

АО «Единый накопительный пенсионный фонд»

**Отчет по устойчивому развитию
2025**

2026 г.

Количество страниц в отчете - 129 стр.

Содержание

Ключевые показатели	3
ESG-показатели	4
Обращение Председателя Совета директоров АО «ЕНПФ»	5
Обращение Председателя Правления АО «ЕНПФ»	8
Портрет АО «ЕНПФ» и результаты деятельности за 2025 год	10
Стратегические приоритеты АО «ЕНПФ»	12
1 Подход АО «ЕНПФ» к устойчивому развитию	16
1.1 Принципы деятельности в области ESG и устойчивого развития	16
1.2 Цели в области устойчивого развития	17
1.3 Система управления устойчивым развитием и ESG в Фонде	17
1.4 Приоритетные Цели устойчивого развития ООН 2030	21
1.5 Мониторинг, отчетность и адаптация ESG-повестки	23
2 Взаимодействие с заинтересованными сторонами	25
3 Повышение доступности услуг	35
4 Повышение качества обслуживания	40
4.1 Финансовая защита вкладчиков	45
4.2 Конфиденциальность данных вкладчиков	46
5 Информационная безопасность	49
6 Климатическая повестка и окружающая среда	52
6.1 Ответственное потребление ресурсов	53
6.2 Энергоэффективность и потребление топливных ресурсов	54
6.3 Выбросы парниковых газов	56
6.4 Управление отходами	56
7 Управление персоналом	58
7.1 Структура и динамика численности персонала	59

7.2	Подходы Фонда к правам работников, многообразию и инклюзии	61
7.3	Подбор и адаптация персонала	62
7.4	Развитие профессиональных компетенций работников	67
7.5	Мотивация и вовлеченность персонала	68
8	Социальные проекты	71
9	Безопасность и охрана труда	73
10	Корпоративное управление	76
10.1	Структура корпоративного управления	76
10.2	Состав Совета директоров	80
10.3	Назначение директоров	85
10.4	Деятельность Совета директоров	85
10.5	Оценка деятельности высшего органа управления	91
10.6	Конфликт интересов	91
10.7	Состав Правления	93
10.8	Деятельность Правления	95
10.9	Вознаграждение	97
10.10	Кодекс этики и делового поведения	98
10.11	Противодействие коррупции	99
10.12	Механизмы сообщения и реагирования на нарушения	103
11	Управление рисками	105
	Приложение 1. Об отчете	110
	Приложение 2. Основные ESG показатели	112
	Приложение 3. Индекс GRI	118
	Контакты	129

Ключевые показатели

Показатели	2023	2024	2025
Финансово-операционные показатели			
Пенсионные накопления и ОПВР ¹ , млрд теңге	17 865	22 797	25 974
Общая сумма пенсионных взносов ² , пеня и прочие поступления, млрд теңге	2 225	2 895	3 452
Количество ИПС, млн единиц	12,1	12,3	12,5
Количество УПС, млн единиц	0	4,7	5,5
Инвестиционный доход, на пенсионные активы Фонда ³ , млрд теңге	1 608	3 432	1 825
Общий объем пенсионных выплат и прочих выбытий, млрд т	591	1 324	2 051
Получатели пенсионных выплат из ЕНПФ, тыс. человек	677	976	1 320
Собственные средства ЕНПФ, млрд теңге	282,0	312,3	344,3

¹ ОПВР составили в 2024 году 258,2 млрд теңге, 2025 году – 760,1 млрд теңге.

² Общая сумма пенсионных взносов за 2024 и 2025 года включают ОПВР, которые составили в 2024 году 231,2 млрд теңге, в 2025 году – 456,4 млрд теңге.

³ Инвестиционный доход за 2024 и 2025 года включает доход по ОПВР, который составил в 2024 году 26,8 млрд теңге, в 2025 году – 45,4 млрд теңге.

ESG-показатели

Показатели	2023	2024	2025
Экологические показатели			
Общее потребление топлива, ГДж	2 784,1	2 996,1	2 544,6
Общее количество потребленной энергии, ГДж	7 936,1	6 844,1	6 485,2
Снижение потребления бумаги, пачек	12 207	11 678	10 146
Социальные показатели			
Численность работников ЕНПФ, всего чел.	1 560	1 564	1 548
Доля работников, прошедших обучение, %	98	95,5	87,03
Количество женщин на руководящих должностях	201	204	202
Общее количество часов обучения работников, часы	8 527	4 044	6 780
Управленческие показатели			
Созданная прямая экономическая стоимость, млрд т	43,3	46,8	54,1
Распределенная экономическая стоимость, млрд т	15,6	17,7	23,6
Сумма закупок у местных поставщиков, млн т	4 548	5 727	6 703

Обращение Председателя Совета директоров АО «ЕНПФ»

GRI 2-22

Уважаемые дамы и господа!

Предлагаю вашему вниманию Отчет по устойчивому развитию ЕНПФ по итогам 2025 года. В отчете представлены данные в области устойчивого развития ЕНПФ, подготовленные в соответствии с международными стандартами GRI и рекомендациями национального регулятора⁴.

ЕНПФ, являясь крупнейшим институциональным инвестором и одним из ключевых инфраструктурных институтов страны, укрепляет свою ответственность за содействие устойчивому экономическому развитию Казахстана. Сегодня, в условиях глобальных демографических изменений и стремительного технологического прогресса, интеграция принципов ESG в стратегию и операционную деятельность Фонда становится не просто актуальным направлением, а важным условием обеспечения его долгосрочной устойчивости и эффективности.

Отчетный 2025 год прошел в условиях продолжающегося замедления глобального экономического роста, усиления торговых барьеров и высокой волатильности финансовых рынков. По оценке Международного валютного фонда, рост мировой экономики составил около 3,5%.

Несмотря на внешнюю турбулентность и внутренние вызовы нам базово удалось сохранить макроэкономическую стабильность:

- рост экономики Казахстана по итогам 2025 года составил 6,5%;
- инфляция замедляется девятый месяц подряд и по итогам июня т.г. она составила 10,3%. Замедление инфляции обусловлено проведением умеренно жесткой денежно-кредитной политики, укреплением обменного курса тенге, а также проведением антиинфляционной политики Правительства.

Накопительная пенсионная система Казахстана продемонстрировала устойчивость и тенденцию к дальнейшему развитию. С момента консолидации пенсионных активов в ЕНПФ в 2014 году по 2025 год объем пенсионных активов увеличился почти в 6 раз, составив 16,3% от ВВП страны.

Национальный Банк Казахстана, являясь доверительным управляющим пенсионными активами ЕНПФ, реализует сбалансированную инвестиционную политику, ориентированную на обеспечение сохранности пенсионных активов и получение устойчивой реальной доходности в долгосрочной перспективе.

В 2025 году на локальном рынке пенсионные средства ЕНПФ были инвестированы в рамках таких направлений, как приобретение государственных ценных бумаг Республики Казахстан, облигаций квазигосударственного сектора, банков второго уровня и других инструментов. При этом данные инвестиции осуществляются

⁴ Агентство Республики Казахстан по регулированию и развитию финансового рынка

исключительно по рыночным ставкам, что не только обеспечивает стабильный инвестиционный доход, но и способствует устойчивому социально-экономическому развитию страны. На внешних рынках инвестирование осуществляется на индексной основе в такие классы активов, как государственные облигации развитых и развивающихся стран, корпоративные облигации и глобальные акции. При этом часть субпортфеля акций инвестируется с учетом принципов ESG. Кроме того, ESG-подход применяется и при инвестировании в корпоративные облигации: из используемого индекса исключены ценные бумаги компаний с высоким уровнем выбросов парниковых газов, угледобывающих компаний, а также производителей табачной продукции.

В целом, если говорить о глобальных тенденциях, то в 2025 году развитие пенсионных систем во многих странах было направлено на повышение их устойчивости в условиях демографического старения, а также на поиск решений для увеличения долгосрочной инвестиционной доходности. Во многих развитых странах пересматривают подходы к пенсионному обеспечению: акцент смещается в сторону стимулирования граждан к формированию личных пенсионных накоплений. В этих условиях государства стремятся сохранить баланс пенсионных систем, предпринимая меры по повышению взносов, пенсионного возраста и оптимизации выплат.

Вместе с тем, в отчёте Mercer CFA Institute Global Pension Index (MCGPI) 2025 года отмечается, что, по данным Всемирного экономического форума, финансовая безопасность играет ключевую роль в преодолении демографических и экономических вызовов, связанных со старением населения и ростом продолжительности жизни. Среди приоритетных направлений, оказывающих влияние на уровень пенсионного обеспечения граждан, эксперты выделяют обеспечение базовой пенсии, расширение доступа к эффективным пенсионным планам, а также стимулирование увеличения пенсионных взносов. По итогам ежегодного отчета MCGPI 2025 года пенсионная система Казахстана заняла 26-е место. Для укрепления долгосрочного потенциала системы и повышения финансовой безопасности граждан Совет директоров и руководство Фонда принимают во внимание рекомендации международных экспертов Mercer CFA Institute. Нашими приоритетами остаются:

- развитие механизмов стимулирования добровольных пенсионных взносов;
- разумное ограничение досрочных изъятий для сохранения целевого назначения накоплений;
- внедрение лучших мировых практик информирования вкладчиков, включая отражение прогнозных размеров выплат в индивидуальных выписках.

Одним из ключевых векторов развития ЕНПФ является автоматизация процессов и повышение доступности услуг. За 2025 год Фондом было оказано 43,3 млн услуг, при этом 98% из них предоставлены в дистанционном формате. Развитие цифровых сервисов позволяет снижать операционные издержки и повышать качество обслуживания населения.

Подводя итоги, отмечу, что ЕНПФ демонстрирует устойчивое развитие и последовательно выполняет возложенные на него обязательства. Участие Фонда в реализации социально значимых проектов наряду с решением текущих задач подтверждает его стремление соответствовать современным вызовам и ожиданиям общества.

ЕНПФ, осознавая значимость повестки устойчивого развития для всех заинтересованных сторон, принимает на себя обязательства по дальнейшему внедрению и совершенствованию принципов устойчивого развития в соответствии с актуальными требованиями законодательства, нормативного регулирования и стандартов, а также по повышению транспарентности при раскрытии информации.

В 2025 году ЕНПФ совершенствовал систему устойчивого управления: расширил программы обучения сотрудников Фонда, обеспечил дальнейшее проведение регулярного мониторинга инвестиционного портфеля с учетом экологических, социальных и управленческих (ESG) критериев.

Уверен, что последовательная реализация принципов устойчивого развития и формирование соответствующей культуры будут способствовать укреплению доверия вкладчиков, партнеров и общества к деятельности ЕНПФ.

Благодарю коллектив Фонда за проделанную работу и желаю дальнейших успехов в устойчивом развитии.

С уважением,

Председатель Совета директоров АО «ЕНПФ»,
Первый Заместитель Председателя
Национального Банка Республики Казахстан

Жамаубаев Е.К.

Обращение Председателя Правления АО «ЕНПФ»

GRI 2-22

Уважаемые вкладчики, получатели и партнеры!

Представляю вашему вниманию Отчет по устойчивому развитию АО «Единый накопительный пенсионный фонд» за 2025 год, в котором раскрыта информация об основных показателях деятельности Фонда, а также подходах к управлению вопросами устойчивого развития и приоритетах Фонда в области ESG-повестки.

2025 год проходил в условиях динамично меняющейся макроэкономической среды. Тем не менее казахстанская накопительная пенсионная система продемонстрировала устойчивость и положительную динамику. Пенсионные накопления казахстанцев продолжили уверенно расти и составили порядка 26,0 трлн теңге, увеличившись за 12 месяцев на 3,2 трлн теңге или на 13,9%. Объем поступивших пенсионных взносов на счета вкладчиков составил 3,3 трлн теңге, что превысило прошлогодний показатель на 462,3 млрд теңге или на 16,6%.

Существенный вклад в рост накоплений внес инвестиционный доход. Чистый инвестиционный доход, распределенный на счета вкладчиков (получателей), превысил 1,73 трлн теңге.

В отчетном году продолжена реализация одного из значимых социальных проектов - программа «Национальный фонд – детям», в рамках которой 50% валютной части инвестиционного дохода Национального фонда Республики Казахстан ежегодно распределяется между детьми – гражданами страны до 18 лет. В 2025 году были произведены начисления по итогам 2024 года. Также продолжились выплаты целевых накоплений молодым гражданам, достигшим совершеннолетия. По состоянию на 1 января 2026 года с момента запуска программы исполнено 205,5 тыс. заявлений, более 31,6 млн долларов США перечислены уполномоченным операторам для последующего использования в целях улучшения жилищных условий или оплаты образования.

Одним из ключевых направлений ESG-стратегии Фонда является цифровизация услуг: 96,6% сервисов ЕНПФ доступны в онлайн-формате. В 2025 году Фонд оказал 43,3 млн услуг, из которых 27,2 млн (62,7%) были предоставлены через систему электронного обслуживания, 14,7 млн (33,9%) - в автоматическом режиме, 928,7 тыс. (2,1%) - при личном обращении и 524,0 тыс. (1,2%) - в формате дистанционных консультаций. Большинство услуг вкладчики могут получить круглосуточно через личный кабинет на сайте ЕНПФ или в мобильном приложении. Развитие цифровых сервисов способствует снижению потребления ресурсов, а также повышает доступность услуг для различных категорий населения, включая лиц с инвалидностью. Одновременно Фонд уделяет внимание совершенствованию внутренних процессов: для работников проводятся дополнительные обучающие мероприятия, укрепляются механизмы внутреннего контроля и развивается система антикоррупционного комплаенса.

Отмечу, что достижения в развитии казахстанской пенсионной системы отражены в международных отчетах и рейтингах. По итогам 2025 года Казахстан занял 26-е место среди 52 стран в рейтинге Mercer CFA Institute Global Pension Index, улучшив свою оценку с категории «С+» в 2024 году до «В» и опередив ряд развитых государств, включая США, Японию и некоторые страны Европы. Это подтверждает последовательность проводимой политики и сбалансированность казахстанской пенсионной модели.

Высокую оценку получили и цифровые инициативы Фонда. ЕНПФ был отмечен на Всемирном форуме социального обеспечения, организованном Международной ассоциацией социального обеспечения (МАСО) в Куала-Лумпуре, за развитие современных технологий, направленных на повышение прозрачности и качества обслуживания вкладчиков.

Особое внимание Фонд уделяет социальной ответственности - повышению финансовой грамотности населения и созданию условий, при которых каждый вкладчик чувствует себя защищённым и вовлечённым в процесс формирования собственного пенсионного благополучия. В 2025 году уровень финансовой грамотности казахстанцев в пенсионных вопросах продолжил расти, что подтверждается результатами ежегодного независимого социологического исследования, охватившего все регионы страны. По итогам исследования базовый уровень финансовой грамотности составил 74,2%, продвинутый - 45,3%, что свидетельствует об устойчивом росте показателей по сравнению с двумя предыдущими годами. Средний уровень доверия к пенсионной системе составил 5,92 балла, к ЕНПФ - 6,04 балла.

Информационно-разъяснительная работа остается одним из ключевых направлений деятельности ЕНПФ. Мы продолжаем активно взаимодействовать с населением через СМИ, цифровые каналы и консультационные сервисы, формируя осознанное отношение к пенсионным накоплениям. По итогам 2025 года в средствах массовой информации размещено порядка 49,9 тыс. публикаций с упоминанием ЕНПФ, из которых 86,3% инициированы Фондом.

Перед Фондом стоят новые задачи, связанные с дальнейшей интеграцией ESG-аспектов в деятельность ЕНПФ, учетом ESG-рисков в системе управления, а также совершенствованием корпоративного управления и реализацией социальных инициатив.

Достигнутые результаты во многом стали возможны благодаря работе коллектива Фонда. Ежедневная работа работников по всей стране обеспечивает стабильное функционирование системы и развитие сервисов для граждан. Выражаю благодарность членам Совета директоров, Правления и всей команде ЕНПФ за профессионализм и ответственное отношение к делу.

С уважением,

Председатель Правления АО «ЕНПФ»

Курманов Ж.Б.

Портрет АО «ЕНПФ» и результаты деятельности за 2025 год

GRI 2-6

Акционерное общество «Единый накопительный пенсионный фонд» (далее – ЕНПФ, Фонд) было создано 22 августа 2013 года на базе Государственного накопительного пенсионного фонда (ГНПФ).

Учредителем и акционером ЕНПФ является Правительство Республики Казахстан в лице ГУ «Комитет государственного имущества и приватизации» Министерства финансов Республики Казахстан. Доверительное управление акциями ЕНПФ осуществляет Национальный Банк Республики Казахстан (НБРК). Управление пенсионными активами ЕНПФ осуществляет НБРК.

Миссия Фонда

Надежный учет пенсионных сбережений и оказание качественных пенсионных услуг, доступных каждому вкладчику

Видение

Высокотехнологичный финансовый институт с персонализированным подходом к формированию и планированию накопительной пенсии

Ценности

Человекоцентричность и ориентированность на потребителя – Фонд видит в каждом прежде всего человека с присущей ему индивидуальностью. Интересы клиентов ЕНПФ – самое важное, и Фонд делает все, чтобы его пенсионные услуги были доступны, понятны, своевременны и соответствовали текущим и будущим потребностям клиентов.

Приверженность качеству – слаженная работа команды профессионалов, разделяющих цели и ценности Фонда, соблюдающих установленные стандарты качества.

Технологичность – Фонд применяет в своей деятельности современные технологии, персонал Фонда постоянно учится и применяет новые навыки и знания, чтобы быть готовыми к требованиям и вызовам времени.

Надежность – Фонд нацелен на поддержание высоких стандартов корпоративного управления, осуществляет свою деятельность строго в рамках, определенных законодательством (РК).

Ответственность – руководство и работники ЕНПФ несут ответственность перед вкладчиками и получателями пенсионных накоплений за постоянное совершенствование деятельности Фонда, экономичное и рациональное использование ресурсов.

Прозрачность и открытость – Фонд открыт для коммуникаций с общественностью, регулярно публикует в открытых информационных источниках

сведения о состоянии пенсионных накоплений и своем текущем финансовом состоянии.

Таблица с ключевыми показателями деятельности Фонда по состоянию на 31 декабря 2025 года

Показатель	Значение
Пенсионные накопления и ОПВР, всего, млн теңге	25 973 760
Всего пенсионные выплаты и переводы в страховые организации с начала года, млн теңге	2 051 054
Пенсионные счета всего, ед.	18 042 887
Индивидуальные пенсионные счета, ед.	12 528 543
Условные пенсионные счета, ед.	5 514 344
Пенсионные накопления за счет ОПВ, ОППВ, ДПВ, млн теңге	25 213 615
Накопления за счет ОПВР, млн теңге	760 145
Пенсионные взносы с начала года за счет ОПВ, ОППВ, ДПВ, млн теңге	2 795 060
Пенсионные взносы с начала года за счет ОПВР, млн теңге	456 422

** нарастающим итогом с начала года*

Стратегические приоритеты АО «ЕНПФ»

Корпоративная стратегия развития ЕНПФ на 2022-2026 годы (далее – Корпоративная стратегия развития ЕНПФ на 2022-2026 годы), утвержденная решением Совета директоров АО «ЕНПФ» (протокол от 8 октября 2021 года № 2) разработана в соответствии с принципами социальной политики, определенными в государственной Стратегии «Казахстан-2050» от 2012 года, Концепцией дальнейшей модернизации пенсионной системы РК до 2030 года от 2014 года (далее – Концепция), Концепцией по развитию финансовых технологий и инноваций на 2020-2025 годы от 2020 года и является продолжением основных направлений развития, определенных Корпоративной стратегией развития ЕНПФ на 2017-2021 годы, утвержденной Советом директоров АО «ЕНПФ» 11 октября 2017 года.

Целью Концепции является модернизация пенсионной системы, которая позволит обеспечить адекватность пенсионных выплат для достойного уровня жизни в пенсионном возрасте. Реализуемые в рамках Концепции меры призваны обеспечить сохранение до 2030 года коэффициента замещения совокупными пенсионными выплатами на уровне не менее 40% утраченного заработка при стаже участия в пенсионной системе не менее 35 лет и регулярности отчислений 12 раз в год, что соответствует уровню международных стандартов.

Концепция предусматривает распределение ответственности за пенсионное обеспечение между государством, работодателем и работником. Государство гарантирует гражданам базовый минимальный уровень пенсии. Работники при помощи работодателей формируют индивидуальные пенсионные накопления, при этом размер накоплений каждого работника зависит от его личного трудового вклада. В Казахстане реализована многоуровневая и многокомпонентная пенсионная система.

Первый уровень включает в себя пенсионные выплаты за счёт средств государственного бюджета (солидарная и базовая пенсионные выплаты).

Второй уровень представляет собой обязательную накопительную систему, которая включает в себя пенсионные выплаты за счёт 10% обязательных пенсионных взносов (ОПВ) работников и 5% обязательных профессиональных пенсионных взносов (ОППВ), уплачиваемых в пользу лиц, занятых во вредных условиях труда. Также с 2024 года формируется новый – условно-накопительный компонент – за счет обязательных пенсионных взносов работодателей (ОПВР) в пользу всех работников 1975 года рождения и моложе. В 2025 году ставка взноса составила 2,5% от дохода работника (в 2024 году – 1,5%), в последующем ставка будет поэтапно повышаться до 5% к 2028 году.

Третий уровень – добровольная накопительная система, включающая в себя пенсионные выплаты за счет добровольных пенсионных взносов (ДПВ) физических и юридических лиц.

Единственным администратором накопительной пенсионной системы (второго и третьего уровней) является ЕНПФ. ЕНПФ консультирует вкладчиков и получателей по вопросам накопительной пенсионной системы (НПС), осуществляет привлечение ОПВ, ОПВР, ОППВ, ДПВ, ведет персонифицированный учет пенсионных накоплений и обеспечивает осуществление пенсионных выплат.

За девять лет реализации Корпоративных стратегий развития ЕНПФ на 2017 – 2021 гг. и на 2022-2026 гг. совокупный объем пенсионных накоплений и ОПВР, увеличился на 19,3 трлн теңге, достигнув 26 трлн теңге (16,3% от ВВП) на 1 января 2026 года. Среднегодовой рост пенсионных накоплений и ОПВР, за данный период опережает рост ВВП.

Основные показатели пенсионных активов по состоянию на 1 января 2026 года

Показатель	01.01.2017 г.	01.01.2026 г.	Изменение показателя за период ⁵
Пенсионные накопления и ОПВР, млн теңге	6 685 265	25 973 760	19 288 495
Пенсионные взносы и прочие поступления, млн теңге	554 285	3 451 450	2 897 165
Инвестиционный доход, распределенный на пенсионные счета (ИПС/УПС), млн теңге	472 435	1 776 309	1 303 874
Пенсионные выплаты и переводы в страховые организации, млн теңге	169 690	2 051 054	1 881 364
ВВП, млн теңге	46 971 150	159 561 347	112 590 197
Отношение ПН к ВВП, %	14,2%	16,3%	2%

Корпоративной стратегией развития Фонда на период до 2026 года предусмотрена реализация целей по трем ключевым направлениям:

- 1 Персонализированный подход к оказанию пенсионных услуг и коммуникациям с каждым участником с учетом лучшей мировой практики.**
- 2 Эффективное взаимодействие с общественностью и партнерами ЕНПФ по вопросам НПС и другим направлениям деятельности Фонда.**

⁵ Если не указано иное (рост показателя за 9 лет)

3 Выработка предложений и реализация законодательства РК по дальнейшему развитию НПС Казахстана.

Стратегические цели и задачи, определенные Корпоративной стратегией развития ЕНПФ на 2022-2026 годы, учитывают реализацию приоритетов по следующим производным программам на период с 2022 по 2026 годы:

- Программа развития операционной деятельности Фонда;
- Программа внешних коммуникаций Фонда;
- Программа развития информационных технологий и информационной безопасности Фонда;
- Программа построения и развития единой системы внутренних коммуникаций в Фонде.

В рамках решения задачи по обеспечению персонализированного подхода к оказанию пенсионных услуг и коммуникациям с каждым участником с учетом лучшей мировой практики Фонд в 2025 году продолжил реализацию инициатив по следующим направлениям:

- Развитие и модернизация каналов коммуникаций с вкладчиками и получателями с учетом их индивидуальных потребностей;
- Развитие персонального консультирования и информирования;
- Соблюдение установленных стандартов качества и совершенствование процессов Фонда.

По задаче обеспечения эффективного взаимодействия с общественностью и контрапартнерами ЕНПФ по вопросам накопительной пенсионной системы и другим направлениям деятельности ЕНПФ, реализуются следующие инициативы:

- Повышение уровня информированности населения в сфере пенсионного обеспечения и других направлениях деятельности ЕНПФ, а также укрепление доверия населения к накопительной пенсионной системе и ЕНПФ;
- Взаимодействие с агентами-плательщиками пенсионных взносов;
- Взаимодействие с государственными органами;
- Взаимодействие с другими контрапартнерами ЕНПФ.

В части решения стратегической задачи по выработке предложений и реализации законодательства РК по дальнейшему развитию накопительной пенсионной

системы Казахстана, Фонд реализовывал ряд инициатив, включая внедрение нового компонента накопительной пенсионной системы – ОПВР, и в отчетном периоде продолжил работу по следующим направлениям:

- Формирование информационно-статистической базы, совершенствование инструментария актуарного моделирования для проведения анализа и выработки предложений по направлениям дальнейшего развития НПС;
- Осуществление функций ЕНПФ в качестве Компетентного органа в рамках Соглашения о пенсионном обеспечении трудящихся государств-членов ЕАЭС;
- Совершенствование параметров и механизмов осуществления пенсионных выплат.

1 **Подход АО «ЕНПФ» к устойчивому развитию**

1.1 **Принципы деятельности в области ESG и устойчивого развития**

ЕНПФ, как социально ответственная организация, осуществляет свою деятельность в сфере устойчивого развития, опираясь на принципы законности, ответственности, четкого разграничения полномочий, подотчетности, эффективности, уважения прав и интересов всех заинтересованных сторон, транспарентности, объективности в раскрытии информации, деловой этики, нетерпимости к коррупции и недопущения конфликта интересов. Эти принципы закреплены в Кодексе корпоративного управления акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд» (далее – Кодекс корпоративного управления), утвержденному постановлением Правления Национального Банка Республики Казахстан от 19 декабря 2022 года № 124, и других внутренних нормативных документах Фонда. ЕНПФ применяет системный подход к управлению устойчивым развитием, рассматривая его как неотъемлемую часть своей миссии и корпоративной ответственности.

ESG-управление в Фонде базируется на интеграции экологических, социальных и управленческих аспектов в операционную и стратегическую деятельность, с учётом баланса интересов всех заинтересованных сторон. Подход к управлению устойчивым развитием реализуется через распределение ESG-ответственности по ключевым направлениям:

Экологическая ответственность (E): минимизация воздействия на окружающую среду за счет цифровизации, энерго- и ресурсосбережения, а также оптимизации внутренней операционной деятельности.

Социальная ответственность (S): обеспечение справедливых условий труда, развитие персонала, реализация программ социальной поддержки, развитие доступных пенсионных услуг, включая для лиц с инвалидностью.

Корпоративное управление (G): соблюдение принципов подотчетности, надлежащего уровня ответственности и прозрачности; функционирование системы внутреннего контроля и комплаенса, включая антикоррупционную политику.

ESG-аспекты постепенно интегрируются в процессы принятия решений, внутренние регламенты и отчётность Фонда.

В 2025 году в целях совершенствования практики устойчивого развития проведены внутренние обучения работников ЕНПФ, касающихся принципов ESG по следующим направлениям: «Экологическая безопасность и охрана труда», «Социальная ответственность» (обучения были направлены на развитие и повышение клиентского сервиса, охраны труда и безопасности, формированию устойчивой корпоративной культуры и вовлеченности работников), «Корпоративное управление» (обучения охватывали вопросы корпоративного управления, комплаенса, управления рисками, внутреннего контроля,

финансового учета, противодействия коррупции, а также применения законодательства РК и внутренних нормативных документов Фонда).

1.2 Цели в области устойчивого развития

Мероприятия по внедрению всех аспектов и принципов устойчивого развития в деятельность Фонда проводятся, начиная с 2023 года. Правлением ЕНПФ 25 декабря 2023 года (протокол № 102) утверждена Концепция устойчивого развития АО «ЕНПФ» (далее – Концепция устойчивого развития), в которой определены цели в области устойчивого развития. ЕНПФ обеспечивает согласованность целей в области устойчивого развития в долгосрочном периоде:

Экология	Социальная сфера	Экономика
1) оптимальное использование ограниченных ресурсов, применение экологических, энерго- и материалосберегающих технологий	1) оказание качественных пенсионных услуг, доступных каждому вкладчику (персонализированный подход в работе с клиентами, инклюзивность)	1) надежный учет пенсионных сбережений
2) автоматизация процессов, снижение бумажного документооборота, преимущественное использование электронных каналов связи для проведения встреч, совещаний, обучения и других внутренних коммуникаций	2) обеспечение прозрачных конкурсных процедур и равных возможностей при приеме на работу, справедливое вознаграждение и уважение прав работников	2) обеспечение интересов Единственного акционера
3) повышение эффективности процессов	3) обеспечение безопасности труда и сохранение здоровья работников	3) повышение эффективности процессов
4) рост инвестиций в создании и развитии более совершенных технологий	4) обучение и профессиональное развитие работников	4) рост инвестиций в создании и развитии более совершенных технологий
5) повышение производительности труда	5) реализация социальных программ для персонала	5) повышение производительности труда
	6) обеспечение развития доступности услуги ЕНПФ лицам с инвалидностью	

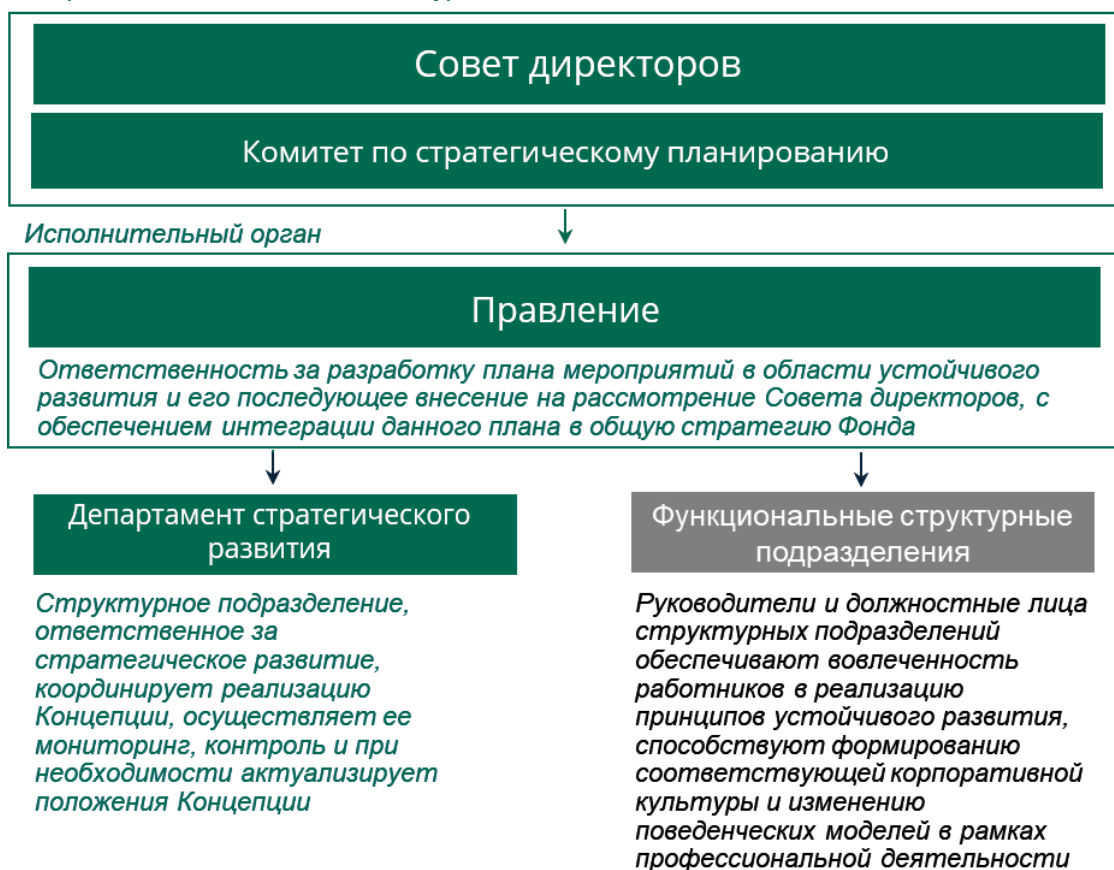
1.3 Система управления устойчивым развитием и ESG в Фонде

GRI 2-24

Система управления устойчивым развитием Фонда задействуют стратегические, исполнительные органы, а также все структурные подразделения, что позволяет обеспечить эффективность процессов направленных на интеграцию принципов ESG в ключевые направления деятельности ЕНПФ, и их учет при разработке и актуализации Концепции устойчивого развития, а также интеграцию в Корпоративную стратегию развития.

Система управления устойчивым развитием ЕНПФ

Управление ESG-повесткой на уровне СД



Вопросы устойчивого развития рассматриваются согласно функциям, определенным Положением о Комитетах Совета директоров акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд», утвержденным решением Совета директоров от 28 июня 2019 года № 3, в том числе Комитетом Совета директоров АО «ЕНПФ» по стратегическому планированию предварительно рассматриваются вопросы в области устойчивого развития Фонда, в том числе по мониторингу соблюдения принципов в области устойчивого развития, оценке достижения целей и ключевых показателей деятельности в области устойчивого развития.

Совет директоров ЕНПФ осуществляет стратегическое руководство и контроль за внедрением принципов устойчивого развития в деятельности Фонда. В 2025 году впервые Советом директоров ЕНПФ рассмотрен и утвержден Отчет по устойчивому развитию АО «ЕНПФ» за 2024 год (решение от 28 августа 2025 года № 9). Другие вопросы, связанные с устойчивым развитием, не выносились на рассмотрение Совета директоров ЕНПФ в качестве самостоятельных вопросов, а осуждались в рамках рассмотрения стратегических и операционных направлений деятельности ЕНПФ.

Один из членов Совета директоров ЕНПФ - независимый директор имеет диплом «Diploma in Company Direction», Института директоров (IOD), Великобритания, полученный в 2025 году.

Правление формирует план мероприятий в области устойчивого развития и его последующее внесение на рассмотрение Совета директоров ЕНПФ, с обеспечением интеграции мероприятий данного плана в общую стратегию Фонда.

В I квартале 2026 года организовано и обеспечено проведение обучения для членов Правления и Совета директоров ЕНПФ по темам «Основы управления рисками и внутреннего контроля для высшего руководства» и «Основы устойчивого развития для высшего руководства».

Концепция устойчивого развития разработана в целях определения ключевых принципов в сфере устойчивого развития. Концепция устойчивого развития направлена на формирование эффективной и прозрачной системы взаимодействия с заинтересованными сторонами, установление целей, задач и рисков в социальном, экономическом и экологическом контексте, а также закрепление ролей, полномочий и ответственности всех органов управления и работников Фонда в реализации положений устойчивого развития.

Концепция устойчивого развития включает следующие структурные блоки: анализ внутренней и внешней среды, формулирование принципов, целей и задач устойчивого развития, механизмы взаимодействия с заинтересованными сторонами, распределение ответственности за реализацию ESG-принципов, а также план мероприятий по внедрению и реализации положений Концепции устойчивого развития.

Руководители и должностные лица структурных подразделений обеспечивают вовлеченность работников в реализацию принципов устойчивого развития, способствуют формированию соответствующей корпоративной культуры и изменению поведенческих моделей в рамках профессиональной деятельности. По мере необходимости они вносят предложения по совершенствованию подходов к устойчивому развитию в рамках деятельности Фонда.

Структурное подразделение, ответственное за стратегическое развитие, координирует реализацию Концепции устойчивого развития, осуществляет ее мониторинг, контроль и при необходимости актуализирует положения Концепции устойчивого развития.

Управление ESG-рисками

ЕНПФ реализует системный подход к управлению ESG-рисками, интегрируя вопросы устойчивого развития в ключевые процессы деятельности и управленческие решения. Основой для выстраивания такой системы является идентификация рисков в ESG-асpekтах с учетом специфики деятельности Фонда, утвержденных целей устойчивого развития и экспертных заключений специалистов или ответственных работников по ESG-направлению.

Ответственность за своевременное выявление и передачу информации о рисках, а также за выработку корректирующих мер возложена на руководителей структурных подразделений. Правление Фонда регулярно получает информацию о потенциальных ESG-рисках, особенно при разработке внутренних нормативных документов Фонда, заключении договоров и вынесении ключевых решений. Результаты анализа рисков отражаются в пояснительных записках к проектам решений, рассматриваемым органами управления.

Идентифицированные риски фиксируются в Регистре рисков и классификаторе факторов рисков, которые включают описание рисков, меры реагирования, ответственные подразделения и возможности устойчивого развития в соответствующих направлениях.

С учетом низкого уровня воздействия деятельности ЕНПФ на окружающую среду, экологические риски оцениваются как незначительные, однако приоритет отдается энергосбережению и снижению потребления ресурсов.

Социальный аспект рисков охватывает взаимодействие с вкладчиками, соблюдение прав человека, качество клиентского обслуживания, этику поведения и прозрачность коммуникаций.

Экономическая составляющая ESG-рисков отражает влияние на устойчивость и эффективность деятельности ЕНПФ, включая соблюдение инвестиционных принципов и деловой практики.

Перечень ESG-рисков ЕНПФ	
Экологические риски (Е)	Чрезвычайные кризисные ситуации (стихийные бедствия, пожары, пандемии), способные нарушить стабильность работы и повлиять на экологическую устойчивость.
	Нарушение непрерывности деятельности из-за сбоев в системах тепло- и водоснабжения, затоплений, задымлений и других происшествий.

Социальные риски (S)	Несоблюдение/нарушение техники безопасности и требований пожарной безопасности (травмы, ушибы, ожоги и другие повреждения). Неадекватная организация и функционирование системы управления охраной труда из-за нарушений внутреннего контроля и отсутствия мониторинга условий труда. Необоснованный отказ в приеме документов и осуществлении выплат по вине работника. Неправомерные выплаты или переводы пенсионных накоплений, включая нарушения сроков, установленных нормативными правовыми актами РК. Подтвержденные жалобы со стороны вкладчиков и получателей услуг. Нарушение норм корпоративной этики и управления, действия, подрывающие доверие к Фонду со стороны общества, контрагентов и вкладчиков. Несвоевременное или некорректное предоставление ответов на обращения, в том числе через ИС «e-Otinish». Ошибки в информационно-разъяснительной работе (личные консультации, СМИ, выездные мероприятия). Раскрытие или завладение конфиденциальной информацией, включая тайной пенсионных накоплений, условных пенсионных счетов, целевых накоплений.
Экономико-управленческие риски (G)	Ошибки в организации и проведении закупок. Нарушение требований законодательства РК или внутренних нормативных документов Фонда по исполнению договоров. Ошибки в работе с проблемными активами. Ненадлежащая оценка рисков инвестиционной сделки (применительно к собственным активам). Несоответствие по результатам анализа (первичная идентификация и оценка рисков) эмитента и финансовых инструментов принципам ESG (при инвестировании собственных активов). Неэффективное управление безопасностью (включая информационную, экономическую и внутреннюю безопасность). Ошибки при проведении мероприятий по ПОД/ФТ/ПРОМУ (противодействие легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, финансированию терроризма и финансированию распространения оружия массового уничтожения).

В инвестиционной деятельности Фонд также применяет подход по идентификации ESG-рисков. Управление пенсионными активами осуществляется в рамках деклараций, исключающих инвестиции в Фонде с высоким уровнем выбросов и в неэтичные отрасли. При инвестировании собственных средств учитываются социальные и экологические критерии, исключаются инвестиции в табачную, алкогольную промышленность, игровой бизнес и оружие, а приоритет отдается компаниям, демонстрирующим приверженность принципам устойчивого развития.

1.4 Приоритетные Цели устойчивого развития ООН 2030

В целях реализации Концепции устойчивого развития и обеспечения вклада в достижение Глобальной повестки Организации Объединенных Наций (ООН) на период до 2030 года ЕНПФ определил приоритетные Цели устойчивого развития

(ЦУР), с учётом специфики своей деятельности, мандата и задач накопительной пенсионной системы РК.

Выбранные цели отражают ключевые направления влияния Фонда на социально-экономическое развитие, цифровую трансформацию, расширение равного доступа к пенсионным услугам и укрепление доверия населения.

Приоритизация основана на международной практике, актуальности для национального контекста и потенциале ЕНПФ по достижению значимых результатов.

Приоритетные ЦУР ООН 2030, вклад ЕНПФ в достижение целей устойчивого развития

Приоритетная ЦУР ООН 2030	Обоснование применимости для ЕНПФ	Вклад 2024 (раздел)
ЦУР1 Ликвидация нищеты	Обеспечение пенсионного дохода для клиентов Фонда, а также выплаты по инвалидности в рамках реформ пенсионной системы	Раздел «Стратегические приоритеты Фонда»
ЦУР3 Хорошее здоровье и благополучие	Поддержка целевых пенсионных накоплений на лечение, а также участие в обеспечении социальной выплаты для работников во вредных условиях труда	Раздел «Стратегические приоритеты Фонда», «Повышение доступности услуг»
ЦУР4 Качественное образование	Реализация программы «Национальный фонд — детям», предусматривающей использование накоплений на оплату образования	Раздел «Стратегические приоритеты Фонда» «Взаимодействие с ЗС»
ЦУР5 Гендерное равенство	Гендерный анализ ИПС и пенсионных накоплений, повышение доступности информации и адресных консультаций для женщин	Раздел «Результаты деятельности Фонда»
ЦУР8 Достойная работа и экономический рост	управление пенсионными активами, вовлечение вкладчиков и работодателей в ОПВ и ОПВР, вклад в финансовую стабильность Казахстана	Раздел «Стратегические приоритеты Фонда» «Взаимодействие с ЗС»
ЦУР9 Индустриализация и инновации инфраструктура	Внедрение цифровых платформ и систем аналитики (например, ACRM, BI, новая ИС пенсионного учета), развитие цифровых каналов обслуживания, личных кабинетов	Раздел «Повышение качества обслуживания», «Повышение доступности услуг»
ЦУР10 Сокращение неравенства	Программа по целевым накоплениям для детей; расширение охвата социально незащищённых групп	Раздел «Стратегические приоритеты Фонда», «Повышение доступности услуг»
ЦУР16 Мир, правосудие и эффективные институты	Антикоррупционная политика, система внутреннего контроля, прозрачность в управлении пенсионными активами, участие в судебных исках для защиты интересов вкладчиков	Раздел «Корпоративное управление»
ЦУР17 Партнёрство в интересах устойчивого развития	Активное сотрудничество с государственными органами, международными институтами, регуляторами, управляющими пенсионными активами (Всемирный банк, ЕАЭС, АФК, ISSA, FIAP), широким кругом заинтересованных сторон	Раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»

ЕНПФ определил **9 приоритетных ЦУР ООН**, наиболее соответствующих специфике своей деятельности и оказывающих наибольшее влияние на общество, экономику и систему государственного управления. Эти цели отражают вклад Фонда в решение ключевых социальных задач, развитие цифровой инфраструктуры, поддержку социально уязвимых групп и усиление институциональной прозрачности.

Приоритизация ЦУР опирается на анализ стратегических и операционных направлений деятельности ЕНПФ, а также на международную практику финансовых институтов с социальными обязательствами. Каждая из целей связана с конкретными инициативами и программами, реализуемыми Фондом, и имеет отражение в соответствующих разделах отчета за 2025 год.

Приоритетные ЦУР ООН, с учётом вклада ЕНПФ:

ЦУР 1: Ликвидация нищеты — пенсионные выплаты и меры социальной поддержки, в том числе в части досрочного назначения пенсионных выплат по инвалидности, а также при достижении лицами, занятыми на работах с вредными

условиями труда, 55-летнего возраста и оплате за них ОППВ в совокупности не менее 84 месяцев.

ЦУР 3: Хорошее здоровье и благополучие — целевые изъятия на лечение и социальные выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

ЦУР 4: Качественное образование — реализация программы «Национальный фонд — детям», предоставляющей доступ к целевым накоплениям на образование.

ЦУР 5: Гендерное равенство — гендерный анализ ИПС, пенсионных накоплений и адресную коммуникацию с женщинами, равенство при подборе персонала.

ЦУР 8: Достойная работа и экономический рост — участие в формировании финансовой устойчивости через управление пенсионными активами, ОПВ, ОППВ и ОПВР.

ЦУР 9: Индустриализация, инновации и инфраструктура — развитие цифровых сервисов и платформ, интеграция с информационными системами и базами данных государственных органов, улучшения качества обслуживания.

ЦУР 10: Сокращение неравенства — через программу целевых накоплений и доступность пенсионных услуг для социально уязвимых слоёв.

ЦУР 16: Мир, правосудие и эффективные институты — развитие системы внутреннего контроля, антикоррупционной политики, защита прав и интересов вкладчиков.

ЦУР 17: Партнёрство в интересах устойчивого развития — широкое взаимодействие с государственными органами, международными организациями и другими заинтересованными сторонами в вопросах развития пенсионной системы.

Таким образом, ЕНПФ системно интегрирует ЦУР ООН 2030 в стратегию, операционные процессы и общественную миссию, обеспечивая устойчивую и социально-ориентированную модель развития.

1.5 Мониторинг, отчетность и адаптация ESG-повестки

В 2024 году Фонд приступил к разработке системы сбора показателей устойчивого развития на основании международного стандарта Global Reporting Initiative (GRI). Внедрение данной системы позволяет на регулярной основе формировать нефинансовую отчетность с учетом следующих принципов раскрытия информации:

- Точность
- Сбалансированность

- Ясность
- Сопоставимость
- Полнота
- Контекст устойчивого развития
- Своевременность
- Проверяемость

Кроме того, Фонд с 2025 года начал раскрывать Отчет по устойчивому развитию АО «ЕНПФ» за 2024 год в соответствии со стандартами GRI, а также с учетом рекомендаций национального регулятора - Агентства Республики Казахстан по регулированию и развитию финансового рынка (АРРФР) - при подготовке и раскрытии нефинансовой отчетности.

2 Взаимодействие с заинтересованными сторонами

GRI 3-3, 2-29

ЕНПФ выстраивает взаимодействие с заинтересованными сторонами на основе принципа баланса интересов, руководствуясь лучшими международными стандартами, включая AA1000 Stakeholder Engagement Standard (2015), AccountAbility Principles Standard (2008), ISO 26000 и GRI Standards. Такой подход способствует минимизации рисков, укреплению доверия и репутации Фонда, а также учёту взаимного влияния с широким кругом заинтересованных сторон.

Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами

ЕНПФ формирует и актуализирует Карту заинтересованных сторон, предназначенную для систематизации подходов к взаимодействию с ключевыми группами заинтересованных сторон.

Процесс построен на следующих принципах:

- Инклюзивность – учет интересов всех сторон, на которые влияет деятельность Фонда, и которые сами могут оказывать влияние на его стратегию и операционные процессы;
- Существенность – определение и приоритизация наиболее значимых сторон и их ожиданий;
- Реагирование – обеспечение последовательной и прозрачной реакции Фонда на запросы, риски и ожидания со стороны заинтересованных сторон.

Выявление сторон, заинтересованных в работе ЕНПФ, осуществляется на основе таких критериев, как ответственность, степень влияния, зависимость, близость, представительство, а также политические и стратегические интересы.

11 апреля 2024 года решением Правления ЕНПФ (протокол № 28) Концепция устойчивого развития дополнена Методикой формирования Карты заинтересованных сторон ЕНПФ (Приложение 1 к Концепции устойчивого развития), регламентирующая процедуру идентификации заинтересованных сторон, принципы составления Карты заинтересованных сторон ЕНПФ и подходы к оценке их влияния на деятельность Фонда и уровня вовлечённости.

3 июля 2024 года решением Правления ЕНПФ (протокол № 49) Концепция устойчивого развития дополнена Картой заинтересованных сторон ЕНПФ (Приложение 2 к Концепции устойчивого развития).

Заинтересованные стороны условно разделяются на внутренние и внешние группы, с дальнейшей детализацией по степени воздействия:

1) Внутренние заинтересованные стороны:

- Единственный акционер
- Должностные лица

- Работники ЕНПФ

2) Внешние заинтересованные стороны, с учетом формата воздействия:

Прямое воздействие:

- Государственные органы и регуляторы
- Общественный совет
- Вкладчики и получатели пенсионных выплат
- Поставщики, контрапартнеры, внешние аудиторы

Косвенное воздействие:

- Общественные организации
- Средства массовой информации
- Академическое и экспертное сообщество
- Общее население и профессиональные объединения

Каждой группе заинтересованных сторон присваивается оценка по двум осям: уровень влияния и степень заинтересованности, на основании которой определяется соответствующий формат взаимодействия - от регулярных коммуникаций до стратегического партнерства или целевых консультаций.

Группа заинтересованных сторон ЕНПФ

Группа I Внутренние заинтересованные стороны	Группа II Внешние заинтересованные стороны	
	Прямое воздействие	Косвенное воздействие
Единственный акционер	Общественный совет	Общественные организации
Должностные лица	Потребители	СМИ
Работники	Поставщики	Подписчики, блогеры, общественные деятели, лидеры мнений
	Контрапартнеры	
	Государственные органы	

После формирования Карты проводится оценка степени влияния каждой заинтересованной стороны на деятельность ЕНПФ по ряду ключевых параметров, включая (но не ограничиваясь):

- влияние на стратегическое развитие;
- влияние на качество предоставляемых Фондом услуг;
- влияние через нормативное-правовое регулирование;
- влияние на репутацию ЕНПФ.

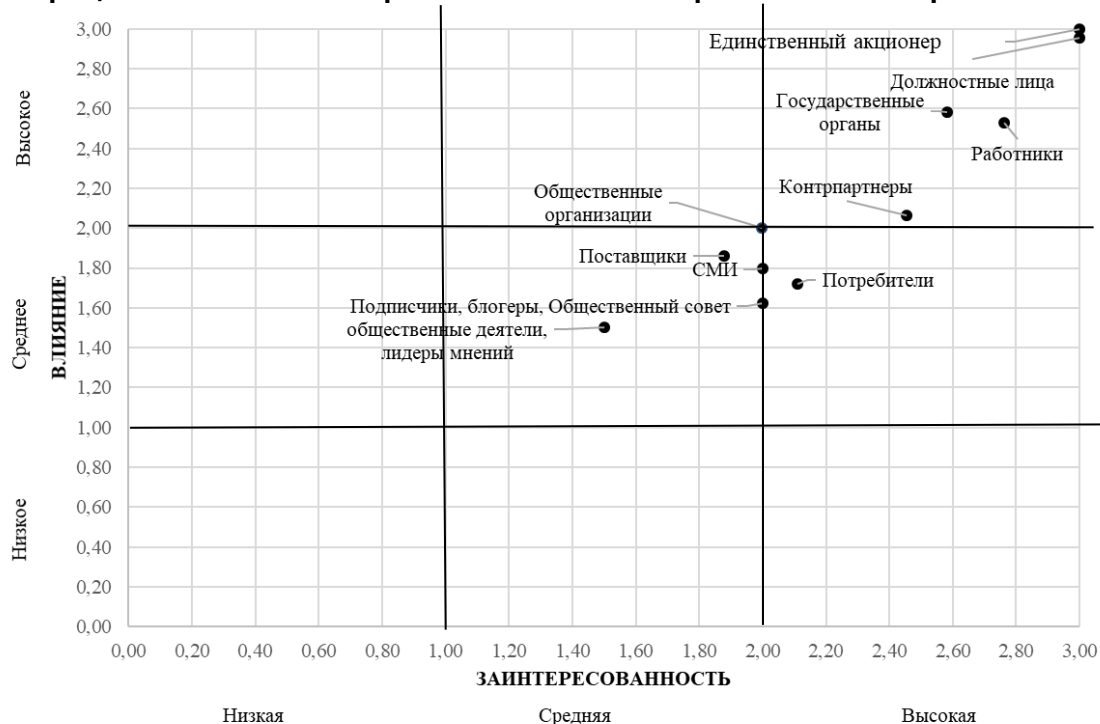
Оценка проводится по шкале от 0 до 3:

- 1) от 0 до 1 — низкий уровень влияния (незначительное воздействие);
- 2) от 1 до 2 — средний уровень влияния;
- 3) от 2 до 3 — высокий уровень влияния.

Итоговая величина определяется как среднее арифметическое значение по указанным параметрам. Полученные результаты служат основой для дальнейшего

ранжирования заинтересованных сторон и выбора формата взаимодействия с ними.

Матрица влияния и заинтересованности заинтересованных сторон ЕНПФ



С учётом специфики деятельности ЕНПФ основное внимание уделяется регулярному и прозрачному информационному обмену с заинтересованными сторонами. Основные каналы коммуникации направлены на обеспечение обратной связи, повышение осведомлённости и укрепление доверия, включая: конференц-звонки по итогам деятельности, опросы и анкетирование, информационные рассылки, индивидуальные и групповые встречи, прямые контакты по электронной почте и телефону, участие в отраслевых мероприятиях, презентации, публикации в корпоративной отчётности и на официальном сайте, взаимодействие через средства массовой информации и социальные сети, а также использование механизмов подачи жалоб.

Результаты взаимодействия с заинтересованными сторонами в 2025 году

Внутренние заинтересованные стороны		
Заинтересованная сторона	Ожидания и интересы	Результаты в 2025 году
Единственный акционер	Реализация государственной политики в сфере пенсионного и социального обеспечения: обеспечение функционирования накопительной пенсионной	Единственным акционером ЕНПФ принято 4 решения и рассмотрено 7 вопросов

	системы Казахстана, администрирование программы «Нацфонд–детям» в соответствии с Уставом ЕНПФ	
Должностные лица	Совет директоров ЕНПФ: Защита интересов акционера, имидж, деловая репутация, возможность самореализации/внесения личного вклада в благосостояние населения, развитие общества и государства Правление: Имидж, деловая репутация, возможность самореализации/внесения личного вклада в благосостояние населения, развитие общества и государства Профессиональный/карьерный рост, вознаграждение.	Советом директоров ЕНПФ проведено 16 заседаний и заочных голосований (в том числе 2 заседания и 14 заочных голосований), рассмотрено 102 вопроса Правлением ЕНПФ проведено 73 заседания и заочных голосований (36 заседаний и 37 заочных голосований) и рассмотрено 359 вопросов
Работники	Профессиональное развитие, карьерный рост, повышение квалификации и навыков (soft/hard skills), вознаграждение, мотивационный пакет (медицинская страховка, моральное поощрение, обучение), комфортные и безопасные условия труда, расширение круга общения.	Расходы на обучение работников в 2025 году – 33,1 млн теңге
Внешние заинтересованные стороны (Область прямого воздействия)		
Заинтересованная сторона	Ожидания и интересы	Результаты в 2025 году
Общественный совет	Получение достоверной информации о накопительной пенсионной системе и деятельности ЕНПФ из первоисточника для последующего распространения среди широкой общественности. Формирование рекомендаций и принятие решений Общественным советом по вопросам труда, социальной защиты, развития финансового рынка и накопительной пенсионной системы РК, а также совершенствования законодательства РК в области пенсионного обеспечения и деятельности ЕНПФ. Укрепление имиджа и деловой репутации, повышение информированности, возможность внести личный	Проведено 4 заседания Общественного совета (20 марта, 20 июня, 17 октября, 19 декабря): Рассмотрены вопросы: - отчеты НБРК и УИП по результатам управления ПА и планах повышения его эффективности; - Положение об Общественном совете (ОС) в новой редакции; - прием новых членов в состав ОС; - отчет ОС за 2024 год; - нововведения в рамках внедрения композитного бенчмарка при оценке деятельности УИП; - актуарные прогнозы и анализ; - единовременные пенсионные выплаты, статистика, условия и порядок использования, контроль использования, полномочия сторон;

	вклад в улучшение благосостояния населения	- работа ЕНПФ с активами проблемных эмитентов; - изменения в налоговом законодательстве РК, вводимые с 1 января 2026 года.
Потребители	Надежность накопительной пенсионной системы: формирование пенсионных/целевых накоплений с учетом инвестиционного дохода, гарантия получения пенсии в будущем. Прозрачность: прозрачные условия участия и управления пенсионными активами. Качество услуг: высокий уровень обслуживания, доступность информации. Повышение финансово-правовой грамотности. Получение необходимой информации/консультаций Влияние на восприятие и доверие к ЕНПФ. Планирование пенсии. Право распоряжения своими накоплениями: выбор инвестиционного управляющего, приобретение пенсионного аннуитета, получение единовременных пенсионных выплат на улучшение жилищных условий, оплату лечения, оплату образования, право передачи накоплений по наследству.	Проведено 51,3 тыс. презентаций в онлайн-формате и на местах Охвачено 1 049,6 тыс. человек Проведено 1,7 тыс. презентаций в рамках заключенных Меморандумов с участием местных исполнительных органов Участниками мероприятий стали 33,4 тыс. человек
Контрпартнеры	Расширение бизнеса, расширение клиентской базы. Обмен опытом, совершенствование бизнес-процессов, повышение эффективности деятельности. Защита интересов и реализация прав трудовых мигрантов на пенсионное обеспечение в рамках соглашения ЕАЭС. Развитие финансового рынка в РК. Внедрение мировой политики социальной защиты населения и ее адаптация в национальные, региональные и международные экономики.	18, 13 марта 2025 года были заключены дополнительные соглашения к договорам о доверительном управлении между УИП и ЕНПФ; 15, 16 апреля 2025 года были заключены дополнительные соглашения к Типовой форме кастодиального договора между ЕНПФ, УИП и банком-кастодианом; 3 октября 2025 года было заключено дополнительное соглашение № 7 к Договору о доверительном управлении между АО «Alatau City Invest» (ранее – АО «Jusan Invest») и ЕНПФ; 20 ноября 2025 года заключены дополнительные соглашения к информационному соглашению об обмене сообщениями между УИП и ЕНПФ; 26 декабря 2025 года было заключено дополнительное соглашение № 7 к Договору о

		доверительном управлении между АО «Halyk Global Markets» и ЕНПФ; Общее количество местных поставщиков в 2025 году – 590 (99,7% от общего количества)
Государственные органы	Реализация государственной политики в сфере пенсионного и социального обеспечения. Снижение нагрузки на бюджет при поддержании адекватности пенсионного обеспечения граждан. Социальная стабильность. Соблюдение ЕНПФ требований законодательства РК, поддержание стабильности и устойчивости накопительной пенсионной системы. Получение регуляторной, налоговой и статистической отчетности. Сбор налогов и других обязательных платежей в бюджет.	В 2025 году направлялись более 15 предложений и замечаний в адрес государственных органов. Взаимодействие охватило Минфин, НБРК, МТСЗН, АРРФР, АФК и другие организации. Предложения касались Налогового кодекса РК, нормативных правовых актов РК по накопительной пенсионной системе, программы Национальный фонд-детям», учета и отчетности, о проведении тестирования по осуществлению приема/обработки и обмена данными по ОПВ, ОПВР, и другие предложения. Предложения учитывались в рамках разработки и актуализации более 10 нормативных правовых актов РК. В отчетном периоде представители ЕНПФ приняли участие в заседании рабочей группы по вопросам совершенствования пенсионной системы Казахстана, созданной по поручению Аппарата Президента РК. Другими участниками рабочей группы также были представители НБРК, АРРФР, МТСЗН, МЦРИАП, МНЭ, АСПИР. Также в отчетном периоде представители ЕНПФ приняли участие в рабочих встречах с советником Президента РК, Дуйсеновой Т.К., по вопросам совершенствования пенсионной системы Казахстана. В ноябре и декабре 2025 года представители ЕНПФ приняли участие в рабочих совещаниях с представителями АРРФР по вопросам внесения изменений в методику расчета порогов минимальной достаточности (ПМД).
Внешние заинтересованные стороны (Область косвенного воздействия)		
Заинтересованная сторона	Ожидания и интересы	Результаты в 2025 году
Общественные организации	Консультирование клиентов по вопросам накопительной пенсионной системы и	Фондом продолжается работа по вовлечению населения в накопительную пенсионную

	деятельности ЕНПФ в соответствии с Уставом	в систему путем проведения выездных презентаций, приема потребителей в офисах обслуживания, через автоматизированную систему персональных Push-уведомлений посредством мобильного приложения ЕНПФ и личного кабинета на сайте ЕНПФ
СМИ	Получение оперативной и достоверной информации для подготовки популярных информационных материалов. Повышение профессиональной квалификации в сфере финансовой журналистики. Имидж. Коммерческий интерес	Количество информационных материалов с упоминанием ЕНПФ за 2025 год составило 49,87 тыс. единиц. Проведены встречи с представителями СМИ, в которых приняли участие 895 человек. Проведено традиционное мероприятие для журналистов, блогеров и студентов - Школа финансовой журналистики на русском и казахском языках в смешанном формате (офлайн/онлайн), в котором приняли участие 147 человек.
Подписчики, блогеры, общественные деятели, лидеры мнений	Получение доступной, достоверной и актуальной, полезной информации, получение консультаций. Возможность выразить свое мнение. Формирование и популяризация собственного имиджа как специалиста в сфере пенсионного обеспечения, социальной защиты, финансов.	Сайт ЕНПФ посетили 2 763,1 тыс. уникальных пользователей. В соцсетях обработано 2 205 обращений, в основном через Instagram. За 2025 год согласно контент-плану было размещено 185 публикаций, 172 stories, 92 Reels и 8 прямых эфиров в Instagram; 82 видеоматериала в TikTok; 313 публикаций на Facebook; 207 постов в Одноклассниках; 228 публикаций, 62 клипа во VKontakte; 10 твитов в X; 273 публикации в Telegram; 92 видеоролика в ленте YouTube и 44 в формате YouTube Shorts.

Создание добавленной стоимости для заинтересованных сторон

GRI 201-1

По результатам системного взаимодействия с заинтересованными сторонами ЕНПФ формирует значимую добавленную стоимость, включая прямое и косвенное воздействие как на социальную, так и экономическую составляющие. Часть этой ценности выражается в виде прямой экономической результативности, включая прямые выплаты работникам, налоговые отчисления и иные формы финансовой вовлеченности.

Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость, 2023-2025 гг., млрд теңге

GRI 201-1

Показатель	2023	2024	2025
Созданная прямая экономическая стоимость	43,30	46,77	54,11
Доход («Комиссионное вознаграждение от пенсионных активов»)	16,13	17,50	19,92
Доход от финансовых инвестиций	27,51	29,00	33,58
Доход от продажи материальных активов*	-	-	-
Прочее поступление	(0,34)	0,27	0,61
Распределенная экономическая стоимость	15,58	17,66	23,57
Операционные расходы	4,57	4,71	5,03
Заработная плата, прочие выплаты и льготы работникам	9,45	11,51	14,81
в том числе заработная плата	9,45	11,51	14,81
в том числе другие выплаты и льготы работникам	-	-	-
Выплаты поставщикам капитала*	-	-	-
в том числе выплаченные дивиденды*	-	-	-
в том числе финансовые расходы*	-	-	-
Прочие расходы*	-	-	-
Выплаты государству	1,56	1,44	3,73
в том числе налог на прибыль	1,56	1,44	3,73
Инвестиции в местные сообщества*	-	-	-
Нераспределенная экономическая стоимость	27,72	29,11	30,54

* В соответствии со спецификой деятельности и Уставом в ЕНПФ не осуществляются указанные экономическо-финансовые показатели

Взаимодействие с поставщиками и деловыми партнёрами

GRI 204-1

ЕНПФ придерживается принципов прозрачности и справедливости в процессе отбора и взаимодействия с поставщиками и контрагентами. При закупках приоритет отдается отечественным поставщикам, соответствующим установленным требованиям.

В 2025 году доля местных поставщиков составила 590 организаций, что эквивалентно 99,7% от общего числа поставщиков. Объем закупок у отечественных контрагентов достиг 6 703 млн тенге, что демонстрирует приверженность ЕНПФ поддержке национальной экономики, обеспечение вклада в развитие малого и среднего бизнеса в Казахстане.

Расходы на местных поставщиков ЕНПФ, 2023-2025 гг.

GRI 204-1

Показатель	2023	2024	2025
Количество поставщиков, всего	574	547	592
Сумма, млн тенге*	4 578	5 759	6 739
Количество местных поставщиков	572	545	590
Сумма закупок у местных поставщиков, млн тенге*	4 548	5 727	6 703
% по кол-ву	99,65	99,63	99,66%
% по сумме	99,35	99,44	99,47%

* показатели общего объема закупок у поставщиков за 2024 год был уточнен и скорректирован с 5 761 млн тенге до 5 759 млн тенге, у местных поставщиков с 5 729 млн тенге до 5 727 млн тенге. Изменение не является существенным и не влияет на сопоставимость данных.

Членство в ассоциациях

GRI 2-28

ЕНПФ является активным участником ряда национальных и международных организаций, объединяющих профессиональное сообщество в сфере социального обеспечения, пенсионных фондов и финансовых институтов. Участие Фонда в таких объединениях способствует обмену опытом, доступу к передовым практикам и формированию актуальной повестки в области пенсионной политики и качества пенсионных услуг.

1. ISSA (International Social Security Association) — Международная ассоциация социального обеспечения

ЕНПФ с 1 мая 2015 года является членом ISSA – ведущей международной организации, объединяющей государственные учреждения в сфере социального обеспечения. Членство в ISSA предоставляет Фонду доступ к профессиональным стандартам и практическим рекомендациям, знаниям, международным

конференциям и методическим материалам, охватывающим широкий круг вопросов в сфере пенсионного администрирования, добросовестного управления, обслуживания клиентов и социальной политики. Благодаря участию в ISSA, работники Фонда регулярно обмениваются опытом с зарубежными коллегами, имеют возможность участвовать в курсах и семинарах, участвуют в исследовательских инициативах, а также используют международные подходы для совершенствования собственной системы администрирования пенсионных услуг.

2. FIAP (Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones) — Международная федерация управляющих пенсионными фондами

ЕНПФ с 1 января 2014 года является членом FIAP – международной федерации, объединяющей управляющие пенсионными фондами организации, главным образом из Латинской Америки, Европы и Центральной Азии. FIAP ежегодно проводятся конференции, семинары и вебинары, где обсуждаются стратегические тренды развития пенсионных систем, вызовы в администрировании накоплений и цифровая трансформация. ЕНПФ принимает участие в мероприятиях FIAP, получает выходящие по результатам информационные материалы. Фонд также имеет доступ к статистике, аналитическим обзорам и публикациям FIAP, включая отчеты о развитии пенсионных систем, законодательных изменениях и лучших практиках. FIAP также оказывает экспертную поддержку по специфическим вопросам администрирования и регулирования.

3. Ассоциация финансистов Казахстана (АФК)

ЕНПФ является членом ОЮЛ «Ассоциация финансистов Казахстана» (АФК) с декабря 2019 года. АФК объединяет более 130 участников финансового рынка РК, включая банки, страховые компании, микрофинансовые организации, ломбарды, профессиональных участников рынка ценных бумаг, аудиторские и консалтинговые компании, научно-образовательные учреждения и СМИ. Ассоциация выполняет координирующую функцию между участниками финансового сектора и органами государственной власти. ЕНПФ активно участвует в обсуждении и разработке предложений по внесению изменений в законодательство РК по вопросам пенсионной деятельности и при необходимости участвует в рабочих группах в АФК и/или в уполномоченных государственных органах, представляя интересы участников пенсионной системы. Участие в АФК позволяет Фонду своевременно адаптироваться к изменениям в законодательстве РК, способствовать развитию системы добросовестного администрирования и инвестирования пенсионных активов, а также укреплять прозрачность и доверие к финансовым институтам. АФК также служит платформой для совместных решений и предложений, направленных на повышение финансовой устойчивости пенсионной системы.

3 Повышение доступности услуг

GRI 3-3

Одной из приоритетных задач Корпоративной стратегии развития Фонда является развитие персонального консультирования и информирования. Данная услуга ориентирована на предоставление вкладчикам квалифицированных консультаций по вопросам планирования пенсии с учетом персональных потребностей, предпочтений и ограничений каждого вкладчика.

Услуга персонального консультирования предоставляется вкладчику, обратившемуся в любой из офисов Фонда за консультацией по вопросам планирования пенсии. Консультирование по планированию пенсии проводится в специально оборудованных зонах самообслуживания посредством самостоятельного входа вкладчика в личный кабинет через корпоративный сайт Фонда (www.enpf.kz), а также при выездном обслуживании. При необходимости, клиенту обеспечивается информационное сопровождение со стороны операционных работников Фонда.

В 2025 году только через зону самообслуживания услуги по персональному консультированию были оказаны 18,1 тыс. человек.

ЕНПФ уделяет приоритетное внимание расширению доступности пенсионных услуг для всех категорий населения, включая жителей удалённых и сельских населённых пунктов. В рамках реализации Программы развития операционной деятельности на 2022–2026 годы, утверждённой протоколом Правления ЕНПФ № 92 от 22 декабря 2021 года, Фонд системно развивает инструменты выездного обслуживания и прямой коммуникации с вкладчиками и получателями пенсионных выплат.

Развитие мобильного обслуживания

Ключевым направлением обеспечения равного доступа к услугам является работа мобильных офисов, приравненных по функциональности к стационарным отделениям. Эти многофункциональные комплексы, размещённые на базе автомобилей ГАЗ-А31R33 и Volkswagen Transporter, позволяют оказывать широкий спектр услуг вкладчикам на местах. С 2018 года мобильные офисы поэтапно внедрены в промышленную эксплуатацию в 13 филиалах Фонда.

Фактическое количество вкладчиков (получателей), получивших услуги Фонда через мобильные офисы в удалённых населённых пунктах, достигло 271 998 человек в 2025 году, продемонстрировав увеличение по сравнению с 2024 годом на 68,5%.

Количество посещенных населенных пунктов и вкладчиков в рамках выездного обслуживания «мобильный офис», 2023-2025 гг.

Показатель	2023	2024	2025
Количество уникальных удаленных населённых пунктов, шт.	1 169	1 115	1 312
Количество вкладчиков (получателей), чел.	153 584	161 436	271 998

В целях обеспечения открытости и прозрачности деятельности, а также доступности услуг фонда в ЕНПФ действует проект по выездному обслуживанию вкладчиков (получателей) – «Мобильный агент». Основной целью данного проекта является поддержка лиц с инвалидностью, лиц, находящихся на режимных и охраняемых объектах, предоставление информационно-консультационной помощи, а также осуществление эффективного сервисного обслуживания вкладчиков (получателей) по пенсионным услугам вне офисов ЕНПФ. Кроме того, выездная группа специалистов фонда предоставляет пенсионные услуги по месту работы вкладчиков (получателей), а также проводит разъяснительные работы по повышению финансовой грамотности населения в части накопительного пенсионного обеспечения в РК.

Посредством мобильного агента оказано 18 912 операций (в 2024 году – 29 235 операций), доля от общего количества операций через систему прямого обслуживания составила 1,8%.

Особое внимание уделяется обслуживанию социально уязвимых групп, в частности 5,0 тыс. лиц с инвалидностью получили 11,1 тыс. услуг на дому.

Также, Фонд находится в составе рабочей группы проекта «Финансовой инклюзии при ОЮЛ «Ассоциация финансистов Казахстана» в рамках которого на постоянной основе ведутся работы по обеспечению соответствия офисов обслуживания потребностям лиц с инвалидностью всех категорий как с инфраструктурной точки зрения, так и с точки зрения компетенций работников по взаимодействию с лицами с инвалидностью.

Повышение осведомлённости и вовлечённости населения

В целях повышения доступности информации о накопительной пенсионной системе, а также расширения охвата услугами Фонда, ЕНПФ систематически реализует мероприятия информационно-разъяснительного характера. ЕНПФ проводит презентационные мероприятия как в очном формате, в том числе при выездах мобильных офисов в отдалённые регионы, так и в онлайн-формате. Основные цели данных мероприятий включают:

- Повышение финансовой и правовой грамотности населения по вопросам функционирования накопительной пенсионной системы;
- Развитие цифровой грамотности граждан в части использования электронных пенсионных услуг.

В рамках Меморандума о сотрудничестве и взаимодействии, заключенного между ЕНПФ и акимами областей, местные исполнительные органы оказывают содействие филиалам в проведении информационно-разъяснительной работы, в установлении деловых взаимоотношений с представителями СМИ для размещения бесплатных публикаций.

Всего за 2025 год проведено 51 324 презентации, что значительно превышает показатели предыдущих лет (42 192 – в 2024 году, 35 321 – в 2023 году). Это свидетельствует о масштабировании усилий Фонда в области просвещения населения и формировании устойчивой пенсионной культуры.

Общее количество присутствующих вкладчиков (получателей) на презентациях составило 1 049 607 человек в 2025 году (880 185 – в 2024 году, 761 793 – в 2023 году), что подтверждает высокий уровень интереса населения и эффективность образовательных мероприятий.

Кроме того, ЕНПФ ежеквартально проводит мероприятия «День открытых дверей», с целью предоставления информационно-консультационных услуг населению по всем интересующим вопросам пенсионного обеспечения. В частности, в III квартале отчетного года был проведен «День открытых дверей», разъясняющий изменения в Налоговый кодекс РК по налогообложению единовременных пенсионных выплат с 1 января 2026 года, в ходе которого участникам разъясняли порядок налогообложения единовременных пенсионных выплат на улучшение жилищных условий и (или) оплаты лечения (ЕПВ), включая перерасчет доходов и индивидуального подоходного налога, удержанного при осуществлении выплаты пенсионных накоплений.

Количество мероприятий и охват населения в рамках мероприятия «День открытых дверей», 2023-2025 гг.

Показатель	2023	2024	2025
Количество проведенных мероприятий, шт.	4	4	4
Общее количество вкладчиков (получателей) мероприятий, чел.	23 933	22 853	21 821

В течение отчетного периода на новом корпоративном сайте ЕНПФ (запущен в феврале 2025 на том же домене: <https://www.enpf.kz/>.) актуализированы сведения по переводам пенсионных накоплений в страховые организации, обзоры по инвестиционной деятельности и сведения по структуре инвестиционного портфеля, сведения о коэффициентах номинальной доходности пенсионных активов и сумме возмещения отрицательной разницы, реестр УИП в части данных по вознаграждению, информация о выплатах целевых накоплений по программе «Национальный фонд – детям», виды взносов, информация по налогообложению пенсионных взносов и выплат и другие. Актуализация разделов и наполнение их интересной для вкладчиков информацией проводится на постоянной основе.

Вовлечение вкладчиков с неактивными счетами

Одним из ключевых индикаторов Программы развития операционной деятельности является доля неактивных индивидуальных пенсионных счетов (ИПС), на которые в отчетном периоде не поступил хотя бы один ОПВ (неактивные счета). Неактивные счета – это ИПС вкладчиков, у которых отсутствуют поступления пенсионных взносов за последние 12 месяцев. С учетом развития информационных систем Фонда и реализацией функционала автоматических персональных уведомлений информирование неактивных вкладчиков реализовано через автоматизированную систему персональных Push-уведомлений посредством мобильного приложения ЕНПФ и личного кабинета на сайте ЕНПФ.

Финансовое планирование

В рамках реализации Программы развития операционной деятельности на 2022–2026 годы ЕНПФ продолжил развитие направления персонального финансового консультирования, направленного на повышение качества обслуживания и укрепление доверия к системе пенсионных накоплений. Основой данного направления является проект «Финансовый консультант», реализуемый с 2022 года, целью которого является формирование в Фонде профессионального института консультантов, обладающих необходимыми компетенциями и личностными качествами для проведения персональной работы с вкладчиками и получателями.

В 2025 году в рамках проекта было проведено масштабное обучение 182 работников. Программа обучения охватывала как стратегические, так и прикладные аспекты деятельности консультантов, включая следующие направления:

- **Клиентоориентированный сервис:** тренинги «Работа команды как составляющее превосходного сервиса», «Выстраивание отношений с вкладчиком для оказания качественного сервиса», «Развитие культуры сервиса, ориентированного на бренд и преимущества бренда»;
- **Пенсионное и инвестиционное консультирование:** основы инвестиционного риск-менеджмента, учет пенсионных активов, управление пенсионными накоплениями и планирование пенсии с использованием всех доступных инструментов;
- **Эффективная коммуникация с клиентами:** цикл тренингов, направленный на развитие навыков персонального консультирования - выявление потребностей, консультирование, работа с возражениями, выстраивание отношений, установление и завершение контакта, автоматизация электронных сервисов для обеспечения и развития персонального консультирования вкладчиков и получателей мастерство переговоров.

Системный подход к обучению и внедрению практики персонального консультирования способствует не только повышению профессионального уровня работников, но и формирует устойчивую культуру сервиса, ориентированную на долгосрочные интересы вкладчиков. Проект «Финансовый консультант» стал важным элементом повышения финансовой доступности и персонализации услуг ЕНПФ.

4 Повышение качества обслуживания

GRI 3-3

ЕНПФ системно работает над совершенствованием клиентского опыта, обеспечением высокого уровня доверия и доступности пенсионных услуг для всех категорий населения. В рамках реализации Корпоративной стратегии развития и Программы развития операционной деятельности на 2022–2026 годы Фонд последовательно переходит к персонализированному подходу в обслуживании вкладчиков (получателей) услуг.

В основе Корпоративной стратегии развития заложен принцип равной доступности: пенсионные услуги должны быть одинаково качественными и удобными как для жителей городов, так и для сельского населения. С этой целью Фонд последовательно модернизирует каналы коммуникации, активно внедряет электронные и автоматизированные сервисы, при этом сохраняя традиционные очные и выездные форматы обслуживания.

Оказание услуг осуществляется по четырём основным каналам:

- электронный формат – самостоятельное получение услуг через интернет и мобильные приложения;
- автоматический формат – услуги предоставляются без участия клиента и работников Фонда;
- очный формат – обслуживание в офисах, а также на выездах работниками региональных подразделений;
- удалённый формат – консультации через call-центр, официальный сайт, мессенджеры, социальные сети и другие цифровые каналы).

В 2025 году общее количество оказанных услуг Фондом составило 43,3 млн - на уровне показателя 2024 года (43,1 млн).

В рамках реализации программы «Национальный фонд – детям», инициированной Президентом РК, несовершеннолетним гражданам страны были начислены очередные целевые средства. Целевые накопления поступили и были зачислены на целевые накопительные счета (ЦНС) граждан, которым исполнилось 18 лет в 2025 году. По достижении ими совершеннолетия появилось право на выплаты целевых накоплений в целях улучшения жилищных условий и (или) оплаты образования.

В отчётном году сумма целевых накоплений, зачисленная на ЦНС, составила 76 402 745 долларов США из расчета на количество получателей целевых накоплений 328 986 человек, в том числе:

- получатели, достигшие восемнадцати лет в 2025 году в количестве 324 430 человек с суммой, зачисленной на ЦНС, 75 550 252 доллара США;

- получатели, умершие либо объявленные умершими вступившим в законную силу решением суда, в количестве 4 441 человек с суммой, зачисленной на ЦНС, 840 933 долларов США;
- не учтенные ранее получатели в количестве 115 человек с суммой накоплений 11 560 долларов США.

Сравнение по форматам оказания услуг и обслуживания вкладчиков в 2024-2025 годы

Показатель	Кол-во услуг, млн (2024)	Доля (2024), %	Кол-во услуг, млн (2025)	Доля (2025), %
Электронный	23,7	55	27,1	63
Автоматический	17,7	41	14,5	34
Очный	1,1	2,6	0,9287	2,4
Удалённый (консультации)	0,6226	1,4	0,5239	1,4

Структура пенсионных услуг ЕНПФ в 2025 году

Услуга	Кол-во услуг, млн	Доля от общего объёма, %
Получение выписок с ИПС/УПС/ЦНС	29,3	61,6
Открытие карточек в рамках программы «Нац. фонд – детям»	6,9	16,1
Открытие ИПС/УПС/ЦНС по всем видам договоров	1,5	3,6
Выдача справок / дубликатов договоров	2,1	4,9
Обращения через каналы обратной связи	0,52	1,2
Принятие заявлений на ЕПВ	2,14	5,0
Заявления на выплату	0,29	0,7
Прочие услуги	0,47	1,1

В 2025 году был реализован ряд новых цифровых решений в рамках дальнейшего развития электронных услуг:

- в личном кабинете мобильного приложения реализована возможность подачи заявления вкладчиком (получателем) на возврат ошибочно перечисленных ДПВ с подписанием ЭЦП;
- реализован функционал вывода КЗСД в личном кабинете, на сайте и мобильном приложении ЕНПФ для определения возможности изъятия получателями ЕПВ;
- с учетом пожеланий пользователей личного кабинета на сайте и мобильном приложении ЕНПФ разработан функционал исключения требования обязательной смены пароля каждые три месяца, а также функционал восстановления пароля в мобильном приложении ЕНПФ дополнен возможностью восстановления с помощью СМС;
- реализована карта доступности офисов обслуживания для лиц с инвалидностью на сайте Фонда;

- произведена актуализация прогнозного пенсионного калькулятора в связи с изменениями в Социальном кодексе РК в части исключения ОППВ из расчета суммы, доступной к изъятию;
- реализован учет взносов за счет ОПВР в прогножном пенсионном калькуляторе и персональном пенсионном плане (ППП) в связи с изменениями в Социальном кодексе РК.

По состоянию на 1 января 2026 года в региональную структуру Фонда входило 18 филиалов – в 15 из 17 областных центров и в трех городах республиканского значения (гг. Астана, Алматы и Шымкент). В городах, где расположены филиалы, действуют 23 отделений, в том числе 18 отделений при административных офисах филиалов. В крупных районных центрах и городах действуют 53 центра обслуживания (ЦО), а в районных центрах с невысокой плотностью населения и некоторых удаленных населенных пунктах – 84 удаленных рабочих места (УРМ) со штатной численностью по одному работнику Фонда.

Всего по стране открыто 160 точек обслуживания ЕНПФ, из них 3 офиса расположены в собственных помещениях Фонда, а 157 арендуются ЕНПФ. В течение 2025 года проведены работы по закрытию восьми УРМ, смене местонахождения десяти офисов обслуживания (четыре ЦО, пять УРМ, и 1 отделение).

Система менеджмента качества и обслуживания

С 2018 года в ЕНПФ внедрена и успешно функционирует система менеджмента качества (СМК), соответствующая требованиям международных стандартов серии ISO 9000. В рамках постоянного совершенствования СМК в отчетном периоде 2025 года были реализованы следующие мероприятия:

- актуализированы «Цели в области качества ЕНПФ на 2025 год»;
- обновлена и дополнена Модель процессов Фонда;
- пересмотрены и актуализированы Правила проведения внутреннего аудита СМК;
- утверждена Программа внутренних аудитов СМК на 2025 год.

В апреле 2025 года ЕНПФ успешно прошёл внешний наблюдательный аудит на соответствие требованиям международного стандарта ISO 9001:2015. Аудит был проведён компанией ТОО «CERT Academy Kazakhstan», официальным партнёром сертификационного органа «CERT International». По итогам проверки не было выявлено несоответствий, подтверждено соответствие СМК ЕНПФ требованиям международного стандарта ISO 9001:2015, а также действующий статус ранее выданного сертификата соответствия № QMS-1424/A от 22 апреля 2024 года.

ЕНПФ последовательно обеспечивает высокий уровень клиентского сервиса. Согласно целевым индикаторам, утвержденным протоколом Совета директоров ЕНПФ от 8 октября 2021 года № 2 и Программы развития операционной деятельности акционерного общества «Единый накопительный пенсионный

фонд» на 2022-2026 годы, утвержденной протоколом Правления ЕНПФ от 22 декабря 2021 года № 92:

- уровень удовлетворенности потребителей качеством услуг по итогам 2025 года составил 100,13%;
- индекс соответствия стандартам качества неизменно удерживается на уровне 100% с 2023 года.

Уровень качества обслуживания вкладчиков (потребителей) ЕНПФ, 2023-2025 гг.

Показатель	2023	2024	2025
Уровень удовлетворенности потребителей качеством услуг, %	100	100	100
Индекс соответствия стандартам качества, %	100	100	100

Обработка обращений и обратная связь

В рамках мониторинга качества обслуживания и клиентской удовлетворённости Фонд ведёт учёт и анализ обращений граждан. В 2025 году в ЕНПФ поступило 88 жалоб, из которых:

- 22% (19 жалоб) – по вопросам, связанным с заявками на единовременные пенсионные выплаты;
- 19% (17 жалоб) – по фактам некачественного обслуживания работниками ЕНПФ;
- 18% (16 жалоб) – по вопросам, не относящимся к деятельности ЕНПФ (перенаправление в другие организации в зависимости от характера обращения);
- 17% (15 жалоб) – по вопросам, связанным с выплатами и переводами пенсионных накоплений;
- 6% (5 жалоб) - жалобы от поставщиков (потенциальных поставщиков) в рамках проводимых закупок товаров, работ и услуг;
- 6% (5 жалоб) – жалобы, касающиеся изменения суммы пенсионных накоплений вследствие снижения инвестиционного дохода (убытка) на ИПС вкладчиков.

По результатам рассмотрения жалоб только 4 случая были признаны подтвержденными, они касались некачественного обслуживания в отдельных подразделениях Фонда. По всем обращениям даны своевременные и полные ответы, в необходимых случаях были приняты корректирующие меры.

При этом доля жалоб в общем объеме оказанных услуг (включая все форматы: очный, дистанционный, автоматический и электронный) составила всего 0,0002%, что не превышает установленный стратегический порог.

В то же время Фонд продолжает получать положительные отклики от населения: в 2025 году было зарегистрировано 549 тыс. благодарностей, что свидетельствует о высоком уровне удовлетворенности качеством обслуживания и доверии к системе накопительных пенсионных услуг.

Устойчивое инвестирование

В связи с расторжением договора доверительного управления собственными активами с НБРК, управление собственными активами Фонда осуществляется самостоятельно с 4 января 2024 года. Соответствующие функции были переданы на брокерское обслуживание в соответствии с заключённым договором с АО «Дочерняя организация Народного Банка Казахстана «Halyk Finance». В связи с чем, Фонд самостоятельно проводит работу по адаптации инвестиционных процессов по собственным активам Фонда в соответствии с Дорожной картой по внедрению принципов ESG в регулирование финансового рынка РК и постепенно выстраивает климатически устойчивый портфель.

В частности, 20 января 2025 года на основании решения Инвестиционного комитета (протокол от 13 января 2025 года № 1), ЕНПФ осуществил инвестиции в зеленые облигации Азиатского банка развития (АБР), соответствующие критериям ESG, на сумму 750 000 000 тенге.

Согласно проспекту эмиссии, чистые поступления от размещения зеленых облигаций направляются в специальный субпортфель АБР и используются исключительно для финансирования проектов по сокращению выбросов парниковых газов в атмосферу или устранению выбросов парниковых газов из атмосферы («Проекты по смягчению последствий изменения климата») и/или на снижение уязвимости человеческих или природных систем к последствиям изменения климата и повышение устойчивости и адаптивной способности («Проекты по адаптации к изменению климата»).

Данные инвестиции осуществлены ЕНПФ с целью получения дохода в результате управления собственными активами ЕНПФ в соответствии с Инвестиционной стратегией акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд», утвержденной решением Совета директоров ЕНПФ (протокол от 8 января 2024 года № 1).

Кроме того, учитывая экологические характеристики эмитентов, по состоянию на 1 января 2026 года отмечается отсутствие «грязных» активов в портфеле собственных активов Фонда в результате погашения облигаций АО "QAZAQGAZ AIMAQ" (АО «КазТрансГаз Аймак», XS1273497385) в сентябре 2025 года на сумму 5 000 000 000,00 тенге.

Фонд и в дальнейшем продолжит адаптацию инвестиционных процессов, придерживаясь выбранной стратегии инвестирования собственных активов в рамках утвержденных лимитов и принятых инвестиционных решений. В 2026 году Фонд планирует размещать свободные денежные средства преимущественно в операции обратного РЕПО, сочетая высокую надежность с ESG-критериями.

4.1 Финансовая защита вкладчиков

GRI 3-3

Финансовая защита вкладчиков является одной из существенных тем устойчивого развития ЕНПФ. В основе подхода лежит формирование у граждан уверенности в надежности пенсионной системы и сохранности их накоплений. Для оценки эффективности этой работы Фонд ежегодно организует независимые социологические исследования, направленные на изучение уровня финансовой грамотности населения и доверия к накопительной пенсионной системе.

В рамках ежегодной оценки финансовой грамотности в сфере пенсионного обеспечения и степени доверия населения к накопительной пенсионной системе и ЕНПФ проводится независимое социологическое исследование, организуемое Центром стратегических исследований. В 2025 году было опрошено 3 000 респондентов из всех 17 областей Казахстана и 3 городов республиканского значения (г.Астана, г.Алматы и г.Шымкент). Опрос включал как телефонное анкетирование городского населения, так и очные опросы сельских жителей, охватывая представителей разных социально-экономических групп: 67,7% – наемные работники, 27,7% – самозанятые, 4,6% – безработные.

Результаты исследования продемонстрировали положительную динамику по всем ключевым показателям. Базовый уровень финансовой грамотности в сфере пенсионного обеспечения составил 74,2%, улучшившись по сравнению с 2024 годом (73,8%). Этот уровень охватывает понимание респондентами таких аспектов, как виды и размеры пенсионных взносов, условия участия в системе, функции Фонда и источники пенсионных выплат.

Показатель продвинутой осведомленности о работе пенсионной системы достиг 45,3%, также превысив прошлогодний результат (45,2%). Данный уровень включает более глубокие знания о механизмах формирования пенсионных накоплений и возможностях их управления.

Средний уровень доверия населения к пенсионной системе РК в 2025 году составил 5,92 балла из 10 возможных, сохраняя значение 2024 года.

Доверие к ЕНПФ как институциональному участнику системы оценивается в 6,04 балла и сохраняется на уровне 2024 года.

Результаты исследования опроса по финансовой грамотности и степени доверия к пенсионной системе Казахстана и ЕНПФ, 2022-2025, чел.

АРРФР

Показатель	2023	2024	2025
Количество участников инициатив по повышению финансовой грамотности в сфере пенсионного обеспечения и степени доверия населения к накопительной пенсионной системе	3 000	3 000	3 000

Уровень доверия населения к пенсионной системе, в %	5,80	5,92	5,92
Базовый уровень	71,5	73,8	74,2
Продвинутый уровень	41,3	45,2	45,3

Таким образом, реализуемые меры по персонализированному консультированию, развитию цифровых решений, а также активная просветительская работа способствуют укреплению доверия и финансовой защищенности вкладчиков.

4.2 Конфиденциальность данных вкладчиков

GRI 3-3

ЕНПФ, как единый оператор всех информационных потоков накопительной пенсионной системы РК, несёт полную ответственность за обеспечение конфиденциальности, целостности и безопасности персональных данных своих вкладчиков. В соответствии с положениями Социального кодекса РК, Закона РК «О правах ребенка в Республике Казахстан» сведения об остатках и движении средств на ИПС относятся к категории тайны пенсионных накоплений, сведения о размере перечисленных ОПВР и иных поступлениях в соответствии с законодательством РК, а также сведения о размере пенсионных выплат за счет ОПВР относятся к тайне условных пенсионных счетов, сведения об остатках и о движении денег на ЦНС получателей целевых накоплений относятся к тайне целевых накоплений и подлежат особой защите.

Для поддержания высокого уровня конфиденциальности данных в Фонде внедрены и действуют следующие внутренние нормативные документы Фонда:

- Правила по защите конфиденциальной информации АО «ЕНПФ», утвержденные решением Совета директоров ЕНПФ (протокол от 30 января 2023 года № 1), определяющие требования ко всем структурным подразделениям, а также внешним сторонам, имеющим доступ к информации ограниченного распространения;
- Политика информационной безопасности АО «ЕНПФ», утвержденная решением Совета директоров ЕНПФ (протокол от 26 января 2024 года № 2), устанавливающая основные принципы и механизмы обеспечения устойчивости и защиты информационной инфраструктуры.

Кроме того, ЕНПФ обеспечивает:

- использование сертифицированного оборудования и программного обеспечения;
- наличие резервного центра хранения данных;
- проведение аудита ИТ-инфраструктуры не реже одного раза в три года.

Раскрытие информации осуществляется в строгом соответствии с Правилами раскрытия информации акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд», утвержденными решением Совета директоров ЕНПФ

(протокол от 17 июля 2019 года № 5), с учётом требований законодательства РК и соблюдением конфиденциальности данных вкладчиков и получателей.

В соответствии со статьей 9 Закона РК «О персональных данных и их защите», сбор и обработка персональных данных допускается без согласия субъекта в исключительных случаях, предусмотренных законодательством РК. К таким случаям относятся:

- исполнение международных договоров, ратифицированных РК;
- осуществление ЕНПФ деятельности, связанной с открытием пенсионных счетов, предоставлением информации о суммах пенсионных накоплений и об условных пенсионных счетах.

Во всех других случаях, например, при подаче заявлений на выплаты, перевод пенсионных накоплений или получение иных услуг вкладчики и получатели подписывают согласие на сбор и обработку персональных данных. Такое согласие предоставляется в составе заявлений, как в бумажной, так и в электронной форме (подписано ЭЦП).

Также, согласно статье 7-5 Закона РК «О правах ребенка в Республике Казахстан» для исполнения обязанностей ЕНПФ, указанных в статье 7-3 Закона РК «О правах ребенка в Республике Казахстан», сбор, обработка персональных данных участников целевых требований, получателей целевых накоплений и их законных представителей осуществляются без их согласия.

Для обеспечения прозрачности и соблюдения законодательства РК Фонд ведёт учёт согласий на сбор и обработку персональных данных.

Статистика по сбору и обработке персональных данных, 2023-2025 гг., %

Показатель	2023	2024	2025
Процент клиентов, попадающих под сбор информации для вторичных целей, в том числе:	100	100	100
<i>Процент клиентов, предоставивших свое согласие на такой сбор данных</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

GRI 2-27, 418-1

В 2025 году подтвержденных жалоб и обращений, полученных относительно нарушения конфиденциальности данных вкладчиков ЕНПФ не зафиксированы. Кроме того, выявленных случаев утечек, краж или потерь данных вкладчиков в отчетном периоде не зафиксированы.

Количество жалоб, связанных с конфиденциальностью данных вкладчиков ЕНПФ, 2023-2025 гг.

АРРФР

Показатель	2023	2024	2025
------------	------	------	------

Общее количество подтвержденных жалоб, полученных относительно нарушения конфиденциальности данных клиентов, с разбивкой по категориям, из них:	0	0	0
От физических лиц	0	0	0
От юридических лиц	0	0	0
Количество жалоб, полученных от сторонних лиц и обоснованные организацией	0	0	0
Количество жалоб, полученных от контролирующих органов	0	0	0
Общее количество выявленных утечек, краж или потерь данных клиентов	0	0	0

5 Информационная безопасность

ЕНПФ придает приоритетное значение обеспечению безопасности пенсионных накоплений, ОПВР, целевых накоплений и защите персональных данных своих вкладчиков.

Основу архитектуры информационной безопасности составляет эшелонированная мультиплатформенная система защиты, охватывающая все уровни инфраструктуры от пользовательских устройств до центров обработки данных.

Внедрены и эффективно функционируют средства шифрования информации, антивирусной защиты, фильтрации почтового трафика, управления доступом с двухфакторной аутентификации, а также инструменты мониторинга и анализа событий информационной безопасности. Для защиты периметра информационной системы применяются передовые технологии противодействия кибератакам и обнаружения вредоносной активности.

ЕНПФ последовательно выстраивает политику информационной безопасности на основе международных стандартов. ЕНПФ регулярно проходит независимый аудит систем управления информационной безопасностью в соответствии с требованиями международного стандарта ISO/IEC 27001, что подтверждает высокий уровень зрелости внутренних процессов и надежность применяемых технических и организационных мер защиты.

В течение последнего времени реализован ряд значимых проектов, направленных на повышение устойчивости киберзащиты. Внедрены современные программно-аппаратные решения, обеспечивающие комплексную защиту веб-ресурсов, каналов передачи данных и IT инфраструктуры. Существенно расширены возможности оперативного выявления, анализа и реагирования на инциденты информационной безопасности.

ЕНПФ выстраивает информационную безопасность как неотъемлемую часть общей организационной стратегии, обеспечивая интеграцию современных технологий защиты на всех уровнях. В рамках глобального подхода ЕНПФ продолжит совершенствовать процессы управления информационной безопасности, развивать инструменты мониторинга, реагирования и анализа, а также поддерживать соответствие международным стандартам, обеспечивая стабильную и безопасную работу.

В 2025 году уровень бесперебойности функционирования информационных систем, обеспечивающих оказание пенсионных услуг вкладчикам и получателям, а также поддержку операционной деятельности ЕНПФ, составил 99,72%. Этот показатель демонстрирует высокий уровень надежности и устойчивости цифровой инфраструктуры Фонда.

В целях обеспечения информационной безопасности Фонда в отчетном периоде были реализованы комплексные мероприятия, направленные на защиту Фонда от

внутренних и внешних угроз, обработано более 79 млрд событий, зафиксированных средствами обеспечения информационной безопасности. На постоянной основе осуществлялся мониторинг вирусной активности и попыток несанкционированного доступа с использованием антивирусных решений, межсетевых экранов и систем защиты веб-серверов и приложений. В течение отчетного периода не было зафиксировано массовых распространений вирусов, вредоносных кодов и масштабных сетевых атак, что свидетельствует об эффективности применяемых защитных механизмов.

В целях повышения уровня защищенности информационных ресурсов и оптимизации работы ИТ-инфраструктуры реализованы следующие ключевые инициативы:

- приобретены и введены в промышленную эксплуатацию следующие средства обеспечения информационной безопасности:
- ✓ система обнаружения и предотвращения нарушений информационной безопасности, обеспечивающая централизованный мониторинг, оперативное выявление потенциальных угроз, а также повышение эффективности реагирования на инциденты информационной безопасности;
- ✓ система антивирусного контроля, обнаружения и анализа вредоносной активности, обеспечивающая стабильную и бесперебойную работу ИТ-инфраструктуры, автоматическое выявление и нейтрализацию угроз.
- внедрена новая Карта доступов к сети Интернет, учитывающая актуальные риски и требования к ограничению доступа пользователей к внешним ресурсам;
- произведена оптимизация ИТ-инфраструктуры за счет вывода из эксплуатации морально и технически устаревшего оборудования, приобретенного в период с 2011 по 2019 гг.;
- произведена замена оптических сетевых коммутаторов (демонтаж устаревшего оборудования, установка и настройка новых сетевых коммутаторов, тестирование функционирования обновленной инфраструктуры);
- в рамках внедрения процесса оценки ключевых и операционных рисков по проектам проведён анализ информационной безопасности проектов «Использование биометрической идентификации при оказании услуг» и «Использование платформ Искусственного интеллекта». На основании выявленных рисков разработаны и внедрены меры по их минимизации, обеспечивающие защиту данных и непрерывность бизнес-процессов;
- внедрена в промышленную эксплуатацию система обнаружения и предотвращения нарушений информационной безопасности, включающая решения класса DLP и Mail Gateway, что позволило усилить контроль за обработкой конфиденциальной информации, предотвратить утечки данных и повысить уровень защищенности корпоративной электронной почты.

За отчетный период последовательно реализовывались мероприятия, направленные на подтверждение соответствия системы управления информационной безопасностью требованиям международных стандартов, законодательства РК, а также регуляторным и отраслевым требованиям.

В рамках указанной работы достигнуты следующие результаты:

- успешно пройден надзорный аудит на соответствие требованиям международного стандарта ISO/IEC 27001:2022, по итогам которого подтверждена зрелость, результативность и устойчивое функционирование системы управления информационной безопасностью. Замечаний, оказывающих критическое влияние на уровень информационной безопасности, не выявлено;
- пройден комплексный аудит информационной безопасности, инициированный НБРК, в ходе которого дана оценка состояния защищенности информационных ресурсов, процессов управления рисками и соблюдения обязательных регуляторных требований;
- проведен независимый аудит защищенности ИТ-инфраструктуры, включая оценку состояния защиты сетевой инфраструктуры, каналов связи и электронных сервисов. Аудит позволил получить объективную оценку уровня защищенности, а также определить направления для дальнейшего совершенствования мер информационной безопасности.

По итогам проведенных аудитов разработаны планы корректирующих мероприятий, направленных на повышение уровня зрелости процессов информационной безопасности. Реализация указанных мероприятий осуществляется в плановом режиме.

6 Климатическая повестка и окружающая среда

GRI 3-3

В соответствии с Экологическим кодексом РК ЕНПФ относится к операторам объектов IV категории, которые оказывают минимальное негативное воздействие на окружающую среду и не является плательщиками платы за негативное воздействие на окружающую среду и налоговую отчетность по данной плате не представляют.

В силу специфики своей деятельности Фонд оказывает минимальное воздействие на окружающую среду, в основном за счет использования оргтехники и канцелярских товаров, автотранспорта, в результате командирования работников, а также потребления электроэнергии, тепловой энергии и водных ресурсов.

В целях рационального использования ресурсов Фонд продвигает среди работников культуру бережного отношения к природным ресурсам. Это достигается путем отдачи предпочтения энергоэффективным технологиям, снижения расходования бумаги для офисных нужд за счет преимущественного использования системы электронного документооборота и электронных каналов связи и сокращению командировок. Также проводится цифровизация предоставляемых вкладчикам (получателям) пенсионных услуг и интеграция с информационными системами и базами данных государственных органов.

Потребление бумаги на офисные нужды Фонда демонстрирует устойчивую тенденцию к снижению. Согласно данным бухгалтерского учета, на конец 2025 года потребление бумаги уменьшилось на 1,5 тыс. пачек (13,1%) по сравнению с 2024 годом. В сравнении с 2023 годом снижение составило 2,1 тыс. пачек (16,9%).

Сокращение использования бумажной продукции и объемов печати в значительной степени обусловлено переходом ЕНПФ на электронные способы информирования о состоянии пенсионных накоплений.

Статистика потребления бумаги в ЕНПФ на производственные нужды, 2023-2025 годы, количество пачек

Показатель	2023	2024	2025
Бумага (пачек)	12 207	11 678	10 146

Влияние изменения климата на деятельность ЕНПФ

Изменение климата сопровождается ростом частоты и интенсивности экстремальных погодных явлений засух, наводнений, аномальных температур, что особенно актуально для Казахстана с его засушливым климатом и неравномерным водообеспечением. По оценкам ПРООН, к 2050 году в стране ожидается рост рисков опустынивания, деградации водных ресурсов, лесных пожаров и ледникового таяния.

Для города Алматы, где расположен центральный аппарат ЕНПФ, климатические угрозы включают селевые потоки, паводки и оползни вследствие таяния ледников и усиления ливневой активности. Эти события могут повлиять на инфраструктуру и доступ к качественной воде, а также увеличить нагрузку на городские службы.

Климатические изменения также несут косвенные риски такие как рост цен на базовые потребности, ухудшение здоровья населения, вынужденная миграция и снижение способности населения формировать пенсионные накопления, что потенциально влияет на денежные потоки Фонда. Тем не менее, ввиду индивидуального характера накопительной пенсионной системы, риски финансовой устойчивости для ЕНПФ являются ограниченными.

Климатические риски учитываются в Политике управления непрерывностью деятельности АО «ЕНПФ», утверждённой решением Совета директоров ЕНПФ от 6 марта 2018 года (протокол № 3) (далее – Политика). В приложении к Политике содержится классификация природных и климатических угроз, включая землетрясения, засухи, пожары, ураганы, наводнения и сели, с учётом их потенциального воздействия на здания и ИТ-инфраструктуру Фонда.

В рамках данной политики предусмотрены сценарии реагирования и меры обеспечения устойчивости, включая:

- использование метрокластера и резервных каналов связи;
- альтернативные источники электроснабжения;
- планы действий для обеспечения непрерывности операций и сохранности данных.

Несмотря на цифровизацию, инфраструктура Фонда теоретически может пострадать от последствий катастроф (например, наводнений или пожаров), что делает необходимым регулярное тестирование устойчивости центров обработки данных и усиление защиты серверного оборудования.

6.1 Ответственное потребление ресурсов

Водные ресурсы

GRI 303-1, 303-2, 303-3

ЕНПФ осознаёт потенциал воздействия своей деятельности на окружающую среду и реализует меры по снижению экологического следа. Одним из ключевых инструментов в этом направлении является ежегодный сбор и анализ данных о потреблении воды, что позволяет отслеживать объёмы использования водных ресурсов и выявлять возможности для их оптимизации и сокращения. Водоснабжение осуществляется исключительно за счёт подключения к муниципальным системам сторонних организаций, другие источники не используются.

GRI 303-3, 303-4, 303-5

Общий объем забираемой воды из всех районов, 2023–2025, Мл⁶

Показатель	2023	2024	2025
Объем забираемой воды от сторонних организаций*	2,65	1,17	2,81

* В учет показателя вошли данные по областным филиалам ЕНПФ без учета Центрального аппарата.

Общий объем забираемой воды в 2025 году составил 2,81 Мл. Показатель водоотведения соответствует объему забираемой воды. Увеличение объема забираемой воды в 2025 году по сравнению с 2024 годом обусловлено увеличением количества арендаторов и ростом уровня заполняемости арендуемых помещений в здании, расположенном в г. Астана по адресу Бигелдинова, 12, а также проведением работ по замене изношенного сантехнического оборудования в операционном отделении, расположенном в г. Астана по адресу проспект Республики, 4. Замена изношенного сантехнического оборудования позволила восстановить нормативные параметры водоснабжения, что привело к увеличению фактического потребления воды.

Данные по водоснабжению по центральному аппарату ЕНПФ в БЦ «Самал-Тауэрс», 2023–2025, Мл*

GRI 303-3, 303-5

Показатель	Единица измерения	2023	2024	2025
Общий объем потребления воды**	Мл	5,84	6,6	9,49

* Поскольку учёт водоснабжения ведётся на весь бизнес-центр, объём потребления воды Центрального аппарата ЕНПФ рассчитывается пропорционально занимаемой площади (44%). Для расчёта используется следующая формула:

Объём потребления воды Центрального аппарата ЕНПФ = Общий объем водоснабжения бизнес-центра «Самал-Тауэрс» × 0,44.

** Показатели были пересмотрены вследствие уточнения порядка перевода единиц измерения из кубических метров (куб. м) в мегалитры (МЛ).

Увеличение потребления воды ЕНПФ в БЦ «Самал-Тауэрс» в 2025 году в 1,4 раза обусловлено проведением многократных ремонтных работ (более 8) на системах охлаждения и отопления, требующих полного слива системы (25 куб. м при каждой протечке), а также аномально жаркой погодой летом 2025 года, что привело к увеличению расхода воды на полив зеленых насаждений и работу систем охлаждения.

6.2 Энергоэффективность и потребление топливных ресурсов

GRI 302-1

Фонд стремится к устойчивому управлению энергоресурсами, что выражается в систематическом мониторинге и анализе потребления энергетических ресурсов. В 2025 году общее потребление энергетических ресурсов внутри организации

⁶ Мегалитры

составило 6 485,21 ГДж, что на 5,2% меньше по сравнению с 2024 годом и на 18,3% меньше по сравнению с 2023 годом. Основной вклад в снижение общего потребления внесло сокращение расходов бензина на 15,1% по сравнению с предыдущим отчетным периодом и на 8,6% по сравнению с 2023 годом.

GRI 302-1

Общее потребление энергетических ресурсов внутри организации, 2023-2025 годы, ГДж*

Показатель	2023	2024	2025
Бензин	2 784,1	2 996,1	2 544,6
Дизельное топливо	2,4	0,0	0,0
Электроэнергия	1 308,2	1 108,2	1 200,8
Тепловая энергия (отопление)**	3 841,40	2 739,78	2 739,83
Всего:	7 936,06	6 844,05	6 485,21

* В учет показателя вошли данные по областным филиалам ЕНПФ без учета Центрального аппарата.

** в отчетном периоде показатели потребления тепловой энергии (отопление) за предыдущие годы (2023, 2024 гг.) были уточнены в связи с пересчетом данных из Гкал в кДж и приведением их к единому формату представления. Внесенные изменения не оказали существенного влияния на динамику показателей и выводы, представленные в отчете.

Затраты на приобретение энергии в 2025 году составили 40,59 млн тенге, уменьшившись по сравнению с предыдущим годом на 0,2 млн тенге. Основной причиной снижения затрат стало сокращение потребления бензина вследствие неиспользования с начала 2025 года автомобиля марки Skoda Superb B8, закрепленного за Западно-Казахстанским филиалом, в связи с его участием (в начале 2025 года) дорожно-транспортном происшествии и проведением ремонтных работ.

Общая сумма затрат на приобретение энергии, включая НДС, 2023-2025, млн тенге*

Показатель	2023	2024	2025
Бензин	21,28	25,88	23,67
Дизельное топливо	0,02	0,00	0,00
Электроэнергия	10,47	10,39	11,36
Тепловая энергия	5,26	4,48	5,56
Всего:	37,04	40,76	40,59

* В учет показателя вошли данные по областным филиалам ЕНПФ без учета Центрального аппарата.

GRI 302-3

Энергоемкость из расчета на общий доход, 2023-2025 годы

Показатель	Единица измерения	2023	2024	2025
Общее потребление энергии	ГДж	7 936,06	6 844,05	6 485,21
Общий доход*	млн тенге	43 340	47 025	54 118
Удельное потребление энергии	ГДж/млн тенге	0,18	0,15	0,12

* Общий доход - комиссионное вознаграждение от пенсионных активов, инвестиционный доход и прочий доход Фонда.

Удельное потребление энергии в отчетном периоде, приведенное к выручке за отчетный период, составило 0,12 ГДж/млн теңге, снизившись по сравнению с 2024 годом на 18% (0,15 ГДж/млн теңге) и на 35% по сравнению с 2023 годом (0,18 ГДж/млн теңге). Снижение показателя связано с уменьшением общего потребления энергии при одновременном росте доходов Фонда, что отражает положительную динамику эффективности использования энергетических ресурсов.

Данные по потреблению электроэнергии по центральному аппарату ЕНПФ в БЦ «Самал-Тауэрс», 2023-2025 годы*

GRI 302-1

Показатель	Единица измерения	2023	2024	2025
Общее потребление электроэнергии**	ГДж	4 162,1	3 885,3	3 958,6
Сумма затрат на приобретение электроэнергии	млн теңге с НДС	32,4	35,2	39,7

* Поскольку учёт потребления и затрат на приобретение электроэнергии ведётся на весь бизнес-центр, объём потребления и затрат на приобретение электроэнергии Центрального аппарата ЕНПФ рассчитывается пропорционально занимаемой площади (44%). Для расчёта используется следующая формула:

Объём потребления и затрат на приобретение электроэнергии Центрального аппарата ЕНПФ = Общий объём потребления и затрат на приобретение электроэнергии бизнес-центра «Самал-Тауэрс» × 0,44.

** В учёт показателя вошли данные по Центральному аппарату ЕНПФ.

6.3 Выбросы парниковых газов

В рамках экологической ответственности ЕНПФ осуществляет незначительное воздействие на объём выбросов парниковых газов в основном через потребление энергии в офисных помещениях и эксплуатацию автотранспорта. На текущем этапе учёт объемов прямых, косвенных энергетических и косвенных неэнергетических выбросов парникового газа не ведётся. Вместе с тем снижение потребления бензина в отчетном периоде, а также полный отказ от использования дизельного топлива, достигнутый в 2024 году, способствуют снижению потенциальной углеродной нагрузки.

6.4 Управление отходами

GRI 3-3, 306-1, GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5

Фонд ежегодно заключает договоры на оказание услуг по содержанию зданий, сооружений, помещений и прилегающих территорий. В соответствии с условиями этих договоров, поставщик обеспечивает круглогодичный вывоз твердых бытовых отходов.

Поскольку процессы по сбору, сортировке и утилизации отходов полностью осуществляются внешними подрядчиками и не находятся под непосредственным контролем Фонда, ведение внутренней статистики по образованию, утилизации, обезвреживанию или захоронению отходов не осуществляется.

GRI 306-4

В 2025 году Центральным аппаратом ЕНПФ было утилизировано 0,348 тонн автомобильных шин. Услуги по утилизации были оказаны в соответствии с Договором по электронным закупкам услуг по утилизации имущества для ЕНПФ на 2025 год №11/801/30-10-25/р от 30 октября 2025 года.

7 Управление персоналом

GRI 3-3

Человеческий капитал является ключевым ресурсом для достижения стратегических целей ЕНПФ, обеспечения устойчивого развития и укрепления доверия со стороны вкладчиков и получателей пенсий.

Фонд выстраивает систему управления персоналом на основе принципов справедливости, инклюзивности, профессионального роста и соблюдения трудовых прав. Основное внимание уделяется формированию и развитию кадрового потенциала, созданию достойных условий труда, обеспечению баланса между работой и личной жизнью, а также укреплению корпоративной культуры и удержанию талантливых работников.

Управление трудовыми отношениями осуществляется в соответствии с более чем 17 внутренними нормативными документами ЕНПФ, охватывающими широкий спектр вопросов: от кадрового делопроизводства до оценки эффективности и мотивации персонала. Эти документы утверждаются на уровне Правления и Совета директоров ЕНПФ и регулярно актуализируются с учетом изменений и (или) дополнений в трудовом законодательстве РК.

За оперативную работу деятельности ЕНПФ в области управления персоналом отвечает Департамент управления персоналом ЕНПФ (ДУП). Ключевым документом, регулирующим деятельность ДУП является Положение о Департаменте управления персоналом АО «ЕНПФ», утвержденное решением Правления ЕНПФ (протокол от 30 октября 2023 года № 80).

К основным функциям, возложенным на ДУП, относятся:

- обеспечение Фонда профессионально-квалифицированными трудовыми ресурсами для успешной реализации корпоративной стратегии Фонда;
- ведение кадрового делопроизводства в соответствии с законодательством РК и внутренними нормативными документами Фонда;
- повышение уровня профессиональных знаний работников.

Особое внимание уделяется вопросам дистанционного труда, защиты персональных данных, взаимозаменяемости работников и соблюдению конфиденциальности. Так, в 2025 году была трижды обновлена Инструкция по кадровому делопроизводству, утвержденная решением Правления ЕНПФ (протокол от 14 марта 2025 года № 14), в связи с изменениями в законодательстве РК. Все работники заключают трудовые договоры, включающие расширенные права и обязанности, соответствующие современным требованиям в сфере HR-менеджмента. Должностные инструкции формализуют ответственность работников Фонда и обеспечивают прозрачность трудовых процессов.

ЕНПФ реализует стратегию этичного и справедливого управления персоналом, строго соблюдая положения Трудового кодекса РК и Коллективного договора

между АО «ЕНПФ» и его работниками. С 2024 года в организационной структуре Фонда предусмотрена должность Омбудсмана по защите прав работников, действуют горячая линия и система обращений через платформу «e-Otinish». Все возникающие трудовые споры разрешаются в досудебном порядке, что подтверждает высокий уровень правовой культуры и доверия внутри организации.

7.1 Структура и динамика численности персонала

GRI 2-7, 2-8

Численность персонала ЕНПФ, 2023-2025 годы, человек

Показатель	2023	2024	2025
Списочная численность персонала на конец отчетного периода	1 560	1 564	1 548
Численность внештатных работников (ГПХ/аутстаффинг)	10	12	9
Общая численность персонала (списочная численность, договоры ГПХ, договоры аутстаффинга)	1 570	1 576	1 557

Структура персонала ЕНПФ по полу и возрасту, 2023-2025 годы, человек

GRI 2-7

Показатель	2023	2024	2025
Численность работников по полу			
мужчины	402	397	393
женщины	1 158	1 167	1 155
Численность работников по возрасту			
менее 30 лет	130	132	126
30-50 лет	1 204	1 196	1 165
более 50 лет	226	236	257

Списочная численность персонала ЕНПФ по форме занятости, 2023-2025 годы, чел.

GRI 2-7

Показатель	2023	2024	2025
Постоянные работники	1 422	1 436	1 439
мужчины	376	382	383
женщины	1 046	1 054	1 056
Временные работники*	138	128	109
мужчины	26	15	10
женщины	112	113	99
Полная занятость	1 560	1 564	1 548

мужчины	402	397	393
женщины	1 158	1 167	1 155
Частичная занятость	0	0	0
мужчины	0	0	0
женщины	0	0	0

* работники, трудоустроенные на время отсутствия постоянных работников на период отпусков по беременности и родам и по уходу за ребенком, учебный отпуск и др.

В отчетном периоде доля работников по Фонду на условиях постоянных трудовых договоров составила 93% от общей списочной численности персонала. 100% работников ЕНПФ трудились на условиях полной занятости.

Количество работников ЕНПФ по регионам на 31 декабря 2025 года, человек

GRI 2-7

Регион	Итого	2025	
		Постоянные	Временные
Абайская область	50	42	8
Акмолинская область	54	49	5
Актюбинская область	57	53	4
Атырауская область	54	50	4
Западно-Казахстанская область	45	41	4
Жамбылская область	54	52	2
Жетысуская область	49	46	3
Карагандинская область	84	74	10
Костанайская область	57	55	2
Кызылординская область	54	47	7
Мангистауская область	53	45	8
Павлодарская область	56	52	4
Северо-Казахстанская область	43	40	3
Туркестанская область	64	57	7
Восточно-Казахстанская область	55	53	2
г. Астана	72	63	9
г. Алматы	101	95	6
г. Шымкент	69	63	6
Центральный аппарат в г. Алматы	477	459	18

GRI 2-8

Общее количество человек, не являющихся работниками Фонда, оказывающих определенные работы, в 2025 году составляло 9 человек. Наиболее распространенными типами работ, выполняемых внештатными работниками являются услуги по уборке помещений.

GRI 402-1

ЕНПФ соблюдает требования Трудового кодекса РК при уведомлении работников и их представителей о значительных изменениях в деятельности, таких как реорганизация или сокращение численности персонала. В случае проведения мероприятий по сокращению штата, уведомление работников осуществляется

минимум за 1 месяц до оптимизационных действий, что соответствует установленным законодательным нормам РК.

Коллективный договор между АО «ЕНПФ» и его работниками также разработан в соответствии с Трудовым кодексом РК. В нем закреплены положения о порядке уведомления работников, расторжении трудовых договоров, а также об обязательном соблюдении сроков и процедур, установленных трудовым законодательством РК. Все мероприятия по изменению условий труда, увольнению и иным кадровым процессам осуществляются с учетом принципов открытого информирования и консультаций, предусмотренных законодательством РК.

7.2 Подходы Фонда к правам работников, многообразию и инклюзии

GRI 3-3, 406-1

Фонд создает равные и инклюзивные условия для работников независимо от пола, возраста, национальности, физических и ментальных особенностей. В Фонде исключены любые формы дискриминации по половой, расовой, национальной, религиозной принадлежности и других характеристик, не связанными с профессиональными качествами человека. Фондом исключается использование детского, принудительного труда. Также в Фонде исключается предоставление привилегий и льгот отдельным работникам, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РК или внутренними нормативными документами Фонда.

В 2025 году в ЕНПФ не было выявлено подтвержденных случаев дискриминации.

Разнообразие руководящих органов и работников в ЕНПФ, человек

GRI 405-1

Категория работников	2025				
	Мужчины	Женщины	менее 30 лет	30-50 лет	Более 50 лет
Линейные должности	313	953	125	971	170
Руководящие должности	80	202	1	190	91

Численность работников с инвалидностью в ЕНПФ, 2023-2025, человек

GRI 405-1

Категория работников	2023		2024		2025	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Линейные должности	8	21	7	16	7	17
Руководящие должности	2	2	1	4	1	3
Всего	10	23	8	20	8	20

Фонд активно развивает культуру инклюзивности и обеспечивает прием на работу лиц с инвалидностью в рамках установленных государством квот. В 2025 году в ЕНПФ трудовую деятельность осуществляли 28 работников с инвалидностью, что составляет 1,8% от общей численности персонала. В организации созданы условия для их полноценного участия в трудовых процессах, включая адаптацию рабочих мест и поддержку профессионального развития.

ЕНПФ также придерживается политики равных возможностей в сфере оплаты труда. Уровень заработной платы и вознаграждения определяется исключительно в зависимости от занимаемой должности и характера выполняемой работы. Мужчины и женщины, работающие на одинаковых должностях, получают равное вознаграждение. Возможные различия в среднем уровне оплаты и вознаграждении связаны с распределением по профессиям внутри одной категории, а не с гендерной принадлежностью.

Соотношение среднемесячного оклада и среднего размера вознаграждения за год мужчин и женщин по категориям работников на 31 декабря 2025 года*

GRI 405-2

Показатель	Мужчины	Женщины	Соотношение, %
Среднемесячный размер оклада, теңге:			
Линейные должности	386 048	327 969	85
Руководящие должности	755 556	516 649	68
Средний размер вознаграждения на одного работника за год, теңге:			
Линейные должности	6 740 887,53	5 953 028,79	88
Руководящие должности	15 124 618,10	11 068 705,48	73

* Расчет показателя вознаграждения ЕНПФ представляет собой отношение расходов на персонал за год на всю численность работников Фонда в отчетном периоде. В показатель не включены данные по Совету директоров ЕНПФ и договорам ГПХ и данные по резервам вознаграждения по премированию и отпусковым.

Средние размеры премий на одного работника в 2025 году, теңге

АРРФР

Показатель	Мужчины	Женщины	Соотношение, %
Всего	936 727	720 861	77
Размер квартального премирования	384 362	335 339	87
Премия по итогам работы за год	659 167	456 988	69

7.3 Подбор и адаптация персонала

GRI 401-1

В 2025 году в ЕНПФ было принято 235 новых работников. Фонд осуществляет поиск и подбор персонала, используя различные источники поиска в автоматизированной системе с соблюдением норм меритократии и общедоступности для всех кандидатов в зависимости от соответствия предъявляемым профессиональным требованиям. Кандидаты оцениваются исключительно по образованию, квалификации и профессиональным навыкам, вне зависимости от региона проживания, пола, возраста и национальности.

Работники, принятые на работу в ЕНПФ, 2023-2025, чел.

GRI 401-1

Показатель	2023	2024	2025
Принятые на работу по полу:	260	288	235
Мужчины	86	90	91
Женщины	174	198	144
Принятые на работу по возрасту:	260	288	235
менее 30 лет	72	69	57
30-50 лет	170	194	164
более 50 лет	18	25	14
Принятые на работу по региону:	260	288	235
Абайская область	6	11	11
Акмолинская область	4	10	7
Актюбинская область	7	6	14
Атырауская область	6	5	4
Восточно-Казахстанская область	8	11	11
Жамбылская область	11	9	6
Жетысуская область	8	7	3
Западно-Казахстанская область	5	4	1
Карагандинская область	21	22	27
Костанайская область	5	18	5
Кызылординская область	7	3	2
Мангистауская область	7	6	1
Павлодарская область	3	14	2
Северо-Казахстанская область	16	4	7
Туркестанская область	14	16	8
г. Астана	11	10	11
г. Алматы	18	26	18
г. Шымкент	10	11	2
Центральный аппарат	93	95	95

Текучесть персонала

GRI 401-1

Уровень текучести персонала в 2025 году составил 16,5%, уменьшившись на 1,7 процентных пункта относительно 2024 года (18,2%). Количество работников, с

которыми были расторгнуты трудовые договора, в 2025 году составило 256 человек.⁷

Текучность кадров в ЕНПФ, 2023-2025, %*

GRI 401-1

Показатель	2023	2023	2025
Текучность кадров по полу:			
Мужчины	22,14	24,18	24,94
Женщины	15,37	16,20	13,68
Текучность кадров по возрасту:			
менее 30 лет	25,38	31,82	28,57
30-50 лет	16,86	17,06	15,76
более 50 лет	13,72	16,53	14,18

* К основным причинам текучести кадров относятся инициатива работника и соглашение сторон.

Работники, с которыми расторгнуты трудовые договора в ЕНПФ, 2023-2025, чел.

GRI 401-1

Показатель	2023	2024	2025
Расторгнутые договора по полу:			
Мужчины	89	96	98
Женщины	178	189	158
Расторгнутые договора по возрасту:			
менее 30 лет	33	42	36
30-50 лет	203	204	183
более 50 лет	31	39	37
Расторгнутые договора по региону:			
Абайская область	10	6	13
Акмолинская область	3	9	4
Актюбинская область	9	9	18
Атырауская область	7	4	9
Восточно-Казахстанская область	5	12	11
Жамбылская область	6	9	13
Жетысуская область	9	8	6
Западно-Казахстанская область	8	7	5
Карагандинская область	21	27	20
Костанайская область	6	20	4
Кызылординская область	7	4	5
Мангистауская область	10	9	2
Павлодарская область	6	13	3
Северо-Казахстанская область	10	5	12
Туркестанская область	14	5	7

⁷ При расчете показателя текучести кадров, приведенного в настоящем разделе, применяется методология GRI 401-1, согласно которой, текучесть определяется как отношение количества работников, с которыми были прекращены трудовые отношения, к общей численности персонала Фонда и к соответствующей численности персонала в разбивке по полу и возрасту. В соответствии с данной методикой, общий уровень текучести кадров в 2025 году составил 16,5%.

г. Астана	17	12	11
г. Алматы	22	27	14
г. Шымкент	16	13	7
Центральный аппарат	81	86	92



АО «Единый накопительный пенсионный фонд»

Работники, находившиеся в отпуске по уходу за ребенком в 2023–2025 годах, чел.

GRI 401-3

Показатель	2023		2024		2025	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Численность работников, имевших право на отпуск по беременности и родам или по уходу за ребенком (согласно ТК РК)	-	173	1	159	1	131
Численность работников, оформивших отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком	-	173	1	159	1	131
Численность работников, вернувшихся на работу по окончании отпуска по материнству/отцовству	-	57	-	50		40
Численность работников, вернувшихся на работу в 2024 году по окончании отпуска по материнству/отцовству и продолжавших работать через 12 месяцев	-	51	-	22		48
Численность работников, которые должны были вернуться на работу по окончании отпуска по материнству/отцовству в отчетном году	-	120	-	110		89
Средняя продолжительность отпуска по уходу за ребенком в отчетном году, дней	84		253		139	

7.4 Развитие профессиональных компетенций работников

GRI 404-1, 404-2

ЕНПФ придает приоритетное значение системному обучению и профессиональному развитию работников как одному из ключевых направлений устойчивого управления человеческим капиталом. В Фонде действуют Правила организации повышения квалификации работников АО «ЕНПФ», утвержденные решением Правления АО «ЕНПФ» (протокол от 26 декабря 2023 года № 103), целью которых является систематизация и регламентация порядка организации обучения. С учетом приоритетов целевых групп персонала разработаны и реализуются единые стандарты программ обучения:

- адаптационные программы для вновь принятых работников;
- программы целевой подготовки специалистов, занятых в оказании услуг населению;
- программы для работников, не взаимодействующих напрямую с населением;
- обучающие курсы для внутренних тренеров.

Организация обучения осуществляется на основании ежегодного плана повышения квалификации работников, утвержденного Председателем Правления ЕНПФ. План формируется ответственным подразделением на основе анкетного опроса потребностей в обучении - как внутреннем, так и внешнем.

Для вовлечения работников в учебный процесс ДУП:

- информирует персонал о предстоящих обучающих мероприятиях;
- обеспечивает доступ к утвержденному плану повышения квалификации;
- организует сессии, круглые столы, конференции, форумы и иные мероприятия по обмену опытом; проводит опросы, интервьюирования и тестирования для сбора обратной связи, и повышения эффективности обучения.

Расходы на обучение работников ЕНПФ, 2023-2025, млн теңге

Показатель	2023	2024	2025
Расходы на обучение	23,3	20,3	33,1

В 2025 году в рамках реализации программ повышения квалификации были проведены:

- 85 онлайн-тренингов по видеоконференцсвязи;
- 42 электронных курса через систему дистанционного обучения;
- 4 вебинара;
- 7 обучающих мероприятий в очном формате;
- 22 обучающих мероприятия в комбинированном формате.

Кроме того, в рамках внутреннего обучения были организованы сессии, направленные на повышение профессиональной компетентности работников, развитие культуры сервиса и навыков эффективного консультирования вкладчиков. Обучающие мероприятия охватывали широкий спектр тем, включая:

- учет целевых требований, накоплений и выплат в рамках программы «Национальный фонд – детям»;
- использование пенсионного калькулятора;
- функционал идентификации заявителя при формировании и печати выписок со счетов;
- применение налоговых вычетов;
- расчет коэффициента замещения дохода и порогов минимальной достаточности;
- стандарт очного обслуживания потребителей услуг Фонда;
- клиентоориентированный сервис;
- актуальные изменения в пенсионном законодательстве РК;
- основы информационной безопасности;
- основы управления рисками и внутреннего контроля.

Доля персонала, прошедших обучение в отчетном периоде, с учетом уволенных и вновь принятых работников составила 87,03%.

Количество часов обучения работников на 31 декабря 2025 года, человек

GRI 404-1

Обучение	2025			
	Линейные должности		Руководящие должности	
	мужчины	женщины	мужчины	женщины
Общее количество часов обучения, часы	1 726	2 824	1 164	1 066
Численность работников, чел.	313	953	80	202
Среднее количество часов обучение на одного работника в год, часы	5,5	3,0	14,6	5,3

7.5 Мотивация и вовлеченность персонала

ЕНПФ последовательно развивает систему мотивации и вовлеченности работников, сочетающую как материальные, так и нематериальные инструменты стимулирования. В 2025 году значительное внимание уделялось признанию заслуг работников, формированию лояльности и поддержанию позитивного трудового климата.

Фонд практикует моральное поощрение работников через благодарственные письма, почетные грамоты и специальные номинации. К числу значимых форм

признания относятся звания «Заслуженный работник фонда» и награждение за многолетнюю службу.

Также используется практика направления благодарственных писем родителям молодых специалистов, отличившихся в работе, что способствует укреплению корпоративного духа и мотивации у новых работников.

Кроме того, поощрение работников приурочивается к ключевым календарным событиям, включая «Наурыз мейрамы» и «День национальной валюты – теңге». Проводится конкурсная оценка по номинациям «Лучший работник», «Лучший отдел», «Лучший филиал», с учетом показателей эффективности деятельности (ПЭД). Результаты этих оценок учитываются как при моральном поощрении, так и при премировании, а также в процессе ежегодной аттестации.

Оценка производительности работников ЕНПФ в 2025 году

GRI 404-3

Оценка производительности	2025				
	Всего, в том числе:	Линейные должности		Руководящие должности	
		мужчины	женщины	мужчины	женщины
Количество работников, получивших регулярную оценку производительности и развития карьеры (оценку деятельности), чел.	1 332	290	776	76	190
Численность работников, чел.	1 548	313	953	80	202
Доля работников, получивших регулярную оценку производительности и развития карьеры (оценку деятельности), %	86	93	81	95	94

Оценка вовлеченности работников

ЕНПФ ежегодно проводит анкетирование уровня удовлетворенности работников. В 2025 году средний балл составил 6,2 из 7, что свидетельствует о стабильной положительной динамике. При этом анализ ответов показал, что основными зонами развития остаются улучшение внутренней коммуникации и устранение недостатков, связанных с обратной связью в процессе взаимодействия.

Результаты опросов используются для адаптации внутренних программ, а также определения направлений для корректирующих и развивающих мероприятий.

Коллективный договор

GRI 2-30

Коллективный договор между АО «ЕНПФ» и его работниками (далее – Коллективный договор) играет ключевую роль в обеспечении защиты трудовых прав, экономических и социальных гарантий работников, а также регулировании трудовых отношений и содействии в установлении эффективного диалога между Фондом и персоналом.

При приеме на работу работники подписывают Коллективный договор. Таким образом, охват работников Фонда Коллективным договором в 2025 году составляет 100%.

В рамках социальной поддержки в Коллективном договоре предусмотрена помощь работникам и их семьям в особых случаях. В частности, в случае смерти работника или его близких ЕНПФ может оказать помощь в размере до 100 МРП, в соответствии с утвержденными внутренними нормативными документами ЕНПФ.

Медицинское страхование

Работники Фонда охвачены программой добровольного медицинского страхования на случай болезни. В 2025 году на эти цели выделен бюджет в размере 175,5 млн теңге, в рамках которых заключен договор, бюджет исполнен на 173,2 млн теңге, что составляет 98,6%. Страховой охват обеспечен для 1 269 работников из запланированных 1 270 человек, что свидетельствует о высоком уровне исполнения программы. Бюджет ЕНПФ согласовывается Национальным Банком РК, включая расходы на медицинское страхование.

8 Социальные проекты

GRI 203-1

ЕНПФ, осуществляет привлечение ОПВ, ОПВР, ОППВ, ДПВ, учет пенсионных накоплений на ИПС, целевых активов, целевых требований, учет и зачисление целевых накоплений на ЦНС, а также обеспечивает осуществление пенсионных выплат и выплат целевых накоплений и действует в строгом соответствии с законодательством РК. В соответствии с подпунктом 3) пункта 3 статьи 35 Социального кодекса РК Фонду запрещено предоставлять за счет собственных активов Фонда финансовую помощь на безвозмездной основе.

Это ограничение направлено на защиту прав и интересов вкладчиков, и получателей. Исключение составляет предоставление финансовой помощи собственным работникам Фонда в пределах суммы, не превышающей 100-кратный размер МРП, установленного на соответствующий финансовый год законом о республиканском бюджете.

Таким образом, ЕНПФ не осуществляет спонсорскую и благотворительную деятельность. Все действия Фонда, включая возможные внутренние формы поддержки работников, строго регламентированы действующими нормативными правовыми актами РК и внутренними нормативными документами Фонда.

GRI 413-1, 413-2

В рамках исполнения Программы внешних коммуникаций акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд» на 2022–2026 годы, утвержденной решением Правления ЕНПФ (протокол от 11 октября 2021 года № 71) Фонд реализует широкий спектр мероприятий, направленных на взаимодействие с населением, повышение финансовой грамотности и укрепление доверия к пенсионной системе РК. Деятельность осуществляется во всех регионах страны и включает как офлайн-, так и онлайн-форматы.

В 2025 году охват по взаимодействию с местным сообществом составил 100% (Центральный аппарат и областные филиалы ЕНПФ).

Ключевые формы взаимодействия с местным сообществом	Результаты взаимодействия в 2025 году
Информационная работа через СМИ	В 2025 году охвачены все каналы коммуникаций, обеспечено покрытие популярных республиканских и региональных информационных изданий. Опубликовано более 49 000 материалов с упоминанием ЕНПФ, что позволило эффективно информировать широкие слои населения о деятельности Фонда.
Каналы веб коммуникаций и социальные сети	Взаимодействие с населением осуществляется также через официальный сайт (более 2 млн уникальных пользователей) и страницы в социальных сетях ЕНПФ, которые в 2025 году насчитывали 157 785 подписчиков. Коммуникации реализуются согласно Медиаплану, а также по актуальным информационным поводам.

Общественный совет ЕНПФ	Регулярные заседания с участием экспертов, представителей общественных организаций и СМИ служат площадкой для обсуждения стратегических вопросов и сбора обратной связи от местного населения.
День открытых дверей	Ежеквартальное мероприятие проводится во всех филиалах ЕНПФ и направлено на повышение прозрачности деятельности фонда, развитие диалога с вкладчиками и получателями пенсионных выплат.
Школа финансовой журналистики	Образовательное мероприятие, которое ежегодно собирает более 147 журналистов, блогеров и студентов факультетов журналистики со всех регионов страны. Программа школы направлена на формирование устойчивого профессионального интереса к пенсионной тематике и повышение качества освещения вопросов пенсионной системы в медиа.
Презентации в редакциях СМИ	В 2025 году охвачено 895 представителей СМИ по всей стране, что способствует формированию объективной и информированной повестки в сфере пенсионного обеспечения.

9 Безопасность и охрана труда

GRI 3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4

ЕНПФ реализует комплексный подход к вопросам охраны труда, безопасности и предупреждению чрезвычайных ситуаций, с учетом специфики деятельности, преимущественно связанной с офисной работой.

10 декабря 2025 года Правлением ЕНПФ были утверждены Правила проведения инструктажей по противопожарной безопасности, безопасности и охране труда в АО «ЕНПФ» (протокол № 66) (далее – Правила), разработанные на основе ранее действующей Инструкции по проведению инструктажей по пожарной безопасности, безопасности и охране труда в АО «ЕНПФ» (протокол Правления ЕНПФ от 15 августа 2023 года № 60). В соответствии с Правилами систематически проводятся инструктажи с вновь принятыми работниками, работниками Центрального аппарата, филиалов, а также представителей сторонних организаций. По итогам прохождения инструктажа работникам выдаются контрольные листы, которые подшиваются в личные дела.

ЕНПФ строго соблюдает требования законодательства и нормативных правовых актов РК в области безопасности труда, акцентируя внимание на профилактике рисков в офисной среде и формировании культуры безопасности на всех уровнях организации.

Работники, охваченные системой управления вопросами охраны труда и безопасности на рабочем месте, 2023-2025, чел.

GRI 403-8

Показатель	2023	2024	2025
Количество человек Фонда, охваченных системой управления охраны труда и техники безопасности	20	20	20
Количество человек, охваченных системой управления охраны труда и техники безопасности Фонда, прошедшей процедуру внутреннего аудита*	-	-	20
Количество человек, охваченных системой менеджмента в области охраны труда и техники безопасности Фонда, прошедшей процедуру независимого аудита/сертификации третьей стороной**	-	-	-

* В 2023 и 2024 годах внутренний аудит не проводился.

** Аудит системы менеджмента в области охраны труда и техники независимой стороной не проводился.

В 2025 году в Фонде реализовывались мероприятия по гражданской защите и предупреждению чрезвычайных ситуаций, включая:

- 4 практические тренировки по действиям при пожаре и землетрясении для работников центрального офиса;
- публикацию лекционных материалов на корпоративном портале, охватывающих темы: «Метапневмовирус человека», «Меры пожарной безопасности при зарядке гаджетов и при эксплуатации электроприборов», «Пожар через эффект линзы» и другие.

Затраты на охрану труда и безопасность, млн теңге

Показатель	2023	2024	2025
Сумма затраченных денежных средств для обеспечения требований в области охраны труда и безопасности*	1,01	0,46	0,42

* Указаны затраты на обязательное ежегодное обучение первых руководителей (Председатель Правление и директоров филиалов) и других ответственных лиц (зав. хоз, работники ИТ) согласно законодательству РК, в области охраны труда и безопасности.

В соответствии с Планом обеспечения непрерывности и восстановления деятельности ЕНПФ на корпоративном портале ежемесячно размещаются не менее трех лекций, обязательных к ознакомлению всеми работниками. Также подразделение по безопасности проводит онлайн-занятия с руководителями подразделений через видеоконференцсвязь.

В 2025 году среднее количество часов обучения по охране труда и техники безопасности (ОТиТБ) среди работников ЕНПФ составило 55 часов.

Профессиональная подготовка по вопросам охраны труда и безопасности на рабочем месте, 2022-2025

GRI 403-5

Показатель	2023	2024	2025
Среднее количество часов обучения по ОТиТБ на одного работника, часы	38	56	55
Количество работников, прошедших обучение по вопросам охраны труда и безопасности на рабочем месте, чел.	36	16	18

Травматизм

GRI 403-7

ЕНПФ осознаёт, что риск производственного травматизма в офисной среде минимален, однако придаёт большое значение вопросам профилактики и формирования культуры безопасного поведения среди работников. Регулярные

инструктажи, информационные материалы и тренировки направлены на повышение осведомлённости работников о потенциальных рисках безопасности на рабочем месте.

Несмотря на принимаемые меры, в 2025 году были зафиксированы два случая падения работников центрального аппарата Фонда с рабочих кресел, в связи с их слабой конструкцией, в результате чего работники получили травмы легкой степени тяжести. Данные случаи были зафиксированы, по ним проведены расследования в установленном порядке, предприняты корректирующие меры для снижения аналогичных рисков в будущем (в том числе усиление контроля за состоянием рабочих кресел, старые кресла заменены на новые).

В 2025 году несчастные случаи, связанные с дорожно-транспортными происшествиями с участием служебного автотранспорта Фонда, не зарегистрированы.

Показатели травматизма по ЕНПФ, 2023-2025 гг.

GRI 403-9

Показатель	2023	2024	2025
Количество погибших при несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью, чел.	-	-	-
Количество пострадавших при несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью, с тяжелым исходом, чел.	-	-	-
Общее количество пострадавших при несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью (в том числе погибшие), ед.	-	1	2
Коэффициент частоты производственных травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR)	-	0,41	0,83
Общее количество отработанных человеко-часов	2 391 400	2 424 300	2 409 100

10 Корпоративное управление

ЕНПФ является некоммерческой организацией (не имеющей в качестве основной цели извлечение дохода и не распределяющей полученный чистый доход между своими акционерами) и, соответственно не начисляет и не выплачивает дивиденды по своим акциям. Единственным акционером ЕНПФ является Правительство РК, которому принадлежит 100% акций.

В своей деятельности ЕНПФ руководствуется Кодексом корпоративного управления. Корпоративное управление ЕНПФ строится на справедливости, честности, ответственности, прозрачности, профессионализме, компетентности и представляет совокупность процессов, обеспечивающих управление и контроль за деятельностью Фонда и включающих отношения между Единственным акционером, Советом директоров, Правлением ЕНПФ, иными органами, и заинтересованными лицами в интересах Единственного акционера ЕНПФ.

10.1 Структура корпоративного управления

GRI 3-3, 2-9

Структура корпоративного управления ЕНПФ основывается на уважении прав и интересов всех заинтересованных в деятельности ЕНПФ лиц, и способствует успешной деятельности ЕНПФ, в том числе росту его ценности, поддержке финансовой стабильности.

Структура органов управления и контроля ЕНПФ



Высшим органом управления ЕНПФ является Единственный акционер. Единственным акционером ЕНПФ в соответствии с Социальным кодексом РК, Уставом акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд» (далее – Устав ЕНПФ) является Правительство РК в лице Комитета государственного имущества и приватизации Министерства финансов РК. Доверительное управление акциями Фонда, принадлежащими Правительству РК, осуществляется Национальным Банком РК.

Единственным акционером ЕНПФ принимаются решения по вопросам, отнесенным к его исключительной компетенции согласно Уставу ЕНПФ.

Одним из принципов корпоративного управления ЕНПФ является защита прав и интересов Единственного акционера, который способствует эффективной деятельности ЕНПФ.

Решения по вопросам, отнесенным законодательством РК и Уставом ЕНПФ к компетенции общего собрания акционера, принимаются в установленном порядке Единственным акционером единолично и оформляются в форме постановлений Правления НБРК.

ЕНПФ доводит до сведения Единственного акционера своевременно и в полном объеме информацию о своей деятельности, затрагивающей интересы Единственного акционера в порядке, предусмотренном законодательством РК, Уставом ЕНПФ и внутренними нормативными документами Фонда.

GRI 2-9

Структура органов управления и контроля ЕНПФ:

- Высший орган – Единственный акционер в лице Правительства РК
- Орган управления – Совет директоров
- Исполнительный орган – Правление
- Орган, осуществляющий контроль за финансово-хозяйственной деятельностью – Служба внутреннего аудита
- Функции антикоррупционной комплаенс службы – Управление антикоррупционного комплаенса
- Корпоративный секретарь – контролирует подготовку и проведение заседаний Совета директоров ЕНПФ, его комитетов, обеспечивает формирование материалов по вопросам, выносимым на рассмотрение Единственному акционеру, Совету директоров ЕНПФ и его комитетам, ведет контроль за обеспечением доступа к ним
- Секретарь Правления – контролирует подготовку и проведение заседаний Правления ЕНПФ, обеспечивает формирование материалов по вопросам, выносимым на рассмотрение Правления ЕНПФ, ведет контроль за обеспечением доступа к ним
- Омбудсмен – содействует разрешению трудовых и этических конфликтов в рамках внутренних процедур
- Функциональные структурные подразделения, действуют в соответствии с организационной структурой

GRI 2-12

Правила стратегического планирования Фонда:

В соответствии с Правилами стратегического планирования, мониторинга и оценки реализации стратегических планов акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд» (далее – Правила стратегического планирования), утвержденными решением Совета директоров ЕНПФ (протокол от 25 июня 2021 года № 6), Корпоративная стратегия развития ЕНПФ разрабатывается на пять лет, исходя из целей, задач и основных видов деятельности ЕНПФ, закрепленных Уставом ЕНПФ, и направлена на обеспечение достижения основных целей деятельности ЕНПФ в интересах вкладчиков (получателей), Единственного акционера и работников ЕНПФ с учетом существующих внешних и внутренних угроз, и возможностей.

Ежегодно по итогам года Единственному акционеру ЕНПФ, согласно Правилам стратегического планирования, направляется отчет о деятельности ЕНПФ, в котором представляется информация об основных показателях НПС, о целевых накоплениях, собственных активах, а также информация по исполнению стратегических целей, задач и ключевых показателей эффективности реализации Корпоративной стратегии развития.

Ключевые стратегические решения по итогам 2025 года:

В отчетном периоде Советом директоров ЕНПФ рассмотрен отчет о деятельности ЕНПФ за 2025 год (протокол от 8 апреля 2026 года № 4) с дальнейшим рассмотрением его Единственным акционером (постановление НБРК от 26 мая 2026 года № 55).

Также по итогам года в сроки, установленные внутренними нормативными документами ЕНПФ, для всех заинтересованных сторон Фонда, включая Единственного акционера, на интернет-ресурсе ЕНПФ ежегодно размещается Годовой отчет.

Чистый доход ЕНПФ (после уплаты налогов и других обязательных платежей в бюджет) направляется исключительно на его развитие.

Подходы к принятию стратегических решений ЕНПФ:

При принятии решений органы ЕНПФ руководствуются пятилетней Корпоративной стратегией развития, которая утверждается Советом директоров ЕНПФ. Корпоративная стратегия развития определяет миссию, видение, основные стратегические цели, задачи деятельности ЕНПФ. Согласно Корпоративной стратегии развития ЕНПФ на 2022-2026 годы основной целью (миссией) Фонда является надежный учет пенсионных сбережений и оказание качественных пенсионных услуг, доступных каждому вкладчику.

Сделки и отношения между ЕНПФ, Единственным акционером и заинтересованными лицами осуществляются с учетом требований статьи 35 Социального кодекса РК, устанавливающей права и обязанности ЕНПФ, а также запреты на совершение ЕНПФ отдельных видов сделок, а также в соответствии с Правилами приобретения товаров, работ и услуг Национального Банка Республики Казахстан, его ведомствами, организациями, входящими в его структуру, и юридическими лицами, пятьдесят и более процентов голосующих акций (долей участия в уставном капитале) которых принадлежат Национальному Банку Республики Казахстан или находятся в его доверительном управлении, уполномоченным органом по регулированию, контролю и надзору финансового рынка и финансовых организаций, утвержденными постановлением Правления Национального Банка Республики Казахстан от 27 августа 2018 года № 192.

Закупки товаров, работ и услуг с применением вышеуказанных Правил проводятся в электронном виде на портале закупок оператора закупок Национального Банка РК (НБРК).

Обеспечение устойчивого развития с 2022 года ЕНПФ осуществляется через реализацию Корпоративной стратегии развития ЕНПФ на 2022-2026 годы.

План развития ЕНПФ разрабатывается в соответствии с Правилами разработки, утверждения планов развития контролируемых государством акционерных обществ товариществ с ограниченной ответственностью, акционером (участником, доверительным управляющим) которых является НБРК, и созданных им государственных предприятий, мониторинга и оценки их реализации, а также отчетов по их исполнению, утвержденных постановлением Совета директоров НБРК от 27 марта 2019 года № 20. План развития ЕНПФ содержит основные цели, задачи и ключевые показатели деятельности на пятилетний период. Показатели плана развития актуализируются на ежегодной основе и подлежат утверждению Советом директоров ЕНПФ после согласования с НБРК.

10.2 Состав Совета директоров

GRI 2-9, 2-10, 2-11

Постановлением Правления НБРК от 29 июня 2023 года № 45 (далее – постановление) определен количественный состав Совета директоров ЕНПФ из 8 (восьми) человек и срок полномочий Совета директоров ЕНПФ 3 (три) года. Постановлением Правления НБРК от 19 марта 2025 года № 16 внесены следующие изменения в состав Совета директоров ЕНПФ:

- досрочно прекращены полномочия члена Совета директоров ЕНПФ Тутушкина Виталия Алексеевича;
- избран в состав Совета директоров ЕНПФ в качестве представителя Национального Банка РК Первый заместитель Председателя Национального Банка РК Жамаубаев Ерулан Кенжебекович.

Решением Совета директоров ЕНПФ (протокол от 1 апреля 2025 года № 3) путем тайного голосования Председателем Совета директоров ЕНПФ избран член Совета директоров ЕНПФ, Первый заместитель Председателя Национального Банка РК Жамаубаев Ерулан Кенжебекович.

Председатель Совета директоров ЕНПФ выполняет функции, которые определены Уставом ЕНПФ и внутренними нормативными документами Фонда. В их число входят ключевые управленческие, контрольные и коммуникационные функции, обеспечивающие эффективную работу Совета директоров ЕНПФ. К основным функциям относятся:

- организация и общее руководство деятельностью Совета директоров ЕНПФ;
- контроль за эффективностью выполнения Советом директоров ЕНПФ своих функций, включая регулярность и продуктивность заседаний;
- обеспечение прозрачной и конструктивной коммуникации с Единственным акционером;

- мониторинг исполнения решений Совета директоров и Единственного акционера, а также надзор за их своевременной реализацией;
- урегулирование корпоративных конфликтов и минимизация их влияния на деятельность Фонда; при невозможности урегулирования - своевременное информирование Единственного акционера;
- подписание от имени Фонда трудового договора с Председателем Правления, предусматривающего взаимосвязь материального поощрения с достижением целевых показателей Плана развития ЕНПФ;
- обеспечение предоставления членам Совета директоров ЕНПФ полной, своевременной и достоверной информации, необходимой для принятия обоснованных решений;
- контроль за проведением ежегодной оценки эффективности работы Совета директоров в целом, а также индивидуальной оценки каждого его члена.

В составе Совета директоров ЕНПФ представлено гендерное разнообразие. По состоянию на 31 декабря 2025 года доля женщин в Составе директоров составила 14% от общего количества Совета директоров ЕНПФ.

Состав Совета директоров ЕНПФ на 31 декабря 2025 года:

Жамаубаев Ерулан Кенжебекович	
Дата рождения:	25.03.1974 г. р
Гражданство:	Республика Казахстан
Дата избрания в состав Совета директоров:	ПП НБРК от 19.03.2025 г. №16
Статус:	Председатель Совета директоров ЕНПФ (с 01.04.2025 г.), Первый заместитель Председателя Национального Банка Республики Казахстан
Образование:	
1995 год	Казахская государственная академия управления, специальность «Финансы и кредит»
2009 год	Международная бизнес школа при Казахском экономическом университете имени Т. Рыскулова, специальность «Стратегический менеджмент» (МДА)
Место работы и занимаемые должности в организациях за последние пять лет:	
2020 – 2021 годы	Министр финансов Республики Казахстан
2022 – 2024 годы	Заместитель Премьер-Министра – Министр финансов Республики Казахстан
2024 - 2025 годы	Советник Президента Республики Казахстан
С 17 февраля 2025 года – н. в	Первый заместитель Председателя Национального Банка Республики Казахстан
Шегай Виктория Вильгельмовна	
Дата рождения:	24.01.1981 г. р.

Гражданство:	Республика Казахстан
Дата избрания в состав Совета директоров:	ПП НБРК от 05.07.2024 г. №36
Статус:	Член Совета директоров ЕНПФ Вице-Министр труда и социальной защиты населения Республики Казахстан
Образование:	
2001 год	Международный Казахско-турецкий университет им. Х.Я. Яссави, специальность «Основы экономики и права» (бакалавр)
2003 год	«Университет «Мирас», специальность «Правоведение» (бакалавр)
2016 год	КазНИИТУ, им К.И. Сатпаева, специальность «Деловое администрирование» (магистр экономики и бизнеса)
Место работы и занимаемые должности в организациях за последние пять лет:	
2018-2022 годы	Директор Департамента политики социального страхования, базового социального и пенсионного обеспечения Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан
2022-2023 годы	Старший научный сотрудник, руководитель сектора регуляторной политики РГП на ПХВ «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан»
С ноября 2023 года – 8 июня 2025 года	Директор Департамента социального обеспечения и социального страхования Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан
С 9 июня 2025 года – н.в.	Вице-министр труда и социальной защиты населения Республики Казахстан

Курманов Жанат Бостанович

Дата рождения:	22.02.1962 г. р.
Гражданство:	Республика Казахстан
Дата избрания в состав Совета директоров:	ПП НБРК от 29.06.2023 г. №45
Статус:	Член Совета директоров ЕНПФ Председатель Правления ЕНПФ
Образование:	
1985 год	Казахский государственный университет им. С.М. Кирова (город Алматы), специальность «Физика».
1996 год	Институт экономики, менеджмента и права (город Москва, Российская федерация), специальность «Экономика (специализация – банковское дело)». Ученая степень – кандидат физико-математических наук, специальность «Физика ядра и элементарных частиц» (город Дубна, Российская Федерация)

2017 год	Оксфордский университет (город Оксфорд, Великобритания) с защитой диплома по программе бизнес-школы
Место работы и занимаемые должности в организациях за последние пять лет:	
2017-2019 годы	Заместитель Председателя Национального Банка Республики Казахстан
2019 год – н. в	Член Совета директоров ЕНПФ Председатель Правления ЕНПФ

Арифханов Айдар Абдразахович

Дата рождения:	28.11.1974 г. р
Гражданство:	Республика Казахстан
Дата избрания в состав Совета директоров:	ПП НБРК от 29.06.2023 г. №45
Статус:	Член Совета директоров ЕНПФ Независимый директор ЕНПФ
Образование:	
1995 год	Казахская государственная академия управления, квалификация «Экономист»
2000 год	Дипломатическая академия Министерства иностранных дел Республики Казахстан, квалификация «Специалист в области международных отношений»
2008 год	Колумбийский университет по специальности «Управление экономической политикой», квалификация «Магистр делового администрирования»
2016 год	Лондонская школа бизнеса, квалификация – «Магистр делового администрирования»
Место работы и занимаемые должности в организациях за последние пять лет:	
2021-2022 годы	Председатель Совета директоров АО «Казахстанская Жилищная Компания», Председатель Совета директоров АО «Банк Развития Казахстана»
Ноябрь 2022 года – н. в	Член Совета директоров в Частной компании «50 North Capital Limited»
Октябрь 2024 года – н. в	Член Совета директоров, независимый директор, Председатель Совета директоров (с 18.03.2025 г.) АО «Teniz Capital Investment Banking»

Елемесов Аскар Раушанулы

Дата рождения:	17.10.1968 г.р.
Гражданство:	Республика Казахстан
Дата избрания в состав Совета директоров:	ПП НБРК от 29.06.2023 г. №45
Статус:	Член Совета директоров ЕНПФ Независимый директор ЕНПФ
Образование:	

1990 год	Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, специальность «Политическая экономия»
1994 год	Университет Вашингтона в Сент-Луисе, специальность «Деловое администрирование» (магистр)
Место работы и занимаемые должности в организациях за последние пять лет:	
2019-2022 годы	Член Совета директоров - независимый директор в АО «Казахстанская ипотечная компания»
2020 – 2024 годы	Член Совета директоров - независимый директор в АО «Bereke Bank» (ранее - ДБ АО «Сбербанк России»)
2021 год – н. в.	Член Совета директоров - независимый директор АО «Казахстанская фондовая биржа». Член Совета директоров – независимый директор «Samanea Limited»
2025 год – н. в.	Член Совета директоров - независимый директор АО «Банк Развития Казахстана»

Прасад Бхамре

Дата рождения:	13.08.1968 г.р.
Гражданство:	Канада
Дата избрания в состав Совета директоров:	ПП НБРК от 29.06.2023 г. №45
Статус:	Член Совета директоров ЕНПФ Независимый директор ЕНПФ
Образование:	
1989 год	Университет Пуны (Индия) – степень «Бакалавр в области промышленного инжиниринга»
1992 год	Университет Торонто (Канада), квалификация «Магистр инжиниринга»
2003 год	Гарвардский университет (США), специальность «Экономика и фондовые рынки», квалификация «Магистр администрирования».
Место работы и занимаемые должности в организациях за последние пять лет:	
2019-2023 годы	Член совета директоров - независимый директор в Международном финансовом центре «Астана» (МФЦА), Член Комитета по инвестициям в Частной компании «Kazakhstan Investment Development Fund (KIDF) Management Company» LTD

Хайруллаев Рахмет Хибадуллаевич

Дата рождения:	03.05.1972 г.р.
Гражданство:	Республика Казахстан
Дата избрания в состав Совета директоров:	ПП НБРК от 29.06.2023 г. №45

Статус:	Член Совета директоров ЕНПФ Независимый директор ЕНПФ
Образование:	
1993 год	Новосибирский Государственный Университет, специальность «Математика, прикладная математика»
2008 год	Международная Академия Бизнеса, специальность «Менеджмент» (магистр) Маастрихтская школа менеджмента, квалификация «Магистр делового администрирования» (MBA)
Место работы и занимаемые должности в организациях за последние пять лет:	
2020-2022 годы	Президент, Председатель Совета директоров АО «KazPetroDrilling»
2023 год – н. в.	Генеральный директор ТОО «Premier Management» Председатель Совета директоров АО «Joint Resources»

Количество независимых директоров в Совете директоров ЕНПФ составляет 50% от общего количества членов Совета директоров ЕНПФ. Отношения между ЕНПФ и независимыми директорами – членами Совета директоров ЕНПФ оформлены договорами об оказании услуг по осуществлению полномочий независимого директора ЕНПФ. Условия выплаты вознаграждения независимым директорам – членам Совета директоров ЕНПФ определены постановлением Правления НБРК от 2 июля 2019 года № 111 и отражены в заключаемых договорах об оказании услуг по осуществлению полномочий независимого директора ЕНПФ.

10.3 Назначение директоров

GRI 2-10

Назначение членов Совета директоров ЕНПФ осуществляется Единственным акционером в соответствии с требованиями Закона РК «Об акционерных обществах», Уставом ЕНПФ и Положением о Совете директоров акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд», утвержденным постановлением Правления НБРК от 22 мая 2025 года № 30.

Процедура отбора независимых директоров регламентирована порядком конкурсного отбора независимых директоров – членов Совета директоров акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд», утвержденным Единственным акционером (постановление Правления НБРК от 22 мая 2025 года № 30).

Порядок формирования и работы комитетов совета директоров ЕНПФ, их количество, а также количественный состав осуществляется в соответствии с требованиями законодательства РК и внутренними нормативными документами Фонда.

10.4 Деятельность Совета директоров

GRI 2-12, 2-13, 2-14

Совет директоров ЕНПФ является органом управления, подотчетным Единственному акционеру, обеспечивающим стратегическое руководство ЕНПФ и контроль за деятельностью Правления ЕНПФ. В соответствии с Правилами стратегического планирования Совет директоров ЕНПФ несет ответственность за разработку, утверждение и контроль исполнения Корпоративной стратегии развития ЕНПФ.

В рамках работы Комитета Совета директоров АО «ЕНПФ» по стратегическому планированию Совет директоров ЕНПФ принимает соответствующие меры для постановки определенных целей, задач, миссии, видения, ценностей, направленных на развитие Фонда в долгосрочном периоде, и разработки показателей исполнения Корпоративной стратегии развития Фонда.

Согласно Кодексу корпоративного управления, члены Совета директоров при осуществлении своих полномочий руководствуются принципами устойчивого развития, справедливого отношения к Единственному акционеру и соблюдения высоких стандартов деловой этики. При оценке решений и действий они учитывают:

- возможные долгосрочные последствия для деятельности Фонда;
- влияние на общество, окружающую среду и репутацию организации;
- интересы всех заинтересованных сторон.

Перечень подобных вопросов не является исчерпывающим и регулярно уточняется с учетом контекста и приоритетов устойчивого развития.

Совет директоров осуществляет системный мониторинг результатов реализации стратегии, включая анализ ключевых показателей, эффективности деятельности, прогресса по устойчивому развитию и внутреннего контроля. Отчетность по этим направлениям предоставляется на ежеквартальной основе в рамках Отчета о деятельности Фонда.

По завершении отчетного периода и после утверждения аудированной годовой финансовой отчетности ЕНПФ формируется Годовой отчет Фонда. Его содержание разрабатывается в соответствии с требованиями, установленными Кодексом корпоративного управления и Правилами стратегического планирования.

Годовой отчет проходит поэтапное согласование:

- предварительное одобрение Правлением Фонда;
- одобрение Комитетом Совета директоров ЕНПФ по стратегическому планированию;
- утверждение Советом директоров Фонда.

Утвержденный отчет размещается на официальном интернет-ресурсе Фонда не позднее 31 августа года, следующего за отчетным периодом.

Начиная с 2025 года ЕНПФ готовит Отчет по устойчивому развитию в соответствии с международными стандартами GRI, IFRS, требованиями Руководства по раскрытию информации в области экологического, социального и корпоративного управления (Environmental, Social and Corporate Governance, ESG) для банков и других финансовых организаций, утвержденного приказом Председателя АРРФР от 28 апреля 2023 года № 291, Методологического руководства для банков и других финансовых организаций «Управление экологическими и социальными рисками», утвержденного приказом Председателя АРРФР от 15 июля 2024 года № Б-228 и Типового кодекса корпоративного управления в контролируемых государством акционерных обществах, за исключением Фонда национального благосостояния, утвержденного приказом Министра национальной экономики РК

GRI 2-13

В течение отчетного периода Советом директоров ЕНПФ проведено 16 заседаний и заочных голосований (в том числе 2 заседания и 14 заочных голосований), в рамках которых рассмотрено 102 вопроса, в том числе отчеты о деятельности АО «ЕНПФ» за 2024 год, по исполнению Плана развития АО «ЕНПФ» на 2022-2026 годы по итогам 2024 года, Службы внутреннего аудита (СВА), Управления антикоррупционного комплаенса (УАК), Департамента риск-менеджмента, Омбудсмана, о деятельности комитетов Совета директоров АО «ЕНПФ» за 2024 год, о соблюдении/несоблюдении принципов и положений Кодекса корпоративного управления акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд» за 2024 год, годовая финансовая отчетность Фонда за 2024 год, распределение чистого дохода Фонда за 2024 год, корректировка размера резервов АО «ЕНПФ», Годовой отчет АО «ЕНПФ» за 2024 год, отчет по устойчивому развитию АО «ЕНПФ» за 2024 год, текущие корректировки (изменения и дополнения) в План развития АО «ЕНПФ» на 2022-2026 годы на корректируемый 2025 год, кадровые вопросы СВА и УАК, предложения по премированию Председателя и членов Правления АО «ЕНПФ» по итогам 2024 года.

Рассмотрены вопросы об избрании Председателя Совета директоров Фонда, о проведении независимой оценки деятельности Совета директоров, комитетов Совета директоров и членов Совета директоров АО «ЕНПФ», и оценки корпоративного управления АО «ЕНПФ», результаты независимой оценки деятельности Совета директоров, комитетов Совета директоров и членов Совета директоров АО «ЕНПФ», и оценки корпоративного управления АО «ЕНПФ» за 2024 год, об определении аудиторской организации, осуществляющей аудит финансовой отчетности для АО «ЕНПФ» на 2025-2026 годы и размера оплаты услуг аудиторской организации по итогам долгосрочных электронных закупок услуг по проведению аудита финансовой отчетности для АО «ЕНПФ» на 2025-2026 годы, кадровые вопросы Правления.

Утверждены План развития АО «ЕНПФ» на 2022-2026 годы на планируемый 2026 год, совокупные уровни риск-аппетита и риск-толерантности (в том числе по видам риска) АО «ЕНПФ» на 2026 год, Карта оценки эффективности работы

Председателя и членов Правления АО «ЕНПФ» на 2026 год, Регистр рисков с мероприятиями по реагированию на риски и Карты рисков АО «ЕНПФ» на 2026 год, план работы Совета директоров АО «ЕНПФ» на 2026 год, Карта областей аудита АО «ЕНПФ», Среднесрочный план аудиторских проверок АО «ЕНПФ» на трёхлетний период/2026-2028 годы, Годовой план внутреннего аудита АО «ЕНПФ» на 2026 год, дополнения в Корпоративную стратегию развития акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд» на 2022-2026 годы и изменения/дополнения во внутренние нормативные документы Фонда.

Информация по посещаемости заседаний Совета директоров членами Совета директоров АО «ЕНПФ» за 2025 год: Жамаубаев Е.К. - 100%, Шегай В.В. - 100%, Курманов Ж.Б. - 100%, Арифханов А.А. – 100%, Елемесов А.Р. – 100%, Прасад Бхамре – 100%, Хайруллаев Р.Х. – 100%.

Для предварительного рассмотрения наиболее важных вопросов, отнесенных к компетенции Совета директоров ЕНПФ и подготовки рекомендаций для последующего их рассмотрения Советом директоров Фонда, а также рассмотрения иных вопросов: по поручению Совета директоров ЕНПФ или предусмотренных внутренними нормативными документами Фонда в ЕНПФ функционируют три комитета Совета директоров:

- 1) Аудиторский комитет;
- 2) Комитет по стратегическому планированию;
- 3) Комитет по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам.

Комитеты Совета директоров ЕНПФ возглавляются независимыми директорами.

Цели, задачи, компетенции, составы комитетов Совета директоров ЕНПФ определены Положением о комитетах Совета директоров акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд», утвержденным решением Совета директоров ЕНПФ (протокол от 28 июня 2019 года № 3).

Решением Совета директоров ЕНПФ (протокол от 8 августа 2023 года № 2, от 13 сентября 2024 года) утверждены персональные и количественные составы Комитетов:

- 1) Аудиторский комитет из 4 (четырёх) человек:
 - Елемесов А.Р. - Председатель комитета, независимый директор;
 - Арифханов А.А. – член комитета, независимый директор;
 - Прасад Бхамре – член комитета, независимый директор;
 - Хайруллаев Р.Х. – член комитета, независимый директор.
- 2) Комитет по стратегическому планированию из 8 (восьми) человек:
 - Прасад Бхамре – Председатель комитета;
 - Арифханов Айдар Абдразахович – член комитета;

- Курманов Жанат Бостанович – член комитета, член Совета директоров, Председатель Правления;
- Шегай Виктория Вильгельмовна – член комитета, член Совета директоров;
- Хасенова Баян Зарлыковна – эксперт – член комитета (с правом участия в голосовании в случае отсутствия Шегай В.В.);
- Иралимов Батырхан Мирамканович - эксперт – член комитета (с правом участия в голосовании);
- Хаджиева Мария Жамаловна – эксперт – член комитета (с правом участия в голосовании);
- Дәулетбақ Айдын Бақытқанұлы – эксперт – член комитета (с правом участия в голосовании в случае отсутствия Хаджиевой М.Ж.).

3) Комитет по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам из 5 (пяти) человек:

- Хайруллаев Р.Х. – член комитета, независимый директор;
- Арифханов А.А. – член комитета, независимый директор;
- Елемесов А.Р. – член комитета, независимый директор;
- Курманов Ж.Б. – член комитета, Председатель Правления, член Совета директоров;
- Прасад Бхамре – член комитета, независимый директор.

За отчетный период комитетами Совета директоров ЕНПФ проведены:

Аудиторским комитетом – 5 заседаний и 11 заочных голосований, рассмотрено 73 вопроса (из них в очном порядке 33, в заочном порядке – 40), относящихся к компетенции Комитета, в том числе вопросы касательно отчетности Службы внутреннего аудита (СВА), Управления антикоррупционного комплаенса (УАК), Департамента риск-менеджмента, о деятельности Комитета за 2024 год, Омбудсмана за 2024 год, годовая финансовая отчетность Фонда за 2024 год, вопрос о распределении чистого дохода Фонда за 2024 год, корректировке размера резервов АО «ЕНПФ», отчет о соблюдении/несоблюдении принципов и положений Кодекса корпоративного управления акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд» за 2024 год, кадровые вопросы СВА и УАК.

Предварительно рассмотрены итоги долгосрочных электронных закупок услуг по проведению аудита финансовой отчетности для АО «ЕНПФ» на 2025-2026 годы, размер оплаты услуг аудиторской организации по проведению аудита финансовой отчетности для АО «ЕНПФ» на 2025-2026 годы и определение аудиторской организации, осуществляющей аудит финансовой отчетности для АО «ЕНПФ» на 2025-2026 годы.

Рассмотрены и одобрены изменения в Правила оплаты труда и социальной поддержки работников служб внутреннего аудита, антикоррупционного комплаенса и Корпоративного секретаря АО «ЕНПФ», план работ Омбудсмана на 2025 год, план мероприятий по предупреждению коррупции в АО «ЕНПФ» на 2026 год, план работы УАК на 2026 год, регистр рисков АО «ЕНПФ» с мероприятиями по реагированию на риски на 2026 год, карта рисков АО «ЕНПФ» на 2026 год.

Проведены встречи с внешним аудитором Фонда ТОО «Делойт» рассмотрены информации по проведению аудита финансовой отчетности для АО «ЕНПФ» за 2025 год и этапе планирования аудита финансовой отчетности АО «ЕНПФ» за 2025 год. Рассмотрены результаты независимой оценки корпоративного управления АО «ЕНПФ» за 2024 год с участием консультанта ТОО «Достык Эдвайзори». Утвержден план работы Комитета на 2026 год.

Информация по посещаемости заседаний Аудиторского комитета Совета директоров ЕНПФ членами Аудиторского комитета Совета директоров ЕНПФ за 2024 год: Елемесов А.Р. - 94%, Арифханов А.А. – 100%, Прасад Бхамре - 100%, Хайруллаев Р.Х. – 100%.

Комитетом по стратегическому планированию – 2 заседания и 7 заочных голосований, рассмотрено 13 вопросов (из них в очном порядке – 3, в заочном порядке – 10), относящихся к компетенции Комитета, в том числе отчеты о деятельности Комитета за 2024 год, по исполнению Плана развития АО «ЕНПФ» на 2022-2026 годы по итогам 2024 года, о деятельности АО «ЕНПФ» за 1 квартал 2025 года, за 1 полугодие 2025 года, 9 месяцев 2025 года, Годовой отчет АО «ЕНПФ» за 2024 год, отчет по устойчивому развитию АО «ЕНПФ» за 2024 год, текущие корректировки (изменения и дополнения) в План развития АО «ЕНПФ» на 2022-2026 годы на корректируемый 2025 год, проект Плана развития АО «ЕНПФ» на 2022-2026 годы на планируемый 2026 год.

Рассмотрены и одобрены изменения и дополнения в Корпоративную стратегию развития АО «ЕНПФ» на 2022 - 2026 годы. Утвержден план работы Комитета на 2026 год.

Информация по посещаемости заседаний Комитета Совета директоров ЕНПФ по стратегическому планированию членами Комитета Совета директоров ЕНПФ по стратегическому планированию: Прасад Бхамре – 100%, Арифханов А.А. – 100%, Иралимов Б.М. – 67%, Курманов Ж.Б. – 100%, Хаджиева М.Ж. – 89%, Шегай В.В. – 89%.

Комитетом по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам – 3 заседания и 9 заочных голосований, рассмотрено 27 вопросов (из них в очном порядке – 5, в заочном порядке – 22), относящихся к компетенции Комитета, в том числе вопросы о деятельности Комитета за 2024 год, результаты исполнения показателей карты оценки эффективности работы Председателя и членов Правления АО «ЕНПФ» и предложения по премированию Председателя и членов Правления АО «ЕНПФ» по итогам 2024 года, отчет о результатах проведенной работы Омбудсмана за 2024 год и проект плана работ Омбудсмана на 2025 год, кадровые вопросы по составу Правления.

Рассмотрены и одобрены Карта оценки эффективности работы Председателя и членов Правления АО «ЕНПФ» на 2026 год, изменения в Правила оплаты труда и социальной поддержки работников служб внутреннего аудита, антикоррупционного комплаенса и Корпоративного секретаря АО «ЕНПФ», в Карту оценки эффективности работы Председателя и членов Правления АО «ЕНПФ» на 2025 год.

Рассмотрены результаты независимой оценки деятельности Совета директоров АО «ЕНПФ», его комитетов и членов Совета директоров за 2024 год с участием консультанта ТОО «Достык Эдвайзори». Утвержден план работы Комитета на 2026 год.

Информация по посещаемости заседаний Комитета Совета директоров ЕНПФ по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам членами Комитета Совета директоров ЕНПФ по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам: Хайруллаев Р.Х. – 100%, Арифханов А.А. - 100%, Елемесов А.Р. - 100%, Курманов Ж.Б. – 100%, Прасад Бхамре - 92%.

10.5 Оценка деятельности высшего органа управления

GRI 2-18

В соответствии с Кодексом корпоративного управления и Правилами по оценке деятельности Совета директоров и комитетов Совета директоров акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд», утверждёнными решением Совета директоров (от 14 февраля 2023 года № 2), в Фонде внедрена практика и проводится ежегодная оценки эффективности работы Совета директоров ЕНПФ, его комитетов и членов. Оценка проводится способом самооценки на основе анкетирования членов Совета директоров ЕНПФ. Один раз в три года, согласно Кодексу корпоративного управления и внутренним нормативным документам Фонда, осуществляется независимая оценка, результаты которой выносятся на рассмотрение Совета директоров.

В отчетном периоде проведены независимые оценки деятельности Совета директоров, комитетов Совета директоров, членов Совета директоров ЕНПФ за 2024 год и корпоративного управления ЕНПФ за 2024 год (далее - Оценки) в соответствии с Кодексом корпоративного управления. Оценки проводились независимой профессиональной организацией ТОО «Достык Эдвайзори. По результатам проведенных Оценок присвоены рейтинги соответствующие уровню «Управляемое развитие»/«А». Результаты Оценок рассмотрены Советом директоров ЕНПФ (решения от 20 августа 2025 года № 8 и от 29 сентября 2025 года № 12). Отчет по итогам оценки корпоративного управления Фонда за 2024 год размещен на интернет-ресурсе Фонда.

10.6 Конфликт интересов

GRI 2-15

ЕНПФ придаёт значимое внимание вопросам предотвращения, выявления и управления конфликтами интересов, исходя из принципов прозрачности, подотчётности и соблюдения интересов Единственного акционера. В Фонде действует комплексная система регулирования, основанная на внутренних нормативных документах ЕНПФ и лучших практиках корпоративного управления. Для установления единых подходов к регулированию конфликта интересов:

- действует Политика управления существующим и потенциальным конфликтом интересов акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд», утвержденная решением Совета директоров (протокол от 28 апреля 2017 года № 3);
- реализуется Кодекс корпоративной этики работников акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд» (утвержден протоколом Совета директоров от 3 декабря 2014 года № 5) (далее – Кодекс корпоративной этики), который содержит ключевые принципы предупреждения конфликтов интересов, а также алгоритмы их выявления, оценки и разрешения;
- в целях обеспечения независимого и справедливого процесса принятия решений, а также эффективной защиты интересов Фонда и заинтересованных сторон, действуют Политика урегулирования корпоративных конфликтов акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд» и Правила урегулирования корпоративных конфликтов акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд» (утверждены решением Совета директоров протокол от 3 мая 2024 года № 9), регламентирующие досудебные действия по разрешению таких конфликтов.

В соответствии с Политикой по урегулированию конфликта интересов в целях предотвращения внутренних конфликтов интересов:

- запрещается подчиненность между родственниками в рамках трудовых отношений;
 - исключается участие должностных лиц в заключении договоров с контрагентами, если их родственники являются учредителями, акционерами или представителями таких организаций.
- Ключевые меры по управлению конфликтом интересов включают:
- обязательное ознакомление всех новых работников с Политикой при приеме на работу;
 - регулярное проведение разъяснительной работы по вопросам соблюдения Политики;
 - обеспечение защиты конфиденциальной информации при осуществлении служебной деятельности;
 - реализация внутреннего контроля за соблюдением установленных ограничений;
 - применение дисциплинарных мер в случае нарушения положений Политики в соответствии с трудовым законодательством РК;
 - ограничение доступа работников, обладающих полномочиями по ведению пенсионных счетов и (или) целевых накопительных пенсионных счетов, к своим счетам;
 - ограничение одновременного членства в советах директоров (не более 4 компаний; должность председателя - не более чем в 2 компаниях);
 - независимый состав комитетов Совета директоров.

Дополнительно, работники и уполномоченные лица обязаны в установленном порядке предоставлять сведения о себе и своих родственниках, а также

уведомлять о любой ситуации, которая может привести к фактическому или потенциальному конфликту интересов.

ЕНПФ строго контролирует:

- отсутствие перекрёстного владения акциями;
- обязательность раскрытия сведений о связанных сторонах и потенциальной заинтересованности.

В соответствии с Кодексом корпоративного управления члены Совета директоров ЕНПФ придерживаются принципа недопущения конфликта интересов. Личная заинтересованность не должна оказывать влияние на объективность и беспристрастность при выполнении обязанностей члена Совета директоров.

В случае возникновения обстоятельств, которые могут повлиять или потенциально повлиять на независимость суждений и решений, члены Совета директоров обязаны заблаговременно уведомить об этом Председателя Совета директоров и воздержаться от участия в обсуждении и принятии соответствующих решений. Данное требование распространяется на любые действия, которые прямо или косвенно могут повлиять на надлежащее исполнение обязанностей члена Совета директоров.

Аналогичные требования действуют и в отношении должностных лиц и работников Фонда, которые не должны допускать ситуаций конфликта интересов ни в отношении себя, ни в отношении третьих лиц, включая родственников.

Кроме того, согласно Кодексу корпоративного управления:

- одному лицу запрещено одновременно занимать должности члена Совета директоров более чем в четырех юридических лицах;
- ограничение по совмещению должности Председателя Совета директоров составляет не более двух юридических лиц, за исключением представителей центрального уполномоченного органа по управлению государственным имуществом.

В случае возникновения корпоративных конфликтов или конфликтов интересов, они подлежат разрешению в досудебном порядке путём переговоров, в соответствии с Политикой и Правилами урегулирования корпоративных конфликтов акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд», утверждёнными решением Совета директоров ЕНПФ (протокол от 3 мая 2024 года № 9).

В течение 2025 года случаев корпоративных конфликтов и подтвержденных ситуаций конфликта интересов в ЕНПФ не зафиксировано.

10.7 Состав Правления

Правление действует в интересах Единственного акционера и вкладчиков ОПВ, физических лиц, за которых перечислены ОПВР, ОППВ, ДПВ, получателей

пенсионных выплат, и в своей деятельности подотчетно Единственному акционеру и Совету директоров ЕНПФ. Правление несет ответственность за реализацию Плана развития ЕНПФ и Стратегии развития ЕНПФ, а также решений, принятых Советом директоров ЕНПФ и Единственным акционером ЕНПФ. Правление ЕНПФ руководствуется принципами профессионализма, честности, добросовестности, разумности и осмотрительности.

Срок полномочий Правления Фонда определен в целом на 3 (три) года, с 16 июня 2023 года по 15 июня 2026 года включительно.

Решением Совета директоров (от 30 мая 2023 года № 7) определен количественный состав Правления ЕНПФ из 4 (четырёх) человек и избраны в состав Правления ЕНПФ:

Состав Правления ЕНПФ на 31 декабря 2025 года

Курманов Жанат Бостанович	
Дата рождения:	22.02.1962 г.р.
Гражданство:	Республика Казахстан
Статус:	Член Совета директоров ЕНПФ Председатель Правления ЕНПФ
Образование:	
1985 год	Казахский государственный университет им. С.М. Кирова (город Алматы) по специальности – физика.
1996 год	Ученая степень – кандидат физико-математических наук, специальность – физика ядра и элементарных частиц (город Дубна, Российская Федерация)
2017 год	Оксфордский университет (город Оксфорд, Великобритания) с защитой диплома по программе бизнес-школы
Место работы и занимаемые должности в организациях за последние пять лет:	
2017-2019 годы	Заместитель Председателя Национального Банка Республики Казахстан
2019 год – н. в	Член Совета директоров ЕНПФ, Председатель Правления ЕНПФ

Егеубаева Сауле Аскаровна	
Дата рождения:	06.05.1977 г.р.
Гражданство:	Республика Казахстан
Статус:	Заместитель Председателя Правления, член Правления ЕНПФ
Образование:	
1998 год	Казахская Государственная Академия Управления в г. Алматы с присвоением квалификации «Экономист-международник» с отличием

1997-1999 год	Высшая школа г. Оснабрюк (Германия) по специальности «Международная экономика»
2009 год	Университет «Кайнар» в г. Алматы по специальности «Юриспруденция»
Место работы и занимаемые должности в организациях за последние пять лет:	
Февраль 2017 год – н.в.	Заместитель Председателя Правления ЕНПФ.

Тулегенова Жанар Корганбековна

Дата рождения:	12.05.1978 г.р.
Гражданство:	Республика Казахстан
Статус:	Заместитель Председателя Правления, член Правления ЕНПФ
Образование:	
1999 год	Таразский государственный университет им. М.Х. Дулати по специальности «Бухгалтерский учет и аудит»
Место работы и занимаемые должности в организациях за последние пять лет:	
Сентябрь 2016- октябрь 2025 года	Управляющий директор ЕНПФ
2016-2019 годы	Управляющий директор-член Правления ЕНПФ
С ноября 2025 года – н.в.	Заместитель Председателя Правления, член Правления ЕНПФ

Мухатов Арман Тимурович

Дата рождения:	24.09.1970 г.р
Гражданство:	Республика Казахстан
Статус:	Управляющий директор, член Правления ЕНПФ
Образование:	
1992 год	Алма-Атинский энергетический институт по специальности «Автоматизация промышленных установок и технологических комплексов»
2003 год	Университет Международного Бизнеса по специальности «Страхование жизни и актуарные расчеты»
Место работы и занимаемые должности в организациях за последние пять лет:	
2018-2021 годы	Управляющий директор, советник Председателя Правления в АО «ИО «Казахстанская ипотечная компания»
2021 годы – н. в.	Управляющий директор, член Правления ЕНПФ

10.8 Деятельность Правления

GRI 2-13

Оперативное управление деятельностью Фонда осуществляется Правлением в соответствии с законом РК «Об акционерных обществах», Уставом акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд», Кодексом корпоративного управления акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд», Положением о Правлении акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд». Председатель и члены Правления ЕНПФ несут персональную ответственность за управление влиянием деятельности организации на экономику, общество и окружающую среду. Распределение обязанностей между Председателем Правления ЕНПФ, его заместителями и управляющими директорами регламентируется внутренним приказом.

Структурные подразделения Фонда на основании Правил составления ежеквартальных планов работы и отчетов об их исполнении, а также оценки эффективности деятельности структурных подразделений и секретаря АО «ЕНПФ», утвержденных протоколом Правления ЕНПФ от 23 апреля 2024 года № 31, представляют своим курирующим руководителям ежеквартальные отчеты о проделанной работе, в которых содержится информация об исполнении плана мероприятий по реализации Корпоративной стратегии развития Фонда.

Также на ежеквартальной основе (первый квартал, первое полугодие, девять месяцев, год) Департамент стратегического развития формирует Отчет о деятельности ЕНПФ (далее - Отчет), который проходит последовательное рассмотрение:

- на заседании Правления,
- на Комитете Совета директоров ЕНПФ по стратегическому планированию,
- и затем направляется в Совет директоров ЕНПФ для ознакомления за первый квартал, первое полугодие, девять месяцев. За год Отчет направляется на утверждение.

Отчет включает:

- ключевые финансово-экономические показатели;
- информацию о реализации целей и задач Корпоративной стратегии развития;
- прогресс по достижению целевых индикаторов;
- анализ значимых событий, оказавших влияние на деятельность Фонда;
- а также иную существенную информацию, отражающую текущее состояние и устойчивость бизнеса.

Правление ЕНПФ в 2025 году принимало как стратегически важные, так и тактические решения, обеспечивающие непрерывную деятельность, оптимизацию и эффективность бизнес-процессов. В 2025 году Правлением ЕНПФ проведено 73 заседания и заочных голосований, из них 36 заседаний и 37 заочных голосований. Всего в 2025 году Правлением ЕНПФ рассмотрено 359 вопросов, принято 575 решений с учетом поручительских пунктов, из которых 112 решений/поручений взято на контроль.

Начиная с 2025 года внедрена практика включения раздела «Мониторинг инвестиционного портфеля собственных активов ЕНПФ по критериям ESG» в рамках «Анализа инвестиционных портфелей ЕНПФ пенсионного и собственного с учетом подверженности рискам», рассматриваемого Правлением ЕНПФ на ежемесячной основе.

10.9 Вознаграждение

GRI 2-19, 2-20

В ЕНПФ вопросы вознаграждения членов Совета директоров-независимых директоров, регулируются Правилами о вознаграждениях и компенсациях, выплачиваемых независимым директорам – членам Совета директоров (далее - Правила о вознаграждениях) акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд», утвержденными постановлением Правления НБРК от 29 февраля 2016 года № 77.

В соответствии с Правилами о вознаграждениях:

- вознаграждение выплачивается исключительно независимым директорам;
- размер вознаграждения является фиксированным и не зависит от финансовых или нефинансовых результатов деятельности Фонда;
- переменная часть, бонусы или иные стимулирующие выплаты не предусмотрены;
- условия, порядок и размер выплат утверждаются решением Единственного акционера.

Вознаграждение Председателя и членов Правления ЕНПФ регулируется Правилами оплаты труда и премирования Председателя и членов Правления АО «ЕНПФ», утверждёнными решением Совета директоров ЕНПФ от 25 декабря 2019 года № 6, разработанными в соответствии с Конституцией РК, Трудовым кодексом РК, Социальным кодексом РК, законом РК «Об Акционерных обществах» и иными нормативными правовыми актами РК.

В Фонде не применяются бонусы за приём на работу, выплаты за привлечение персонала, пенсионные накопительные выплаты или положения о возврате вознаграждений (clawback).

Для оценки результатов работы и определения размера премии по итогам отчетного года используются показатели эффективности Председателя и членов Правления Фонда (КЭР).

Выплата премии Председателя и членов Правления ЕНПФ по итогам года осуществляется после утверждения годового отчета о деятельности Фонда и аудированной финансовой отчетности за соответствующий отчетный период.

С целью обеспечения прозрачности и объективности процесса премирования, в Фонде действует установленная процедура документирования оценки достижения КЭР включающая в себя:

- оформление итоговой аналитической справки с расчетами уровня достижения корпоративных и индивидуальных КЭР;
- подготовка расчетов подразделением, ответственным за стратегическое развитие;
- рассмотрение и одобрение на заседании Комитета Совета директоров ЕНПФ по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам;
- рассмотрение и утверждение Советом директоров ЕНПФ о премировании Председателя и членов Правления ЕНПФ.

GRI 2-21

ЕНПФ осуществляет расчет и мониторинг соотношения вознаграждений, обеспечивая прозрачность и соблюдение принципов справедливой компенсационной политики.

В 2025 году соотношение годового общего вознаграждения самого высокооплачиваемого работника ЕНПФ к медианному годовому вознаграждению всех остальных работников (за исключением самого высокооплачиваемого) составило 12,64.

Этот показатель демонстрирует кратность превышения годового дохода топ-менеджера по сравнению с медианным уровнем оплаты труда по организации. Кроме того, в 2025 году соотношение темпа роста годового общего вознаграждения самого высокооплачиваемого работника к медианному темпу роста вознаграждений остальных работников составило 23,58.

Данный коэффициент позволяет оценить соразмерность динамики изменений в системе вознаграждений для руководства и основной части персонала в течение отчетного периода.

Общий объем начисленного вознаграждения членам Совета директоров и Правления ЕНПФ в 2025 году составил 258 505 тыс. теңге.

10.10 Кодекс этики и делового поведения

В ЕНПФ действует Кодекс корпоративной этики, являющийся основополагающим документом в сфере формирования устойчивых этических стандартов поведения работников. Кодекс корпоративной этики определяет ключевые принципы взаимоотношений между работниками, а также с внешними заинтересованными сторонами, включая вкладчиков и партнеров. В числе главных ценностей Фонда честность, профессионализм, прозрачность, уважение, лояльность и соблюдение законов РК.

Кодекс корпоративной этики устанавливает нормы поведения, направленные на:

- обеспечение добросовестного исполнения должностных обязанностей;
- недопущение конфликта интересов;
- противодействие коррупции;

- сохранение конфиденциальной информации;
- соблюдение принципов равенства, недопущения дискриминации и уважения прав человека;
- укрепление корпоративной культуры.

В целях реализации принципов Кодекса корпоративной этики и повышения эффективности корпоративного управления в Фонде действует институт Омбудсмена.

Омбудсмен независимое лицо, назначаемое Советом директоров ЕНПФ, осуществляющее свою деятельность в соответствии с Кодексом корпоративной этики и корпоративного управления. Его ключевые задачи включают:

- консультирование работников и содействие в разрешении социально-трудовых споров и конфликтов;
- предотвращение нарушений норм деловой этики;
- обеспечение соблюдения этических принципов и развитие культуры уважения в коллективе;
- анализ причин конфликтов и выработка рекомендаций по улучшению корпоративных процедур;
- регулярная отчетность Совету директоров ЕНПФ о проделанной работе.

Омбудсмен осуществляет свою деятельность на принципах независимости, беспристрастности, конфиденциальности и неформальности. Его роль заключается не в применении дисциплинарных мер, а в содействии конструктивному диалогу и поиску решений, приемлемых для всех сторон. Обращения к Омбудсмену носят добровольный характер, а его рекомендации – консультативный.

В 2025 году фактов нарушений принципов деловой этики, а также социально-трудовых споров в отчетном периоде не имелось.

10.11 Противодействие коррупции

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

ЕНПФ последовательно реализует политику нулевой терпимости к коррупции и выстраивает систему предупреждения и минимизации коррупционных рисков. В целях соблюдения законодательства РК о противодействии коррупции и укрепления доверия заинтересованных сторон, решением Совета директоров ЕНПФ от 28 октября 2022 года было создано специализированное Управление антикоррупционного комплаенса, наделённое функциями внутренней антикоррупционной комплаенс-службы. Оно действует как независимое подразделение, подчинённое и подотчётное исключительно Совету директоров ЕНПФ. Это обеспечивает объективность и независимость при проведении мониторинга и даче заключений по вопросам соблюдения антикоррупционных процедур.

В ЕНПФ на ежегодной основе Советом директоров утверждается план мероприятий по предупреждению коррупции в ЕНПФ, предусматривающий мероприятия согласно законодательству РК о противодействии коррупции

Система управления антикоррупционными рисками охватывает разработку и утверждение внутренних нормативных документов ЕНПФ, проведение регулярного антикоррупционного мониторинга и внутреннего анализа коррупционных рисков, организацию обучения персонала, а также контроль выполнения антикоррупционных обязательств руководящим составом.

Советом директоров ЕНПФ утверждены Антикоррупционная политика, Антикоррупционный стандарт, размещенные на сайте Фонда, а также Правила организации системы противодействия коррупции в ЕНПФ и Инструкция по противодействию коррупции для работников ЕНПФ.

Антикоррупционная комплаенс-служба ЕНПФ обеспечивает соблюдение ЕНПФ и его работниками законодательства РК о противодействии коррупции и осуществляет мониторинг за реализацией мероприятий по противодействию коррупции.

В целях предупреждения коррупционных нарушений и повышения прозрачности деятельности ЕНПФ ежегодно проводится внутренний анализ коррупционных рисков, охватывающий ключевые бизнес-процессы и структурные подразделения Фонда, по итогам которого составляется аналитическая справка, подписываемая руководителем ЕНПФ. При наличии рекомендаций по устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, выявленных по результатам внутреннего анализа коррупционных рисков, разрабатывается план мероприятий по устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, выявленных по результатам внутреннего анализа коррупционных рисков, который подлежит мониторингу в порядке и сроки, предусмотренные законодательством РК и внутренними нормативными документами ЕНПФ.

В 2025 году оценка рисков, связанных с коррупцией, была проведена в отношении 38 подразделений и бизнес-процессов, что составляет 100% охвата. По сравнению с предыдущим годом количество охваченных объектов анализа увеличилось на 1 объект (2024 год – 37 подразделений).

Подразделения и бизнес-процессы ЕНПФ, в отношении которых проводилась оценка рисков, связанных с коррупцией

GRI 205-1

Показатель	2023		2024		2025	
	шт.	%	шт.	%	шт.	%
Общее количество и процент структурных подразделений / бизнес-процессов, в отношении которых проводилась оценка рисков, связанных с коррупцией, шт. и %.	36	100	37	100	38	100

Проведение анализа в 2025 году осуществлялось на основании Плана мероприятий по предупреждению коррупции в АО «ЕНПФ» на 2025 год, утвержденного решением Совета директоров ЕНПФ от 9 декабря 2024 года № 20 и приказа Председателя Правления ЕНПФ от 10 января 2025 года № 18. По результатам анализа были оформлены аналитические справки и разработаны мероприятия по минимизации выявленных рисков. Информация о ходе исполнения рекомендаций размещается в разделе «Противодействие коррупции» на официальном сайте Фонда.

Таким образом, работа по устранению системных рисков и совершенствованию внутреннего контроля продолжается на постоянной основе.

ЕНПФ стремится к полной открытости своей антикоррупционной деятельности. Вся информация о проведенных оценках, результатах и мерах реагирования размещается в специальном разделе «Противодействие коррупции» на официальном сайте Фонда.

ЕНПФ рассматривает антикоррупционный комплаенс как неотъемлемую часть своей ESG-стратегии и подтверждает приверженность принципам прозрачности, законности и нулевой терпимости к коррупции.

План работы на 2026 год

В соответствии с Планом мероприятий по предупреждению коррупции в акционерном обществе «Единый накопительный пенсионный фонд» на 2026 год, утвержденным решением Совета директоров ЕНПФ от 18 декабря 2025 года № 15, приказом Председателя Правления ЕНПФ от 19 января 2026 года № 36, в течение 2026 года внутренний анализ коррупционных рисков будет проведен в отношении 39 структурных подразделений центрального аппарата Фонда и региональных филиалов Фонда. Работа будет вестись согласно утвержденному графику и с соблюдением всех регламентных процедур.

Фонд планирует продолжить реализацию мероприятий, направленных на:

- устранение дискреционных норм и правовых пробелов;

- повышение прозрачности внутренних процедур;
- усиление культуры этики и добросовестности среди работников.

GRI 205-2

ЕНПФ систематически проводит мероприятия по повышению осведомлённости работников и руководства по вопросам соблюдения антикоррупционных стандартов. Основной акцент в 2024 и 2025 годах был сделан на охвате всех категорий работников, включая лиц, приравненных к государственным служащим, через дистанционные образовательные платформы и разъяснительную работу.

В рамках ежегодного обучения по теме «ВНД и законодательство Республики Казахстан в сфере противодействия коррупции» все работники, имеющие техническую возможность, проходят дистанционный курс с обязательным тестированием. Данный подход реализуется посредством системы дистанционного обучения (СДО) и закреплён в Плане мероприятий по предупреждению коррупции.

Обучение в области противодействия коррупции среди работников ЕНПФ

GRI 205-2

Показатель	Ед. изм.	2023		2024		2025	
		АУП	Правление	АУП	Правление	АУП	Правление
Общее количество работников/партнеров	чел.	1 352	6	1 263	6	1 339	6
Количество работников, ознакомленных с антикоррупционными политиками и процедурами, из них:	чел.	1 348	6	1 257	6	1 333	6
	%	99,7	100	99,5	100	99,6	100

* В графе «АУП» отражены все работники Фонда, прошедшие обучение через СДО. Категория «ПП» (производственный персонал) не заполняется, поскольку Фонд не ведёт производственную деятельность.

Все работники также подписывают обязательства о соблюдении Антикоррупционной политики, которые хранятся в личных делах. Также каждому работнику доводится информация о внутреннем Антикоррупционном стандарте Фонда, с обязательным ознакомлением под роспись.

В дополнение к базовому обучению, в ЕНПФ были реализованы в 2024 и 2025 годах и иные формы информирования: видеоконференции, направление служебных записок с разъяснениями.

ЕНПФ продолжит системную работу по повышению осведомлённости работников и поддержанию высокого уровня антикоррупционной культуры в 2026 году.

GRI 205-3

В 2025 году в рамках системы внутреннего контроля и антикоррупционного комплаенса проводился регулярный мониторинг обращений на предмет коррупционных действий/бездействий, по итогам которого подтверждённых случаев коррупции не выявлено.

За последние три года судебные дела, связанные с коррупцией в отношении ЕНПФ или его работников, не возбуждались.

Фонд продолжает совершенствовать внутреннюю систему предотвращения коррупции и сохраняет высокий уровень прозрачности своей деятельности. Отсутствие подтверждённых случаев в отчётном году рассматривается как результат действенной превентивной работы, направленной на формирование устойчивой этической культуры в организации.

10.12 Механизмы сообщения и реагирования на нарушения

GRI 2-16, 2-25, 2-26

ЕНПФ обеспечивает системный подход к выявлению и передаче критически важных вопросов высшему органу управления, включая вопросы соблюдения этики, антикоррупционные сигналы и жалобы.

В рамках своей деятельности Омбудсмен Фонда ежегодно предоставляет отчет о результатах работы и проект плана на следующий год, который утверждается Советом директоров ЕНПФ с предварительным рассмотрением в профильных комитетах. В 2025 году таких обращений от работников по нарушениям законодательства РК, этики или прав человека зафиксировано не было.

Подразделение по управлению рисками незамедлительно уведомляет Совет директоров ЕНПФ о случаях злоупотреблений, противоправных действиях работников или нарушениях законодательства РК. Также реализована система передачи отчетов о жалобах в Правление на ежеквартальной основе.

В отчётном периоде органу управления были передано одно уведомление о наложении административного взыскания, связанного с выявленными и самостоятельно устранёнными несоответствиями в отчётности (исх. № 14-06-02/1865 от 7 апреля 2025 года).

Система рассмотрения жалоб

ЕНПФ активно применяет внутреннюю Инструкцию по работе с жалобами, обеспечивая оперативное и справедливое рассмотрение обращений. Жалобы обрабатываются в соответствии с нормами законодательства РК и сроками от 5 до 20 рабочих дней в зависимости от категории. Фонд предоставляет заявителю возможность быть заслушанным и получает обратную связь до принятия окончательного решения.

В 2025 году поступило 88 жалоб (на 80% больше, чем в 2024 году). Из них:

- 4 жалобы признаны подтверждёнными и касались качества обслуживания;
- 84 жалобы не подтвердились;
- Ни одна жалоба не касалась дискриминации по какому-либо признаку.

На все обращения были даны своевременные ответы, без просрочек.

Фонд применяет внутреннюю систему оценки качества обслуживания, включая анализ жалоб и благодарностей, а также ключевые показатели эффективности (KPI). Жалобы рассматриваются с обязательным предоставлением рекомендаций по улучшению процессов. В 2025 году по итогам анализа были разработаны рекомендации по дополнительному обучению работников внутренним нормативным документам ЕНПФ.

В отчётном периоде ЕНПФ обеспечил прозрачный и системный подход к рассмотрению критических вопросов и жалоб, а также реализовал корректирующие меры, направленные на предотвращение повторных нарушений и повышение качества обслуживания. Механизмы обратной связи и рассмотрения жалоб продолжают совершенствоваться с участием заинтересованных сторон.

11 Управление рисками

Управление рисками является неотъемлемой частью каждого процесса и функциональных обязанностей каждого работника ЕНПФ, направленное на своевременную идентификацию рисков, оценку, мониторинг и принятие мер по их снижению для достижения стратегических и операционных целей Фонда. Система управления рисками ЕНПФ состоит из объединенных в единый процесс взаимосвязанных элементов и включает в себя систему процессов и процедур, обеспечивающих исполнительный орган и орган управления Фонда своевременной информацией о рисках и решениях по их минимизации.

Структура управления рисками ЕНПФ

Структура управления рисками и внутреннего контроля в Фонде представлена моделью «трех линий защиты» в соответствии с принципами международных стандартов COSO⁸. Согласно данной модели, владельцы рисков формируют первую линию защиты, ответственную за выявление, измерение, мониторинг и контроль за операционным риском, присущим их деятельности, в том числе, связанным с персоналом, продуктами, процессами и системами, а также за обеспечение эффективной системы внутреннего контроля.

Система управления рисками ЕНПФ в соответствии с рекомендациями COSO



Подразделение по управлению рисками является одним из подразделений второй линии защиты, осуществляющей функцию мониторинга, обеспечения и отслеживания внедрения эффективной практики управления рисками и

⁸ COSO – международная организация, занимающаяся разработкой рекомендаций по системе внутреннего контроля, управления рисками и противодействию мошенничеству

внутреннего контроля. Третья линия защиты обеспечивается Службой внутреннего аудита Фонда. Служба внутреннего аудита предоставляет Совету директоров и руководству Фонда оценку эффективности работы первой и второй линии защиты.

Совет директоров и Правление ЕНПФ обеспечивают создание контрольной среды, выражающей и демонстрирующей работникам важность внутреннего контроля и соблюдения этических норм на всех уровнях управления и направлениях деятельности Фонда. Советом директоров ЕНПФ на ежегодной основе утверждается регистр рисков, карта рисков, план мероприятий по минимизации рисков, общий уровень риск-аппетита и риск толерантности в отношении ключевых рисков. Подразделение по управлению рисками Фонда несет ответственность за координацию и дальнейшее совершенствование системы управления рисками.

Процесс функционирования системы управления рисками и системы внутреннего контроля (далее – СУР и СВК, соответственно) Фонда регламентированы внутренними нормативными документами ЕНПФ⁹, разработанными в соответствии с требованиями Правил № 40¹⁰.

СУР Фонда предусматривает комплексное управление ключевыми, операционными и финансовыми рисками, своевременное их выявление, обеспечение принятия оперативных мер по минимизации и управлению рисками и включает в себя процессы и процедуры, позволяющие обеспечивать исполнительный орган и орган управления Фонда своевременной информацией о рисках и решениях по их минимизации.

СВК Фонда представляет совокупность политик, процессов и процедур внутреннего контроля, обеспечивающих реализацию Фондом долгосрочных целей и поддержания достоверности финансовой и управленческой отчетности, способствующей соблюдению законодательства РК в области пенсионного обеспечения и рынке ценных бумаг, а также политики Фонда, внутренних правил, снижению риска убытков или репутационного риска Фонда.

По итогам самостоятельной оценки на предмет соответствия действующей архитектуры СУР и СВК Фонда требованиям Правил № 40 путем проведения сверки положений внутренних нормативных документов Фонда, осуществленной подразделениями Фонда за отчетный период, установлено 100% соответствие (частичное соответствие/несоответствие не установлено).

В течение отчетного периода подразделением риск-менеджмента в рамках требований СУР и ВК по информационному обмену с органами управления Фонда на ежеквартальной основе предоставлялись на рассмотрение Правлению и

⁹ Политика по управлению рисками ЕНПФ, утвержденная решением Совета директоров ЕНПФ от 13 июня 2023 года № 8 и Политика организации системы внутреннего контроля ЕНПФ, утвержденная решением Совета директоров ЕНПФ от 28 апреля 2017 года № 3.

¹⁰ Правила формирования системы управления рисками и внутреннего контроля единого накопительного пенсионного фонда, добровольных накопительных пенсионных фондов, утвержденных постановлением Правления Агентства Республики Казахстан по регулированию и развитию финансового рынка 7 июня 2023 года № 40.

Совету директоров ЕНПФ отчеты по рискам, включающие аналитические записки по операционным рискам, информацию о соблюдении (использовании) требований системы управления рисками, информацию о карте рисков, анализе влияния ключевых рисков на достижение стратегических целей Фонда, исполнении мероприятий по реагированию на риски и результатах мониторинга соблюдения уровней риск-аппетита и риск-толерантности по собственным активам ЕНПФ, по результатам рассмотрения которых органами управления Фонда принимались соответствующие решения.

В рамках задачи по дальнейшему совершенствованию методологии управления операционными рисками в отчетном периоде были актуализированы и доработаны следующие внутренние нормативные документы Фонда и инструменты по управлению рисками:

- Показатели ключевых индикаторов рисков для структурных подразделений центрального аппарата и для филиалов;
- Классификатор факторов рисков;
- План обеспечения непрерывности и восстановления деятельности ЕНПФ;
- Положение о риск-комитете;
- Правила управления ключевыми и операционными рисками в ЕНПФ;
- Методика расчета риск-аппетита и риск-толерантности ЕНПФ;
- Методика по разработке ключевых индикаторов рисков в ЕНПФ;
- Политика управления непрерывностью деятельности ЕНПФ
- Регистр рисков ЕНПФ с мероприятиями по реагированию на риски на 2026 год;
- Карта рисков ЕНПФ на 2026 год;
- Совокупные уровни риск-аппетита и риск-толерантности ЕНПФ.

В рамках управления финансовыми (инвестиционными) рисками проведена следующая работа:

- на ежемесячной основе осуществлялся анализ ожидаемых кредитных убытков в соответствии со стандартом МСФО 9 с целью создания достаточных провизий под обесценение финансовых инструментов, имеющих в инвестиционном портфеле собственных активов. Проводился анализ инвестиционных портфелей Фонда (пенсионного и собственного) с учетом подверженности рискам, результаты которого на ежемесячной основе рассматривались Правлением Фонда (в рамках данного анализа начиная с 2024 года внедрена практика проведения ежемесячного мониторинга инвестиционного портфеля собственных активов Фонда по критериям ESG);
- в отчетном периоде осуществлялась оценка рисков по решениям, принимаемым Инвестиционным комитетом Фонда по собственным активам (подготовлены оценки по семи принятым решениям). В рамках внешнего аудита финансовой отчетности по пенсионным и собственным активам ЕНПФ за 2024 год совместно с аудиторами Deloitte LLP проводилась работа по раскрытию информации в разделе аудиторского отчета «Управление рисками» по аспектам финансовых рисков;

- в целом в Фонде продолжается совершенствование методов идентификации и управления ключевыми и операционными рисками и организации системы внутреннего контроля, в том числе путем дальнейшей адаптации процессов по управлению рисками в соответствии с рекомендациями внешней оценки. Осуществляется дальнейшее развитие интегрированной системы управления рисками и внутреннего контроля с целью снижения вероятности наступления событий и факторов, приводящих к возникновению негативных последствий (убытков) и минимизации операционных рисков и уровня их влияния на деятельность Фонда. В рамках реализации данной задачи структурными подразделениями-владельцами процессов на постоянной основе осуществляется диагностика процессов и самооценка рисков с учетом оптимизации/автоматизации процессов, продолжается работа по децентрализации процесса управления рисками путем привлечения специалистов подразделения контроля и обработки документов филиалов в качестве риск-координаторов.

В рамках задачи по поддержанию высокого уровня риск-культуры и компетенции подразделений Фонда по управлению рисками в отчетном периоде проведены следующие мероприятия:

- обучающий курс «Работа над ошибками по результатам анализа ЖРС. Практика» (практическая отработка часто возникающих ошибок в целях предотвращения рисков совершения ошибок);
- для участников проекта «Финансовый консультант» организованы обучающие курсы на тему: «Инвестиционный риск-менеджмент»;
- для работников Фонда проведено обучение на тему «Требования ВНД по вопросам управления непрерывностью и восстановлением деятельности»;
- с целью улучшения навыков работы в модуле «Журнал рискованных событий» проведено обучение на тему: «Процедуры управления рисками по фактам реализации рискованных событий»;
- для повышения профессиональных компетенций руководителей структурных подразделений по вопросам риск-менеджмента и внутреннего контроля организованы корпоративные тренинги с привлечением внешних высококвалифицированных спикеров на темы «Управление операционными рисками» и «Развитие системы внутреннего контроля с учетом ведущих международных практик».

В целях выявления рисков и недостатков в СВК Фондом принимаются комплексные меры по устранению выявленных нарушений или замечаний и по совершенствованию внутреннего контроля в Фонде, в том числе в рамках мониторинга и рассмотрения отчетов Правления об исполнении рекомендаций и отчетов Службы внутреннего аудита по результатам аудиторских проверок, а также отчетности по рискам и Плана мероприятий по минимизации рисков.

В рамках управленческой отчетности по рискам существенных недостатков и слабостей контроля, а также рисков, которые приводят или могут привести к

непредсказуемым последствиям, оказывающим существенное влияние на финансовые показатели или состояние Фонда, а также на достижение установленных целей, выполнение стратегических планов Фонда, не выявлено.

В целом за 2025 год, в информационной системе «Журнал рискованных событий» с целью отработки и принятия мер по недопущению реализации потенциальных рисков было зарегистрировано 1 187 рискованных событий, что на 1 398 (-54,1%) событий меньше по сравнению с прошлым годом. Основную долю рискованных событий составили риски персонала (HRR) – 76% (903), далее по мере убывания рискованные события зарегистрированы по факторам Клиенты и Деловая Практика (CBPR) – 18% (213); риски ИТ (ITR) – 3,7% (44); риски внешнего воздействия, физического ущерба (EIR) – 1,8% (21); риски управления процессами (ProcR) – 0,3% (4); риски безопасности и мошенничества/коррупции (SecFR) – 0,2% (2).

Приложение 1. Об отчете

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

ЕНПФ публикует настоящий Отчет по устойчивому развитию за 2025 год (далее – Отчет) в целях повышения прозрачности и подотчетности по вопросам ESG устойчивости, а также во исполнение требований регулирующих органов.

Отчет отражает ключевые результаты деятельности ЕНПФ в области устойчивого развития за период с 1 января по 31 декабря 2025 года и охватывает три блока устойчивости: управленческо-экономический, экологический и социальный. Отчет охватывает деятельность головной организации ЕНПФ и его филиалов, если иное не написано в разделах настоящего Отчета.

Отчет подготовлен с использованием следующих методологических основ:

- Стандарты GRI (Global Reporting Initiative, 2021 г., версия GRI Universal Standards): Отчет подготовлен в соответствии с опцией «Соответствует (In accordance with)» и включает раскрытия по универсальным и отраслевым стандартам, применимым к деятельности Фонда.
- Требования Агентства РК по регулированию и развитию финансового рынка (АРРФ) в части обеспечения ESG-прозрачности субъектов финансового рынка.

Подход к определению существенных тем ЕНПФ провел оценку существенности в соответствии с требованиями стандарта GRI 3: Существенные темы, 2021, с целью выявления приоритетных тем устойчивого развития, наиболее значимых для деятельности Фонда и его заинтересованных сторон. Оценка основана на анализе:

- отраслевых стандартов (GRI и SASB) для финансового сектора,
- ESG-бенчмарков компаний-аналогов,
- методологии ведущего международного ESG-рейтинга MSCI для финансовых организаций.

Процедура включала все ключевые этапы, предусмотренные Стандартами GRI, включая определение перечня потенциальных тем, их приоритизацию, согласование с внутренними заинтересованными сторонами и валидацию окончательного перечня существенных тем.

GRI 3-2

По результатам проведенной оценки выявлено 9 существенных тем, которые являются значимыми для ЕНПФ:

- 1) Изменение климата
- 2) Устойчивое инвестирование
- 3) Конфиденциальность и безопасность данных
- 4) Финансовая доступность

- 5) Финансовая защита потребителей
- 6) Развитие человеческого капитала
- 7) Равные возможности и инклюзивность
- 8) Корпоративное управление
- 9) Антикоррупция

Подготовка Отчета координировалась профильными структурными подразделениями ЕНПФ под руководством ответственного лица по устойчивому развитию. Представленные данные основаны на внутренних учетных системах и документации. Внешняя верификация Отчета не проводилась. В случае проведения верификации в последующих отчетных периодах, информация будет раскрыта дополнительно.



АО «Единый накопительный пенсионный фонд»

Приложение 2.

Основные ESG показатели

Количество работников ЕНПФ по регионам, 2023–2025¹¹, человек

GRI 2-7

Регион	2023			2024			2025		
	Итого	Постоянные	Временные	Итого	Постоянные	Временные	Итого	Постоянные	Временные
Абайская область	49	43	6	53	43	10	50	42	8
Акмолинская область	50	48	2	51	49	2	54	49	5
Актюбинская область	63	56	7	62	55	7	57	53	4
Атырауская область	58	53	5	59	53	6	54	50	4
Западно-Казахстанская область	52	49	3	49	45	4	45	41	4
Жамбылская область	62	52	10	61	52	9	54	52	2
Жетысуская область	52	46	6	51	46	5	49	46	3
Карагандинская область	82	73	9	77	73	4	84	74	10
Костанайская область	58	54	4	56	54	2	57	55	2
Кызылординская область	57	50	7	56	48	8	54	47	7
Мангистауская область	58	46	12	54	45	9	53	45	8
Павлодарская область	56	51	5	57	52	5	56	52	4
Северо-Казахстанская область	49	42	7	48	43	5	43	40	3
Туркестанская область	49	46	3	61	56	5	64	57	7
Восточно-Казахстанская область	57	52	5	54	50	4	55	53	2
г. Астана	71	61	10	71	63	8	72	63	9
г. Алматы	104	96	8	101	95	6	101	95	6
г. Шымкент	77	69	8	75	68	7	69	63	6

¹¹ Данные приводятся по состоянию на 31.12. каждого отчетного периода



АО «Единый накопительный пенсионный фонд»

Центральный аппарат в г. Алматы	456	435	21	468	446	22	477	459	18
------------------------------------	-----	-----	----	-----	-----	----	-----	-----	----

Количество работников ЕНПФ по типу занятости, 2023–2025¹², человек

GRI 2-7

Регион	2023			2024			2025		
	Итого	Полная	Частичная	Итого	Полная	Частичная	Итого	Полная	Частичная
Абайская область	49	49	0	53	53	0	50	50	0
Акмолинская область	50	50	0	51	51	0	54	54	0
Актюбинская область	63	63	0	62	62	0	57	57	0
Атырауская область	58	58	0	59	59	0	54	54	0
Западно-Казахстанская область	52	52	0	49	49	0	45	45	0
Жамбылская область	62	62	0	61	61	0	54	54	0
Жетысуская область	52	52	0	51	51	0	49	49	0
Карагандинская область	82	82	0	77	77	0	84	84	0
Костанайская область	58	58	0	56	56	0	57	57	0
Кызылординская область	57	57	0	56	56	0	54	54	0
Мангистауская область	58	58	0	54	54	0	53	53	0
Павлодарская область	56	56	0	57	57	0	56	56	0
Северо-Казахстанская область	49	49	0	48	48	0	43	43	0
Туркестанская область	49	49	0	61	61	0	64	64	0
Восточно-Казахстанская область	57	57	0	54	54	0	55	55	0
г. Астана	71	71	0	71	71	0	72	72	0
г. Алматы	104	104	0	101	101	0	101	101	0
г. Шымкент	77	77	0	75	75	0	69	69	0

¹² Данные приводятся по состоянию на 31.12. каждого отчетного периода



АО «Единый накопительный пенсионный фонд»

Центральный аппарат в г. Алматы	456	456	0	468	468	0	477	477	0
---------------------------------	-----	-----	---	-----	-----	---	-----	-----	---

Разнообразие руководящих органов и работников в ЕНПФ, 2023–2025, человек

GRI 405-1

Категория работников	2023					2024					2025				
	Мужчины	Женщины	менее 30 лет	30-50 лет	Более 50 лет	Мужчины	Женщины	менее 30 лет	30-50 лет	Более 50 лет	Мужчины	Женщины	менее 30 лет	30-50 лет	Более 50 лет
Линейные должности	314	957	130	984	157	314	963	131	986	160	313	953	125	971	170
Руководящие должности	88	201	0	220	69	83	204	1	210	76	80	202	1	190	91

Соотношение среднемесячного оклада и среднего размера вознаграждения за год мужчин и женщин по категориям работников, 2023-2025 гг., (%)

GRI 405-2

Показатель	2023			2024			2025		
	Мужчины	Женщины	Соотношение, %	Мужчины	Женщины	Соотношение, %	Мужчины	Женщины	Соотношение, %
Среднемесячный размер оклада, теңге:									
Линейные должности	304 682	267 081	88	363 115	321 394	89	386 048	327 969	85
Руководящие должности	588 125	413 095	70	708 554	496 436	70	755 556	516 649	68
Средний размер вознаграждения на одного работника за год, теңге:									
Линейные должности	4 713 299	3 896 251	83	5 410 074	4 547 660	84	6 740 887,53	5 953 028,79	88
Руководящие должности	10 255 374	7 760 640	76	12 015 514	8 950 317	74	15 124 618,10	11 068 705,48	73



АО «Единый накопительный пенсионный фонд»

Средние размеры премий на одного работника в 2023-2025 гг., теңге

АРРФР

Показатель	2023			2024			2025		
	Мужчины	Женщины	Соотношение, %	Мужчины	Женщины	Соотношение, %	Мужчины	Женщины	Соотношение, %
Всего	772 496	574 518	74	780 005	563 305	72	936 727	720 861	77
Размер квартального премирования	298 296	251 262	84	347 867	282 911	81	384 362	335 339	87
Премия по итогам работы за год	576 079	387 950	67	500 380	347 304	69	659 167	456 988	69

*В ЕНПФ отсутствует система среднемесячного начисления бонусов

Количество часов обучения работников 2023–2025 гг., чел.

GRI 404-1

Обучение	2023				2024				2025			
	Линейные должности		Руководящие должности		Линейные должности		Руководящие должности		Линейные должности		Руководящие должности	
	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины
Общее количество часов обучения, часы	1 793	2 310	2 162	2 262	941	1 337	680	1 086	1 726	2 824	1 164	1 066
Численность работников, чел.	314	957	88	201	314	963	83	204	313	953	80	202
Среднее количество часов обучение на одного	5,7	2,4	24,5	11,2	3,0	1,4	8,2	5,3	5,5	3,0	14,6	5,3



АО «Единый накопительный пенсионный фонд»

работника в год,
часы

Оценка производительности работников ЕНПФ в 2023-2025 гг.,

GRI 404-3

Оценка производительности	2023				2024				2025			
	Линейные должности		Руководящие должности		Линейные должности		Руководящие должности		Линейные должности		Руководящие должности	
	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины
Количество работников, получивших регулярную оценку производительности и развития карьеры (оценку деятельности), чел.	305	757	84	186	295	767	79	191	290	776	76	190
Численность работников, чел.	314	957	88	201	314	963	83	204	313	953	80	202
Доля работников, получивших регулярную оценку производительности и развития карьеры (оценку деятельности), %	97	79	95	93	94	80	95	94	93	81	95	94

Общее количество случаев и штрафов оплаченных за несоблюдение законов и нормативных правовых актов РК, 2023–2025 гг.

GRI 2-27

Показатель	Единица измерения	2023	2024	2025
Общее количество случаев несоблюдения законов и нормативных правовых актов РК, в том числе:	ед.	3	6	5
случаи наложения штрафов	ед.	-	5	2
случаи применения не денежных санкций	ед.	3	1	3
Общее количество случаев несоблюдения законов и нормативных правовых актов РК, штрафы которых были оплачены	ед.	-	5	2
предъявлены в отчетном году	ед.	-	5	2
предъявлены в предыдущих отчетных периодах	ед.	-	-	-
Общая сумма штрафов, оплаченных за несоблюдение законов и нормативных правовых актов РК	теңге	-	2 178 280	943 680
предъявлены в отчетном году	теңге	-	2 178 280	943 680
предъявлены в предыдущих отчетных периодах	теңге	-	-	-

Количество работников, охваченных коллективными договорами, чел.

GRI 405-1

Показатель	2023	2024	2025
Работники, охваченные коллективными договорами	1 560	1 564	1 548
Доля (%)	100	100	100

Приложение 3. Индекс GRI

Заявление о применении	ЕНПФ подготовил Отчет в соответствии со стандартами GRI за отчетный период с 01.01.2025 по 31.12.2025
GRI 1 применение	GRI 1: Принципы 2021
Отраслевой стандарт	Неприменимо (ЕНПФ планирует применять отраслевой стандарт с 2027 года после публикации финальной версии на сайте GRI)



АО «Единый накопительный пенсионный фонд»

Индикатор	Раскрытие	Раздел	Комментарии	Внешнее заверение
GRI 2. Общие раскрытия информации				
1. Организация и практика отчетности				
2-1	Сведения об организации	Приложение 1. Об отчете/ Контакты		
2-2	Предприятия, включенные в отчетность организации в области устойчивого развития	Приложение 1. Об отчете		
2-3	Период отчетности, периодичность и контактное лицо	Приложение 1. Об отчете/ Контакты		
2-4	Пересмотр информации		Пересмотр коснулись двух показателей раздела 6.2 «Энергоэффективность» и одного показателя из таблицы «Расходы на местных поставщиков». Внесенные изменения не оказали существенного влияния на динамику показателей и выводы, представленные в отчете	
2-5	Внешнее заверение		Внешнее заверение Отчета по устойчивому развитию за 2025 год не проводилось	
2. Деятельность и работники				
2-6	Деятельность, цепочка создания стоимости и другие деловые отношения	Портрет Фонда и результаты деятельности за 2025 год		
2-7	Работники	7.1 Структура и динамика численности персонала		
2-8	Работники, которые не являются работниками организации	7.1 Структура и динамика численности персонала		
3. Корпоративное управление				
2-9	Структура и состав органов управления	10.1 Структура корпоративного		



АО «Единый накопительный пенсионный фонд»

Индикатор	Раскрытие	Раздел	Комментарии	Внешнее заверение
		управления / 10.2 Состав Совета Директоров		
2-10	Выдвижение и выбор высший руководящий орган	10.2 Состав Совета Директоров/ 10.3 Назначение директоров		
2-11	Председатель высшего руководящего органа	10.2 Состав Совета Директоров		
2-12	Роль высшего руководящего органа в надзоре за управлением воздействием	10.1 Структура корпоративного управления/ 10.4 Деятельность Совета Директоров		
2-13	Делегирование ответственности за управление воздействиями	10.4 Деятельность Совета Директоров/ 10.8 Деятельность Правления		
2-14	Роль высшего руководящего органа в отчетности в области устойчивого развития	10.4 Деятельность Совета Директоров		
2-15	Конфликты интересов	10.6 Конфликт интересов		
2-16	Передача информации о важнейших проблемах	10.12 Механизмы сообщения и реагирования на нарушения		
2-17	Коллективные знания высшего руководящего органа	1.3 Система управления устойчивым развитием и ESG в Фонде		
2-18	Оценка эффективности	10.5 Оценка эффективности		



АО «Единый накопительный пенсионный фонд»

Индикатор	Раскрытие	Раздел	Комментарии	Внешнее заверение
	работы высшего руководящего органа	работы высшего руководящего органа		
2-19	Политика вознаграждения	10.9 Вознаграждение		
2-20	Процесс определения размера вознаграждения	10.9 Вознаграждение		
2-21	Коэффициент годового общего вознаграждения	10.9 Вознаграждение		
4. Стратегия, политики и практики				
2-22	Заявление в области устойчивого развития	Обращение Председателя Совета директоров, Заместителя Председателя Национального Банка РК/ Обращение Председателя Правления		
2-23	Приверженность политикам	10.11 Противодействие коррупции		
2-24	Выполнение взятых на себя обязательств	1.3 Система управления устойчивым развитием и ESG в Фонде		
2-25	Процессы по устранению негативных воздействия	10.12 Механизмы сообщения и реагирования на нарушения		
2-26	Механизмы обращения за советом и выражения озабоченности	10.12 Механизмы сообщения и реагирования на нарушения		



АО «Единый накопительный пенсионный фонд»

Индикатор	Раскрытие	Раздел	Комментарии	Внешнее заверение
2-27	Соблюдение законов и нормативных правовых актов РК	10.11 Противодействие коррупции		
2-28	Членство в ассоциациях	2 Взаимодействие с заинтересованными сторонами		
5. Взаимодействие с заинтересованными сторонами				
2-29	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	2 Взаимодействие с заинтересованными сторонами		
2-30	Коллективные договоры	7.5 Мотивация и вовлечённость персонала		
Существенные темы (GRI 3: Существенные темы 2021)				
Процесс определения существенных тем				
3-1	Процесс определения существенных тем	Приложение 1. Об отчете		
3-2	Перечень существенных тем	Приложение 1. Об отчете		
Категория «Экологическая» (E)				
Энергоменеджмент (GRI 302: Энергия 2016)				
302-1	Потребление энергии внутри организации	6.2 Энергоэффективность и потребление топливных ресурсов		
302-3	Энергоемкость	6.2 Энергоэффективность и потребление топливных ресурсов		
302-4	Сокращение энергопотребления	6.2 Энергоэффективность и потребление топливных ресурсов		
Управление водными ресурсами (GRI 303: Вода и сбросы 2016)				



АО «Единый накопительный пенсионный фонд»

Индикатор	Раскрытие	Раздел	Комментарии	Внешнее заверение
303-1	Взаимодействие с водой как с общим ресурсом	6.1 Ответственное потребление ресурсов		
303-2	Управление воздействиями, связанными с водоотведением	6.1 Ответственное потребление ресурсов		
303-3	Водозабор	6.1 Ответственное потребление ресурсов		
303-4	Сброс воды	6.1 Ответственное потребление ресурсов		
303-5	Водопотребление	6.1 Ответственное потребление ресурсов		
Обращение с отходами (GRI 306: Отходы 2016)				
306-1	Образование отходов и значительные воздействия, связанные с отходами	6.4 Управление отходами		
306-2	Управление значительными воздействиями, связанными с отходами	6.4 Управление отходами		
306-3	Образование отходов	6.4 Управление отходами		
306-4	Утилизация отходов	6.4 Управление отходами		
306-5	Удаление и размещение отходов	6.4 Управление отходами		
Категория «Социальная» (S)				
Управление персоналом (GRI 401: Занятость 2016) (GRI 402: Отношения между работниками и руководством 2016) (GRI 404: Обучение и образование 2016)				



АО «Единый накопительный пенсионный фонд»

Индикатор	Раскрытие	Раздел	Комментарии	Внешнее заверение
3-3	Управление существенными темами	7 Управление персоналом		
401-1	Найм новых работников и текучесть кадров	7.3 Подбор и адаптация персонала		
401-2	Льготы, предоставляемые работникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются временным работникам условиях или работникам на условиях неполной занятости		<i>В Фонде исключается предоставление привилегий и льгот отдельным работникам, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РК или внутренними нормативными документами Фонда.</i>	
401-3	Декретный отпуск	7.3 Подбор и адаптация персонала		
402-1	Минимальный период уведомления в отношении существенных изменений в деятельности организации	7.1 Структура и динамика численности персонала		
404-1	Среднегодовое количество часов обучения на одного работника	7.4 Развитие профессиональных компетенций работников		
404-2	Программы повышения квалификации работников и программы помощи при переходе на новую работу	7.4 Развитие профессиональных компетенций работников		



АО «Единый накопительный пенсионный фонд»

Индикатор	Раскрытие	Раздел	Комментарии	Внешнее заверение
404-3	Доля работников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры, в разбивке по полу и категориям работников	7.4 Развитие профессиональных компетенций работников / 7.5 Мотивация и вовлечённость персонала		
Многообразие и равные возможности (GRI 405: Многообразие и равные возможности 2016)				
3-3	Управление существенными темами	7.2 Подходы Фонда к правам работников, многообразию и инклюзии		
405-1	Разнообразие руководящих органов и работников	7.2 Подходы Фонда к правам работников, многообразию и инклюзии		
405-2	Соотношение базовой заработной платы и вознаграждения женщин и мужчин	7.2 Подходы Фонда к правам работников, многообразию и инклюзии		
Охрана труда и промышленная безопасность (GRI 403: Охрана труда и безопасность 2018)				
403-1	Система управления охраной труда и промышленной безопасностью	9 Безопасность и охрана труда		
403-2	Идентификация опасности, оценка рисков, расследование несчастных случаев	9 Безопасность и охрана труда		
403-3	Службы охраны труда	9 Безопасность и охрана труда		



АО «Единый накопительный пенсионный фонд»

Индикатор	Раскрытие	Раздел	Комментарии	Внешнее заверение
403-4	Участие работников, консультации и коммуникации по вопросам охраны труда и безопасности труда	9 Безопасность и охрана труда		
403-5	Обучение работников по вопросам охраны труда и безопасности труда	9 Безопасность и охрана труда		
403-7	Предотвращение и смягчение последствий для здоровья и безопасности труда, непосредственно связанных деловыми отношениями	9 Безопасность и охрана труда		
403-8	Работники, охваченные системой управления вопросами охраны труда и безопасности труда	9 Безопасность и охрана труда		
403-9	Производственные травмы	9 Безопасность и охрана труда		
Местные сообщества (GRI 201: Экономическая результативность 2016) (GRI 203: Непрямые экономические воздействия 2016) GRI 413: Местные сообщества 2016)				
3-3	Управление существенными темами	2 Взаимодействие с заинтересованными сторонами		
201-1	Прямая экономическая стоимость,	2 Взаимодействие с заинтересованными сторонами		



АО «Единый накопительный пенсионный фонд»

Индикатор	Раскрытие	Раздел	Комментарии	Внешнее заверение
	созданная и распределенная			
203-1	Инвестиции в инфраструктуру и поддержка услуг	8 Социальные проекты		
413-1	Деятельность с участием местного сообщества, оценки воздействия и программы развития	8 Социальные проекты		
413-2	Деятельность, оказывающая значительное фактическое и потенциальное негативное воздействие на местные сообщества	8 Социальные проекты	Фонд не оказывает существенное негативное воздействие ввиду специфики деятельности	
Категория «Управленческо-экономическая» (G)				
Ответственная цепочка поставок (GRI 204: Практики закупок 2016)				
204-1	Доля расходов на местных поставщиков в существенных регионах осуществления деятельности	2 Взаимодействие с заинтересованными сторонами		
Противодействие коррупции (GRI 205: Антикоррупция 2016)				
3-3	Управление существенными темами	10.11 Противодействие коррупции		
205-1	Операции, оцененные на риски, связанные с коррупцией	10.11 Противодействие коррупции		



АО «Единый накопительный пенсионный фонд»

Индикатор	Раскрытие	Раздел	Комментарии	Внешнее заверение
205-2	Информирование и обучение по вопросам антикоррупционной политики и процедур	10.11 Противодействие коррупции		
205-3	Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые меры	10.11 Противодействие коррупции		
418-1	Конфиденциальность клиента	4 Повышение качества обслуживания		

Контакты

GRI 2-1, 2-3

Акционерное общество «Единый накопительный пенсионный фонд»;
Республика Казахстан, город Алматы, Медеуский район, Микрорайон Самал-2,
дом 97, н.п. 13.;

Е-mail: enpf@enpf.kz

Интернет-ресурс: www.enpf.kz

Контактный телефон: +7 727 331 66 99

По всем вопросам, с комментариями и предложениями относительно нефинансовой отчетности можно обратиться к работнику ЕНПФ: Регер Ольга Александровна, начальник отдела устойчивого развития и отчетности, Департамент стратегического развития ЕНПФ

Е-mail: o.reger@enpf.kz