

ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ

KAPITALBANK

2025



Содержание

Обращение Председателя 3
Цели отчета 4
Цели устойчивого развития ООН 5

АКБ «Капиталбанк» в 2025 году 7
Корпоративное управление 11
Управление рисками 15
Профессиональная этика и корпоративная культура 16
Деловая этика и взаимодействи. с заинтересованными сторонами 17
Информационная безопасность 19
Информационная безопасность 19

Окружающая среда и климат 21
Экологическая ответственность 23
Климат и декарбонизация 23
Стратегия декарбонизации 25
Эффективное использование ресурсов 26
Обращение с отходами 27
Экологические инициативы 28

Социальная ответственность 29
Состав и структура персонала 31
Обучение 32
Мотиваци и оплата труда 34
Равные возможности недопущение дискриминации 35
Здоровье, активность и корпоративное единство 38
Поддержка общества, благотворительность и волонтерство 40

Контакты 43

Обращение Председателя Правления

Уважаемые коллеги, партнёры и клиенты!

Перед вами отчёт АКБ «Капиталбанк», в котором мы решили открыто рассказать не только о финансовых результатах, но и о том, как мы работаем, как устроенно управление банком, как мы относим-ся к людям — своим сотрудникам и клиентам, и какой след оставляем в окружающей среде.

2025 год стал для банка периодом последовательного развития и укрепления заложенной ранее основы. Мы продолжили расширять цифровую экосистему, делая банковские услуги доступнее для населения и бизнеса, в том числе в отдалённых регионах страны. Одновременно мы усиливали внутренние процессы и управленческие практики, развивали подходы в области устойчивого развития и запускали инициативы, направленные на создание долгосрочной ценности для наших клиентов, сотрудников, партнёров и общества.

Мы стали первым банком в Узбекистане, получившим международную сертификацию по информационной безопасности, вошли в число системно значимых банков страны, подтвердили статус лучшего работодателя Узбекистана и продолжили расти .

Но не менее важно то, что стоит за цифрами. Мы ценим сотрудников, которые каждый день делают банк лучше, тысячи клиентов, которые нам доверяют, и растущее понимание того, что устойчивое развитие — это не дань моде, а единственно разумный путь вперёд.

Мы не претендуем на то, что у нас всё сделано идеально. Этот отчёт — не рассказ о безупречности, а честный разговор о том, куда мы пришли и куда движемся дальше. Мы верим, что быть первыми — значит не бояться меняться, брать на себя ответственность и строить будущее вместе с теми, кто нам доверяет.

Спасибо всем, кто идёт этим путём вместе с нами!

Кирилл Маевский

Председатель Правления
АКБ «Капиталбанк»



Активы банка
впервые стали

4,7 млрд $

Цели отчёта

Настоящий отчёт АКБ «Капиталбанк» подготовлен с целью открыто и последовательно рассказать о том, как банк выстраивает свою деятельность в области корпоративного управления, работы с людьми и заботы об окружающей среде — трёх направлениях, которые формируют основу устойчивого развития любой современной организации.

Мы ставили перед собой несколько задач:

01

Прозрачность

Дать заинтересованным сторонам полное и честное представление о том, как устроено управление банком и какими принципами мы руководствуемся в своей работе.

02

Подотчётность

Зафиксировать конкретные результаты 2025 года: от показателей финансовой устойчивости до данных по кадровому составу и экологическому следу банка.

03

Связь с международной практикой

Показать, что, даже не следуя формально одному конкретному стандарту отчётности, банк ориентируется на лучшие международные подходы к корпоративному управлению, риск-менеджменту, работе с персоналом и экологической ответственности.

04

Основа для развития

Обозначить не только достижения, но и направления, над которыми банк продолжит работать в дальнейшем, будь то развитие ESG-функции в системе управления или углубление климатической повестки.

Отчёт охватывает деятельность банка за 2025 год и построен вокруг трёх ключевых блоков: корпоративное управление, социальная ответственность и экологическая ответственность и климат — в каждом из них мы стремились сочетать конкретные факты и цифры с объяснением того, почему эта работа важна для банка.

Цели устойчивого развития ООН

Президент Узбекистана обозначил 2025 год — Годом охраны окружающей среды и "зеленой" экономики. Это отличное время для внедрения ESG практик в бизнес среде. Мы понимаем, что соблюдение принципов ESG — это не просто современный стандарт, а наша ответственность перед будущими поколениями.

Мы убеждены, что, следуя ESG-принципам, мы можем помочь Узбекистану не только сохранить уникальную природу и культурное наследие, но и стать примером устойчивого развития для всего региона. Чтобы определить и утвердить наши краткосрочные и стратегические цели, мы приступили к разработке ESG стратегии банка.

В связи с этим, стратегия была создана и недавно утверждена в установленном порядке, после чего уже началась работа по реализации указанных в ней целей.

Банк полностью поддерживает и признает важность целей устой-чивого развития Организации Объединенных Наций (ЦУР ООН), направленных на решение важнейших экологических, экономических и социальных проблем во всем мире. В рамках своей деятельности банк стремится вносить посильный вклад в достижение всех ЦУР ООН, но в силу масштабов своего бизнеса и его региональной составляющей, приоритетными для банк являются четыре ЦУР ООН:

- Развитие цифровой экосистемы, позволяющей обслуживать клиентов в отдаленных регионах
- Доступность финансовых услуг: Цифровые технологии расширяют доступ к банковским продуктам для удаленных и малообеспеченных групп населения, способствуя финансовой инклюзии
- Порядка 20 млрд сум оказание спонсорской помощи в целях оказания социальной поддержки населению за последние 5 лет
- Развитие цифрового банкинга и экосистемы. Развитие цифровой инфраструктуры в отдаленных регионах
- Электронный документооборот

- Банк ставит для себя приоритетом поддержание здоровья и благополучия как среди сотрудников, так и общества в целом путем организации спортивных мероприятии, марафонов и поездок в оздоровительные лечебные заведения. Более 350 сотрудников участвовали в марафонах (Ташкент, Заамин, Бухараи т.д.)
- Поддержка Олимпийской сборной Узбекистана

- Открытие Kapital Academy для обучения сотрудников
- Профессиональны HR-мероприятия, в которых участвовали ведущие специалисты страны

- Предоставление работникам равных возможностей вне зависимости от индивидуальных характеристик, таких как национальность, пол, социальное положение и прочие, является важным приоритетом для кадровой политики банка. Мы стремимся использовать этот подход на всех стадиях взаимоотношений работника с банком. 34,7% сотрудников –женщины

- Финансирование проектов совместно с фондом ONA, направленных на улучшение системы водоснабжения в отдаленных регионах

- Установка солнечных панелей на зданиях банка
- Кредитование проектов по установке солнечных панелей среди клиентов

- Более 3000 сотрудников банка
- Признание лучшим розничным и инновационным частным банком Узбекистана (International Finance)
- Награды за ESG-проекты и HR-процессы

- Доступные банковские продукты для всех социальных слоев

- Проект «Яшил Макон» — высажено более 40 000 деревьев в2024году
- Финансирование устойчивых проектов

- Внедрение электронного документооборота, снижение использования бумаги
- Отказ от пластиковых бутылок в пользу стеклянных

- Установлены датчики мониторинга качества воздуха в 30населенных пунктах
- Перевод на дистанционное обслуживание
- Снижение углеродного следа: Переход на цифровые каналы обслуживания (мобильное приложения, интернет-банкинг) снижает потребность в физических отделениях и бумажных документах, что уменьшает выбросы CO2 и потребления природных ресурсов
- Энергоэффективность: Использование облачных технологий и оптимизация дата-центров позволяют банку снижать энергопотребление
- Энергосбережение за счет солнечных панелей на филиалахбанка

- Участие в программе «Яшил Макон» — высадка деревьев и озеленение города

- Антикоррупционная политика в соответствии с Глобальным Договором ООН
- Внутренний контроль и комплаенс-системы по предотвращению коррупции
- Соблюдение международных стандартов корпоративного управления
- Этическое управление данными
- Внедрение передовых технологий требует от банков ответственного управления данными клиентов, включая защиту персональных данных и кибербезопасность. Получение и подтверждение международных сертификатов ISO 27001и ISO 27701 и PCI/DSS



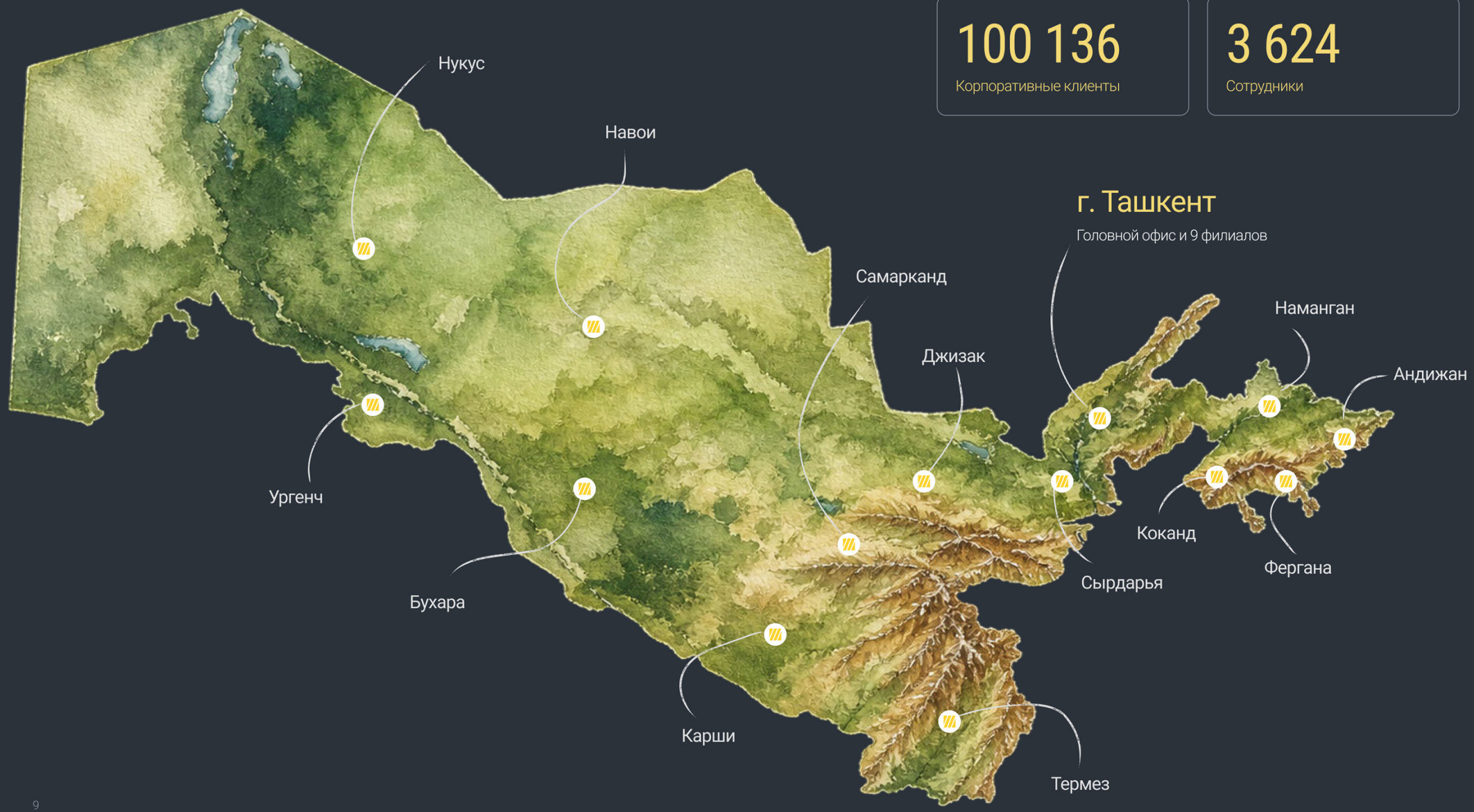
АКБ «Капиталбанк» в 2025 году



Общие сведения о Банке

АКБ «Капиталбанк» — один из крупных универсальных банков Узбекистана, предоставляющий широкий спектр услуг физическим лицам, малому и среднему бизнесу, а также корпоративным клиентам. Банк входит в перечень системно значимых банков Республики Узбекистан, утверждённый Центральным банком страны, что подчёркивает его роль в финансовой системе государства.

Сеть банка охватывает головной офис, центральное операционное управление, центры банковских услуг и филиалы по всей республике, а также развивающиеся цифровые сервисы дистанционного обслуживания.



Ключевые показатели банка на конец 2025 года

4 747 млн $ Активы	156 млн $ Чистая прибыль	640 млн $ Собственный капитал
2 171 млн $ Розничные депозиты	3 057 млн $ Кредитный портфель	2,6 млн Банковские карты
100 136 Корпоративные клиенты	3 624 Сотрудники	1 655 Банкоматов

География присутствия на конец 2025 года сеть банка включала:

15 Филиалов

65 Мини-банков и офисов банковских услуг

6 центра банковских услуг

Наш подход к управлению устойчивым развитием

Корпоративное управление

Для АКБ «Капиталбанк» устойчивое и прозрачное корпоративное управление — один из главных факторов долгосрочной стабильности. Именно от качества управленческих решений, четкости распределения полномочий и способности вовремя выявлять и разрешать конфликты интересов зависит, насколько банк способен уверенно проходить через экономические циклы, сохранять доверие вкладчиков и оставаться надежным партнером для бизнеса и государства.

Мы рассматриваем корпоративное управление как живую систему, которая развивается вместе с банком. Банк последовательно инвестирует в развитие этой системы — актуализирует внутренние политики, укрепляет независимый контроль, развивает культуру нетерпимости к коррупции и выстраивает современные механизмы управления рисками, отвечающие международным стандартам.

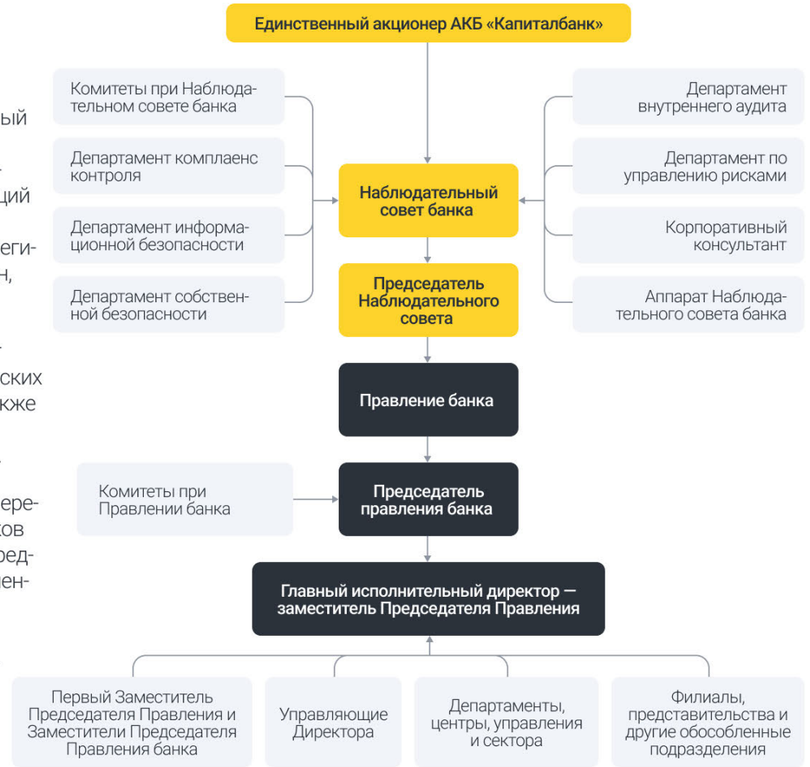
Дальше подробно раскроем, как устроено корпоративное управление в банке сегодня — от структуры органов управления и их полномочий до конкретных механизмов защиты интересов акционера, сотрудников и клиентов



Структура управления

Корпоративное управление АКБ «Капиталбанк» строится на трех уровнях — Единственный акционер как высший орган управления банком, Наблюдательный совет, осуществляющий стратегическое руководство и контроль, Правление — коллегиальный исполнительный орган, отвечаю-щий за текущую операционную деятельность. Такая структура обеспечивает четкое разделение стратегических и операционных функций, а также независимый контроль за деятельностью менеджмента.

АКБ «Капиталбанк» входит в перечень системно значимых банков Республики Узбекистан, что предполагает соответствие повышенным требованиям к качеству корпоративного управления и прозрачности деятельности.



Наблюдательный совет

Наблюдательный совет — это тот орган, который задает банку долгосрочный горизонт и удерживает баланс между амбициозными целями роста и разумной осторожностью. Совет осуществляет общее руководство деятельностью банка, определяет стратегию развития, контролирует распределение полномочий и ответственности между членами Правления, а также отвечает за предотвращение и урегулирование конфликта интересов на уровне управления.

Совет состоит из 9 членов. 2 члена Наблюдательного совета являются независимыми.

Правление

Коллегиальный исполнительный орган, осуществляющий оперативное управление текущей деятельностью банка в соответствии со стратегией, утвержден-ной Наблюдательным советом, и несущий полную ответственность за результаты деятельности банка.

Правление подотчётно Наблюдательному совету.



Маевский Кирилл Леонидович
Председатель правления



Исмаилов Сардор Самидулаевич
Первый Заместитель Председателя правления



Глущенко Алексей Павлович
Заместитель Председателя Правления



Тян Константин Владимирович
Заместитель Председателя Правления



Еникеева Екатерина Александровна
Заместитель Председателя Правления



Хасанов Фуркат Бахрамович
Заместитель Председателя Правления



Хасанов Кахрамон Ахмаджанович
Директор департамента комплаенс-контроля

Для организации эффективного контроля при Наблюдательном совете и Правлении функционируют следующие комитеты

1 Аудиторский комитет

Контролирует отчетность, риски, аудит и соблюдение нормативов.

2 Кредитный комитет по розничному кредитованию

Отвечает за одобрение кредитов для физических лиц, анализирует их платежеспособность и управляет кредитными рисками.

2 Финансовый комитет

Контролирует ликвидность, управление активами и пассивами, разрабатывает тактику текущего финансирования и инвестиционную политику банка.

3 Комитет по оценке, развитию и вознаграждению персонала

Отвечает за подбор, оценку и мотивацию сотрудников, развивает систему вознаграждения и карьерного роста

4 Комиссия по урегулированию конфликтов интересов банка

Выявляет, анализирует и предотвращает ситуации, где личные или деловые интересы могут повлиять на объективность решений.

5 Кредитный комитет по корпоративному кредитованию

Рассматривает заявки от юридических лиц, оценивает риски и принимает решения о выдаче корпоративных кредитов.

Кодекс корпоративного управления

Для нас важно, чтобы принципы корпоративного управления не оставались декларацией, а были закреплены в конкретном, регулярно обновляемом документе. Банк руководствуется Кодексом корпоративного управления. Кодекс закрепляет ключевые принципы работы органов управления банка: прозрачность деятельности и раскрытие информации, предотвращение и урегулирование конфликта интересов на всех уровнях, профессиональную этику и неподкупность руководства, конкурсный отбор на руководящие позиции с возможностью участия иностранных менеджеров. Контроль за соблюдением положений Кодекса возложен на Наблюдательный совет.

Внутренний контроль, комплаенс и противодействие коррупции

Банк принимает системные меры по предупреждению коррупции, мошенничества и неэтичного поведения как внутри банка, так и во взаимоотношениях с партнерами — третьими лицами.

Банк проявляет приверженность общепризнанным международным стандартам и имплементирует лучшие практики в данной области, придерживаясь принципов Глобального Договора ООН и требований национального законодательства Республики Узбекистан.

В банке действует утвержденная Наблюдательным советом Антикоррупционная политика, требования которой обязательны для всех сотрудников и представителей банка. Политика разработана в целях применения эффективных механизмов, направленных на противодействие коррупционным проявлениям и нацелена на минимизацию рисков вовлечения банка, его должностных лиц и работников в коррупционную деятельность.

Мы демонстрируем абсолютную нетерпимость к любым формам мошенничества, коррупции в любых ее формах, нарушений правил конкуренции, дискриминации или притеснений. Банк не финансирует политические кампании, политические организации, торговые ассоциации или другие освобожденные от налогов группы, роль которых заключается во влиянии на политические решения. Мы не финансируем благотворительные и спонсорские проекты в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах банка.

Работникам банка запрещено в любой форме совершать действия, которые рассматриваются как коррупционные, включая, но не ограничиваясь: дача взятки, получение взятки, посредничество во взяточничестве, коммерческий подкуп, злоупотребление полномочиями и иное незаконное использование своего должностного положения вопреки законным интересам банка в целях получения финансовой либо иной выгоды или преимуществ.



Для эффективной реализации Антикоррупционной политики в банке внедрены четко отлаженные механизмы обратной связи, мониторинга и контроля

1

Регулярное обучение по вопросам антикоррупции в целях формирования культуры нулевой терпимости к любым проявлениям коррупции. Курсы призваны повышать правовую культуру сотрудников, разъяснять нормы этики, требований законодательства и алгоритмы действий в ситуациях конфликта интересов.

За 2025 год сотрудниками банка были освоены курсы по темам: «Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в АКБ «Капиталбанк»; Антикоррупционная политика АКБ «Капиталбанк»; Этическое поведение сотрудников банка.

>3 000 Сотрудников охватило обучение

2

Обращения клиентов и анонимное анкетирование: налажен прием сообщений от клиентов о подозрениях на коррупцию, а также регулярное проведение анонимных опросов среди клиентов и работников банка для самооценки и объективной оценки уровня восприятия коррупции.

21 обращение

Обработано за 2025 года по специальным каналам по противодействию коррупции, анонимные опросы проведены среди клиентов во всех филиалах банка на ежеквартальной основе.

3

Защищенные каналы для работников банка (Whistleblowing): действуют специальные защищенные каналы информирования, позволяющие сотрудникам анонимно и конфиденциально сообщать о любых подозрениях на коррупционные проявления или нарушения внутренних стандартов.

4

Защита заявителей: банк гарантирует применение эффективных мер по защите личности, конфиденциальности и прав лиц, сообщивших о коррупционных правонарушениях, полностью исключая любые формы давления, преследования или дискриминации.

Банк в своей деятельности также строго соблюдает утвержденное Наблюдатель-ным советом банка Положение о порядке урегулирования конфликта интересов в банке

Оно устанавливает единые процедуры по выявлению и урегулированию конфликтов интересов, призвано обеспечить высокие стандарты корпоративного управления, путем:

Раскрытия информации о конфликте интересов

обязательное декларирование о потенциальном конфликте интересов, уведомление о реальном конфликте интересов.

Обязательную проверку контрагента

аффилированных лиц и конечных выгодоприобретателях (бенефициарах) — на наличие потенциального или реального конфликта интересов, личной заинтересованности во всех случаях, когда банк вступает в договорно правовые отношения с третьими лицами. (За 2025 года проверено более 3.7 тыс договоров, более в 20 случаях выявлен потенциальный конфликт интересов).

Добровольный самоотвод при конфликте интересов

сотрудники воздерживаются от участия в совершении операций или сделок, в которые вовлечены лица, с которыми они или члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы, а лица, чьи интересы затрагиваются при этом, не должны участвовать в разрешении и принятии решения по этому конфликту.

Управление рисками

Управление рисками в банке выстроено не как отдельная функция, а как целостная система, охватывающая все ключевые направления деятельности и соответствующая международным стандартам и лучшим практикам банковского риск-менеджмента.

Основу всей системы составляет комплекс внутренних нормативных документов, регламентирующих управление рисками на всех уровнях. Ключевую роль играет общая Политика по управлению рисками, задающая единые принципы, аппетит к риску и распределение ответственности внутри банка.

Организационно система управления рисками построена по общепринятой в международной практике модели трех линий защиты, что обеспечивает разделение ответственности и независимость контроля на каждом уровне.



Три линии защиты:

Первая линия защиты

Бизнес-подразделения и филиалы банка, которые непосредственно совершают операции и заключают сделки. Именно они выявляют риски в повседневной работе, в том числе при запуске новых продуктов, и несут ответственность за соблюдение установленных лимитов и ограничений.

Вторая линия защиты

Подразделения по управлению рисками, которые независимо от бизнеса оценивают уровень риска, разрабатывают методологию и систему лимитов, проводят стресс-тестирование, контролируют соблюдение нормативов и формируют риск-отчетность для руководства и коллегиальных органов. Эта линия также отвечает за развитие риск-культуры в банке.

Третья линия защиты

Служба внутреннего аудита, которая независимо оценивает эффективность всей системы управления рисками, информирует руководство о выявленных недостатках и контролирует их устранение.

В практическом применении эта система выражается в конкретных инструментах. В рамках перехода на международные стандарты финансовой отчетности внедряется оценка кредитных рисков в соответствии с МСФО9 (IFRS9), включая построение рейтинговой модели для корпоративных клиентов.

Банк развивает инструменты, соответствующие стандартам Базельского комитета по банковскому надзору, включая базу данных операционных потерь и систему самооценки рисков.

Капиталбанк из первых на рынке Узбекистана, банк внедряет антифрод-систему, отслеживающую и предотвращающую мошеннические операции в режиме реального времени.

Профессиональная этика и корпоративная культура

Культура в банке формируется не только политиками и регламентами, но и тем, как люди относятся друг к другу и к своей работе каждый день. Мы убеждены: никакая система контроля не заменит внутренней установки сотрудника честно — поэтому банк уделяет этике такое же серьезное внимание, как финансовым показателям.

Банк руководствуется Правилами этического поведения работников, которые задают стандарт поведения на всех уровнях — от общения с коллегами до контактов с клиентами и партнерами. Работники соблюдают субординацию, хранят банковскую и коммерческую тайну, не используют служебное положение в личных целях. Эти нормы распространяются не только на рабочее время: банк ожидает от сотрудников ответственного поведения и вне работы.

В основе корпоративной культуры банка — актуальный набор ценностей, объединенных общим девизом «Чтобы быть первыми»:

Лидерство

Чтобы быть первыми, мы вдохновляем на развитие



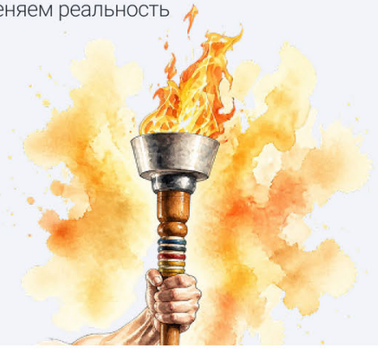
Партнерство

чтобы быть первыми, мы строим успех в партнерстве



Смелость

чтобы быть первыми, мы смело меняем реальность



Надежность

чтобы быть первыми, мы создаем надежное будущее



Деловая этика и взаимодействие с заинтересованными сторонами

Заинтересованные стороны	Цели взаимодействия	Механизмы взаимодействия
Акционеры и инвесторы	• Своевременное и достоверное информирование о результатах финансовой деятельности и достижениях • Эффективное управление и принятие ключевых решений • Получение обратной связи о деятельности банка	• Общие собрания акционеров • Коммуникация по различным каналам связи (встречи, презентации, переписка по электронной почте) • IR и корпоративные объявления (пресс-релизы, веб-сайт) • Публичная отчетность • Участие руководства и представителей банка в инвестиционных мероприятиях и конференциях • Внедрение систем корпоративного управления в соответствии с передовым международным опытом
Клиенты	• Сбор обратной связи о качестве обслуживания в банке • Своевременное и достоверное информирование клиентов о банке и обслуживании в нем • Обеспечение информационной безопасности и конфиденциальности данных • Повышение финансовой грамотности клиентов • Повышение лояльности клиентов к банку	• Замеры уровня удовлетворенности при обслуживании в отделениях • Замеры уровня удовлетворенности при обслуживании в call-центре • Интернет-банкинг • Call-центр • Обслуживание в отделениях и на мобильных точках • Публичная отчетность • Публикации в интернете • Публикации в СМИ • Страницы банка в социальных сетях
Сотрудники	• Сбор обратной связи об условиях работы в банке • Своевременное и достоверное информирование сотрудников о банке: его стратегии и результатах деятельности • Повышение лояльности сотрудников к банку как к работодателю	• Опросы работников, в том числе замеры вовлеченности • Анонимный канал информированияо нарушениях • Реализация кадровой и социальной политики • Обучение, профессиональное развитие и повышение квалификации • Корпоративные мероприятия • Публичная отчетность

Заинтересованные стороны	Цели взаимодействия	Механизмы взаимодействия
Общество	• Повышение осведомленности о деятельности банка и доверия к нему • Укрепление партнерских отношений между банком и местными сообществами • Сбор обратной связи о деятельности банка	• Волонтерские, социальные и благотворительные проекты • Образовательные программы, взаимодействие с образовательными учреждениями • Общение через call-центр и социальные сети • Корпоративные объявления (пресс-релизы, веб-сайт) • Пресс-конференции, интервью • Публичная отчетность • Передовым международным опытом
Поставщики и партнеры	• Взаимное исполнение обязательств по закупкам и договорам • Повышение осведомленности о деятельности банка и доверия к нему • Укрепление партнерских отношений между банком и поставщиками, партнерами	• Взаимодействие по закупочным процедурам, информация о тендерах и планах закупок • Договорные отношения, взаимодействие в процессе выполнения работ или оказания услуг • Проведение совещаний, встреч, конференц-звонков, корпоративные объявления (пресс-релизы, веб-сайт), рассылка уведомлений • Публичная отчетность
Органы государственного управления, регуляторы	• Обеспечение полного и своевременного раскрытия информации по соблюдению требований и норм законодательства в области банковской деятельности, а также о результатах деятельности • Минимизация регуляторных и операционных рисков	• Полное и своевременное раскрытие информации по соблюдению требований и норм законодательства в области банковской деятельности, окружающей среды и социальных отношений • Участие в совещаниях и встречах по развитию финансового сектора и совершенствованию законодательства • Уведомление посредством средств связи • Осуществление всех требуемых законодательством платежей и налогов • Получение необходимых лицензий, разрешений, заключений, соблюдение законности • Публичная отчетность

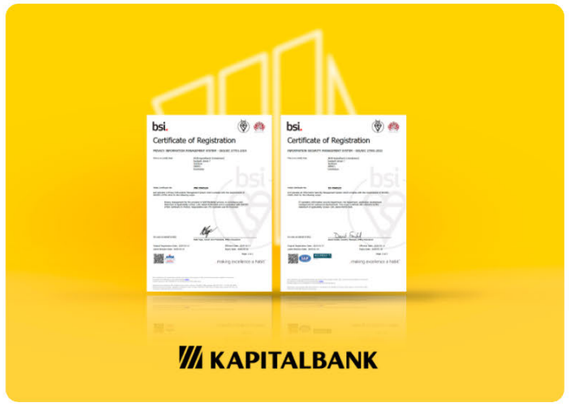
Информационная безопасность

ISO/IEC 27001:2022 и ISO/IEC 27701:2019

В условиях, когда доверие клиентов к банку напрямую зависит от того, насколько надежно защищены их данные и средства, информационная безопасность давно перестала быть узкотехнической темой и стала полноценной частью корпоративного управления банком.

В марте 2025 года АКБ «Капиталбанк» стал первым банком Узбекистана, получившим сертификацию сразу по двум международным стандартам — ISO/IEC 27001:2022 (система менеджмента информационной безопасности) и ISO/IEC 27701:2019 (система управления конфиденциальностью персональных данных).

Помимо ISO/IEC 27001:2022 и ISO/IEC 27701:2019, банк также поддерживает и ежегодно подтверждает сертификацию по стандарту PCI DSS, обязательному для организаций, работающих с платежными картами — это дополнительное подтверждение зрелости банка в защите платежных данных клиентов.



Семинар «Кибербезопасность и противодействие мошенничеству: итоги, тенденции и трансформация в 2025 году»

Центральный банк Республики Узбекистан и АКБ «Капиталбанк» организовали совместный семинар «Кибербезопасность и противодействие мошенничеству: итоги, тенденции и трансформация в 2025 году», обсудив ключевые киберриски и актуальные практики защиты платёжной инфраструктуры. Проведение семинара стало частью системной работы Центрального банка и Капиталбанка, направленной на развитие профессионального диалога, обеспечение кибербезопасности и повышение устойчивости банковской системы.





За системой информационной безопасности стоит не только сертификация, но и повседневная практика:

1

Банк регулярно проходит плановые и внеплановые аудиты

В том числе со стороны профильной рабочей группы с участием ЦБ РУз., Центра кибербезопасности, СГБ и Совета безопасности.

2

На постоянной основе для сотрудников проводятся тренировочные фишинг-рассылки, первичные и вторичные инструктажи, обязательные электронные курсы на корпоративном портале

Банк системно повышает осведомленность персонала, понимая, что человеческий фактор остается одним из главных источников киберрисков.

Важный показатель зрелости системы:

По итогам 2025 года в банке не зафиксированы существенные инциденты информационной безопасности — результат системной работы в этом направлении.

АКБ «Капиталбанк» последовательно инвестирует в развитие кибербезопасности, внедрение современных технологических решений и совершенствование антифрод-процессов, рассматривая информационную безопасность как один из ключевых факторов доверия клиентов и устойчивого развития финансовых сервисов



Окружающая среда и климат



Экологическая ответственность

АКБ «Капиталбанк» рассматривает экологические вопросы как часть долгосрочного развития банка. Несмотря на специфику банковской деятельности, которая не связана с крупными промышленными производственными объектами, деятельность банка оказывает воздействие на окружающую среду через потребление электроэнергии и других ресурсов, эксплуатацию зданий и автотранспорта, образование отходов, а также через финансирование компаний и проектов в различных отраслях экономики.

В 2025 году банк продолжил работу сразу по нескольким направлениям:

- **Оценка собственного углеродного следа**
- **Повышение энергоэффективности**
- **Развитие использования возобновляемых источников энергии**
- **Ответственное потребление ресурсов**
- **Экологические инициативы**
- **Развитие подходов к управлению климатическими рисками.**



Климат и декарбонизация

Управление климатическим воздействием

Изменение климата становится значимым фактором для финансового сектора, поскольку климатические риски могут влиять на деятельность клиентов, стоимость активов, качество кредитного портфеля и способность заемщиков выполнять свои обязательства.

Для банка климатическая повестка имеет два взаимосвязанных направления.

Первое связано с непосредственным воздействием деятельности банка на окружающую среду. Оно включает потребление электроэнергии, природного газа и топлива, эксплуатацию зданий и транспорта и связанные с этим выбросы парниковых газов.

Второе направление связано с финансируемыми банком видами деятельности. Кредитование предприятий различных отраслей экономики формирует косвенное воздействие, которое существенно превышает собственный операционный углеродный след банка.

В 2025 году банк продолжил развитие системы учета климатического воздействия и приступил к формированию последовательного подхода к его снижению.

Углеродный след банка

За 2025 года банк провел расчет выбросов парниковых газов по основным категориям Scope 1, Scope и Scope 3 (кат.15)

5,98 тыс. тCO2-экв.

Составили совокупные выбросы по Scope 1 и Scope 2 по состоянию на конец 2025 года

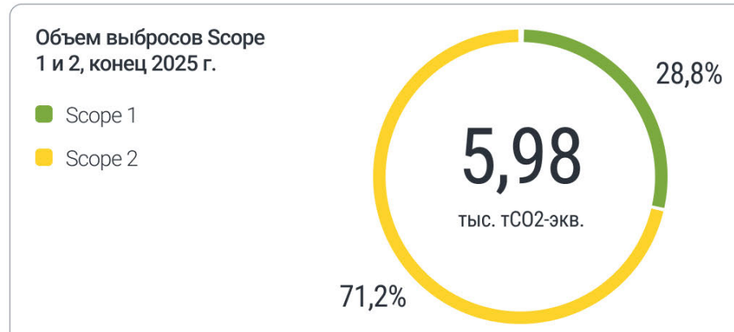
в том числе 1,72 тCO2-экв. Scope 1 и 4,26 тCO2-экв. Scope 2.

На Scope 1 приходится 28,8% совокупных выбросов, на Scope 2 — 71,2%.

Для Scope 1 основными источниками выбросов являются мобильное и стационарное сжигание топлива, а также выбросы от систем кондиционирования.

Scope 2 связан преимущественно с потреблением электроэнергии и тепловой энергии.

Объем выбросов Scope 1 и 2, конец 2025 г.



Типовая разбивка, тыс. т CO2-экв.



Отдельное направление работы связано с финансируемыми выбросами Scope 3 категории 15

3,03 тCO2-экв. (1%)
Ипотечное кредитование

350,11 тCO2-экв. (53%)
Розничное и МСБ кредитование

309,9 тCO2-экв. (46%)
Корпоративное кредитование

663,04 тCO2-экв.
Scope 3

Отдельное направление работы связано с финансируемыми выбросами Scope 3 категории 15. По результатам проведенного расчета финансируемый углеродный след портфеля составил 663,04 тCO2-экв., из них: корпоративное кредитование — 309,9 тCO2-экв. (46%), розничное и МСБ кредитование — 350,11 (53%) и ипотечное кредитование — 3,03 тCO2-экв. (1%). В рамках проведенной работы банк проанализировал кредитный портфель по отдельным секторам экономики и определил соответствующие источники выбросов.

Для оценки финансируемых выбросов банк использовал подходы PCAF (Partnership for Carbon Accounting Financials). АКБ «Капиталбанк» стал первым банком Республики Узбекистан, официально присоединившимся к PCAF. Участие в инициативе дает банку возможность использовать международную методологическую базу, обмениваться практиками с финансовыми организациями из разных стран и последовательно совершенствовать подходы к измерению углеродного воздействия кредитного портфеля.

Данный стандарт позволяет более точно измерять и управлять эмиссиями ПГ, связанными с финансовой деятельностью. Банк использовал подход к оценке на основе упрощенных национальных коэффициентов выбросов ПГ, которые оценены с использованием данных Топливно-энергетического баланса, классификации МГЭИК по ОКЭД.

Стратегия декарбонизации

На основе проведенной оценки выбросов была разработана стратегия декарбонизации, предусматривающая последовательное снижение углеродного воздействия банка с учетом специфики банковской деятельности и структуры кредитного портфеля.

При разработке подхода были рассмотрены различные сценарии перехода к более низкоуглеродной модели. Банк выбрал сценарий умеренного перехода, который предусматривает постепенное снижение углеродного воздействия без резкого изменения структуры кредитного портфеля.

При этом декарбонизация рассматривается не только как сокращение собственных операционных выбросов. Существенное значение имеет постепенное изменение структуры финансирования и повышение внимания к климатическим характеристикам заемщиков и отраслей.

По Scope 1 и Scope 2 банк планирует достичь углеродной нейтральности к 2035 году.

Основными направлениями снижения собственных выбросов станут повышение энергоэффективности, развитие собственной генерации из возобновляемых источников энергии, постепенная электрификация автопарка, замена дизельных и газовых генераторов, а также совершенствование управления хладагентами. Для Scope 2 также рассматривается увеличение использования собственной генерации ВИЭ и приобретение зеленой электроэнергии.

По Scope 3 основной фокус банка приходится на финансируемые выбросы, связанные с кредитным портфелем. Снижение финансируемых выбросов будет достигаться за счет постепенного изменения структуры кредитного портфеля в пользу менее углеродоемких отраслей, развития зеленого финансирования и установления климатических ESG требований к заемщикам с углеродоемких отраслей.

В дальнейшем банк планирует развивать систему климатических показателей, совершенствовать расчет финансируемых выбросов и использовать полученные результаты при формировании кредитной и риск политики.



Эффективное использование ресурсов

Водопотребление

38 523 м³

Общее потребление воды за 2025 год

Для обеспечения жизнедеятельности сети филиалов и центральных офисов банк не осуществляет прямой забор воды из природных источников. Банк заключает официальные договоры на коммунально-бытовое водопотребление и водоотведение с территориальными подразделениями АО «Узсувтаъминот». Вода поступает из муниципальных распределительных сетей, что минимизирует риски прямого операционного воздействия компании на водные ресурсы. С целью оптимизации потребления ресурсов в рамках мероприятий по энергоаудиту предусмотрены замена приборов учета воды, модернизация и замена сантехнического оборудования на части объектов до 2035 года.

Энергоэффективность и энергопотребление

5 836 871 кВт/ч.

Общее потребление электроэнергии в 2025 году

351 193 кВт/ч.

Объем электроэнергии, произведенной солнечными электростанциями

Банк последовательно внедряет решения, направленные на рациональное использование энергетических ресурсов и повышение энергоэффективности собственных объектов.

При этом часть электроэнергии была произведена с использованием солнечных установок. Объем электроэнергии, произведенной солнечными электростанциями, составил 351 193 кВт·ч.

Использование возобновляемых источников энергии позволяет снижать зависимость от традиционных источников энергии и одновременно формировать практический опыт банка в области энергоэффективности.

В рамках повышения эффективности использования ресурсов банк также реализует мероприятия по модернизации оборудования и снижению энергопотребления.

В частности, в 2025 году проводились следующие мероприятия:

- установка солнечных гелиоколлекторов в региональных подразделениях
- переход на более энергоэффективное климатическое оборудование
- использование современных светодиодных светильников
- автоматизация управления наружным освещением
- использование автоматических контроллеров для ограничения работы освещения в периоды, когда оно не требуется
- модернизация систем освещения
- последовательное снижение потребления электроэнергии за счет повышения энергоэффективности оборудования

Потребление топлива

Помимо электроэнергии, деятельность банка связана с использованием природного газа и моторного топлива. Для автотранспорта банка использовались бензин, дизельное топливо и сжиженный газ.

Общее потребление природного газа за 2025 год	280 207 м³
Дизельное топливо, стационарные источники	17 568 л
Бензин, автотранспорт	394 917 л
Дизельное топливо, автотранспорт	791 л
Сжиженный газ	59 137 л

В рамках мероприятий по энергоаудиту запланировано постепенное увеличение парка электромобилей путем частичного замещения бензинового автотранспорта на электротранспорт до 2035 года.

Обращение с отходами

Банк постепенно развивает практики раздельного сбора и передачи отдельных видов отходов на переработку

Образование отходов в банке в основном связано с административной и офисной деятельностью. К основным видам отходов относятся бумага, картон, пластик, упаковочные материалы, а также другие отходы, возникающие в процессе эксплуатации офисов и банковской инфраструктуры.

Особое внимание уделяется сокращению использования одноразовых материалов и переходу на более рациональное использование ресурсов. В банке используется вода в стеклянных бутылках, которые после использования не направляются в общий поток отходов, а возвращаются поставщику для повторного использования. Такой подход позволяет продлить жизненный цикл стеклянной тары и снижать объем отходов, образующихся от использования одноразовой упаковки.

Цифровизация банковских процессов позволяет постепенно снижать потребность в бумажных документах и печатных материалах

Развитие дистанционных банковских сервисов и электронного документооборота также способствует сокращению использования материальных ресурсов.

В рамках экологической повестки банк стремится постепенно внедрять принципы ответственного потребления в административных процессах и повседневной деятельности.

Экологические инициативы

Экологическая повестка банка включает не только снижение собственного ресурсного и углеродного следа, но и участие в природоохранных инициативах.

Одним из наиболее масштабных направлений в 2025 году стала очередная высадка деревьев в рамках экологических инициатив банка.

24 256 деревьев

Высажено в течение года на территории Республики Узбекистан

Инициатива реализовывалась в различных регионах страны в рамках общенациональной программы «Яшил Макон» и стала частью системной экологической работы банка.

Высадка деревьев способствует озеленению территорий и повышению внимания сотрудников и клиентов к вопросам сохранения окружающей среды.

Для банка участие в подобных проектах также является возможностью вовлекать сотрудников в экологические инициативы и формировать ответственное отношение к окружающей среде.

Наши приоритеты в экологической сфере

В ближайшие годы банк планирует продолжить работу по следующим направлениям:

01 Снижение собственного углеродного следа
Продолжение мероприятий по повышению энергоэффективности и рациональному использованию ресурсов

02 Развитие возобновляемой энергетики
оценка возможностей дальнейшего использования солнечной энергии на объектах банка

03 Совершенствование учета выбросов
дальнейшее развитие расчетов Scope 1, Scope 2 и Scope 3

04 Ответственное потребление
окращение использования ресурсов и развитие цифровых процессов

05 Экологические инициативы
продолжение проектов по озеленению и других инициатив, направленных на сохранение окружающей среды

06 Климатические риски
развитие подходов к выявлению и оценке физических и переходных климатических рисков

07 Декарбонизация кредитного портфеля
реализация подходов, предусмотренных стратегией декарбонизации, с учетом отраслевой структуры портфеля



Социальная ответственность



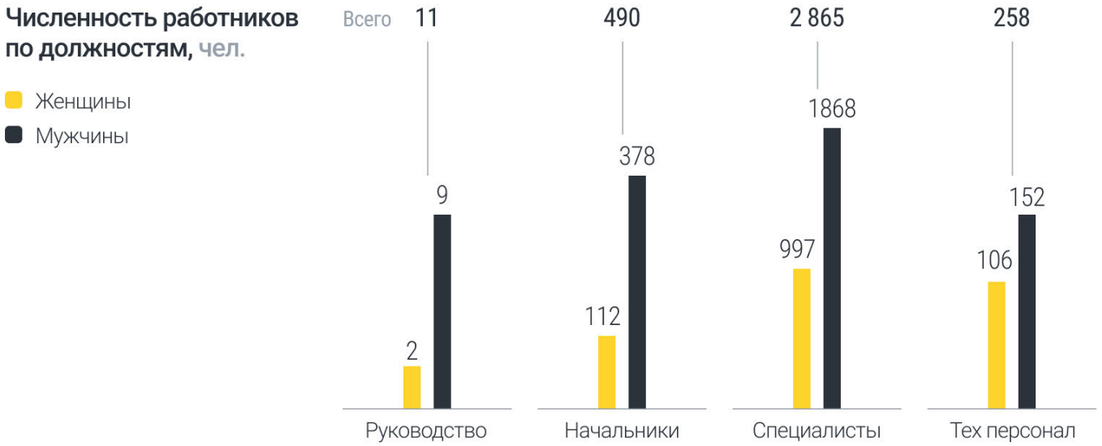
Состав и структура персонала

Сотрудники являются одним из ключевых факторов устойчивого развития АКБ «Капиталбанк». Банк стремится создавать условия для профессионального развития, повышения квалификации и раскрытия потенциала сотрудников, формируя рабочую среду, основанную на равных возможностях и уважительном отношении

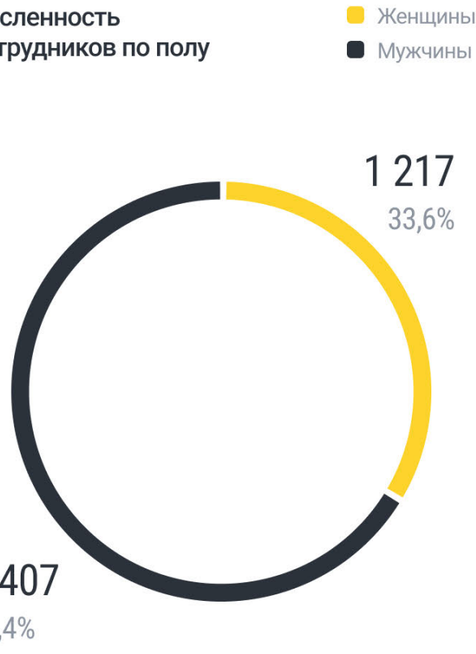
3 624 человек

Численность сотрудников банка по итогам 2025 года

Численность работников по должностям, чел.



Численность сотрудников по полу



Распределение по поколениям

Более половины сотрудников банка относятся к поколению Z (52%)

Высокая доля молодых специалистов отражает формирование современной и динамичной команды. Для сотрудников создаются возможности профессионального развития, обучения, участия в корпоративных инициативах и реализации собственного потенциала.

Поколение Z (1997–2012 г.) — средний возраст 26 лет — **52,0%**

Миллениалы (1981–1996 г.) — средний возраст 38 лет — **8,7%**

Поколение X (1965–1980 г.) — средний возраст 52 года — **39,2%**

Бэби-бумеры (1946–1964 г.) — средний возраст 71 год — **0,1%**

Обучение

Система обучения и профессионального роста

Банк продолжал развивать систему обучения и профессионального роста, уделяя внимание как повышению квалификации сотрудников, так и формированию внутреннего кадрового резерва. В течение года значительная часть образовательных программ реализовывалась через систему дистанционного обучения — Kapital Academy (Академия для обучения сотрудников).



В 2025 году в системе было зарегистрировано:

3 775
учетных записей

97%
уровень активности

58 852 курса
завершили за год сотрудники

16 курсов
на одного сотрудника

Обучение охватывало различные направления, необходимые для профессиональной деятельности и формирования единой корпоративной культуры. Наиболее востребованными были курсы по комплаенсу, корпоративным ценностям, управлению рисками.

Отдельное внимание банк уделяет развитию сотрудников, готовых в дальнейшем занимать руководящие должности. В 2024-2025 годах 416 сотрудников прошли обучение для включения в кадровый резерв.

Top Employer

АКБ «Капиталбанк» во второй раз прошел международную сертификацию Top Employer, подтвердив высокий уровень HR-процессов, корпоративной культуры и развития сотрудников.

Сертификация присваивается международным институтом Top Employers Institute, который в сотрудничестве с аудиторской компанией BDO провел всестороннюю оценку HR-процессов и практик управления персоналом АКБ «Капиталбанк» на соответствие лучшим международным стандартам. По итогам аудита АКБ «Капиталбанк» вновь подтвердил статус Top Employer Uzbekistan, оставаясь первым и единственным банком в Узбекистане, имеющим настоящую сертификацию.



Employer Brand Award Summit (EMBRAS) 2025

АКБ «Капиталбанк» занял первое место в номинации «Инновации» престижной международной премии Employer Brand Award Summit (EMBRAS) 2025, представив проект мобильного приложения для обучения и развития сотрудников Kapital People, а также систему создания учебных курсов с помощью искусственного интеллекта.



Победу АКБ «Капиталбанк» у принес проект Kapital People — мобильное приложение, объединяющее возможности корпоративной социальной сети и дистанционного обучения. В приложении собраны новости компании, интерактивные курсы и обучающие программы, созданные с использованием искусственного интеллекта.

Ключевые возможности платформы включают:

- **Цифровую библиотеку** — каталог профессиональной и мотивационной литературы
- **Геймификацию обучения** — систему баллов и поощрений, стимулирующую вовлеченность и развитие.
- **Онлайн-магазин вознаграждений** — e-shop, где сотрудники обменивают баллы, заработанные за активность и обучение, на фирменный мерч (первая подобная площадка в Узбекистане, реализованная совместно с iSpring);

Банк продолжает реализовывать стратегический курс на поддержку и развитие молодежи Узбекистана

Один из ключевых приоритетов деятельности банка — формирование условий для раскрытия потенциала молодежи через проекты в области образования, спорта и профессионального роста.

В мае 2025 года АКБ «Капиталбанк» выступил меценатом международной молодежной конференции Tashkent International Model United Nations (TIMUN), прошедшей в Вестминстерском университете при поддержке фондов КОНФИЛ и UN Women Организации Объединенных Наций. TIMUN является крупнейшей в Центральной Азии платформой для молодежной дипломатии, где участники развивают лидерские навыки, ведут международный диалог и обсуждают глобальные вызовы. Сотрудники HR приняли активное участие в мероприятии: провели презентации программы стажировок "Be a banker", собрали заявки на участие в ней и провели обучение от Kapital Academy по темам культурного интеллекта (CQ) и применения нейросетей в работе.

«Одним из приоритетных векторов деятельности АКБ “Капиталбанк” является поддержка и развитие талантливой молодежи нашей страны. Мы активно участвуем в социальных проектах, поддерживаем образовательные инициативы и способствуем развитию любительского и профессионального спорта. Мы верим, что поддержка подобных социальных проектов формирует будущее нашей страны, создавая условия для развития и роста!»

прокомментировал Председатель Наблюдательного совета АКБ «Капиталбанк» Абдусамадов Максуд Абдувалиевич.

Кадровая политика АКБ «Капиталбанк» направлена на долгосрочное сотрудничество с молодыми профессионалами, поддержку инициатив, формирующих устойчивое будущее, и продвижение принципов равных возможностей, что составляет важную часть ESG-стратегии банка. Банк продолжает активно участвовать в проектах, способствующих раскрытию потенциала молодежи, укрепляя тем самым статус Узбекистана как страны талантов.

Мотивация и оплата труда

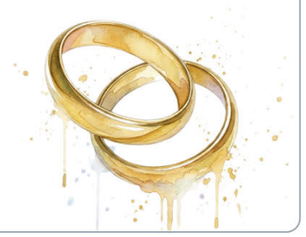
Политика социальной поддержки работников банка направлена на стабилизацию коллектива и заботу о каждом работнике. Банк предоставляет льготы и компенсации, входящие в состав общего социального пакета, согласно Положению об оплате труда и материальном стимулировании сотрудников АКБ «Капиталбанк».

Правилами предусматриваются следующие виды социальной поддержки работникам банка:

Материальная помощь

Материальная помощь выплачивается работникам в следующих случаях:

- в связи со вступлением в брак
- в связи с рождением ребенка/усыновлением или удочерением детей
- в связи с лечением/операцией работника или лиц, являющихся членами его семьи
- в связи со смертью работника/членов семьи работника
- в других случаях, связанные с утратой личного имущества, при пожаре и других стихийных бедствиях, а также в связи с особыми личными обстоятельствами



Отпуск по уходу за ребенком



Премирование к праздничным дням



Профсоюзный комитет

В банке действует Профсоюзный комитет, как представитель органа работ-ников банка, которому они доверяют представительство и защиту своих интересов. Профсоюз банка для поддержки здоровья работников и их детей организовывает путевки в санатории и детские летние лагеря. 50% от цены путёвки выплачивается из фонда профсоюза и 50% цены путёвки выплачивается работником.



Равные возможности и недопущение дискриминации

Инклюзивность

АКБ «Капиталбанк» придерживается принципов равного отношения и уважения прав и достоинства сотрудников. В банке не допускается дискриминация при приеме на работу, профессиональном развитии и взаимодействии между сотрудниками.

Внутренние документы банка закрепляют требования к соблюдению этических норм и недопущению дискриминации по различным признакам, включая пол, возраст, национальность, социальное происхождение, физические возможности и другие индивидуальные особенности. Банк не приемлет физического, словесного, визуального, сексуального и психологического насилия, приводящего к формированию враждебной и небезопасной атмосферы на рабочем месте, унижение, подрыв и порчу репутации работника/сотрудника банка, запугивание и агрессию.

В 2025 году банк запустил программу Diversity and Inclusion, направленную на формирование инклюзивной рабочей среды и обеспечение равных возможностей для сотрудников.

Одним из направлений программы является создание условий для профессиональной реализации людей с инвалидностью.

Банк соблюдает и развивает принципы многообразия и инклюзивности, признает их важность и всеобщность, разделяет уверенность, что многообразие и инклюзивность являются значимыми факторами в достижении долгосрочных целей развития банка, способствуют привлечению, развитию, удержанию талантов, принятию наиболее эффективных решений, а также позволяют более оперативно реагировать на динамичные изменения внешней среды.

71 человек

Количество сотрудников с ограниченными возможностями на 31.12.2025 год



Меморандум о сотрудничестве с Ассоциация инвалидов Узбекистана

АКБ «Капиталбанк» и Ассоциация инвалидов Узбекистана подписали Меморандум о сотрудничестве, направленный на развитие инклюзивных банковских сервисов и формирование доступной финансовой среды для людей с инвалидностью.



В банке реализован комплекс действующих инклюзивных решений, внедрённых банком на всех этапах клиентского пути — от входа в отделение до получения банковских услуг и цифровых сервисов.

- возможности коммуникации с клиентами с нарушением слуха и зрения, включая онлайн-видеоконсультации с сурдопереводчиком
- практика сопровождения и персонального консультирования клиентов сотрудниками банка
- доступные банкоматы с кнопками и панелями со шрифтом Брайля, а также устройства с адаптированной высотой для клиентов на инвалидных колясках
- элементы навигации и поддержки в отделении: мнемосхемы на входе и кнопка помощи для вызова сопровождающего сотрудника
- приоритетное обслуживание через терминалы электронной очереди;
- банковские карты со шрифтом Брайля;
- обновлённый официальный сайт АКБ «Капиталбанк» с отдельным разделом для клиентов с инвалидностью;
- системное обучение сотрудников стандартам инклюзивного сервиса и использование корпоративного гайда по инклюзии в ежедневной работе.

АКБ «Капиталбанк» стремится создавать инклюзивную среду не только внутри организации, но и в рамках взаимодействия с клиентами

В дальнейшем банк планирует продолжать развитие инклюзивных продуктов и сервисов, совершенствовать клиентский опыт и расширять доступность банковских услуг для различных категорий клиентов

АКБ «Капиталбанк» поддерживает инициативы, направленные на обеспечение женщин и девушек необходимой информацией, помощью и социальными ресурсами.

В рамках реализации ESG-политики и расширения социальной составляющей деятельности АКБ «Капиталбанк» подписал Меморандум о сотрудничестве с Программой развития ООН (ПРООН), присоединившись к инициативе «Позовите Умиду».

«Call Umida» — социальный проект ПРООН, запущенный в Узбекистане для повышения безопасности женщин и девушек в общественных местах. Проект направлен на противодействие уличным домогательствам и созданию сети так называемых «безопасных пространств», где женщина может получить помощь, если почувствует угрозу. Название проекта «Позовите Умиду» выбрано не случайно. «Умида» — популярное женское имя, означающее «надежду». Оно стало кодовой фразой, которую женщины могут использовать в опасной ситуации, чтобы незаметно попросить о помощи. При использовании кодовой фразы «Позовите Умиду» сотрудники прошедшие специальное обучение, оказывают помощь — предоставляют временное убежище, помогают связаться с близкими или необходимость вызывают полицию.



«Поддержка женщин и обеспечение их безопасности — важнейший приоритет социальной политики нашего банка. У нас действует целый комплекс инициатив, направленных на защиту и расширение возможностей женщин, и мы гордимся тем, что тесно сотрудничаем с ООН в этой сфере. Присоединение к проекту Call Umida — продолжение нашего вклада в рамках нашей стратегии: мы разработали алгоритм действий для сотрудников банка, чтобы каждая женщина, столкнувшаяся с угрозой, могла получить своевременную помощь и защиту. Мы убеждены, что только объединяя усилия бизнеса и международных организаций, можно создать действительно безопасную и комфортную среду для всех женщин и девушек Узбекистана»

Отметил Кирилл Маевский, Председатель Правления АКБ «Капиталбанк».

Меморандум о сотрудничестве с Фондом ООН

Также банк и Фонд ООН в области народонаселения (UNFPA) подписали меморандум о сотрудничестве, направленный на объединение усилий по повышению осведомленности по ключевым социальным вопросам, развитию инклюзии для людей с инвалидностью и расширению прав и возможностей женщин через предпринимательство и лидерские инициативы.

Меморандум предусматривает создание рамок для совместной работы, которые позволят использовать сильные стороны и ресурсы обеих сторон для поддержки инклюзивного и устойчивого развития.

Партнёрство также предполагает продвижение кадровой политики, способствующей балансу между работой и личной жизнью, предоставлению отпуска по уходу за ребёнком и поддержке обязанностей по уходу за членами семьи, а также формированию позитивных социальных норм, преодолению гендерных стереотипов и укреплению финансовой грамотности, особенно среди женщин и молодёжи.



Данный меморандум был подписан Председателем Наблюдательного совета АКБ «Капиталбанк» а Максудом Абдусамадовым и постоянным представителем UNFPA доктором Никтией Абасаде.

Здоровье, активность и корпоративное единство

АКБ «Капиталбанк» последовательно развивает корпоративную культуру, поддерживающую физическую активность, командное взаимодействие и здоровый образ жизни сотрудников. Спортивная программа банка носит системный характер и включает регулярные тренировки, внутренние чемпионаты, участие во внешних соревнованиях, массовых забегах и спортивных мероприятиях, а также корпоративные походы и выезды на природу. Спортивные активности охватывают футбол, волейбол, баскетбол, настольный теннис, шахматы, киберспорт и бег.

>500 сотрудников

объединены в корпоративном спортивном движении банка, формируя одну из крупнейших корпоративных спортивных команд в Узбекистане

Регулярные тренировки и соревнования

В банке организованы регулярные тренировки по командным видам спорта, а также внутренние корпоративные чемпионаты. Спортивные команды сотрудников участвуют не только во внутренних турнирах, но и представляют банк на внешних соревнованиях и массовых спортивных мероприятиях.



В числе регулярных корпоративных инициатив:

- чемпионаты по футболу, настольному теннису и другим командным видам спорта
- Kapitalbank Cyber Games, объединяющие сотрудников из различных подразделений и регионов
- участие сотрудников в шахматных и интеллектуальных спортивных активностях
- организация корпоративных тренировок по футболу, волейболу и баскетболу
- участие сотрудников в городских и международных беговых мероприятиях

Отдельное направление корпоративной жизни банка связано с развитием спорта и поддержанием физической активности сотрудников.

АКБ «Капиталбанк» совместно с Министерством спорта и Ассоциацией корпоративного спорта Узбекистана провёл масштабные корпоративные испытания по оценке уровня физической подготовки сотрудников. Мероприятие прошло на базе Республиканского центра подготовки по Олимпийским и Паралимпийским видам спорта.

Испытания включали серию упражнений на силу, выносливость, гибкость и ловкость. Каждый участник получил возможность проверить свою физическую форму, зарядиться энергией и ощутить командный дух. Атмосфера спортивного азарта и поддержки коллег превратила событие в настоящий праздник здоровья и корпоративного единства.



Меморандум о сотрудничестве с Ассоциацией корпоративного спорта Узбекистана



АКБ «Капиталбанк» и Ассоциация корпоративного спорта Узбекистана подписали меморандум о сотрудничестве, направленный на всестороннее развитие корпоративного спорта. АКБ «Капиталбанк» стал первой компанией в Узбекистане, заключившей подобное соглашение. Его цель — создание устойчивой системы спортивных инициатив, способствующих укреплению здоровья сотрудников, развитию командного духа и повышению мотивации персонала.

АКБ «Капиталбанк» уже сегодня занимает ведущие позиции в области корпоративного спорта и уверенно продолжает его развитие, подтверждая статус одного из лидеров среди крупнейших компаний Узбекистана в этой сфере. Программа охватывает сразу несколько направлений — от массовых забегов до киберспорта, объединяя сотни сотрудников по всей стране.

Отдельное направление программы связано с развитием массового бега



Команда АКБ «Капиталбанк» приняла участие в корпоративной поездке в Бухару, ключевым событием которой стал ночной благотворительный забег Bukhara Night Race 2025. Около 200 сотрудников банка вышли на старт в центре древнего города, пробежав по историческим улицам рядом с крепостью Арк, ансамблем Пои-Калян и другими достопримечательностями. Таким образом, команда АКБ «Капиталбанк» снова стала самой крупной корпоративной сборной по бегу в Узбекистане.

«Для нас важно не просто участвовать в спортивных мероприятиях, а создавать культуру, где спорт становится частью жизни каждого сотрудника. Ночной забег в Бухаре — это не только про километры, но и про эмоции, атмосферу и единение командой»

Отметила Оксана Лындина, советник Председателя Наблюдательного совета АКБ «Капиталбанк».

Активный отдых и корпоративные походы



Спортивная программа дополняется регулярными корпоративными походами и выездами в горные районы. Такие мероприятия позволяют сотрудникам сочетать физическую активность с отдыхом на природе и общением с коллегами из разных подразделений. В числе организованных и запланированных маршрутов: поход к водопаду Чукураксу и корпоративный поход в каньон Аксу.

В рамках Программы корпоративной социальной ответственности «Большое сердце» 22 ноября состоялась благотворительная акция «День донора», прошедшая на базе центра «Препараты крови НПП»



Сотрудники Капиталбанка внесли свой вклад в общее доброе дело — помогли тем, кто нуждается в донорской крови, и вновь подтвердили, что сила нашего банка не только в профессионализме, но и в человечности.

В акции приняли участие 46 сотрудников — и каждый из них стал частью большого общего дела.

Команда становится по-настоящему сильной не только на работе



Иногда для этого нужно выйти из привычного ритма, сменить обстановку и провести время вместе. Именного для этого в банке поддерживаются тим-билдинги внутри подразделений. Такие встречи помогают команде лучше узнать друг друга, укрепить доверие и просто провести время вместе. Чтобы поддержать такие инициативы руководством банка предусмотрены бюджеты на проведение тим-билдингов. Это может быть турнир в боулинге, командный квест, поездка в загородный дом или небольшое путешествие по городам нашей Республики.

Психологическая поддержка сотрудников

Банк продолжил развивать программы поддержки психологического благополучия сотрудников.

В рамках корпоративного сервиса Empatia сотрудникам была предоставлена возможность получать бесплатную психологическую помощь профессиональных специалистов в удобном онлайн формате. Сервис позволяет сотрудникам обращаться за психологической поддержкой в ситуациях, связанных с тревогой, эмоциональным напряжением, усталостью и личными обстоятельствами.

Консультации предоставляются на условиях конфиденциальности, что обеспечивает сотрудникам безопасную возможность обратиться за профессиональной помощью.

Доступ к сервису осуществляется через веб платформу Empatia и мобильное приложение.

Для сотрудников Банка предусмотрен корпоративный доступ с использованием рабочего электронного адреса. Таким образом, программа является частью системы поддержки благополучия сотрудников и направлена на формирование рабочей среды, в которой вопросам психологического здоровья и эмоционального состояния уделяется должное внимание.



Поддержка общества, благотво-рительность и волонтерство

АКБ «Капиталбанк» продолжает участвовать в социальных и благотворительных инициативах, направленных на поддержку населения, развитие спорта и культуры.

АКБ «Капиталбанк» уделяет внимание развитию корпоративной культуры, поддержанию командного взаимодействия и вовлечению сотрудников в социальные, благотворительные, спортивные и культурные инициативы

В рамках программы корпоративной социальной ответственности «Большие сердце», прошла благотворительная акция «Коробка добра», направленная на поддержку тех, кто нуждается в помощи. Участие сотрудников в подобных мероприятиях позволяет объединять ресурсы банка и коллектива для реализации социальных проектов.



АКБ «Капиталбанк» отметил вековой юбилей ташкентского футбола и поддержал спорт без ограничений

Праздничное мероприятие, посвящённое 100-летию ташкентского футбола, вновь собрало АКБ «Капиталбанк» в качестве партнёра — банк продолжает серию проектов к вековому юбилею. Особое место заняла благотворительная часть: как партнёр Ассоциации футбола Ташкента, банк поддержал команду ампутантов «Матадор», завоевавшую право выступить в финальной стадии Кубка мира 2026 года. 17 футболистов и тренеров получили смарт-телевизоры, а также почётные грамоты и награды — в знак уважения к их силе духа и достойному представлению Узбекистана на международной арене.



Корпоративные мероприятия банка включают также поддержку культурных и общественно значимых инициатив

АКБ «Капиталбанк» и Uzum внесли вклад в обновление планшета сцены и звукового оборудования театра имени Марка Вайля «Ильхом», поддержав юбилейный 50-й сезон театра.



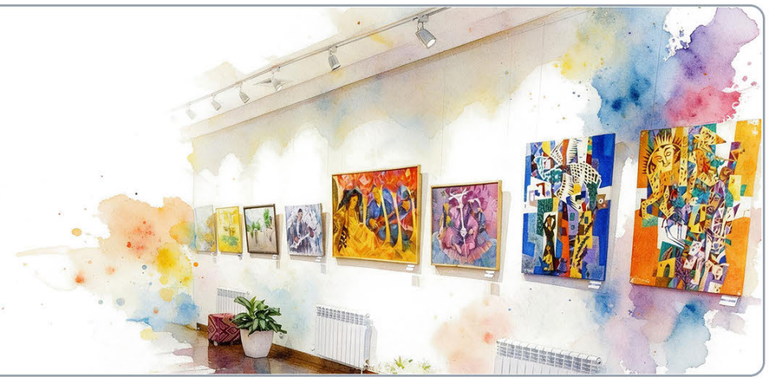
Ответственность, подтверждённая делом

В 2025 году АКБ «Капиталбанк» продолжил системную поддержку общества, направив значительные средства на развитие ключевых социальных направлений. Банк вложился в развитие спорта — от массового любительского движения до профессиональных достижений узбекистанских атлетов. Отдельное внимание было уделено поддержке искусства: банк помогает художникам и творческим проектам находить своего зрителя. Кроме того, средства были направлены напрямую на поддержку населения, включая помощь нуждающимся семьям и социально уязвимым группам.

Более
26 млрд сум
на инвестиции в спорт



Более
3 млрд сум
на поддержку искусства



Более
500 млн сум
на поддержку населения



Контакты

Почта

esg@kapitalbank.uz

Телефон

1304

Сайт

kapitalbank.uz/esg

Отсканируйте для перехода на сайт

