



Отчёт

Об устойчивом развитии АКБ «Tenge Bank»



Содержание

1. Введение

Обращение Председателя Правления АКБ «Tenge Bank»	03
О данном отчёте	04
Портрет банка	05
Обзор основных экономических результатов	06

2. Управление (G)

Наш подход к управлению устойчивым развитием	07
Наши ценности	08
Принципы корпоративного управления по Уставу	09
Соблюдение принципов корпоративного управления	10
Результаты в области развития КУ за прошлые годы	11
Структура копоративного управления	12
Структура Наблюдательного совета	13
Деятельность Наблюдательного совета	14

3. Процессы

Таблица. Взаимодействие со стейкхолдерами в 2025 г.	15
Международные награды АКБ «Tenge Bank»	16
Доступность и качество услуг	17
Внутренний аудит	18
Информационная безопасность и защита данных	19

4. Экология (E)

Устойчивое развитие	20
Фокус на цифровизацию и устойчивое развитие (ESG)	21
Работа Soft Collection	22
Развитие и повышение эффективности contact-центра	23
Инвестиции в социально-экономическое развитие	24
Развитие цифровых сервисов и поддержка МСБ	25

5. Социум (S)

Привлечение талантов и работа с вузами	26
Мотивация и оплата труда	27
Мотивация и оплата труда (продолжение)	28
Обучение и развитие персонала	29
Гендерное разнообразие персонала за 2025 год	30
Участие в ночном марафоне Bukhara Night Race	31
Корпоративный спорт и благотворительность	32
Финансовая грамотность подрастающего поколения	33

Обращение Председателя Правления АКБ «Tenge Bank»

Уважаемые клиенты, партнеры и коллеги!

2025 год стал для АКБ «Tenge Bank» периодом качественной трансформации, когда принципы ESG окончательно утвердились в основе нашей долгосрочной бизнес-стратегии. Финансовая стабильность неотделима от устойчивого развития: наша чистая прибыль составила 30 427 млн сумов, количество розничных клиентов выросло в 1,5 раза (до 1,17 млн), а число корпоративных клиентов и представителей малого и среднего бизнеса (МСБ) удвоился — до 14,4 тысяч.

Экологическая ответственность (E)

Мы планомерно снижаем углеродный след. В 2025 году благодаря цифровизации и электронному документообороту банк сократил прямые выбросы парниковых газов (Scope 1) на 18%. Мы также зафиксировали снижение потребления бумаги, а потребление воды в сети благодаря приборному контролю снизилось на 24%. Практика «Зеленого офиса» стала для нас ежедневной нормой.

Социальное развитие и инклюзивность (S)

Драйвером повестки стала доступность услуг. Модернизация филиальной сети до 14 точек обслуживания позволила покрыть более 70% территории Узбекистана. Дистанционные каналы Tenge24 и Tenge Business сделали банкинг доступным 24/7. Выдача более 2,3 тыс. онлайн-кредитов для ИП поддержала деловую активность в регионах. Внутри банка созданы равные условия для более чем 800 сотрудников, при этом доля женщин в коллективе достигла 43%.

Корпоративное управление и кибербезопасность (G)

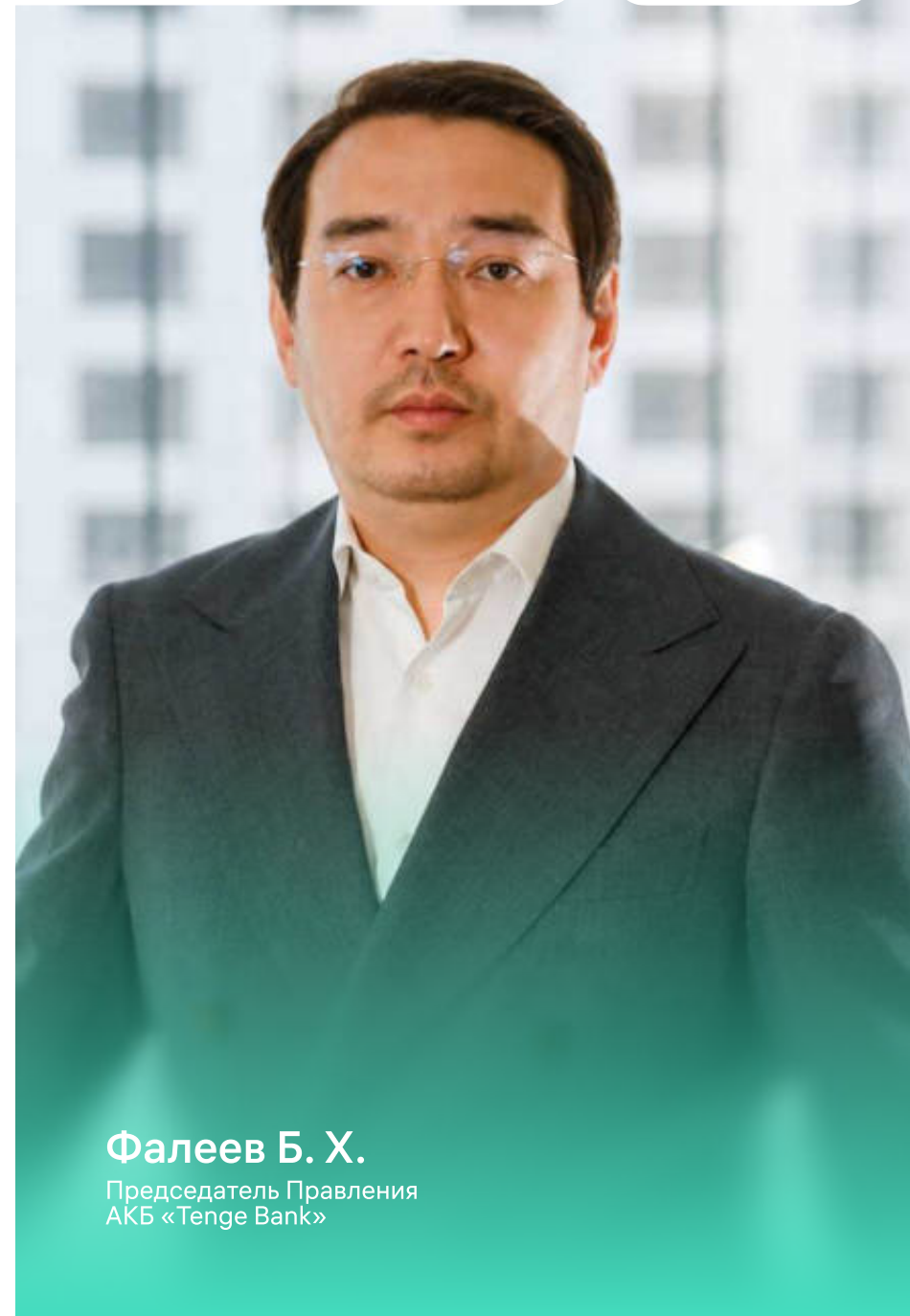
Перевод процессов на цифровые модели и автоматизация Контакт-центра сократили время ожидания клиентов на 20%. В 2025 году банк зафиксировал нулевой показатель по утечкам персональных данных. Мы внедрили антифрод-модели на базе ИИ (ML), обновили защиту банкоматов и подтвердили соответствие стандарту PCI DSS.

Взгляд в будущее

В рамках Стратегии на 2025–2027 годы при поддержке материнского АО «Народный Банк Казахстана» (Halyk Bank) мы продолжим финансировать крупные инфраструктурные проекты, МСБ и розницу. Символом нового этапа стала релокация головного офиса в современное здание.



Благодарю клиентов, акционера и команду за вклад в создание надежного, технологичного и социально ответственного банка будущего.



Фалеев Б. Х.

Председатель Правления
АКБ «Tenge Bank»

О данном отчёте

1

Настоящий отчет подготовлен
в соответствии

GRI Standards: Coreoption

и рекомендаций
АО «Народный Банк Казахстана»

2

В отчете представлена информация
о деятельности АКБ «Tenge Bank» и его точках
продаж в Республике Узбекистан
(по тексту отчета Банк) за период
с 1 января по 31 декабря 2025 года.

3

Финансовые данные представлены согласно
отдельной аудированной финансовой отчетности,
подготовленной в соответствии
с Международными стандартами финансовой
отчетности, если только иное прямо
не указано по тексту.

4

В отчете также представлены результаты
деятельности Банка, которые прямо
или косвенно способствуют достижению
Целей устойчивого развития ООН (ЦУР).

Отчет выпускается
на ежегодной основе,
начиная с

2022 г.

Отчет об устойчивом развитии
АКБ «Tenge Bank» утверждается
решением Наблюдательного совета
Банка и доводится до сведения
заинтересованных сторон путем
публикации на корпоративном
интернет-сайте на узбекском
и русском языках.

RU

<https://tengebank.uz/ru/about-bank/plan-esg>

UZ

<https://tengebank.uz/uz/about-bank/plan-esg>

Портрет банка

О БАНКЕ

АКБ «TengeBank» — универсальный банк, который оказывает финансовые услуги корпоративным и розничным клиентам, а также клиентам малого и среднего бизнеса, в том числе индивидуальным предпринимателям с использованием современных банковских технологий. Банк является 100% дочерним банком АО «Народный Банк Казахстана» (HalykBank).

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В БАНКЕ

Правильно организованное корпоративное управление является необходимым условием для успешной деятельности Банка на свободном и конкурентном рынке. Банку необходима эффективная система корпоративного управления, устанавливающая отношения между Единственным акционером, Наблюдательным советом Банка и Правлением. Такая система способствует росту стоимости компании и гарантирует инвесторам, что их деньги используются эффективно. Мы придаем особое значение развитию корпоративного управления и стремимся построить систему, соответствующую высоким международным стандартам, присущим современному финансовому институту мирового уровня.

МИССИЯ

Миссией АКБ «Tenge Bank» является предоставление в Узбекистане услуг на уровне международных стандартов, обеспечивая тем самым сохранность, эффективное размещение и преумножение средств клиентов и Единственного акционера. Мы ценим взаимоотношения с клиентами и несем социальную ответственность за доведение до клиентов прозрачных условий банковского обслуживания.

КЛЮЧЕВОЙ ФАКТ

100%

дочерний банк
АО «Народный Банк Казахстана»
(Halyk Bank)

Обзор основных экономических результатов

Сумма всего активов на 01.01.2026г. составила 7 409 699 млн. сум. Рост кредитного портфеля за 2025 составил 229 584 млн. сум. Удельный вес в ссудном портфеле банка розничных кредитов составил 35% и корпоративных кредитов 65%.

Несмотря на рыночные изменения, Банк сохраняет позиции среди населения и предпринимателей. По итогам 2025 года наблюдается снижение объема средств клиентов на 26.2%, что в денежном эквиваленте составило 915 312 млн сумов. Текущие счета клиентов на конец года зафиксированы на отметке 866 689 млн сумов. Остаток срочных вкладов составил 1 708 155 млн сумов, из которых доля юридических лиц — 688 375 млн сумов, а физических лиц — 1 019 780 млн сумов.

Чистая прибыль банка на конец 2025 года составила 30 427 млн. сум.

Банк предлагает выгодные и уникальные продукты для всех типов клиентов, что позволяет обеспечить значительный рост клиентской базы. Например, количество уникальных клиентов по розничному блоку в 2024 году составляли 800 691, по окончании 2025 года количество выросло до 1 179 610, рост почти в 1.5 раза. Рост также наблюдается по количеству корпоративных клиентов и клиентов МСБ с 7 703 в 2024 году до 14 442 в 2025 году. К концу 2025 года по продукту «онлайн кредит для ИП» было выдано 2328 онлайн кредитов на общую сумму 208 279 млн. сум и открыто онлайн 6 321 счетов

Баланс

Показатель	Ед. измерения	2025	2024	2023
Активы	млн. сум	7 409 699	8 397 333	6 863 149
Займы клиентам брутто, в т.ч.:	млн. сум	4 828 753	4 599 170	4 425 679
- Займы клиентам брутто ЮЛ	млн. сум	3 154 089	3 375 196	2 581 651
- Займы клиентам брутто ФЛ	млн. сум	1 674 664	1 223 974	1 844 028
Обязательства	млн. сум	5 792 019	6 809 886	5 438 299
Средства клиентов	млн. сум	2 574 844	3 490 156	2 601 025
- Средства ФЛ	млн. сум	1 171 996	1 289 239	1 341 708
- Средства ЮЛ	млн. сум	1 402 847	2 200 917	1 259 316
Собственный капитал	млн. сум	1 617 680	1 587 447	1 424 850
Уставный капитал	млн. сум	1 149 000	1 149 000	1 149 000
Нераспределенная чистая прибыль текущего года	млн. сум	30 427	167 348	146 460

Отчет о прибылях и убытках

Показатель	Ед. измерения	2025	2024	2023
Доходы, связанные с получением вознаграждения	млн. сум	857 265	864 212	744 422
Займы клиентам	млн. сум	662 104	686 736	616 993
Ценные бумаги	млн. сум	70 017	42 219	28 149
Средства в других банках	млн. сум	125 144	135 256	99 280
Расходы, связанные с выплатой вознаграждения	млн. сум	562 513	520 881	429 068
Обязательства клиентам	млн. сум	389 131	355 379	310 279
По средствам от других банков и финансовых организаций	млн. сум	167 477	159 384	118 788
Отчисления в резервы на обесценение	млн. сум	-16 897	-94 386	-16 511
Чистый доход, связанный с получением вознаграждения	млн. сум	311 648	437 716	331 865
Итого доходы, не связанные с получением вознаграждения	млн. сум	137 587	131 868	116 641
Операционные расходы	млн. сум	386 701	347 111	256 006
Чистый доход	млн. сум	30 427	167 348	146 460

Наш подход к управлению устойчивым развитием

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

В деятельности организаций группы Halyk, в которую входит АКБ «Tenge Bank», совершенствование корпоративного управления является одним из приоритетов успешного развития. В соответствии с данными требованиями Банку необходима эффективная система корпоративного управления, устанавливающая отношения между Единственным акционером, Наблюдательным советом и Правлением.

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

Банк в соответствии с Положением ЦБ РУз «О корпоративном управлении в коммерческих банках», а также основываясь на рекомендациях АО «Народный Банк Казахстана» и стандартах корпоративного управления Базельского комитета по банковскому надзору непрерывно улучшает и совершенствует свою систему корпоративного управления.

Под корпоративным управлением понимается определение стратегических целей банка и создание необходимой организационной структуры для контроля их достижения, а также комплекса взаимоотношений между органами управления банка и другими заинтересованными сторонами, обеспечивающего возможность принятия решений по управлению, в том числе, создание возможности для распределения полномочий и ответственности органов управления, а также принятия эффективных решений по управлению.

Основой эффективного корпоративного управления является следующее:

1

чёткое распределение полномочий и задач, установленных внутренними документами банка;

2

подотчётность на достаточном уровне;

3

распределение полномочий между органами управления банка и (или) подразделениями Банка, обеспечивающее предотвращение принятия решений, могущих привести к взаимному контролю и негативным последствиям для банка;

4

наличие высококвалифицированных членов Наблюдательного совета и Правления Банка, хорошо знающих свои полномочия и задачи, соблюдающих на высоком уровне правила бизнеса и этики при выполнении своих функциональных задач.

Наши ценности

На протяжении нескольких стратегических циклов мы сохраняем приверженность следующим ценностям, которые являются для нас основополагающими при построении отношений со всеми заинтересованными сторонами и обществом, в котором мы живем и работаем:

Клиентоориентированность:

мы понимаем потребности наших клиентов и стремимся направлять все наши ресурсы на то, чтобы предложить им наиболее эффективные решения для достижения целей;

Надежность:

мы неукоснительно соблюдаем общепризнанные принципы и нормы международного права, законодательство Республики Узбекистан, а также внутренние положения и правила Банка;

Лидерство:

наши работники демонстрируют преданное отношение к делу, энтузиазм и инициативу, что позволяет нам занимать лидирующие позиции в обслуживании клиентов на всех сегментах рынка;

Социальная ориентированность:

мы ориентированы на потребность и интересы всех слоев населения, а также вносим активный вклад в развитие регионов страны;

Честность:

мы стремимся к безукоризненно честному ведению бизнеса во всех сферах деятельности, всегда и везде. Придерживаемся прозрачности внутренних процессов, построения отношений с клиентами на основе взаимного уважения и доверия, поддержки добросовестного отношения к делу со стороны работников и соблюдения норм корпоративной этики;

Профессионализм:

мы нацелены на достижение высочайших стандартов профессиональной деятельности, открыты к инновациям и новым идеям. Наша основная задача – добросовестно, своевременно и на лучших условиях осуществлять все операции по обслуживанию клиентов, что обеспечит прочные, долгосрочные отношения с клиентами.

Уставом Банка закреплены следующие принципы корпоративного управления:

- получение части прибыли Банка в виде дивидендов и свободное распоряжение полученных дивидендов;
- участие в управлении Банком посредством принятия решений, входящих в компетенцию Единственного акционера;
- получение полной и достоверной информации о результатах финансово-хозяйственной деятельности Банка;
- защиту своих прав в уполномоченном государственном органе по регулированию рынка ценных бумаг;
- обеспечение осуществления Наблюдательным советом Банка стратегического управления деятельностью Банка и эффективный контроль с его стороны за деятельностью Правления Банка, а также подотчетность членов Наблюдательного совета Единственному акционеру Банка;
- обеспечение Правлению Банка возможности добросовестно осуществлять эффективное руководство текущей деятельностью Банка, а также установление подотчетности Правления Банка Наблюдательному совету Банка и Единственному акционеру;
- обеспечение функционирования эффективной системы внутреннего контроля Банка и ее объективной оценки.

Опираясь на Стратегию Банка, Политику устойчивого развития Банка, руководствуясь стандартами в области устойчивого развития и международными принципами в области ответственного финансирования, Банк в своей деятельности по направлению ESG и устойчивого развития руководствуется семью принципами:

- Банк руководствуется приоритетом создания долгосрочной экономической ценности для всех заинтересованных сторон;
- Банк обеспечивает в своей деятельности соблюдение прав человека, инклюзивность, многообразие, справедливое и равное отношение ко всем;
- Банк бережно относится к окружающей среде;
- Банк развивает практики ответственного финансирования и эффективно управляет ESG-рисками;
- Банк несет ответственность за воздействие, которое он оказывает, соблюдает все применимые законодательные нормы и выполняет взятые на себя обязательства;
- Банк следует этичным деловым подходам и внедряет лучшие практики корпоративного управления;
- Банк совершенствует информационную открытость и прозрачность.

Соблюдение принципов корпоративного управления Банка

Наблюдательный совет Банка осуществляет свои полномочия в интересах Единственного акционера Банка, обеспечивает компетентное руководство Банком и осуществляет текущий контроль за оперативной деятельностью, правильностью кредитования и инвестирования средств (с целью защиты интересов вкладчиков, кредиторов и Единственного акционера);

Наблюдательный совет Банка организует эффективное функционирование службы внутреннего аудита и службы комплаенс-контроля и их объективной оценки;

Наблюдательный совет Банка утверждает и контролирует реализацию стратегических целей Банка в соответствии с принятыми Стратегией развития и бизнес-планом;

Наблюдательный совет Банка осуществляет контроль за Правлением Банка (исполнительный орган общества);

Наблюдательный совет и Правление Банка подтверждают, что деятельность Банка ведется в соответствии с определенными принципами, положениями и процедурами корпоративного управления;

Принимая, и неукоснительно соблюдая Положение Центрального банка Республики Узбекистан «О корпоративном управлении в коммерческих банках», Устава Банка и других внутренних нормативных документов, Банк подтверждает свое намерение способствовать развитию и совершенствованию практики надлежащего корпоративного управления.

Результаты банка в области развития корпоративного управления (corporate Governance) за прошлые годы:

- ✓ В соответствии с требованиями законодательства Узбекистана по корпоративному управлению в Банке был сформирован эффективный состав Наблюдательного совета, в котором более 50% от общего количества членов являются независимыми членами.
- ✓ В Банке с 2021 года созданы и эффективно функционируют следующие комитеты при Наблюдательном совете: Комитет по управлению рисками и Аудиторский комитет. В состав каждого из указанных комитетов входят не менее двух независимых членов, при этом руководителем каждого комитета является независимый член Наблюдательного совета.
- ✓ Являясь организацией, входящей в Группу «Halyk», Банк использует единые стандарты и подходы данной финансовой Группы, связанные с координацией процессов корпоративного управления.
- ✓ В Банке существуют эффективные функции внутреннего аудита, риск-менеджмента, комплаенс-контроля, а также институты независимых членов Наблюдательного совета и корпоративного секретаря.
- ✓ В 2021 году было разработано и утверждено Положение о корпоративном секретаре Банка в целях внедрения лучших практик корпоративного управления.
- ✓ В 2020 году Наблюдательным советом Банка была принята Антикоррупционная политика, а в 2022 году решением Наблюдательного совета Банка была переутверждена Антикоррупционная политика в новой редакции, которая определила ключевые принципы и требования, направленные на противодействие коррупционным правонарушениям и меры минимизации и/или ликвидации последствий коррупционных правонарушений.
- ✓ В целях повышения квалификации члены Наблюдательного совета, Правления, ключевые сотрудники и корпоративный секретарь Банка принимают участие в обучающих курсах по корпоративному управлению.
- ✓ В 2024 г. и 2025 г. согласно требованиям Центрального банка Республики Узбекистан осуществлена оценка эффективности соблюдения банком международных санкций. Для проведения оценки организации и эффективности системы санкционного комплаенса банком был заключен договор с ООО АО «Praysvoterxauskupers».
- ✓ Члены Правления и корпоративный секретарь Банка принимают участие в международных конференциях, он-лайн семинарах/встречах по вопросам ESG стандартов.
- ✓ Как и в целом в Группе, одним из важных стратегических направлений для Банка становится активное развитие ESG-повестки.
- ✓ В 2022 году была разработана и утверждена Политика в области устойчивого развития.
- ✓ В соответствии с Политикой Корпоративного управления Банка и Правилами проведения оценки деятельности членов Наблюдательного совета АКБ «Tenge Bank» ежегодно в феврале проводится оценка (самооценка) деятельности Наблюдательного совета Банка.
- ✓ По результатам проведенной в июле-декабре 2022 года внешней оценки деятельности Управления внутреннего аудита Банка за 2021-2022 годы консультанты PwC подтвердили «полное соответствие» в 5 из 11 серий Международных профессиональных стандартов внутреннего аудита, и в 6 из 11 – «частичное соответствие». Данная оценка демонстрирует зрелый уровень соответствия, при котором деятельность внутреннего аудита скорее соответствует критериям Стандартов в части организационной структуры, политик и процедур, включая их надлежащие исполнение.
- ✓ Ежегодно Банком заполняется карта диагностики уровня корпоративного управления для Банка и дочерних организаций Группы «Halyk», учитывающая стремление Банка по имплементации принципов устойчивого развития (ESG) в систему корпоративного управления Банка, а также проводится диагностика уровня корпоративного управления в Банке, на основе которой корпоративным секретарем АО «Народный Банк Казахстана» предоставляются отчет и рекомендации по улучшению корпоративного управления в Банке. Отчеты и рекомендации по улучшению корпоративного управления рассматриваются Наблюдательным советом Банка, в соответствии с которым утверждается План мероприятий по совершенствованию корпоративного управления.
- ✓ В целях обеспечения прозрачности корпоративного управления на официальном сайте Банка создан раздел, посвященный корпоративному управлению.

Структура корпоративного управления

- При Наблюдательном совете банка созданы и функционируют следующие консультационно-совещательные органы: Комитет по управлению рисками и Аудиторский комитет. Более подробный отчет о работе этих комитетов размещен в соответствующем подразделе ниже.
- При Правлении созданы комитеты и рабочие группы, что позволяет детально рассмотреть крупные вопросы по каждому отдельно взятому сегменту. При необходимости и в случае требований законодательства, решения, принятые рабочими органами по таким вопросам, выносятся для утверждения Правлением и/или Наблюдательным советом банка.
- В банке существуют службы риск-менеджмента, комплаенс-контроля, подразделение внутреннего аудита, а также корпоративный секретарь, отвечающего, в частности, за вопросы корпоративного управления.
- Распределение функций между Наблюдательным советом и Правлением произведено в соответствии с законодательством Узбекистана.

Организационная структура АКБ “Tenge Bank”



Структура Наблюдательного совета

Наблюдательный совет Банка состоит из 5 членов, среди которых 3 - независимые члены.

В 2025 году состав Наблюдательного совета Банка выглядел следующим образом:

При определении независимости членов Наблюдательного совета Банка использовались критерии, установленные законодательством Республики Узбекистан.

Кошенов Мурат
Узакбаевич

Председатель Наблюдательного совета,
член Комитета по управлению рисками

Маженова Бахыт
Мурсалимовна

Независимый член Наблюдательного совета,
Председатель Комитета по управлению рисками

Абдурахманов Дониёр
Марсельевич

Независимый член Наблюдательного совета,
Председатель Аудиторского комитета

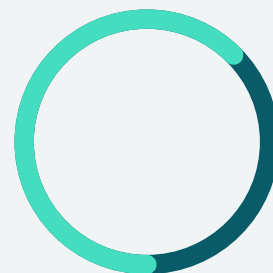
Сартаев Даурен
Жанкисеевич

член Наблюдательного совета,
член Аудиторского комитета

Ергазиева Асель
Муратовна

Независимый член Наблюдательного совета,
член Комитета по управлению рисками
и член Аудиторского комитета

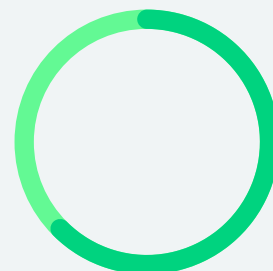
Структура Наблюдательного совета Банка:



2 члена - представители
единственного акционера

3 независимых члена

Гендерная структура Наблюдательного совета Банка:



3 мужчин

2 женщины

Деятельность Наблюдательного совета

Всего за рассматриваемый период Наблюдательным советом Банка было проведено 39 заседаний (заседания состоялись в следующем формате: 5 очных заседания и 34 опросным путем), на которых было рассмотрено 92 вопроса.

Наблюдательный совет Банка на ежеквартальной основе, в рамках соблюдения требований действующего законодательства Республики Узбекистан, а также в целях организации своевременного контроля, регулярно рассматривал отчеты, подготовленные Департаментом внутреннего аудита, Департаментом комплаенс контроля, Службой риск-менеджмента, Правлением АКБ «Tenge Bank».

В соответствии с требованиями Устава Банка утверждение политик отнесено к компетенции Наблюдательного совета Банка. В 2025 г. пересмотрены и утверждены следующие политики Банка:

- Залоговая политика АКБ «Tenge Bank» (в новой редакции);
- Политика по инициированию новых проектов и продуктов в АКБ «Tenge Bank».

При Наблюдательном совете АКБ «Tenge Bank» функционируют 2 комитета:

1

Комитет по управлению рисками

2

Аудиторский комитет.

01

В течение 2025 года было проведено 6 заседаний Аудиторского комитета (2 заседания в очном и 4 заседания в заочном формате), на которых было рассмотрено 11 вопроса по разным сферам деятельности внутреннего аудита Банка.

02

Можно отметить, что в 2025 году в рамках своих полномочий Аудиторский комитет АКБ «Tenge Bank» особое внимание уделял утверждению отчетности Банка, подготовке и предоставлению отчетов ДВА и Правления Банка Наблюдательному совету Банка, а также оценке деятельности системы внутреннего контроля и внутреннего аудита Банка для обеспечения эффективности и соответствия, разработки плана и периодичности внутренних аудиторских проверок.

03

Также в 2025 году было проведено 3 заседания Комитета по управлению рисками (2 заседания в очном формате и 1 заседание в заочном формате), на которых было рассмотрено 5 вопросов в области управления рисками. Внимание Комитета было сосредоточено на идентификации факторов, приводящих к ухудшению кредитного портфеля. Комитет также уделяет внимание операционным рискам банка, имеющим уровень «высокий» и «очень высокий», и применяет практику проведения процедуры самооценки системы контроля (RSA/CSA).

Ниже представлены ключевые результаты и способы взаимодействия с ключевыми заинтересованными сторонами Банка – акционером, инвесторами, клиентами и сотрудниками за отчетный период.

Таблица. Взаимодействие с ключевыми заинтересованными сторонами в 2025 году

Акционер

Способы/каналы взаимодействия

- Взаимодействие с Единственным акционером Банка для принятия решений на заседании Совета директоров АО «Народный Банк Казахстана» по вопросам развития деятельности Банка
- Предоставление материалов (отчетов) для принятия решений Единственным акционером
- Информационные сообщения и письменные обращения по электронной почте и/или телефону
- Письма

Основные результаты

- Годовые и промежуточные финансовые отчеты
- Отчет Наблюдательного совета, отчет Правления и отчеты об устойчивом развитии
- Публикации на интернет-ресурсах
- Пресс-релизы
- Корпоративный сайт

Должностные лица

Способы/каналы взаимодействия

- Заседания Наблюдательного совета / Правления Банка
- Предоставление материалов для принятия решений Наблюдательным советом / Правлением Банка
- Информационные сообщения и письменные обращения по электронной почте и/или телефону
- Управленческая и финансовая отчетность, службы отчеты внутреннего аудита и комплаенс контроля

Основные результаты

- Квартальные отчеты и отчеты об исполнении поручений
- Электронные письма, встречи, в т.ч. виртуальные, телефонные звонки
- Пресс-релизы
- Корпоративный сайт

Клиенты

Способы/каналы взаимодействия

- Контакт центр
- Интернет-банкинг, мобильные приложения Банка для клиентов физических и юридических лиц
- Корпоративный сайт
- Рекламные кампании
- Социальные сети

Основные результаты

- Пресс-релизы
- Оценка удовлетворенности клиентов качеством обслуживания
- Точки продаж в формате ЦБУ/ЦБС
- SMS-информирование

Сотрудники

Способы/каналы взаимодействия

- Корпоративная почта
- Горячая линия (телефон доверия)

Основные результаты

- Внутренняя коммуникация и объявления
- Обучение
- Добровольческая и волонтерская деятельность
- Корпоративные мероприятия

Международные награды АКБ «Tenge Bank»

International Finance Awards 2025

29 января 2026 года в Дубаи АКБ "Tenge Bank" получил две международные награды:

- Лучший иностранный банк - Узбекистан
- Самые инновационные цифровые кредитные продукты для ИП - Узбекистан

Отмечены экспертами

Развитие цифровых финансовых сервисов, поддержка предпринимателей и инновационный подход к дистанционному кредитованию через платформу Tenge Business.

Позиция банка

Награды отражают системную работу команды по развитию цифровых решений и поддержке предпринимательства в Узбекистане.



Доступность и качество услуг

По итогу 2025 года филиальная сеть АКБ «Tenge Bank» насчитывает 14 точек продаж по всему Узбекистану, включая:

10 Центров банковских услуг (ЦБУ):

«Самарканд» в г. Самарканде;
«Фергана» в г. Фергане;
«Бухара» в г. Бухаре;
«Карши» в г. Карши;
«Паркент» в г. Ташкенте;
«Андижан» в г. Андижане;
«Наманган» в г. Намангане;
«Ташкент» в г. Ташкенте;
«Каракалпакстан» в г. Нукус;
«Навои» в г. Навои.

4 Центра банковского сервиса (ЦБС):

ЦБС «Новза» в г. Ташкенте;
ЦБС «Бешагач» в г. Ташкенте;
ЦБС «Хадра» в г. Ташкенте;
ЦБС «Way II» в г. Ташкенте.



229
Банкоматов

55
локаций обслуживания
осуществляется в режиме 24/7

3 557
POS – терминалы

Филиальная сеть АКБ «Tenge Bank» расположена в крупных городах Узбекистана. В рамках стратегии развития на 2026 год предусмотрена дальнейшая оптимизация сети точек продаж Банка в столице и регионах, а также повышение качества и эффективности обслуживания клиентов.

Внутренний аудит

Департамент внутреннего аудита обеспечивает независимую оценку системы внутреннего контроля, управления рисками и корпоративного управления, способствуя устойчивому развитию и доверию к Банку.

12 аудиторских заданий

проведено в 2025 году

Охват ключевых бизнес-процессов банка. По результатам предоставлены практические рекомендации, направленные на снижение рисков, повышение операционной эффективности и совершенствование системы внутреннего контроля.

Оценка и контроль

Оцениваем эффективность системы управления рисками, внутреннего контроля и корпоративного управления, включая комплаенс, управление операционными рисками, достоверность отчетности, а также учет экологических и социальных аспектов, защиту прав клиентов и прозрачность продуктов.

Развитие компетенций

Повышаем профессиональный уровень команды: получение международных сертификатов и квалификаций в области внутреннего аудита, участие в программах профессионального развития и обмена опытом.

Методология и стандарты

Обновляем внутренние правила в соответствии с международными стандартами внутреннего аудита, законодательством Республики Узбекистан, требованиями Центрального банка Республики Узбекистан (регулятор), усиливая методологическую базу аудита.

Технологии и аналитика

Применяем риск-ориентированный подход, инструменты непрерывного аудита и аналитики данных для более своевременного выявления рисков и усиления контроля за ключевыми процессами.

Независимая оценка

Обеспечиваем объективную оценку эффективности системы контроля, управления рисками и корпоративного управления.

Развитие компетенций

Процессы выстроены согласно законодательству, правилам регулятора и общепринятым мировым стандартам аудита.

Подотчетность

Департамент подотчетен Наблюдательному совету и Аудиторскому комитету Банка

Снижение рисков

Практические рекомендации для минимизации рисков и совершенствования процессов.

Повышение эффективности

Оптимизация процессов и контроль способствуют росту операционной эффективности банка.

Прозрачность и доверие

Укрепление доверия регулятора, клиентов и заинтересованных сторон за счет независимой оценки и контроля.

Устойчивое развитие

Сильная система внутреннего аудита - основа устойчивости банка и его долгосрочного развития.

Развитие информационной безопасности и защита данных клиентов

Руководство банка продолжает придерживаться стратегии непрерывного совершенствования системы управления информационной безопасностью (СУИБ), рассматривая киберустойчивость как фундаментальный элемент доверия клиентов и стабильности бизнеса. В 2025 году ключевой вектор развития был смещен от реактивного реагирования к проактивному выявлению угроз и построению эшелонированной системы защиты, способной эффективно противодействовать современному ландшафту киберугроз.

О За 2025 год по вине банка не допущено ни одного инцидента с персональными данными. Этот результат доказывает высокую эффективность СУИБ в вопросах защиты и хранения информации клиентов.

Технологическое развитие и защита инфраструктуры

- По результатам отчетного периода 2025 года банк успешно подтвердил нулевой показатель по инцидентам, связанным с утечкой, хищением или непреднамеренной потерей персональных данных клиентов по вине финансовой организации, что является ключевым индикатором эффективности СУИБ.
- Интеграция WAF (Web Application Firewall) и DDoS-Guard позволила автоматизировать отражение атак на банк. В результате банковские системы работают бесперебойно в режиме 24/7, несмотря на рост числа угроз.
- Реализован проект по тотальному укреплению физической инфраструктуры — весь парк банкоматов банка в полном объеме обеспечен специализированным антивирусным ПО, которое защищает устройства от запуска несанкционированного кода и физических манипуляций с системным софтом.
- Система SIEM расширена и охватывает максимально широкий спектр источников. Для реагирования на сложные инциденты внедрена система XDR, обеспечивающая сквозную аналитику угроз.
- Внедрен анализатор аномального трафика, который осуществляет непрерывный мониторинг и ретроспективный анализ всех сетевых взаимодействий внутри инфраструктуры банка. Система позволяет на ранних стадиях выявлять нетипичное поведение узлов и скрытые каналы передачи данных.

Безопасность разработки и транзакций

- В процессы создания и модернизации программного обеспечения внедрено регулярное сканирование приложений методом SAST (Static Application Security Testing). Данный подход позволяет автоматизировать поиск критических уязвимостей непосредственно в исходном коде до его компиляции, обеспечивая устранение дефектов безопасности на этапе написания кода и значительно снижая стоимость их исправления.
- Для обеспечения максимальной безопасности клиентских операций были внедрены и интегрированы две независимые антифрод-системы. Это позволило реализовать кросс-анализ транзакций в режиме реального времени, используя различные алгоритмы. Синергия двух систем значительно повысила точность выявления подозрительных операций и минимизировала вероятность совершения мошеннических действий.
- Система предотвращения утечек конфиденциальных данных (DLP) была модернизирована для обеспечения максимального покрытия всех возможных каналов передачи информации. Система осуществляет глубокую инспекцию контента в режиме реального времени, блокируя несанкционированную передачу чувствительных данных за пределы корпоративного периметра и обеспечивая строгий контроль за соблюдением режима банковской тайны.

Стандарты и аудит

Банк подтвердил соответствие стандарту PCI DSS.

Успешно пройден комплексный аудит ИБ со стороны Halyk Bank, подтвердивший высокий уровень зрелости защитных систем.

Развитие компетенций сотрудников и работа с рисками

- В течение года проводилось плановое и внеплановое обучение персонала. Для практической проверки навыков были проведены киберучения по имитации фишинговых атак. Сотрудникам регулярно направляются актуальные памятки по информационной гигиене.
- Усилены требования к вендорам и подрядчикам. В рамках управления рисками третьих лиц все новые проекты в обязательном порядке проходят экспертизу и согласование с подразделением информационной безопасности.

Устойчивое развитие

Мы снижаем экологическое воздействие и ответственно подходим к использованию ресурсов, внедряя принципы ESG в каждый аспект нашей деятельности.

Экологическая миссия

Снижаем углеродный след и оптимизируем потребление ресурсов, внедряя «зеленые» технологии в офисах и процессах банка.

Социальная значимость

Создаем равные возможности для развития сотрудников и поддерживаем значимые социальные инициативы в регионах присутствия.

Этичное управление

Применяем высокие стандарты корпоративного управления и прозрачности, интегрируя принципы устойчивости в бизнес-стратегию.

Прямые выбросы ПГ (Score 1)

Снижение выбросов парниковых газов

248,549 тонн CO₂ экв.

было: 328,871 тонн CO₂ экв.

↓ **24%**
по сравнению с 2024 годом

10,575 т ↓ 18%

было: 12,93 т

Потребление бумаги

Общее потребление бумаги Банком и всеми его точками продаж в 2025 году.

5 948 м³ ↓ 18%

было: 7 016 м³.

Потребление воды

Потребление воды Банком и всеми его точками продаж в регионах Узбекистана.

1 774 848,75
кВт/ч.

Потребление электроэнергии

суммарное потребление электроэнергии в 2025 г.

Во всех объектах банка установлены водомерные счетчики

Ведется контроль за исправностью сантехнического оборудования и водопроводных сетей

Планомерная работа по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности

Фокус на цифровизацию и устойчивое развитие (ESG)

В 2025 году Банк продолжил развитие цифровых каналов и продуктов для розничного и малого и среднего бизнеса, направленных на повышение доступности финансовых услуг, улучшение клиентского опыта и снижение операционных издержек за счет цифровизации.

Ключевым направлением стало расширение функционала мобильного приложения Tenge24 и Tenge Business (онлайн-банкинг), включая развитие дистанционных сервисов для физических и юридических лиц.

Главный вывод

Банк усилил цифровизацию розничного и МСБ-сегмента, сделав дистанционные сервисы основой устойчивого развития и операционной эффективности.

Розничный бизнес

- запущен сервис онлайн автокредитования, обеспечивающий полностью дистанционное оформление заявок и получение решений;
- обновлен продукт онлайн микрозайма с упрощенным процессом оформления;
- расширены цифровые платежные сервисы, включая QR-платежи и оплату ключевых категорий услуг (коммунальные, государственные, образование, связь и др.).

Tenge Business

- продолжено развитие дистанционных каналов обслуживания и цифровых сервисов для юридических лиц, направленных на упрощение расчетных операций и повышение скорости обслуживания;
- развитие Tenge Business переведено в in-house разработку, что позволило сократить time-to-market и повысить технологическую независимость;
- расширена продуктовая линейка: доработано онлайн-кредитование ИП с автоматизированной СПР, улучшен онлайн-онбординг, а также запущен продукт DDS (Direct Debit System) в рамках Supply Chain Finance;

Информационная безопасность

- усилены меры информационной безопасности: внедрены антифрод-модели на базе ML, модернизированы системы защиты и мониторинга, усилены механизмы противодействия киберугрозам и биометрическая аутентификация;
- Дополнительно Банк усилил направление информационной безопасности и защиты данных, обеспечивая соответствие требованиям регулятора и надежность цифровых каналов.

ESG - эффект

- цифровизация МСБ способствует снижению барьеров для предпринимателей и расширению доступа к финансовым услугам.
- Цифровизация рассматривается Банком как ключевой фактор ESG-повестки, способствующий повышению доступности финансовых услуг, снижению экологического воздействия и повышению устойчивости операционной модели.

Работа Soft Collection

В 2025 году Управлением Soft Collection внедрена CRM-система DeltaM, обеспечившая переход от ручных процессов взыскания к автоматизированной цифровой модели.

До внедрения

Ручные процессы взыскания на базе Excel:

- отсутствие автоматической фиксации и отчетности
- передача списков операторам
- ручной обзвон клиентов
- ручное формирование списков

Внедрение Delta M позволило перейти к масштабируемой, к прозрачной и управляемой модели Soft Collection, соответствующей принципам ESG и лучшим практикам цифрового банкинга.

Ключевые изменения

Через UZCARD (AUTOPAYTOKEN)

- автоматизирован процесс обзвона клиентов с просроченной задолженностью
- исключено ручное формирование и передача списков операторам;
- внедрена система автоматической фиксации результатов взаимодействия;
- реализована интеграция с AI-обзвоном CYBERNET (русский и узбекский языки);
- настроена автоматическая генерация отчетности (включая ежедневные отчеты);
- интегрирована автоматическая отправка претензионных писем через UZPOST;
- внедрены механизмы автосписания задолженности.

Через HUMO (SOAP)

- реализована комиссионная модель за автосписание;
- осуществляется регулярное обновление контактных данных клиентов для повышения уровня дозвона;
- внедрено автоматическое информирование сотрудников банка и их руководителей о наличии просроченной задолженности;
- повышение доступности коммуникации с клиентами (двухязычный AI-обзвон);
- автоматическая отчетность и контроль в режиме реального времени;
- стандартизация процедур взыскания, снижение операционных и комплаенс-рисков;
- внедрение контролируемых механизмов автосписания (UZCARD, HUMO);
- усиление внутреннего контроля через уведомление сотрудников и руководства.

Развитие и повышение эффективности работы контакт – центра

В 2025 году Контакт-центр активно развивал системную работу по повышению качества обслуживания клиентов, развитию сервисной модели и внедрению современных инструментов автоматизации. Особое внимание было уделено эффективности процессов, развитию персонала и улучшению клиентского опыта.

В рамках оптимизации и развития были реализованы следующие направления:

Оптимизация процессов обслуживания клиентов

- оптимизирован подход к обслуживанию физических лиц, что позволило сократить среднее время ожидания на 20% (снижение по сравнению с началом года);
- оптимизирован подход к обслуживанию юридических лиц, включая внедрение дополнительных исходящих коммуникаций с компаниями;
- повышена скорость и качество обработки обращений клиентов.

Развитие продаж и коммуникаций

- проведены тестовые запуски продаж как по физическим, так и по юридическим лицам;
- отработаны сценарии исходящих коммуникаций с целью повышения конверсии;
- заложена база для дальнейшего масштабирования продаж через Контакт-центр.

Цифровизация и аналитика:

- выстроена система онлайн-отчетности;
- автоматизирован сбор и анализ ключевых показателей деятельности;
- обеспечена прозрачность операционной деятельности и возможность оперативного управления показателями.

Развитие процессов управления персоналом

- внедрена гибкая методика подбора и адаптации сотрудников;
- регулярно проводится вводное обучение (NEO) для новых сотрудников;
- выстроена системная работа по развитию компетенций персонала.

Инвестиции в социально-экономическое Развитие страны

Поддержка цифровизации бизнеса и проектов зеленой энергетики в Узбекистане.

Цифровое кредитование ИП

01

Полностью онлайн

- Открытие счета
- Подача заявки
- Выдача кредита
- Доступность 24/7

02

Управление рисками

- Скоринговые системы
- Антифрод-контроль
- Защита данных
- Соответствие регулятору

03

ESG-эффект

- Полный отказ от бумаги
- ЭЦП и цифровые договоры
- Меньше визитов в банк
- Снижение углеродного следа

Поддержка проектов в области зеленой энергетики

186,72

млрд сум

Профинансирован проект по развитию инфраструктуры для электромобилей (2023–2026)

+24,5

млрд сум

Планируемое увеличение лимита кредитной линии в 2026 году

23

млн \$

Профинансирован стратегический проект в 2024 году

400

МВт

Новая электростанция введена в эксплуатацию в Кашкадарьинской области

150

МВт

Планируется строительство солнечной фотоэлектростанции в 2026 году

75

МВт

Система накопления электрической энергии в 2026 году

2023–2026



Развитие инфраструктуры для электромобилей и открытие кредитной линии

2024



Строительство и ввод в эксплуатацию электростанции мощностью 400 МВт (общая стоимость проекта – 305 млн \$)

2026



Ведутся переговоры с инвесторами. Ожидаемый объем банковского финансирования — около 20 млн \$.

Развитие цифровых сервисов и поддержка малого бизнеса

В рамках 13-й ежегодной международной премии International Finance Awards, оценивающей достижения финансовых институтов в области инноваций и технологического развития, банк удостоился наград в двух ключевых номинациях:

«Лучший иностранный банк» в Узбекистане

«Самые инновационные цифровые кредитные продукты для ИП» в Узбекистане

Главным драйвером столь высокой оценки экспертного сообщества стала специализированная платформа **Tenge Business**.

Данный цифровой инструмент позволяет предпринимателям полностью дистанционно открывать счета, управлять корпоративными финансами и получать беззалоговое финансирование **до 300 млн сумов** в течение **20 минут**.

Внедрение подобных решений отражает стратегический приоритет организации по созданию безбарьерной цифровой среды и упрощению операционных процессов для малого и среднего бизнеса.



до
300
млн сумов

беззалоговое
финансирование

20
минут

получение
финансирования

Привлечение молодых талантов. Взаимодействие с высшими учебными заведениями

Приглашая новые лица в нашу команду, мы основываем свой выбор исключительно на профессиональных компетенциях, личных качествах, опыте и мотивации кандидатов. Большое внимание мы уделяем привлечению и подготовке начинающих кадров. С целью поддержки студентов, обучающихся по направлениям банковской деятельности, банк заключил меморандумы о сотрудничестве с такими ВУЗами, как:

- 01 Сингапурский институт развития менеджмента в Ташкент;
- 02 Ташкентский финансовый институт;
- 03 Ташкентский государственный экономический университет;
- 04 Международный Вестминстерский Университет в Ташкенте;
- 05 PDP академия;
- 06 Ташкентский университет информационных технологий;
- 07 Корейский университет Информационных технологий INHA.

01

На сегодняшний день в банке трудятся представители всех поколений – от начинающих специалистов («поколение Z») до сотрудников с огромным опытом («поколение бумеров»). Наиболее динамично растущим сегментом нашего коллектива является IT-команда, что связано с активным развитием мобильных приложений Tenge 24 и Tenge Business, развитием BPM, активной автоматизацией различных процессов, а также запуском новых продуктов в банке.

02

Растущая потребность банка в IT-специалистах и аналитиках данных открывает большие возможности для сотрудничества с техническими вузами. Так, в рамках меморандума с **Ташкентским университетом информационных технологий** мы ведем непрерывную работу по формированию и развитию внешнего кадрового резерва. Кроме того, для привлечения перспективных IT-кадров мы наладили тесное взаимодействие с Университетом **INHA** и **Вестминстерским Университетом в Ташкенте**.

03

По приглашению ВУЗов, банк участвует в **семинарах, карьерных ярмарках** и тренингах, которые организуют для студентов.

Сотрудники банка делятся опытом и знаниями со студентами и проводят точечный отбор талантливых специалистов для дальнейшего привлечения их на работу.

Мотивация и оплата труда

Система оплаты труда сотрудников банка основана на справедливой оценке и направлена на достижение стратегических целей путем привлечения и удержания высококвалифицированных специалистов.

Оплата труда работников Банка является составной частью системы управления персоналом Банка и основана на стратегии, целях, корпоративных ценностях и специфике деятельности Банка. Оплата труда работника Банка, складывается из **трех элементов – базовой оплаты труда, переменных выплат, льгот и компенсаций**. В основе правил оплаты труда и определения подходов к мотивации персонала находятся принципы равенства прав, возможностей работников и запрещения дискриминации в сфере труда.

Реализацию справедливости вознаграждения и равных условий труда обеспечивает система грейдов, основанная на методологии оценки должностей **Korn Ferry**, что исключает дискриминацию в оплате труда по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства, возраста или физических недостатков, принадлежности к общественным объединениям или по любым иным обстоятельствам

С целью обеспечения достойного уровня и конкурентоспособности заработных плат, банк регулярно участвует в обзорах заработных плат, проводит аналитическую работу, а также учитывает мнения и предложения заинтересованных сторон. По итогам оценки должностей всего банка с помощью методологии **Korn Ferry**, основанной на выравнивании ценности каждой должности с учетом ее вклада в развитие банка и его финансового результата, в **2025** году была пересмотрена схема оплаты труда по должностям и осуществлен пересмотр окладов персонала. Система мотивации банка направлена на максимальную реализацию профессиональных возможностей сотрудников.

Оплата труда:

- 1 | должностной оклад по грейду;
- 2 | персональные надбавки;
- 3 | социальные выплаты;
- 4 | годовая премия по результатам оценки деятельности.

Социальные льготы:

- 1 | дополнительный оплачиваемый отпуск при заключении брака, рождении ребенка, смерти близкого родственника;
- 2 | материальная помощь в связи с личными событиями работников;
- 3 | новогодние подарки для детей работников банка;
- 4 | добровольное медицинское страхование работников на случай болезни (долевое участие);
- 5 | Спортивно-оздоровительные мероприятия;
- 6 | Оплата корпоративной мобильной связи.

Мотивация и оплата труда

Система оплаты труда сотрудников банка основана на справедливой оценке и направлена на достижение стратегических целей путем привлечения и удержания высококвалифицированных специалистов.

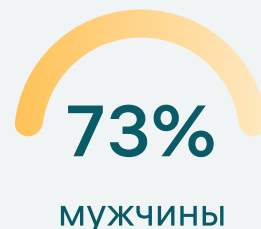
Соблюдение прав работника

Банк не использует детский труд, не практикует принудительный труд.

Самому младшему работнику банка 20 лет.

Доля работников, входящих в состав руководителей высшего и среднего звена

20% от общего числа работников, в том числе:



Работа в полный рабочий день / не полный рабочий день в 2025 году

99,2%

полный рабочий день

0,8%

неполный рабочий день

Структура занятости в разбивке по полу

Полный рабочий день



42%
женщины
58%
мужчины

Неполный рабочий день



43%
женщины
57%
мужчины

Мы создаем справедливую и мотивирующую среду, в которой каждый сотрудник имеет равные возможности для роста и развития.

Обучение и развитие персонала

Обучение персонала повышает эффективность работы компании по всем направлениям. Сотрудники начинают работать эффективней, совершать меньше ошибок и быстрее адаптироваться к современным требованиям бизнеса, а также внедряют новые технологии и инструменты.

В целях развития профессиональных и личных навыков банк предлагает работникам следующие виды обучения работников:

1

Индивидуальное обучение

повышение квалификации, программы профессиональной сертификации, программы MBA и дистанционное обучение, проводимое внешним провайдером, в том числе через доступы к образовательным платформам.

2

Корпоративное обучение

проведение специализированных курсов, семинаров и тренингов с привлечением внутренних и внешних ресурсов, а также организация дистанционного образования посредством системы дистанционного обучения (СДО ГО).

3

Стажировка

обучение с целью получения практического опыта, освоения новых технологий и применения теоретических навыков на практике.

Приоритетные направления развития

Одной из основных задач банка является формирование и поддержание штата работников, отвечающего квалификационным требованиям банка, направленным на достижение стратегических целей и решение задач, стоящих перед банком.

Мы стремимся постоянно совершенствовать имеющиеся программы обучения и развития, внедрять при этом новые, учитывая потребности бизнеса и персонала. Применяются современные технологии, повышая удобство прохождения обучения.

В прошедшем 2025 году большое внимание уделялось развитию специалистов линейного уровня, сферы ИТ, комплаенс, для сотрудников департамента управления персоналом, департамента залога и оценки, юридического департамента и для управления внутреннего аудита, для департамента внутреннего аудита, помимо внешнего обучения, направленного на развитие Hard Skills, был проведен цикл корпоративных тренингов, нацеленных на развитие Soft Skills. Работники постоянно повышают свой профессионализм, приобретают навыки и развивают компетенции неотрывно от рабочего процесса, участвуя в новых проектах, а также уделяя внимание самообразованию.

Приоритетные направления развития

Усилена адаптационная программа для новичков, когда для каждого нового работника банка проводится адаптационный и ознакомительный тренинг, назначается наставник из числа опытных работников подразделения, который сопровождает новичка в течение испытательного срока. Наставники назначаются из числа опытных работников, что мотивирует их на саморазвитие, способствует быстрой и легкой адаптации новых работников в коллективе, помогает в приобретении знаний и способствует разделению корпоративных ценностей и командного духа новичками.

2025

Акцентированное развитие специалистов линейного уровня, сферы ИТ и комплаенс

Hard Skills

Внешнее обучение для ключевых направлений

Soft Skills

Корпоративные тренинги для развития личных навыков и компетенций

Гендерное разнообразие персонала по категориям должностей за 2025 год

Категории должностей	Мужчины	Женщины
Руководители высшего звена	3	2
Руководители среднего звена	119	43
Специалисты	343	296
Административно-хозяйственный персонал	18	6

Ключевые показатели на 31 декабря 2025 года

Общее количество сотрудников по трудовому договору — **830 человек**: 455 работают в головном офисе банка, а 375 — в точках продаж (ЦБУ/ЦБС). В 2025 году было принято **277** новых работников, включая 185 человек в головной офис и **92** — в точки продаж.

Общее число вышедших сотрудников за 2025 год составило 299 человек: 216 из головного офиса и 83 — из точек продаж (ЦБУ/ЦБС).

Разнообразие персонала по возрасту в разрезе категорий должностей за 2025 год (человек)

Категории должностей	До 30 лет	30-50 лет	После 50 лет
Руководители высшего звена	0	2	3
Руководители среднего звена	15	131	16
Специалисты	291	319	29
Административно-хозяйственный персонал	2	15	7

Прием и выбытие работников в 2025 году по регионам

Регион	Принято сотрудников	Доля новых сотрудников	Выбыло сотрудников	Уволено по ст. 155 и 166	Текущая текучесть кадров
ГО	185	67%	216	216	2%
ЦБУ / ЦБС	92	33%	83	83	1%

Возрастной состав руководителей выглядит следующим образом:

Работники младше 30 лет составляют 9% руководителей среднего звена;

Работники в возрасте от 30 до 50 лет составляют 0,4% высшего руководства, 28% руководителей среднего звена;

Работники старше 50 лет составляют 0,5% руководителей высшего звена и 29% руководителей среднего звена.

Участие в ночном марафоне Bukhara Night Race

50

участников

3

дистанции

5·10·21

км

13.09.2025

дата забега

Ночь спорта и вдохновения в древней Бухаре!

13 сентября 2025 года команда Tenge Bank приняла участие в Bukhara Night Race — одном из самых красивых ночных забегов региона. 50 наших коллег вышли на дистанции 5, 10 и 21 км, чтобы проверить силы, ощутить командный дух и насладиться атмосферой города.

Старт у величественной крепости Арк, пробежка мимо медресе, мечетей, минарета Калян и торговых куполов — мягкий свет фонарей и подсветка архитектурных шедевров превратили забег в настоящее путешествие во времени.

Этот год для Bukhara Night Race особенный: в программу добавили полумарафон (21 км), а сам забег совпал с первой Бухарской биеннале, собравшей художников и мастеров со всего мира.

Для нас участие в таких событиях — это не только спорт, но и возможность быть частью культурной и спортивной жизни страны.



Развитие корпоративного спорта и благотворительные инициативы

В рамках продвижения здорового образа жизни и поддержки значимых социальных проектов представители коллектива организации приняли участие в международном благотворительном забеге Samarkand Marathon 2025, прошедшем на площади Регистан. В масштабном спортивном событии, объединившем более 8 000 участников из 53 стран, на старт вышли более 50 сотрудников банка.

Команда успешно преодолела ключевые дистанции марафона:

21 KM

полумарафонский трек, потребовавший системной физической подготовки;

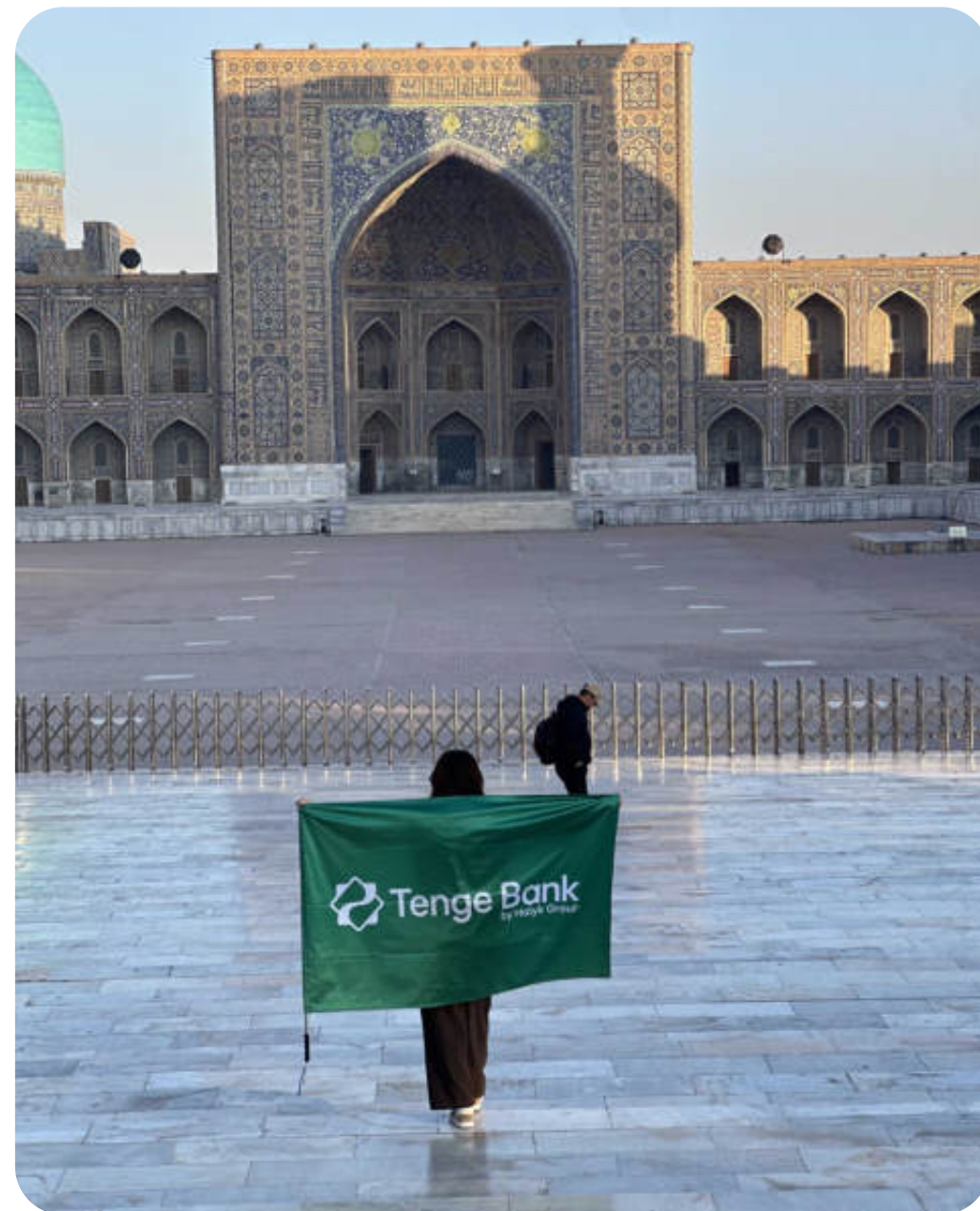
10 KM

классическая соревновательная дистанция;

5 KM

массовый забег в поддержку общей благотворительной миссии мероприятия.

Участие в марафоне стало важным этапом укрепления корпоративной культуры, демонстрации командного духа и вовлеченности персонала в инициативы, направленные на развитие физической культуры и спорта в регионе.



Повышение финансовой грамотности подрастающего поколения

В рамках реализации программ социальной ответственности и в привязке ко Всемирному дню сбережений банк, в сотрудничестве с Центральным банком Республики Узбекистан, провел профильное образовательное мероприятие для учащихся средней школы №69.

№69

средняя школа

профильное образовательное мероприятие

по теме банковских вкладов

в сотрудничестве с

**Центральным банком
Республики Узбекистан**

Открытый урок, посвященный теме банковских вкладов, был направлен на формирование у школьников базовых навыков управления личными финансами. В ходе мероприятия учащиеся ознакомились с фундаментальными принципами формирования сбережений, механизмами работы депозитных продуктов и основами рационального распределения денежных средств. Для повышения вовлеченности аудитории интерактивный формат лекции включал поощрение наиболее активных участников.

Реализация подобных просветительских инициатив является важным направлением ESG-стратегии финансового института. Программа способствует формированию экономически осознанного поведения у молодежи, закладывая надежный фундамент для их будущего финансового благополучия и уверенной интеграции в современную экономическую среду.

