



АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «АЗИЯ КЭПИТАЛ»
(открытое акционерное общество)

asia-capital.kg

Кыргызская Республика,
г. Бишкек, ул. Раззакова, 19

Утверждено
решением Совета
директоров ОАО
«АЗИЯ КЭПИТАЛ»
от «15» августа 2025 г.
Протокол № 02/08
от 15 августа 2025 г.

**Отчет об устойчивом развитии
ОАО «АЗИЯ КЭПИТАЛ» за
2024 год**

г. Бишкек, 2025 г.

Содержание

О Компании	3
Корпоративное управление	3
Комплаенс	5
Конфиденциальность и защита персональных данных	6
Экономические результаты.....	7
Управление устойчивым развитием	8
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	8
Персонал.....	10
Равные возможности.....	11
Найм сотрудников.....	12
Обучение и мотивация сотрудников	12
Экологический аспект	14
Выбросы парниковых газов	14
Отходы.....	15
Раскрытие информации по стандартам в области устойчивого развития МСФО (IFRS S1, S2).....	16
Об Отчете	25
Управление существенными темами	25
Глоссарий	28
Контакты.....	29

О Компании

ОАО «Азия Кэпитал» является динамично развивающимся брокером в Кыргызстане. Компания осуществляет свою деятельность в рамках выданных лицензий на осуществление брокерской, дилерской деятельности на рынке ценных бумаг, деятельности по доверительному управлению инвестиционными активами.

Миссия Общества заключается в том, чтобы поддерживать клиентов на пути к достижению их финансовых целей, предоставляя надежные услуги и современные решения. Мы стремимся сочетать профессионализм и инновации, предлагая инструменты и знания, необходимые для эффективного управления активами и долгосрочного финансового успеха.

Команда квалифицированных специалистов Азия Кэпитал объединяет экспертизу, ответственность и внимание к интересам клиентов, обеспечивая высокое качество обслуживания и формируя доверительные отношения, основанные на прозрачности и устойчивом развитии.

В 2025 году компания проходила процесс трансформации в акционерное общество. В течение 3–4 кварталов 2025 года компания планирует разместить дополнительную эмиссию собственных обыкновенных акций. Размещение планируется осуществить в рамках публичного предложения на Кыргызской фондовой бирже (КФБ). Главный офис компании находится в городе Бишкек.

Корпоративное управление

Корпоративное управление компанией осуществляется в соответствии с лучшими международными практиками и законодательством Кыргызской Республики.

Система корпоративного управления в Обществе строится на принципах:

- Подотчётность – ясное распределение полномочий и ответственности между акционерами, Советом директоров, исполнительными органами и сотрудниками.
- Справедливость – равное отношение ко всем акционерам, защита их прав и возможностей участвовать в управлении Обществом.
- Прозрачность – регулярное раскрытие достоверной информации о финансовых результатах, структуре собственности и управлении, обеспечение открытого доступа заинтересованных сторон к ключевой информации.
- Ответственность – признание интересов всех стейкхолдеров, включая местные сообщества, и стремление к партнёрству в целях устойчивого развития.
- Эффективность – профессиональная работа Совета директоров и его комитетов, наличие системы преемственности, регулярная оценка деятельности и поддержка корпоративного секретаря.

Структура корпоративного управления Asia capital:

- Общее собрание акционеров
- Совет директоров
- Единоличный исполнительный орган.

Высшим органом управления Общества является Общее собрание акционеров. Общество создает условия для справедливого отношения к каждому акционеру со стороны органов управления и контролирующих лиц Общества, в том числе обеспечивающие недопустимость злоупотреблений со стороны крупных акционеров по отношению к миноритарным акционерам. Акционеры принимают решения об управлении Обществом на Общих собраниях акционеров. Акционерам регулярно предоставляется существенная информация о деятельности Общества в объеме, достаточном для принятия ими обоснованных и взвешенных решений по распоряжению акциями. Внесение изменений и дополнений в Устав Общества осуществляется по решению Общего собрания акционеров. Акции компании владеют частные лица, государство не имеет доли в компании.

Совет директоров осуществляет стратегическое управление Обществом, утверждает стратегию развития, цели и миссию, политики организации, определяет основные принципы и подходы к организации в Обществе системы управления рисками и внутреннего контроля, контролирует деятельность исполнительных органов Общества.

Комитеты при Совете директоров:

Комитет	Функции
Комитет по стратегии	Участие в разработке стратегических планов развития Общества и определению его долгосрочных задач и их пересмотр. Анализ и представление рекомендаций Совету директоров по выработке стратегических решений, касающихся определения приоритетных направлений деятельности Общества, представление рекомендаций Совету директоров в отношении финансовой стратегии Общества. Контроль и анализ существенных аспектов финансовой деятельности компании, связанных с капитализацией Общества, движением денежных средств, привлечением заемных финансовых ресурсов, инвестированием свободных средств, размещением ценных бумаг, приобретения или отчуждения акций Общества.
Комитет по аудиту	Контроль полноты, точности финансовой отчетности, контроль надежности и эффективности системы внутреннего контроля. Обеспечение независимости и объективности осуществления функции внутреннего аудита. Рассмотрение политики, плана деятельности, полномочий Службы внутреннего аудита. Оценка независимости, объективности и отсутствия конфликта интересов внешних аудиторов Общества. Анализ и оценка эффективности расследований по вопросам потенциальных случаев мошенничества, недобросовестного использования конфиденциальной информации. Контроль принятия мер по устранению недостатков, выявленных внешними аудиторами.
Комитет по кадрам и вознаграждениям	Разработка рекомендаций для Совета директоров по определению критериев подбора кандидатов на должности исполнительного органа, руководителей структурных подразделений Общества. Разработка критериев и системы оценки работы исполнительного органа Общества, критериев независимости члена Совета директоров. Разработка политики Общества по вопросам вознаграждения и системы вознаграждения для обеспечения стимулов для эффективной работы директоров и менеджеров. Разработка рекомендаций для Совета директоров и подготовка решений по вопросам организации, мониторинга и контроля системы оплаты труда. Утверждение нормативных документов, устанавливающих порядок определения размеров должностных окладов, компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Утверждение размера фонда оплаты труда Общества.
Комитет по рискам	Разработка рекомендаций для Совета директоров по определению методов выявления, оценки и оптимизации уровня рисков, структуры рисков. Представление рекомендаций Совету директоров Общества по утверждению совокупной величины риска, который может быть принят Обществом исходя из поставленных перед ним стратегических целей и задач (риск-аппетита). Рассмотрение регулярных отчетов по существенным видам рисков, состоянию лимитов, результатам стресс-тестирования. Контроль исполнительных органов за своевременностью выявления рисков, оценки их размера, своевременностью внедрения необходимых процедур управления ими.

В составе Совета директоров 5 человек, в данный момент женщины в составе отсутствуют. В соответствии со ст. 55 Закона Кыргызской Республики №64 от 27.03.2003 «Об акционерных обществах» в публичных компаниях не менее 30% состава Совета директоров должны быть независимыми членами совета директоров. В Asia capital 3 независимых директора (60%). Все члены Совета директоров имеют опыт в индустрии. Не

реже одного раза в год проводится заседание Совета директоров, посвященное обсуждению вопросов стратегии, хода ее исполнения и актуализации. Средний показатель посещаемости заседаний составляет более 75%. Члены Совета директоров переизбираются каждый год, максимальный срок полномочий – 3 года. Средний срок полномочий членов Совета директоров – 1 год.

Общество придерживается принципов равных возможностей при избрании членов Совета директоров, учитываются компетенции и опыт кандидатов, в Совете директоров отсутствует дискриминация по гендеру, возрасту, национальности и т.д.

В Asia capital ежегодно проводится оценка деятельности Совета директоров, его Комитетов для определения степени эффективности его работы. Оценка осуществляется на основе опросных листов утверждаемых Советом директоров по разработанным критериям. Периодически к проведению оценки по решению Совета директоров могут привлекаться независимые эксперты/ внешние консультанты, обладающие необходимой квалификацией.

Исполнительный орган (Правление) осуществляет руководство текущей деятельностью Общества, отвечает за исполнение стратегии, координирует работу структурных подразделений Общества. В составе исполнительного органа 1 человек – Генеральный директор (CEO). CEO назначается Советом директоров. Вознаграждение Генерального директора состоит из постоянной и переменной частей. Переменная составляющая привязана к годовому финансовому результату компании. CEO принадлежит часть акций Общества – 16,8%. Отношение годового вознаграждения CEO к вознаграждению сотрудников составляет 1,67.

Отношение вознаграждения CEO к вознаграждению сотрудников

Показатель	Вознаграждение
Годовая компенсация CEO (включая все бонусы)	2500 тыс. KGS
Средняя и медианная годовая зарплата сотрудников, за исключением CEO	1500 тыс. KGS
Отношение зарплаты CEO к зарплате сотрудников	1,67

Комплаенс

Asia capital рассматривает вопросы комплаенса, деловой этики и противодействия коррупции как важный элемент своей системы корпоративного управления и устойчивого развития. В своей деятельности Общество руководствуется принципами законности, честности, равноправия и недопустимости любых форм коррупции или недобросовестной конкуренции. Для этого в компании разработаны и действуют внутренние документы, включая Кодекс этики, Антикоррупционная политика и Политика управления конфликтом интересов, которые распространяются на всех сотрудников и обязательны для исполнения.

Политика управления конфликтом интересов ОАО «АЗИЯ КЭПИТАЛ» устанавливает принципы выявления, предупреждения и урегулирования возможных ситуаций конфликта интересов, а также обязанности сотрудников по их раскрытию. Ответственным за выявление конфликта интересов является Контролер. В 2024 году в Обществе отсутствовали случаи конфликтов интересов.

Для минимизации риска использования инсайдерской информации и недопущения пересечения интересов клиентов и компании реализуется принцип «китайских стен»:

- подразделения, совершающие активные операции в интересах клиентов, функционально и организационно отделены от сотрудников, работающих с собственными позициями компании на организованных рынках;
- комплаенс-подразделение изолировано от бизнес-подразделений и сохраняет независимость при осуществлении контроля.

В Обществе реализован принцип **трех линий контроля**:

1. **Первая линия** – бизнес-линии, которые несут ответственность за идентификацию конфликтов интересов, соблюдение AML-процедур и исполнение Политики предотвращения конфликта интересов.
2. **Вторая линия** – мониторинг и контроль со стороны комплаенс-подразделения, включая рассмотрение жалоб, проведение проверок и надзор за деятельностью контролеров профессионального участника.
3. **Третья линия** – внутренний аудит и Совет директоров, которые ежегодно оценивают эффективность системы внутреннего контроля на основании отчетов службы внутреннего аудита.

Ежегодно Контролёр подготавливает и направляет на рассмотрение и утверждение генеральному директору Организации годовой отчёт об управлении конфликтом интересов. После утверждения Отчет рассматривается Советом директоров.

Ответственность по управлению антикоррупционной деятельностью распределена на всех уровнях. Подразделение по корпоративной этике реализует антикоррупционные мероприятия и процедуры, осуществляет мониторинг, рассматривает и расследует сообщения работников о коррупционных правонарушениях, формирует отчетность. Исполнительный орган назначает ответственных за разработку антикоррупционных процедур, обеспечивает интеграцию требований системы менеджмента противодействия коррупции в процессы Общества. Совет директоров утверждает Антикоррупционную политику, анализирует информацию о состоянии и функционировании системы менеджмента противодействия коррупции, предоставляемой исполнительными органами Общества.

В течение 2024 года случаев коррупции, отмыывания денег и нарушений в сфере деловой этики зафиксировано не было. Жалоб от сотрудников или клиентов через существующие каналы анонимной обратной связи также не поступало.

Asia capital не лоббирует и не финансирует какие-либо политические партии и компании.

Конфиденциальность и защита персональных данных

Asia capital уделяет особое внимание защите персональных данных и конфиденциальной информации, обеспечивая соответствие национальному законодательству и международным стандартам. В компании действуют Информационная политика; Политика в отношении обработки персональных данных, устанавливающая порядок сбора, хранения, использования и передачи персональных данных.

Деятельность Общества в области обработки персональных данных осуществляется в строгом соответствии с требованиями Закона Кыргызской Республики «О персональных данных» №58 от 14 апреля 2008 года. Департамент по информационной безопасности (ДПИБ) осуществляет внутренний контроль за соответствием обработки персональных данных законодательству, внутренним политикам и требованиям к защите данных.

Раскрытие персональных данных третьим лицам (частным или государственным организациям) осуществляется исключительно:

- на основании согласия владельца данных;
- либо в случаях, прямо предусмотренных законодательством Кыргызской Республики.

Срок хранения информации в корпоративных файлах составляет 5 лет, после чего данные подлежат уничтожению или архивированию в соответствии с внутренними процедурами. Обработка персональных данных клиентов и сотрудников осуществляется только с их информированного согласия.

За весь период работы Общества не было зафиксировано жалоб клиентов на нарушение конфиденциальности данных (утечки, несанкционированный доступ или кража информации). Это подтверждает эффективность системы внутреннего контроля и реализованных мер информационной безопасности.

Экономические результаты

Asia capital демонстрирует устойчивую положительную динамику финансовых результатов, что отражает эффективность бизнес-модели и стратегических решений. Прямая экономическая стоимость (операционные доходы) выросла с 11,6 млн сомов в 2022 году до 35 млн сомов в 2024 году. Такой рост был обусловлен, прежде всего, увеличением выручки до 32 млн сомов в 2024 году (по сравнению с 4,5 млн сомов в 2022 году). При этом доходы от других источников составили 3 млн сомов. Основная часть расходов приходится на операционные издержки (24 млн сомов) и затраты на персонал. Нераспределённая экономическая стоимость в 2024 году составила 10 млн сомов, что демонстрирует положительный результат для дальнейшего инвестирования в развитие бизнеса и реализации инициатив в области устойчивого развития.

Показатель	Единица измерения	2022	2023	2024
Прямая экономическая стоимость (операционные доходы)	млн сом	11,60	19,40	35,00
В том числе:				
Выручка	млн сом	4,50	3,70	32,00
Доходы	млн сом	7,10	15,70	3,00
Распределенная экономическая стоимость	млн сом	6,00	16,40	30,50
В том числе:				
Операционные расходы	млн сом	5,60	12,70	24,00
Затраты на персонал	млн сом	0,40	3,70	6,50
Налоговые платежи, млн тенге	млн сом	0,90	0,70	1,11
Нераспределенная экономическая стоимость	млн сом	7,89	5,60	10,06

Прибыль до налогообложения	млн сом	8,79	6,30	11,17
Налоги (отчетные)	млн сом	0,90	0,70	1,11
Налоги, уплаченные	млн сом	0,90	0,70	1,11

Инвестиции в инфраструктуру Кыргызстана составили 10 млн в 2023 году и 12 млн сом в 2024 году. Данные средства были направлены на финансирование компании, осуществляющей развитие сети зарядных станций для электрических автомобилей.

Управление устойчивым развитием

Система управления устойчивым развитием в Обществе направлена на интеграцию принципов ESG во все ключевые бизнес-процессы, обеспечение прозрачности и стратегической согласованности с долгосрочными целями компании. Управление устойчивым развитием осуществляется в соответствии с Политикой в области устойчивого развития, Кодексом корпоративного управления, Политикой по правам человека, Антикоррупционная политика, Политика по управлению рисками в области устойчивого развития.

Высший уровень ответственности за вопросы устойчивого развития возложен на Совет директоров. Совет утверждает стратегические приоритеты, цели и ключевые документы в области ESG, а также рассматривает и утверждает ежегодный Отчёт об устойчивом развитии.

Для обеспечения эффективного надзора при Совете действует Комитет по стратегии, который:

- разрабатывает стратегические планы и задачи в области устойчивого развития;
- контролирует интеграцию ESG-принципов в стратегию бизнеса;
- оценивает выполнение установленных приоритетов и предоставляет рекомендации Совету директоров.

Правление Общества отвечает за практическую реализацию решений Совета директоров в сфере устойчивого развития. В его задачи входит:

- организация работы подразделений и координация процессов внедрения ESG-практик;
- контроль выполнения внутренних политик и внешних требований;
- обеспечение соответствия деятельности национальному законодательству и международным стандартам.

На уровне операционного управления назначается сотрудник, ответственный за ESG, который:

- координирует выполнение мероприятий в области устойчивого развития;
- осуществляет мониторинг, сбор и анализ данных;
- подготавливает нефинансовую отчётность;
- взаимодействует с ключевыми заинтересованными сторонами.

Все работники и должностные лица Общества вносят вклад в достижение целей ESG через выполнение своих должностных обязанностей в соответствии с Политикой в области устойчивого развития.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Для эффективной реализации стратегии устойчивого развития Общество системно выстраивает работу с заинтересованными сторонами. Взаимодействие строится на принципах уважения, прозрачности и ответственности, что позволяет учитывать интересы ключевых групп, своевременно информировать их о деятельности и обеспечивать конструктивный диалог. На ежегодной основе Общество проводит опросы мнений заинтересованных сторон, результаты которых используются для выявления существенных тем и дальнейшей интеграции их в процессы управления и отчетности в области устойчивого развития.

Карта заинтересованных сторон

Заинтересованные стороны	Ожидания	Формат взаимодействия
Клиенты (инвесторы, частные лица, корпоративные клиенты)	Прозрачность комиссий и услуг, защита интересов и средств, выгодные тарифы, качественные консультации	Личный и онлайн-сервис, консультации, публикации о продуктах и рисках, информационные рассылки, web-сайт
Сотрудники	Справедливые условия труда, возможности карьерного роста, соблюдение прав и равенство	Внутренние тренинги, опросы удовлетворенности, встречи с руководством, корпоративные рассылки
Акционеры и инвесторы	Долгосрочная ценность, прозрачность бизнес-модели, управление рисками, соблюдение законодательства	Годовые отчёты, раскрытие нефинансовой информации (GRI, IFRS S1/S2), собрания акционеров
Регуляторы	Соблюдение законодательства, участие в развитии финансового рынка	Отчётность, официальные уведомления, участие в консультациях и рабочих группах, встречи

Персонал

В своей деятельности Asia capital строго придерживается требований Трудового Кодекса Кыргызской Республики, что гарантирует соблюдение прав работников, их социальную защиту и безопасные условия труда. В организации действуют Кадровая политика, Положение об охране труда и технике безопасности, Политика по правам человека, которая закрепляет обязательства по обеспечению равных возможностей и недопущению дискриминации.

Сотрудникам компании гарантируется выплата заработной платы выше минимального значения в Кыргызстане, отсутствие переработок сверх установленных рабочих часов, ежегодный оплачиваемый отпуск, справедливая заработная плата вне зависимости от гендера, при увольнении или сокращениях предупреждение за 1 месяц, в соответствии с Трудовым Кодексом.

Высший уровень контроля за кадровыми вопросами обеспечивается Комитетом по кадрам при Совете директоров, который утверждает внутренние документы и политики в области управления персоналом, а также формирует стратегические приоритеты в сфере развития и мотивации сотрудников.

Количество сотрудников выросло с 7 человек в 2022–2023 годах до 13 в 2024 году, что отражает рост операционной нагрузки и необходимость привлечения дополнительных специалистов. Гендерная структура персонала остается относительно стабильной: мужчины составляют 69–71%, однако доля женщин демонстрирует положительную динамику – с 29% в 2022 году до 31% в 2024 году. Компания стремится к поддержанию гендерного равновесия. Возрастная структура характеризуется преобладанием сотрудников в возрасте 30–50 лет, чья доля увеличилась с 57% до 69%, что связано с ориентацией на специалистов, обладающих достаточным опытом и профессиональными компетенциями.

Численность сотрудников в 2022–2024 гг.

Показатель	Единица измерения	2022	2023	2024
Списочная численность работников на конец года	чел.	7	7	13
Списочная численность персонала в разбивке по полу				
Мужчины	чел.	5	5	9
	%	71%	71%	69%
Женщины	чел.	2	2	4
	%	29%	29%	31%
Списочная численность персонала в разбивке по возрасту				
До 30	чел.	2	2	4
	%	29%	29%	31%
30-50	чел.	4	4	9
	%	57%	57%	69%
Старше 50	чел.	1	1	0
	%	14%	14%	0%

В разрезе трудовых договоров преобладают постоянные сотрудники, что указывает на стабильность кадрового состава и ориентацию на долгосрочные трудовые отношения. Большинство работников занято на условиях полного рабочего дня (9 человек в 2024 году), при этом сохраняется наличие сотрудников с гибкой занятостью (3 человека).

Показатель	Единица измерения	2022	2023	2024
Работники по сроку договора найма:				

Постоянные работники:	чел.	6	6	11
Временные работники:	чел.	1	1	2
по времени работы:				
Полный рабочий день	чел.	5	5	9
Неполный рабочий день	чел.	2	2	3
Работники, не являющиеся сотрудниками	чел.	0	0	1

Равные возможности

Общество обеспечивает справедливое отношение ко всем сотрудникам вне зависимости от пола, возраста, национальности, вероисповедания, этнической принадлежности или иных признаков. Принципы гендерного равенства и недискриминации закреплены во внутренних документах, включая Политику по правам человека, и находят практическое отражение в процессах найма, обучения, карьерного продвижения и оплаты труда. В 2022-2024 годах отсутствовали случаи и жалобы на дискриминацию сотрудников.

В 2024 году женщины составили 31% персонала, при этом доля женщин на руководящих позициях достигла 7,14%, а среди линейных менеджеров — 11,11%. В топ-менеджменте компании женщины представлены на уровне 7,14%. Анализ гендерного разрыва в оплате труда показал среднюю разницу в размере 5%, что в целом соответствует уровню, характерному для финансового сектора региона. Для снижения данного разрыва Общество продолжает совершенствовать систему компенсаций и продвижения, обеспечивая равные условия для всех сотрудников.

Гендерная разница в зарплате (сом)	Женщины	Мужчины
Директора (зарплата)	150 000	170 000
Директора (зарплата+другие бонусы и премии)	250 000	270 000
Менеджера (зарплата)	100 000	100 000
Менеджера (зарплата+другие бонусы и премии)	120 000	120 000
Специалисты (зарплата)	80 000	80 000

	2024
Средний гендерный разрыв в оплате труда	5%
Медианный гендерный разрыв в оплате труда	5%
Средний гендерный разрыв в размере бонусов	5%
Медианный гендерный разрыв в размере бонусов	5%

Компания строго соблюдает запрет на использование детского труда и принудительного труда. Также исключается любая форма участия или содействия торговле людьми. Эти обязательства соответствуют как международным стандартам, так и требованиям законодательства Кыргызской Республики.

В области охраны труда в компании принято Положение об охране труда и технике безопасности. Общество обеспечивает безопасные и достойные условия труда, минимизирует профессиональные риски и применяет превентивные меры по охране здоровья сотрудников. Регулярно проводятся инструктажи по противопожарной безопасности, охране труда и техники безопасности с внесением сведений в соответствующий журнал.

Найм сотрудников

В 2024 году в Обществе наблюдалась положительная динамика по привлечению новых работников, что связано с расширением деятельности компании и ростом объемов предоставляемых услуг. За отчетный год принято 6 новых сотрудников, из которых 67% составили мужчины и 33% — женщины. В 2024 году были приняты молодые специалисты и сотрудники до 50 лет. Средняя стоимость найма сотрудника снизилась с 100 тыс. сомов в до 80 тыс. сомов в 2024 году, что указывает на оптимизацию процессов подбора персонала.

Показатель	Единица измерения	2022	2023	2024
Новые работники, принятые в отчетном году	чел.	7	0	6
по полу				
Мужчины	чел.	5	0	4
Доля мужчин	%	71%	0%	67%
Женщины	чел.	2	0	2
Доля женщин	%	29%	0%	33%
по возрасту				
До 30	чел.	2	0	4
30-50	чел.	4	0	3
Старше 50	чел.	1	0	0
Доля вакансий, закрытых внутренними кандидатами	%	0	100%	0
Средняя цена найма сотрудника	сом	100 000	100 000	80 000

В 2024 году уровень текучести кадров составил 11%, при этом увольнялись только мужчины старше 50 лет (8%).

Обучение и мотивация сотрудников

В 2024 году суммарное количество часов обучения сотрудников составило 160 часов, что в два раза больше показателя 2023 года (80 часов). Среднее количество часов обучения на одного сотрудника увеличилось с 20 часов в 2023 году до 30 часов в 2024 году.

Сотрудники бизнес-направлений участвуют в отраслевых форумах и конгрессах, что позволяет им отслеживать актуальные рыночные тенденции. Для сотрудников комплаенс и AML проводится обучение по линии регуляторных требований и лучших практик в области противодействия отмыванию доходов. В среднем на обучение одного сотрудника было потрачено 100 тыс. KGS в 2024 году.

Показатель	Единица измерения	2023	2024
Общее количество часов обучения в год	часов	80	160
Мужчин	часов	40	80
Женщин	часов	40	80
По возрасту:			
До 30	часов	20	40
30-50	часов	20	40
Старше 50	часов	0	0
Среднее количество часов обучение на одного работника в год	часов	20	30

В Обществе действует Положение о мотивации персонала, предусматривающее привязку вознаграждений к финансовым результатам компании по итогам года. Система оценки эффективности сотрудников основана на KPI и проводится один раз в год. По итогам оценки определяется уровень достижения целей и результативность каждого сотрудника, что напрямую влияет на уровень вознаграждения.

Возврат инвестиций в человеческий капитал за 2022-2024 гг.

Показатель	Единица измерения	2022	2023	2024
Доход компании (revenue)	млн. сом	12,0	20,0	35,0
Операционные затраты	млн. сом	5,6	12,7	24,4
Затраты на персонал (зарплаты+бонусы)	млн. сом	0,4	2,7	6,5
Возврат инвестиций		17,0	3,7	2,6

В качестве мер поддержки сотрудникам предоставляются отпуска, возможность гибкого графика и удаленной работы, оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком, отпуск для второго родителя, отпуск по семейным обстоятельствам. Система контроля доступа на рабочие места обеспечивает контроль за рабочим временем, производится оплата переработок сотрудников.

Экологический аспект

Asia capital не оказывает значительного влияния на окружающую среду. Общество стремится заботиться об окружающей среде и снижать собственное воздействие.

Объем потребления тепловой и электроэнергии составил 210,2 ГДж. Объем потребления топлива составляет 105,6 ГДж. Бензин потребляют машины компании.

Потребление энергии	Единица измерения	2022	2023	2024
Потребление энергии (топлива) из невозобновляемых источников	ГДж	211,2	211,2	105,6
Бензин	ГДж	211,2	211,2	105,6
Потребление электро- и тепловой энергии	ГДж	80	80	104,6
Электроэнергия	ГДж	8,8	8,8	16,4
Тепловая энергия	ГДж	71,2	71,2	88,3
Общее потребление энергии	ГДж	291,2	291,2	210,2

Энергоемкость в 2024 году составила 0,00001 ГДж/тыс. сом.

Энергоемкость	Единица измерения	2022	2023	2024
Общее потребление энергии	ГДж	291,20	291,20	210,24
Выручка	тыс. сом	11 031	1 532 768	32 384 066
Энергоемкость	ГДж/тыс. сом	0,026	0,00019	0,00001

Выбросы парниковых газов

Основными источниками прямых выбросов являются транспортные средства компании, работающие на бензине. В 2022–2023 гг. уровень выбросов составлял 14,64 тонн CO₂-экв. ежегодно. В 2024 г. показатель снизился до 7,32 тонн CO₂-экв., что связано с оптимизацией использования автопарка и сокращением интенсивности поездок.

Показатель	Единица измерения	2022	2023	2024
Прямые выбросы парниковых газов (Scope 1)	тонн CO ₂ -экв	14,64	14,64	7,32

Косвенные выбросы формируются за счет потребления электроэнергии и тепловой энергии. Выбросы остаются незначительными (0,65 тонн CO₂-экв. в 2024 гг.), что объясняется высоким удельным весом гидроэнергетики в энергобалансе Кыргызстана. Тепловая энергия является основным источником косвенных выбросов. В 2022–2023 гг. уровень составлял 8,23 тонн CO₂-экв., а в 2024 г. вырос до 10,2 тонн CO₂-экв. Данный рост объясняется расширением бизнеса и увеличением офисных площадей компании, что потребовало большего объема теплоснабжения.

Показатель	Единица измерения	2022	2023	2024
Косвенные выбросы парниковых газов от электроэнергии	тонн CO ₂ -экв	0,35	0,35	0,65
Косвенные выбросы от тепловой энергии	тонн CO ₂ -экв	8,23	8,23	10,20
Косвенные выбросы парниковых газов (Scope 2)	тонн CO ₂ -экв	8,576	8,576	10,849

В долгосрочной перспективе рассматривается возможность перехода на альтернативные виды транспорта и поиск решений для сокращения углеродного следа в отопительном сезоне.

Интенсивность выбросов парниковых газов снизилась значительно за счет расширения компании и увеличения выручки.

Показатель	Единица измерения	2022	2023	2024
Общий объем выбросов	тонн CO2-экв	23,21	23,21	18,17
Выручка	тыс. сом	11 031	1 532 768	32 384 066
Интенсивность выбросов	тонн CO2-экв/тыс. сом	0,0021	0,000015	0,000001

Отходы

Объемы образования отходов незначительны. В отчетном периоде наблюдается стабильный уровень образования отходов, что связано с характером деятельности брокерской компании, где основную долю составляют офисные и административные отходы.

Объем образования отходов	Единица измерения	2022	2023	2024
Неопасные отходы	тонн	2,1	2,1	3,9

Бумажные отходы и пластик передаются специализированным организациям, имеющим лицензии на сбор, утилизацию и переработку. Дополнительно компания внедряет меры по сокращению бумажного потребления за счет перехода на электронный документооборот и оптимизации процессов.

Раскрытие информации по стандартам в области устойчивого развития МСФО (IFRS S1, S2)

Управление рисками в области устойчивого развития и изменения климата

Климатические и ESG-риски интегрированы в общую систему управления рисками Общества. Надзор за этими вопросами осуществляется Советом директоров через Комитет по рискам. Риски в области устойчивого развития имеют равный приоритет с финансовыми и нефинансовыми рисками и входят в единую систему управления рисками Asia capital.

Основные задачи Комитета:

- контроль деятельности исполнительных органов и взаимодействие с менеджментом по вопросам ESG- и климатических рисков;
- разработка рекомендаций для Совета директоров и менеджмента по управлению рисками в области устойчивого развития;
- определение приоритетов и участие в формировании политики управления рисками;
- регулярная оценка эффективности системы управления рисками с учетом международной практики;
- рассмотрение отчетов о существенных рисках, стресс-тестировании, лимитах и ограничениях, а также анализ случаев превышения установленных лимитов;
- выработка предложений по риск-аппетиту Общества, целевой структуре рисков и лимитам для подразделений.

Комитет также проводит предварительное рассмотрение внутренних политик и положений в сфере управления рисками, подготавливает рекомендации Совету директоров и участвует в формировании предложений по их совершенствованию.

Комитет по стратегии Совета директоров определяет релевантные категории ESG- и климатических рисков и возможностей и включает их в Стратегию развития Общества.

Единоличный исполнительный орган отвечает за реализацию утвержденной стратегии управления рисками. В его задачи входит:

- контроль выполнения стратегий и процедур сотрудниками и подразделениями;
- подготовку отчетов и предложений для Комитета по рискам и Совета директоров;
- организацию внедрения процедур и мероприятий по управлению рисками;
- реализация Политики по управлению рисками в области устойчивого развития.

Контролер Общества осуществляет проверки деятельности Общества и его подразделений на предмет соответствия требованиям законодательства и внутренним документам по управлению рисками. Он готовит отчеты и предложения исполнительному органу по совершенствованию системы управления рисками.

Информирование руководства об ESG- и климатических рисках и возможностях

В целях обеспечения надлежащего надзора и контроля установлены следующие уровни и периодичность информирования:

- **Исполнительный орган** – получает информацию по факту выявления нового риска или возможности, а также при изменении значимости ранее выявленных рисков (по аналогии с финансовыми рисками, включенными в risk-universe Общества).
- **Комитет по рискам и Совет директоров** – получают консолидированные отчеты и рекомендации не реже одного раза в квартал.

Ответственность за управление рисками и возможностями в области устойчивого развития формализована во внутренних документах Общества, включая Кодекс корпоративного управления и профильные политики. Совет директоров в соответствии с Кодексом корпоративного управления несет высший уровень ответственности за

стратегический надзор, утверждает приоритеты и цели в области устойчивого развития и делегирует эти вопросы в компетенцию Комитета по стратегии и Комитета по рискам.

В Обществе утверждены Политика по устойчивому развитию и Политика по управлению рисками в области устойчивого развития, которые конкретизируют обязанности органов управления и закрепляют подходы к выявлению, оценке и управлению ESG- и климатическими рисками. Должностные инструкции и мандаты руководителей и сотрудников содержат требования об обязательном исполнении внутренних политик и процедур, включая обязательность учета ESG-факторов при принятии решений.

При заключении сделок с клиентами Asia capital учитывает в своей деятельности соответствие критериям национальной зеленой таксономии, контрольные процедуры имплементированы в заявки и договоры на совершение сделок, проводится оценка деятельности клиента на соответствие локальному и международному законодательству (наличие или отсутствие судебных процессов и преследований, штрафов и предписаний). В случае выпуска инструментов, соответствующих национальной или международным «зеленым» таксономиям Общество в обязательном порядке, идентифицирует риски и возможности, связанные с устойчивым развитием (как в отношении финансового инструмента и его эмитента, так и с точки зрения влияния его выпуска на Общество).

Процессы по выявлению климатических и ESG-рисков

Перед началом сотрудничества с клиентами проводится комплексная проверка их деятельности на предмет:

- соответствия национальной таксономии в области устойчивого развития;
- соблюдения локальных и международных требований в области ESG (включая наличие или отсутствие судебных процессов, штрафов и предписаний).

В рамках KYC-процедур клиенты заполняют анкеты, которые включают нефинансовые вопросы, связанные с устойчивым развитием, учитываются потенциальные риски в области устойчивого развития, которые несет в себе деятельность клиента / контрагента.

При структурировании выпусков ценных бумаг или иных инструментов в области устойчивого развития Общество совместно с клиентами формирует Green framework, определяющий цели и критерии устойчивого финансирования.

Совет директоров контролирует полноту и достоверность финансовой и нефинансовой отчетности перед её публикацией. Комитеты Совета директоров регулярно взаимодействуют с внешними аудиторами по вопросам нефинансовой отчетности и раскрытия ESG-показателей.

При анализе нефинансовых рисков Общество учитывает потенциальное воздействие деятельности клиентов и контрагентов на устойчивое развитие. Общество не сотрудничает с компаниями, применяющими дискриминационные или коррупционные практики, а также с теми, кто использует non-responsible sourcing.

Климатические и ESG-риски учитываются в финансовом планировании компании и при формировании ежегодного бюджета.

При управлении климатическими и ESG-рисками Общество придерживается следующих принципов:

- Предотвращение (avoidance) – отказ от определенных видов деятельности или сделок, если уровень климатического или ESG-риска признан неприемлемым.
- Лимитирование (limitation) – установление лимитов и порогов для управления уровнем риска.
- Смягчение (mitigation) – разработка и внедрение мер для снижения вероятности наступления риска или минимизации его последствий.

Стратегия

В 2025 году Asia capital идентифицировало риски в области устойчивого развития.

ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ				
ESG фактор	Описание риска	Факторы риска	Реагирование на риск	Возможности
Выбросы углекислого газа Углеродный след продукции	Риск увеличения расходов, связанных с уплатой налога на компенсацию углеродного следа. Риск запрета деятельности и выпуска продукции, превышающей установленные предельные уровни выбросов.	Введение инструментов регулирования, оказывающих прямое влияние на возможность использования материалов и технологий при производстве продукции с углеродным следом.	Инвентаризация источников выбросов. Разработка стратегии декарбонизации производственных процессов и достижения углеродной нейтральности*. Применение технологий по улавливанию и хранению CO2 Формирование продуктовых линеек с меньшим углеродным следом. Покупка углеродных офсетов (углеродных единиц, компенсирующих выбросы компании).	Выпуск и продвижение «зелёных» облигаций, ESG-фондов, инвестиционных продуктов с учётом климатических критериев. Конкурентное преимущество на локальном рынке как брокера, предлагающего ESG-инструменты и услуги по «ответственным» инвестициям
Изменение климата	Физические климатические риски	Нанесение материального ущерба в следствии природных катастроф (пожара, засухи, наводнения, тайфуна, урагана и т п).	Интеграции в стратегию деятельность компании возможных сценариев по глобальному изменению климата с разработкой превентивных действий.	Готовность бизнеса к изменениям климата. Долгосрочное устойчивое развитие.
Отходы и загрязнения	Штрафы, приостановка или запрет деятельности. Потеря репутации.	Токсичные выбросы и отходы при производстве продукции. Нарушение норм и правил при утилизации использованной продукции и товаров. Загрязнение окружающей среды в следствии аварии на производственном объекте.	Разработка программы и политики компании по утилизации промышленных отходов и бытового мусора. Использование быстроразлагающейся упаковки. Интеграция в бизнес-модель экономики замкнутого цикла. Страхование рисков Создание фондов самофинансирования рисков.	Снижение затрат за счет более эффективного использования материалов. Снижение затрат на обращение с отходами, в том числе на утилизацию.
Ограниченность природных ресурсов	Нехватка сырья для производства продукции.	Истощение невозобновляемых ископаемых энергоресурсов	Рациональное использование земельных и водных ресурсов.	Конкурентное преимущество на долгосрочной перспективе при

	Риск снижения стоимости активов.	биогенного происхождения (уголь и нефть) и возобновляемых ресурсов (деградация земель обезлесение). Утрата биоразнообразия.	Сокращение добычи ископаемого топлива с использованием возобновляемых источников энергии. Переоснащению продовольственных систем.	увеличении доли ESG-продуктов. Снижение собственных операционных издержек за счёт энергосбережения, перехода на цифровые документы и снижение бумажного оборота.
СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ				
ESG фактор	Описание риска	Факторы риска	Реагирование на риск	Возможности
Управление трудовыми ресурсами. Трудовые отношения	Утечка профессиональных кадров.	Отсутствие мотивации персонала на способность и желание к производительному труду. Низкий уровень приобщённости работника к организации. Отсутствие программ профессионального роста. Неофициальная плата труда.	Создание системы внутреннего кадрового аудита. Разработка кадровой стратегии по предупреждению/минимизации демографических, квалификационных и образовательных и мотивационных рисков. Справедливая заработная плата.	Повышение конкурентоспособности компании за счёт минимизации рисков, связанных с персоналом.
Права человека	Утечка профессиональных кадров.	Принудительный труд. Дискриминация.	Разработка политик и процедур в области соблюдения прав человека с интеграцией в комплексную систему управления рисками и программу устойчивого развития.	Репутация компании добросовестного и ответственного работодателя.
Охрана труда. Здоровье и безопасность.	Риск причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору.	Не соблюдение правил и требований по охране труда. Производственные аварии и техногенные катастрофы.	Интегрированная система комплексного управления рисками и внутреннего контроля с программой превентивных мер по предупреждению / минимизации последствий при реализации рисков.	Репутация компании добросовестного и ответственного работодателя обеспечивающего безопасные условия труда.
Качество услуг	Риск нанесения вреда в ходе оказания услуги.	Оказание услуг не надлежащего качества.	Интегрированная система управления качеством	Конкурентное преимущество.
Сообщества	Противодействие общественности	Инициация сообществом	Разработка программ и политик	Репутация компании высокой социальной

		акций противодействия деятельности бизнеса.	взаимодействия с заинтересованными сторонами. Благотворительная деятельность и социальные инвестиции в регионы присутствия.	ответственного ведения бизнеса.
Цепочки поставок	Риск срыва сроков оказания услуг, прерывание деятельности из-за неисполнения контрактных обязательств поставщиками.	Неэффективная проверка и взаимодействие с поставщиками	Активное взаимодействие с партнерами по созданию общей пользы.	Снижение риска нарушений в работе цепочек поставок.
Защита персональных данных	Риск предъявления претензий и штрафных санкций из-за нарушения конфиденциальных данных. Репутационные риски. Риск приостановки деятельности	Утечка персональных данных	Обеспечение организационных и технических мер защиты утечки персональных данных	Стабильное и устойчивое развитие бизнеса.

ФАКТОРЫ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

ESG фактор	Описание риска	Факторы риска	Реагирование на риск	Возможности
Стратегия	Риск падения акционерной стоимости и инвестиционной привлекательности бизнеса.	Отсутствие связи между инициативами ESG и стратегией.	Разработка долгосрочной стратегии с интеграцией ESG факторов и отражением в ней ключевых воздействий, рисков и возможностей.	Долгосрочное устойчивое развитие бизнеса, обеспечивающее рост акционерной стоимости.
Структура и состав органов управления	Риск невыполнения целевых показателей бизнеса.	Недостаточная квалификация высшего руководства и СД в плане их осведомленности о долгосрочных рисках и возможностях компании. Структура и состав органов управления не соответствует стратегии бизнеса и целям устойчивого развития.	Приведение в соответствие стратегии структуру и состав органов управления. Введение в состав совета директоров независимых директоров. Создание системы вознаграждения членов органов управления, основанные на критериях оценки достижения целей и задач по учету ESG-факторов и вопросов	Долгосрочное устойчивое развитие бизнеса, обеспечивающее рост акционерной стоимости.

			устойчивого развития.	
Законодательное регулирование	Риск санкций и предписаний, ограничивающих или препятствующих деятельности.	Отсутствие соблюдения и мониторинга национальных и международных директив и положений в области устойчивого развития.	Создание системы постоянного мониторинга и контроля соответствия требованиям и тенденциям в области устойчивого развития.	Долгосрочное устойчивое развитие бизнеса, обеспечивающее рост акционерной стоимости.
Нормы и ценности	Риск потери репутации.	Нарушения, связанные с охраной труда и здоровья сотрудников; нарушения, связанные с условиями труда, правами человека или устойчивыми закупками.	Формирование поведенческой среды и культуры управления. Разработка внутренних политик, включая Кодекс этики и Политику по правам человека.	Долгосрочное устойчивое развитие бизнеса, обеспечивающее рост акционерной стоимости.
Прозрачность и отчетность	Риск потери репутации.	Некорректная отчетность в области устойчивого развития или невыполнение принятых обязательств. Непрозрачность структуры владения. Деловая репутация бенефициарных владельцев.	Обеспечение информационной прозрачности. Публикация отчетов об Устойчивом развитии. Участие в ESG рейтингах.	Влияние ESG-рейтингов на рост акционерной стоимости.
Управление рисками и внутренний контроль	Риск невыполнения целевых показателей бизнеса.	Отсутствие системного анализа и оценки ESG-факторов и связанных с ними рисков и возможностей. Отсутствие системного контроля.	Разработка политик. Формирование риск-ориентированной культуры отражающей ценности компании.	Долгосрочное устойчивое развитие бизнеса, обеспечивающее рост акционерной стоимости.

Основные активы компании – финансовые инструменты на организованных рынках ценных бумаг, потенциально подвержены ESG-рискам.

Влияние рисков и возможностей на финансовое положение компании

Общество провело оценку потенциального влияния ESG- и климатических факторов на своё финансовое положение, результаты деятельности и денежные потоки. Данный анализ носит прогнозный характер и отражает возможные эффекты в среднесрочной перспективе.

Планируется реализация программ по цифровизации и сокращению бумажного документооборота, ожидается дальнейшее снижение административных расходов. Это

позволит снизить затраты на утилизацию отходов и повысить эффективность использования ресурсов.

- Экономия на бумаге: до 1 млн KGS;
- Снижение стоимости утилизации: до 2 млн KGS.

Усиление корпоративной культуры устойчивого развития и повышение привлекательности компании как работодателя должно привести к снижению затрат на привлечение и удержание персонала. Снижение затрат на привлечение персонала: до 10 млн KGS.

Расширение спектра услуг, рост компании, размещение акций Общества на бирже и рост доверия инвесторов может способствовать увеличению выручки и капитализации Общества.

- Рост выручки от основной деятельности: до 5 млн KGS;
- Рост капитализации Общества: до 50 млн KGS;
- Ожидаемый рост стоимости компании (IPO): до 3 млрд KGS.

В настоящее время отсутствует статистика применения штрафов и санкций, однако Общество продолжает мониторинг потенциальных регуляторных рисков. Экономия на предписаниях (в годовом выражении): до 10 млн KGS. По расчетам Общества совокупная стоимость риска составляет 80 млн KGS.

Метрики и цели

Метрики	Значение (KGS)
Доходы от андеррайтинга, консультационных услуг и секьюритизации с учетом интеграции ESG факторов, по отраслям	32 (10) млн
Количество и общая стоимость инвестиций и кредитов, учитывающих факторы ESG, по отраслям	1 ед. (10 млн)
Количество и стоимость андеррайтинговых, консультационных и секьюритизационных сделок	1
Количество и стоимость собственных инвестиций и кредитов по секторам	5 000 (торговля, зарядные станции, финансовое посредничество)
Количество и стоимость сделок по поддержанию рынка в сегменте инструментов с фиксированным доходом, сегменте акций, валютном сегменте, сегменте деривативов и сегменте сырьевых товаров	10 000
Количество и суммарный объём (в денежном выражении) сделок, где компания выступала как маркет-мейкер	2 (2 млрд KGS)

Климатические риски

Управление климатическими рисками встроено в общую систему управления рисков в соответствии с Политикой управления рисками компании. Совет директоров утверждает и контролирует исполнение климатических целей. Директора обладают высокой компетенцией, например, председатель Комитета по стратегии осуществляет общее руководство Центром зеленых финансов при Союзе банков Кыргызстана, независимый директор компании имеет диплом IFRS ACCA & ProDipSust.

Прогресс по целям отслеживается исполнительным органом в рамках возложенной обязанности по контролю за достижением целей Стратегии развития компании, а также на заседаниях Совета директоров и его Комитетов. Комитет по стратегии отвечает за выполнение климатических целей. При их достижении ответственным директорам

присуждается вознаграждение, наряду с бонусом за достижение финансовых результатов компании.

Климатические риски:

1. Физические риски

Экстремальные погодные условия (паводки, бури, резкие перепады температур) могут нарушить работу офисов и ИТ-инфраструктуры, что создаёт угрозу непрерывности бизнеса.

Для снижения этих рисков Общество реализует Disaster Recovery Planning (DRP), размещая ключевые элементы инфраструктуры в «холодных» и «горячих» резервах.

Возможные последствия: убытки – до 5 млн сом, прерывание операций на 2 дня.

2. Регуляторные риски

Введение новых требований по учёту и раскрытию выбросов ПГ, в том числе в рамках национальных требований и международных стандартов (IFRS S2, TCFD), может потребовать дополнительных инвестиций в мониторинг и отчётность.

Возможные последствия: затраты обучение персонала или привлечение аутсоринга от 2 человек – до 300 тыс. сом в месяц, в течение 6 месяцев.

3. Рыночные риски

Снижение стоимости углеродоёмких активов (уголь, нефть) может повлиять на инвестиционные портфели клиентов и доходность сделок.

4. Правовые риски

В будущем возможны ужесточения национального регулирования (например, введение обязательной отчётности по выбросам ПГ, углеродного налога или квотирования), что создаст дополнительные операционные и комплаенс-обязанности для финансовых посредников.

Климатические возможности:

1. Рост спроса на «зелёные» инвестиции

С развитием национальной таксономии устойчивого финансирования в Кыргызстане и повышением интереса к ESG-инструментам ожидается рост рынка «зелёных» облигаций и климатически ориентированных продуктов. Это позволит брокеру предложить новые инвестиционные решения.

2. Оптимизация издержек

Сокращение внутреннего углеродного следа (переход на цифровой документооборот, энергоэффективность в офисах, оптимизация логистики) снижает операционные расходы и демонстрирует климатическую ответственность.

3. Репутационные преимущества

Активная позиция по вопросам климата, прозрачное раскрытие данных о выбросах ПГ и участие в устойчивом финансировании формируют имидж компании как ответственного финансового посредника и повышают её конкурентоспособность на рынке.

Стратегия

Высокая стоимость импортируемых энергоносителей в Кыргызстане (невысокие запасы собственных) привели к росту спроса на альтернативные источники энергии (ветрогенерация, электростанции и электромобили). Данный фактор привел к развитию инфраструктуры устойчивых финансовых инструментов. Asia capital занимается андеррайтингом подобных инструментов и получает от этого до 30% от своей выручки.

По прогнозам компании имеется тенденция к росту устойчивых финансовых инструментов из-за развития технологий альтернативной энергетики. Устойчивый сегмент может занять до 50% по итогам 2026 года, до 75% в структуре выручки Asia capital по итогам 2027 года. Планируется выпуск «зеленых» облигаций в 2026 году. Прогнозируется

снижение объемов энергоемких проектов в энергетическом секторе и замена их «зелеными» проектами.

В 2024-2025 году в связи с отсутствием у компании производств и капитальной инфраструктуры затраты на адаптацию к климатическим факторам были минимальными – это затраты на резервный источник питания и установку кондиционеров. Наблюдается рост цен на ценные бумаги производителей возобновляемой энергии / альтернативной генерации.

Об Отчете

Отчет об устойчивом развитии ОАО «Азия Кэпитал» (далее – Отчет) представляет деятельность и достижения компании в области ESG за период с 1 января по 31 декабря 2024 года. Отчёт охватывает все филиалы, входящие в периметр отчётности ОАО «Азия Кэпитал», составленной в соответствии с МСФО. Это первый отчет компании в области ESG, далее планируется ежегодный выпуск отчетов. Данные приведены на 31 декабря 2024 года, если не указано иное.

Отчет составлен в соответствии со стандартами отчетности в области устойчивого развития IFRS S1&S2, Global Reporting Initiative (GRI), также были учтены Закон Кыргызской Республики от 27 марта 2003 года № 64 «Об акционерных обществах», Руководством Кыргызской фондовой биржи по внедрению ESG-принципов и отчетности. Отчет адресован широкому кругу заинтересованных сторон: государственные органы, СМИ, пользователи, общественные организации, эксперты и другие. Данный отчет был утвержден Советом директоров 15 августа 2025 года. Отчет об устойчивом развитии утверждается Советом директоров и доносится заинтересованным сторонам путем публикации на корпоративном сайте компании.

Управление существенными темами

1. Идентификация существенных тем

Анализ существенных тем проводился впервые, далее планируется проводить его ежегодно. Общество формирует отчет об устойчивом развитии в соответствии с международными стандартами IFRS S1&S2, GRI Standards, учитывая специфику брокерской деятельности в Кыргызской Республике. При подготовке отчета учитывались интересы ключевых заинтересованных сторон, а также направления стратегического развития компании.

Для определения существенных тем был проведен комплексный анализ с использованием международных стандартов и лучших практик:

- Бенчмарки отчетности аналогичных компаний в Центральной Азии и международных брокеров;
- Требования национального регулирования, включая нормы Кыргызской фондовой биржи (КФБ) и законодательства КР;
- Рекомендации ведущих ESG-рейтинговых агентств (S&P Global, MSCI ESG Ratings).

2. Оценка и приоритизация существенности

Для оценки значимости определенных тем Общество организовало опрос и консультации с заинтересованными сторонами: сотрудниками, клиентами, регуляторами и деловыми партнерами. В опросе участвовали представители различных групп стейкхолдеров, которые оценивали предложенные темы по степени их важности и потенциального воздействия на деятельность компании.

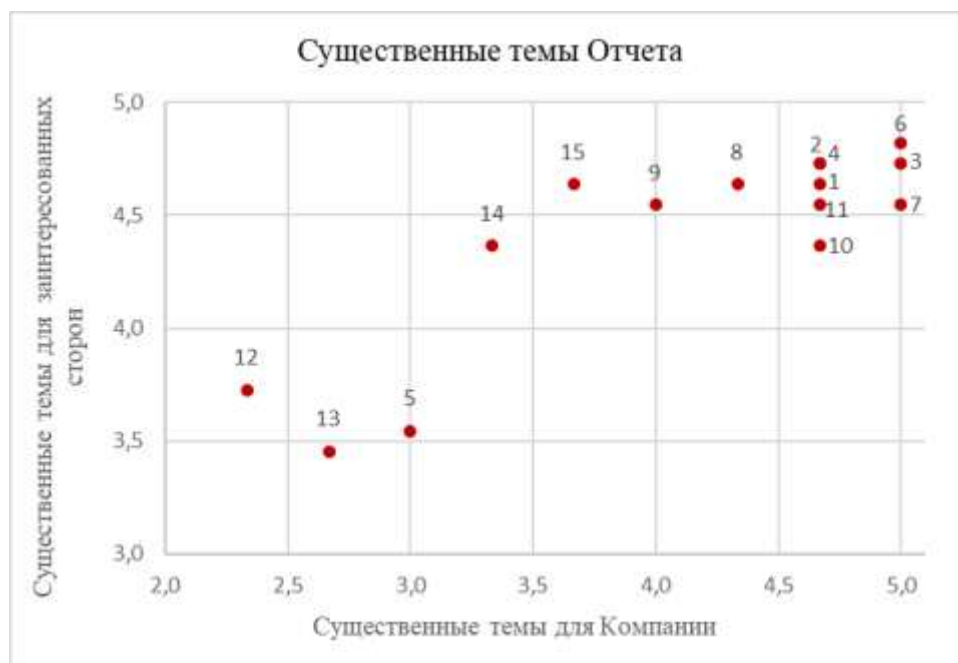
Результаты анализа были структурированы по двум осям:

- Существенные темы для компании;
- Существенные темы для заинтересованных сторон.

На основе этого процесса был утвержден список приоритетных тем:

1. Корпоративное управление
2. Деловая этика и противодействие коррупции
3. Экономическая результативность
4. Управление рисками
5. Практика закупок
6. Защита персональных данных
7. Занятость
8. Мотивация и поддержка сотрудников

9. Разнообразие и равные возможности
10. Образование и развитие
11. Здоровье и безопасность потребителей и сотрудников
12. Выбросы парниковых газов
13. Климатические риски
14. Отходы
15. Потребление энергии



Определены наиболее значимые вопросы, которые влияют на компанию:

- Для брокерской компании управление рыночными, кредитными и операционными рисками напрямую связано с устойчивостью бизнеса. Недостаточный контроль приводит к убыткам клиентов, регуляторным штрафам и потере доверия.

Стратегии управления:

- внедрение системы риск-менеджмента (идентификация, оценка и мониторинг рисков);
- диверсификация инвестиционных инструментов;
- Комитет по рискам при Совете директоров;
- соответствие требованиям Национального банка КР.

- Коррупционные практики при взаимодействии с госорганами и клиентами ведут к риску потери лицензии и серьёзному репутационному ущербу.

Стратегии управления:

- политика «нулевой толерантности» к коррупции;
- антикоррупционные тренинги для сотрудников;
- канал для анонимных жалоб;
- обязательное раскрытие конфликта интересов.

- Данные клиентов – важный актив. Утечка или взлом могут привести к штрафам по Закону КР «О персональных данных», потерям доверия и оттоку клиентов.

Стратегии управления:

- внедрение Информационной политики и Политики обработки персональных данных;
- назначение ответственного за информационную безопасность;

- использование холодного/горячего резервирования, паролей и шифрования;
- обучение сотрудников принципам защиты данных.

Среди тем были определены вопросы, оказывающие наибольшее влияние на внешние заинтересованные стороны:

- Брокер оказывает ключевое влияние на клиентов через управление рисками их инвестиций. Недостаточный риск-менеджмент может привести к потерям, массовым жалобам и подрыву доверия к фондовому рынку. С другой стороны, ответственное управление рисками и раскрытие информации укрепляют рынок и стимулируют развитие финансовой культуры в обществе.
- Персональные данные клиентов (паспортные данные, финансовые транзакции, история инвестиций) – один из наиболее чувствительных активов. Любая утечка может привести к финансовому ущербу для клиентов и потере доверия к компании. В Кыргызстане тема защиты ПД регулируется Законом «О персональных данных», и нарушение влечёт штрафы и репутационный ущерб.

Глоссарий

DRP – Планирование аварийного восстановления (Disaster Recovery Planning)

ESG – подход к управлению компанией, учитывающий экологический, социальный и корпоративный аспекты

GRI – Международные стандарты отчетности в области устойчивого развития (Global Reporting Initiative)

IFRS S1&S2 – Общие требования IFRS по раскрытию информации об устойчивом развитии и раскрытию в области климата (IFRS S1 General Requirements for Disclosure of Sustainability-related Financial Information and IFRS S2 Climate-related Disclosures)

IPO – первая публичная продажа акций акционерного общества (Initial Public Offering)

KPI – ключевые показатели эффективности (Key Performance Indicators)

KYC – идентификация и установка личности контрагента, прежде чем проводить финансовую операцию (know your customer)

TCFD – Целевая группа по раскрытию финансовой информации, связанной с климатом (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)

ГДж – Гигаджоуль

ДПИБ – Департамент по информационной безопасности

ИТ – информационные технологии

КР – Кыргызская Республика

КФБ – Кыргызская фондовая биржа

МСФО – Международные стандарты финансовой отчетности

ОАО – Открытое акционерное общество

ПГ – парниковые газы

ПД – персональные данные

Существенные темы (material topics) – это темы, которые отражают наиболее значимые экономические, экологические и социальные воздействия организации, а также темы, которые существенно влияют на оценки и решения заинтересованных сторон.

Контакты

Адрес:

Кыргызская Республика, город Бишкек, Первомайский район,
ул. Раззакова, 19, 10 этаж

Телефон:

+996222177711

Email:

support@asia-capital.kg