устойчивости бизнес-модели, снижения рисков и создания долгосрочной ценности для клиентов, работников, акционеров и общества.

Дорожная карта

Для реализации стратегии разработана дорожная карта, включающая мероприятия, сроки, ответственных и ключевые показатели эффективности. Дорожная карта используется как инструмент планирования, мониторинга и оценки прогресса исполнения стратегии Банка.

Стратегия устойчивого развития Банка до 2027 года включает три взаимосвязанных блока приоритетов, охватывающих экологическое, социальное и корпоративное направления.

В экологическом направлении Банк фокусируется на развитии ответственного финансирования, управлении углеродным следом, внедрении принципов «зеленого офиса» и оценивает потенциальное негативное воздействие на окружающую среду при рассмотрении займов.

В социальном направлении приоритетами являются расширение доступа к финансовым услугам, поддержка местных сообществ, развитие персонала, а также продвижение равенства и внедрение процедуры должной заботы о правах человека.

В корпоративном направлении Банк уделяет внимание укреплению корпоративного управления, повышению прозрачности и доверия, а также снижению операционных и репутационных рисков.

Для реализации стратегии определены ключевые цели и инициативы по каждому направлению. Дополнительно Банк определил систему ключевых показателей эффективности (KPI), позволяющих отслеживать прогресс по каждому из направлений ESG.



Стратегия устойчивого развития КМФ 2027



Реализация стратегии

Отчетный период стал этапом практической реализации стратегии устойчивого развития. Ключевыми результатами стали развитие системы мониторинга и отчетности, повышение зрелости управления ESG-рисками и интеграция ESG-показателей в управленческие решения.

В среднесрочной перспективе Банк сосредоточен на достижении установленных целей, повышении прозрачности раскрытия информации и укреплении доверия со стороны заинтересованных сторон.

Совет директоров осуществляет регулярный надзор за реализацией стратегии и рассматривает прогресс по ключевым направлениям, целям и показателям.

Подход к определению существенных тем

♦ GRI 3-1, 3-2

В рамках подготовки Годового отчета за 2025 год Банком был применен подход двойной существенности, предусматривающий оценку как воздействия своей деятельности на экономику, общество и окружающую среду, так и влияния ESG-факторов на финансовую устойчивость и результаты его деятельности. Подход соответствует требованиям стандартов GRI и рекомендациям Агентства Республики Казахстан по регулированию и развитию финансового рынка.

Результаты анализа используются для определения приоритетных тем устойчивого развития, формирования ESG-стратегии и раскрытия информации.

Результаты оценки

По итогам анализа: определено 12 существенных тем; из них:

- 6 - экономико-управленческие;
- 5 - социальные;
- 1 - экологическая.

Наиболее значимыми признаны:

- удовлетворенность клиентов (3,71);
- экономическая результативность (3,70).

Процесс определения существенных тем:

Этап I. Анализ и идентификация

Для формирования расширенного перечня тем Банк провел комплексный анализ, включающий:

- оценку воздействия своей деятельности на экономику, общество и окружающую среду;
- анализ влияния ESG-факторов на бизнес;
- анализ международных стандартов и требований рейтинговых агентств;
- бенчмаркинг практик финансовых организаций;
- предварительное определение потенциально значимых тем.

Этап III. Приоритизация существенных тем

Для приоритизации существенных тем Банк консолидировал результаты анкетирования заинтересованных сторон и оценил влияние тем на свою деятельность. В рамках этапа:

- установлены критерии и порог значимости для отбора тем;
- проведено ранжирование тем и сформирована матрица существенности;
- определен итоговый перечень существенных тем для раскрытия в Годовом отчете.

Этап II. Оценка значимости воздействий

Для оценки значимости проведено анкетирование заинтересованных сторон:

- внутренние — 267 респондентов (77%);
- внешние — 66 респондентов (19%);
- топ-менеджмент — 16 респондентов (4%).

Оценка учитывала:

- значимость тем для заинтересованных сторон;
- степень воздействия Банка;
- финансовую значимость для бизнеса.

Матрица существенности



Список существенных тем

Ранг	Аспект	Тема	Балл
1	Социальный	Удовлетворенность клиентов	3,71
2	Экономико-управленческий	Экономическая результативность	3,70
3	Экономико-управленческий	Доступность финансовых продуктов и услуг	3,68
4	Экономико-управленческий	Ответственное финансирование	3,57
5	Социальный	Справедливые трудовые практики	3,51
6	Социальный	Развитие и обучение работников	3,50
7	Экономико-управленческий	Цифровая трансформация и инновации	3,50
8	Социальный	Повышение финансовой грамотности клиентов	3,45
9	Социальный	Соблюдение прав человека	3,41
10	Экономико-управленческий	Управление рисками	3,41
11	Экономико-управленческий	Защита персональных данных и кибербезопасность	3,38
12	Экологический	Смягчение последствий изменения климата	3,34

Динамика по сравнению с предыдущим периодом

По сравнению с предыдущим отчетным периодом в перечень существенных тем включены:

- справедливые трудовые практики;
- соблюдение прав человека.

Исключены из перечня:

- безопасность и условия труда;
- противодействие коррупции;
- корпоративное управление.

Обновление отражает изменение приоритетов заинтересованных сторон и трансформацию бизнес-модели Банка.

Итоговый перечень существенных тем на 2025 год утвержден Советом директоров Банка.

Вклад в достижение ЦУР ООН

Банк поддерживает Цели устойчивого развития ООН (ЦУР), закрепленные в Повестке дня в области устойчивого развития до 2030 года, и интегрирует их в свою стратегию и операционную деятельность.

Вклад Банка в достижение ЦУР реализуется через развитие финансовой доступности, поддержку предпринимательства, соблюдение принципов ответственного финансирования, продвижение ESG-подходов и обеспечение прозрачности деятельности.

Подход к реализации ЦУР закреплён в Политике устойчивого развития и интегрирован в бизнес-модель Банка.

Вклад KMF в достижение ЦУР ООН в 2025 году

ЦУР ООН



Цель 4:

Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех



Цель 5:

Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин, и девочек

Фокус на приоритетных ЦУР

В 2025 году Банк пересмотрел перечень приоритетных ЦУР и сократил их количество с восьми до четырех, сосредоточив усилия на направлениях, наиболее тесно связанных со стратегией и бизнес-моделью.

Такой подход позволяет:

- повысить эффективность распределения ресурсов;
- усилить управляемость ESG-повестки;
- обеспечить измеримость результатов и вклада.

Наш вклад

- KMF стремится обеспечить работникам равный доступ к качественному образованию и возможностям непрерывного обучения. В Банке функционирует и постоянно обновляется внутренняя платформа профессионального развития, к которой имеют свободный доступ все работники без исключения. В 2025, KMF, как и в предыдущие годы, привлекал внешних тренеров и профильные организации для проведения тематических офлайн-тренингов, давал возможность работникам и их детям покрыть расходы на образование через программу поддержки «Кафетерий льгот» и поддерживал неформальные инициативы работников по личностному развитию, включая клуб английского языка, читательский кружок и другие форматы.
- KMF и KMF-Демеу выступили спонсорами Национального кубка Enactus – соревнования студенческих команд, представляющих социально-предпринимательские проекты, продолжив таким образом многолетнее партнерство с проектом. В соревновании 2025 года приняли участие 189 студенческих команд из разных регионов страны.
- С 2013 года в рамках совместного направления Банка и его партнера – КФ «KMF-Демеу» – по повышению финансовой грамотности предпринимателей реализовывались различные проекты. В их числе проводились тренинги и лекции по запросу партнеров из общественного сектора, а также бизнес-встречи в регионах присутствия с вовлечением местных сообществ. Всего с запуска направления и на 2025 год обучение прошли 186 609 человек, из них 174 761 по программе финансовой грамотности в управлении семейным бюджетом, 11 848 – по управлению бизнесом.
- KMF продвигает идеи гендерного равенства как среди своих работников, так и среди других заинтересованных сторон: клиентов, партнеров, и других, освещая гендерные вызовы в СМИ, на официальных и внутренних коммуникационных площадках, и конечно, поддерживая женское предпринимательство в стране через финансирование – порядка 53,1% портфеля Банка составляют женщины-предпринимательницы.
- В тандеме с KMF-Демеу, Банк в роли спонсора и партнера поддержал Technovation Girls Kazakhstan 2025, образовательную программу для девочек от 8 до 18 лет, развивающих технологические навыки, предпринимательское мышление и интерес к STEM-направлениям. В программе 2025 года приняли участие свыше 2 300 школьниц со всего Казахстана.
- Была проведена ежегодная премия KMF Isker Hanymy 2025. Церемония награждения клиенток Банка состоялась в пятый раз и стала частью системной работы KMF по поддержке и развитию сообщества казахстанских женщин, возглавляющих микро- и малый бизнес.

Реализация инициатив осуществляется, в том числе, в партнерстве с корпоративным фондом **«KMF-Демеу»**

Вклад KMF в достижение ЦУР ООН в 2025 году

ЦУР ООН



Цель 8:

Содействие неуклонному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех



Цель 9:

Создание прочной инфраструктуры, содействие обеспечению всеохватной и устойчивой индустриализации и внедрению инноваций

Наш вклад

- В 2025 году KMF создал 155 новых рабочих мест, продолжил развитие работников через программы обучения и профессионального роста, а также поддерживал достойные условия труда.
 - Доля приобретенных товаров, работ и услуг от местных поставщиков составила 92,3% национального бизнеса и локальной экономики.
 - Через собственные инициативы и цифровые решения Банк способствует укреплению предпринимательской среды и росту деловой активности клиентов. В частности, используются возможности открытого портала DMEU for Business, созданного в 2024 году в партнерстве с KMF-Демеу, а также партнерство в проекте MicroMentor – платформе от ЕБРР.
-
- KMF предоставляет финансовые услуги по всей стране, фокусируясь на микро и малом бизнесе сельских и отдаленных районов. Этим Банк вкладывается в развитие инклюзивной финансовой инфраструктуры, поддерживает устойчивую предпринимательскую активность и способствует расширению возможностей для локального экономического роста. В 2025 году Банк продолжил работу по вовлечению своих клиентов в онлайн-банкинг, фокусируясь на создании инфраструктуры. Так, Банк подключил Starlink в отделении города Сарканд области Жетысу. В 2026 году Банк планирует масштабировать этот опыт и подключить к Starlink еще 18 отделений, находящихся в сельских местностях с наиболее нестабильными наземными каналами связи.
 - С 2022 KMF организует аграрные форумы в регионах, вовлекая местные фермерские сообщества в развитие знаний, обмен практическими решениями и укрепление отраслевой инфраструктуры в аграрном секторе. В 2025 году агрофорумы состоялись в селе Карауыл области Абай и в городе Талдыкорган «аграрной» области Жетысу. Форумы были посвящены развитию животноводства, растениеводства, современным агротехнологиям и возможностям для агробизнеса, также обсуждались вызовы климатических изменений в секторе.

Благотворительность и спонсорство

♦ GRI 203-1, 203-2, 413-1

KMF реализует благотворительную и спонсорскую деятельность совместно с корпоративным фондом «KMF-Демеу», который является основным акционером Банка. Фонд действует как самостоятельная некоммерческая организация и обеспечивает реализацию социальной миссии Банка.

Реализуются социальные инвестиции на устойчивое развитие регионов Казахстана и поддержку местных сообществ, с фокусом на развитие человеческого капитала и расширение экономических возможностей. Приоритетными направлениями остаются поддержка детей и семей из уязвимых групп, развитие детского спорта, содействие предпринимательству, включая женское предпринимательство и агросектор, и проекты, связанные с культурным наследием и региональной инфраструктурой.

По итогам 2025 году общий объем расходов на благотворительные и спонсорские цели составил **51,3 млн тенге** что на 2,3 млн тенге больше, чем в 2024.

Подход к социальным инвестициям

Банк придерживается принципов ответственного инвестирования в социальные проекты и ориентируется на создание долгосрочного эффекта.

Приоритет отдается инициативам, которые:

- формируют устойчивые социальные изменения, а не разовую помощь;
- обеспечивают доступ к образованию и развитию навыков;
- поддерживают предпринимательство и экономическую активность;
- способствуют развитию локальных сообществ.

При отборе проектов учитываются:

- социальная значимость;
- масштаб и охват;
- устойчивость результатов;
- прозрачность реализации.

Ключевые направления и результаты

Поддержка детей и уязвимых групп

В 2025 году Банк продолжил сотрудничество с фондами

Erekshe Analar и МамаПро

профинансировав специализированное оборудование и образовательные программы для семей, воспитывающих детей с особыми потребностями. Реализованные инициативы способствовали расширению доступа к реабилитационным услугам и развитию навыков у матерей, повышая экономическую устойчивость семей.

Развитие спорта

Поддержка была направлена на расширение участия детей и подростков в спортивных мероприятиях. В 2025 году Банк поддержал ряд региональных турниров по шахматам, вольной борьбе, художественной гимнастике, мини-футболу и хоккею, а также выступил партнером турнира «Алаш мемориалы», объединившего

273 спортсмена

из Казахстана и стран ближнего зарубежья.

Образование и развитие навыков

KMF и KMF-Демеу поддержали Национальный кубок Enactus, в котором в 2025 году приняли участие

189 студенческих команд со всей страны

Также Банк выступил партнером программы **Technovation Girls Kazakhstan**, в которой приняли участие

>2 300 школьников

развивающих навыки в области технологий и предпринимательства.

Культура и национальное наследие

Банк поддержал проведение турниров и мероприятий, направленных на развитие национальных видов спорта и сохранение культурного наследия, включая проекты Федерации тазы Казахстана и Чемпионат мира по тоғызқұмалақ.

Социальный эффект

Реализация благотворительных и спонсорских инициатив в 2025 году обеспечила:

- расширение доступа к образовательным и социальным услугам;
- развитие предпринимательских и профессиональных навыков;
- поддержку уязвимых категорий населения;
- вовлечение молодежи в образовательные и спортивные инициативы;
- укрепление локальных сообществ и региональной инфраструктуры.

Поддержка предпринимательства

В рамках развития предпринимательских компетенций в 2025 году были проведены

2 агрофорума

в регионах Казахстана, а также реализованы обучающие программы, бизнес-встречи и премия KMF Isker Hanymy.

Дополнительный эффект обеспечивают цифровые и менторинговые инструменты, включая платформу DEMEU for Business и партнерство с MicroMentor, расширяющие доступ предпринимателей к знаниям и экспертной поддержке.



Дополнительно в 2025 году продолжилась реализация программ финансовой грамотности, направленных на повышение уровня знаний в области управления личными и семейными финансами.

Экологическая ответственность

Изменение климата

◆ GRI 3-3, 305-1, 305-2, 305-4, 305-5

КМФ рассматривает изменения климата как один из ключевых глобальных вызовов и признает необходимость системного управления климатическими рисками и воздействием, связанным с деятельностью Банка.

С учетом специфики деятельности прямое воздействие Банка на окружающую среду ограничено, однако КМФ последовательно развивает подход к учету, мониторингу и снижению выбросов парниковых газов.

В 2024 году Банк впервые провел расчет выбросов парниковых газов в соответствии с методологией GHG Protocol IPCC. В 2025 году осуществлялся учет Scope 1 (прямые выбросы) и Scope 2 (косвенные выбросы), а также продолжена подготовка по развитию подходов к учету прочих косвенных выбросов (Scope 3) и формированию необходимой методологической и информационной базы для последующего внедрения учета Scope 3 (прочие косвенные выбросы).

Во всех своих расчетах КМФ применяет принцип предосторожности ООН (1992), предусматривающий использование консервативных допущений в условиях неопределенности данных, которые могут приводить к завышению, а не занижению оценки выбросов.

Прямые выбросы (Score 1)

В 2025 году общий объем прямых выбросов парниковых газов составил

659,4 т CO₂-ЭКВ

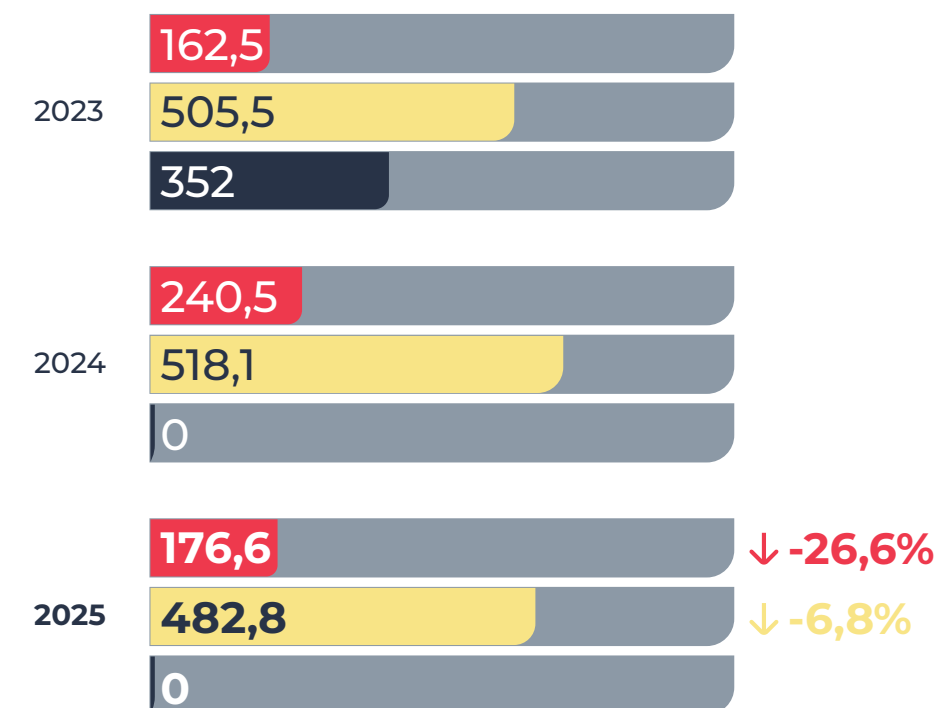
что на **13,06%** ниже уровня 2024 года.

Прямые выбросы, тонн CO₂-экв.



В структуре прямых парниковых выбросов по-прежнему доминируют выбросы от автотранспорта, на которые в 2025 году пришлось 73% общего объема. При этом зафиксировано их снижение на 6,8% по сравнению с предыдущим годом, что свидетельствует о постепенном повышении эффективности использования автопарка и реализации мер по сокращению углеродного следа.

Структура прямых выбросов, тонн СО₂-экв



Связанные со стационарным сжиганием топлива

Связанные с мобильным сжиганием топлива

Фугитивные выбросы, связанные с утечками хладагентов

Снижение прямых выбросов парниковых газов – одна из стратегических целей Банка. Для ее достижения в 2025 году КМФ Банк реализовал комплекс мероприятий, включая повышение эффективности управления транспортными ресурсами, улучшение энергоэффективности зданий, а также внедрение практик по снижению потерь хладагентов.

Косвенные выбросы (Score 2)

Расчет косвенных выбросов осуществлялся по location-based подходу в соответствии с GHG Protocol Scope 2 Guidance. Учет охватывал выбросы, связанные с потреблением закупаемой электроэнергии и тепловой энергии по объектам, находящимся под операционным контролем KMF.

Динамика последних трех лет демонстрирует устойчивое снижение показателя, что связано с сокращением потребления электроэнергии

на **10,82%**

а также значительным уменьшением потребления тепловой энергии

на **40%**

Существенное снижение использования тепловой энергии оказало ключевое влияние на динамику выбросов Scope 2.

Косвенные выбросы, тонн CO₂-экв.



Бережное использование ресурсов

Энергопотребление

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

Энергоэффективность, будучи инструментом снижения климатического воздействия Банка, определена как одно из приоритетных направлений ESG-стратегии KMF. Управление темой ведется на основании внутренних «Правил энергоменеджмента», которые регламентируют рациональное использование энергии в офисах, устанавливают нормативы потребления электроэнергии для филиалов, требования к оборудованию и материалам, а также порядок эксплуатации электросетей и электрооборудования. Эффективность применяемых мер оценивается на основании динамики абсолютного потребления энергии и выполнения внутренних мероприятий по энергосбережению.

В отчетном году Банк сохранил бережный подход к использованию энергоресурсов в собственных зданиях. Так, в 2025 году было закуплено электроэнергии на 10,8 % меньше, чем в предыдущем году.

Кроме того, на 40,1% снизился объем использованной тепловой энергии. Частично это было связано с теплой и короткой зимой 2025 года повсеместно в стране, из-за чего отопительный сезон завершился досрочно.

Объем использованного природного газа для отопления зданий снизился на 38%. При этом в 2025 году в связи с уточнением методологии и данных по потреблению природного газа показатели за 2023/2024 годы были пересмотрены в сторону увеличения. Следует отметить, что первоначальный расчет за предыдущие периоды носил предварительный характер в силу того, что 2024 год являлся первым годом формирования отчетности, а последующая актуализация позволила повысить точность и сопоставимость данных.

Наибольший рост среди топливно-энергетических ресурсов – на 61,4% – зафиксирован по дизельному топливу. Его увеличение обусловлено использованием генераторов в периоды отключения электроэнергии,

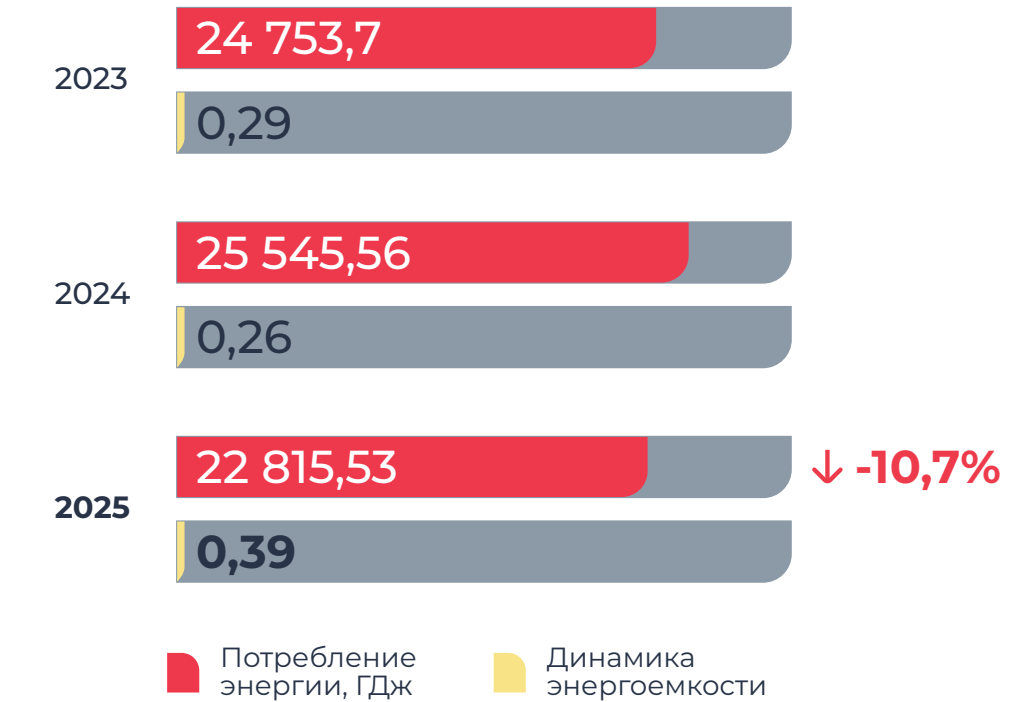
Потребление энергии в разрезе видов топлива/источников				
Вид энергии/топлива	2023	2024	2025	Изменение, %
На собственных объектах недвижимости				
Электрическая энергия, КВт·ч	2 167 585,6	2 387 434,9	2 129 292,0	-10,8%
Тепловая энергия, Гкал	2 176,5	2 125,3	1 272,3	-40,1%
Природный газ, м³	66 658	101 267	73 064	-38%
Уголь, тонн	9,8	9,6	9,4	-2,1%
Дизельное топливо, л	2 857,8	1 596,7	2 577,3	+61,4%
Бензин моторный, л	-	-	94,9	-
Корпоративным автотранспортом				
Бензин, л	213 229,9	218 546,2	202 899,3	-7,2%

прежде всего в отделениях, расположенных в сельской местности. Данный ресурс применяется как резервный источник энергоснабжения и позволяет обеспечивать бесперебойность операционной деятельности и непрерывность предоставления услуг клиентам Банка.

Удельная энергоемкость (отношение потребления энергии к выручке) составила 039 ГДж/млн теңге, что на 33% выше, чем в 2024 году. Рост показателя по сравнению с 2024 годом связан с динамикой выручки и изменением структуры потребления энергии.



Удельная энергоемкость, ГДж/млн теңге



Энергия из возобновляемых источников в 2025 году не потреблялась, а также энергия третьим лицам не продавалась.

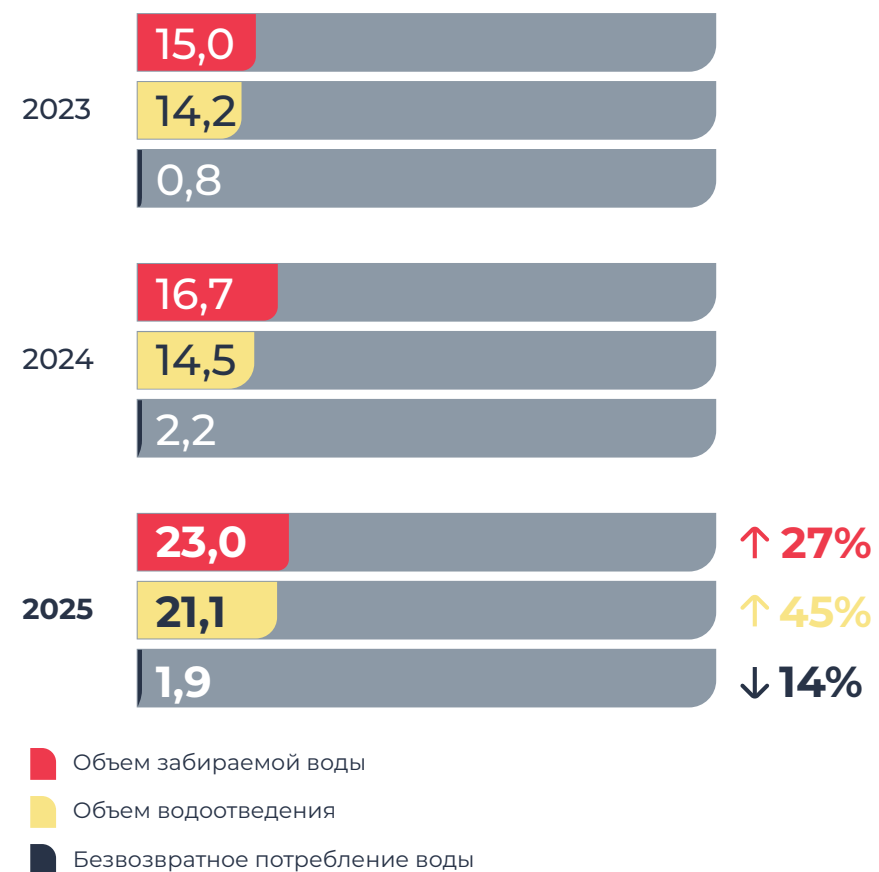
Использование водных ресурсов

◆ GRI 303-3, 303-4, 303-5

В силу офисного профиля деятельности КМФ не оказывает значительного воздействия на водные ресурсы. Вода используется исключительно на хозяйственно-бытовые и питьевые нужды и поступает от сторонних организаций через централизованные системы водоснабжения. Сточные воды отводятся в централизованные муниципальные канализационные системы.

В 2025 году общий объем забираемой воды по 15 собственным зданиям Банка составил 23,0 тыс. м³, что на 27% выше по сравнению с предыдущим годом. Увеличение показателя обусловлено ростом численности работников, а также возросшими объемами потребления воды, связанными с эксплуатацией и техническим обслуживанием инженерных систем зданий.

Использование водных ресурсов, мегалитры



Объем водоотведения в отчетном периоде составил 21,1 тыс. м³ (21,1 м³ × 10³) увеличившись на 45% по сравнению с 2024 годом. Все сточные воды отводятся исключительно в системы городского водоотведения, а их очистка осуществляется муниципальными службами.

В 2025 году в связи с уточнением данных по водоотведению показатели за 2023–2024 годы были пересмотрены в сторону увеличения для обеспечения сопоставимости и корректности отчетности.

Объем безвозвратного потребления воды в 2025 году составил 1,9 тыс. м³, что на 14% ниже по сравнению с предыдущим отчетным периодом. Разница между объемом водозабора и объемом водоотведения обусловлена использованием воды для полива зеленых насаждений, а также незначительными технологическими потерями, не поддающимися точному учету.

Отдельно Банк учитывает объем закупаемой бутилированной воды, используемой в офисах через кулеры. Данный показатель не включается в объем водозабора по 15 собственным зданиям. В 2025 году объем закупленной бутилированной воды составил 35,8 мегалитров (35,8 м³), что на 11,8% ниже уровня 2024 года. Снижение показателя связано, в том числе, с установкой системы фильтрации питьевой воды в головном офисе по инициативе работников, направленной на более рациональное использование водных ресурсов.

В 2025 году Банк закупил бутилированную воду на сумму 16 млн теңге. По сравнению с предыдущим отчетным периодом сумма закупок практически не изменилась.

Показатель	2023	2024	2025	Динамика
Объем закупленной бутилированной воды, мегалитр	28,1	40,6	35,8	-11,8%
Сумма закупок бутилированной воды, млн теңге	10,1	16,0	16,0	-



Потребление бумаги

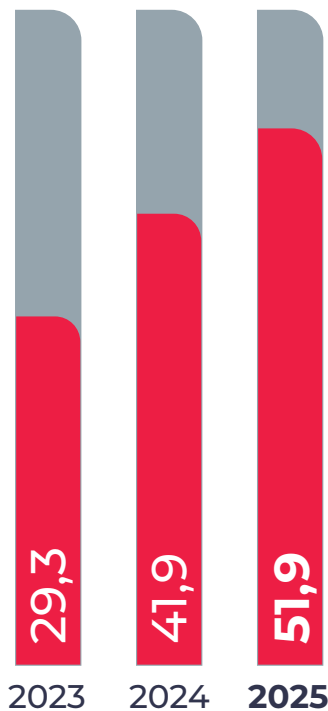
◆ GRI 301-1

Бумага – один из значительно потребляемых ресурсов в операционной деятельности Банка. В 2025 году общее потребление бумаги составило 20 786 пачек офисной бумаги первичного волокна, что эквивалентно 51,9 тоннам. Данные основаны на объемах выдачи бумаги формата А4 работникам для офисной деятельности, единица пересчета: 1 пачка = 2,5 кг.

Рост потребления бумаги обусловлен институциональной трансформацией из МФО в банк второго уровня, которая повлекла более строгие регуляторные требования и увеличило объем бумажного документооборота.

Однако в рамках своей экологической стратегии KMF последовательно придерживается принципа минимального использования бумаги, развивая электронный документооборот, практику двусторонней печати, отказа от лишнего копирования и сдачу макулатуры на переработку.

Потребление бумаги, тонн



Обращение с отходами

◆ GRI 306-1, 306-3, 306-4

KMF считает управление отходами неотъемлемым аспектом экологической ответственности. Деятельность KMF не оказывает значительного негативного воздействия на окружающую среду в части образования и обращения с отходами, поскольку все образующиеся отходы относятся к категории неопасных.

Основную часть составляют бумага, списанное офисное оборудование, расходные материалы, а также прочие отходы повседневного потребления. Количественный учет образуемых отходов сопряжен с рядом методологических сложностей, характерных для организаций сервисного типа. В 2025-2026 годы KMF формирует собственный подход к расчету и учету объемов твердых бытовых отходов, который будет применен в последующих отчетных периодах.

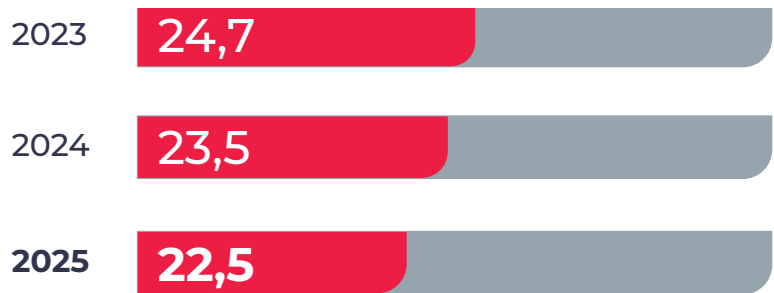
Параллельно с выстраиванием системы учета Банк ведет активную работу по сокращению объемов отходов за счет их вторичной переработки. В 2025 году был возобновлен проект по раздельному сбору отходов в рамках инициативы «Зеленый офис» совместно с компанией Econetwork. Проект действует с 2019 года, за исключением периода временной приостановки в 2024 году. За год Банк сдал на вторичную переработку 305,6 кг макулатуры, пластиковых и алюминиевых отходов и стекло.



Кроме того, в отчетный период Банк передал на переработку

22,5 тонны макулатуры в рамках ежегодной работы с архивными документами и устойчивого подхода к управлению отходами с партнерами ТОО «Карина Paper» и ИП «Ксемакс».

Объем бумаги, сданной на переработку, тонн



В 2025 году Банк продолжил проект по сбору пластиковой и алюминиевой тары в фандоматы с последующей переработкой в жилых комплексах и торгово-развлекательном центре Алматы в партнерстве с Казахстанской федерацией недвижимости и сервисной компанией Ecoplatform. Проект был запущен в 2023 году, и данная инициатива охватывает порядка 2000 местных жителей. На конец 2025 года было собрано и передано в переработку не менее 140 000 алюминиевых банок и пластиковых бутылок.

Человеческий капитал и права человека

Соблюдение прав человека является одной из существенных тем деятельности KMF в 2025 году. Банк рассматривает права человека как неотъемлемую часть своей деятельности, корпоративной культуры и системы управления устойчивым развитием.

KMF придерживается принципов равенства возможностей, недопущения дискриминации и уважения человеческого достоинства, а также реализует меры по формированию инклюзивной и устойчивой рабочей среды. Подход Банка основан на международных стандартах, включая Всеобщую декларацию прав человека, Международный пакт о гражданских и политических правах, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, Руководящие принципы ООН в сфере бизнеса и прав человека, а также конвенции Международной организации труда.

Приверженность этим принципам закреплена во внутренних документах Банка, включая Кодекс корпоративной этики, Политику устойчивого развития и Кадровую политику, часть которых размещена в открытом доступе. С 2025 года Банк является участником Глобального договора ООН.

Банк придерживается политики нулевой толерантности к дискриминации, использованию принудительного и детского труда, а также к любым формам торговли людьми. В целях обеспечения равного доступа KMF последовательно развивает доступность инфраструктуры, документов и цифровых сервисов для людей с ограниченными возможностями, включая работников и клиентов. На официальном [сайте](#) Банка реализованы инструменты веб-доступности, включая изменение размера шрифта, цветовой схемы и озвучивание текста.

В KMF функционируют каналы обратной связи и анонимного информирования, позволяющие своевременно выявлять и предотвращать возможные нарушения прав человека. Рассмотрение обращений

осуществляется в рамках действующей системы управления устойчивым развитием. Совет директоров и Правление осуществляют общий контроль и утверждают ключевые документы, руководители подразделений обеспечивают их реализацию на местах, а HR отвечает за информирование работников, мониторинг и рассмотрение обращений.

В отчетном периоде жалобы на нарушения прав человека не поступали. Банк планирует дальнейшее развитие и усиление практик в данной области.

Управление персоналом осуществляется на основе системы внутренних нормативных документов, включая:

- ♥ Кадровую политику;
- ♥ Кодекс корпоративной этики;
- ♥ Политику по оплате труда;
- ♥ Правила трудового распорядка;
- ♥ Инструкцию по проведению обучения работников;
- ♥ Регламент по социальной поддержке работников;
- ♥ Регламент о программах материальной мотивации работников;
- ♥ Инструкцию по ведению кадрового делопроизводства;
- ♥ Инструкцию по рекрутингу.

Система управления персоналом

KMF рассматривает работников как ключевой ресурс и основу устойчивого развития бизнеса. Кадровая политика Банка направлена на привлечение, развитие, мотивацию и удержание квалифицированных специалистов,

обеспечивающих реализацию стратегии и устойчивый рост. В условиях динамичных изменений особое внимание уделяется развитию компетенций работников и поддержке их адаптации.

Банк последовательно реализует цифровизацию HR-процессов. В работе используются специализированные системы WebSoft HCM и E-staff, обеспечивающие автоматизацию подбора, оценки, обучения и управления эффективностью персонала. В отчетном периоде продолжена автоматизация процессов оценки компетенций и эффективности работников, а также процедур подбора и найма.

KMF придерживается принципов равенства и недопущения дискриминации. Вознаграждение работников определяется их профессиональным вкладом и результатами деятельности вне зависимости от пола, возраста и иных характеристик. Банк придерживается политики нулевой толерантности к использованию детского и принудительного труда.



Состав персонала и многообразие

♦ GRI 2-7, 401-1, 405-1

Численность персонала Банка увеличилась с 2 447 работников в начале года до 2 584 работников на конец 2025 года, что отражает расширение масштабов деятельности Банка. Коэффициент текучести кадров составил 24,8%, снизившись на 5,2 п.п. по сравнению с предыдущим годом. Снижение текучести наблюдается как среди мужчин (с 13,7% до 10,8%), так и среди женщин (с 14,4% до 13,2%). При этом наиболее высокий уровень текучести сохраняется в возрастной группе 30–50 лет.



Из общей численности персонала:



791 работник
работает в головном офисе



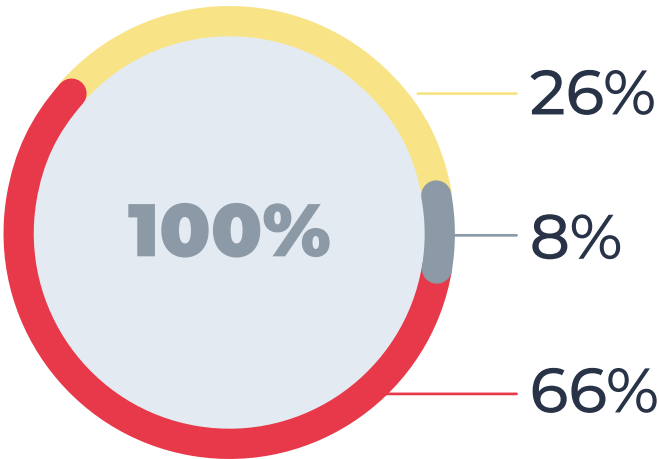
1 793 работник
в филиальной сети

Гендерная структура остается сбалансированной:



55% (1 418 человек)
доля женщин

Возрастная структура:



- 30-50 лет (основная группа)
- до 30 лет
- старше 50 лет

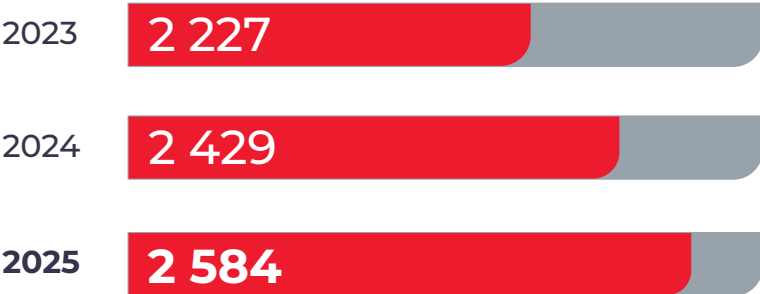
В течение 2025 года:

141 работник
воспользовался отпуском по уходу за ребенком;

74 работника
вернулись к работе;

92%
составил коэффициент удержания

Фактическая численность персонала,
численность работников на конец периода



Текущая текучесть кадров, % за период



Структура персонала по гендеру, мужчины, %



Структура персонала по возрасту, до 30 лет, %



Достойные условия труда

♦ GRI 3-3, 2-23, 2-24, 201-3, 401-2, 403-6

KMF последовательно развивает практики обеспечения достойных условий труда, направленные на благополучие работников и создание безопасной, комфортной и развивающей профессиональной среды. В основе подхода — уважение, равенство возможностей, вовлеченность персонала и соблюдение принципов корпоративной этики. Банк придерживается международных стандартов в области прав человека и труда, включая положения Всеобщей декларации прав человека, а также требований законодательства Республики Казахстан.

Прием и адаптация персонала

Процессы найма и адаптации организованы с учетом лучших HR-практик и направлены на эффективную интеграцию работников в корпоративную среду. Каждый новый работник проходит вводный тренинг «Добро пожаловать в KMF!» и адаптационную программу с поддержкой HR-наставника в течение первых трех месяцев. В период испытательного срока формируется план вхождения в должность, включающий ключевые задачи, сроки и ожидаемые результаты, что обеспечивает прозрачность оценки и упрощает обратную связь.

Банк рассматривает адаптацию как критически важный этап, способствующий формированию взаимных ожиданий, укреплению доверия и созданию условий для долгосрочной продуктивной работы.



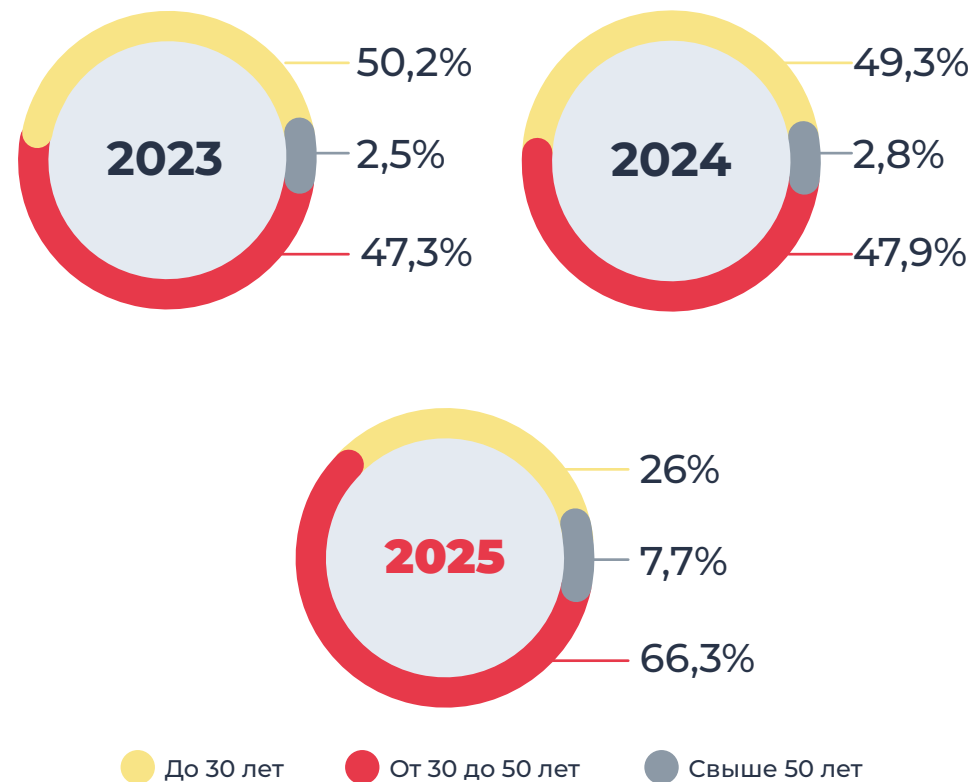
В 2025 году в Банк было принято

747 работников

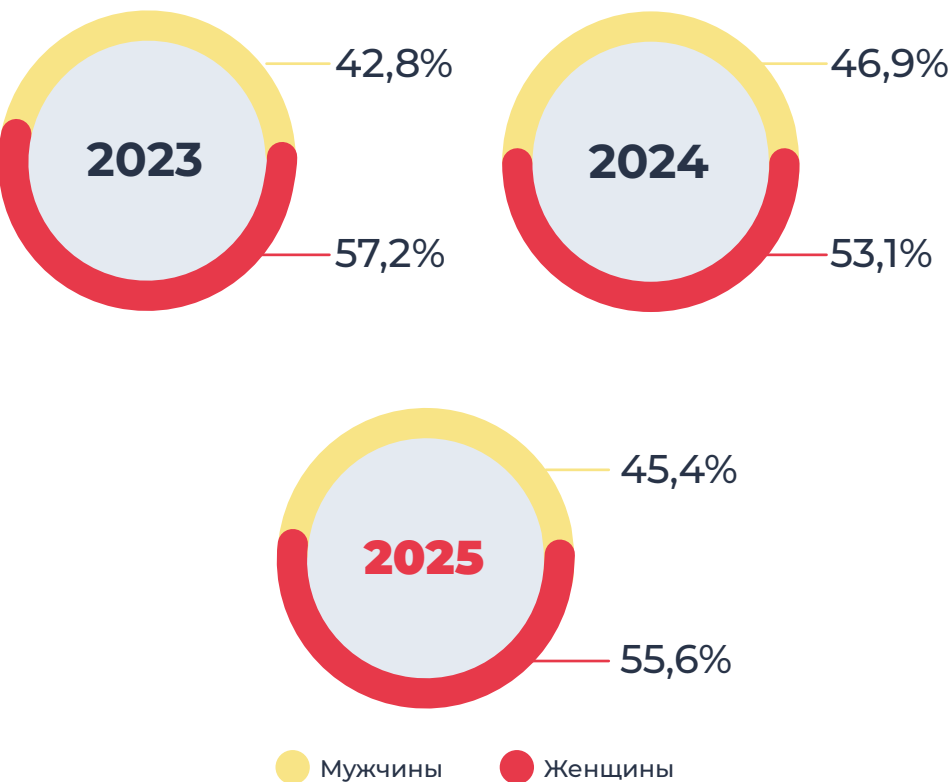
Структура найма составила:

- до 30 лет — 26%;
- 30–50 лет — 66,3%;
- старше 50 лет — 7,7%;
- доля женщин среди новых работников — 55,6%.

Количество вновь нанятых работников в разбивке по возрасту, %



Количество вновь нанятых работников в разбивке по гендеру, %



В отчетном периоде Банк применял многоуровневый подход к рекрутингу, включающий:

- общедоступные ресурсы (hh.kz, LinkedIn, Tik-Tok, Instagram, Enbek.kz);
- профессиональные сообщества и отраслевые Telegram-каналы;
- внутренние каналы (кадровый резерв и реферальная программа).

Наибольший отклик кандидатов в отчетном году был зафиксирован через платформы hh.kz и LinkedIn, что подтверждает эффективность цифровых каналов привлечения персонала и развитие digital-рекрутмента.

Материальная помощь и льготы для работников

В KMF действует модель «кафетерия льгот», которая предусматривает возможность выбора работником приоритетных направлений в рамках установленного годового бюджета. Такой подход обеспечивает персонализированную поддержку и способствуют повышению вовлеченности персонала. Программа охватывает всех работников, работающих на условиях полной занятости, и действует как в головном офисе, так и во всех филиалах.

Основные элементы социального пакета включают:

1. Выплату лечебного пособия при оформлении ежегодного отпуска продолжительностью более 14 календарных дней – в размере одной заработной платы.
2. Дополнительную сумму в рамках социального пакета, которую работники могут использовать по своему усмотрению на приоритетные направления – такие как образование, медицинские услуги, добровольное медицинское страхование, авиа и ж/д билеты и другие формы социальной поддержки.
3. Предоставление двух дополнительных выходных дней (Day Off) в течение года.
4. Доступ к программам поддержки здоровья, включая скидки на годовые абонементы в фитнес-центры, а также услуги корпоративных детских и взрослых психологов.
5. Дополнительные выходные дни в день регистрации брака, в день выписки новорожденного из роддома, а также в день безвозмездного донорства крови.
6. Поддержку в трудных жизненных ситуациях: в случае смерти близких родственников работнику предоставляется три оплачиваемых дня отпуска, а также возможно оформление материальной помощи по ходатайству.
7. Оплачиваемый учебный отпуск – по согласованию с работодателем может предоставляться отпуск продолжительностью до одного месяца для прохождения обучения.

Льготы, предоставляемые работникам, работающим на условиях полной занятости, в млн теңге в 2025 году

Виды льгот	Срочный и бессрочный трудовой договор		
	ГО	Филиальная сеть	Всего
Медицинское обслуживание, ДМС	16,12	3,85	19,97
Лечебное пособие	754,77	863,06	1 617,83
Дополнительная сумма в рамках социального пакета	177,02	383,12	560,14
Выплаты по инвалидности	-	-	-
Другая материальная помощь:			
Лечение (работника, родных)	-	3,31	3,31
Смерть близкого родственника	28,11	21,05	49,16
Смерть работника	-	16,87	16,87
Юбилейные даты работников	7,45	12,57	20,02
Выход на пенсию	1,50	0,28	1,78
Психологическая помощь	0,57	1,09	1,66
Рождение ребенка (нематериальное вознаграждение)	1 (один) рабочий день		
Вступление в брак (нематериальное вознаграждение)	1 (один) рабочий день		
Общая сумма	1 020	1 353	2 373

Банк стремится обеспечить баланс между работой и личной жизнью, поддерживать физическое и эмоциональное здоровье работников, а также проявлять уважение к значимым событиям их жизни.

Предоставляемые льготы являются не только эффективным HR-инструментом, но и частью более широкой стратегии по формированию культуры заботы и уважения, способствующей:

- повышению уровня удержания и удовлетворенности персонала;

- профилактике профессионального выгорания и снижению уровня стресса;
- созданию условий для равного доступа к возможностям развития и благополучия.

Такой подход укрепляет репутацию КМФ как работодателя, реализующего устойчивые социальные практики, и соответствует целям Стратегии устойчивого развития Банка до 2027 года.

Создание комфортной рабочей среды

В 2025 году Банк продолжил внедрение инициатив, направленных на развитие современной, поддерживающей рабочей среды, соответствующей ожиданиям работников и требованиям законодательства в области охраны труда.

Банк придает большое значение формированию позитивного микроклимата в коллективе. В 2025 году продолжились инициативы по обеспечению психологического благополучия:

- услуги корпоративных психологов (взрослый и детский);
- профилактические тренинги по эмоциональному выгоранию;
- поддержка работников через наставничество и регулярную обратную связь;
- гибкий гибридный график работы.

Офисы KMF организованы с учетом удобства работников и соответствуют принципам эргономичности, безопасности и доступности. В Банке практикуется свободная рассадка, оборудованы переговорные комнаты, зоны отдыха и пространства для неформального общения.

Развитие корпоративной культуры

В 2025 году в КМФ Банке была проведена системная работа по внедрению Принципов взаимодействия. Были определены четыре ключевых принципа, отражающих ценности Банка и подход к работе с клиентами, коллегами и партнёрами.

Для их продвижения сформированы четыре команды из числа Амбассадоров – представителей топ-менеджмента, и Хранителей – работников различных департаментов, что позволило объединить стратегическое видение руководства и практический опыт работников.

В течение года команды реализовали более 20 инициатив, охватывающих обучение, вовлечение, здоровье и социальную ответственность.

Среди них: КМФ «Book Club» и Киноклуб Лидеров, высадка саженцев деревьев и экологический флешмоб в регионах присутствия, участие 85 работников в Almaty Marathon-2025 и организация бегового клуба KMF Run, День Витаминов для счастливой команды, танцевальный флешмоб «Зажигай с КМФ», квизы, конкурсы («Придумай стоп-фразу для эффективных совещаний», рациональных лайфхаков, «Расскажи о своем клиенте»), памятка по проведению встреч, серия скринсейверов по 4 Принципам взаимодействия с участием работников Банка, рубрика «Лестница успеха в КМФ», серия подкастов с Амбассадорами, опросы по Принципам взаимодействия и углеродному следу, публикации на внутреннем блоге и обучающие видеоролики, а также специально разработанные обучающие курсы для работников всех уровней с интерактивными модулями и практическими кейсами.

Результатом внедрения стало создание системы постоянной поддержки Принципов через медиаформаты, интерактивные активности и обучение, повышение осведомленности о корпоративных ценностях, здоровье и экологической ответственности, а также укрепление корпоративной культуры. Проект успешно сочетает обучение, вовлечение и социальную ответственность, формируя позитивный опыт работников и создавая прочную основу для дальнейшего развития Банка.

Мотивация и вознаграждение

◆ GRI 405-2

Система мотивации и вознаграждения в КМФ основана на принципах прозрачности, справедливости и рыночной конкурентоспособности, стремясь обеспечить признание вклада каждого работника в достижение стратегических целей Компании.

С 2019 года в КМФ применяется грейдовая система оплаты труда, разработанная и внедренная при участии международной консалтинговой компании Ernst & Young. Эта система:

- учитывает уровень ответственности, компетенции и сложности задач;

- обеспечивает структурированную и сопоставимую модель вознаграждения во всех бизнес-единицах;
- повышает прозрачность и вовлеченность работников в понимание принципов оплаты труда.

Ежегодно проводится анализ рынка труда, на основе которого корректируются диапазоны окладов с учетом инфляции и динамики по отраслям. Бюджет фонда оплаты труда утверждается Общим собранием акционеров в рамках бюджета, а контроль за его реализацией осуществляет Правление.

КМФ анализирует соотношение уровня базовой заработной платы и премий между женщинами и мужчинами по категориям персонала, включая головной офис и филиальную сеть.

Отношение базового оклада женщин и мужчин в разбивке по категориям работников, %

Границы показателя	2024		2025	
	Головной офис	Филиальная сеть	Головной офис	Филиальная сеть
Руководители	1,23	1,21	1,20	1,35
Линейные руководители	1,17	0,92	1,12	0,99
Работники	1,34	0,86	1,30	0,87

Наблюдаемые различия в уровне заработной платы объясняются структурой занятости в Банке. В частности, в таких высокооплачиваемых подразделениях, как информационные технологии, женщины составляют менее 25% персонала. Подобная ситуация соответствует общей тенденции недостаточной представленности женщин в высокооплачиваемых профессиональных технических, цифровых и инженерных областях.

В то же время в головном офисе, где сосредоточены ключевые направления, включая ИТ, финансы и аналитику, женщины занимают значительное число руководящих

должностей, что оказывает влияние на выравнивание средних показателей заработной платы по гендеру.

КМФ признает важность регулярного мониторинга и планирует:

- расширить анализ по возрастным и региональным группам;
- усилить вовлечение женщин в высокооплачиваемые и бонусоориентированные подразделения (ИТ, продажи);
- включить гендерные показатели в метрики HR-аналитики

Обучение и развитие

◆ GRI 3-3, 404-1, 404-2

Обучение и развитие персонала являются частью корпоративной культуры КМФ и реализуется на системной основе. Развитие компетенций работников способствует повышению эффективности бизнес-процессов и укреплению рыночных позиций Банка.

В Банке функционирует внутрикорпоративная обучающая платформа, обеспечивающая постоянный доступ работников к электронным образовательным ресурсам.

Система обучения и развития основана на следующих принципах:

- равный доступ к обучению для всех работников независимо от должности, пола и региона;
- фокус на развитии профессиональных, управленческих и ESG-компетенций;
- использование комбинированных форматов обучения (очный, дистанционный и смешанный);
- регулярная оценка потребностей в обучении с учетом бизнес-задач, запросов руководителей и обратной связи работников.

Образовательные программы в КМФ охватывают все категории персонала.

В 2025 году в обучении приняли участие 3 500 работников (с учетом текучести персонала), каждый из которых в среднем посвятил обучению 21,1 час. Мужчины в среднем затратили 21,6 часов на обучение, женщины 20,6 часов.

За отчетный период 572 руководителя прошли обучающие курсы, затратив на обучение в среднем 29,8 часов.

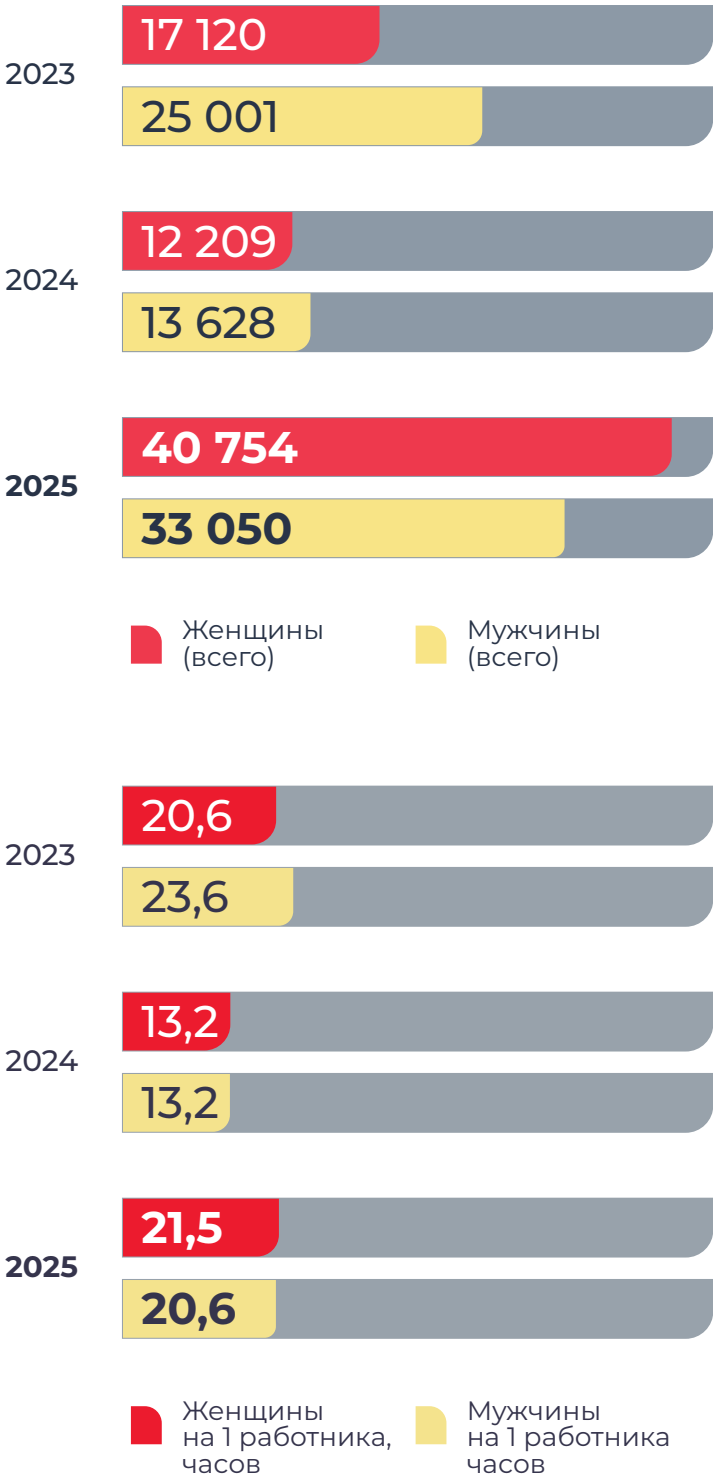
Общее количество часов обучения работников КМФ с разбивкой по полу

Показатель	2023			2024			2025		
	Всего часов обучения	Всего работников	Часов обучения на 1 работника	Всего часов обучения	Всего работников	Часов обучения на 1 работника	Всего часов обучения	Всего работников	Часов обучения на 1 работника
Всего	42 121	1 887	22,3	25 837	1 919	13,4	73 804	3 500	21,1
В разбивке по полу									
Мужчины	25 001	1 059	23,6	13 628	1 028	13,2	33 050	1 530	21,6
Женщины	17 120	828	20,6	12 209	891	13,7	40 754	1 970	20,6

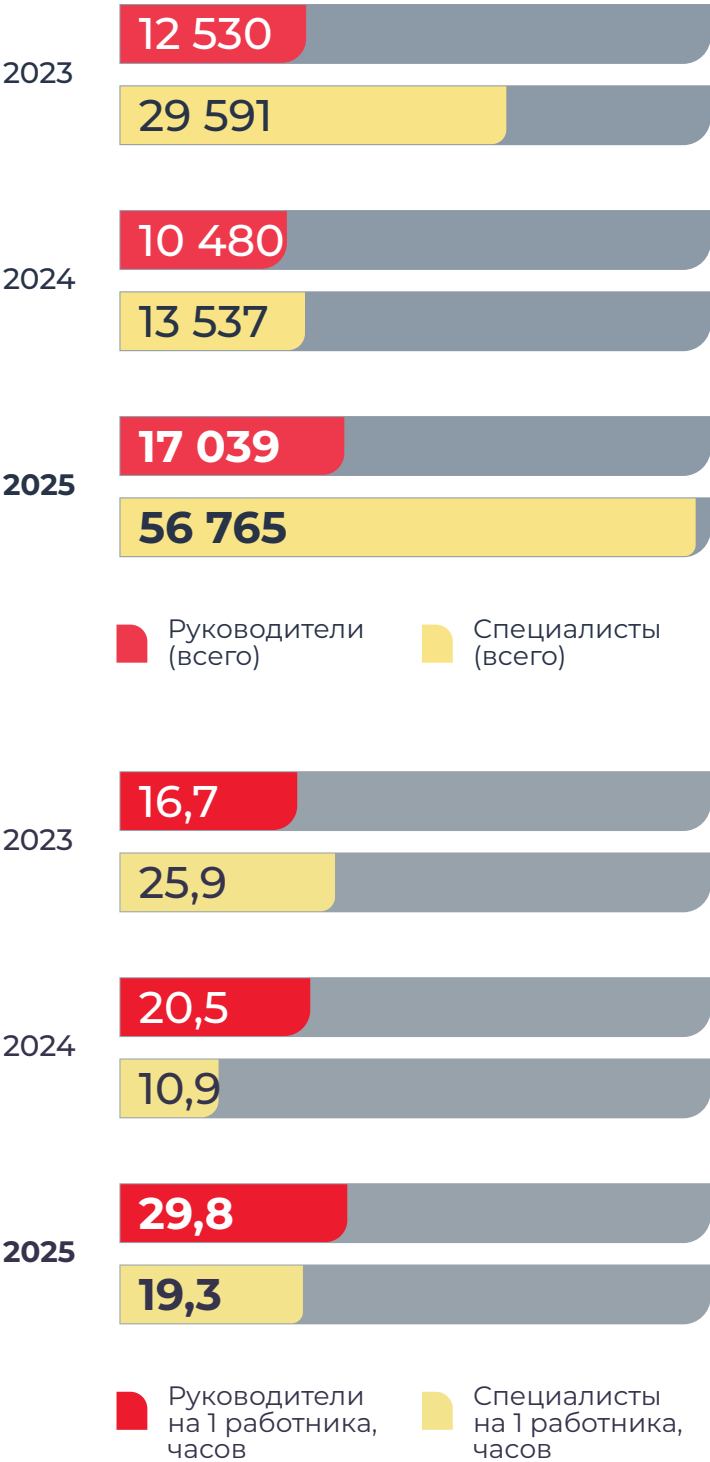
Общее количество часов обучения работников КМФ с разбивкой по категориям работников

Показатель	2023			2024			2025		
	Всего часов обучения	Всего работников	Часов обучения на 1 работника	Всего часов обучения	Всего работников	Часов обучения на 1 работника	Всего часов обучения	Всего работников	Часов обучения на 1 работника
Руководители	12 530	746	16,7	10 480	511	20,5	17 039	572	29,8
Специалисты	29 591	1 141	25,9	15 357	1 408	10,9	56 765	2928	19,3

Общее количество часов обучения работников КМФ с разбивкой по гендеру



Общее количество часов обучения работников KMF с разбивкой по категориям работников



Модель обучения в KMF построена по принципу полного профессионального цикла охватывает все этапы развития работника — от адаптации до формирования управленческих и стратегических компетенций.

На этапе входа в Банк работники проходят программы стажировки и адаптации, направленные на освоение стандартов сервиса, ключевых банковских операций, продуктовой линейки и базовых навыков работы с клиентами. Программы реализуются для ключевых ролей филиальной сети, включая персональных менеджеров, операционных менеджеров и кассиров, и завершаются обязательной оценкой знаний и готовности работника к самостоятельной работе.

На следующем этапе обеспечивается развитие профессиональных компетенций в процессе адаптации и дальнейшей деятельности. Работники углубляют знания в области финансового анализа, кредитной экспертизы, управления клиентским портфелем и работы с рисками. Обучение реализуется в комбинированном формате и включает дистанционные курсы, тестирование и практическую оценку со стороны руководителей и тренеров.

Для руководителей реализуются программы развития управленческих и лидерских компетенций, направленные на повышение эффективности управления командами, развитие лидерских навыков и формирование культуры результативного управления. Отдельное внимание уделяется развитию стратегических управленческих компетенций: для топ-менеджмента проводятся образовательные программы, посвященные лидерству, управлению изменениями и внедрению современных управленческих подходов, включая Agile.

Банк также поддерживает участие работников во внешних образовательных инициативах и профессиональных мероприятиях. В отчетном периоде обучение охватывало развитие управленческих навыков, HR-практик и коучинговых инструментов, вопросы трудового и банковского законодательства, а также отраслевую экспертизу, включая кредитование сегмента МСБ и правовые аспекты исполнительного производства и банкротства.

Работники Банка принимали участие в профессиональных конференциях и отраслевых форумах в области управления персоналом, клиентского опыта, финансовых рынков, технологий и управления данными. Дополнительно проводились обучающие мероприятия по ESG-подходам, комплаенс-менеджменту, информационной безопасности и развитию цифровых и аналитических компетенций.

Комплексная система обучения и развития позволяет Банку последовательно инвестировать в развитие человеческого капитала, поддерживать высокий уровень профессиональной экспертизы работников и формировать устойчивую организационную среду, способствующую долгосрочному развитию бизнеса.



Реализуемые программы в рамках повышения квалификации и навыков работников

Внутренние учебные курсы

**Программа стажировки
Персональных менеджеров**

вводит в роль и дает базовый набор навыков для самостоятельной работы с клиентом.

Стажер последовательно осваивает:

- стандарты сервиса и основы продаж персональных менеджеров;
- ключевые операции: терминал, текущие счета, ДБО, платежи/переводы, открытие депозита;
- базовую кредитную экспертизу: терминология, продукты (Искер/Достар/Ниет), оценка клиента (5C);
- работу со спорными ситуациями и организацию работы с клиентской базой (планирование, районирование).

Завершение — итоговое тестирование по стажировке.

**Программа стажировки
кассиров**

готовит стажера к самостоятельной работе в кассе с соблюдением регламентов, требований безопасности и стандартов сервиса.

Стажер последовательно осваивает:

- работу с клиентом и требования по конфиденциальности и идентификации (включая тестирование);
- кассовые операции и процедуры выдачи/приема средств (с обязательными тестами);
- правила кассовых и валютно-обменных операций, основы валютного контроля;
- работу в АБИС Colvir и базовые операции (в т.ч. списание комиссий);
- операции с банкнотами, снятие наличности, платежи/переводы (в т.ч. без открытия счета);
- сопутствующие операции: терминал, диспуты, текущие счета, ДБО, открытие срочного депозита;
- стандарты сервиса кассира.

Результат — допуск к работе после прохождения обязательных модулей и тестирования.

**Программа адаптации
руководителей
(0–3 месяца)**

направлена на быстрое включение в управленческую роль и формирование базового набора управленческих инструментов.

В рамках программы руководитель:

- осваивает стандарты и процессы компании (HR-гайд, профессиональная адаптация);
- формирует базовые управленческие навыки и подходы к работе с командой;
- изучает инструменты самоорганизации и управления временем;
- развивает навыки коммуникации, эмоционального интеллекта и проведения эффективных планерок;
- получает основы управления изменениями и проектной работы (Agile, Scrum, Kanban);
- формирует открытое мышление и системный подход к управлению.

Программа обеспечивает быстрое вхождение в должность и закладывает основу для дальнейшего управленческого развития.

**Базовые банковские и
операционные курсы**

направлены на формирование обязательной профессиональной компетентности работников и соблюдение внутренних регламентов Банка.

В рамках обучения работники осваивают:

- правила ведения кассовых операций и инкассации;
- порядок осуществления обменных операций с иностранной валютой;
- основы валютного контроля;
- работу в ключевых банковских системах (АБИС Colvir, KMF-BOS);
- процедуры кредитного комитета в KMF-BOS;
- порядок списания комиссий (начальник отделения/Касса);
- корректную работу с терминалами и операционным оборудованием.

Обучение обеспечивает знание регламентов, корректность операций, снижение операционных рисков и соответствие требованиям Банка и регулятора.

Реализуемые программы в рамках повышения квалификации и навыков работников

Внутренние учебные курсы

**Программа стажировки
Операционных менеджеров**

вводит в роль и формирует базовые навыки для самостоятельной работы с клиентом: сервис, продажи и операционные процедуры.

Стажер последовательно осваивает:

- стандарты сервиса и коммуникации (включая работу с возражениями);
- ключевые операции: терминал, текущие счета, платежи/переводы, открытие депозита, ДБО;
- работу в системе KMF-BOS;
- базовую продуктовую экспертизу: кредитная терминология и продукты (КМФ Бизнес/Достар/Потреб);
- обработку спорных ситуаций (диспуты в терминалах).

Завершение — итоговое тестирование по стажировке.

**Программа адаптации
Персональных менеджеров
(испытательный срок)**

усиливает ключевые компетенции персональных менеджеров после стажировки: защита клиента, рост продаж, качество кредитного анализа и управление портфелем.

В программу входят:

- стандарты безопасности и защиты клиентов, ESMS;
- финансовый анализ (общий, бизнес, агробизнес), основы микрокредитования;
- практические навыки: осмотр залога, защита заявки на Кредитном Комитете;
- управление качеством портфеля: мониторинг заемщиков и работа с просрочками/проблемными клиентами;
- инструменты эффективности: система бонусов, МПС, техники продаж;
- поддержка устойчивости: управление стрессом и профилактика выгорания.

Завершение — итоговое тестирование по испытательному сроку.

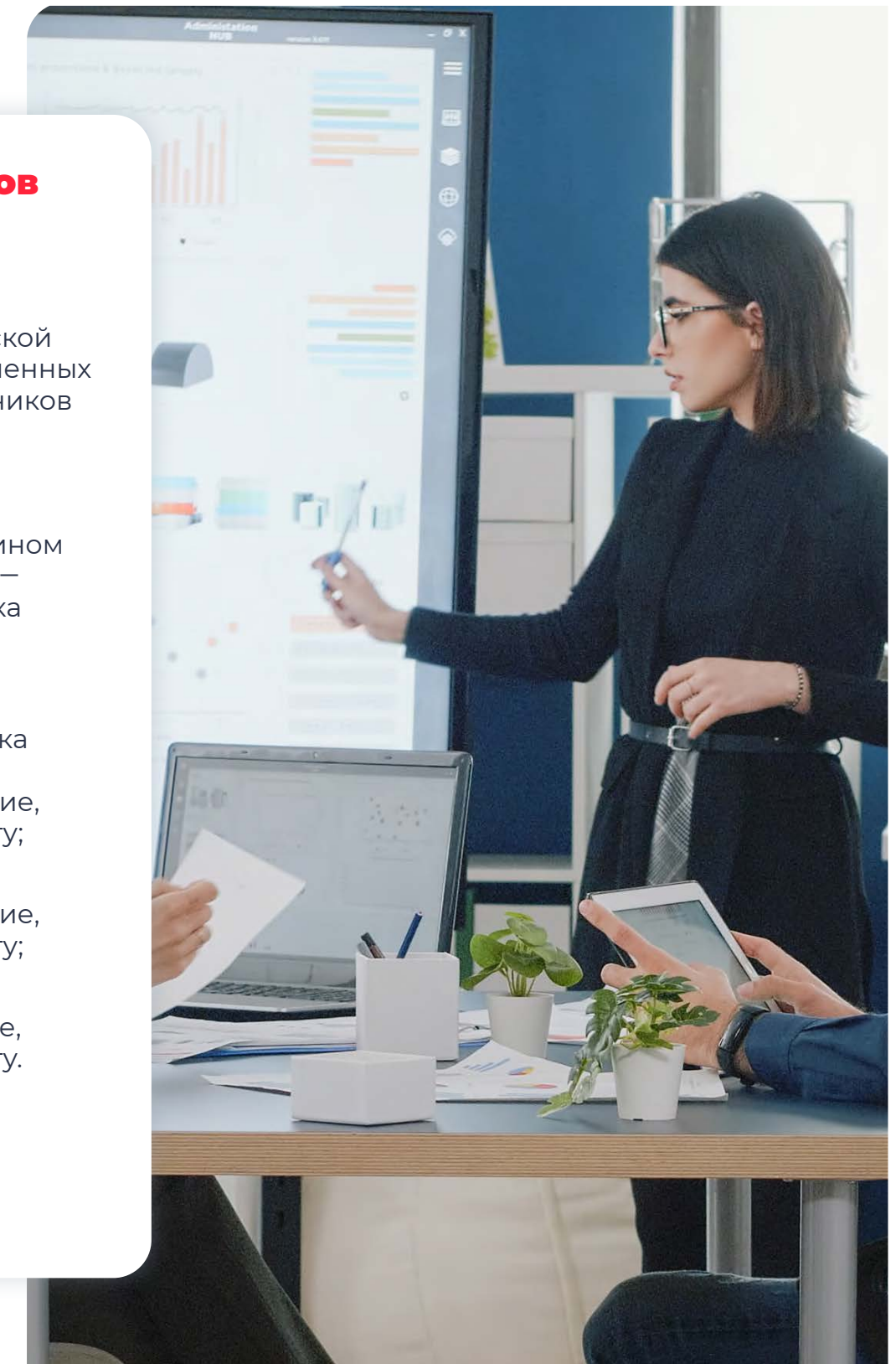
**Обучение Начальников
отделений в период
адаптации**

Программа состоит из серии курсов, выстроенных в логической последовательности и направленных на быстрое вхождение начальников отделений в должность и закрепление обязательных стандартов работы.

Каждый курс реализуется в едином формате: обучение в WebTutor — тестирование — опрос/проверка тренером по чек-листу.

Состав программы:

- стандарты работы начальника отделения: курс в WebTutor, тестирование, опрос тренером по чек-листу;
- управленческие навыки: курс в WebTutor, тестирование, опрос тренером по чек-листу;
- работа с персоналом: курс в WebTutor, тестирование, опрос тренером по чек-листу.



Внешнее обучение

Банк предоставляет работникам широкие возможности для внешнего обучения и сертификации. В 2025 году на эти цели было направлено

102 млн теңге

что подчеркивает стратегическую важность инвестиций в развитие персонала.

Общее количество времени, затраченное на внешнее обучение и сертификацию, составило 7 736 часов. Из них 5 212 часов приходится на работников головного офиса, а 2 524 часов — на работников филиальной сети.

Затраты на внешнее обучение и сертификацию

Показатель	2023	2024
Часов обучения в год	1 526	15 259
Расходы, млн теңге	142,7	98,0

Сертификация и внешнее обучение	2025	
	Часов обучения в год	Расходы, млн теңге
ГО	5 212	53,0
Филиалы	2 524	49,1

Управленческие компетенции руководителей

Тренинг для руководителей, направленный на повышение управленческой зрелости и усиление влияния на результат.

Участники отрабатывают управление по целям и метрикам (KPI), каскадирование задач и приоритизацию, управление эффективностью и потенциалом работников, работу со сложными коммуникациями и сопротивлением, проведение развивающей обратной связи и коучинговых диалогов, а также инструменты принятия решений в условиях неопределенности управления изменениями.

HR / коучинг / организационное развитие

Тренинг, направленный на развитие современных HR-подходов в управлении командами.

Участники изучают инструменты работы с мотивацией и вовлеченностью работников, коучинговые методы развития персонала, проведении развивающих встреч и обратной связи, а также практики формирования сильных команд и повышения организационной эффективности.



Исполнительное производство и банкротство

Тренинг, посвященный правовым процедурам взыскания задолженности и работе с проблемными активами.

Участники изучают этапы исполнительного производства, взаимодействие с судебными исполнителями, особенности работы с должниками, а также основные процедуры банкротства и практику защиты интересов кредитора.

Трудовое и банковское законодательство

Тренинг по актуальным требованиям трудового и банковского законодательства.

Участники разбирают ключевые нормы регулирования, требования комплаенс и ответственность работников, типовые правовые риски в операционной деятельности, а также практические кейсы и алгоритмы действий в спорных ситуациях.

Специфика кредитования заемщиков МСБ

Практико-ориентированный тренинг по особенностям кредитования малого и среднего бизнеса.

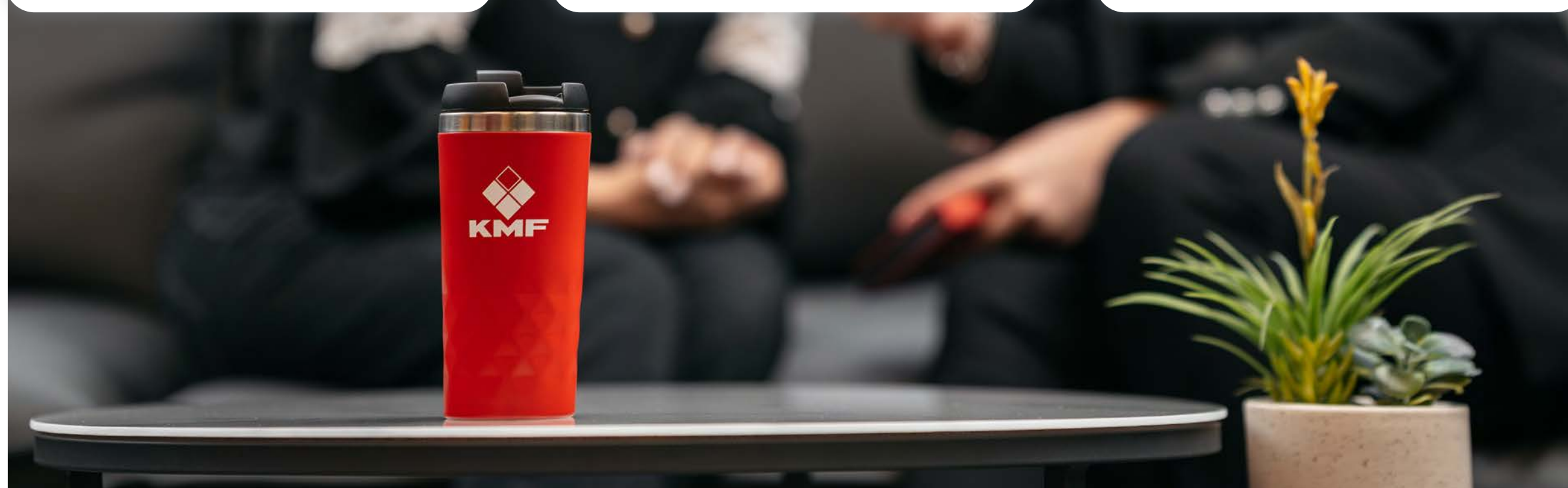
Участники изучают подходы к анализу бизнеса и финансового состояния заемщиков МСБ, оценке кредитных рисков, структуре кредитных сделок и требованиям к обеспечению, а также разбирают типовые кейсы и лучшие практики работы с клиентами данного сегмента.

Agile

Проводится стратегическая программа обучения для топ-менеджмента, посвященная применению Agile-подходов на уровне управления организацией. В рамках обучения рассматриваются принципы гибкого управления и их влияние на трансформацию бизнеса, роль Agile-лидерства, инструменты формирования адаптивных команд и управления портфелем инициатив, а также международные практики внедрения Agile-подходов и управления организационными изменениями.

Тренинг для руководителей, направленный на повышение управленческой зрелости и усиление влияния на результат.

Участники отрабатывают управление по целям и метрикам (KPI), каскадирование задач и приоритизацию, управление эффективностью и потенциалом работников, работу со сложными коммуникациями и сопротивлением, проведение развивающей обратной связи и коучинговых диалогов, а также инструменты принятия решений в условиях неопределенности и управления изменениями.



Комфортная и безопасная среда

♦ GRI 403-1,2,3,4,5,6,7,9,10

В KMF функционирует комплексная система управления охраной труда (СУОТ), направленная на обеспечение безопасных условий труда, защиту здоровья работников и формирование устойчивой культуры безопасности.

Система реализуется в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан и внутренними нормативными документами Банка. основополагающим документом является Политика в области безопасности и охраны труда, утвержденная Правлением Банка.

СУОТ разработана с учетом требований Трудового кодекса Республики Казахстан и национальных стандартов системы безопасности труда, включая СТ РК 12.0.003-2010. С 2025 года также применяется профессиональный стандарт «Безопасность и охрана труда», определяющий требования к компетенциям специалистов. При этом Банк учитывает международные подходы к управлению рисками и превентивной безопасности.

Ответственность за функционирование возложена на высшее руководство Банка, профильных специалистов по охране труда, а также подразделения, участвующие в управлении рисками и обеспечении инфраструктуры. Система охватывает всех работников Банка, включая штатный и временный персонал, а также подрядные организации.

СУОТ построена по принципу комплексного охвата всех бизнес-процессов и распространяется на все виды деятельности Банка — от офисной работы до эксплуатации инфраструктуры и взаимодействия с подрядчиками. Такой подход позволяет своевременно выявлять и минимизировать риски, обеспечивая непрерывный контроль за условиями труда.

Идентификация и управление рисками

Процессы идентификации и оценки рисков в области охраны труда основаны на требованиях Трудового кодекса Республики Казахстан, национальных стандартов

безопасности труда и внутренних регламентов Банка. При оценке рисков применяются признанные методологии управления рисками, направленные на выявление потенциальных опасностей и предотвращение инцидентов.

Идентификация рисков проводится на регулярной основе и охватывает весь жизненный цикл деятельности Банка. Оценка условий труда осуществляется при плановых проверках рабочих мест, в рамках внутренних аудитов и анализа производственных процессов.

Внеплановая идентификация рисков проводится в следующих случаях:

- изменения в операционной деятельности или бизнес-процессах;
- модернизация оборудования или инфраструктуры;
- расследование инцидентов и жалоб работников;
- выявление новых факторов риска;
- результаты мониторинга состояния рабочей среды.

Результаты оценки рисков используются для совершенствования внутренних процедур, оптимизации операционных процессов и принятия управленческих решений. Они также учитываются при стратегическом планировании, распределении ресурсов и разработке профилактических мероприятий.

Инклюзивность и культура безопасности

KMF уделяет особое внимание формированию безопасной, инклюзивной и доступной рабочей среды для всех работников, включая уязвимые категории работников. Для этого ключевые политики, инструкции и материалы по охране труда и безопасности предоставляются на казахском и русском языках, а при необходимости — также на английском языке для иностранных специалистов и подрядчиков. Для повышения доступности информации Банк использует визуальные знаки и пиктограммы безопасности, обучающие видеоматериалы, а также практические тренинги и инструктажи. В офисах Банка поэтапно внедряются решения, повышающие доступность инфраструктуры, включая пандусы, тактильные элементы навигации и адаптацию рабочих мест.

KMF также последовательно развивает культуру безопасности и безопасного труда. Каждый новый работник при приеме на работу проходит вводный инструктаж по охране труда, инструктаж по пожарной безопасности и гражданской защите, а также первичный инструктаж на рабочем месте. Повторные инструктажи проводятся не реже одного раза в шесть месяцев, а при необходимости организуются внеплановые и целевые инструктажи. Кроме того, работники регулярно проходят проверку знаний требований охраны труда. Руководители и ответственные лица проходят специализированное обучение и подтверждают квалификацию не реже одного раза в три года в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан.

Политика безопасности KMF закрепляет принцип, согласно которому ни одна производственная задача не является настолько важной, чтобы выполнять ее с риском для жизни и здоровья работников. Каждый работник имеет право сообщать о потенциальных угрозах безопасности, приостанавливать выполнение работ при выявлении опасных условий и участвовать в обсуждении вопросов охраны труда. При этом работники, остановившие работу по соображениям безопасности, не подлежат дисциплинарным взысканиям, даже если впоследствии опасность не подтверждается, при условии, что такая оценка была сделана добросовестно.

Все инциденты и потенциально опасные ситуации в Банке подлежат обязательному расследованию. Процедура включает оказание первой помощи пострадавшему, сохранение обстановки на месте происшествия, документирование обстоятельств инцидента, при необходимости уведомление государственных органов и формирование комиссии по расследованию. По итогам расследования разрабатываются корректирующие меры, направленные на предотвращение повторения аналогичных ситуаций. Участие работников в системе безопасности обеспечивается через обучение и инструктажи, вовлечение в оценку рисков и расследование инцидентов, консультации с представителями работников, внутренние опросы и иные каналы обратной связи.

Дополнительными инструментами коммуникации выступают анонимные опросы и «ящики доверия», позволяющие работникам сообщать о потенциальных рисках и проблемах.

Эффективность действующей системы подтверждается результатами 2025 года: в Банке, как и в предыдущие годы, не было зафиксировано случаев производственного травматизма и несчастных случаев со смертельным исходом. Показатель LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate) сохранился на уровне 0, что свидетельствует об эффективности системы управления охраной труда и устойчивой культуре безопасности.

Ответственное ведение бизнеса

Деловая этика

◆ GRI 2-15, 2-16, 2-25, 2-26 ◆ FN-CB-510a.1; FN-CB-510a.2

В Банке действует Кодекс деловой этики, который был принят 27 октября 2020 года. Целью принятия Кодекса является развитие корпоративной культуры путем применения практики делового поведения для выстраивания эффективных взаимоотношений со всеми заинтересованными сторонами.

Кодекс деловой этики отражает видение и понимание работниками и руководством KMF принципов корпоративной деловой этики и способствует эффективному взаимодействию работников внутри Банка.

Положения Кодекса обязательны для исполнения всеми работниками Компании при исполнении ими служебных обязанностей, во взаимоотношениях между собой, с акционерами, клиентами, деловыми партнерами, органами государственной власти, общественностью и иными заинтересованными лицами.

Целями принятия Кодекса являются:

- ♥ формирование единой корпоративной культуры, основанной на высоких этических стандартах;
- ♥ создание в Банке атмосферы доверия, взаимного уважения и честности;
- ♥ установление основополагающих принципов и норм корпоративной и деловой этики, которыми должны руководствоваться все работники Банка, независимо от занимаемой должности и статуса;
- ♥ обеспечение эффективного взаимодействия с заинтересованными сторонами через применение лучших практик корпоративного и делового поведения.

В Кодексе деловой этики раскрываются следующие аспекты:

- разъяснение миссии и принципов взаимодействия;
- корпоративная этика взаимоотношений с клиентами, коллегами, деловыми партнерами, конкурентами, государственными органами и общественностью, отношение к религии, отношение к окружающей среде со стороны клиентов и работников;
- конфликт интересов;
- правила внешнего вида.

В своей деятельности Банк руководствуется следующими этическими принципами:

- по отношению к клиентам — соблюдение принципов защиты клиента и стандартов сервиса;
- по отношению к персоналу — прозрачное и объективное отношение к персоналу, социальные гарантии и т. д.;

- по отношению к обществу — соблюдение принципов этического поведения и взаимодействия с деловыми партнерами и сообществом, соблюдение требований законодательства, ответственности перед потребителями услуг;
- по отношению к окружающей среде — соблюдение принципов устойчивого развития и требований законодательства, поддержка инициатив по охране окружающей среды.

В KMF действует Комитет по этике — независимый консультационный орган, рассматривающий обращения, связанные с нарушениями корпоративной этики и прав работников. Обращения рассматриваются конфиденциально, с обязательным составлением протокола, анализом причин и предложением корректирующих мер.

Доступные каналы для подачи обращений и жалоб:

-  непосредственный руководитель, руководители филиала/отделения
-  менеджеры по внутреннему аудиту, операционным рискам и безопасности
-  эл. почта Комитета по этике: ethica@kmf.kz
эл. почта: doverie@kmf.kz
-  Call-центр: 7474
-  WhatsApp: +7 701 801 7474
-  общий адрес: doveriekmf@mail.ru

Также в КМФ обеспечено досудебное урегулирование трудовых споров через работу согласительной комиссии, созданной на паритетной основе из представителей работодателя и работников. Комиссия рассматривает обращения работников по вопросам условий труда, оплаты, дисциплинарных мер и др. В своей работе комиссия руководствуется принципами нейтральности, равногo представительства, конфиденциальности, оперативности и обязательного исполнения решений.

Противодействие коррупции

◆ GRI 3-3, 205-2, 205-3

КМФ придерживается политики нулевой толерантности к коррупции и обеспечивает соблюдение требований законодательства Республики Казахстан, а также применимых международных стандартов. Аналогичные требования предъявляются к деловым партнерам и контрагентам Банка.

Предупреждение коррупционных правонарушений является одним из ключевых элементов системы корпоративного управления и комплаенс-контроля. В Банке функционируют каналы информирования, позволяющие работникам и третьим лицам сообщать о возможных нарушениях в письменной форме, через корпоративную электронную почту или по телефону. Все поступившие сообщения рассматриваются и, при необходимости, служат основанием для проведения внутренних расследований.

Обучение по вопросам противодействия коррупции проводится на регулярной основе и охватывает работников всех уровней. В рамках адаптационной программы соответствующее обучение является обязательным для новых работников.

В 2025 году:

- обучение по антикоррупционной тематике прошли 80% новых работников;
- среди новых руководящих работников показатель составил 73%.

Количество новых работников, прошедших обучение по противодействию коррупции

Показатель, %	2023	2024	2025
Количество работников, прошедших обучение	243	577	613
Процент работников, прошедших обучение	42%	77%	80%
Всего	579	746	768

Количество новых руководителей, прошедших обучение по противодействию коррупции

Показатель, %	2023	2024	2025
Количество членов органов управления, прошедших обучение	35	45	58
Процент членов органов управления, прошедших обучение	51%	84%	73%
Всего	68	53	79

Противодействие мошенничеству

◆ GRI 3-3, 205-2, 205-3

KMF реализует системный подход к предупреждению мошенничества, основанный на принципах соблюдения законодательства Республики Казахстан, внутреннего контроля и управления рисками. Политика Банка направлена на предотвращение как внутренних, так и внешних мошеннических действий, включая операции, связанные с социальной инженерией.

В Банке функционируют каналы информирования, позволяющие работникам и третьим лицам сообщать о потенциальных нарушениях через письменные обращения, корпоративную электронную почту или телефонную связь. Все поступающие сигналы подлежат обязательному рассмотрению и, при необходимости,

являются основанием для проведения внутренних расследований.

Обучение по вопросам противодействия мошенничеству проводится на регулярной основе и охватывает работников всех уровней. В рамках адаптационной программы соответствующее обучение является обязательным для новых работников.

В течение 2025 года Банк также реализовал меры по повышению осведомленности клиентов о рисках мошенничества, включая информирование о схемах социальной инженерии и способах защиты от них.

Информационная безопасность

◆ GRI 3-3, 418-1 ◆ SASB FN-CB-230a.1, SASB FN-CB-230a.2

Деятельность Банка напрямую связана с обработкой и хранением значительных объемов информации, включая персональные данные клиентов. В этой связи защита данных и кибербезопасность определены как существенная тема и ключевой элемент системы управления рисками.

Банк осуществляет деятельность в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан в сфере защиты персональных данных, банковской и коммерческой тайны, а также нормативными правовыми актами уполномоченных органов в области информационной безопасности и регулирования финансового сектора.

Ключевые внутренние документы Банка в области информационной безопасности и защиты персональных данных:

- ❖ Политика информационной безопасности;
- ❖ Положение о конфиденциальной информации;
- ❖ Регламент функционирования системы управления информационной безопасностью.

Все внутренние нормативные документы были актуализированы и обновлены в 2025 году.

В 2025 году в Банке внедрена и функционирует система управления информационной безопасностью, выстроенная в соответствии с требованиями и принципами международного стандарта ISO/IEC 27001:2022 основанная на риск-ориентированном подходе. Банк успешно прошел сертификацию по международному стандарту безопасности индустрии платежных карт PCI DSS, подтвердив соответствие процессов и инфраструктуры требованиям по защите данных держателей платежных карт.

Выявление рисков информационной безопасности осуществляется на регулярной основе и включает:

- автоматизированное сканирование информационной инфраструктуры на наличие рисков;
- тестирование на проникновение (внешний и внутренний периметр);
- анализ защищенности веб-приложений;
- тестирование безопасности разрабатываемого и дорабатываемого программного обеспечения;
- анализ рисков, публикуемых производителями программного обеспечения и в международных базах (например, CVE).

Выявленные риски классифицируются по уровню критичности, документируются и передаются ответственным подразделениям для последующей обработки.

Устранение выявленных рисков осуществляется в соответствии с утвержденными внутренними документами. В зависимости от критичности применяются следующие корректирующие мероприятия:

- оперативное устранение технических уязвимостей (обновления, патчи, настройка средств защиты);
- пересмотр операционных процедур и контрольных механизмов;
- усиление разграничения доступа и контроля привилегированных пользователей;

- корректировка внутренних документов;
- проведение дополнительного обучения работников;
- оценка надежности деловых партнеров и включение требований информационной безопасности в договорные обязательства.

Ответственность за функционирование системы управления информационной безопасностью распределена между структурными подразделениями Банка в соответствии с установленной моделью управления и закреплена в Регламенте функционирования системы управления информационной безопасностью Банка.

На ежеквартальной основе предоставляется отчетность Комитету по информационной безопасности о состоянии информационной безопасности, функционировании СУИБ, результатах мониторинга показателей эффективности, инцидентах информационной безопасности, статусе реализации мероприятий и корректирующих мер. Комитет принимает решения о корректирующих мерах, приоритетах развития СУИБ и необходимости выделения ресурсов. Решения Комитета оформляются протоколом заседания и подлежат исполнению ответственными подразделениями.

При необходимости информация о значимых рисках и инцидентах выносится на рассмотрение Правления и (или) Совета директоров Банка.

В 2025 году Банком реализованы мероприятия по внедрению криптографических средств защиты информации, включая шифрование баз данных, что позволило повысить уровень конфиденциальности и целостности хранимых данных, а также обеспечить дополнительную защиту критичных информационных активов.

Во всех информационных системах, содержащих персональные данные ограниченного доступа, внедрена двухфакторная аутентификация, что существенно повысило уровень контроля доступа и снизило риски несанкционированного доступа к чувствительной информации.

Для защиты внешних цифровых сервисов и веб-приложений Банка внедрено специализированное решение класса Web Application Firewall (WAF), обеспечивающее мониторинг и блокирование веб-атак, включая попытки эксплуатации уязвимостей приложений.

В отчетном периоде подтвержденные случаи утечки, хищения или потери персональных данных клиентов, а также обоснованные жалобы, связанные с нарушением конфиденциальности, отсутствовали.

В 2026 году и в среднесрочной перспективе Банк планирует:

- ♥ совершенствование процессов управления рисками информационной безопасности;
- ♥ развитие механизмов мониторинга и предотвращения киберугроз;
- ♥ повышение уровня автоматизации контроля доступов;
- ♥ развитие механизмов аутентификации, включая внедрение биометрических факторов при доступе к информационным системам и базам данных;
- ♥ проведение аудита информационной безопасности и регулярного тестирования на проникновение;
- ♥ развитие программ обучения и повышения квалификации работников по вопросам кибербезопасности и обеспечению информационной безопасности;
- ♥ актуализацию внутренних документов с учетом изменений законодательства и отраслевых требований.

Принципы защиты клиента

Защита прав и интересов клиентов остается одним из ключевых приоритетов KMF. Подход основан на принципах клиентоориентированности, прозрачности, ответственного финансирования, конфиденциальности данных и своевременного рассмотрения обращений клиентов. Основные требования закреплены во внутренних документах, включая Политику качества и Стандарты сервиса.

При разработке и предоставлении продуктов Банк учитывает потребности клиентов и обеспечивает понятные и доступные условия обслуживания. В KMF действует система оценки платежеспособности и кредитоспособности заемщиков с использованием данных кредитного бюро и соблюдением требований законодательства Республики Казахстан, что позволяет снижать риск чрезмерной долговой нагрузки.

Особое внимание уделяется прозрачности условиям обслуживания. До заключения договора клиентам предоставляется полная информация о продукте, а взаимодействие строится на принципах справедливого и уважительного отношения. Данные требования поддерживаются системой обучения персонала и механизмами мотивации, учитывающими качество сервиса и уровень клиентских обращений.

Банк обеспечивает защиту персональных данных и конфиденциальность информации клиентов на всех этапах взаимодействия. В 2025 году был обновлен подход к учету обращений: внедрено новое программное обеспечение и проведено дополнительное обучение работников, что повысило качество обработки обращений.

В KMF действует многоуровневая система обратной связи и рассмотрения обращений клиентов. В 2025 году обращения принимались по 10 различным каналам, включая личные встречи с руководителями филиалов. Система охватывает подачу обращений, регламентированные сроки и качество их рассмотрения, предоставление обратной связи клиенту, а также анализ причин обращений для последующего совершенствования

бизнес-процессов. Анализ обращений проводится ежемесячно, а с 2026 года результаты планируется выносить на рассмотрение Правления ежемесячно и Совета директоров ежеквартально.

В отчетном периоде Банк продолжил развитие клиентского сервиса, включая:

- расширение каналов подачи обращений (в том числе по вопросам реструктуризации);
- внедрение подачи обращений через мобильное приложение и QR-коды;
- развитие практики личного приема клиентов руководителями;
- усиление информирования клиентов по продуктам и решениям по займам.

Эффективность системы подтверждается показателями клиентского опыта:

- NPS B2C остался на высоком уровне **86,5%**
- CSAT по работе персональных менеджеров **98,6%**

Незначительное снижение показателей связано с трансформацией Банка и адаптацией клиентов к новым условиям обслуживания.



Количество обращений

2024	2025
4 076	4 988 [↑]

Рост обусловлен увеличением числа письменных обращений, активностью финансовых посредников и изменениями законодательства.

Количество жалоб

2024	2025
622	637 [↑]

при этом доля жалоб в клиентской базе остается стабильной.

Все обращения рассматриваются в установленные сроки: доля своевременно закрытых обращений составила

100%

Финансовая грамотность

◆ GRI 3-3, 203-1, 203-2, 413-1 ◆ FN-CB-240a.1, FN-CB-240a.4

Повышение финансовой грамотности является одной из существенных тем Банка, поскольку связано с укреплением финансовой устойчивости населения,

развитием предпринимательских навыков и снижением уязвимости к финансовым рискам, включая мошенничество. Банк рассматривает данное направление как часть своего вклада в социально-экономическое развитие и на регулярной основе реализует бесплатные образовательные инициативы для населения и предпринимательского сообщества Казахстана.

Управление данной темой осуществляется через программы обучения, информационно-просветительские материалы, цифровые решения и партнерские инициативы. Основными целевыми аудиториями являются сельское население, дети и подростки, начинающие и действующие предприниматели. Реализация инициатив осуществляется в партнерстве с фондом КМФ-Демеу и внешними организациями.

В 2025 году обучение в рамках программ Банка прошли 1 113 человек, в том числе:

- 511 человек — по вопросам управления личными финансами;
- 602 человека — по вопросам предпринимательства.

Совокупный охват программ с момента их запуска достиг 186 609 человек.

Подход Банка основан на сочетании массовых и целевых форматов обучения, что позволяет формировать устойчивую экосистему развития финансовых и предпринимательских навыков.

В отчетном году продолжена реализация образовательных программ для предпринимателей, женщин-предпринимателей, молодежи и представителей агробизнеса. В частности, проведены агрофорумы в областях Абай и Жетісу, посвященные практическим вопросам развития агробизнеса. Дополнительно развивался портал DEMEU for Business, расширяющий доступ предпринимателей к образовательным материалам и прикладным инструментам.

Продолжено сотрудничество с Европейским банком реконструкции и развития в рамках платформы MicroMentor, предоставляющей предпринимателям доступ к наставнической поддержке. Международная онлайн-платформа Micro Mentor разработана в рамках

Программы «Менторинг для женщин-предпринимателей Казахстана» и является частью глобальной инициативы ЕБРР по поддержке женщин в бизнесе в развивающихся странах. Micro Mentor объединяет более 100 000 предпринимателей, на которой можно найти менторов по всем сферам бизнеса и стать ментором для других пользователей. Это способствует развитию компетенций клиентов и повышению устойчивости их бизнеса.

В 2025 году Банк также реализовывал инициативы по финансовой и цифровой безопасности в партнерстве с АРРФР, включая образовательные программы на телеканале 24.kz, направленные на повышение осведомленности населения по вопросам кредитной нагрузки, защиты от мошенничества и кибербезопасности.

Особое внимание уделяется формированию финансовой культуры у детей и молодежи. В 2025 году:

- расширено размещение онлайн-курса FinBoss и образовательных материалов на платформе Kundelik;
- проведена республиканская олимпиада «FinBoss – учимся управлять финансами», в которой приняли участие 7 918 школьников из 22 населенных пунктов.

Банк также поддерживает инициативы, направленные на развитие предпринимательского мышления у молодежи. В отчетном году КМФ выступил партнером ENACTUS Kazakhstan National Cup (поддержка студенческой международной школы предпринимательства) и Technovation Girls Kazakhstan 2025 (международная образовательная программа для девочек 8-18 лет, помогающая создавать технологические проекты, решающие социально важные задачи).

Комплексный подход к развитию финансовой грамотности позволяет Банку формировать устойчивую экосистему знаний, расширять доступ к образовательным ресурсам и вносить вклад в социально-экономическое развитие регионов.

Банк планирует дальнейшее развитие данного направления, сочетая масштабные образовательные инициативы с адресными программами для целевых аудиторий.

Экономическая результативность

◆ GRI 3-3, 201-1

KMF сохраняет устойчивый подход к формированию и распределению экономической стоимости, способствуя финансовой стабильности и его социально-экономическому вкладу в развитие регионов присутствия.

В 2025 году KMF обеспечил создание экономической стоимости в размере

107 545 млн теңге

что на 10% выше показателя 2024 года.

Основную часть доходов составил чистый процентный доход после расходов по кредитным убыткам

50 672 млн теңге

Общий объем распределенной экономической стоимости в 2025 году составил

89 438 млн теңге

В том числе на операционные расходы было направлено

40 499 млн теңге

из них

29 404 млн теңге

на вознаграждение работникам.

В отчетном периоде выплаты дивидендов не производились.

Нераспределенная экономическая стоимость составила

5 719 млн теңге

Созданная и распределенная экономическая стоимость, млн теңге

Показатель	2024	2025
Прямая созданная экономическая стоимость	97 728	107 545
Чистый процентный доход после расходов по кредитным убыткам	49 518	50 672
Чистые непроцентные доходы	-1 204	-2 776
Распределенная экономическая стоимость	76 807	89 438
Операционные расходы, включая:	34 458	40 499
- Вознаграждение работникам с учетом социальных отчислений и налогов по заработной плате	24 455	29 404
- Расходы по налогам кроме корпоративного подоходного налога	999	920
Расходы по корпоративному подоходному налогу	2 818	1 745
Выплаты дивидендов акционерам	0	0
Нераспределенная экономическая стоимость	11 038	5 719



Членство в организациях и ассоциациях

♦ GRI 2-28, 201-4, 415-1

KMF уделяет особое внимание профессиональному взаимодействию с отраслевыми и международными организациями, рассматривая его как инструмент развития компетенций, обмена опытом и учета изменений в регулировании и рыночной практике.

Участие в указанных организациях способствует развитию устойчивых практик, внедрению международных стандартов и укреплению позиций Банка в профессиональном сообществе.

В отчетном периоде Банк:

- не получал государственной финансовой поддержки;
- придерживался принципа политической нейтральности и не осуществлял финансирование политических партий, кампаний или инициатив.



Ассоциация финансистов Казахстана

профессиональное объединение участников финансового рынка, участвующее в разработке инициатив по развитию отрасли и представляющее интересы участников в диалоге с государственными и международными институтами.



Программа развития ООН (ПРООН) в Казахстане

сотрудничество направлено на снижение рисков инвестирования в проекты в области возобновляемых источников энергии и поддержку «зеленой» экономики.



Глобальный договор ООН (UN Global Compact)

участие в инициативе подтверждает приверженность Банка принципам устойчивого развития и ответственному ведению бизнеса.



Микрофинансовый центр (Microfinance Centre)

международная сеть социального финансирования, объединяющая более 140 организаций в 36 странах Европы и Центральной Азии и продвигающая принципы инклюзивного и ответственного финансирования.



КОНСОЛИДИРОВАННАЯ ФИНАНСОВАЯ ОТЧЕТНОСТЬ

Аудиторское заключение независимых аудиторов	92
Отчет о финансовом положении	94
Отчет о совокупном доходе	94
Отчет об изменениях в капитале	95
Отчет о движении денежных средств	95

Консолидированная финансовая отчетность

Аудиторское заключение независимых аудиторов



Более подробная информация о финансовой отчетности доступна по ссылке:

<https://kmf.kz/about/financial-reports/>

EY
Shape the future with confidence

«Эрнст энд Янг» ЖШС
Әл-Фараби даңы, 77/7
«Есентай Тауэр» Ғимараты
Алматы қ., А15Е3Н4
Қазақстан Республикасы
Тел.: +7 727 258 5960
БСН 041140002277
ey.com/kz

ТОО «Эрнст энд Янг»
пр. Аль-Фараби, 77/7
здание «Есентай Тауэр»
г. Алматы, А15Е3Н4
Республика Казахстан
Тел.: +7 727 258 5960
БИН 041140002277

Ernst & Young LLP
77/7 Al-Farabi ave.,
Esental Tower
Almaty, A15E3H4
Republic of Kazakhstan
Tel.: +7 727 258 5960
BIN 041140002277

Аудиторский отчет независимого аудитора

Акционерам и Совету директоров Акционерного общества «KMF Банк» (ранее – Акционерное общество «Микрофинансовая организация «KMF (КМФ)»)

Мнение

Мы провели аудит финансовой отчетности Акционерного общества «KMF Банк» (ранее – Акционерное общество «Микрофинансовая организация «KMF (КМФ)»» (далее - «Банк»), состоящей из отчета о финансовом положении по состоянию на 31 декабря 2025 года, отчета о совокупном доходе, отчета об изменениях в капитале и отчета о движении денежных средств за год, закончившийся на указанную дату, а также примечаний к финансовой отчетности, включая информацию о существенных положениях учетной политики.

По нашему мнению, прилагаемая финансовая отчетность отражает достоверно во всех существенных отношениях финансовое положение Банка по состоянию на 31 декабря 2025 года, а также его финансовые результаты и движение денежных средств за год, закончившийся на указанную дату, в соответствии со стандартами бухгалтерского учета МСФО.

Основание для выражения мнения

Мы провели аудит в соответствии с Международными стандартами аудита (МСА). Наши обязанности в соответствии с этими стандартами описаны далее в разделе «Ответственность аудитора за аудит финансовой отчетности» нашего отчета. Мы независимы по отношению к Банку в соответствии с принятым Советом по международным стандартам этики для бухгалтеров Международным кодексом этики профессиональных бухгалтеров (включая международные стандарты независимости) (Кодекс СМСЭБ), в отношении требований независимости, применимых к аудиту финансовой отчетности организаций публичного интереса, и этическими требованиями, применимыми к нашему аудиту финансовой отчетности организаций публичного интереса в Республике Казахстан. Нами также выполнены 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.

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. В отношении указанного ниже вопроса наше описание того, как данный вопрос был рассмотрен в ходе нашего аудита, приводится в этом контексте.

EY
Shape the future with confidence

Мы выполнили обязанности, описанные в разделе «Ответственность аудитора за аудит финансовой отчетности» нашего отчета, в том числе по отношению к этому вопросу. Соответственно, наш аудит включал выполнение процедур, разработанных в ответ на нашу оценку рисков существенного искажения финансовой отчетности. Результаты наших аудиторских процедур, в том числе процедур, выполненных в ходе рассмотрения указанного ниже вопроса, служат основанием для выражения нашего аудиторского мнения о прилагаемой финансовой отчетности.

Ключевой вопрос аудита	Как соответствующий ключевой вопрос был рассмотрен в ходе нашего аудита
------------------------	---

Резерв под ожидаемые кредитные убытки по кредитам клиентам

Оценка уровня резерва под ожидаемые кредитные убытки по кредитам клиентам в соответствии с МСФО (IFRS) 9 «Финансовые инструменты» является ключевой областью суждения, применяемого руководством Банка. Выявление факторов значительного увеличения кредитного риска с момента первоначального признания актива, включающее выявление изменения риска наступления дефолта на протяжении оставшегося срока действия финансового инструмента, а также определение значений вероятности дефолта и уровня потерь при дефолте требуют значительного использования профессионального суждения, допущений и анализа различной исторической, текущей и прогнозной информации.

Использование различных моделей и допущений может существенно повлиять на уровень резерва под ожидаемые кредитные убытки по кредитам клиентам.

В силу существенности сумм кредитов клиентам, а также значительного использования профессионального суждения, оценка резерва под ожидаемые кредитные убытки представляла собой ключевой вопрос аудита.

Информация об ожидаемых кредитных убытках по кредитам клиентам, а также подход руководства Банка к оценке резерва под ожидаемые кредитные убытки, представлены в Примечании 7 «Кредиты клиентам» и Примечании 23 «Управление рисками» к финансовой отчетности.

Наши аудиторские процедуры включали в себя анализ методологии оценки резерва под ожидаемые кредитные убытки по кредитам клиентам, а также анализ и тестирование средств контроля над процессами выявления факторов значительного увеличения кредитного риска по кредитам клиентам с момента первоначального признания, включая учет срока просроченной задолженности и наличия реструктуризации по причине ухудшения кредитного качества актива. Мы осуществили анализ суждений, использованных руководством Банка при определении значительного увеличения кредитного риска и критериев дефолта.

Мы провели, на выборочной основе, тестирование исходных данных и анализ допущений, использованных Банком при оценке резерва под ожидаемые кредитные убытки, в том числе, исторической информации по обслуживанию долга и ожидаемого возмещения потерь в случае дефолта. Мы сделали анализ прогнозной информации, включая прогнозы макроэкономических показателей и весовые коэффициенты сценариев, использованной Банком в модели расчета ожидаемых кредитных убытков.

Мы произвели пересчет резерва под ожидаемые кредитные убытки.

Мы проанализировали информацию о резерве под ожидаемые кредитные убытки по кредитам клиентам, раскрытую в Примечаниях к финансовой отчетности.

Аудиторское заключение независимых аудиторов



Прочая информация, включенная в годовой отчет Банка за 2025 год

Прочая информация включает информацию, содержащуюся в годовом отчете Банка за 2025 год, но не включает финансовую отчетность и наш аудиторский отчет о ней. Ответственность за прочую информацию несет руководство.

Годовой отчет Банка за 2025 год, предположительно, будет нам предоставлен после даты настоящего аудиторского отчета.

Наше мнение о финансовой отчетности не распространяется на прочую информацию, и мы не предоставляем вывода, выражающего уверенность в какой-либо форме в отношении данной информации.

В связи с проведением нами аудита финансовой отчетности наша обязанность заключается в ознакомлении с указанной выше прочей информацией, когда она будет нам предоставлена, 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 существенных искажений.

Ответственность руководства и Совета директоров за финансовую отчетность

Руководство несет ответственность за подготовку и достоверное представление указанной финансовой отчетности в соответствии со стандартами бухгалтерского учета 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 Банка 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 Банк, прекратить его деятельность или когда у руководства нет реальной альтернативы таким действиям.

Совет директоров несет ответственность за надзор за процессом подготовки финансовой отчетности Банка.

Ответственность аудитора за аудит финансовой отчетности

Наши цели заключаются в получении разумной уверенности в том, что финансовая отчетность в целом 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 выявит существенное искажение при его наличии. Искажения могут быть результатом недобросовестных действий или ошибок и считаются существенными, если можно обоснованно предположить, что по отдельности или в совокупности они могли бы повлиять на экономические решения пользователей, принимаемые на основе этой финансовой отчетности.

Отчет о финансовом положении

Акционерное общество «КМФ Банк»
(ранее – Акционерное общество
«Микрофинансовая организация «КМФ (КМФ)»)

Финансовая отчетность за 2025 год

ОТЧЕТ О ФИНАНСОВОМ ПОЛОЖЕНИИ

На 31 декабря 2025 года

(В тысячах тенге)

	Прим.	31 декабря 2025 года	31 декабря 2024 года
Активы			
Денежные средства и их эквиваленты	5	13.116.250	10.142.339
Средства в банках и прочих финансовых организациях		146.106	36.208
Производные финансовые активы	6	337.037	2.439.791
Кредиты клиентам	7	316.575.954	269.969.051
Инвестиционные ценные бумаги	8	10.460.096	13.164.857
Инвестиционные ценные бумаги, переданные в качестве обеспечения по договорам «РЕПО»	8	41.742.394	22.643.515
Основные средства	9	11.762.325	11.267.123
Активы в форме права пользования	10	1.424.840	952.744
Нематериальные активы	11	5.926.370	3.534.079
Активы по текущему корпоративному подоходному налогу	17	1.123.923	530.595
Прочие активы	12	1.200.122	1.668.252
Итого активы		403.815.417	336.348.554
Обязательства			
Средства банков и прочих финансовых организаций	13	238.616.600	221.619.455
Кредиторская задолженность по договорам «РЕПО»	14	42.360.230	21.693.260
Средства клиентов	15	4.767.132	—
Обязательства по договорам аренды	10	1.552.708	1.058.272
Выпущенные долговые ценные бумаги	16	39.471.325	22.115.686
Обязательства по отложенному корпоративному подоходному налогу	17	853.822	89.635
Прочие обязательства	12	6.504.317	7.058.556
Итого обязательства		334.126.134	273.634.864
Капитал			
Акционерный капитал	18	50.008.939	50.008.939
Резерв справедливой стоимости	18	454.181	(802.010)
Нераспределенная прибыль		19.226.163	13.506.761
Итого капитал		69.689.283	62.713.690
Итого капитала и обязательства		403.815.417	336.348.554

Подписано и утверждено к выпуску от имени Правления Банка:

Жусупов Ш.А.
Член Правления
30 марта 2026 года
«КМФ БАНК» АҚ
АО «КМФ БАНК»

Председатель Правления

Главный бухгалтер

Прилагаемые примечания на страницах с 5 по 56 являются неотъемлемой частью данной финансовой отчетности.

Отчет о совокупном доходе

Акционерное общество «КМФ Банк»
(ранее – Акционерное общество
«Микрофинансовая организация «КМФ (КМФ)»)

Финансовая отчетность за 2025 год

ОТЧЕТ О СОВОКУПНОМ ДОХОДЕ

За год, закончившийся 31 декабря 2025 года

(В тысячах тенге)

	Прим.	2025 год	2024 год
Процентная выручка, рассчитанная с использованием эффективной процентной ставки			
Денежные средства и их эквиваленты		798.511	1.064.448
Кредиты клиентам	20	104.249.581	95.254.332
Инвестиционные ценные бумаги		2.275.287	1.408.816
		107.323.379	97.727.596
Процентные расходы, рассчитанные с использованием эффективной процентной ставки			
Средства банков и прочих финансовых организаций		(37.082.071)	(32.640.686)
Средства клиентов		(88.795)	—
Выпущенные долговые ценные бумаги		(3.977.906)	(3.963.175)
Кредиторская задолженность по договорам «РЕПО»		(5.580.312)	(2.731.826)
		(46.729.084)	(39.335.687)
Обязательства по договорам аренды			
	10	(243.264)	(195.677)
		(46.972.348)	(39.531.364)
Чистый процентный доход		60.351.031	58.196.232
Расходы по кредитным убыткам			
	21	(9.598.085)	(8.678.046)
Чистый процентный доход после расходов по кредитным убыткам		50.752.946	49.518.186
Комиссионные доходы			
Комиссионные расходы		19.895	—
		(90.312)	—
Чистые (убытки)/прибыли по операциям с финансовыми инструментами, оцениваемыми по справедливой стоимости через прибыль или убыток		(4.286.607)	1.140.772
Чистые прибыли в результате прекращения признания финансовых активов, оцениваемых по справедливой стоимости через прочий совокупный доход		20.100	61.615
Чистые прибыли/(убытки) по операциям с иностранной валютой:			
- переоценка валютных статей		1.440.642	(2.498.409)
- торговые операции		(28.192)	(10.422)
Прочие доходы		161.330	107.111
Расходы на персонал	22	(29.034.623)	(24.429.273)
Прочие операционные расходы	22	(11.484.714)	(10.028.371)
Прочие расходы		(5.678)	(4.970)
Прибыль до расходов по корпоративному подоходному налогу		7.464.787	13.856.239
Расходы по корпоративному подоходному налогу			
	17	(1.745.385)	(2.818.272)
Прибыль за год		5.719.402	11.037.967
Прочий совокупный доход/(убыток) за год			
Прочий совокупный доход/(убыток), подлежащий реклассификации в состав прибыли или убытка в последующих периодах			
Чистое изменение справедливой стоимости долговых инструментов, оцениваемых по справедливой стоимости через прочий совокупный доход	8	1.380.420	(533.401)
Сумма непокрытого убытка, реклассифицированного в состав прибыли или убытка в результате выбытия долговых инструментов, оцениваемых по справедливой стоимости через прочий совокупный доход		(20.100)	(61.615)
Изменение оценочного резерва под ожидаемые кредитные убытки по долговым инструментам, оцениваемым по справедливой стоимости через прочий совокупный доход	8	(104.129)	30.447
Прочий совокупный доход/(убыток) за год, за вычетом налогов		1.256.191	(564.569)
Итого совокупный доход за год		6.975.593	10.473.398

Прилагаемые примечания на страницах с 5 по 56 являются неотъемлемой частью данной финансовой отчетности.



Отчет об изменениях в капитале

Акционерное общество «КМФ Банк»
(ранее – Акционерное общество
«Микрофинансовая организация «КМФ (КМФ)»)

Финансовая отчетность за 2025 год

ОТЧЕТ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В КАПИТАЛЕ

За год, закончившийся 31 декабря 2025 года

(В тысячах тенге)

			Резерв справедливой стоимости	Нераспреде- ленная прибыль	Итого капитал
	Прим.	Акционерный капитал	Уставный капитал		
На 1 января 2024 года		–	50.008.939	(237.441)	2.468.794
Прибыль за год		–	–	–	11.037.967
Прочий совокупный убыток за год		–	–	(564.569)	(564.569)
Итого совокупный доход за год		–	–	(564.569)	11.037.967
Перевод из уставного капитала в акционерный капитал	18	50.008.939	(50.008.939)	–	–
На 31 декабря 2024 года		50.008.939	–	(802.010)	13.506.761
Прибыль за год		–	–	–	5.719.402
Прочий совокупный доход за год		–	–	1.256.191	–
Итого совокупный доход за год		–	–	1.256.191	5.719.402
На 31 декабря 2025 года		50.008.939	–	454.181	19.226.163

Прилагаемые примечания на страницах с 5 по 56 являются неотъемлемой частью данной финансовой отчетности.

Отчет о движении денежных средств

Акционерное общество «КМФ Банк»
(ранее – Акционерное общество
«Микрофинансовая организация «КМФ (КМФ)»)

Финансовая отчетность за 2025 год

ОТЧЕТ О ДВИЖЕНИИ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ

За год, закончившийся 31 декабря 2025 года

(В тысячах тенге)

	Прим.	2025 год	2024 год
Денежные потоки от операционной деятельности			
Проценты, полученные по денежным средствам и их эквивалентам		800.486	1.066.697
Проценты, полученные по кредитам клиентам		101.804.132	92.498.593
Проценты, полученные по инвестиционным ценным бумагам		2.507.726	1.317.826
Прочие доходы полученные		134.180	75.264
Проценты, уплаченные по средствам банков и прочих финансовых организаций		(37.345.524)	(32.623.727)
Проценты, уплаченные по средствам клиентов		(39.783)	–
Проценты, уплаченные по выпущенным долговым ценным бумагам		(3.757.546)	(4.097.775)
Проценты, уплаченные по договорам «РЕПО»		(5.580.312)	(2.624.273)
Проценты, уплаченные по обязательствам по договорам аренды		(243.264)	(195.677)
Комиссии полученные		19.895	–
Комиссии уплаченные		(90.312)	–
Чистые реализованные убытки по операциям с иностранной валютой		(28.192)	(10.422)
Чистые реализованные убытки по производным финансовым инструментам, оцениваемыми по справедливой стоимости через прибыль или убыток		(2.183.856)	(1.490.130)
Расходы на персонал уплаченные		(26.493.204)	(21.121.562)
Прочие операционные расходы уплаченные		(8.489.890)	(7.370.229)
Налоги, кроме корпоративного подоходного налога и социальных отчислений, уплаченные		(3.874.756)	(3.100.968)
Денежные потоки от операционной деятельности до изменений в операционных активах и обязательствах		17.139.780	22.323.617
Чистое (увеличение)/уменьшение в операционных активах			
Средства в банках и прочих финансовых организациях		(113.268)	–
Кредиты клиентам		(54.158.892)	(37.876.485)
Прочие активы		681.162	96.180
Чистое увеличение/ (уменьшение) в операционных обязательствах			
Кредиторская задолженность по договорам «РЕПО»		20.666.970	5.023.994
Средства клиентов		4.718.120	–
Прочие обязательства		(113.804)	69.505
Чистое расходование денежных средств в операционной деятельности до корпоративного подоходного налога		(11.179.932)	(10.363.189)
Корпоративный подоходный налог уплаченный		(1.574.526)	(2.910.700)
Чистое расходование денежных средств в операционной деятельности		(12.754.458)	(13.273.889)
Денежные потоки от инвестиционной деятельности			
Приобретение основных средств		(1.616.337)	(1.511.330)
Поступления от продажи основных средств		27.151	96.912
Приобретение нематериальных активов		(2.698.905)	(1.590.833)
Приобретение инвестиционных ценных бумаг	8	(30.782.817)	(28.171.664)
Поступления от погашения инвестиционных ценных бумаг	8	14.321.860	20.764.502
Чистое расходование денежных средств в инвестиционной деятельности		(20.749.048)	(10.412.413)
Денежные потоки от финансовой деятельности			
Поступление средств банков и прочих финансовых организаций	27	214.512.896	177.728.983
Выплата средств банков и прочих финансовых организаций	27	(193.780.641)	(154.064.118)
Поступления от выпуска облигаций	27	37.135.279	20.000.000
Погашение облигаций	27	(20.000.000)	(20.000.000)
Выплаты основной суммы обязательств по аренде		(626.943)	(508.157)
Чистое поступление денежных средств от финансовой деятельности		37.240.591	23.156.708
Влияние ожидаемых кредитных убытков на денежные средства и их эквиваленты	5	8.691	(1.212)
Влияние изменений обменных курсов на денежные средства и их эквиваленты		(771.865)	972.867
Чистое увеличение денежных средств и их эквивалентов		2.973.911	442.061
Денежные средства и их эквиваленты, на 1 января		10.142.339	9.700.278
Денежные средства и их эквиваленты, на 31 декабря	5	13.116.250	10.142.339

*Активы Банка, подверженные кредитному риску

Информация об активах Банка, подверженных кредитному риску на 01.01.2026, тыс. теңге

№	Наименование	Требования, находящиеся в состоянии дефолта	Требования с просроченной задолженностью по основному долгу и (или) начисленному вознаграждению свыше 90 (девяноста) календарных дней	Требования, не находящиеся в состоянии дефолта	Требования с просроченной задолженностью по основному долгу и (или) начисленному вознаграждению не более 90 (девяноста) календарных дней	Провизии (резервы)	Чистая балансовая стоимость активов
1	Займы	27 373 934	19 750 549	303 158 044	4 853 091	34 209 070	298 151 734
2	Долговые ценные бумаги	0	0	52 202 490	0	29 208	52 202 490
3	Внебалансовые обязательства	0	0	0	0	0	0
4	Итого:	27 373 934	19 750 549	355 360 534	4 853 091	34 238 278	350 354 224

№	Наименование	Всего	Необеспеченные требования	Требования, обеспеченные залогом	Требования, обеспеченные гарантиями	Требования, обеспеченные производными финансовыми инструментами
1	Кредиты	330 531 978	192 274 645	65 854 355	72 402 979	-
2	Долговые ценные бумаги	52 202 490	52 202 490	0	0	0
3	Всего, из них:					
4	Требования, находящиеся в состоянии дефолта	27 373 934	14 514 420	8 878 882	3 980 631	-

ПРИЛОЖЕНИЯ

Об отчете	98
Указатель содержания GRI, SASB	98
Сокращения, глоссарий	102
Контактная информация	104

Приложения

Об отчете

♦ GRI 2-1, 2-2, 2-3

Акционерное общество «КМФ Банк» стремится к прозрачному и полному раскрытию информации для широкого круга заинтересованных сторон. Настоящий Годовой отчет за 2025 год (далее – Отчет) содержит информацию о результатах деятельности Банка за период с 01 января по 31 декабря 2025 года.

Отчет включает сведения о финансовых и операционных результатах, корпоративном управлении, а также устойчивом развитии. Публикация Отчета осуществляется на ежегодной основе.

Границы и охват Отчета

Финансовые показатели раскрыты на основе консолидированной финансовой отчетности по МСФО за 2025 год, прошедшей независимую аудиторскую проверку.

Границы показателей нефинансовой отчетности охватывают деятельность Акционерного общества «Микрофинансовая организация «КМФ (КМФ)», трансформированного в Акционерное общество «КМФ Банк», включая Головной офис и филиалы, находящиеся под контролем Банка.

При подготовке Отчета Банк следовал руководствам, рекомендациям и правилам:

- Global Reporting Initiative Standards (далее – Стандарты GRI);
- Агентства Республики Казахстан по регулированию и развитию финансового рынка;
- Казахстанской фондовой биржи.

Отчет отражает подход Банка к ответственному ведению бизнеса с учетом Целей устойчивого развития ООН и интересов заинтересованных сторон.

Указатель содержания GRI, SASB

Стандарт / код	Раскрытие	Раздел отчета / комментарий	Стр.
GRI 1: Основы (2021)			
Заявление об использовании	Отчет подготовлен с учетом Стандартов GRI за период 01.01.2025-31.12.2025.	Об отчете	97
GRI 1	Использован GRI 1: Основы (2021).	Об отчете	97
Отраслевые стандарты GRI	Применимые отраслевые стандарты GRI для Банка не применялись.	Комментарий к указателю	
GRI 2: Общая информация (2021)			
2-1	Сведения об организации	О Банке; Об отчете	8 97
2-2	Субъекты, входящие в отчетность организации по устойчивому развитию	Об отчете	97
2-3	Отчетный период, частота предоставления отчетности и контактная информация	Об отчете; Контактная информация	97 103
2-5	Внешнее заверение	Не предусмотрено	
2-6	Деятельность, цепочка создания стоимости и другие деловые отношения	О Банке; География деятельности; Ключевые направления бизнеса; Операционные показатели; Управление закупками и цепочкой поставок	8 11 12 22 48
2-7	Штатные работники организации	Состав персонала и многообразие	72
2-8	Работники, не являющиеся штатными	Не раскрыто	
2-9	Структура и состав органов управления	Совет директоров; Комитеты Совета директоров; Управление устойчивым развитием	30 33 55
2-10	Порядок избрания и утверждения высшего органа управления	Совет директоров	30
2-11	Глава высшего органа управления	Совет директоров	30

Стандарт / код	Раскрытие	Раздел отчета / комментарий	Стр.
2-12	Роль высшего руководящего органа в надзоре за управлением воздействиями	Управление устойчивым развитием	55
2-13	Делегирование ответственности за управление воздействиями	Управление устойчивым развитием	55
2-14	Роль высшего органа управления в утверждении отчетности об устойчивом развитии	Управление устойчивым развитием	55
2-15	Конфликт интересов	Ответственное ведение бизнеса	84
2-16	Информирование высшего руководства о важнейших проблемах	Ответственное ведение бизнеса	84
2-17	Коллективное знание высшего руководящего органа	Совет директоров	30
2-18	Оценка деятельности высшего руководящего органа	Совет директоров	30
2-19	Политика вознаграждения	Отчет о вознаграждениях руководящих работников	37
2-20	Процесс определения вознаграждения	Отчет о вознаграждениях руководящих работников	37
2-21	Коэффициент годового общего вознаграждения	Не раскрыто	
2-22	Заявление о стратегии устойчивого развития	Стратегия в области устойчивого развития и ESG	60
2-23	Обязательства, закрепленные во внутренних документах организации	Управление экологическими и социальными рисками; Управление устойчивым развитием; Достойные условия труда	47
			55
2-24	Внедрение обязательств, закрепленных во внутренних документах	Управление экологическими и социальными рисками; Управление устойчивым развитием; Достойные условия труда	73
			47
2-25	Механизмы снижения негативного воздействия	Ответственное ведение бизнеса	55
2-26	Механизмы обращения за консультациями и сообщения о проблемах	Ответственное ведение бизнеса	73
2-27	Соблюдение законодательства и нормативных требований	Деловая этика и комплаенс	84
2-28	Членство в ассоциациях	Членство в организациях и ассоциациях	50
2-29	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	90
2-30	Коллективные договоры	Не применимо для KMF Банка.	57

Стандарт / код	Раскрытие	Раздел отчета / комментарий	Стр.
GRI 3: Существенные темы (2021)			
3-1	Процесс определения существенных тем	Подход к определению существенных тем	62
3-2	Список существенных тем	Подход к определению существенных тем	62
3-3	Управление существенными темами	Корпоративное управление; Управление экологическими и социальными рисками; Экологическая ответственность; Достойные условия труда; Противодействие коррупции; Противодействие мошенничеству; Информационная безопасность; Финансовая грамотность; Экономическая результативность	26 47 67 73 85 85 85 88 89
Экономические стандарты GRI			
201-1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	Экономическая результативность	89
201-3	Обязательства организации, связанные с установленными льготами и пенсионными планами	Достойные условия труда	73
201-4	Финансовая помощь, полученная от государства	Членство в организациях и ассоциациях	90
203-1	Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги	Благотворительность и спонсорство; Финансовая грамотность	65 88
203-2	Существенное не прямое экономическое воздействие	Благотворительность и спонсорство; Финансовая грамотность	65 88
204-1	Доля расходов на местных поставщиков	Управление закупками и цепочкой поставок	48
205-2	Информирование и обучение по вопросам антикоррупционной политики и процедур	Противодействие коррупции ; Противодействие мошенничеству	85; 85
205-3	Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия	Противодействие коррупции; Противодействие мошенничеству	85 85
207-1	Подход организации к уплате налогов	Налоговая политика	51
207-2	Управление налогами, контроль и связанные с ними риски	Управление налоговыми рисками; Налоговая политика	48 51
207-3	Взаимодействие с заинтересованными сторонами и решение вопросов, связанных с налогами	Налоговая политика	51

Стандарт / код	Раскрытие	Раздел отчета / комментарий	Стр.
Экологические стандарты GRI			
301-1	Материалы, используемые по весу или объему	Потребление бумаги	70
302-1	Потребление энергии внутри организации	Энергопотребление	68
302-3	Энергоемкость	Энергопотребление	68
302-4	Снижение энергопотребления	Энергопотребление	68
303-3	Забор воды	Использование водных ресурсов	69
303-4	Сброс воды	Использование водных ресурсов	69
303-5	Потребление воды	Использование водных ресурсов	69
305-1	Прямые выбросы парниковых газов (Scope 1)	Изменение климата	67
305-2	Косвенные энергетические выбросы парниковых газов (Scope 2)	Изменение климата	67
305-4	Интенсивность выбросов парниковых газов	Изменение климата	67
305-5	Снижение выбросов парниковых газов	Изменение климата	67
306-1	Образование отходов и значительное воздействие, связанное с отходами	Обращение с отходами	70
306-3	Образуемые отходы	Обращение с отходами	70
306-4	Отходы, направленные на утилизацию/ переработку	Обращение с отходами	70
Социальные стандарты GRI			
401-1	Вновь нанятые работники и текучесть кадров	Состав персонала и многообразие	72
401-2	Льготы, предоставляемые работникам, занятым полный рабочий день	Достойные условия труда	73
403-1	Система управления охраной труда и промышленной безопасностью	Комфортная и безопасная среда	83
403-2	Выявление опасностей, оценка рисков и расследование инцидентов	Комфортная и безопасная среда	83

Стандарт / код	Раскрытие	Раздел отчета / комментарий	Стр.
403-3	Службы охраны труда	Комфортная и безопасная среда	83
403-4	Участие работников, консультации и информирование по вопросам охраны труда	Комфортная и безопасная среда	83
403-5	Обучение работников по вопросам охраны труда и безопасности	Комфортная и безопасная среда	83
403-6	Укрепление здоровья работников	Достойные условия труда; Комфортная и безопасная среда	73 83
403-7	Предотвращение и смягчение воздействий на здоровье и безопасность труда	Комфортная и безопасная среда	83
403-9	Производственные травмы	Комфортная и безопасная среда	83
403-10	Профессиональные заболевания	Комфортная и безопасная среда	83
404-1	Среднее количество часов обучения в год на одного работника	Обучение и развитие	72 76
404-2	Программы повышения квалификации работников и программы помощи в переходный период	Обучение и развитие	76
405-1	Разнообразие руководящих органов и работников	Структура корпоративного управления; Состав персонала и многообразие	30 72
405-2	Соотношение базовой заработной платы и вознаграждения женщин и мужчин	Мотивация и вознаграждение	76
413-1	Операции с вовлечением местных сообществ, оценкой воздействия и программами развития	Благотворительность и спонсорство; финансовая грамотность	65 88
415-1	Политический вклад	Членство в организациях и ассоциациях	90
418-1	Жалобы на нарушения конфиденциальности и потери данных клиентов	Информационная безопасность	85
SASB: Commercial Banks (FN-CB)			
FN-CB-000.A	Количество и стоимость текущих/сберегательных счетов по сегментам: физические лица и малый бизнес	Ключевые направления бизнеса; Финансовые результаты. Раскрытие частичное, детализация по сегментам требует подтверждения.	12 21
FN-CB-000.B	Количество и стоимость кредитов по сегментам: физические лица, малый бизнес, корпоративный сегмент	Ключевые направления бизнеса; Операционные показатели. Раскрытие частичное.	12 22

Стандарт / код	Раскрытие	Раздел отчета / комментарий	Стр.
FN-CB-230a.1	Количество утечек данных, доля утечек персональных данных, количество затронутых владельцев счетов	Информационная безопасность	85
FN-CB-230a.2	Описание подхода к выявлению и устранению рисков информационной безопасности	Информационная безопасность	85
FN-CB-240a.1	Количество и сумма кредитов, направленных на поддержку малого бизнеса и развития сообществ	Ключевые направления бизнеса; Операционные показатели; Финансовая грамотность. Раскрытие частичное.	12 22 88
FN-CB-240a.2	Просроченные/неработающие кредиты или кредиты с реструктуризацией в программах поддержки малого бизнеса и сообществ	Операционные показатели; Система управления рисками. Раскрытие частичное.	22 38
FN-CB-240a.3	Количество бесплатных счетов для ранее неохваченных или недостаточно обслуживаемых клиентов	Не раскрыто	
FN-CB-240a.4	Количество участников инициатив по финансовой грамотности для неохваченных, недостаточно обслуживаемых или уязвимых клиентов	Финансовая грамотность	88
FN-CB-410a.1	Кредитная экспозиция коммерческого и промышленного кредитования по отраслям	Операционные показатели; Система управления рисками. Раскрытие частичное.	22 38
FN-CB-410a.2	Описание подхода к интеграции экологических, социальных и управленческих факторов в кредитный анализ	Управление экологическими и социальными рисками	47
FN-CB-510a.1	Сумма денежных потерь в результате юридических процедур, связанных с мошенничеством, манипулированием рынком, недобросовестной практикой и иными нарушениями	Деловая этика	84
FN-CB-510a.2	Описание политики и процедур по каналам информирования о нарушениях	Деловая этика	84
FN-CB-550a.1	Показатель глобально системно значимого банка (G-SIB) по категориям	Не применимо для KMF Банка.	
FN-CB-550a.2	Описание включения результатов обязательного и добровольного стресс-тестирования в планирование капитала, стратегию и бизнес-процессы	Система управления рисками	38



Сокращения, глоссарий

Сокращение	Расшифровка
АО «Микрофинансовая организация «KMF (КМФ)», KMF, Компания	Акционерное общество «Микрофинансовая организация «KMF (КМФ)»
ADB	Азиатский банк развития
BIA	Анализ влияния на бизнес
CIA	Сертифицированный внутренний аудитор (международная квалификация)
CRMA	Сертификация по оценке риск-менеджмента (международная квалификация)
EBRD, ЕБРР	Европейский банк реконструкции и развития
HR	Управление человеческими ресурсами
ESG	Экологическое, социальное и корпоративное управление
ESMS	Система управления экологическими и социальными рисками (Environmental and Social Risk Management System)
EIB	Европейский инвестиционный банк
GRI	Глобальная инициатива по отчетности
IFC	Международная финансовая корпорация
JICA	Японское агентство международного сотрудничества
KASE	Казахстанская фондовая биржа
KPI	Ключевые показатели эффективности
LTIFR	Коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности
NPL	Необслуживаемые займы
NPL 90+	Необслуживаемые займы с просрочкой платежей свыше 90 дней
OeEB	Австрийский банк развития
ROA	Рентабельность активов
ROE	Рентабельность капитала
SIFEM	Швейцарский инвестиционный фонд развивающихся рынков

Сокращение	Расшифровка
USAID	Агентство США по международному развитию
АБИС	Автоматизированная банковская информационная система
АМФОК	Ассоциация микрофинансовых организаций Казахстана
АО	Акционерное общество
АО «ФРП «Даму»	Фонд развития предпринимательства «Даму»
АРРФР	Агентство РК по регулированию и развитию финансового рынка
Банк	Акционерное общество "KMF Банк"
БВУ	Банк второго уровня
БНС АСПИР РК	Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам РК
ВВП	Валовой внутренний продукт
ГДж	Гигаджоуль (единица тепловой энергии)
Гкал	Гигакалория (единица тепловой энергии)
ДБО	Дистанционное банковское обслуживание
ДВА	Департамент внутреннего аудита
ИПЦ	Индекс потребительских цен
ИФО	Индекс физического объема
кВт*ч	Киловатт*час
КИР	Ключевые индикаторы риска
КПН	Корпоративный подоходный налог
КФК	Казахстанский фонд кредитования

Глоссарий

Сокращение	Расшифровка
КФКО	Казахстанский фонд кредитования общин
МСБ	Малый и средний бизнес
МОТ	Международная организация труда
МФО	Микрофинансовая организация
НБ РК	Национальный Банк Республики Казахстан
ООН	Организация объединенных наций
ОФ	Общественный фонд
ПГ	Парниковые газы
ПОД/ФТ	Противодействие легализации доходов и финансированию терроризма
п. п.	Процентный пункт
РК	Республика Казахстан
РСО	Раздельный сбор отходов
РФ	Российская Федерация
СМИ	Средства массовой информации
СУР	Система управления рисками
США	Соединенные Штаты Америки
ТОО	Товарищество с ограниченной ответственностью
ЦОД	Центр обработки данных
ЦУР	Цели устойчивого развития
ЭТП	Электронная торговая площадка



Сокращение	Расшифровка
Agile	Гибкий подход к управлению проектами, основанный на итеративной разработке, постоянной обратной связи и вовлеченности команды.
DAU (Daily Active Users)	Количество уникальных пользователей приложением за сутки.
Delivery-эффективность	Показатель того, насколько качественно, своевременно и в полном объеме команда выполняет поставленные задачи и внедряет изменения.
GHG Protocol (Протокол по парниковым газам)	Международно признанная методология учета выбросов парниковых газов.
IPCC (Межправительственная группа экспертов по изменению климата)	Научный орган при ООН, разрабатывающий оценки по климатическим изменениям.
KMF Isker hanymy	Ежегодная премия, учрежденная KMF для поддержки и признания женщин в микропредпринимательстве.
MAU (Monthly Active Users)	Количество уникальных пользователей приложением за месяц.
Time-to-market для новых решений	Время, необходимое для доставки ценности, с момента появления идеи или задачи до ее полной реализации и запуска в промышленную эксплуатацию.
Two-Tier System Board	Система корпоративного управления с разделением функций между Советом директоров и Правлением.
UN Global Compact (Глобальный договор ООН)	Инициатива ООН, стимулирующая компании к социальной ответственности и устойчивому ведению бизнеса, основана на 10 принципах в области прав человека, труда, экологии и антикоррупции.
YAU (Yearly Active Users)	Количество уникальных пользователей приложением за год.
Автоматизированная система AML	Система противодействия отмыванию доходов, полученных преступным путем.
Андеррайтинг	Оценка кредитоспособности заемщика и рисков при выдаче займа.
Винтажный анализ	Метод анализа качества кредитного портфеля по когортам займов, выданных в определенный период.
Грейд	Группировка должностей по определенным основаниям с целью построения системы мотивации.
Двухфакторная аутентификация	Метод защиты, требующий два способа подтверждения личности пользователя.
Заинтересованные стороны	Физические и юридические лица, имеющие отношение к деятельности компании, способные воздействовать на ее результаты или испытывающие влияние со стороны компании на свою деятельность.
Индекс потребительских цен	Показатель изменения общего уровня цен на товары и услуги, потребляемые домохозяйствами.
Индекс физического объема	Показатель, отражающий изменение объема производства или реализации продукции без учета цен.
Инклюзивность	Подход, обеспечивающий равные возможности среди работников, клиентов и других заинтересованных сторон, включая людей с инвалидностью, представителей разных возрастных групп, полов и этнических групп.
Кафетерий льгот	Гибкая система нематериального вознаграждения, при которой работники выбирают льготы по своему усмотрению.

Сокращение	Расшифровка
Ковенант IFC	Установленное Международной финансовой корпорацией (IFC) юридическое ограничение или требование в кредитно-инвестиционной документации, выступающее инструментом контроля уровня риска.
Конфликт интересов	Ситуация, при которой личные интересы работника, члена органов управления или контрагента могут повлиять или воспринимаются как способные повлиять на объективность и беспристрастность их решений в ущерб интересам компании.
Матрица миграции займов	Таблица, отображающая перемещение кредитов между различными категориями качества.
Матрица существенности	Инструмент управления, который помогает организациям определить и приоритизировать важность различных экономических, экологических и социальных вопросов для бизнеса и заинтересованных сторон.
Менторская поддержка	Форма профессиональной поддержки и развития, при которой более опытный работник (ментор) делится знаниями, опытом и рекомендациями с менее опытным коллегой для его адаптации, роста и достижения карьерных целей.
Ответственное финансирование	Подход к предоставлению финансовых услуг, который направлен на обеспечение устойчивого экономического роста, социальной справедливости и защиты окружающей среды.
Охваты парниковых газов	Scope 1 – прямые выбросы, Scope 2 – от покупной энергии, Scope 3 – в цепочке создания стоимости.
Парниковые газы	Газы в атмосфере, которые улавливают тепло и способствуют глобальному потеплению, включая углекислый газ (CO ₂), метан (CH ₄) и закись азота (N ₂ O).
Пруденциальные нормативы	Регуляторные требования к финансовой устойчивости организаций.
Расчетный собственный капитал	Капитал, рассчитанный с учетом требований регулятора и показателей устойчивости.
РЕПО	Сделка обратного выкупа ценных бумаг с обязательством вернуть их через определенное время.
Согласительная комиссия	Временный орган, создаваемый для разрешения споров между сторонами.
Социальная инженерия	Мошеннический метод получения конфиденциальных данных (пароли, пин-коды, коммерческая тайна и тд) путем психологического манипулирования людьми (обман, вход в доверие, запугивание и тд).
Существенные темы	Приоритетные экономические, экологические, социальные и управленческие вопросы, имеющие наибольшее значение для Компании и ее заинтересованных сторон, а также оказывающие существенное воздействие на устойчивое развитие.
Текучесть кадров	Процесс ухода работников из организации по их желанию или по инициативе работодателя в течение определенного периода.
Тендер	Форма отбора поставщиков услуг или товаров, которая основана на проведении конкурентных торгов.
Углеродный след	Количество выбросов парниковых газов, напрямую или косвенно связанных с деятельностью компании.

Сокращение	Расшифровка
Устойчивое развитие	Развитие, при котором Банк управляет влиянием своей деятельности на окружающую среду, экономику, общество и принимает решения с учетом соблюдения интересов заинтересованных сторон.
Фасилитация командных встреч	Методика, обеспечивающая эффективное взаимодействие участников группового обсуждения.
Фугитивные выбросы	Непреднамеренные выбросы парниковых газов из-за утечек в системах кондиционирования.

Контактная информация

Акционерное общество «КМФ Банк»
Республика Казахстан, г. Алматы, проспект Назарбаева, 50

-  Корпоративный сайт: www.kmf.kz
-  Вопросы по годовому отчету: esg@kmf.kz
-  Приемная: +7 (727) 331 74 74
-  Пресс-служба: pr@kmf.kz
-  Вопросы по связям с инвесторами: treasury@kmf.kz