

ТҰРАҚТЫ ДАМУДЫҢ ҚАҒИДАТТАРЫ МЕН МАҚСАТТАРЫ

3 ЖАҚСЫ ДЕНСАУЛЫҚ ЖӘНЕ ӘЛ-АУКАТ



АДАМИ КАПИТАЛДЫ ДАМУ

- Адам ресурстарын құру, жаңа бағыттар бойынша құзыретті нығайту

⊖ Біздің адамдар

⊖ 1-қосымша. БҰҰ-ның Тұрақты даму мақсаттарын ұстануы

3 ЖАҚСЫ ДЕНСАУЛЫҚ ЖӘНЕ ӘЛ-АУКАТ



Н&S ОЗЫҚ ТӘЖІРИБЕЛЕРІ

- «Нөлдік жарақатқа» ұмтылу және LTIF 0,14 жетістігі

(2023 жыл)

- Қауіпсіздік мәдениеті бойынша 100% өндірістік персоналды оқыту

(2023 жыл)

⊖ Біздің адамдар

⊖ 1-қосымша. БҰҰ-ның Тұрақты даму мақсаттарын ұстануы

5 ГЕНДЕРЛІК ТЕНДІК



КОРПОРАТИВТІК БАСҚАРМА

- ESG-рейтингі Қор топтары

(2032 жылға 70 перцентиль)

- Қор компанияларының басшы органдарындағы әйелдердің үлесін арттыру

2030 жылға 30%

- Қордың ДК және ПК құрамындағы тәуелсіз директорлардың үлесі

50% деңгейінде қолдау

⊖ Біздің тұрақты дамуға деген көзқарасымыз

⊖ 1-қосымша. БҰҰ-ның Тұрақты даму мақсаттарын ұстануы

ТҰРАҚТЫ ДАМУ МАҚСАТТАРЫ



7 ҚЫҒМАТ ЕМЕС ЖӘНЕ ТАЗА ЭНЕРГИЯ



РЕСУРС ҮНЕМДЕУ

- Өндірістік қызметтің энергия сыйымдылығын төмендету

(2027 жылға -10%)

⊖ Жаһандық сын-қатерлерге біздің жауабымыз

⊖ Қоршаған орта

⊖ 1-қосымша. БҰҰ-ның Тұрақты даму мақсаттарын ұстануы

13 КЛИМАТТЫҢ ӨЗГЕРУМЕН КҮРЕС



КӨМІРТЕКСІЗДЕНДІРУ

- Парниктік газдардың тікелей және жанама лақтырындыларын азайту (1-қамту және 2-қамту)

> 2032 жылға > [-10%]

- Электр энергиясын сатып алуда төменгі көміртекті генерацияның үлесін арттыру

2032 жылға 45%

⊖ Жаһандық сын-қатерлерге біздің жауабымыз

⊖ Стратегия инвестицияға айналады

⊖ Біздің тұрақты дамуға деген көзқарасымыз

⊖ Қоршаған орта

⊖ 1-қосымша. БҰҰ-ның Тұрақты даму мақсаттарын ұстануы



13 КЛИМАТТЫҢ ӨЗГЕРУМЕН КҮРЕС



«ЖАСЫЛ» ҚАРЖЫЛАНДЫРУ

- Оффсеттік жобалар портфелін қалыптастыру (2023 жылға 5,8 млн тонна CO₂-балама)

- Электр энергиясын өндірудегі ЖЭК және СЭС үлесі 2032 жылға 26%

⊖ Стратегия инвестицияға айналады

⊖ 1-қосымша. БҰҰ-ның Тұрақты даму мақсаттарын ұстануы

16 БЕЙБІТШІЛІК, АДДІЛІК ЖӘНЕ ТИМДІ ИНСТИТУТТАР



АШЫҚТЫҚ, ТРАСПАРЕНТІЛІК ЖӘНЕ КОМПЛАЕНС

- ISO 37001:2016 «Парақорлыққа қарсы күрес менеджменті жүйелері» және ISO 37301:2021 «Сәйкестікті басқару жүйесі» халықаралық стандарттарының талаптарына сәйкестікке сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс жүйелерін сертификаттау

- Қор компанияларының басқару органдарындағы әйелдер үлесін ұлғайту

⊖ Қор туралы

⊖ Біздің тұрақты дамуға деген көзқарасымыз

⊖ 1-қосымша. БҰҰ-ның Тұрақты даму мақсаттарын ұстануы

⊖ 4-қосымша Біздің мүдделі тараптармен өзара әрекеттесу тәсіліміз

Неліктен бұл біз үшін маңызды?

Біздің бизнесіміздің көптеген аспектілері адам құқықтарын қамтиды, соның ішінде қызметкерлеріміздің жұмыс жағдайлары, денсаулық пен қауіпсіздік, цифрлық деректер, технология және жеткізушілеріміздің тәжірибесі. Сондықтан бизнесті жүргізу және іскерлік қарым-қатынастарды құру контекстіндегі біздің мінез-құлқымыз қоғамға оң және теріс әсер етуі мүмкін. Сонымен қатар, біздің мүдделі тараптарымыздың өсіп келе жатқан үміттері адам құқықтары Қор үшін маңызды тақырып екенін растайды.



Біздің мақсаттарымыз бен міндеттеріміз:

- 2023-2027 жж. жалақысы төмен кәсіптер мен лауазымдардағы жұмысшылардың еңбек ақысын арттыру
- 2030 жылға қарай портфельдің компаниялардың Директорлар кеңесі мен атқарушы органдарындағы әйелдер үлесін біртіндеп 30%-ға дейін арттыру
- Қор компаниялары тобындағы жас, гендер және ұлттық теңгерім әртүрлілігін ынталандыру

Маңызды тақырыптар	Әсер түрі	Тікелей әсер ету
Адам құқықтары және кемсітушілікке қарсы	+	●

Әсер ету түрі: + оң – теріс

Материалдық деңгейі:

- күшті
- орташа
- әлсіз

АДАМ ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚҰРМЕТТЕУ ЖӘНЕ ЭТИКАЛЫҚ МІНЕЗ-ҚҰЛЫҚ

”

Иә, мемлекеттік қызметшінің әдеп кодексі Қор тобының жұмыскерлеріне қолданылмайды. Бірақ біз квазимемлекеттік сектордың ең ірі өкілі, елдегі ең ірі жұмыс беруші болып табыламыз және біз ашықтық пен есеп берудің мәлімделген принциптері аясында жұртшылықтың назарында боламыз.

Қордың Басқарма Төрағасы

Қазақстан Республикасы адам, оның өмірі, құқықтары мен бостандықтары ең жоғары құндылықтары болып табылатын құқықтық мемлекет болып табылады. Қазақстан Республикасы Конституциясының 14-бабының 2-тармағына сәйкес ешкімді тегіне, өлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, дінге көзқарасына, нанымына, тұрғылықты жеріне байланысты немесе кез келген өзге мән-жайлар бойынша қандай да бір кемсітуге болмайды.

Біз Ұлттық әл-ауқат қоры ретінде адамның негізгі құқықтарын қатаң құрметтейміз. Біз барлығына тең құқықтар берудің сөзсіз маңыздылығын мойындаймыз. [GRI 2-23](#)

2017 жылы Директорлар кеңесі бекіткен біздің Мінез-құлық кодексіміз қандай да бір негізде кемсітушілік пен қысымға тыйым салады. [GRI 2-23](#) Кодекс барлық жұмыскерлердің лауазымына қарамастан жалпы мінез-құлық нормаларын белгілейді және Қордағы жұмыстың негізгі құндылықтары мен этикалық принциптерін көрсетеді. Кодекс Қор жұмыскерлеріне, Қордың

лауазымды тұлғалары мен директорларына ғана емес, сонымен қатар Қор тобына кіретін компанияларға да қолданылады. Қормен жұмыс істейтін немесе Қорды ұсынатын іскер серіктестерге, жеткізушілерге және басқа да үшінші тұлғаларға осы Кодекстің ережелерін ұстану ұсынылған.

Жылдан жылға біздің негізгі Адам құқықтары жөніндегі ұстанымымыз мызғымас және өзгеріссіз қала береді: біз балалар еңбегін пайдаланбаймыз, мәжбүрлі еңбекпен айналыспаймыз, нәсіліне, дініне және жынысына қарамастан барлық жұмысшылар мен контрагенттердің тең құқықтарын мойындаймыз. Алайда, біз олардың жалпы қоғам үшін айрықша маңыздылығын түсінеміз, сондықтан жоғарыда аталған аспектілерді Қор үшін маңызды деп танимыз. [GRI 406-1, GRI 408-1, GRI 409-1, GRI 2-23](#)

Кодекспен танысу барлық жұмыскерлер үшін міндетті болып табылады. Мінез-құлық кодексі мүдделі тараптар үшін біздің ресми сайтта үш тілде – қазақ, орыс және ағылшын тілдерінде қолжетімді. [GRI 2-23](#)

СЫБАЙЛАС ЖЕМҚОРЛЫҚҚА ТӨЗБЕУШІЛІК

Біз кез келген көріністерде сыбайлас жемқорлыққа мүлдем төзбеушілік принципін ұстанамыз. Компаниядағы сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл мәселелерін реттейтін негізгі ішкі құжаттар:

- Мінез-құлық кодексі;
- Сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясат;
- Бастамашылық ақпараттандыру саясаты болып табылады.

2021 жылы Директорлар кеңесі бекіткен сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясаты сыбайлас жемқорлыққа, сыйлықтар беруге және қабылдауға, алаяқтыққа және басқа да заңсыз әрекеттерге қатысты принциптерді қамтиды. [GRI 2-23](#)

Нәліктен бұл біз үшін маңызды?

Сыбайлас жемқорлық – заңсыз нәсіпкерлік тәжірибе және сәйкестіктің негізгі тәуекелдерінің бірі. Ол әлеуметтік және экономикалық дамуға нұқсан келтіреді және бизнес ортаны тұрақсыздандырады. Бұл біздің құндылықтарымызға қайшы келеді және мүдделі тараптарымыздың сеніміне әсер етеді. Қорда сыбайлас жемқорлыққа кез келген көріністерге жол берілмейді, сондықтан біз Қоғамдағы сыбайлас жемқорлықпен күрес мәселелерін реттейтін бірқатар ішкі құжаттарды әзірледік.



Біздің мақсаттарымыз бен міндеттеріміз:

- Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметпен, қаржы мониторингі органдарымен және прокуратурамен тиімді және тығыз өзара іс-қимыл
- Сыбайлас жемқорлыққа қарсы сәйкестік жүйелерінің ISO 37001:2016 «Парақорлыққа қарсы басқару жүйелері» және ISO 37301:2021 «Сәйкестікті басқару жүйесі» халықаралық стандарттарының талаптарына сәйкестігіне сертификаттау

Маңызды тақырыптар	Әсер түрі	Тікелей әсер ету
Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес	+	●●

Әсер ету түрі: + оң – теріс

Материалдық деңгейі:

- күшті
- орташа
- әлсіз

Осы саясаттың негізгі принциптерінің бірі – «Жоғары басшылықтың міндеттемесі және «жоғарыдан тонды» (Tone at the Top) орнату болып табылады. Компанияның Қор тобының бірінші басшысы қарамағындағылардың сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтары үшін дербес жауап береді. Бұл өзгерістер Қор компанияларының бүкіл тобында бекітілген. [GRI 3-3](#)

Біздің саясатымызға сәйкес, Қор, сондай-ақ лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер өз қызметінде артықшылық алу немесе сақтау мақсатында саяси партияларды, қоғамдық бірлестіктерді қаржыландыруды жүзеге асырмайды. Сондай-ақ Қор өз қызметінде артықшылық алу немесе сақтау мақсатында қайырымдылық және демеушілік жобаларды қаржыландыруды жүзеге асырмайды. [GRI 415-1](#) Саясат Қордың корпоративтік сайтында барлық жұмыскерлерге, сондай-ақ барлық мүдделі тараптарға толық қолжетімділік беру үшін қазақ, орыс және ағылшын тілдерінде орналастырылған. [GRI 205-2](#)

АШЫҚТЫҚ, АЙҚЫНДЫҚ ЖӘНЕ ЕСЕП БЕРУ

Ел экономикасындағы негізгі ойыншы Қордың табысты дамуы көбінесе мүдделі тараптармен өзара іс-қимылдың қалай құрылғанына байланысты болады. Біз диалог пен мүдделі тараптардың тікелей қатысуы экономиканың тұрақты дамуын қамтамасыз етудің және ұзақ мерзімді құнды құрудың кілті деп санаймыз. Біз өзара сенімге, ашықтық пен адалдыққа негізделген қарым-қатынас орнатамыз. Мүдделі тараптармен тұрақты өзара іс-қимыл жүйесі мағыналы және шынайы ақпарат беруді, екіжақты диалог мүмкіндігін, портфельдік компаниялардың қызметіне, шағым берудің икемді тетігін әзірлеуге байланысты экологиялық қауіптер мен тәуекелдер туралы хабардар болуды қамтамасыз етуді білдіреді.

Мүдделі тараптармен болған диалогтың негізгі аспектілерін реттеу үшін PR-стратегия және 2022 жылға арналған Іс-шаралар жоспары әзірленді, портфельдік компаниялармен Өзара іс-қимыл жөніндегі саясат әрекет етеді. Есепті жылы Саясатқа түзетулер енгізілді –

1-СУРЕТ. СТЕЙКХОЛДЕРЛЕР КАРТАСЫ [GRI 2-29, GRI 413-1](#)



артық буындар оңтайландырылды және алынып тасталды, Қордың бизнес-процестерін іске асырудың жеделдігі үшін өзара іс-қимыл тиімділігін арттырудың қосымша тетіктері құрылды. [GRI 2-29](#)

Қордың және оның портфельдік компанияларының қызметіне қоғамдық бақылауды жүзеге асыру үшін 2021 жылғы желтоқсаннан бастап Қоғамдық кеңес жұмыс жүргізеді. Кеңес кандидаттарды ашық конкурстық іріктеу арқылы құрылған болатын. Онда он адам бар: азаматтық қоғамның жеті өкілі және Қордың үш өкілі. Қордың Қоғамдық кеңесінің әрбір отырысы өзінің ақпараттық ресурстарымен жарияланады, сондай-ақ түрлі БАҚ шақырылады, оқиғалар интернет-басылымдарда да, теледидарда да жарияланады. Корпоративтік сайтта Қордың Қоғамдық кеңесінің, оларға берілген барлық ұсынымдар жарияланатын беті құрылды.

2022 жылы 13 отырыс өткізілді (230 сыртқы сарапшыларды тарта отырып) – бұл пікір көшбасшылары, қоғам қайраткерлері, салалық сарапшылар, қауымдастық өкілдері мен мәселелерді жан-жақты және сараптамалық қарауға арналған үкіметтік емес ұйымдар. 118 ұсыныс берілді.

Бұдан басқа, Қор тобы басшыларының БАҚ пен жұртшылықтың сұрақтарына жауап беретін баспасөз брифингтері үнемі өткізіліп тұрады. Қор өзінің жұмысы туралы әлеуметтік желілерде, оның ішінде @samrukazynaofficial телеграмм-арнасында белсенді түрде айтады. Қоғаммен өзара іс-қимылдың тағы бір жаңа түрі – IPO кампаниясы аясындағы азаматтармен ашық кездесулер. Қыркүйек айында Қор өкілдері мен сарапшылар бүкіл Қазақстанды аралап шықты және «ҚазМұнайГаз» ҰК» АҚ компаниясының акцияларын орналастыру туралы қалалар мен ауылдардың тұрғындарымен 130-дан астам семинарлар өткізді. Бұл кездесулерге 150 мыңнан астам адам қатысты. Біз қоғаммен келісе отырып жұмыс істеу және даму үшін өз қызметіміздің ашықтығын одан әрі нығайтуға дайынбыз.

© Біздің өзара әрекеттесуіміз туралы толығырақ ақпарат Қосымшада берілген.

МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫНЫҢ АЛДЫН АЛУ

”

Қор ширек миллион адамға жұмыс беруші болып табылады. Олардың әрқайсысының өз сұрақтарымен кез келген деңгейдегі басшыға жүгінуге мүмкіндігі болуы керек. Ең бастысы: толық, сапалы түсініктеме алу. Адамдарға оларды еститінін түсіну маңызды.

Қордың Басқарма Төрағасы

Біздің мүдделі тараптарымыздың әртүрлі сипатын ескере отырып, бізде, әрқайсысымен үздіксіз өзара әрекеттесу үшін бірқатар механизмдер қарастырылған, Стейкхолдерлер картасы әзірленген (4-қосымшаны қараңыз), мысалы:

- ресми сайт (sk.kz ресми сайтындағы кері байланыс терезе);
- қоғаммен байланыс жөніндегі департаменттің электрондық поштасы;
- Қордың орналастырылатын ақпаратқа пікірлер қалдыру мүмкіндігі бар Telegram Samruk-Kazyna official, Instagram samrukkazyna_official, Facebook ресми аккаунттары;
- алаңда үнемі шұғыл (мүдделі тараптарды толғандыратын өткір мәселелер бойынша) және апта сайынғы брифингтер өткізілетін Қордың баспасөз орталығы, Қордың қызметі және т. б. туралы есеп беретін бірінші басшылар. Барлық баяндамалар бейнебайланыс бойынша сұрақтар қою мүмкіндігімен онлайн түрде таратылады, осылайша барлық қатысқысы келгендерге аймақтық шектеулерсіз (онлайн) қатысу мүмкіндігі берілген;
- кері байланыс жүйелері – Сенім телефоны (сыбайлас жемқорлық және өзге де бұзушылықтар туралы хабарлар үшін) және Нысана (жұмыскерлердің өтініштері үшін);
- E-Отініш азаматтарының барлық өтініштерін қабылдау мен өңдеудің бірыңғай платформасы.

Қор тобының әрбір жұмыскері немесе кез келген үшінші тұлға, оның ішінде сатып алу мәселелері бойынша жеткізушілер кез келген Мінез-құлық кодексінің бұзушылықтары, оның ішінде сыбайлас жемқорлық, кемсітушілік, этикаға жат мінез-құлық және өзге де бұзушылықтар туралы кез келген жұмыскерлердің, контрагенттердің немесе қызметі Қормен байланысы бар басқа да тұлғалардың кез келген әрекеттерінің заңдылығына қатысты қандай да бір күмән туындаған жағдайда тәуелсіз орталықтандырылған Сенім телефонына хабарласа алады. Анонимділік және өтініш берушілерді қудалаудан қорғау Бастамашылық ақпараттандыру саясатымен кепілдендірілген. Электрондық пошта мекенжайы және Сенім телефоны нөмірлері туралы ақпарат біздің корпоративтік сайтта және барлық портфельдік компаниялардың сайттарында қолжетімді. [GRI 2-26](#)

