



KICKSHARING
CENTRAL ASIA



ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ ОАО «KICKSHARING CENTRAL ASIA» И ДОЧЕРНИХ КОМПАНИЙ ЗА 2024 ГОД

Содержание

Обращение Генерального директора

02 Обращение Генерального директора

О компании

03 О компании

04 История компании

Корпоративное управление

05 Корпоративное управление

07 Предотвращение конфликтов интересов

Приверженность

устойчивому развитию

08 Приверженность устойчивому развитию

10 Вклад в достижение Целей устойчивого развития ООН

Взаимодействие

с заинтересованными сторонами

11 Взаимодействие с заинтересованными сторонами

12 Комплаенс и противодействие коррупции

13 Безопасность пользователей и сотрудников

Защита и конфиденциальность данных

14 Защита и конфиденциальность данных

Экономическая результативность

15 Экономическая результативность

Закупки

16 Закупки

Управление персоналом

17 Управление персоналом

18 Структура персонала

20 Равные возможности

Забота об окружающей среде и климате

25 Забота об окружающей среде и климате

28 Потребление энергии

Об Отчете

31 Об отчете

32 Определение существенных тем Отчета

Указатель содержания GRI

33 Указатель содержания GRI

Глоссарий

37 Глоссарий

Контакты

38 Контакты

Обращение генерального директора

Уважаемые партнёры, пользователи и коллеги! Для ОАО «Kicksharing Central Asia» выпуск данного отчёта является особенным событием – это первый Отчёт по устойчивому развитию, в котором мы открыто делимся нашими результатами и планами в области экологической, социальной и корпоративной ответственности.

С 2024 года в компании реализуется масштабный процесс трансформации. Мы расширяем спектр услуг и внедряем новые решения, которые помогают сделать городские сервисы и транспорт более экологичными и доступными. Одним из ключевых шагов стал запуск проекта аренды электровелосипедов для курьеров. В ближайшее время мы также планируем разместить зеленые облигации, что станет важным этапом в привлечении финансирования для экологически ориентированных проектов. Мы гордимся тем, что наш бизнес не только облегчает перемещение в городе, но и стимулирует развитие экологичного транспорта в Кыргызстане и в дальнейшем в странах Центральной Азии. Для нас крайне важна безопасность пользователей: мы активно продвигаем соблюдение правил дорожного движения, организуем школы вождения электросамокатов совместно с Управлением по обеспечению безопасности на транспорте (УПСМ), а также проводим просветительские лекции в университетах, помогая формировать ответственное отношение к культуре городской мобильности.

Вместе с тем мы смотрим далеко вперед. Наша стратегия предусматривает:

- Масштабирование бизнеса в странах Центральной Азии, адаптацию сервисов к локальным условиям и диверсификацию направлений (2025–2027 гг.);
- Развитие собственной инфраструктуры — сервисных центров, сборочных мощностей, логистических хабов и складов (2028–2037 гг.);
- Запуск промышленных проектов в области переработки литий-ионных батарей, что позволит замкнуть экологический цикл городской мобильности и создать новые B2B-направления для всего региона;
- Построение региональной платформы, которая объединит операционные сервисы, инфраструктуру и проекты зелёной экономики в единую систему. Мы убеждены, что устойчивое развитие — это не разовый проект, а постоянный процесс. Наши инициативы направлены на то, чтобы приносить пользу городу, обществу и окружающей среде, а долгосрочная стратегия формирует фундамент для масштабного вклада в устойчивое будущее региона.



С уважением, **Генеральный директор**
ОАО «Kicksharing Central Asia»
Кожокеев Бактияр Бакбергенович

0 компании

ОАО «Kicksharing Central Asia» является управляющей компанией городских сервисов по аренде самокатов, электровелосипедов, пауэрбанков. Компания была создана в 2022 году и сейчас является первым и крупнейшим сервисом, запустившим аренду электросамокатов в Кыргызстане, была разработана комбинированная биллинговая система, локализовано пользовательское приложение. Компания ведет свою деятельность в крупных и других городах Кыргызстана: Бишкек, Ош, Джалал-Абад, Каракол, Кант. Главный офис расположен в городе Бишкек. В 2024 году более 600 000 человек воспользовались сервисами более 1 600 000 раз.

В управление Kicksharing Central Asia входят бренды SunRent, БериЗаряд, Крути Колёса, Яндекс Самокаты. ОсОО «Промо Экспресс» является дочерней компанией ОАО «Kicksharing Central Asia».

Стратегические цели компании:

- 2 страны Центральной Азии
- 3 города присутствия
- Увеличение парка до 6000 и более средств индивидуальной мобильности (СИМ)



2025

Ближайшие цели на 2025 год:

- Запуск сервиса по аренде электровелосипедов Крути Колеса;
- Масштабировать проект Крути Колеса: с 50 до 400 СИМ;
- Запуск курьерской службы в г. Бишкек;

История компании

2022 год

- Старт нулевого цикла подготовки
- Организация поставки и настройки первых самокатов в Кыргызстане
- Локализация пользовательского приложения для iOS и Android, выпуск приложения для полевых, сервисных команд для Android
- Разработка комбинированной биллинговой системы, интеграция с платежными шлюзами
- Запуск аренды самокатов в Бишкеке
- Рост парка от 50 до 331 электросамокатов
- Параллельный запуск сервиса аренды пауэрбанков

2023 год

- Запуск 2 новых моделей самокатов
- Разработка и внедрение виртуальных парковок во всех районах города
- Рост парка самокатов в 3 раза
- Рост количества станций повербанков в 2 раза
- Запуск Школы вождения для изучения правил безопасного управления электросамокатом
- Партнерство с Segway-Ninebot, Прямые поставки от завода производителя

2024 год

- Кратное увеличение парка самокатов
- +3 стратегических партнера мирового уровня
- +2100 самокатов под брендом Яндекс GO
- Новая модель самоката Ninebot Max Plus X
- Запуск в г. Ош, г. Джалал-Абад
- Современные сервисные центры общей площадью более 1000 кв м.

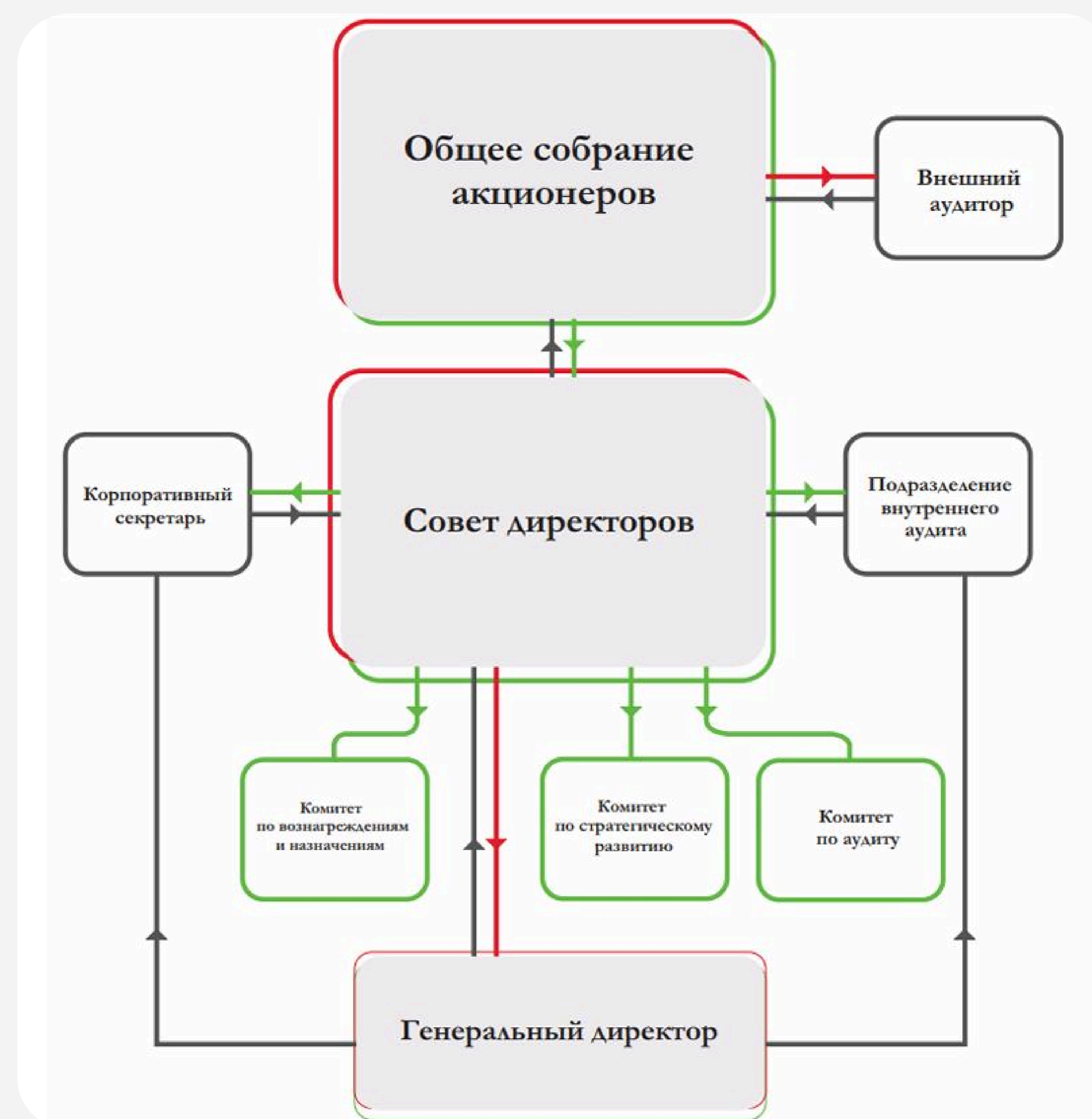
2025 год

- Планируется:
- Трансформация в управляющую компанию городских сервисов
 - +2 новых направления
 - Расширение географии присутствия

Корпоративное управление

Эффективное корпоративное управление в Kicksharing Central Asia является одним из ключевых факторов стабильного и долгосрочного развития компании. Система управления построена на принципах прозрачности, подотчетности и ответственности. Компания находится на начальном этапе внедрения эффективных элементов корпоративного управления и лучших практик. Корпоративное управление Общества соответствует законодательству Кыргызской Республики, разработано Положение о корпоративном управлении ОАО «Кикшеринг Центральная Азия».

Совет директоров Kicksharing Central Asia состоит из 5 человек, независимых – 2 человека. Председатель Совета директоров не является исполнительным директором Компании. В целях обеспечения прозрачности, независимости и стратегической эффективности корпоративного управления, в состав Совета директоров входят независимые члены с подтвержденным опытом работы в сфере экономики, финансов, монетарной политики и права. Такой подход позволяет компании принимать взвешенные и сбалансированные решения в интересах всех стейкхолдеров. В соответствии с национальными требованиями, не менее одного места в Совете директоров занимает гражданин Кыргызской Республики, владеющий государственным языком. Независимые директора должны составлять не менее 30% от всего состава директоров.



Структура корпоративного управления:

Высший орган – собрание акционеров.

Совет директоров – осуществляет общее руководство обществом.

Исполнительный орган, в лице

Генерального директора – осуществляет руководство текущей деятельностью Общества и обеспечивает его эффективное функционирование.

Ващенко Максим Игоревич

Председатель Совета директоров ОАО «Кикшеринг Центральная Азия»

Собин Антон Андреевич

Член совета директоров ОАО «Кикшеринг Центральная Азия»

Солдатов Максим Игоревич

Член совета директоров ОАО «Кикшеринг Центральная Азия»
 Независимый директор

Асымбеков Касен Эмильбекович

Член совета директоров ОАО «Кикшеринг Центральная Азия»
 Независимый директор

Степанюк Андрей Юрьевич

Член совета директоров ОАО «Кикшеринг Центральная Азия»

Совет директоров определяет стратегические цели Компании, утверждает политики, периодически оценивает стратегию развития, бизнес-планы в соответствии с текущей деятельностью, финансовым состоянием и внешними экономическими условиями.

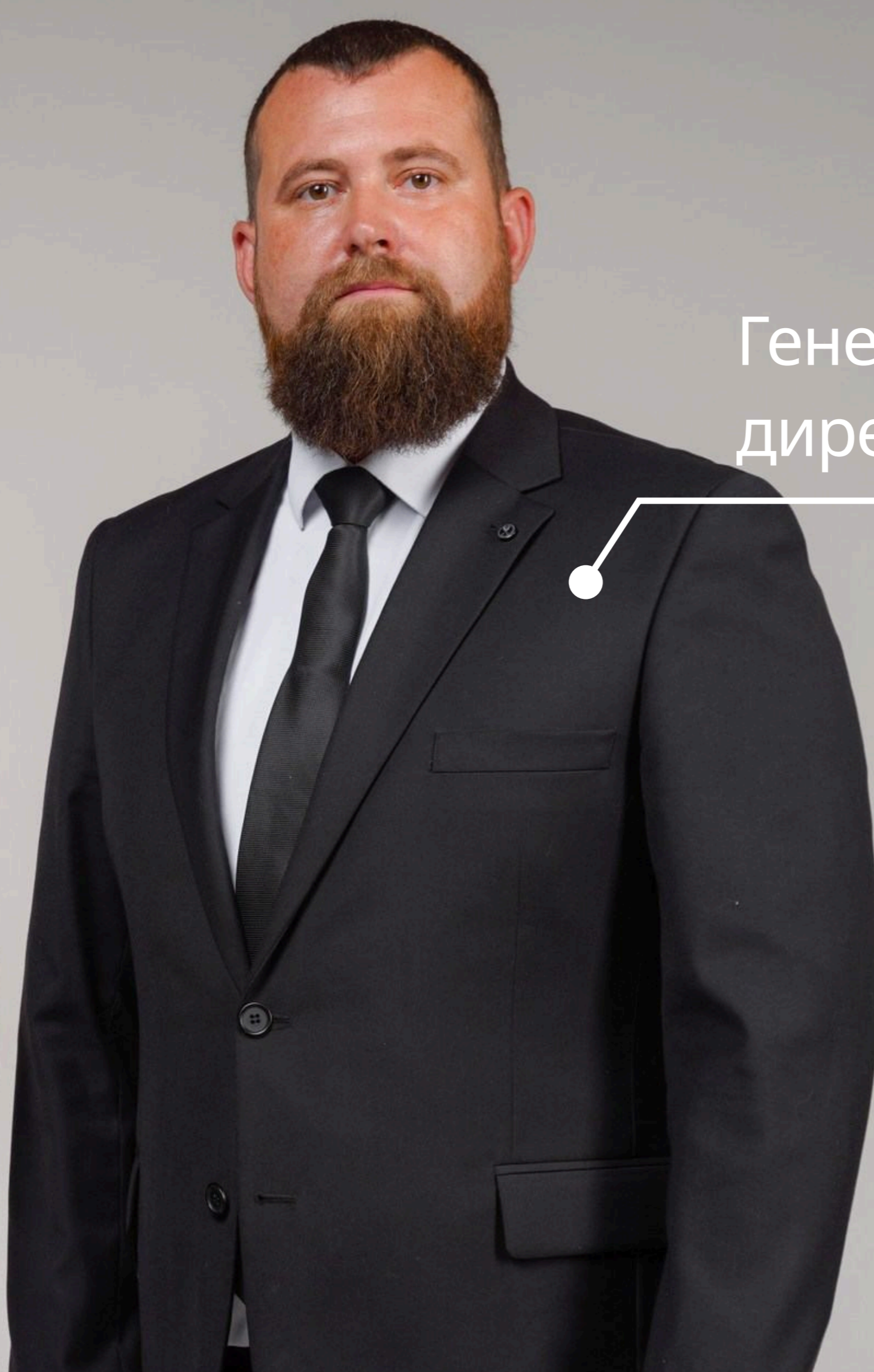
Правление руководит текущей деятельностью общества, обеспечивает распределение ответственности и полномочий структурных подразделений, осуществляет мониторинг соблюдения политик, утвержденных Советом директоров, представляет Совету директоров отчеты об операционной деятельности Компании, о финансовых результатах, управлении рисками.

Для обеспечения высокого качества корпоративного управления проводится анализ выполнения стратегических целей Советом директоров, оценка прогресса по ключевым показателям, самооценка членов Совета директоров, направленная на выявление сильных сторон и областей для улучшения. Членам Совета директоров установлено фиксированное вознаграждение с дальнейшим пересмотром по протоколу.

Генеральный
директор ОАО



Генеральный
директор ОсОО



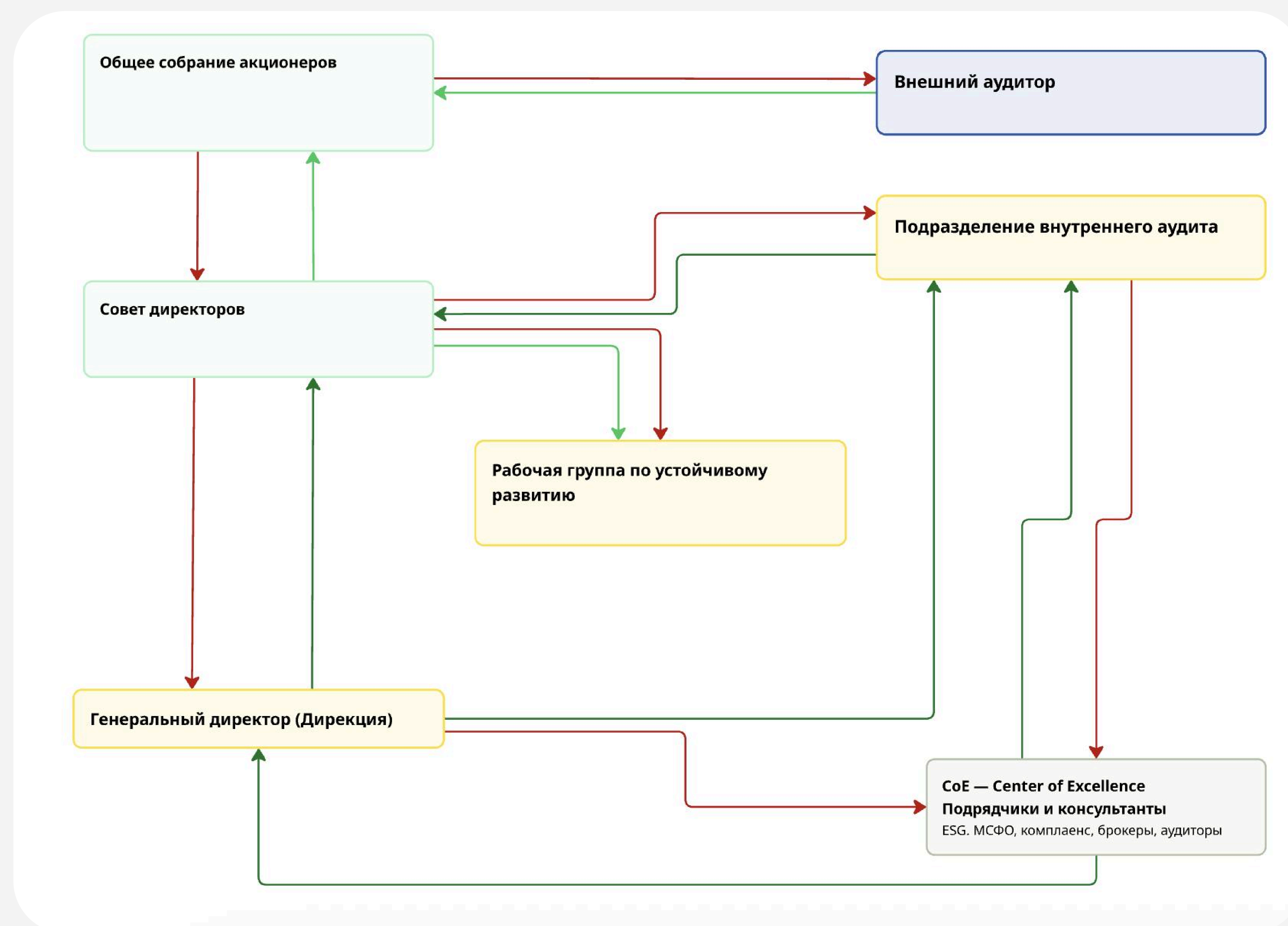
Дочерняя компания ОсОО “Промо Экспресс” также имеет отдельный Совет директоров, выполняющий дополнительные функции корпоративного управления, включая стратегическое планирование, контроль за финансовыми показателями, утверждение ключевых решений менеджмента и обеспечение прозрачности деятельности компании.

Предотвращение конфликтов интересов

Компания уделяет особое внимание вопросам предотвращения конфликта интересов, так как он может оказать негативное влияние на эффективность корпоративного управления, репутацию и доверие со стороны заинтересованных сторон.

Для снижения таких рисков в организации действуют следующие меры:

- Наличие независимых членов в Совете директоров, что обеспечивает объективность и беспристрастность принимаемых решений.
- Система корпоративного управления, включающая регламентирующие документы, положения и политики, которые устанавливают единые стандарты поведения руководителей и сотрудников.
- Анкетирование и опросы, проводимые HR-подразделением, с целью выявления потенциальных ситуаций конфликта интересов.
- Регулярное прохождение полиграф-тестирования руководителями и ключевыми сотрудниками, что способствует дополнительной проверке на добросовестность и прозрачность.



Приверженность устойчивому развитию

Kicksharing Central Asia рассматривает устойчивое развитие как основу своей миссии. Развивая сервис городского шеринга электросамокатов, мы способствуем популяризации экологичных видов транспорта, которые помогают снижать уровень вредных выбросов в атмосферу, сокращать количество автомобильных пробок и улучшать качество городской среды.

Наша деятельность способствует тому, чтобы города становились чище, комфортнее и безопаснее для жителей, а перемещение по ним – более доступным и современным.

Вопросы устойчивого развития интегрированы в стратегию и операционную деятельность компании Kicksharing Central Asia. Ответственность за реализацию инициатив в области экологии, социальной ответственности и корпоративного управления возложена на Совет директоров и Правление. Управление устойчивым развитием осуществляется через системный подход, включающий: планирование целей, контроль выполнения, регулярную оценку результатов и вовлечение заинтересованных сторон. Совет директоров утверждает цели и планы в области ESG и утверждает отчет об устойчивом развитии, финансовую отчетность. Регулярно проводятся заседания Совета директоров, на которых рассматриваются стратегические, финансовые, операционные и ESG-вопросы. Для рассмотрения особо важных вопросов и проблем могут созываться внеочередные собрания. Для утверждения, интеграции и реализации принципов и стратегии в области устойчивого развития была создана рабочая группа по устойчивому развитию.

- [Ознакомиться со стратегией можно тут](#)



В своей деятельности Kicksharing Central Asia строго соблюдает законодательство Кыргызской Республики, правила дорожного движения, нормы охраны труда и требования в области защиты персональных данных, стремится предотвращать несчастные случаи и минимизировать возможное негативное воздействие на пользователей и окружающую среду, обеспечивает честное и прозрачное взаимодействие с партнерами, клиентами и государственными органами. Для реализации этих принципов Компания:

- Сотрудничает с государственными органами и общественными организациями в целях просвещения и профилактики нарушений правил эксплуатации самокатов;
- Ограничивает доступ к системам и конфиденциальной информации только для уполномоченных сотрудников;
- Ведет мониторинг технического состояния самокатов и IT-систем, в том числе обновление программного обеспечения и антивирусной защиты;
- Проводит инструктажи и обучения для сотрудников, включая вопросы безопасности, противодействия коррупции, обслуживания оборудования и защиты персональных данных.

Служба HR выстраивает отдельный канал принятия жалоб и обращений для сотрудников, в данный момент функционирует отдел поддержки, куда пользователи сервисов могут обратиться через приложение.



Заседание комитета по принятию положения о регулировании СИМ

Вклад в достижение Целей устойчивого развития ООН

В своей деятельности компания стремится вносить вклад в достижение ряда целей, связанных с развитием устойчивой городской мобильности, снижением негативного воздействия на окружающую среду и улучшением качества жизни населения.

ЦУР ООН



Вклад

- Компания поддерживает занятость, в том числе через предоставление электровелосипедов для курьеров, создавая новые рабочие возможности и способствуя развитию сферы услуг.



- Kicksharing Central Asia способствует повышению доступности городского транспорта для широких слоев населения. Предоставление электровелосипедов для курьеров открывает новые возможности для трудоустройства и получения дохода уязвимым группам.



- Шеринг самокатов способствует снижению необходимости использования автомобилей, уменьшению транспортной нагрузки, формируя устойчивую транспортную систему в городах.



- Распространение электрического транспорта способствует снижению выбросов парниковых газов и смягчению последствий изменения климата.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Регулярный диалог с заинтересованными сторонами помогает компании своевременно выявлять запросы и потребности, а также адаптировать стратегию и процессы с учетом меняющейся внешней среды.

При выборе каналов и частоты коммуникаций компания исходит из принципов открытости, доступности информации и взаимного уважения.

Определение ключевых групп заинтересованных сторон осуществляется на основе анализа степени их влияния на деятельность компании и того, насколько они затрагиваются результатами нашей работы.

Группа заинтересованных сторон

Пользователи (клиенты)

Форма взаимодействия

Мобильное приложение, социальные сети, email-рассылки, опросы удовлетворенности

Ключевые темы и ожидания

Удобство сервиса, безопасность поездок, доступность самокатов, прозрачность тарифов

Действия Компании

Внедрение ограничения скорости, обновление приложения, публикация правил безопасности, расширение зоны обслуживания

Сотрудники

Внутренние собрания, корпоративный чат

Условия труда, достойная заработная плата, развитие навыков, мотивация

Программы адаптации и обучения

Местные органы власти

Рабочие встречи, официальная переписка, совместные проекты

Регулирование использования общественных пространств, безопасность движения

Совместные акции по обучению езде на самокатах, соблюдение городских правил, передача данных о зонах ограничений

Партнёры и поставщики

Деловая переписка, встречи, контракты

Качество поставляемых услуг и оборудования, своевременность поставок

Выбор поставщиков по критериям качества

Общество и СМИ

Восприятие компании, информирование широкой аудитории Пресс-релизы, соцсети, мероприятия

Безопасность на дорогах, ответственность Компании

Публикация новостей, участие в экологических и социальных инициативах

Комплаенс и противодействие коррупции

Kicksharing Central Asia стремится следовать лучшим практикам и международным стандартам корпоративного управления в области деловой этики, прозрачности деятельности и соблюдения регуляторных требований. Для минимизации рисков, связанных с нарушением законодательства, репутационных рисков и финансовых потерь была внедрена система и принята Политика комплаенс-контроля.

Процедуры комплаенс-контроля включают в себя несколько этапов проверки клиентов и операций, проведение внутренних аудитов и обучений сотрудников. В 2025 году 24 работника компании, 5 директоров и 10 бизнес-партнеров ознакомились с антикоррупционными политиками и процедурами и прошли антикоррупционный тренинг. При возникновении случаев коррупции сотрудники обязаны сообщать Комплаенс-менеджеру через внутренние каналы коммуникации. Менеджер обязан предпринять меры по каждому обращению. За 2024 год в Компании отсутствовали случаи коррупции.

В соответствии с международными стандартами ISO 31000 «Управление рисками» и COSO «Enterprise Risk Management» была определена классификация комплаенс-рисков:

Категория риска	Описание
Юридические	Нарушение законодательства, санкции регуляторов.
Финансовые	Потенциальные убытки из-за штрафов, потерь клиентов.
Репутационные	Влияние на доверие клиентов и партнеров.
Коррупционные	Нарушение антикоррупционного законодательства.
Операционные	Ошибки в бизнес-процессах, недобросовестные действия сотрудников.

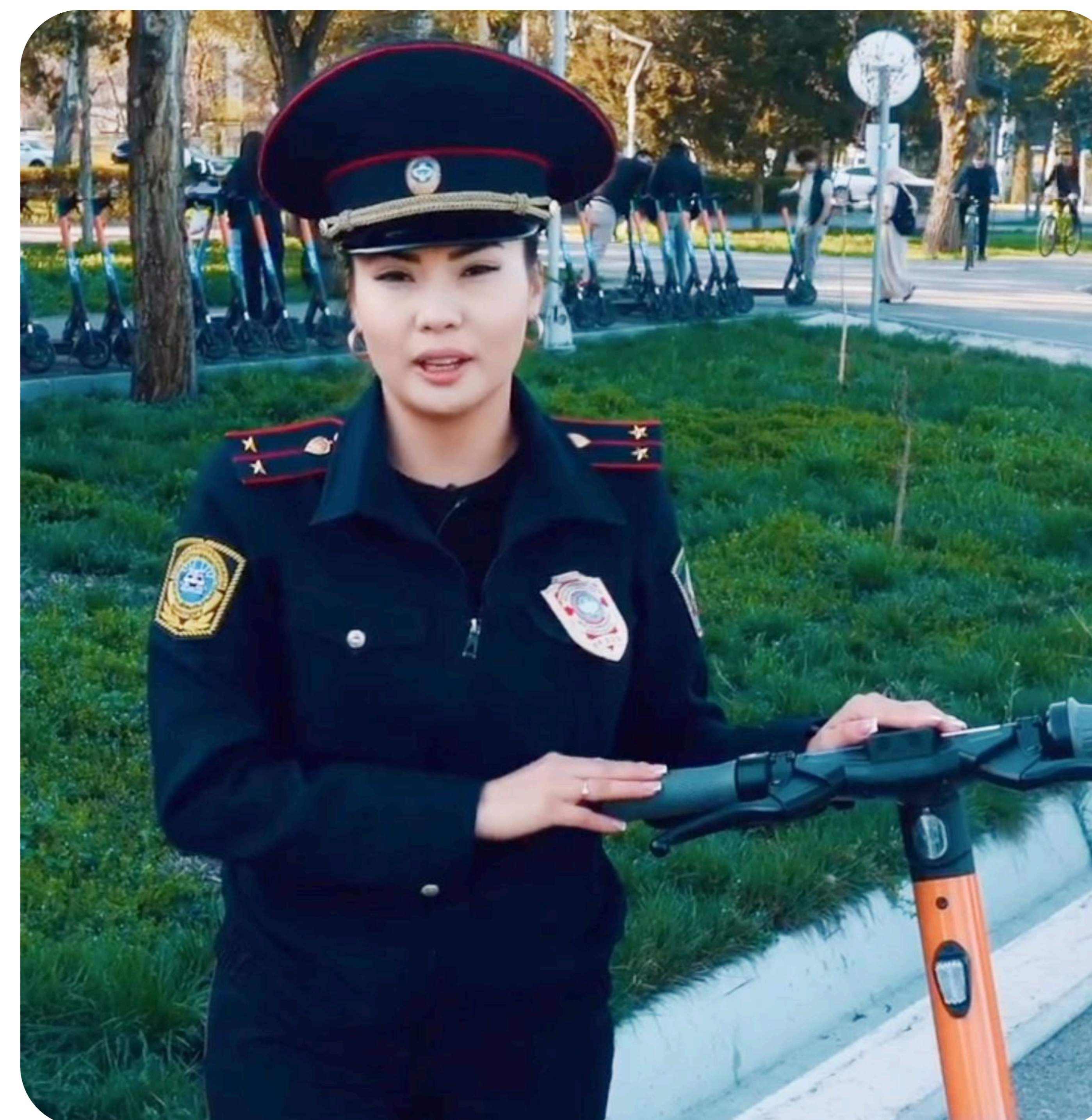
Для снижения комплаенс-рисков внедряются антикоррупционные процедуры, контролируется исполнение регуляторных требований, проводится периодический аудит и пересмотр политики комплаенс-контроля.

Безопасность пользователей и сотрудников

Безопасность пользователей является приоритетом компании. Kicksharing Central Asia активно сотрудничает с Управлением по обеспечению безопасности дорожного движения Кыргызстана в просвещении и продвижении правильного и уважительного использования самокатов в городах. С 2023 года Kicksharing Central Asia проводит совместно с ГУОБДД МВД КР совместные рейды и Школу вождения электросамокатов для того, чтобы обеспечить безопасное вождение и предотвратить несчастные случаи с пешеходами.

Программа доступна для всех желающих и является полностью бесплатной. Компания предоставляет для занятий тренеров и электросамокаты. Команда Kicksharing Central Asia в течение 2024 года проводила лекции в ВУЗах о правилах дорожного движения и безопасной езде на самокатах. Во всех мобильных приложениях доступны правила использования самокатов и политика безопасности. В информационной IT-системе самокатов встроены ограничения по скорости до 25 км/ч, в парках и пешеходных зонах скорость автоматически снижается до 10-15 км/ч.

Для сотрудников компании регулярно проводятся инструктажи по противопожарной безопасности. Ответственным за охрану труда является Генеральный Директор ОсОО «Промо Экспресс». В связи со спецификой деятельности – сотрудники компании работают в офисе, либо удаленно – отсутствуют случаи травм и несчастных случаев из-за трудовой деятельности.



Защита и конфиденциальность данных

Kicksharing Central Asia обеспечивает защиту персональной информации пользователей приложений. Компания строго соблюдает требования национального законодательства и международных стандартов в области защиты данных, обеспечивая их сохранность и конфиденциальность на всех этапах обработки – от сбора до хранения и удаления.

В 2024 году в компанию не поступило ни одной подтвержденной жалобы на нарушение конфиденциальности или утечку персональных данных, что подтверждает эффективность реализованных мер информационной безопасности.

Для обеспечения высокого уровня защиты данных Kicksharing Central Asia внедряет комплексную систему мер, включающую:

- Обучение персонала – проведение регулярных тренингов и инструктажей для сотрудников, работающих с персональными данными, по вопросам информационной безопасности и защиты данных.
- Ограничение и управление доступом – регулирование прав доступа к системам и данным, ведение журналов доступа, предоставление прав только в объеме, необходимом для выполнения должностных обязанностей.
- Разработка и внедрение внутренних регламентов – Политика внутреннего контроля, Политика комплаенс-контроля, должностные инструкции, локальные акты по обработке и защите данных.
- Техническая защита информации – шифрование данных, использование антивирусных решений, регулярное обновление программного обеспечения, мониторинг и аудит ИТ-инфраструктуры.



Экономическая результативность

Компания вносит вклад в развитие экономики Кыргызстана, создавая рабочие места, оплачивая налоги и обеспечивая спрос на услуги поставщиков и партнеров. В 2022-2024 годах наблюдается рост доходов.

Рост выручки отражает расширение клиентской базы и рост популярности сервиса шеринга самокатов в стране.

Рост затрат на персонал отражает расширение штата и создание новых рабочих мест, что особенно важно для молодежи, студентов и специалистов в сфере IT и логистики.

Экономическая результативность за 2022-2024 года

Показатель	Единица измерения	2022	2023	2024
Прямая экономическая стоимость (операционные доходы)	ТЫС. СОМ	17 574	69 522	129 622
В том числе:				
Выручка	ТЫС. СОМ	15 084	69 522	129 622
Финансовые доходы	ТЫС. СОМ	2490		
Распределенная экономическая стоимость	ТЫС. СОМ	-25 020	-61 188	-102 092
В том числе:				
Операционные расходы	ТЫС. СОМ	-15 939	-27 643	-26 262
Затраты на персонал	ТЫС. СОМ	-4 955	-16 055	-44 786
Выплаты поставщикам капитала (выплаты акционерам)	ТЫС. СОМ			
Налоговые платежи, тыс. сом	ТЫС. СОМ	-617	-2 801	-5 278
Нераспределенная экономическая стоимость	ТЫС. СОМ	-8 063	5 533	22 252

- Данные представлены из аудированной финансовой отчетности.

Закупки

На начальном этапе развития

компания закупала оборудование (самокаты, электровелосипеды, запчасти) преимущественно в Российской Федерации. По мере масштабирования бизнеса и выстраивания более устойчивой цепочки поставок были заключены долгосрочные контракты с производителями и дистрибьюторами в странах Азии — Казахстане и Китае.

Kicksharing Central Asia в полном объёме оплачивает НДС на импорт в бюджет Кыргызстана без каких-либо налоговых льгот. За последние три года сумма уплаченного налога составила около 24 млн. сомов, что отражает приверженность компании принципам прозрачности и добросовестного ведения бизнеса.

Одновременно компания активно развивает сотрудничество с локальными поставщиками, что стимулирует внутреннюю экономику, способствует созданию рабочих мест и снижает углеродный след за счёт сокращения логистических плечей.

В соответствии со стратегией устойчивого развития, в планах компании — запуск собственного производства и сборки на территории Кыргызстана. Это позволит увеличить долю локализации, сократить импортозависимость и усилить вклад в развитие национальной экономики.

Показатель	Единица измерения	2022	2023	2024
Всего закупленных товаров и услуг	тыс. сом	36 995	88 013	77 306
Закупки у местных поставщиков	тыс. сом	22 516	27 116	50 926
Доля закупок у местных поставщиков	%	61%	31%	66%



Современный парк

Самокаты Ninebot Max Pro, Ninebot Max Plus, Ninebot Max Plus X



Прямые поставки

Самокаты и детали напрямую от Segway-Ninebot

Управление персоналом

Kicksharing Central Asia рассматривает сотрудников как ключевой стратегический ресурс для устойчивого развития бизнеса и уделяет приоритетное внимание созданию безопасных, комфортных и инклюзивных условий труда. Подход компании к работе с персоналом строится в соответствии с трудовым законодательством и международными принципами, связанными с правами человека, включая право на труд, охрану здоровья, безопасность и недискриминацию.

Система управления персоналом формализована через внутренние кадровые положения и политики, охватывающие полный жизненный цикл сотрудника: от найма и адаптации до карьерного развития и выхода из компании. Эти документы регулируют порядок приема и увольнения, внутренний трудовой распорядок, организацию командировок, систему оплаты и стимулирования, процедуры поощрений и защиты конфиденциальности, а также правила предоставления отпусков.

Функцию координации кадровой политики и сопровождения сотрудников выполняет HR-отдел под руководством менеджера по персоналу. Данный отдел отвечает за реализацию HR-процессов, поддержку сотрудников и внедрение практик, направленных на формирование устойчивой и справедливой системы управления человеческим капиталом в соответствии с современными ESG-стандартами.

В 2024 году компания провела масштабное восстановление и систематизацию кадровой документации, а также внедрила автоматизацию учета персонала. Были адаптированы модули 1С под задачи компании, что позволило повысить эффективность HR-процессов, обеспечить прозрачность и улучшить сопровождение сотрудников на всех этапах их профессионального пути.

Структура персонала

Компания активно растет и увеличивает штат сотрудников. На конец 2024 года в компании работало 53 человека. Большинство сотрудников составляют мужчины (68% в 2023 году и 62% в 2024 году). Это объясняется тем, что большинство сотрудников заняты техническим обслуживанием и логистикой самокатов (зарядка аккумуляторов, замена батарей, перераспределение самокатов по городу).

Доля женщин постепенно растет, достигнув 37% в 2025 году. В возрастной структуре преобладают молодые специалисты: более двух третей сотрудников младше 30 лет. Все сотрудники компании являются постоянными работниками. Компания в основном обеспечивает сотрудников работой на условиях полной занятости, но в последние годы появилась возможность неполного рабочего времени.



Структура персонала по времени работы

Показатель	Единица измерения	2023	2024	2025
Полный рабочий день	чел.	37	48	51
Мужчины	чел.	25	32	37
Женщины	чел.	12	16	14
Неполный рабочий день	чел.	0	5	5
Мужчины	чел.	0	1	0
Женщины	чел.	0	4	5
Работники, не являющиеся сотрудниками (ГПХ и др.)	чел.	0	160	177

Структура персонала за 2023-2025 (6 месяцев)

Показатель	Единица измерения	2023	2024	2025
Численность персонала	чел.	37	53	56
Структура персонала в разбивке по полу:				
Мужчины	чел.	25	33	37
Женщины	чел.	12	20	19
Структура персонала в разбивке по возрасту:				
До 30	чел.	26	42	41
30-50	чел.	10	10	14
Старше 50	чел.	1	1	1

Равные возможности

Компания придерживается принципа равных возможностей при найме, оплате труда и развитии сотрудников, независимо от пола, возраста, этнической принадлежности, вероисповедания и других признаков. На всех уровнях организации, от операторов до руководителей, работают как мужчины, так и женщины. Ключевым критерием при приеме на работу является профессиональная компетентность и соответствие квалификационным требованиям, а не социальные или личные характеристики.

В составе высшего руководства в 2023–2025 годах представлены исключительно мужчины. Это отражает отраслевые тенденции, но в будущем компания планирует расширять участие женщин в стратегическом управлении. Среди руководителей среднего звена доля женщин, напротив, остаётся устойчиво высокой и демонстрирует положительную динамику: с 67% в 2023 году до 71% в 2025 году. Женщины активно вовлечены в процессы оперативного управления и обладают значительным потенциалом для карьерного роста. В высшем руководстве преобладают специалисты в возрасте 30–50 лет, однако компания открыта к привлечению молодых руководителей.

Разнообразие органов управления в 2023-2025 годах

Показатель	Единица измерения	2023	2024	2025
По полу:				
Высшее руководство	чел.	4	6	7
Мужчины	%	100%	100%	100%
Женщины	%	0%	0%	0%
Руководители среднего звена	чел.	3%	5%	7%
Мужчины	%	33%	40%	29%
Женщины	%	67%	60%	71%
По возрасту:				
Высшее руководство	чел.	4	6	7
До 30	%	25%	50%	29%
30-50	%	75%	50%	71%
Старше 50	%	0%	0%	0%
Руководители среднего звена	чел.	3	5	7
До 30	%	0%	40%	14%
30-50	%	67%	40%	72%
Старше 50	%	33%	20%	14%



Kicksharing Central Asia открыта к трудоустройству молодых специалистов без опыта, выпускников из регионов, а также кандидатов, оказавшихся в сложной жизненной ситуации. Компания последовательно формирует инклюзивную рабочую среду и расширяет возможности для разных социальных групп.

В числе сотрудников есть человек с нарушением слуха и речи, который по результатам внутренней оценки признан одним из лучших работников. Такой подход демонстрирует, что компания не ограничивается формальным соблюдением принципов недискриминации, а реально создает условия для раскрытия потенциала сотрудников с различными возможностями.

Найм сотрудников в 2023-2025 годах

Показатель	Единица измерения	2023	2024	2025
Новые работники, принятые в отчетном году	чел.	33	39	16
По полу:				
Мужчины	чел.	22	22	8
Женщины	чел.	11	17	8
По возрасту				
До 30	чел.	28	34	11
30-50	чел.	4	4	5
Старше 50	чел.	1	1	0



Текучесть кадров в 2023-2025

Показатель	2023	2024	2025
Текучесть кадров	24%	41%	20%
По полу:			
Мужчины	13%	15%	16%
Женщины	11%	26%	6%
По возрасту			
До 30	16%	28%	16%
30-50	8%	11%	4%
Старше 50	0	2%	0

В рамках перехода к модели управляющей компании значительная часть сотрудников ОсОО «Промо Экспресс» была переведена в ОАО «Kicksharing Central Asia». В кадровом учете это отражалось как увольнение и приём, что формально увеличило показатель текучести. Аналогичным образом учтены 22 стажёра, переведенные на гражданско-правовые договоры.

Наибольшая текучесть приходится на сотрудников младше 30 лет, что соответствует отраслевой специфике микромобильности.

Работники, ушедшие в декретный отпуск

Показатель	Единица измерения	2023	2024	2025
Количество работников, ушедших в декретный отпуск	чел.	0	1	0
Мужчины	чел.	0	0	0
Женщины	чел.	0	1	0

Среди работников в декретный отпуск уходила только 1 женщина.

Статистический рост текучести кадров

в 2024–2025 гг. связан преимущественно с структурной трансформацией и консолидацией бизнеса, а не с фактическим сокращением персонала.

Система обучения работников находится на этапе разработки. С 2024 года Компания стала планомерно инвестировать в обучение персонала. В начале 2025 года обучение прошли 36 специалистов. В компании действует система индивидуального развития сотрудников. В частности, для менеджеров среднего звена и руководителей регулярно проводятся встречи по индивидуальным программам развития (ИПР). Дополнительно каждый сотрудник компании имеет возможность пройти профессиональное обучение по своему запросу, выбрав программу обучения и предоставив обоснование о том, каким образом полученные знания и навыки повысят эффективность работы и принесут пользу компании.

В рамках этих программ:

- Проводится оценка текущих компетенций сотрудника и постановка целей развития;
- Определяются направления обучения и практических задач;
- Предоставляется менторская поддержка и контроль прогресса.



В результате реализации ИПР несколько сотрудников выросли до руководящих позиций. В сервисных центрах Компания обучает новых сотрудников передавая опыт через наставничество и практику, что также позволяет сотрудникам вырасти в позиции.

В 2025 году планируется разработка Кодекса корпоративной этики, который закрепит политику компании в отношении прав человека, включая уважение трудовых прав сотрудников, запрет на принудительный и детский труд, противодействие дискриминации и домогательствам. Также рассматривается возможность формализации отдельной политики инклюзивности и равных возможностей в рамках дальнейших планов по устойчивому развитию.



Забота об окружающей среде и климате

Развивая сервисы шеринга электросамокатов и электровелосипедов, Kicksharing Central Asia способствует развитию экологичного городского транспорта, который снижает нагрузку на окружающую среду, способствует сокращению выбросов парниковых газов (ПГ) и снижению уровня загрязнения воздуха в городах. Деятельность Компании направлена на создание альтернативы личному автотранспорту и сокращение заторов на дорогах, что способствует формированию более чистых, безопасных и комфортных городских пространств. Компания внедряет меры по энергоэффективности, бережному использованию ресурсов и снижению углеродного следа.

Компания впервые посчитала

Свои выбросы ПГ Score 1 и 2 за 2024 год. Прямые выбросы парниковых газов составили 90,5 тонн CO₂-экв. Источником прямых выбросов было использование дизельного топлива автомобилями Компании. Объем косвенных выбросов – 109,3 тонн CO₂-экв, они поступали от использования электроэнергии офисами и при зарядке самокатов. В 2024 году объемы выбросов выросли в два раза, в то время как интенсивность выбросов увеличилась незначительно. Причиной является расширение объемов и географии деятельности Компании.



Выбросы парниковых газов ОАО «Kicksharing Central Asia» за 2022-2024 годы

Показатель	Единица измерения	2022	2023	2024
Прямые выбросы парниковых газов (Scope 1)	тонн CO ₂ -экв	10,62	50,13	90,49
Косвенные выбросы парниковых газов (Scope 2)	тонн CO ₂ -экв	24,05	49,10	109,30
Общий объем выбросов	тонн CO ₂ -экв	34,67	99,23	199,80

Интенсивность выбросов парниковых газов ОАО «Kicksharing Central Asia» за 2022-2024 годы

Показатель	Единица измерения	2022	2023	2024
Общий объем выбросов	тонн CO ₂ -экв	34,67	99,23	199,80
Выручка	тыс.сом	15 084	69 522	129 622
Интенсивность выбросов	тонн CO ₂ -экв/тыс.сом	0,0023	0,0014	0,0015

/ Методологии и коэффициенты, используемые для расчета выбросов, основываются на следующих стандартах и данных:

- 1) GHG Protocol Corporate Standard¹⁴³;
- 2) IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories¹⁴⁴;
- 3) International Renewable Energy Agency Kyrgyzstan energy profile

По данным исследования Университета Оксфорда, замена одной поездки на автомобиле в день на электросамокат/велосипед/е-байк снижает личные выбросы примерно на 0,5 тонн CO₂ в год. По результатам различных исследований, чем дольше срок службы самокатов, их комплектующих, чем «чище» источник электроэнергии, тем ниже углеродный след. Kicksharing Central Asia планирует оборудовать зарядные базы солнечными батареями, планируется масштабный проект по запуску завода по переработке литий-ионных батарей, что значительно снизит экологический след за счет повторного использования редкоземельных металлов.

Kicksharing Central Asia регулярно поддерживает инициативы муниципалитетов, направленные на снижение загрязнения воздуха и популяризацию устойчивой мобильности. Компания участвовала в акции «День без автомобилей», предоставляя самокаты жителям города бесплатно или по специальному тарифу.

Согласно данным Kicksharing Central Asia, в Бишкеке ежедневно 5 000 – 10 000 человек используют шеринговые самокаты, обычно это короткие поездки, как правило в час пик, что снижает транспортную нагрузку на город и способствует снижению выбросов от транспорта.



Потребление энергии

Компания систематически учитывает и анализирует объемы энергопотребления, так как данный показатель напрямую связан с воздействием на климат и эффективностью использования ресурсов. В период с 2022 по 2024 годы наблюдается устойчивый рост энергопотребления, что связано с масштабированием бизнеса и расширением парка электросамокатов и электровелосипедов, а также увеличением числа пользователей.

Основная доля энергопотребления приходится на электроэнергию, используемую для зарядки транспортных средств и обеспечения офисов Компании. Ее объемы увеличились с 609,7 ГДж в 2022 году до 2 771,1 ГДж в 2024 году, что отражает рост бизнеса. Потребление дизельного топлива (используемого для операционной деятельности, включая транспортировку и обслуживание техники) также возросло – с 143,3 ГДж в 2022 году до 1 221,2 ГДж в 2024 году. Интенсивность энергопотребления рассчитывалась на выручку и практически не изменилась с 2023 года, что подтверждает значительный рост объемов деятельности Компании.

Потребление энергии ОАО «Kicksharing Central Asia» за 2022-2024 годы

Показатель	Единица измерения	2022	2023	2024
Дизельное топливо	ГДж	143,33	676,53	1 221,20
Электроэнергия	ГДж	609,72	1 244,76	2 771,11
Общее потребление энергии	ГДж	753,06	1 921,30	3 992,31

Интенсивность энергопотребления ОАО «Kicksharing Central Asia» за 2022-2024 годы

Показатель	Единица измерения	2022	2023	2024
Общее потребление энергии	ГДж	753,06	1921,30	3992,31
Выручка	ТЫС.СОМ	15 084	69 522	129 622
Энергоемкость	ГДж/тыс. сом	0,050	0,028	0,031

Отходы

Компания уделяет внимание ответственному обращению с отходами, несмотря на относительно небольшой объем их образования. В 2024 году объем образования отходов составил 0,05 тонн, при этом все отходы относятся к категории неопасных.

Объем образования отходов ОАО «Kicksharing Central Asia» за 2022-2024 годы

Показатель	Единица измерения	2022	2023	2024
Неопасные отходы	ТОНН	0,01	0,03	0,05

Для минимизации воздействия на окружающую среду

в компании внедрены следующие практики:

- Раздельный сбор макулатуры, которая в полном объеме передается на переработку по договорам с лицензированными организациями.

- Одноразовая пластиковая упаковка и компоненты собираются и сдаются в переработку.

- На базе сервисных центров внедрена система сортировки пластиковых отходов.

- Все металлические компоненты, образующиеся в результате ремонта или списания оборудования, передаются для переработки специализированным организациям.

- С 2025 года компания планирует внедрить систематическую практику утилизации отслуживших литий-ионных аккумуляторов. По состоянию на начало 2025 года аккумуляторов, требующих утилизации, еще не образовалось. При появлении таких единиц в течение года их временное хранение будет организовано на специально оборудованной базе, соответствующей требованиям промышленной и экологической безопасности

Об Отчете

Отчет об устойчивом развитии ОАО «Kicksharing Central Asia» (далее – Отчет) представляет деятельность и достижения компании в области ESG за период с 1 января по 31 декабря 2024 года.

Отчетность отражает деятельность ОАО «Kicksharing Central Asia» и ее дочерней компании ОсОО «Промо Экспресс». Отчёт охватывает все организации, входящие в периметр отчётности ОАО «Kicksharing Central Asia», составленной в соответствии с МСФО. Отчет выпускается впервые, планируется ежегодный выпуск. Данные приведены на 31 декабря 2024 года, если не указано иное.

Отчет составлен в соответствии с Международными стандартами отчетности в области устойчивого развития Global Reporting Initiative, также были учтены Цели ООН в области устойчивого развития на период до 2030 года, Закон Кыргызской Республики от 27 марта 2003 года № 64 «Об акционерных обществах», Руководством Кыргызской фондовой биржи по внедрению ESG-принципов и отчетности. Отчет адресован широкому кругу заинтересованных сторон: государственные органы, СМИ, пользователи, общественные организации, эксперты и другие. Данный отчет был утвержден Советом директоров 17 сентября 2025 года. Отчет об устойчивом развитии утверждается Советом директоров и доносится заинтересованным сторонам путем публикации на корпоративном сайте компании либо в печатном виде.

Отчет составлен при поддержке:



КЫРГЫЗ ФОНДУЛУК БИРЖАСЫ
КЫРГЫЗСКАЯ ФОНДОВАЯ БИРЖА
KYRGYZ STOCK EXCHANGE

Резидент
Фонда:



CENTRAL ASIA CAPITAL

Определение существенных тем Отчета

Для всестороннего охвата аспектов деятельности компании в области ESG и раскрытия аспектов, являющихся важными для широкого круга заинтересованных сторон, проводился процесс определения существенных тем.

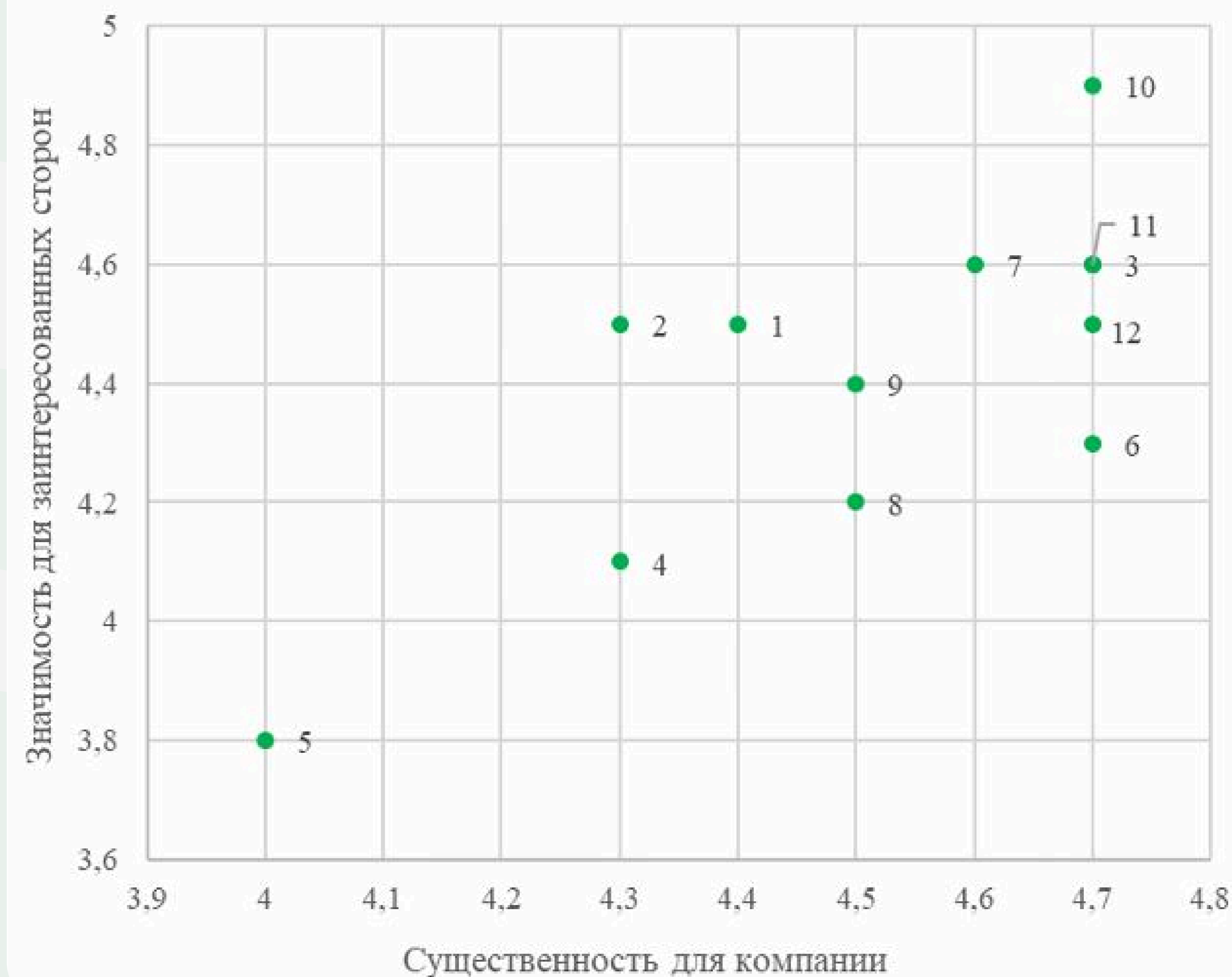
Предварительный список тем был определен на основе контекста компании, ее воздействий на социальную и экологическую сферу, проводился бенчмарк-анализ зарубежных компаний из отраслей шеринга самокатов и каршеринга, учитывались рекомендации Руководства Кыргызской фондовой биржи.

Затем заинтересованным сторонам была направлена анкета, включающая 12 существенных тем. Они присвоили веса значимости каждой теме. Опрос также прошли сотрудники и руководство Kicksharing Central Asia, так были определены значимые для самой компании темы. По итогам анкетирования из сводных оценок была составлена матрица существенности. Темы, представленные в правом верхнем углу, являются наиболее значимыми.

Перечень существенных тем:

- 1 Корпоративное управление
- 2 Деловая этика и противодействие коррупции
- 3 Экономическая результативность
- 4 Непрямые экономические воздействия
- 5 Практика закупок
- 6 Защита персональных данных
- 7 Мотивация и поддержка сотрудников
- 8 Разнообразие и равные возможности
- 9 Образование и развитие
- 10 Здоровье и безопасность потребителей и сотрудников
- 11 Изменение климата (выбросы парниковых газов)
- 12 Потребление энергии
- 13 Отходы

Матрица существенности



Указатель содержания GRI

Индикатор GRI	Раскрытие	Раздел Отчета/Комментарии
2-1	Сведения об организации	О Компании, Контакты
2-2	Предприятия, включенные в отчетность организации в области устойчивого развития	О Компании, Об Отчете
2-3	Период отчетности, периодичность и контактное лицо	Об Отчете, Контакты
2-4	Пересмотр информации	Не применимо. Пересмотр данных и информации не проводился
2-5	Внешнее заверение	Внешнее заверение не проводилось.
2-6	Деятельность, цепочка создания стоимости и другие деловые отношения	О Компании
2-7	Работники	Структура персонала
2-8	Работники, не являющиеся сотрудниками	Структура персонала
2-9	Структура и состав руководства	Корпоративное управление
2-10	Порядок избрания и утверждения высшего органа управления	Корпоративное управление
2-11	Председатель высшего руководящего органа	Корпоративное управление
2-12	Роль высшего руководящего органа в надзоре за управлением воздействием	Корпоративное управление
2-13	Делегирование ответственности за управление воздействиями	Приверженность устойчивому развитию
2-14	Роль высшего руководящего органа в отчетности в области устойчивого развития	Приверженность устойчивому развитию
2-15	Конфликты интересов	Предотвращение конфликта интересов
2-16	Донесение информации о критических вопросах до сведения высшего руководящего органа	Приверженность устойчивому развитию

Индикатор GRI	Раскрытие	Раздел Отчета/Комментарии
2-17	Коллективные знания высшего руководящего органа	Корпоративное управление
2-18	Оценка эффективности работы высшего руководящего органа	Корпоративное управление
2-19	Политика вознаграждения	Корпоративное управление
2-20	Процесс определения размера вознаграждения	Корпоративное управление, Управление персоналом
2-21	Коэффициент годового общего вознаграждения	Данные конфиденциальны
2-22	Заявление в области устойчивого развития	Обращение Генерального директора
2-23	Приверженность политикам	Приверженность устойчивому развитию
2-24	Выполнение взятых на себя обязательств	Приверженность устойчивому развитию, Безопасность пользователей
2-25	Процессы по устранению негативных воздействия	Приверженность устойчивому развитию, Безопасность пользователей, комплаенс и противодействие коррупции, Защита и конфиденциальность данных
2-26	Механизмы обращения за советом и выражения озабоченности	Приверженность устойчивому развитию
2-27	Соблюдение законов и нормативных актов	Приверженность устойчивому развитию. С 2022 года был только один случай получения штрафа за парковку самокатов.
2-28	Членство в ассоциациях	Компания является членом Бизнес-ассоциации JIA
2-29	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	Взаимодействие с заинтересованными сторонами
2-30	Коллективные договоры	В обществе отсутствуют коллективные договоры.
Существенные темы		
3-1	Процесс определения существенных тем	Об Отчете
3-2	Перечень существенных тем	Об Отчете
Экономическая результативность		
3-3	Управление существенными темами	Экономическая результативность

Индикатор GRI

Раскрытие

Раздел Отчета/Комментарии

201-1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	Экономическая результативность
201-2	Финансовые последствия и другие риски и возможности в связи с изменением климата	Компания не оценивает риски и возможности изменения климата.
201-4	Финансовая помощь, полученная от государства	Общество не получает финансовую помощь от государства.

Практика закупок

3-3	Управление существенными темами	Закупки
204-1	Доля расходов на местных поставщиков	Закупки

Деловая этика и противодействие коррупции

3-3	Управление существенными темами	Комплаенс и противодействие коррупции
205-2	Информирование и проведение обучения по политике противодействия коррупции и методы борьбы с коррупцией	Комплаенс и противодействие коррупции
205-3	Подтвержденные случаи коррупции и принятые меры	Комплаенс и противодействие коррупции

Энергоэффективность

3-3	Управление существенными темами	Забота об окружающей среде и климате
302-1	Потребление энергии внутри организации	Потребление энергии
302-3	Интенсивность энергопотребления	Потребление энергии

Изменение климата

3-3	Управление существенными темами	Забота об окружающей среде и климате
305-1	Прямые выбросы парниковых газов (Область охвата 1)	Забота об окружающей среде и климате
305-2	Косвенные энергетические выбросы парниковых газов (Область охвата 2)	Забота об окружающей среде и климате
305-4	Интенсивность выбросов парниковых газов	Забота об окружающей среде и климате

Управление отходами

3-3	Управление существенными темами	Отходы
306-1	Образование отходов и существенные последствия, связанные с отходами	Отходы

Индикатор GRI

Раскрытие

Раздел Отчета/Комментарии

36

306-3

Производимые отходы

Отходы

306-4

Общий объем отходов, направленных на обезвреживание и захоронение

Не раскрыт. Kicksharing не ведет учет отходов, направленных на обезвреживание и захоронение.

Занятость

3-3

Управление существенными темами

Управление персоналом

401-1

Вновь нанятые работники и текучесть кадров

Равные возможности

401-2

Льготы, предоставляемые работникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются работникам, работающим на условиях временной или неполной занятости

Равные возможности

401-3

Декретный отпуск

Равные возможности

Здоровье и безопасность на рабочем месте

403-5

Обучение работников по вопросам охраны труда и безопасности труда

Безопасность пользователей и сотрудников

403-9

Производственные травмы

В 2024 году не было зафиксировано случаев травматизма и ухудшения здоровья работников, обусловленных трудовой деятельностью.

403-10

Плохое состояние здоровья, связанное с работой

Обучение и образование

3-3

Управление существенными темами

Управление персоналом

404-1

Среднее количество часов обучения в год на одного работника

Равные возможности

404-2

Программы повышения квалификации работников и программы помощи при переходе на другие должности

Равные возможности

Многообразие и равные возможности

405-1

Разнообразии руководящих органов и работников

Равные возможности

Противодействие дискриминации

406-1

Общее количество случаев дискриминации и принятые меры по устранению

В 2024 году отсутствовали жалобы сотрудников, связанные с дискриминацией в любом виде.

Глоссарий

COSO «Enterprise Risk Management» – рекомендации по эффективной интеграции управления рисками в их стратегию и деятельность.

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

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

ISO 31000 «Управление рисками» – Международный стандарт управления рисками

ГДж – Гигаджоуль

ГУОБДД МВД КР – Главное управление по обеспечению безопасности дорожного движения Министерства внутренних дел Кыргызской Республики.

ОАО – Открытое акционерное общество

ОсОО – Общество с ограниченной ответственностью

МСФО – Международные стандарты финансовой отчетности

ПГ – парниковые газы


СИМ – средства индивидуальной мобильности

СМИ – средства массовой информации

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

УПСМ – Управление по обеспечению безопасности на транспорте

Контакты

 720005, г. Бишкек, Первомайский район,
ул. Панфилова 89, 3 этаж

 info@kicksharing.asia

 www.kicksharing.asia

? По вопросам Отчета об устойчивом
развитии: esg@kicksharing.asia

