



SAMPYK
K A Z B Y N A

**ОТЧЕТ В ОБЛАСТИ
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ**

2016

На пути к устойчивому будущему

Содержание



Об Отчете в области устойчивого развития.....	1
Обращение Председателя Правления.....	2
О Фонде.....	3
Миссия и Видение Фонда.....	4
Портфель Фонда.....	5



Наш подход к устойчивому развитию.....	7
Риск-ориентированный подход в области устойчивого развития.....	9
Взаимодействие с заинтересованными сторонами.....	10
Анализ существенности.....	13
Инициативы в области устойчивого развития.....	14
Корпоративное управление.....	16



Финансовые показатели и устойчивость.....	19
Развитие человеческого потенциала.....	23
Этика и комплаенс.....	30
Ответственные закупки.....	33



Охрана труда и техника безопасности.....	37
Ответственные инвестиции.....	39
Социальная ответственность, прозрачность и связи с общественностью.....	40

Предметный указатель по содержанию GRI G4.....	43
--	-----------

1-й Отчет в области устойчивого развития Фонда

В своем первом Отчете в области устойчивого развития Фонд представляет свои показатели устойчивости за 2016 год. Этот отчет составлен в соответствии с Глобальной инициативой по отчетности (GRI) G4 – Основной вариант

В этом году Фонд предпринял первые шаги по обеспечению отчетности в области устойчивого развития и планирует представлять отчетность ежегодно. Этот Отчет был подготовлен без внешних консультаций. Фонд принял модель, которая включала сотрудничество и обмен опытом между различными рабочими группами.

Фонд использует множество внутренних и внешних процессов, чтобы обеспечить уверенность в том, что его операции прозрачны, а информация, представленная в отчете, является точной и действительно отражает фактические результаты. Хотя консолидированная и отдельная финансовая отчетности Фонда проверяются независимой компанией Ernst & Young, большинство ключевых показателей эффективности и данные, представленные в Отчете в области устойчивого развития, подвергаются проверке посредством внутреннего мониторинга.



PRIME



Обращение Председателя Правления

Уважаемые партнеры!

Предлагаем Вашему вниманию первый отчет по устойчивому развитию АО «Самрук-Қазына» за 2016 год.

Этот год выдался для нас сложным: такие глобальные факторы и тенденции как волатильность цен на нефть, нестабильность мировой экономической системы, дефицит сырья и изменение климата оказали довольно сильное влияние на нашу деятельность. Однако Группа Фонда сумела достичь поставленные цели на 2016 год и продемонстрировать рост основных финансовых показателей.

Консолидированный доход за 2016 год получен в размере 4 092 млрд тенге, что составляет 9% от национального ВВП. Объем дивидендов, выплаченных Единственному акционеру, составил 10 млрд тенге, в государственный бюджет поступило 1 137 млрд тенге, 767 млрд тенге выплачены работникам в 2016 году.

SK Trust, являющийся доверенным лицом Фонда по социальной ответственности, осуществил 89 благотворительных проектов на сумму 17,7 млрд тенге, охватив более 200 000 бенефициаров. 17 млрд тенге Фондом было выделено на спонсорство и благотворительность в 2016 году.

Разработка и внедрение нового Кодекса поведения и основных ценностей Фонда, так называемый PRIME, стали одним из основных шагов к надежному будущему.

Управление устойчивым развитием является одной из стратегических целей Фонда наряду с увеличением долгосрочной стоимости портфельных компаний и модернизацией национальной экономики. В этой связи 2016 год стал для нас годом комплексного подхода ко всей нашей деятельности. Исходя из внутренней и внешней оценки, в целях эффективного и успешного управления тройным критерием мы приняли концепцию устойчивости, включающую восемь Инициатив в области устойчивого развития, которые представлены в этом Отчете.

Претворяя инициативы по устойчивому развитию, мы стремимся к:

- ▶ Высоким этическим стандартам и построению корпоративной культуры на основе доверия
- ▶ Укреплению нашей репутации, бренда и повышению прозрачности
- ▶ Дальнейшему совершенствованию корпоративного управления и риск-культуры
- ▶ Повышению финансовой устойчивости
- ▶ Содействию ответственным закупкам и интеграции принципов ESG в инвестиции в соответствии с передовой практикой
- ▶ Созданию и поддержанию культуры здоровья и безопасности
- ▶ Инвестированию в человеческий капитал и получению конкурентных знаний

Устойчивое развитие Фонда – это успешная реализация всех восьми Инициатив в области устойчивого развития посредством наших Ценностей: создание сильного Партнерства, принятие Ответственности за всю нашу деятельность, Интеграция принципов устойчивости во все наши действия,

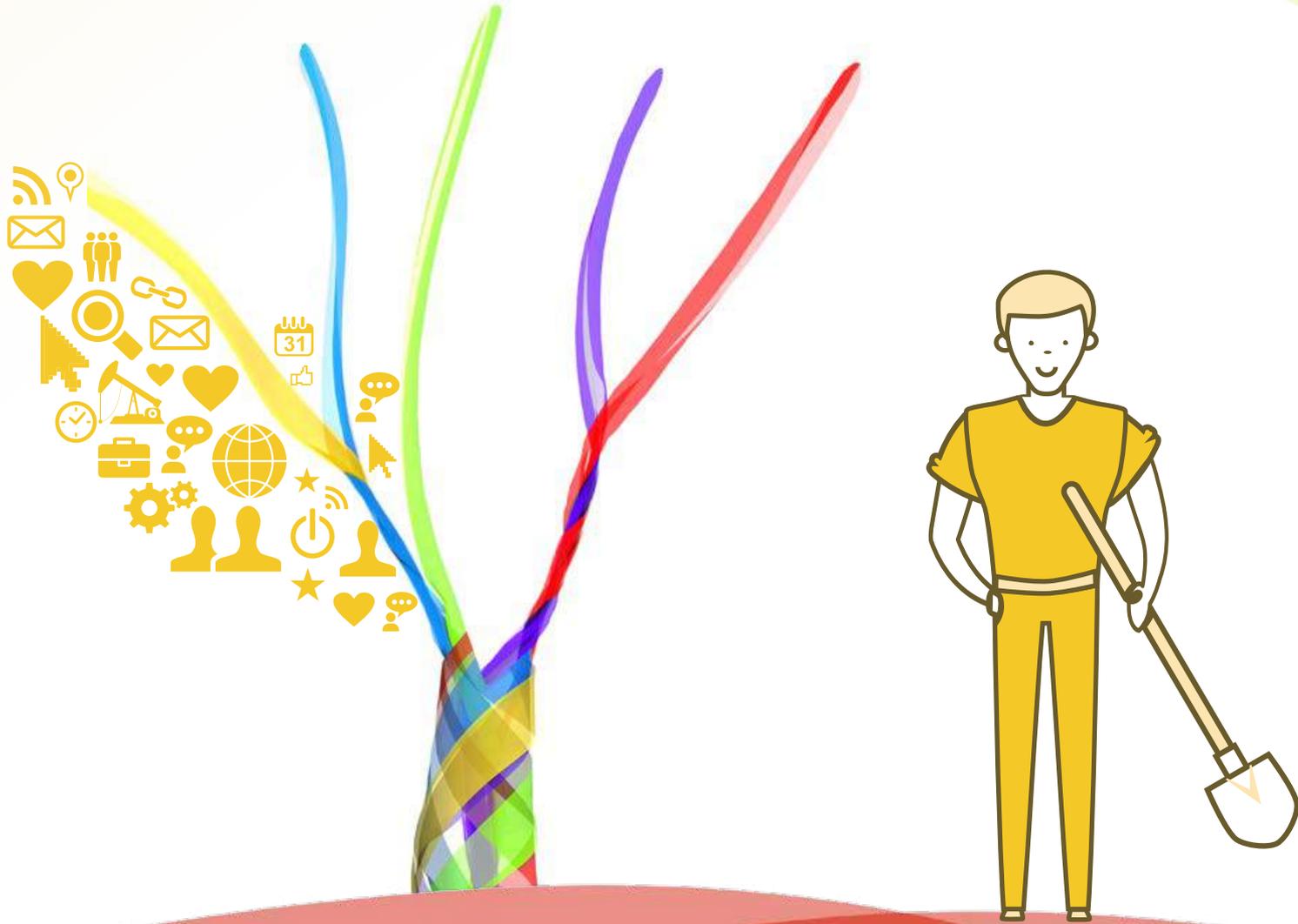


продвижение Меритократии и проявление нашего Превосходства.

Мы создаем наше устойчивое будущее, и каждый из нас должен быть его частью.

С уважением,
Шукеев Умирзак Естаевич
Председатель Правления

PRIME



► О Фонде

Устойчивый вклад в развитие экономики Казахстана с 2008 года...

АО «Фонд национального благосостояния «Самрук-Қазына» – это Фонд, Единственным акционером которого является Правительство Республики Казахстан.

С момента его создания в 2008 году Фонд сыграл решающую роль в устойчивом развитии экономики Казахстана посредством управления важнейшими государственными активами и благодаря инвестициям в новые направления экономического роста и модернизации.

Стратегия Казахстана, направленная на стремление стать к 2050 году одной из 30-ти крупнейших мировых экономик, реализация Плана нации – 100 конкретных шагов по реализации пяти институциональных реформ, повышенный акцент на приватизации государственных активов, внедрение различных законодательных изменений с прямым воздействием на отрасли, где Фонд является ключевым участником, ориентация на рост капиталовложений, производительность труда и ресурсов в качестве основной движущей силы долгосрочного экономического развития – все это заставляет Фонд проявлять инициативу и вносить свой вклад в устойчивое развитие всей страны.



Адрес:
 010000, Астана, Республика Казахстан
 БЦ «Изумрудные башни», блок Б, ул. Кунаева, 8
 Контактный телефон: +7 (7172) 55-40-55
 Электронная почта: samruk.hotline@gmail.com

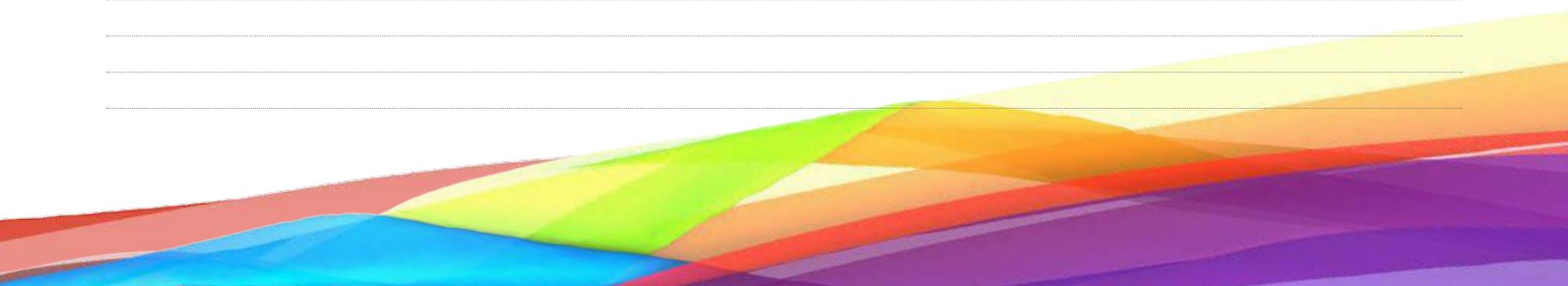
Процесс создания Фонда



Для заметок



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.



► Миссия и Видение Фонда

Наша Миссия

Повышение национального благосостояния Республики Казахстан и поддержка модернизации национальной экономики

Наше Видение

Быть высокоэффективным и динамично развивающимся стратегическим холдингом, эффективно осуществляющим деятельность на основе передового опыта ведущих фондов национального благосостояния и крупных фондов прямых инвестиций

Наши Цели



Как Фонд осуществляет свою Миссию



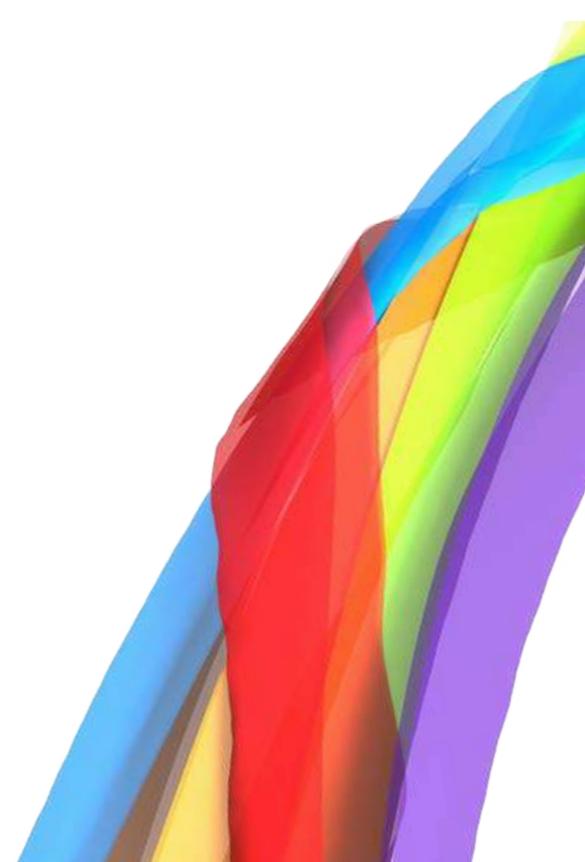
Эффективное управление портфельными компаниями в целях повышения их долгосрочной стоимости и устойчивого развития



Эффективные инвестиции в приоритетные секторы национальной экономики



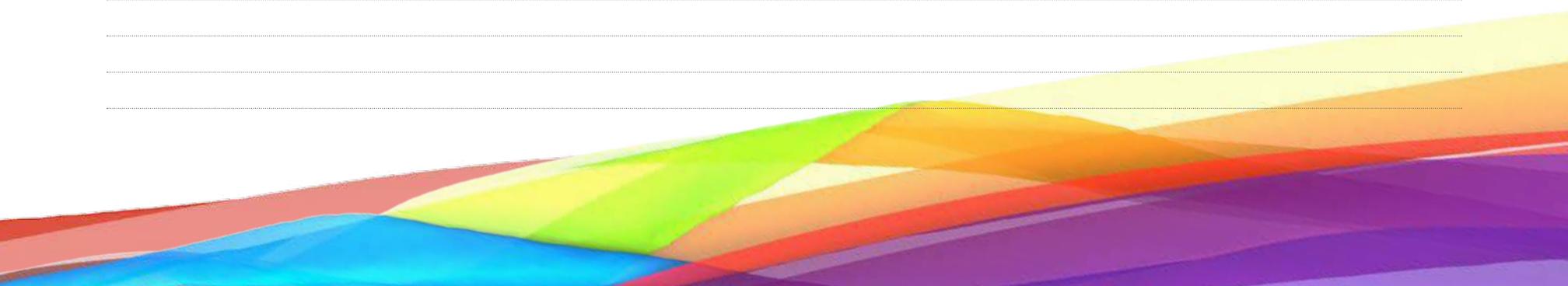
Непрерывное повышение эффективности коммерческих подразделений в области создания стоимости



Для заметок



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.



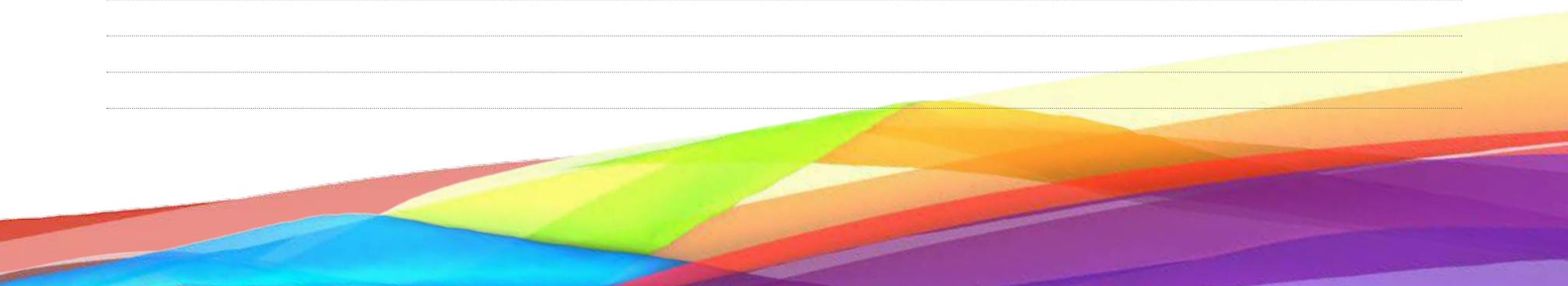
▶▶ Портфель Фонда



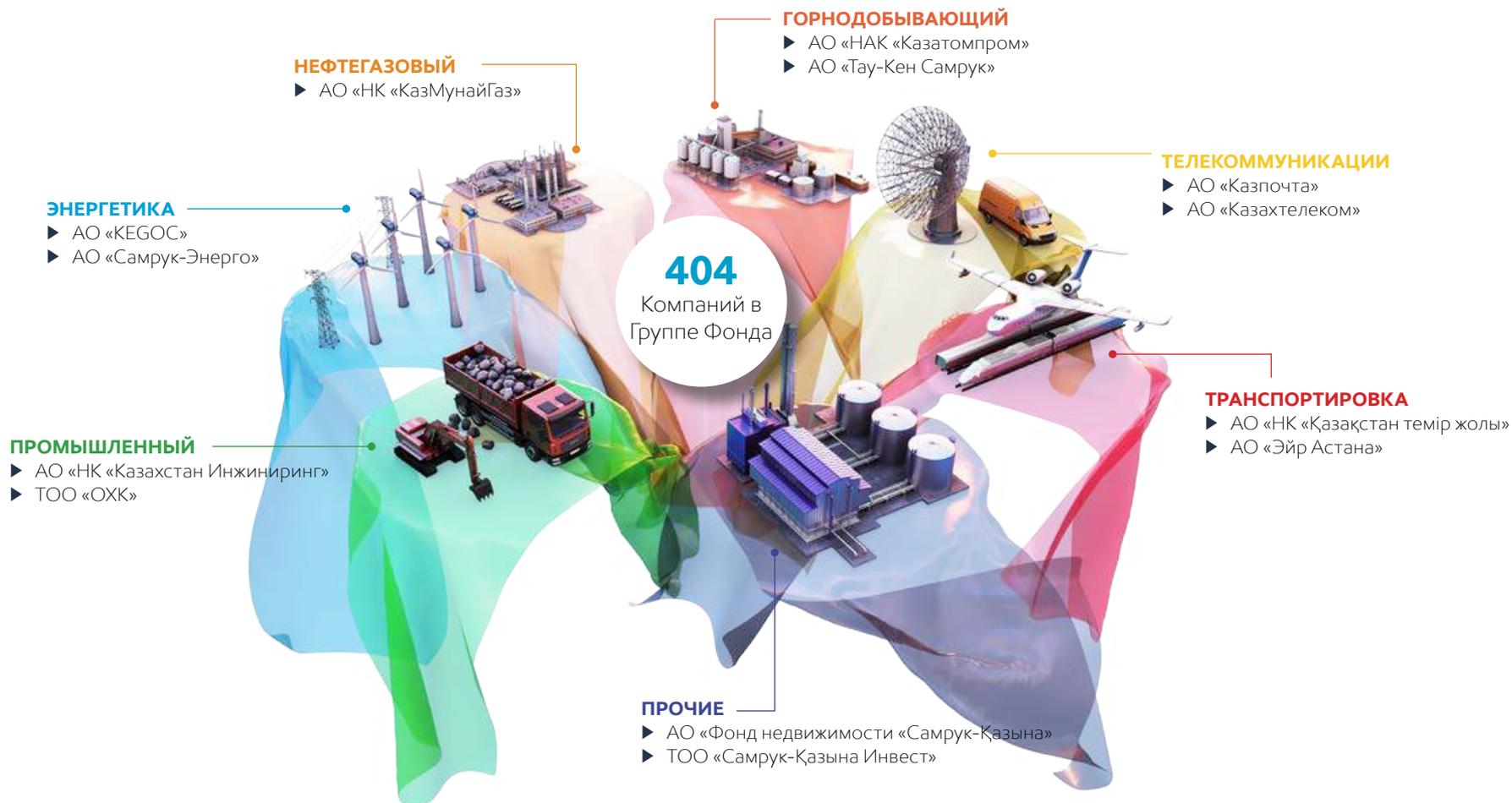
Для заметок



A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for taking notes.



Основные активы



Подробную информацию, относящуюся к Портфелю Фонда, можно найти по следующей ссылке: <http://www.sk.kz/en/investors/portfolio-companies/> и на страницах Годового отчета за 2016 год

PRIME





▶ Наш подход к устойчивому развитию

Ведение ответственного бизнеса и устойчивое развитие – основные принципы, которые мы продвигаем на протяжении всей нашей деятельности, и Фонд нацелен на то, чтобы сделать их основным элементом нашей деятельности.

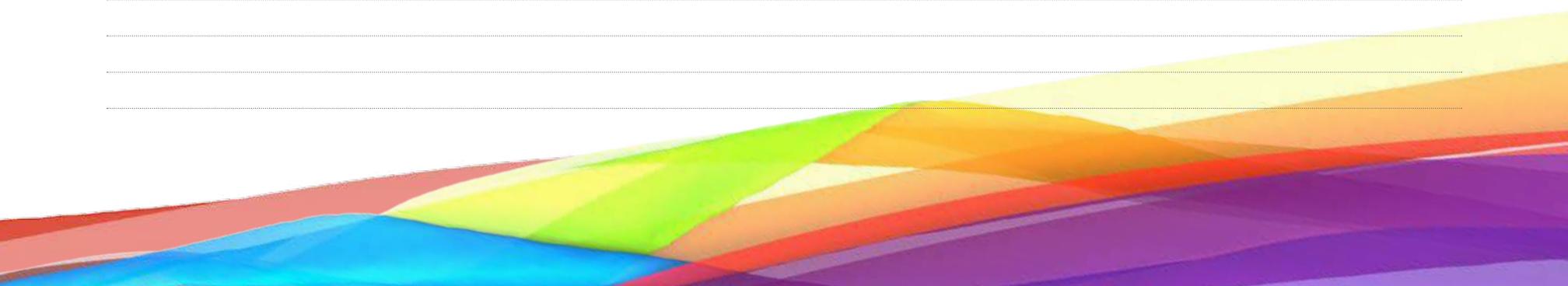
Подход к устойчивому развитию

Политики в области устойчивого развития Фонда	Управление устойчивым развитием	Взаимодействие с заинтересованными сторонами
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Кодекс корпоративного управления ▶ Стратегия развития 2012–2022 ▶ Кодекс поведения ▶ Референсная модель по устойчивому развитию для ПК ▶ Политика по безопасности и охране труда ▶ Референсная модель по безопасности и охране труда для ПК ▶ Референсная модель по Взаимодействию с государственными органами для ПК ▶ Референсная модель по Комплаенс для ПК ▶ Политика по социальным и благотворительным проектам ▶ Правила закупок 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ISO14001 ▶ ISO 9001 ▶ ISO 14001 ▶ OHSAS 18001 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Акционеры ▶ Портфельные компании ▶ Персонал ▶ Государственные органы ▶ Местные сообщества, НПО, общество ▶ Деловые партнеры, клиенты и поставщики ▶ Деловое сообщество, средства массовой информации

Для заметок



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.

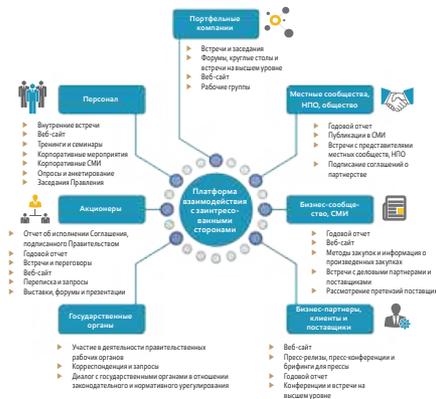




Наш подход к устойчивому развитию



Риск-ориентированный подход в области устойчивого развития



Взаимодействие с заинтересованными сторонами



Анализ Существенности

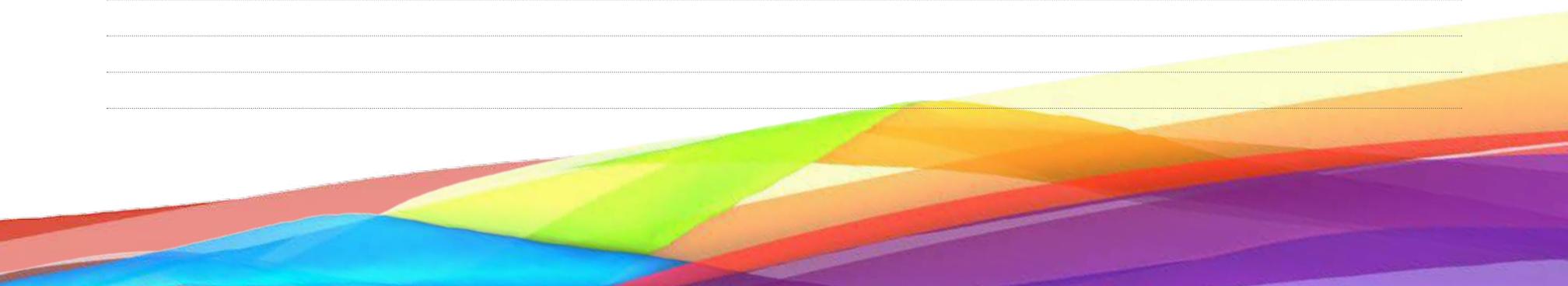


Инициативы в области устойчивого развития

Для заметок



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.





▶ Риск-ориентированный подход в области устойчивого развития

Глобальные факторы, влияющие на устойчивое развитие неизбежно приведут к ограничениям, трудностям и рискам в процессе ведения бизнеса в целом. Основная задача Фонда – не только обеспечить выживание в высоко рискованных условиях с помощью надлежащего прогнозирования и планирования, но и превратить риски в возможности и шаги для подготовки к неопределенному будущему.

В соответствии со стратегическими целями, установленными Стратегией развития Фонда, сейчас мы переходим к этапу, в котором мы реализуем наши потенциальные выгоды, выходящие за рамки лишь соблюдения требований и управления рисками.

В частности, в 2016 году мы внедрили новую концепцию устойчивого развития с использованием подхода, основанного на оценке риска, в котором мы стремимся сосредоточить внимание на сокращении издержек и повышении производительности труда, одновременно снижая негативное воздействие на общество путем поощрения и поддержания инициатив, которые приведут Фонд к инновациям.

На этом этапе мы осознаем наши возможности улучшить или уменьшить неопределенность и укрепить нашу репутацию благодаря социальным и экологическим проектам и маркетингу. Мы используем все возможности для активизации взаимодействия с

заинтересованными сторонами, развития человеческого потенциала посредством развития сообщества и повышения корпоративной культуры.

Используя этот подход, теперь мы видим не только риски, но и возможности для дальнейшего развития и улучшения.

Мы полагаем, что в долгосрочной перспективе эти возможности приведут Фонд к созданию устойчивой стоимости и повышению нашей конкурентоспособности.

НАШ РИСК-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД ПРЕДПОЛАГАЕТ:

Оценку рисков, связанных с воздействием глобальных факторов на устойчивое развитие



Разработку определенных мер по их минимизации за счет повышения эффективности, замены ресурсов или их адаптации



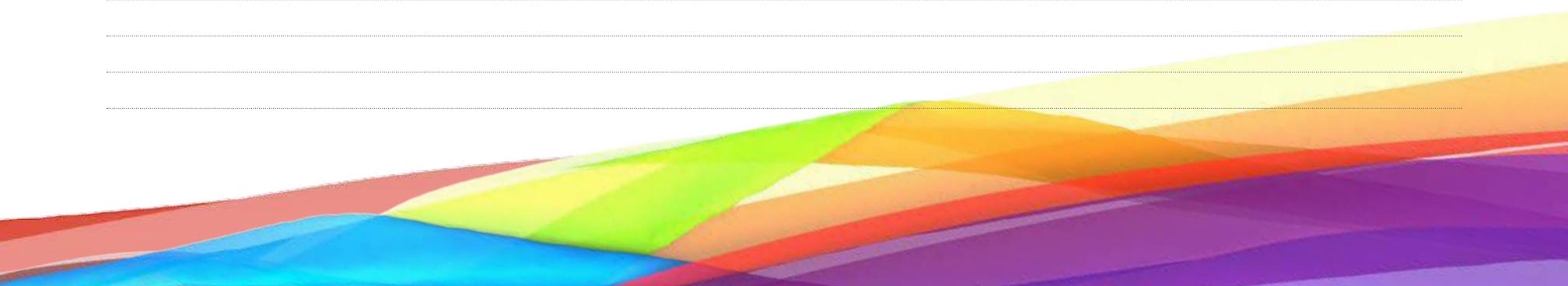
Повышение риск-культуры в целом, анализ эффективности деятельности по управлению рисками, выявление возможностей, связанных с рисками



Для заметок



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.





▶ Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Основные принципы взаимодействия заинтересованных сторон

Сосредоточив внимание на создании экономической стоимости для устойчивого развития Казахстана, Фонд определил все свои корпоративные приоритеты в области устойчивого развития в свете ожиданий заинтересованных сторон.

В отчете по устойчивому развитию мы делимся нашими подходами и результатами деятельности, связанными с этими приоритетами.

Основные принципы участия заинтересованных сторон указаны в Стратегии развития Фонда, Кодексе корпоративного управления и Кодексе этики.

Фонд использует стандартный процесс привлечения заинтересованных сторон в соответствии с AA1000 SES:

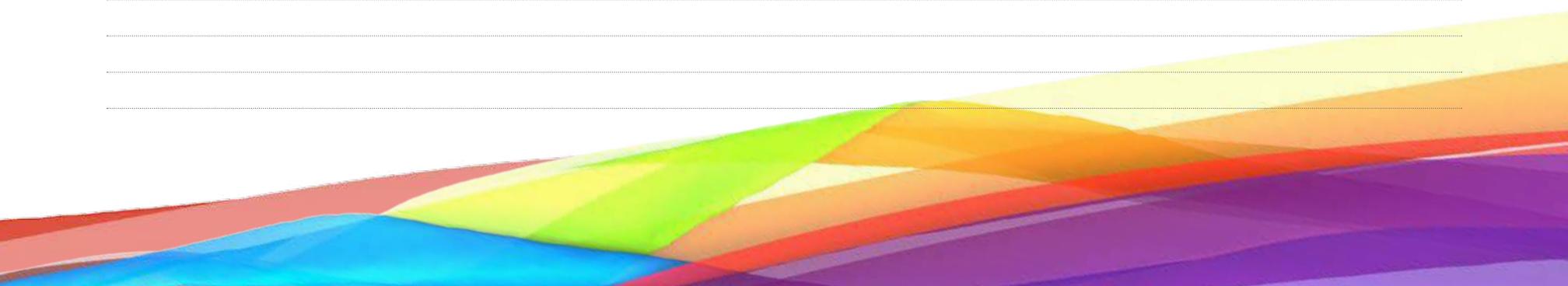
- ▶ Идентификация заинтересованных сторон
- ▶ Приоритизация заинтересованных сторон
- ▶ Планирование взаимодействия с заинтересованными сторонами
- ▶ Взаимодействие с заинтересованными сторонами
- ▶ Отчетность по эффективности и оценке



Для заметок



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.





Мы понимаем, что устойчивое создание стоимости и достижение наших стратегических целей возможны только благодаря надлежащему и ответственному поведению всех заинтересованных сторон. В целях сохранения баланса между нашими собственными и общественными интересами мы привержены принципу уважения интересов и ожиданий широкого круга заинтересованных сторон, в том числе отдельных лиц и организаций, которые оказывают влияние на деятельность Фонда или напротив подвергаются прямому влиянию этой деятельности.

Наш процесс взаимодействия

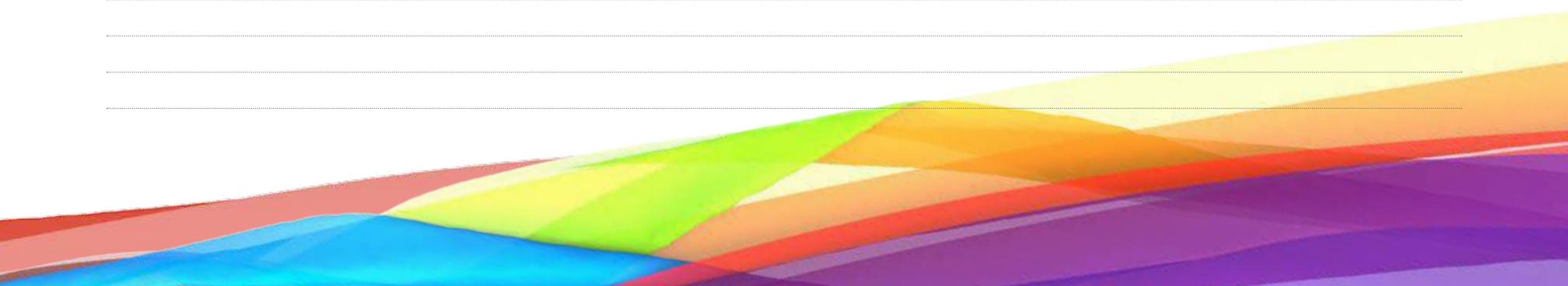
Анализируя заинтересованные стороны, мы получаем информацию об их потребностях

Определение и приоритизация заинтересованных сторон	Ценность	Сферы интересов
АКЦИОНЕРЫ 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Акционерный капитал ▶ Стратегическое направление и ориентация ▶ Повышение прозрачности и стандартов и практики раскрытия информации 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Производительность ▶ Внедрение стратегии развития ▶ Дивиденды ▶ Прозрачность и раскрытие информации
ПОРТФЕЛЬНЫЕ КОМПАНИИ 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Стратегические ресурсы и возможности ▶ Возможности для будущего развития 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Внедрение передовых методов и стандартов ▶ Методологическое обеспечение по направлениям развития
ПЕРСОНАЛ 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Развитие человеческого капитала ▶ Трудовые отношения, основанные на сотрудничестве ▶ Лояльность к компании 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Заработная плата ▶ Социальный пакет ▶ Безопасные условия работы ▶ Профессиональный рост
ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ОРГАНЫ 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Макроэкономическая и социальная политика ▶ Возможность лоббирования 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Налоговые и социальные отчисления ▶ Занятость местного населения ▶ Инвестиции в проекты, которые оказывают влияние на население ▶ Рейтинг социальной стабильности
МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА, НПО, ОБЩЕСТВО 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Стабильность рабочей силы и разрешение конфликтов ▶ Взаимная поддержка и адаптация 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Спонсорство и благотворительность
БИЗНЕС-ПАРТНЕРЫ, КЛИЕНТЫ И ПОСТАВЩИКИ 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Эффективная цепочка поставок и цепочка создания стоимости ▶ Совместная разработка, развитие и решение проблем 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Прозрачность закупок (надежность, стабильность результатов, соблюдение требований) ▶ Этические нормы ведения бизнеса
БИЗНЕС-СООБЩЕСТВО, СМИ 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Конструктивное сотрудничество ▶ Добровольное применение стандартов ▶ Одобрение сообществом ▶ Репутация и лояльность 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Прозрачность и раскрытие информации ▶ Рейтинг репутации

Для заметок



A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for taking notes.



Взаимодействие с заинтересованными сторонами является неотъемлемой частью устойчивого развития и рассматривается как отдельный и постоянно действующий проект с участием всех и каждого в повседневной деятельности.

Фонд уделяет большое внимание установлению и поддержанию устойчивого диалога со всеми заинтересованными сторонами через различные коммуникационные платформы.

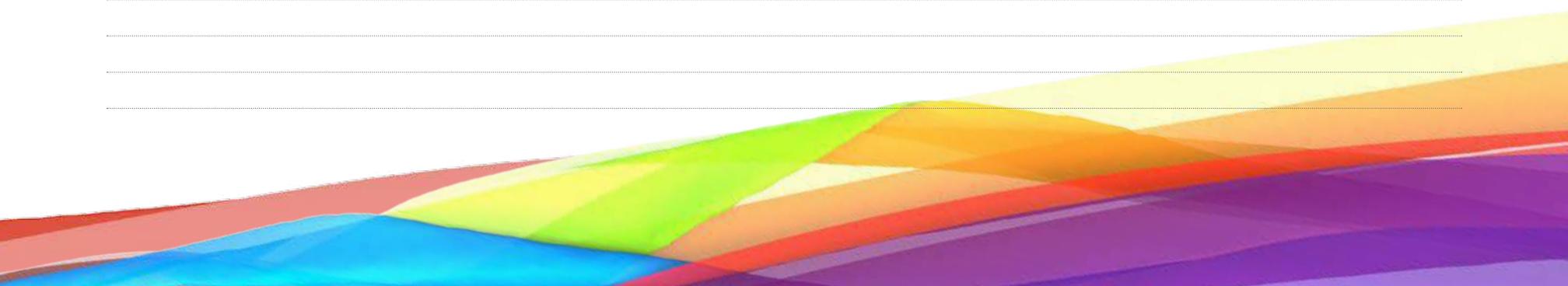
Обратная связь, полученная от заинтересованных сторон, проливает свет на многие аспекты, начиная от определения стратегических приоритетов Фонда до создания соответствующей политики, от бизнес-модели до социальной ответственности.



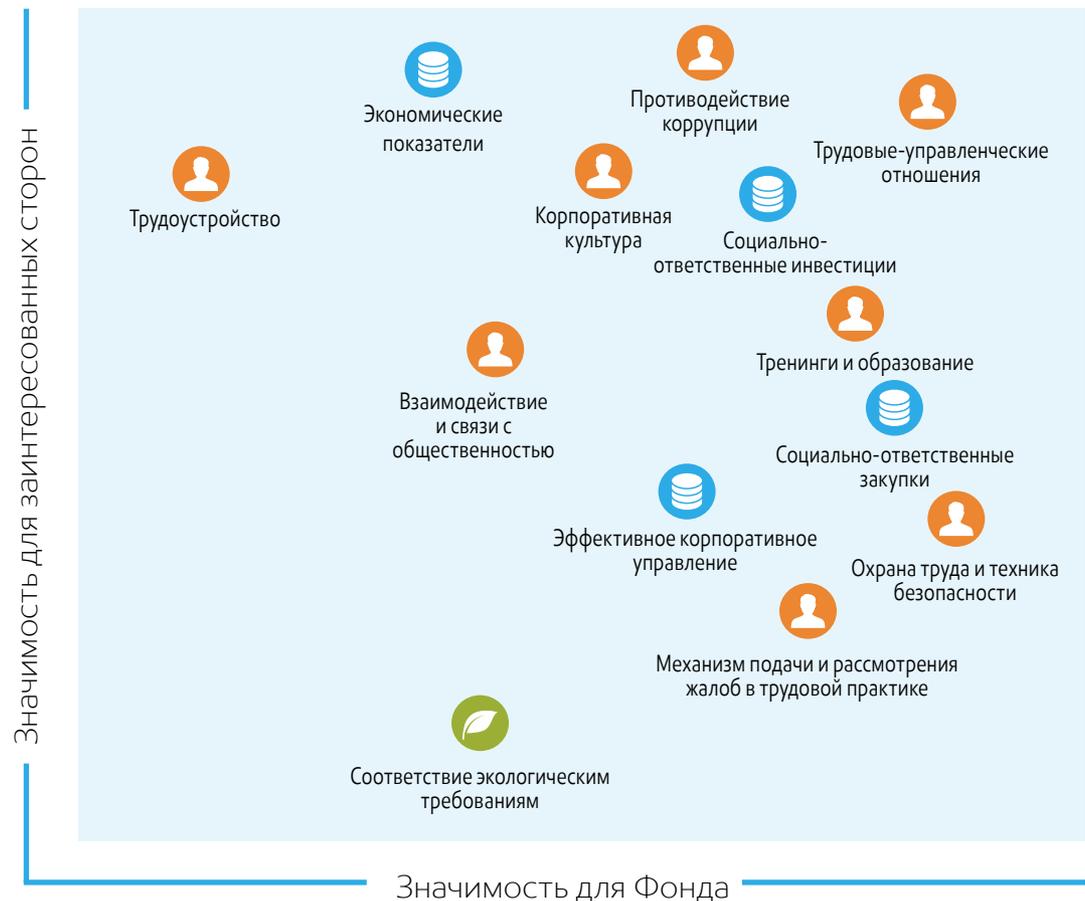
Для заметок



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.



▶ Анализ Существенности



Для того, чтобы понять потребности заинтересованных сторон и определить, что такое устойчивое развитие Фонда для них, мы провели анализ существенности.

На первом этапе было предложено определить список аспектов устойчивого развития, связанных с деятельностью Фонда и их воздействием.

На начальном этапе мы определили 30 аспектов, связанных с устойчивостью. Мы провели опросы и обсуждения со всеми ключевыми заинтересованными сторонами по определению существенных аспектов.

По результатам опросов и интервью мы определили существенные аспекты, которые имеют значение для Фонда и наших ключевых заинтересованных сторон.

Всесторонне охватывая экономические, экологические и социальные аспекты на пути устойчивого развития, Фонд стремится обеспечить интерактивный диалог со всеми заинтересованными сторонами и создать дополнительную стоимость.



Экономические аспекты



Экологические аспекты

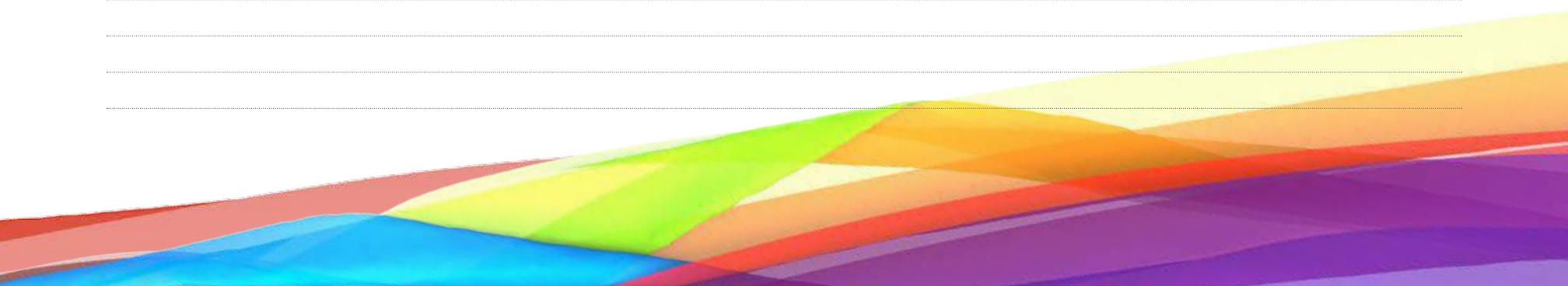


Социальные аспекты

Для заметок



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.





Инициативы в области устойчивого развития

В соответствии с принципами устойчивого развития, основанными на внутренней и внешней оценке, для продуктивного и эффективного управления тремя категориями устойчивого развития мы приняли структуру устойчивого развития, включающую Восемь инициатив

ОТКРЫТОСТЬ

Мы открыты к встречам, обсуждениям и диалогу, мы стремимся к построению долгосрочного сотрудничества с заинтересованными сторонами, основанного на учете взаимных интересов, соблюдении прав и баланса между интересами Фонда, организации и заинтересованных сторон

УВАЖЕНИЕ

Мы уважаем права и интересы заинтересованных сторон, которые следуют из законодательства, заключенных договоров или возникающих в рамках деловых взаимоотношений

ПРОЗРАЧНОСТЬ

Наши решения и действия должны быть ясными и прозрачными для заинтересованных сторон

ЭТИЧНОЕ ПОВЕДЕНИЕ

В основе наших решений и действий – наши ценности, такие как партнерство, ответственность, честность, меритократия и совершенство

ЛИЧНЫЙ ПРИМЕР

Каждый из нас ежедневно в своих действиях, поведении и при принятии решений способствует внедрению принципов устойчивого развития



ПОДОТЧЕТНОСТЬ

Мы осознаем свою подотчетность за воздействие на экономику, окружающую среду и общество. Мы стремимся минимизировать отрицательное воздействие своей деятельности на окружающую среду и общество путем бережного отношения к ресурсам

ЗАКОННОСТЬ

Наши решения и действия соответствуют законодательству Республики Казахстан и решениям органов Фонда

СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Мы соблюдаем и способствуем соблюдению прав человека, предусмотренных Конституцией Республики Казахстан и международными документами

НЕТЕРПИМОСТЬ К КОРРУПЦИИ

Мы заявляем о нашей нетерпимости к коррупции со всеми заинтересованными сторонами

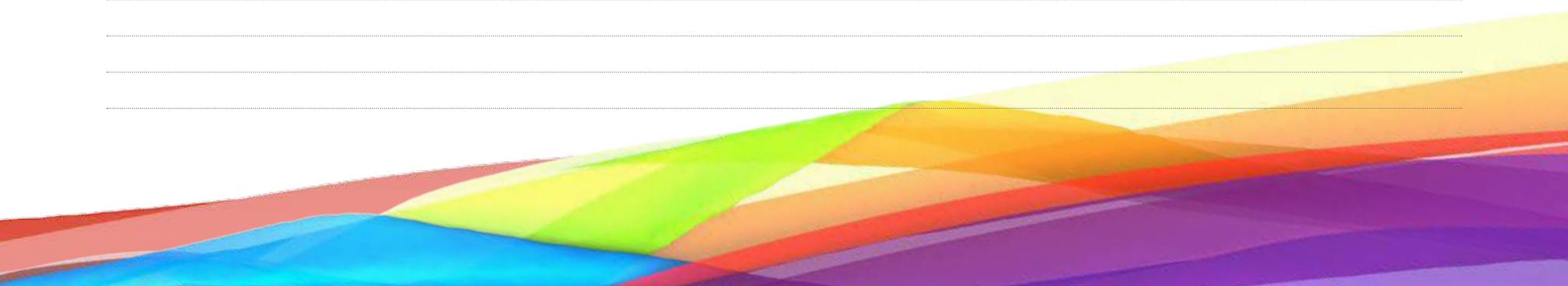
НЕДОПУСТИМОСТЬ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Личные интересы руководителей и служащих не должны влиять на беспристрастное выполнение своих обязанностей

Для заметок



A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for taking notes.



Инициатива

1

ЭФФЕКТИВНОЕ КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И УЛУЧШЕННАЯ КУЛЬТУРА РИСКОВ



Обеспечивается принятием и внедрением нового Кодекса корпоративного управления и риск-ориентированного подхода к устойчивому развитию

2

ФИНАНСОВАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ



Обеспечивается реализацией приоритетов развития, определенных в планах развития

3

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА



Обеспечивается путем запуска новой системы управления персоналом с тремя основными компонентами: деловое партнерство в сфере управления персоналом, центр экспертизы по управлению персоналом, общая служба управления персоналом

4

ВЫСОКИЕ ЭТИЧЕСКИЕ СТАНДАРТЫ И ПРОТИВОСТОЯНИЕ КОРРУПЦИИ



Обеспечивается посредством реализации Кодекса поведения и осуществлением функции по соблюдению требований

5

ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗАКУПКИ



Обеспечивается путем внедрения нового подхода к закупкам, включая категорийное управление закупками и запуск системы предварительной квалификации потенциальных поставщиков, а также повышением прозрачности процесса закупок

6

ХОРОШАЯ РЕПУТАЦИЯ И ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ ПРОЗРАЧНОСТИ



Обеспечивается благодаря реализации Коммуникационного плана и повышению прозрачности и раскрытия информации

7

УСТОЙЧИВЫЕ ЦЕННОСТИ В СФЕРЕ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА



Обеспечивается поощрением устойчивых ценностей безопасности и охраны труда в портфельных компаниях Фонда

8

ОТВЕТСТВЕННЫЕ ИНВЕСТИЦИИ

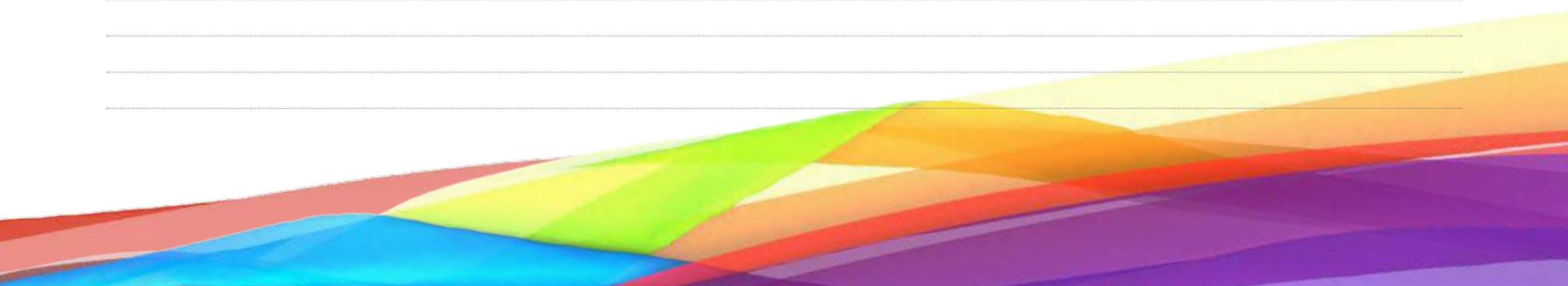


Обеспечивается путем внедрения ключевых принципов ответственных инвестиций в инвестиционную политику Фонда и подбора показателей устойчивости ESG в процесс проектирования, внедрения и мониторинга инвестиций

Для заметок



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.



▶ Корпоративное управление

Корпоративное управление и полное соответствие законодательству являются мощным источником устойчивого экономического роста, основой этического и честного ведения бизнеса и основным инструментом для баланса и поддержания интереса заинтересованных сторон.

Наша система корпоративного управления включает управление, контроль и ответственность органов управления для всей Группы компаний Фонда, от первого до последнего уровня. В соответствии с Законом о Фонде, внедрение лучшей практики корпоративного управления в Группе Фонда является одной из приоритетных задач Фонда, которая также отражена в Стратегии развития Фонда.

Совет директоров и Правление Фонда наделены соответствующими полномочиями и обязанностями для выполнения предоставленных им функций. В свою очередь, высокий уровень корпоративного управления и качество корпоративной отчетности с высокой степенью прозрачности имеют решающее значение для поддержания доверия заинтересованных сторон к Фонду, Совету директоров и Правлению Фонда.

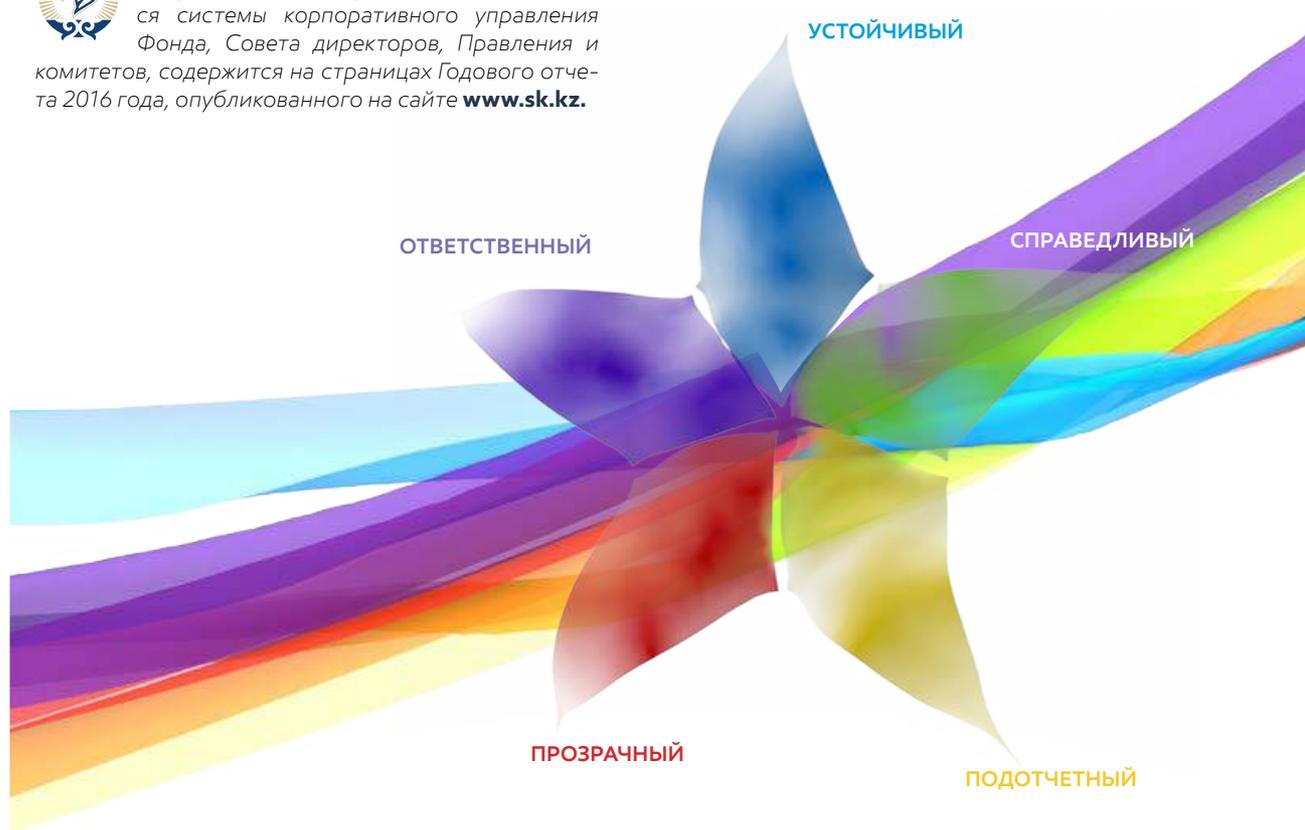
Фонд уделяет первоочередное внимание всем заинтересованным сторонам, защищая их права, предоставляя точные, открытые, сопоставимые данные для общественности, а также посредством правомочного исполнения своих полномочий менеджерами высшего звена.

Фонд четко определил принципы корпоративного управления в Кодексе корпоративного управления. Фонд считает, что принятие принципов корпоратив-

ного управления и обеспечение справедливости, прозрачности, ответственности и подотчетности имеет важное значение для развития национальных рынков капитала, а также с точки зрения интереса Фонда и всех заинтересованных сторон.



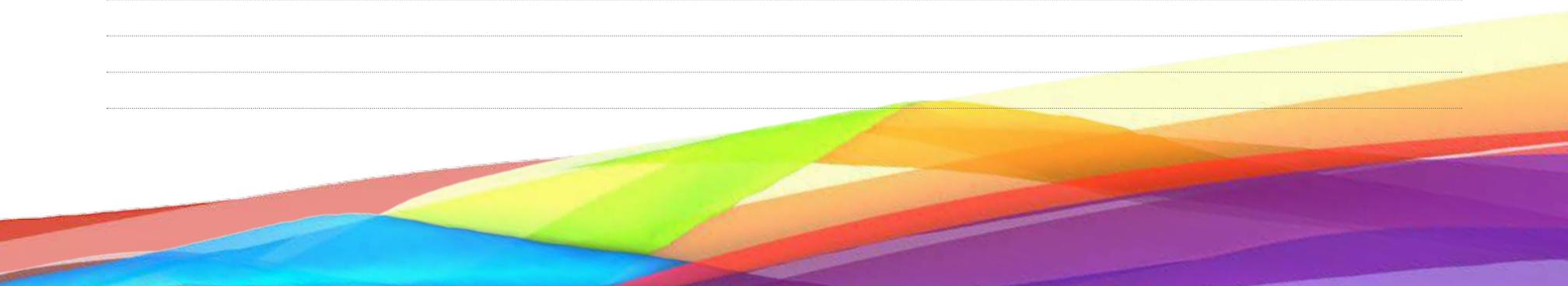
Подробная информация, касающаяся системы корпоративного управления Фонда, Совета директоров, Правления и комитетов, содержится на страницах Годового отчета 2016 года, опубликованного на сайте www.sk.kz.



Для заметок



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.





Управление рисками

Фонд считает, что управление рисками является одним из основных компонентов цикла добавленной стоимости на пути к устойчивому развитию. Структурированный в соответствии с передовой практикой процесс управления рисками Фонда помогает созданию общей риск-культуры во всей организации.

Риски, с которыми сталкивается Фонд, определяются посредством измерения, в рамках которого осуществляются анализ, мониторинг и отчетность. Это обеспечивает постоянный и систематический доступ к данным, необходимым в процессе принятия решений менеджментом Фонда.



Система управления рисками

- E** Дальнейшая интеграция системы управления рисками с процессами
- R** Качественная и количественная оценка мер по управлению рисками в отношении качества реализации, а также влияния этих мер
- M** Анализ возможностей, а не только идентификация рисков

Основа управления рисками



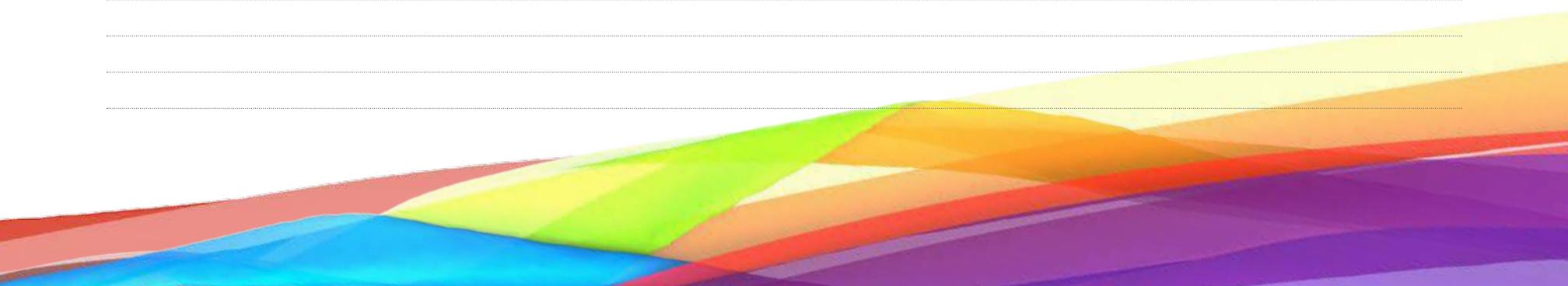
Подробная информация о процессе управления рисками приведена на страницах Годового отчета 2016 года, опубликованного на сайте www.sk.kz.

РИСКИ	СТРАТЕГИЧЕСКИЕ	ФИНАНСОВЫЕ	ОПЕРАЦИОННЫЕ	ЮРИДИЧЕСКИЕ
СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ / КОМИТЕТЫ / ПРАВЛЕНИЕ	СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ КОМИТЕТ ПО АУДИТУ СЛУЖБА ВНУТРЕННЕГО АУДИТА ПРАВЛЕНИЕ			
ДОКУМЕНТЫ ПО УПРАВЛЕНИЮ РИСКАМИ И ВНУТРЕННЕМУ КОНТРОЛЮ	Риск-аппетит, Регистр и Карта рисков, план действий, корпоративная программа перестрахования, Матрица рисков и контролей Политика управления рисками и внутреннего контроля и другие внутренние документы			

Для заметок



A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for taking notes.





► Обмен опытом по внедрению Инициатив

Фонд осуществляет сотрудничество со многими национальными и международными организациями, осознавая важность обмена опытом для построения и продвижения устойчивого будущего.

Фонд осуществляет свою деятельность в международных и национальных ассоциациях, указанных ниже, работая с различными целевыми группами.

-  Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР)
-  Международная финансовая корпорация (IFC)
-  Глобальная инициатива по отчетности (GRI)
-  Национальная палата предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен»
-  Ассоциация KAZENERGY

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ФОРУМ СУВЕРЕННЫХ ФОНДОВ БЛАГОСОСТОЯНИЯ (IFSWF)

IFSWF, сформированный в 2009 году, является организацией глобальных фондов суверенного благосостояния, которые обязуются сотрудничать и укреплять сообщество посредством диалога, исследований и самооценки.

Фонд является официальным членом IFSWF с 2014 года. 5–7 сентября 2017 года Фонд будет проводить ежегодное собрание IFSWF. Мероприятие будет состоять из трех дней обсуждений, посвященные ключевым вопросам заинтересованных сторон для глобальных инвесторов.

Тема ежегодного совещания Международного форума годового собрания суверенных фондов «2017» – «Изучение новых рубежей». Совещание позволит участникам изучать новые подходы к управлению рисками, распределению активов и устойчивым инвестициям. В частности, участники обсудят роль SWF в развитии национальных экономик, как SFW могут способствовать росту цифровых технологий и изучить возможности, вытекающие из инициативы «Один пояс, одна дорога». Встреча в Астане усилит роль IFSWF в сообществе Фонда национального благосостояния, а также приведет к более глубоким инвестиционным дискуссиям.

ПРИВЕРЖЕННОСТЬ ПРИНЦИПАМ САНТЬЯГО

Фонд обеспечивает, чтобы его деятельность соответствовала Принципам Сантьяго. В частности, важным показателем для Фонда является прозрачность, и в первом квартале 2017 года АО «Самрук-Қазына» получило наивысший рейтинг по Индексу прозрачности Линабурга-Мадзуэлла. Индекс является эталоном мирового стандарта, на основании которого финансовые учреждения и другие заинтересованные стороны оценивают прозрачность деятельности фондов национального благосостояния.

STEWARDSHIP ASIA CENTRE

С 2015 года между Фондом и Stewardship Asia Centre заключен Меморандум о взаимопонимании (МОВ), который содействовал внедрению принципов устойчивого развития, представленных в Кодексе корпоративного управления Фонда.

Партнерство между Центром и Фондом, ведущее к разработке информационного наполнения, взаимодействию и потенциальному сотрудничеству, будет взаимовыгодным для обеих сторон.

▶ Финансовые показатели

Основные инициативы Фонда в области устойчивой рентабельности и роста:



Улучшение управления портфелем

- ▶ Утверждены принципы и подходы к идентификации и развитию новых отраслей
- ▶ Разработана стратегическая модель Дисконтирования денежного потока (DCF) на уровне Фонда



Переход Фонда на новую функциональную модель

- ▶ Реализуется процесс перехода на целевую операционную модель
- ▶ Обновление организационной структуры на 85%; 40% новых сотрудников;
- ▶ Осуществлены 12 быстрых побед и 7 проектов

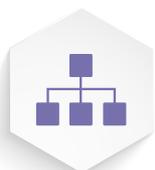
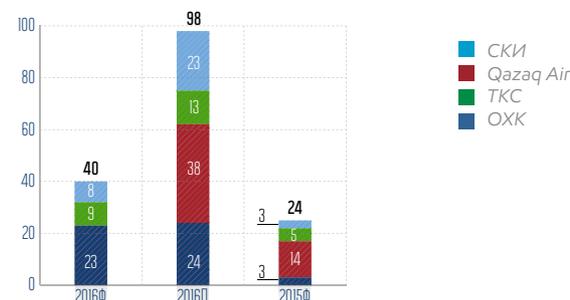


Приватизация

- ▶ Утверждены Единые правила приватизации активов
- ▶ Создан офис Управления проектами Фонда
- ▶ Продано 48 активов (17 млрд тенге); реорганизовано – 6, ликвидировано – 18
- ▶ Утвержден план продажи 9 крупных ПК



Инвестиции в растущие компании

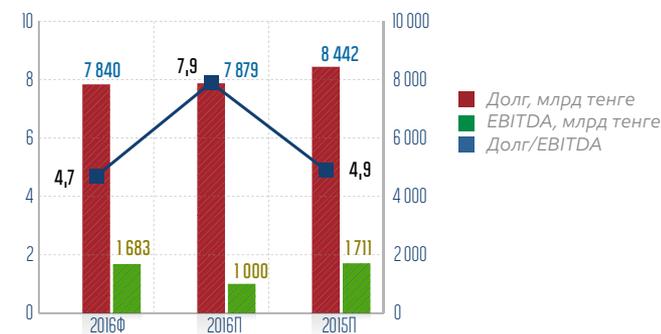


Трансформация

- ▶ Завершены этапы диагностики и разработки по 6 ПК
- ▶ Выпущено 14 базовых моделей для ПК
- ▶ Выпущена платформа для автоматизации бизнеса для ПК
- ▶ Созданы 3 успешных прототипа интегрированной системы планирования



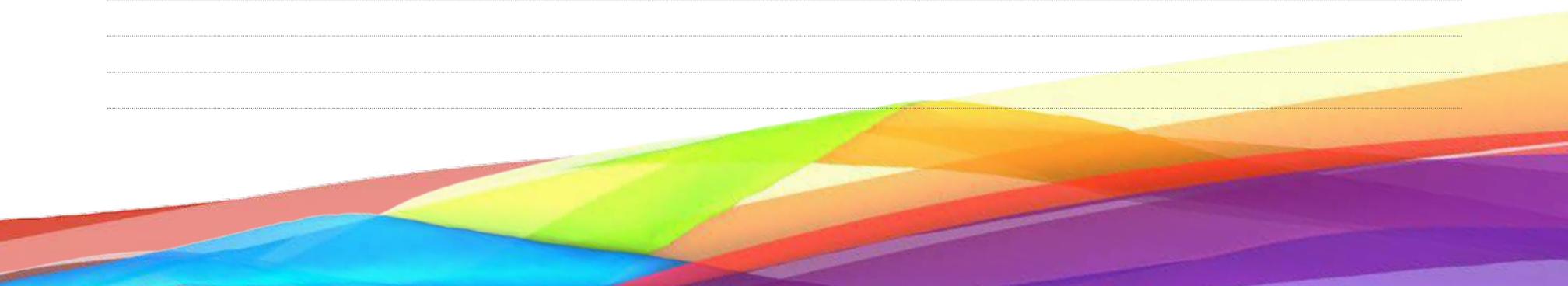
Финансовая устойчивость



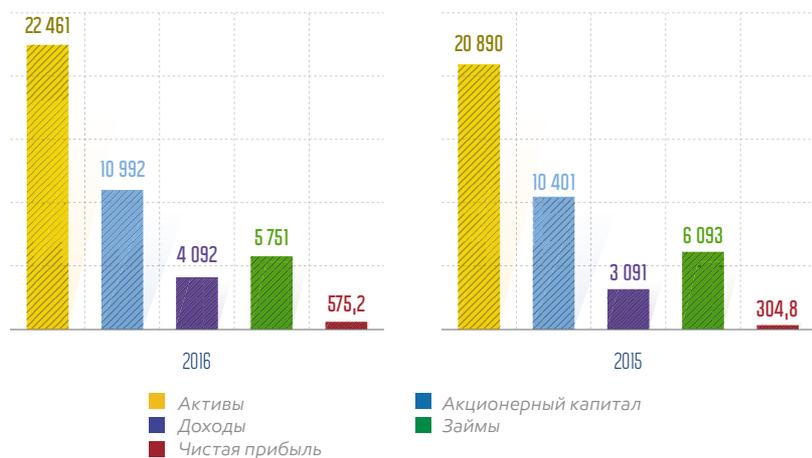
Для заметок



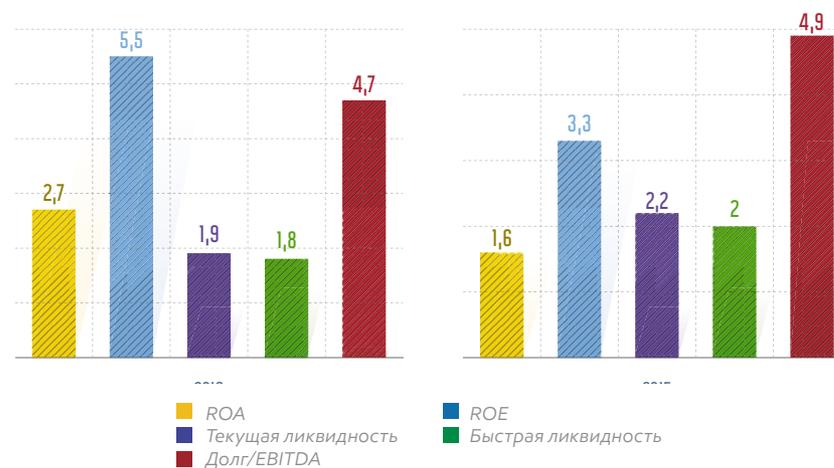
A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for taking notes.



Основные финансовые показатели (млрд тенге)



Основные коэффициенты (%)



**РАЗДЕЛЯ
СОЗДАННУЮ
СТОИМОСТЬ**

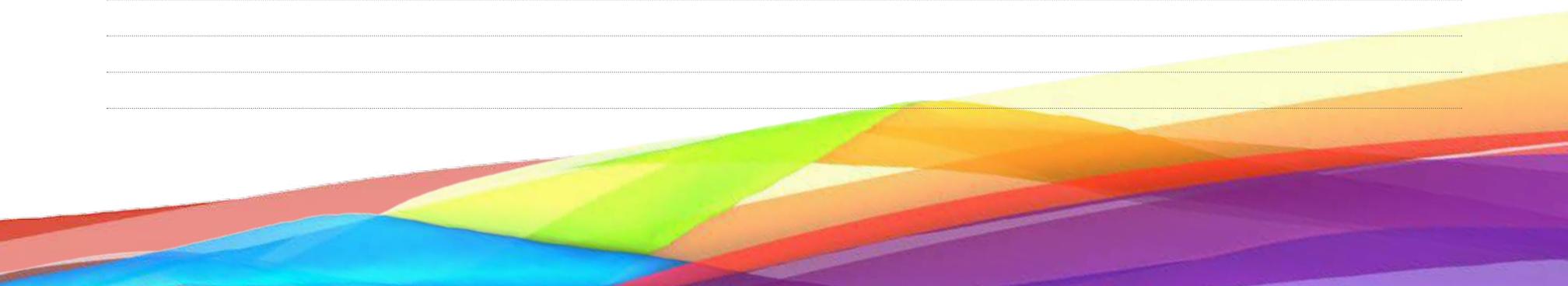
ИНДИКАТОРЫ, МЛРД ТЕНГЕ

	2016	2015
Валовая прибыль	729	405
Дивиденды, выплаченные акционеру	10	35
Выплаченные налоги	1 137	663
Зарплата персоналу	767	748
Выплаты поставщикам	3 868	2 967
Выплаченные проценты	410	377
Спонсорство и благотворительность	17	18

Для заметок



A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for taking notes.



► Финансовая устойчивость

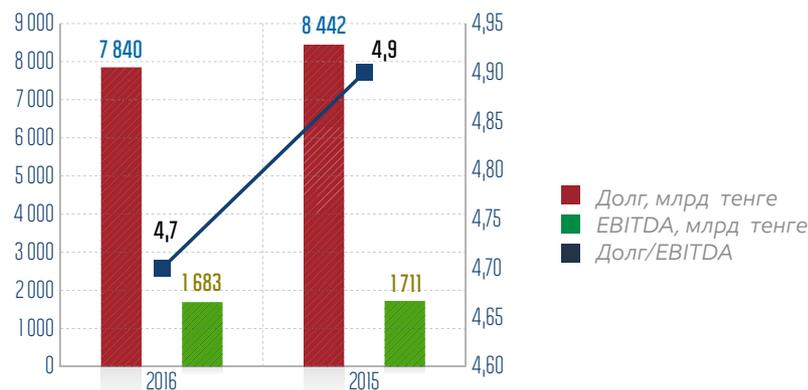
Фонд играет решающую роль в улучшении финансовой устойчивости Группы, которая связана с целью достижения долгосрочного устойчивого развития. Управление задолженностью в рамках разумного уровня повышает внутреннюю стоимость портфельных компаний и достигает стратегической цели устойчивого развития.

Это достигается посредством регулярного мониторинга уровня финансовой устойчивости в портфельных компаниях и на уровне Фонда, который осуществляет разумное финансовое управление путем ограничения новых займов или предоставления финансовой поддержки, когда это необходимо.

Сохранение финансовой устойчивости портфельных компаний остается одной из основных целей Фонда. В 2016 году были реализованы различные инициативы по повышению финансовой устойчивости:

- проведены стресс-тесты, основанные на различных сценариях обменного курса и цен на нефть;
- портфельные компании разработали планы действий по управлению портфелем долговых обязательств;
- утверждены правила, регулирующие процедуры привлечения бюджетных инвестиций для компаний, а также усилен мониторинг кредитного портфеля.

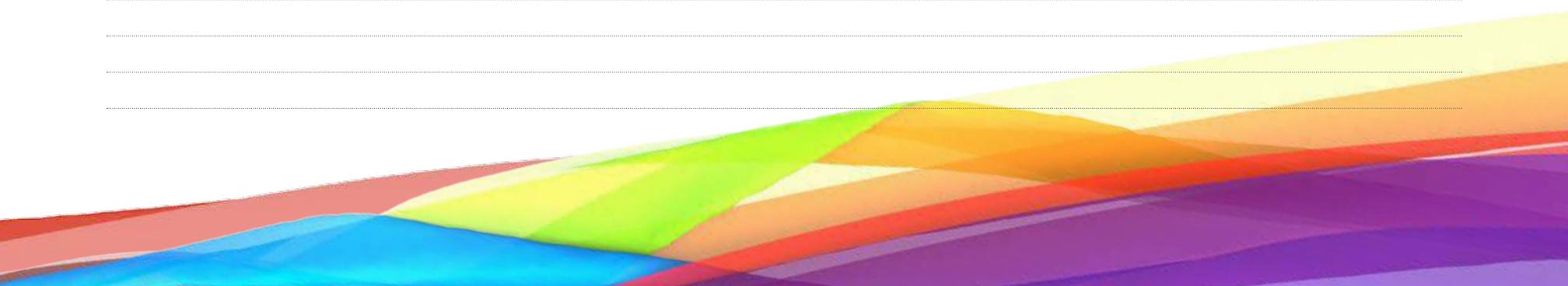
Ключевые показатели финансовой устойчивости



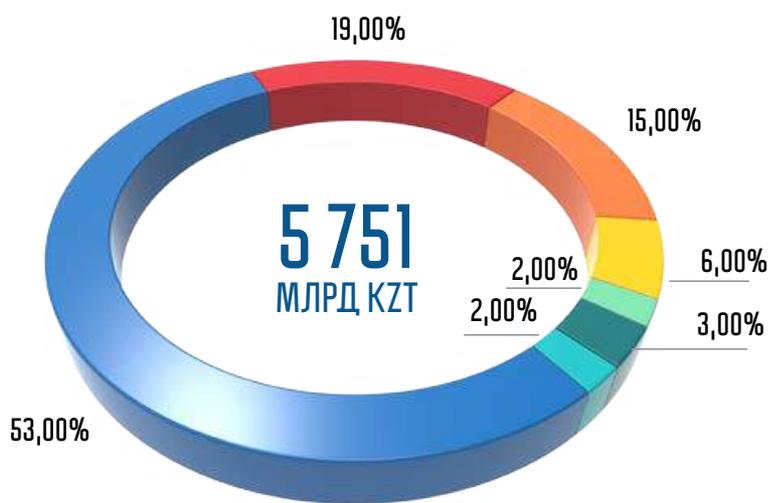
Для заметок



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.

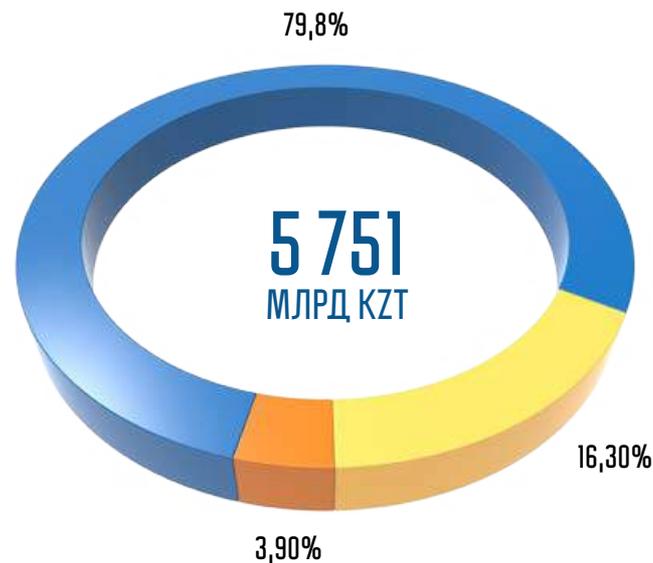


Отраслевая диверсификация кредитного портфеля



- Группа КМГ
- Группа КАП
- Группа КТЖ
- КЕГОС
- Фонд
- Группа С-Э
- Прочие

Валютная диверсификация кредитного портфеля



- КЗТ
- USD
- Прочие

▶ Развитие человеческого потенциала

В условиях быстро меняющейся бизнес-среды возрастает роль и значение человеческого капитала, как основного приоритета, поскольку он играет важнейшую роль в увеличении акционерной стоимости, приобретая центральное значение.

В рамках Программы трансформации мы в настоящее время полностью пересматриваем и меняем наши основные принципы и подход к функции управления человеческими ресурсами с внедрением лучших практик.

В 2016 году Фонд утвердил Референсную модель по персоналу для ПК Фонда.

Основной идеей изменений является максимальная ориентация на потребности бизнеса, оперативность и качество предоставляемых услуг по управлению персоналом.

Эти меры, направленные на улучшение, охватывают все основные процессы, связанные с персоналом, начиная с привлечения и трудоустройства лучших специалистов. Принимая во внимание стратегические цели, установленные Фондом, мы пересмотрели организационную структуру, определили специалистов, которые нам нужны, и значительно повысили квалификационные требования.

Все эти инициативы и процессы, связанные с персоналом, направлены на внедрение принципов меритократии.

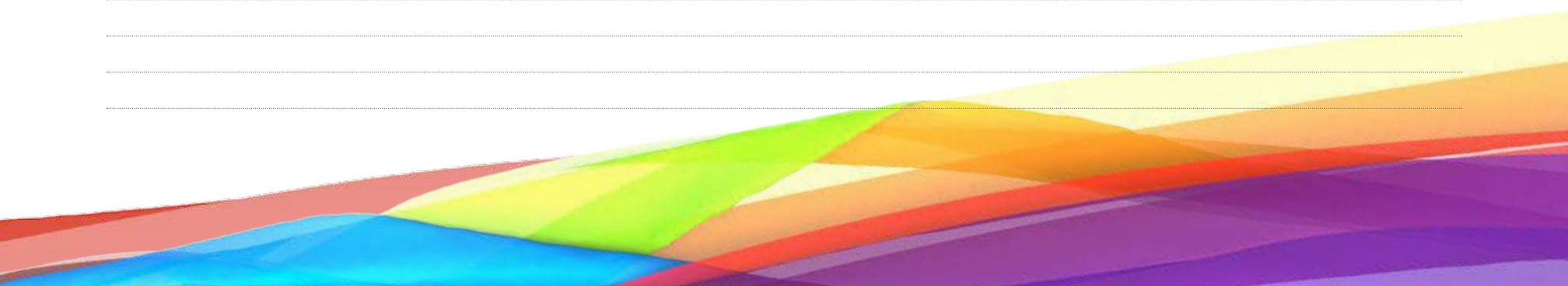
В рамках трансформации в Фонде в 2016 году благодаря внедрению новой модели управления персоналом была изменена функция управления человеческими ресурсами Фонда. Операционная модель управления человеческими ресурсами включает три эквивалентных, взаимозависимых и интегрированных компонента:



Для заметок



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.



Гендерное и возрастное распределение, Фонд

Возраст			Всего
21–30	9	26	35
31–40	44	56	100
41–50	15	12	27
51+	7	6	13
Итого:	75	100	175

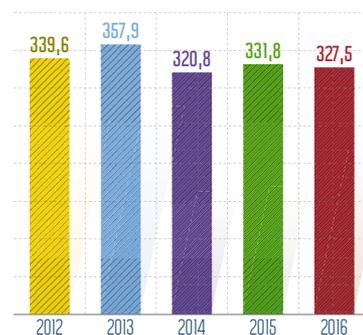
Персонал, нанятый в 2016 году, Фонд

Возраст			Всего
21–30	6	14	20
31–40	16	23	39
41–50	4	4	8
51+	-	-	-
Итого:	26	41	67

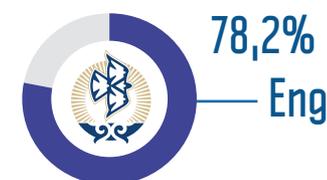
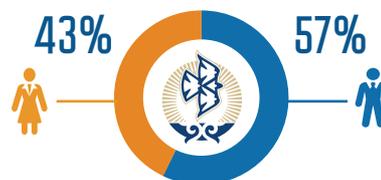
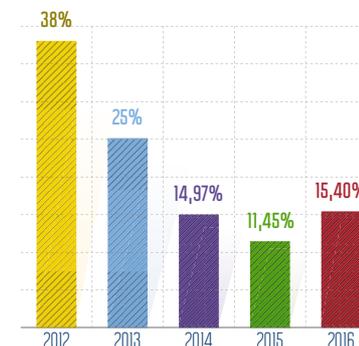
Текущность кадров внутри Фонда

Возраст			Всего
21–30	4	2	6
31–40	9	18	27
41–50	9	10	19
51+	5	7	12
Итого:	27	37	64

Численность персонала в Группе Фонда, тыс. человек



Коэффициент текучести кадров, Фонд



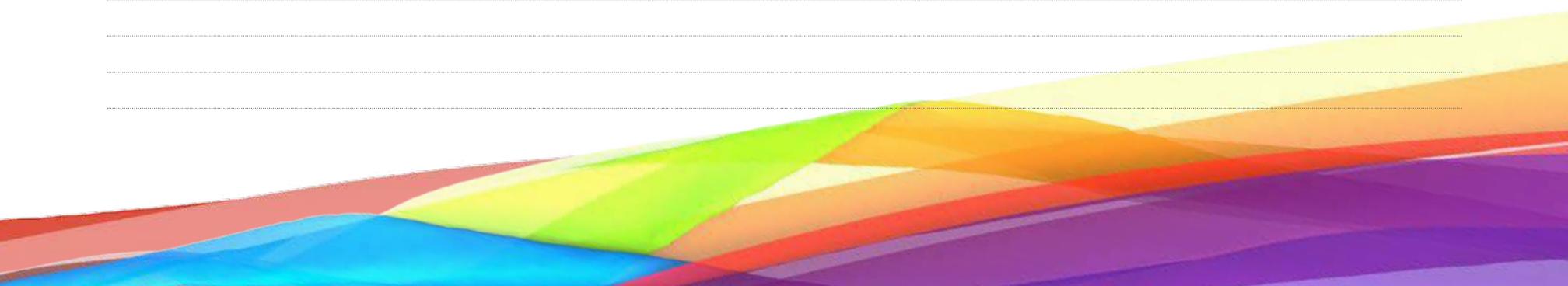
Из сотрудников Фонда 43% составляют женщины и 57% – мужчины, 78,2% сотрудников владеют английским языком.

Все сотрудники в 2016 году прошли оценку деятельности, был осуществлен процесс разработки индивидуальных планов развития.

Для заметок



A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for taking notes.



ЭТАПЫ КОНКУРСНОГО ОТБОРА

Конкурс резюме кандидатов

1. Публикация объявления на сайте www.sk.kz 10 дней



2. Департамент управления человеческими ресурсами анализирует резюме на соответствие основным квалификационным требованиям (стаж, опыт работы, образование, знание языков)



3. Резюме кандидатов, соответствующие основным квалификационным требованиям должности, передаются на рассмотрение руководству структурного подразделения Фонда, в котором открыта вакансия



Компьютерное тестирование кандидатов, успешно прошедших конкурс резюме

6. Тесты способностей:

1. Анализ вербальной информации
2. Анализ числовой информации



5. Тестирование уровня владения английским и казахским языками. Проходной порог – 70%



4. Тестирование профессиональных знаний. Проходной порог – 70%



Собеседование кандидатов, успешно прошедших все этапы тестирования

7. Собеседование с непосредственным руководителем подразделения и интервью по компетенциям с департаментом управления человеческими ресурсами



8. Выбор кандидата на коллегиальном собеседовании. Члены коллегии: руководитель аппарата, главный директор по HR, заместитель главного директора по HR, руководитель структурного подразделения, курирующий главный директор



9. Публикация на сайте информации о конкурсном отборе на вакантную должность и выбранном кандидате



Отбор и трудоустройство персонала

Мы ищем талантливых, целеустремленных людей, которые хотят внести свой вклад в развитие национальной экономики Казахстана. При этом в нашей работе мы делаем акцент на прозрачности, карьерном продвижении, ротации талантов и принципах преемственности.

В 2016 году Фонд опубликовал 83 заявления о вакансиях на полный рабочий день, на них откликнулись 17 000 кандидатов, из которых 212 кандидатов были приглашены на собеседование и 55 успешно прошли групповые интервью.

В результате перехода на новую организационную структуру Фонда персонал Фонда был обновлен на 40%.

Результаты отбора и информация о трудоустроенном кандидате (кандидатах) публикуются на веб-сайте.

В соответствии с планом Программы трансформации прозрачный конкурсный отбор на вакантные должности также будет осуществляться на уровне Фонда. К настоящему времени этот тип отбора кандидатов был принят в 13 ПК Фонда.

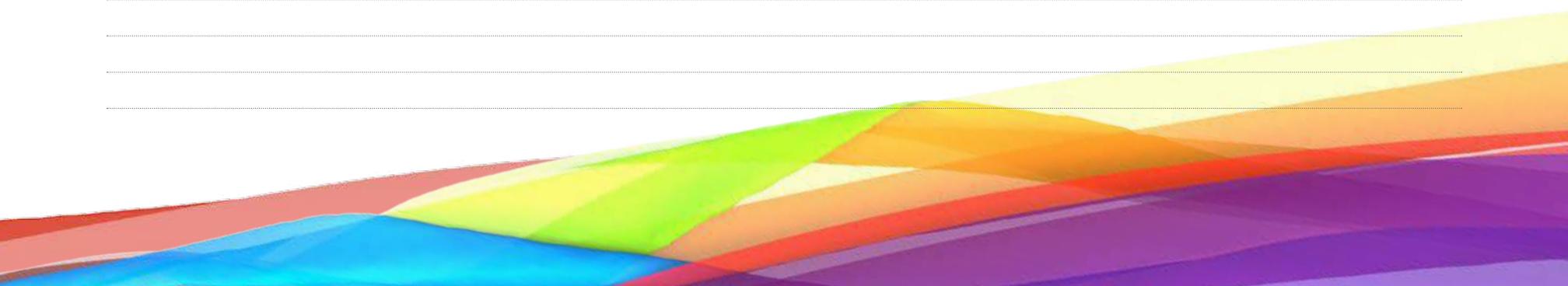
250 заявок на открытые вакансии были размещены на веб-сайте Фонда, в ответ на которые потенциальными кандидатами были направлены 6 660 резюме, из них 824 кандидата были приглашены на собеседование и 353 кандидата были трудоустроены.

При отборе кандидатов на открытые вакансии мы отдаем предпочтение нашим собственным сотрудникам, которые подают заявки на трудоустройство, а затем сотрудникам Группы Фонда, и только после этого мы рассматриваем кандидатов на внутреннем рынке Казахстана, наших соотечественников, проживающих за рубежом, а также иностранных специалистов, имеющих опыт работы в международных компаниях.

Для заметок



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.





Вознаграждение и оценка

Система мотивации, принятая Фондом, обеспечивает четкую зависимость вознаграждения наших сотрудников от результатов их работы, включая внедренную систему аттестации и вознаграждений.

Наша система оплаты труда основана на оценке позиций и эффективности работы сотрудников.

Начиная с 2014 года, Фонд использует систему классификации по методике компании «Хэй».

В 2016 году Фонд утвердил новую Политику выплаты вознаграждений и премий сотрудникам для ПК Фонда.

Эта политика предусматривает классификацию должностей и установление уровня заработной платы на основе оценок и пересмотра заработной платы на рынке труда. В то же время переменная часть вознаграждения труда зависит от результатов деятельности и выплачивается на основе результатов достижения эффективности.

В 2016 году в рамках трансформации в Фонде была проведена процедура определения эквивалентной должности при переходе в новую организационную структуру.

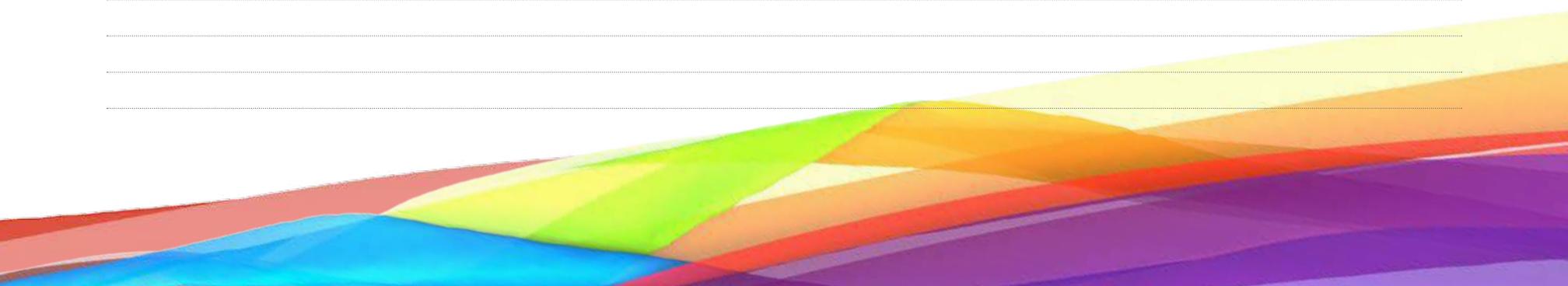
Процесс оценки эффективности работы является основой для вознаграждения, поощрения, бонусов, обучения и профессионального развития, а также служит для целей удержания сотрудников.



Для заметок



A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for taking notes.





Обучение и развитие

Развитие и обучение сотрудников Фонд играет важную роль в развитии кадров и планировании преемственности. Мы работаем над созданием среды, которая будет стимулировать на получение новых знаний и саморазвитие, и уделяем особое внимание созданию условий для постоянного развития и карьерного роста.



Индивидуальные планы развития сотрудников Фонда представляют собой основной инструмент для достижения вышеуказанных целей. Они разрабатываются на основе результатов работы сотрудников и включают такие элементы, как программы обучения и развития, ротацию внутри Группы.



Большое внимание уделяется международной сертификации на курсах ACCA, CPA, CFA, CIMA и CMA, а также подготовке по программам MBA и EMBA и программам международного лидерства. В 2016 году **2 человека завершили программы EMBA.**



В 2016 году **было проведено 120 учебных мероприятий, на которых обучались 159 сотрудников.**



В поддержку внедрения программы владения тремя языками организованы языковые курсы на местах и онлайн-курсы, **на которых обучаются 62 сотрудника.**



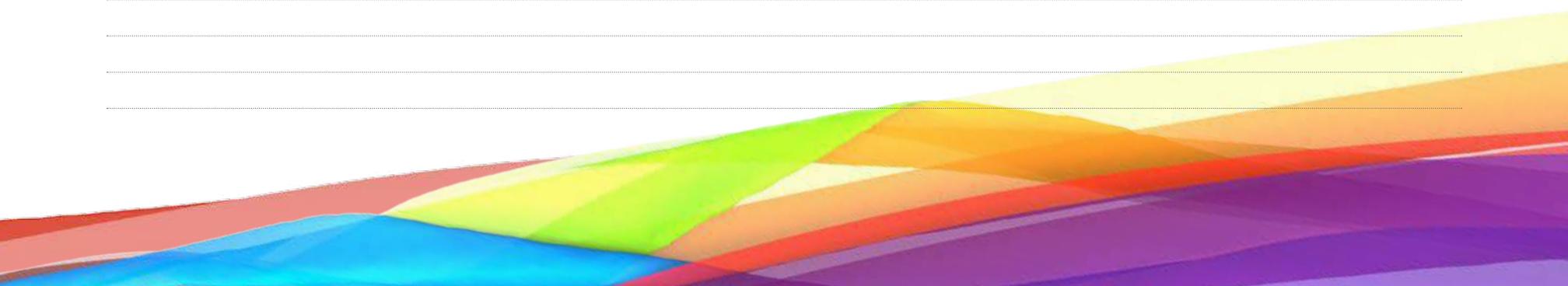
В сотрудничестве с Корпоративным университетом мы постоянно внедряем и совершенствуем программы обязательных тренингов в поддержку трансформации Фонда и сотрудников ПК.

В 2016 году была разработана и успешно запущена **Бизнес-академия по управлению персоналом.** Это профессиональная программа по развитию управления человеческими ресурсами, направленная на содействие внедрению процессов управления персоналом в ПК в соответствии с кадровой моделью.

Для заметок



A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for taking notes.





Развитие корпоративной культуры

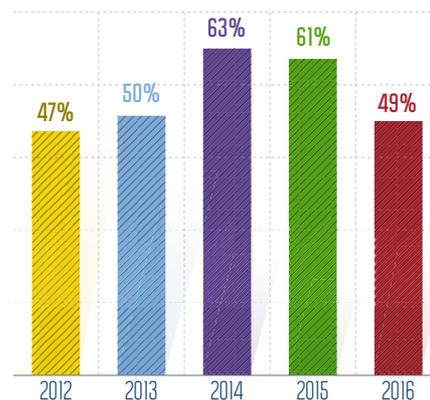
Развитие корпоративной культуры служит основой для поддержки бизнеса, реализации Стратегии развития и Программы трансформации Фонда.

Одной из ключевых задач в области управления персоналом является создание сплоченной команды, нацеленной на достижение стратегических целей Фонда.

ПК Фонда организуют опросы для определения уровня удовлетворенности, лояльности и вовлеченности сотрудников, их отношения к «действительно работающим» принципам меритократии и справедливости. Такие измерения позволяют выявлять проблемные вопросы и принимать необходимые корректирующие меры и, как следствие, позволяют оказывать влияние на мнение персонала Фонда.

Результаты исследований, проведенные в 2016 году, показали, что индекс взаимодействия сотрудников Фонда снизился на 12% по сравнению с предыдущим периодом, тем самым попав в зону риска согласно существующей методологии.

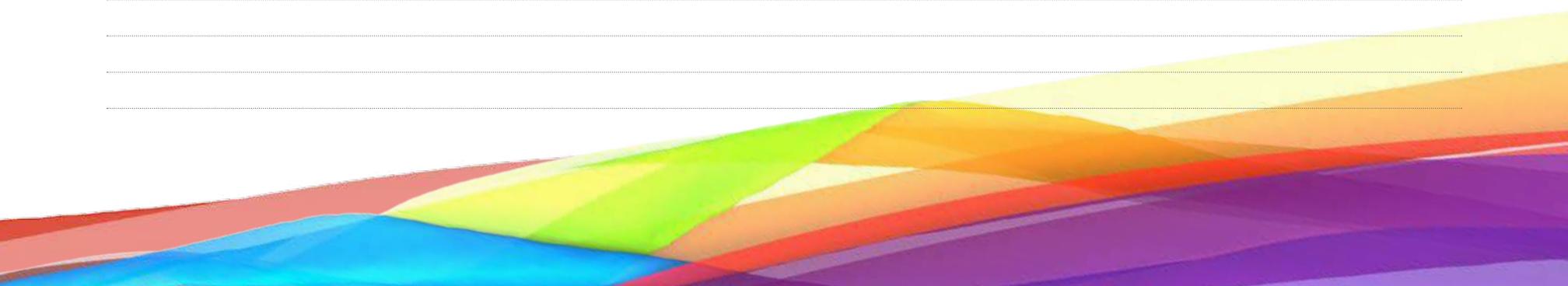
Степень вовлеченности персонала в Фонде



Для заметок



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.





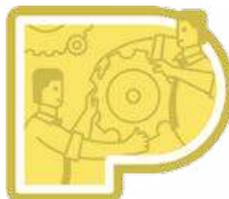
Отчет в области устойчивого развития 2016

В 2016 году мы реализовали проект по развитию корпоративной культуры Фонда в рамках реализации нашей Стратегии развития и Программы трансформации.

Основная цель этого проекта – обеспечить переход корпоративной культуры Фонда к целевой модели к 2018 году.

В соответствии с проектом корпоративная культура оценивалась с помощью качественных и количественных инструментов:

- ▶ Онлайн-опрос (основанный на методологии Кима Камерона и Роберта Куинна) среди всех сотрудников Фонда
- ▶ Фокус-группы с сотрудниками уровня CEO–2
- ▶ Интервью с CEO–1 Фонда и CEO ПК
- ▶ Мероприятия, направленные на сплочение команды
- ▶ Стратегические сессии



В РЕЗУЛЬТАТЕ БЫЛИ РАЗРАБОТАНЫ И ВНЕДРЕННЫ ЦЕННОСТИ ФОНДА:

PARTNERSHIP / ПАРТНЕРСТВО

Мы работаем в партнерстве и доверяем команде
Мы ставим интересы команды выше личных
Мы строим долгосрочные и доверительные отношения с заинтересованными сторонами

RESPECT / УВАЖЕНИЕ

Мы бережно относимся ко всему, что нас окружает
Мы действуем на принципах доверия и уважения
Мы соблюдаем законы и чтим традиции

INTEGRITY / ЧЕСТНОСТЬ

Мы выполняем взятые на себя обязательства
Мы делаем то, что говорим
Мы честны и справедливы

MERITOCRACY / МЕРИТОКРАТИЯ

Мы выбираем достойных профессионалов
Мы даем каждому, вне зависимости от роли, возможность высказаться
Мы поощряем за достижение результата

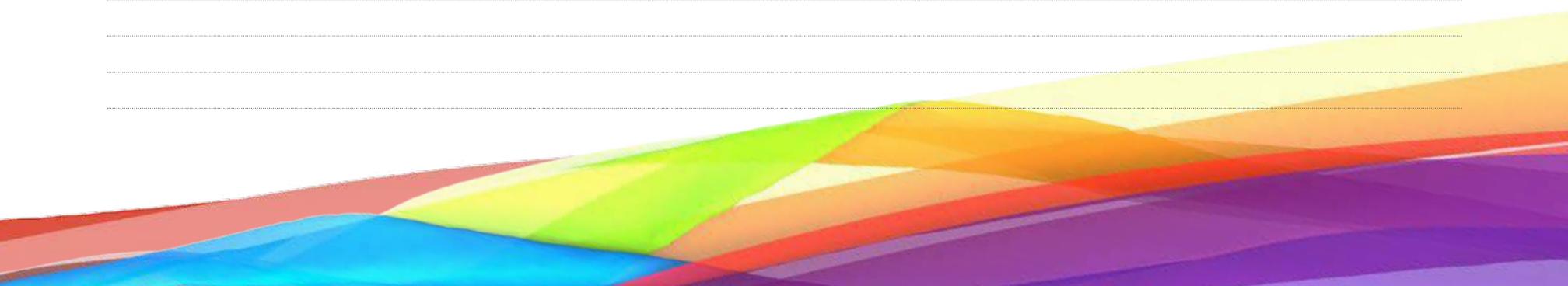
EXCELLENCE / СОВЕРШЕНСТВО

Мы работаем рационально и по верхней планке качества, используя передовой опыт и технологии
Мы принимаем на себя ответственность, действуя для создания добавленной стоимости
Мы любопытны, постоянно обучаемся и развиваем Фонд

Для заметок



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.



Этика и комплаенс

Успешные компании построены на доверии. Для потенциальных инвесторов важно, чтобы компания вела честный и открытый бизнес. Поэтому Фонд стремится защищать интересы всех заинтересованных сторон в целях достижения долгосрочного успеха и укрепления репутации ответственного бизнеса. Фонд нацелен на полное соблюдение всех применимых законов и правил и лучшей международной практики по вопросам комплаенс.

В марте 2016 года была создана Служба Комплаенс. Основной функцией Службы Комплаенс является разработка и руководство программы комплаенс, направленной на ведение бизнеса на основе ценностей.

В мае 2016 года Комитет по Трансформации Фонда одобрил концепцию программы комплаенс Фонда, направленную на соблюдение законов и правил, и руководящих принципов ОЭСР по борьбе со взяточничеством и коррупцией.

Ключевыми элементами программы комплаенс являются оценка рисков соблюдения требований, политики инициативного информирования, честность третьих лиц, обучение в области комплаенс, расследование и последующие действия.

Все ключевые бизнес-процессы Фонда были включены в оценку рисков на основе их воздействия. 22 (69%) из 34-х структурных подразделений Фонда были включены в оценку риска.

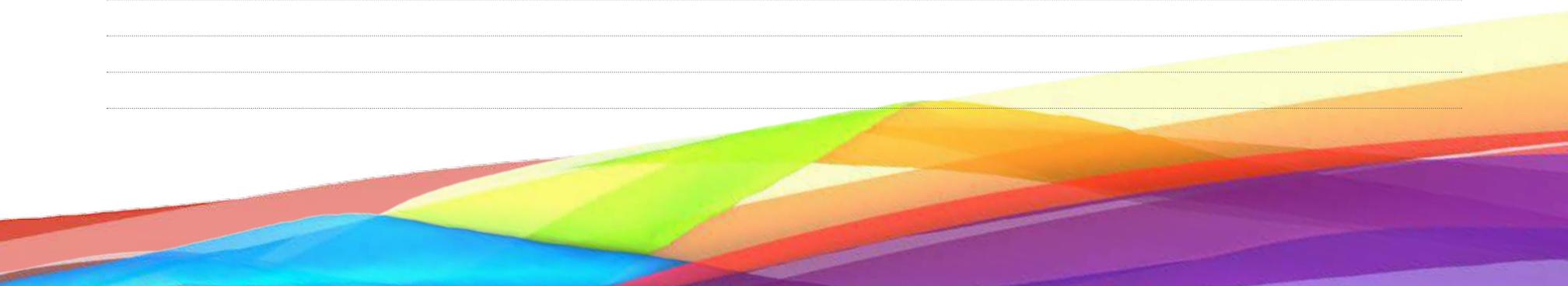
Значительные области риска, связанные с комплаенс-рисками



Для заметок



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.



Кодекс поведения

Служение обществу

- ▶ Приверженность нашей Миссии
- ▶ Устойчивое развитие
- ▶ Этическое поведение
- ▶ Внешняя коммуникация

Отношение к своим сотрудникам

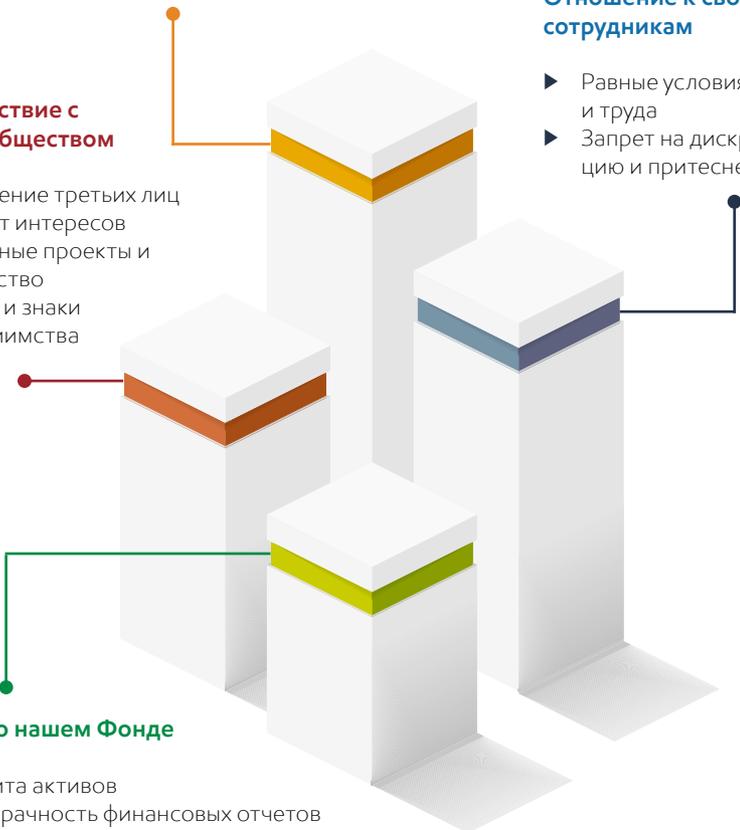
- ▶ Равные условия найма и труда
- ▶ Запрет на дискриминацию и притеснение

Взаимодействие с бизнес-сообществом

- ▶ Привлечение третьих лиц
- ▶ Конфликт интересов
- ▶ Социальные проекты и спонсорство
- ▶ Подарки и знаки гостеприимства

Забота о нашем Фонде

- ▶ Защита активов
- ▶ Прозрачность финансовых отчетов
- ▶ Управление информацией



Кодекс поведения – это всеобъемлющее руководство, которое, помимо этических стандартов, включает стандарты поведения и обязанности сотрудников Фонда, раздел часто задаваемых вопросов и дополнительные пояснительные заявления. Кодекс поведения является риск-ориентированным документом, и он был разработан на основе внутренней оценки юридических рисков, а также в соответствии с принципами ОЭСР по борьбе со взяточничеством и коррупцией.

Кодекс поведения напрямую распространяется на всех сотрудников, должностных лиц и директоров Фонда.

Компании, входящие в Группу Фонда, должны принять Кодекс поведения, пропорциональный их юридическим рискам.

Деловым партнерам, поставщикам и другим третьим лицам, которые работают с Фондом или представляют его, рекомендуется придерживаться Кодекса поведения и / или других аналогичных политик по соблюдению требований.

Проведение тренингов комплаенс и информирование

Категория	Общее число	% прошедших тренинг по комплаенс
Высшее руководство	10	80%
Сотрудники	237	82%

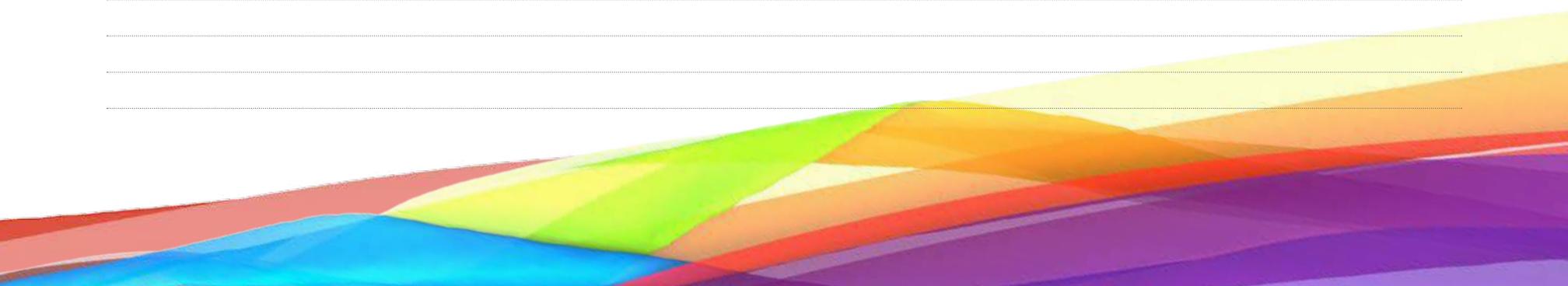


Кодекс поведения, Политика инициативного информирования и информация о горячей линии доступны на сайте www.sk.kz

Для заметок



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.



Политика инициативного информирования

Была принята новая Политика инициативного информирования, направленная на противодействие с коррупцией в соответствии с принципами ОЭСР по борьбе с взяточничеством и коррупцией. Данная политика относится к новому Кодексу поведения и требует проинформировать о любом несоблюдении Кодекса поведения и законов по борьбе с взяточничеством и коррупцией.

Эта политика обеспечивает четкий процесс информирования о любых неправомерных действиях на анонимной основе и применяется не только к сотрудникам, но и ко всем связанным сторонам.

Так же в ней содержится положение о возмещении ущерба и гарантии защиты прав и интересов лиц, испытывающих беспокойство.

Фонд всегда демонстрировал активный подход к Политике инициативного информирования, однако пришло время обновить ее. Новый документ обеспечивает еще более надежную и всеобъемлющую систему инициативного информирования, улучшения безопасности людей и обеспечения тщательного расследования любых нарушений или проступков.

Совет директоров также утвердил назначение нового Омбудсмана и принял Положение об Омбудсмене Фонда и организациях Группы Фонда. Роль Омбудсмана включает консультирование сотрудников Фонда и Группы Фонда и помощь в решении социальных и трудовых вопросов и конфликтов. Омбудсмен представляет выявленные проблемные вопросы системного характера и вносит конструктивные предложения для их решения на рассмотрение органам и должностным лицам Фонда и Группы Фонда.

Статистика подачи трудовых жалоб

	Количество поданных трудовых жалоб	Количество поданных и разрешенных трудовых жалоб	Количество трудовых жалоб, находящихся в процессе рассмотрения
На август 2017 года	2	2	2

В 2016 году не было зарегистрировано трудовых жалоб.

ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ ГРУППЫ КОМПАНИЙ АО «САМУРК-ҚАЗЫНА»

<https://www.sk.deloitte-hotline.com/>

sk.hotline@deloitte.kz

8 800 080 19 94

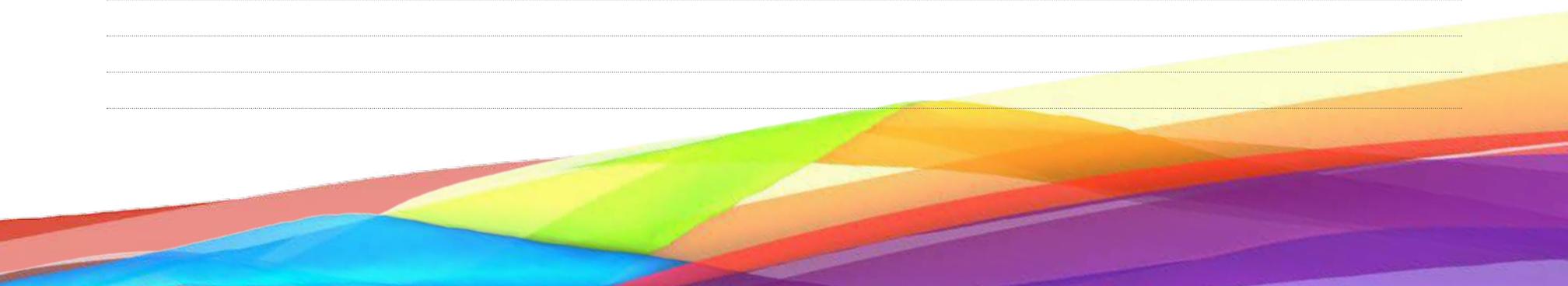


Кодекс поведения, Политика инициативного информирования и информация о горячей линии доступны на сайте www.sk.kz

Для заметок



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.



▶ Ответственные закупки

Система закупок

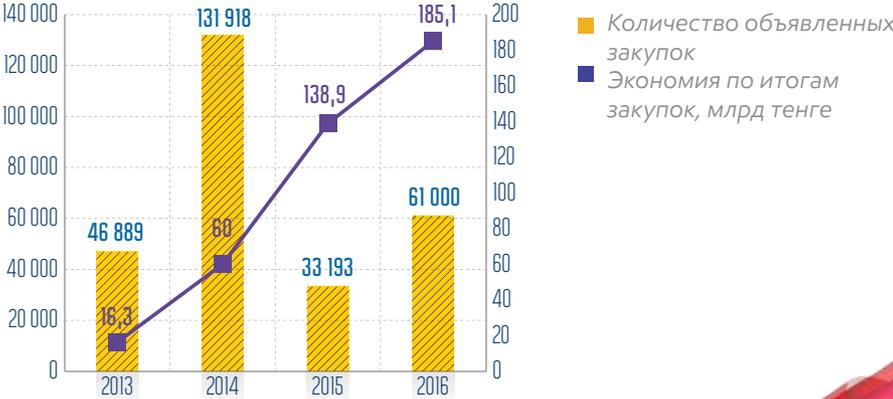
Информационная система электронных закупок (ИСЭЗ) – это общий веб-сайт, обеспечивающий автоматизацию процессов закупок, осуществляемых Фондом и организациями, пятьдесят и более процентов голосующих акций (доля участия) которых прямо или косвенно принадлежит Фонду. Группа перешла на электронные закупки с февраля 2013 года.

ИСЭЗ используется 738 организациями Клиентов (дочерние и аффилированные компании и филиалы, на которых распространяется действие Правил закупок Фонда) для осуществления закупок, включая 493 филиала дочерних и аффилированных компаний. 48 000 потенциальных поставщиков, 11 банков второго уровня, выдающих электронные банковские гарантии (ЭБГ), 47 организаций – общественных объединений зарегистрированы в ИСЭЗ в качестве наблюдателей. Использование ИСЭЗ устанавливает равные условия для всех участников процесса закупок и обеспечивает быстрый поиск необходимых предметов закупок, а так же предоставляет возможность для участия в закупках широкому кругу потенциальных поставщиков, независимо от их территориального расположения.

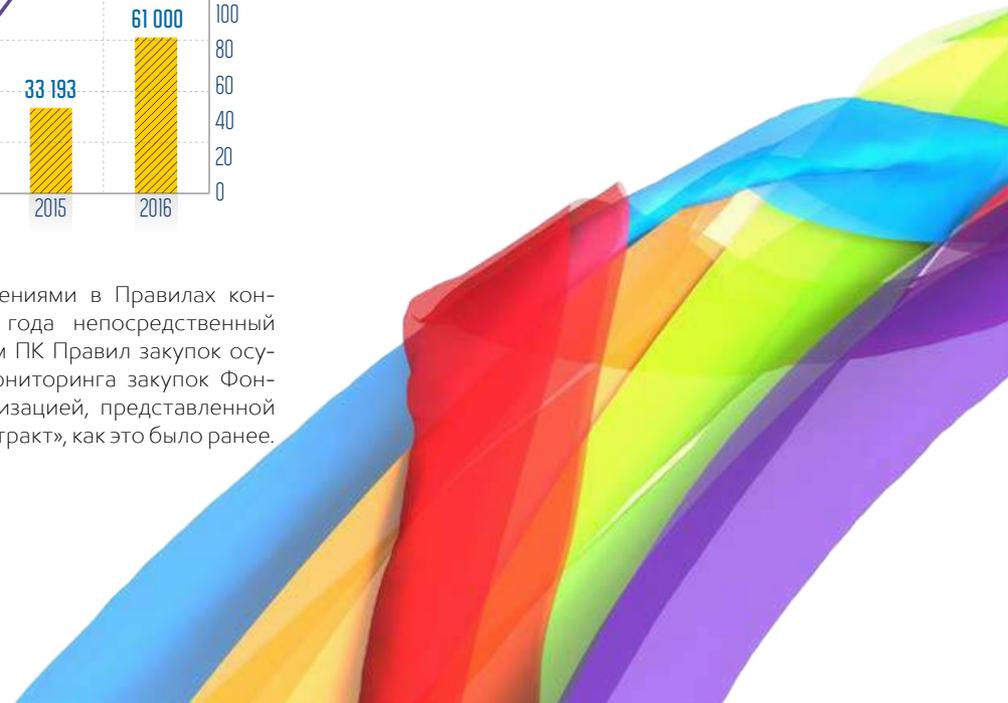
Принцип гласности и прозрачности процесса торгов обеспечивается путем предоставления права всем участникам данного торга проверять все открытые заявки, поданные потенциальными поставщиками, и документы, прилагаемые к таким заявкам. Таким образом, по истечении времени, установленного для заполнения заявок, потенциальные поставщики имеют право получить полный доступ

к документации и финансовым предложениям своих конкурентов.

С момента внедрения в 2013 году система оказалась очень эффективной: в ИСЭЗ было опубликовано 273 000 объявлений о торгах.



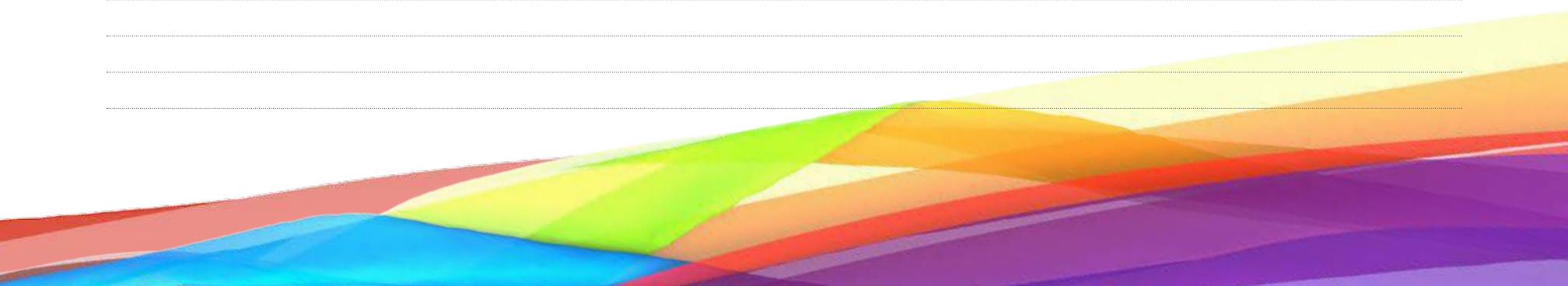
В соответствии с изменениями в Правилах контроля с февраля 2017 года непосредственный контроль за соблюдением ПК Правил закупок осуществляется Службой мониторинга закупок Фонда, а не дочерней организацией, представленной ТОО «Самрук-Қазына Контракт», как это было ранее.



Для заметок



A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for taking notes.



Динамика изменения в местном содержании в закупках Фонда

В соответствии с обязательствами Республики Казахстан, принятыми при присоединении к ВТО, закупки Группы Фонда осуществляются без применения требований к местному содержанию, включая преференции в закупках для отечественных компаний.

В этой связи в 2016 году политика в отношении закупок Фонда была принята в новой редакции, в которой исключены все льготы и предпочтения для отечественных поставщиков, включая условные скидки, обязательные авансовые платежи, освобождение от залога.

В то же время, по итогам переговорного процесса по вступлению в ВТО Республике Казахстан был предоставлен переходный период в отношении требований к местному содержанию в отношении товаров, закупаемых по контрактам на недропользование, которые были заключены до 1 января 2015 года в соответствии с Законом Республики Казахстан «О недрах и недропользовании» до даты завершения первоначального срока таких договоров или до 1 января 2021 года, в зависимости от того, что произойдет раньше. В случае истечения указанных контрактов до 1 января 2021 года Казахстан обязуется не распространять (не включать) положения о местном содержании в закупку товаров.

Таким образом, преференции для отечественных поставщиков сохраняются только при закупках недропользователей, входящих в группу Фонда, включая требование о минимальном периоде доставки товаров.

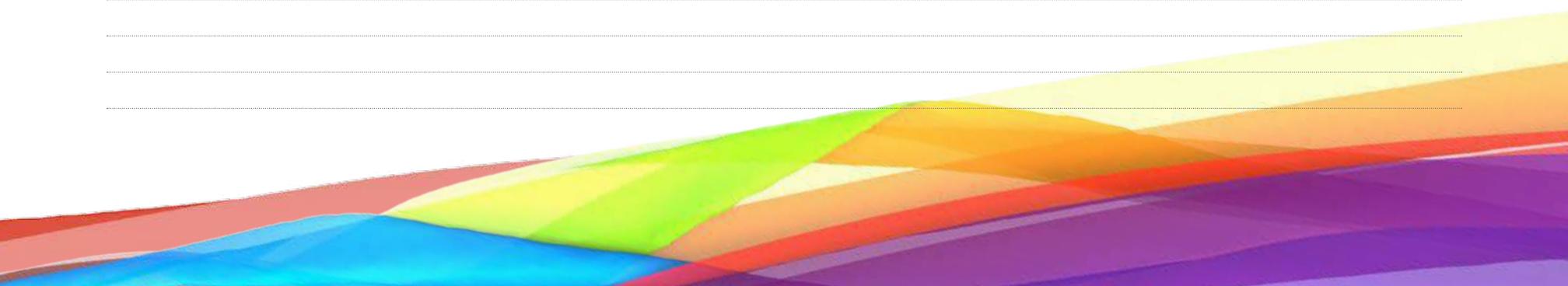
В то же время благодаря многолетней закупочной кампании, проводимой внутренними дочерними компаниями на 3–5 лет до вступления в ВТО, Группе Фонда удалось сохранить высокие показатели общей доли местного содержания в закупках.

	2012		2013		2014		2015		2016	
	Сумма, млрд тенге	Доля местного содержания, %	Сумма, млрд тенге	Доля местного содержания, %	Сумма, млрд тенге	Доля местного содержания, %	Сумма, млрд тенге	Доля местного содержания, %	Сумма, млрд тенге	Доля местного содержания, %
Товары	1 553	47	1 382	59	1 437	63	1 220	69	1 385	69
Работы/услуги	1 927	75	2 048	77	2 433	82	2 149	77	2 737	76
Итого	3 480	63	3 430	70	3 870	75	3 369	74	4 122	74

Для заметок



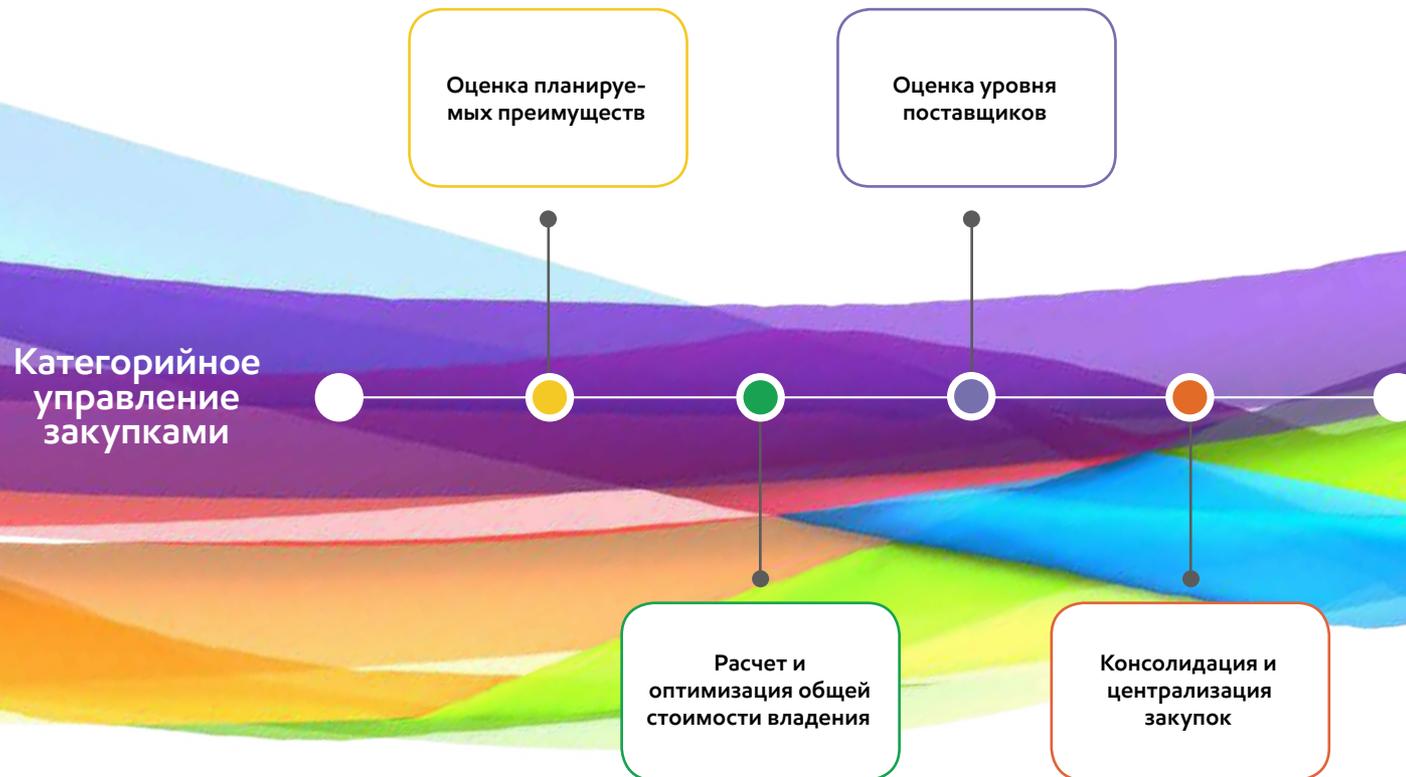
A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for taking notes.



Новая модель закупок

В 2017 году в рамках Концепции развития закупок были разработаны и внедрены две инициативы:

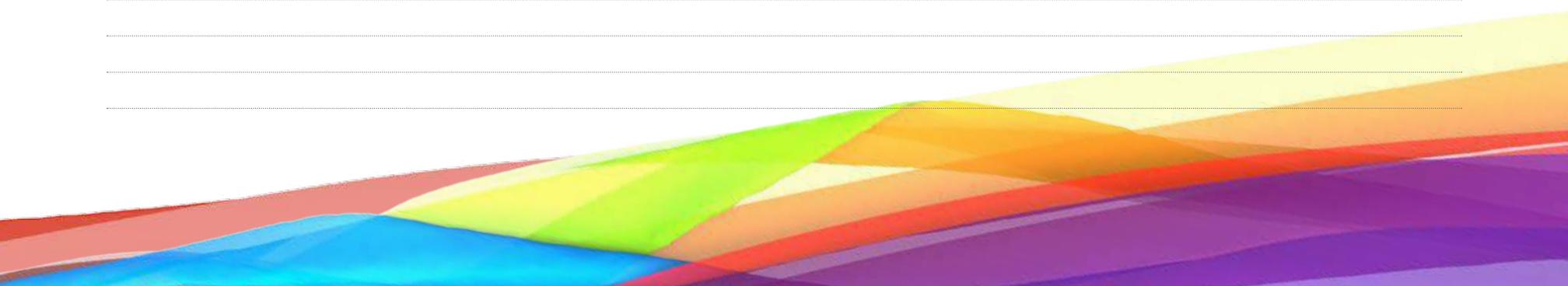
- ▶ Категорийное управление закупками
- ▶ Предварительная квалификация потенциальных поставщиков – Предварительная квалификация



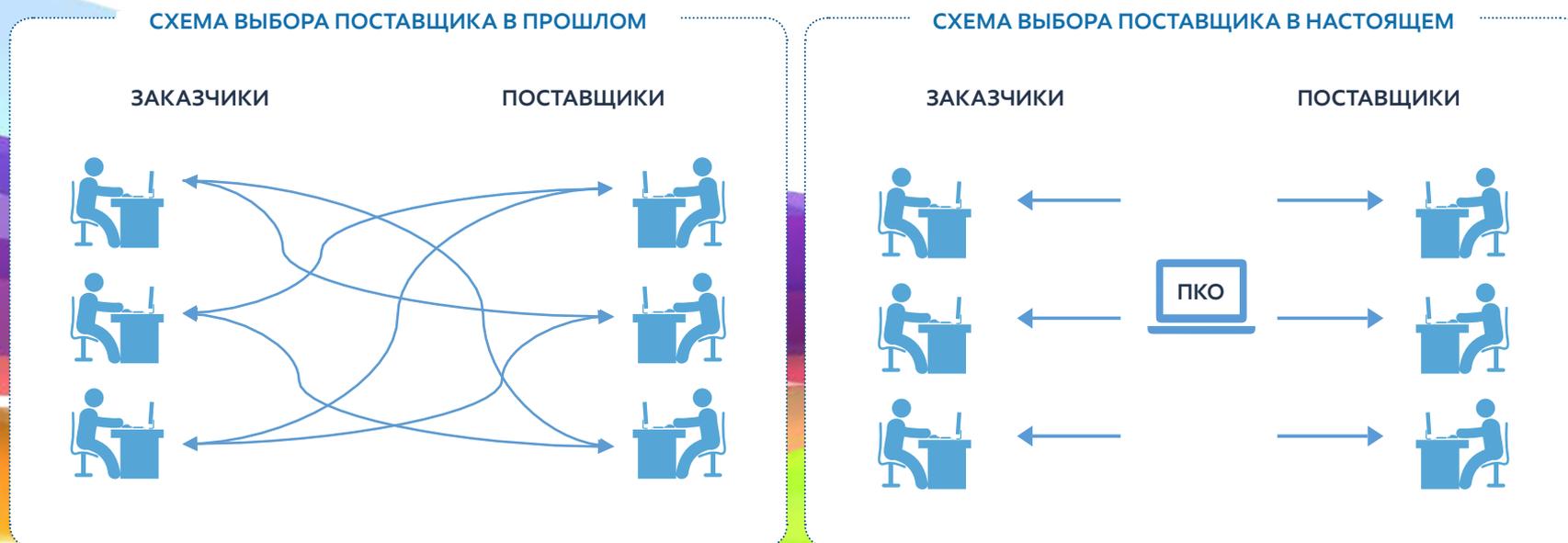
Для заметок



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.



Предварительная квалификация потенциальных поставщиков – Предварительная квалификация



ПРЕИМУЩЕСТВА

- ▶ Исключение фирм-однодневок и псевдо предпринимателей
- ▶ Улучшение качества приобретенных товаров, работ и услуг
 - ▶ Сокращение сроков закупок
 - ▶ Создание надежной цепочки поставок

Предварительная квалификация выполняется на основе международных стандартов
ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 и других.



PRIME





► Охрана труда и техника безопасности

Мы признаем и подтверждаем, что деятельность компаний Группы имеет стратегическое значение для национальной экономики Казахстана и затрагивает интересы миллионов людей, и мы берем на себя ответственность за охрану окружающей среды. Мы также берем на себя ответственность за улучшение условий труда и признание жизни и здоровья работников в качестве основного приоритета по сравнению с результатами производственной деятельности.

Компании Группы осознают полную ответственность за обеспечение безопасности труда и здоровья сотрудников Фонда и компаний. Компании Группы инвестируют в обеспечение безопасности и защиту труда, предпринимают усилия по сокращению профессионального травматизма на постоянной основе. В целях повышения безопасности труда компании выполняют внутренние планы по организационно-технической деятельности, направленные на снижение профессионального травматизма, улучшение условий труда и защиты, сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Данные планы включают меры по предотвращению промышленных аварий и обучению персонала безопасности труда, осмотру оборудования и инструментов на соответствие применяемым требованиям безопасности. Аттестация производственных объектов на соответствие условиям труда проводится ежегодно.

При трудоустройстве новые сотрудники проходят обучение, где они знакомятся с внутренними и нормативными документами в области охраны труда и техники безопасности. В целях повышения эффективности и экономии времени сотрудников

Фонд использует онлайн-курс по обучению вопросам охраны труда и техники безопасности.

В соответствии с положениями действующего законодательства по страхованию работников, выбор поставщиков страховых услуг осуществляется с учетом необходимого объема услуг.

Референсная модель по охране труда и технике безопасности для Портфельных компаний

Интегрированная концепция управления охраной труда и техникой безопасности

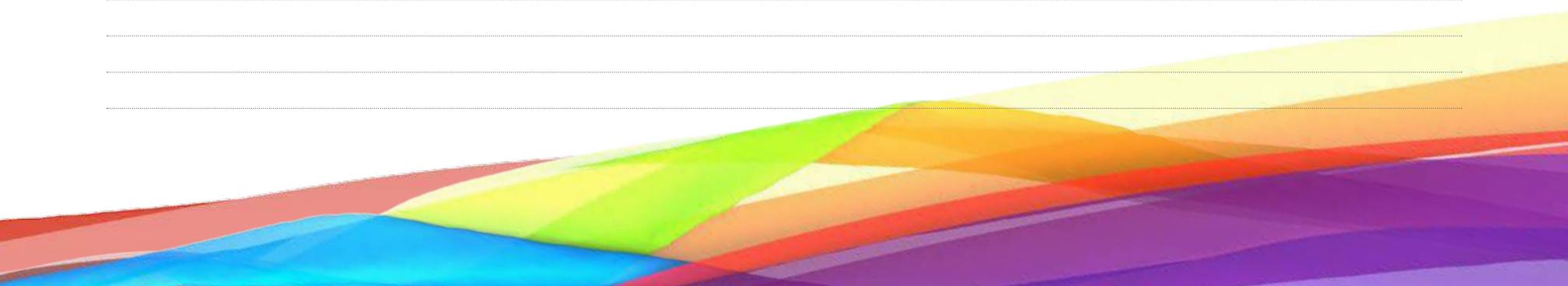


2016 год был определен как год разработки и внедрения концепции комплексного управления безопасностью и охраной труда. Начиная с 2017 года, Портфельные компании занимаются структурными и культурными изменениями в области охраны труда и техники безопасности.

Для заметок



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.





Защита окружающей среды

Основная природоохранная деятельность компаний Группы направлена на смягчение воздействия на экологию, в частности, на предотвращение несанкционированных и чрезмерных атмосферных выбросов, контроль за ликвидацией отходов, сокращение потребления воды и ее эффективное использование, постоянное совершенствование в управлении Системой в области охраны окружающей среды. Мы также планируем использовать возобновляемые источники энергии, такие как солнечная и энергия ветра, что приведет к существенному сокращению выбросов в окружающую среду.

Фонд и его ПК поддерживают сотрудничество с международными правительственными и неправительственными организациями, научными и образовательными учреждениями, которые эффективно работают в сфере охраны окружающей среды.

Основные цели политики Фонда в области охраны окружающей среды заключаются в следующем:

- ▶ Оценка и управление, предотвращение и смягчение негативного воздействия деятельности ПК на окружающую среду.
- ▶ Создание современной корпоративной системы контроля качества и мониторинга текущего состояния технологического оборудования, производственных мощностей и окружающей среды.
- ▶ Обеспечение раскрытия информации о предпринимаемых усилиях в области охраны окружающей среды.
- ▶ Участие персонала в деятельности по снижению экологических рисков, улучшению управления и эффективности в сфере охраны окружающей среды.

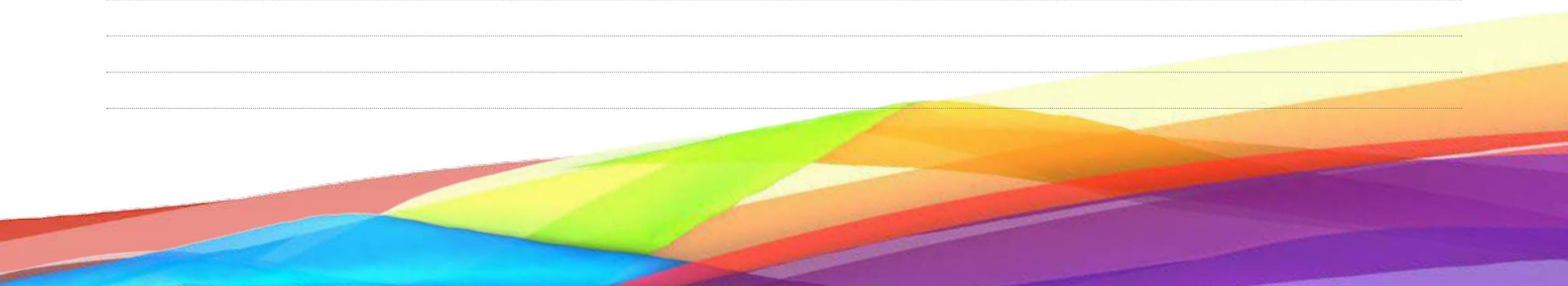
При реализации инвестиционного проекта в сфере управления недрами основным условием для потенциального партнера является требование разработки и внедрения инновационных технологий, строительства высокотехнологичных и эффективных технологических объектов, отвечающих всем требованиям законодательства в области охраны окружающей среды.



Для заметок



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.





▶ Ответственные инвестиции

Новая Инвестиционная политика

АО «Самрук-Қазына» переходит на роль стратегического холдинга и активного инвестора, чтобы превратить ожидания акционеров в стратегические результаты. Модель Активного инвестора предполагает, что у Фонда будет четкая стратегия управления портфелем, анализ и оптимизация производительности на уровне портфеля и эффективное перераспределение активов внутри портфеля. Активное управление инвестициями позволит Фонду развить новые отрасли, причем приоритет от потенциальных инвестиций будет иметь мультипликативный эффект для экономики Казахстана. В долгосрочной перспективе стратегия активного управления портфелем позволит снизить волатильность портфеля, обеспечить устойчивую отдачу, диверсифицировать существующий портфель, а также обеспечить новые инвестиционные возможности.

Фонд находится на пути разработки новой Инвестиционной политики, которая определяет общие инвестиционные цели и принципы, которые Фонд примет для достижения своих стратегических целей. Будучи ответственным инвестором и акционером, Фонд стремится применять те же высокие стандарты экологического, социального управления (ESG) и целостности бизнеса во всех своих ПК. При оценке принципов ESG Фонд руководствуется лучшими международными практиками, признанными и принимаемыми международным сообществом, такими как Цели устойчивого развития ООН, Экологические и социальные стандарты IFC и ЕБРР, Принципы ответственных инвестиций ООН и другие, включая следующие основные принципы, непосредственно связанные с инвестициями:

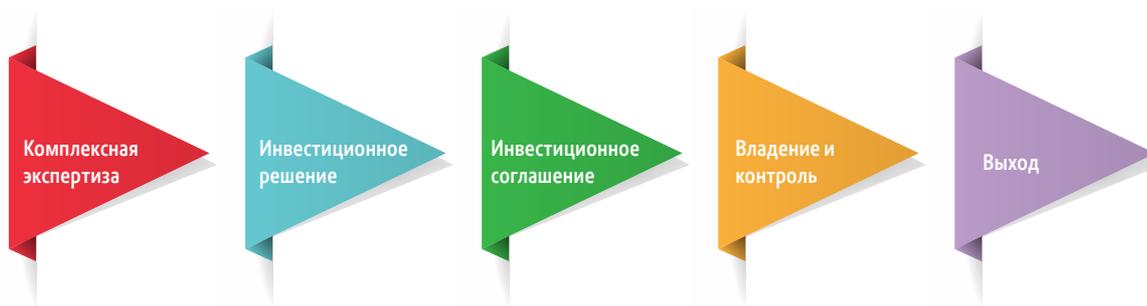
- ▶ Наличие четкой инвестиционной стратегии портфеля, которая соответствует заявленным целям Фонда и не превышает приемлемый уровень риска
- ▶ Соблюдение законодательства Республики Казахстан и надлежащее использование привилегированной информации
- ▶ Подготовка годовых отчетов, в том числе финансовых отчетов, в соответствии с общепризнанными международными или национальными стандартами аудита
- ▶ Наличие формализованной системы идентификации, оценки и управления рисками

НОВАЯ ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПОЛИТИКА ФОНДА

Стратегический документ, дающий общее понимание инвестиционной деятельности Фонда и роли Фонда, как активного инвестора и стратегического холдинга

Общий объем и направления деятельности Фонда:	Горизонт инвестирования
	Ожидания доходности
	Управление портфельными рисками
	Четкие подходы к инвестициям
Фокус управления портфелем	
Роль Фонда как со-инвестора	

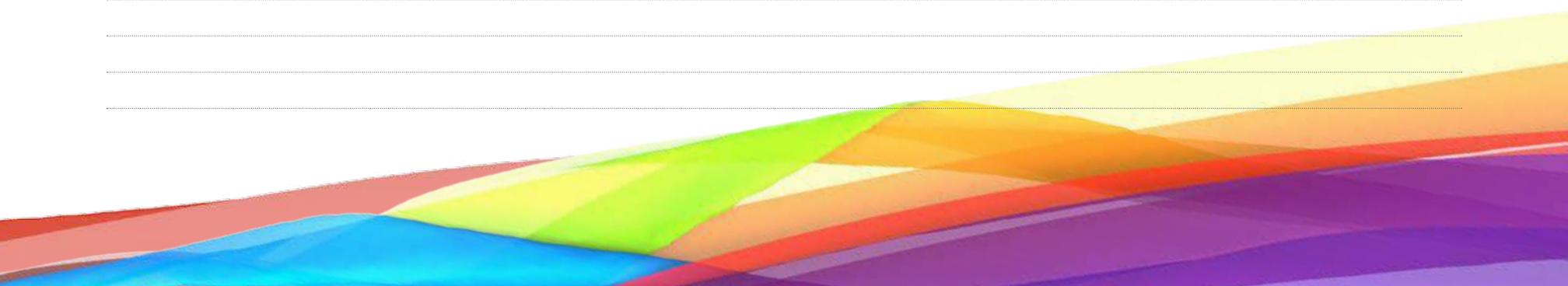
Будучи ответственным инвестором и акционером, Фонд стремится применять те же высокие стандарты экологического, социального и корпоративного управления (ESG) и целостности бизнеса во всех своих портфельных компаниях. Фонд руководствуется надежными и прагматичными процедурами на протяжении всего инвестиционного цикла для выявления и анализа факторов ESG, определения их актуальности для каждого инвестиционного проекта и обеспечения их надлежащего решения



Для заметок



A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for taking notes.





► Социальная ответственность, прозрачность и связи с общественностью

Фонд социального развития «Samruk-Kazyna Trust» (SK Trust) является попечителем Фонда в сфере социальной ответственности. SK Trust реализует благотворительные проекты и программы, направленные на решение важных вопросов населения от имени Группы Фонда. Деятельность SK Trust осуществляется при содействии государственных органов, Правительства Республики Казахстан и экспертов в области общественной и социальной политики. Администраторами благотворительных

проектов SK Trust являются неправительственные организации, определяемые на конкурсной основе.

Миссия SK Trust

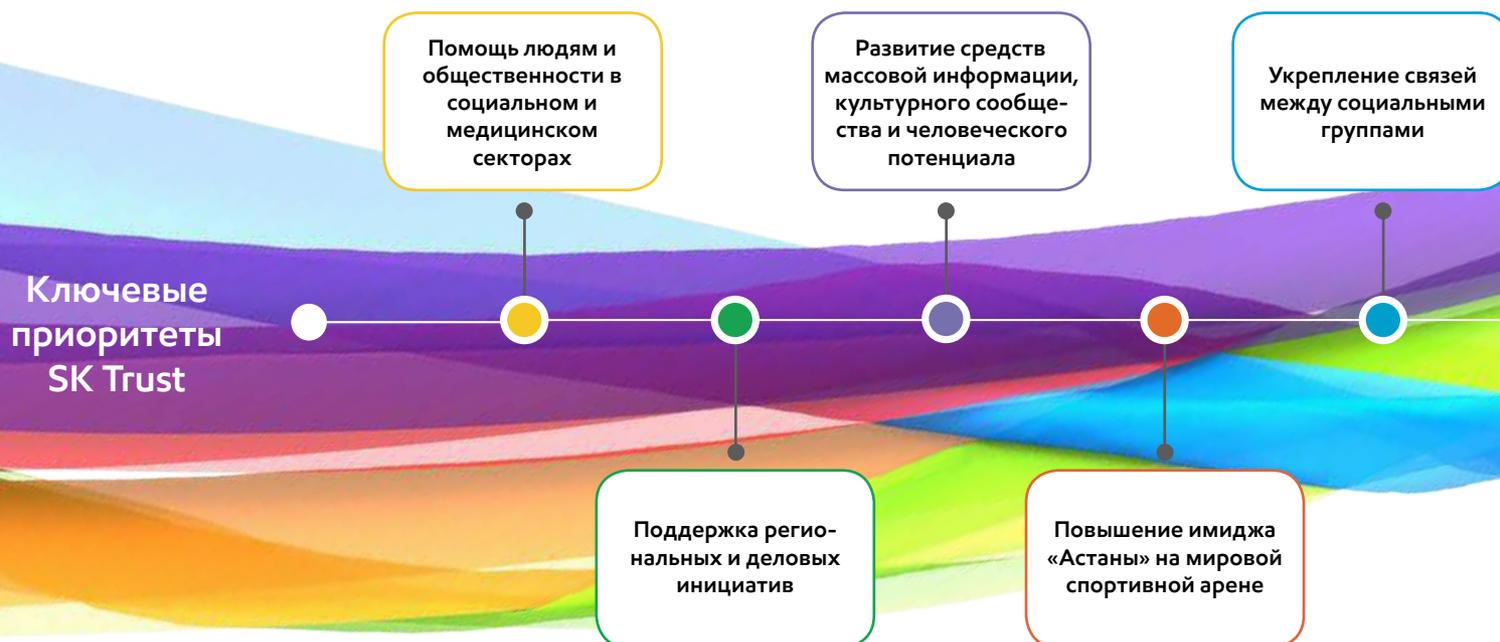
Улучшить социально-экономическую жизнь населения и обеспечить процветание Республики Казахстан

Ключевые принципы SK Trust

- ▶ Эффективность
- ▶ Социальная значимость
- ▶ Систематичность
- ▶ Прозрачность



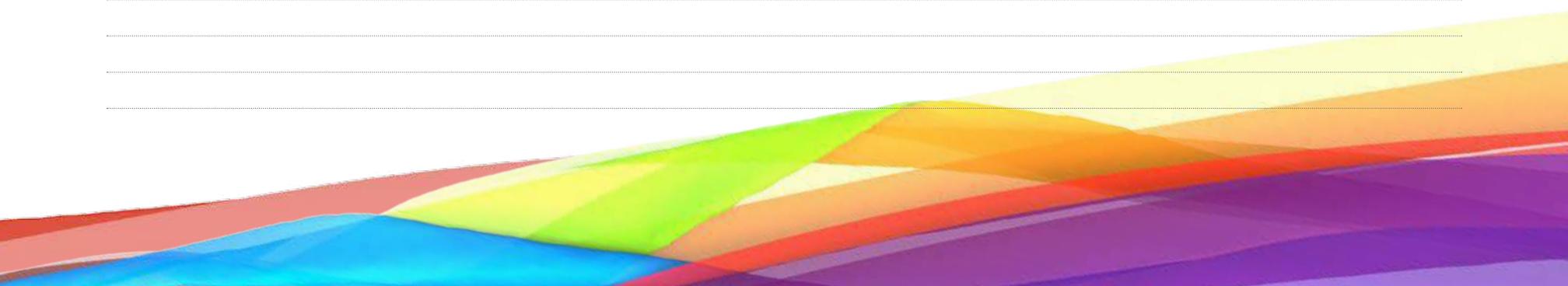
Подробная информация о деятельности SK Trust размещена на официальном сайте: <http://sk-trust.kz/>



Для заметок



A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for taking notes.





Спонсорство и благотворительность Фонда, млрд тенге



Общая сумма благотворительной помощи, оказанной в 2016 году, в 1,16 раза меньше, чем в 2015 году, и в 2,05 раза меньше суммы 2014 года.

Эффективность политики благотворительности

ЗА 1 ГОД (2016)



81 проект
200 000
бенефициаров

ЗА 5 ЛЕТ (2010–2015)



2 228 проектов
400 000
бенефициаров

Бюджет благотворительной программы был сокращен, однако эффективность растет по количеству прямых бенефициаров.

ПРОГРАММА СОЦИАЛЬНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ «МЕНІН ЕЛІМ»

Целевая группа: жители 9-ти приоритетных регионов присутствия Группы компаний АО «Самрук-Қазына»



Основные задачи программы



Развитие социальной инфраструктуры регионов



Формирование лояльного отношения к Группе компаний Фонда, их производственной и социальной деятельности.



Повышение корпоративной социальной ответственности сотрудников Группы Фонда, их вовлечение в реализацию социальных проектов

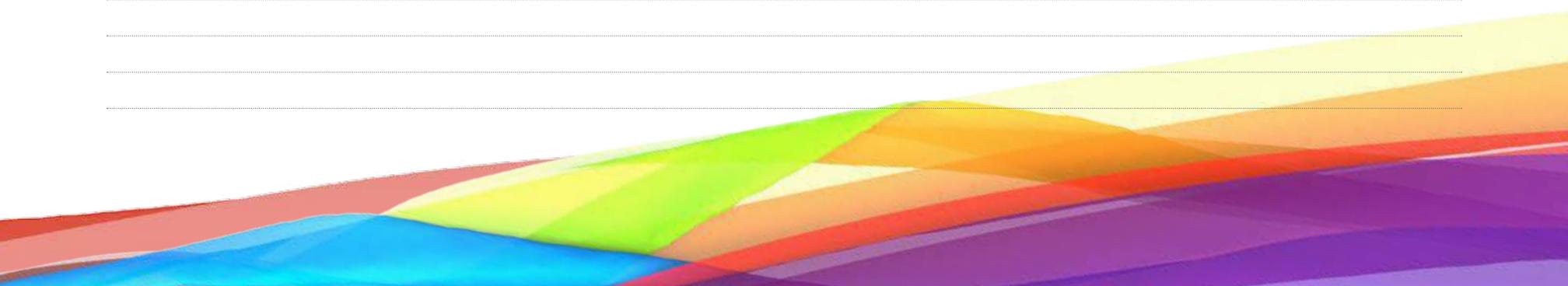


Предоставление возможностей участия в общественной жизни для молодежи, детей и пожилых людей, и предоставление доступа к досугу, культурной и спортивной инфраструктуре

Для заметок



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.





Прозрачность

Прозрачность является одним из основных моментов, представляющих интерес для инвесторов и заинтересованных сторон. Внедрение информационной этики и культуры ответственного управления данными является необходимым подготовительным этапом для первичного публичного размещения (IPO).

В 2016 году Фонд утвердил Политику и Положение о раскрытии и защите информации. Политика и Положение были разработаны на основе лучших международных практик по раскрытию информации и корпоративной отчетности, а также нормативных требований Республики Казахстан.

Раскрытие и защита информации интегрированы во все бизнес-процессы Фонда, и каждый сотрудник обязуется следовать правилам, установленным внутренними политиками. Мы постоянно работаем над повышением эффективности нашей корпоративной отчетности и информации, раскрываемой на нашем веб-сайте.

Для повышения осведомленности о работе Фонд в 2017 году начал реализацию нескольких проектов:



Инфо сессии для СМИ

Мы ежеквартально проводим инфосессии для СМИ на определенную тему. На инфосессиях спикеры Фонда рассказывают о деятельности Фонда по курируемым направлениям и отвечают на вопросы журналистов.



Корпоративные блоги

В рамках этого проекта все управляющие директора Фонда, а также некоторые CEO-2 открыли блоги на официальном сайте Фонда. В своих постах блогеры делятся личным опытом, выражают мнение по тем или иным отраслевым вопросам, рассказывают о своей работе. В блогах предусмотрена опция комментирования, поэтому этот инструмент позволяет получать обратную связь, отвечать на возникающие вопросы читателей.



Экспертно-консультативные советы (ЭКС)

Активизирована работа ЭКС с участием депутатов Парламента, представителей Правительства, экспертного сообщества и СМИ. Заседания ЭКС проводятся как в офисе СК, так и в рамках рабочих комитетов Мажилиса Парламента.



Дни инвестора

Для повышения осведомленности инвестиционного сообщества о Программе приватизации, Фонд начал проводить Дни инвестора. На данный момент подобные мероприятия проведены в Лондоне, Алматы.

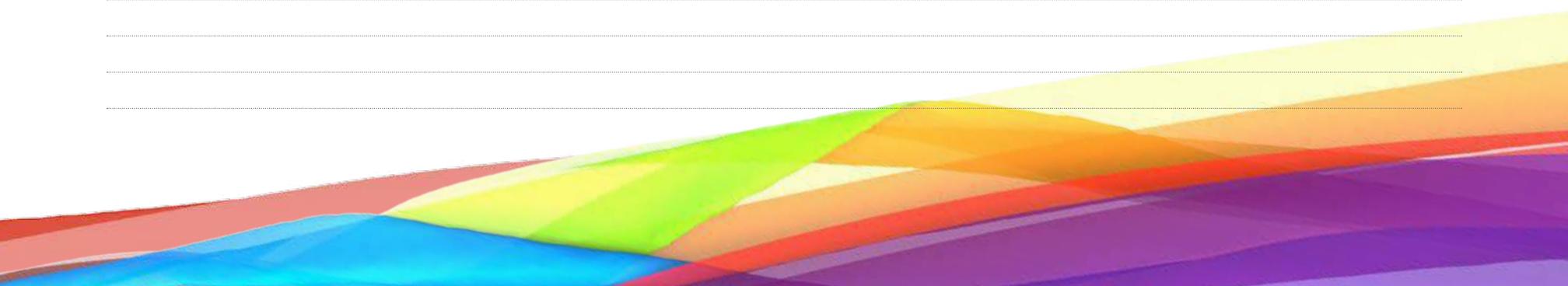
Общие стандартные элементы отчетности G4

Общие стандартные элементы отчетности	Описание	Примечание	Страница
Стратегия и анализ			
G4-1	Приветственное слово первого руководителя о значимости устойчивого развития для организации, стратегии организации и стратегии устойчивого развития		Приветственное слово Председателя Правления, стр. 2
G4-2	Описание ключевых воздействий, рисков и возможностей		Приветственное слово Председателя Правления, стр. 2
Организационный профиль			
G4-3	Название организации		О Фонде, стр. 3
G4-4	Главные бренды, виды продукции, а также услуги		О Фонде, стр. 3 Наша Миссия и Видение, стр. 4
G4-5	Расположение штаб-квартиры организации		О Фонде, стр. 3
G4-6	Количество стран, в которых организация осуществляет свою деятельность в Республике Казахстан		О Фонде, стр.3 Наша Миссия и Видение, стр. 4
G4-7	Характер собственности и организационно-правовая форма		О Фонде, стр. 3
G4-8	Рынки, на которых работает организация		О Фонде, стр. 3 Наша Миссия и Видение, стр. 4
G4-9	Масштаб организации		О Фонде, стр. 3 Портфель Фонда, стр. 5 Финансовые показатели, стр. 19
G4-10	Общая численность персонала, гендерное распределение		Развитие человеческого потенциала, стр. 23
G4-11	Процент всех сотрудников, охваченных коллективными договорами		В Фонде нет коллективного договора. Сотрудники нанимаются на индивидуальной основе, и права в соответствии с трудовым законодательством Казахстана им полностью предоставляются.

Для заметок



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.



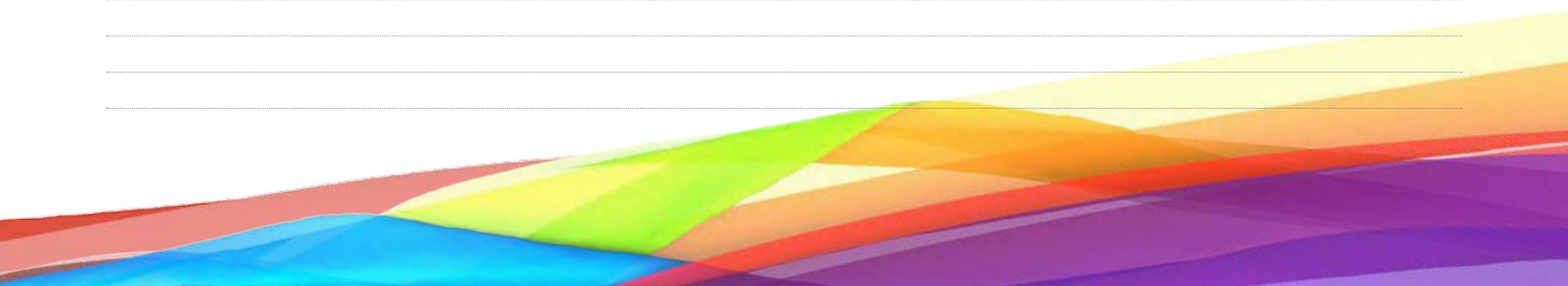


Общие стандартные элементы отчетности	Описание	Примечание	Страница
G4-12	Цепочка поставок организации		<p>Поставщики фондов являются консультантами и финансовыми учреждениями. Помимо этого, Фонд работает с местными поставщиками технологий, транспирации, общественного питания, уборки, офисных материалов и поставщиками других соответствующих потребностей.</p> <p>Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 10</p> <p>Ответственные закупки, стр. 33</p>
G4-13	Существенные изменения масштабов, структуры или собственности организации, или ее цепочки поставок, произошедшие на протяжении отчетного периода		В течение отчетного периода не было никаких изменений.
G4-14	Применение принципа предосторожности, и методы применения		Фонд поддерживает подход, основанный на принципе осторожности и согласуется с этим принципом, Фонд выступает за основанный на оценке риска подход к устойчивому развитию в операциях посредством глубоких систем управления.
G4-15	Разработанные внешними сторонами экономические, экологические и социальные хартии, принципы или другие инициативы, к которым организация присоединилась или поддерживает		<p>Фонд является членом многих международных и местных организаций, а также Фонд участвовал в ряде международных инициатив и принял их принципы в соответствии с передовой практикой.</p> <p>Наш подход к устойчивому развитию, стр. 7</p> <p>Обмен опытом по инициативам, стр. 18</p>
G4-16	Членстве в ассоциациях		<p>Фонд является членом многих международных и местных организаций, а также Фонд участвовал в ряде международных инициатив и принял их принципы в соответствии с передовой практикой.</p> <p>Наш подход к устойчивому развитию, стр. 7</p> <p>Обмен опытом по инициативам, стр. 18</p>

Для заметок



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.

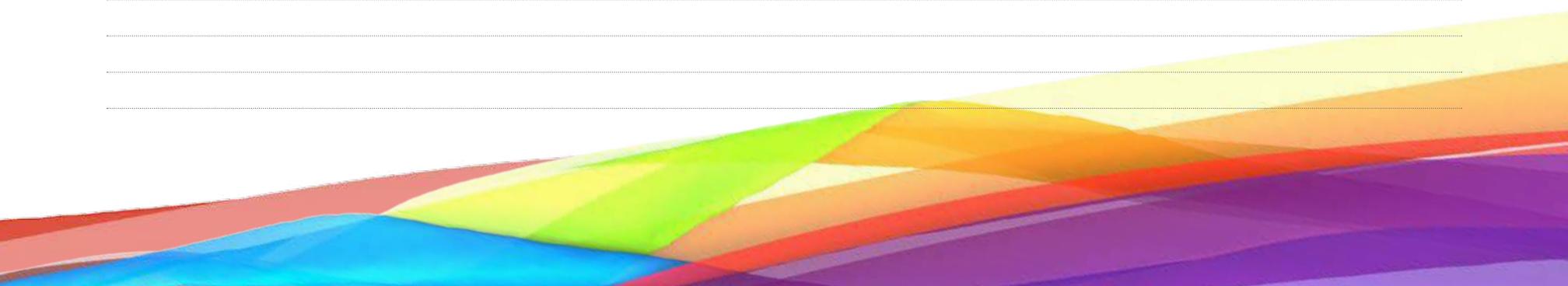


Общие стандартные элементы отчетности	Описание	Примечание	Страница
Выявленные существенные аспекты и границы			
G4-17	Перечисление всех юридических лиц, отчетность которых была включена в консолидированную финансовую отчетность или аналогичные документы организации		Портфель Фонда, стр. 5
G4-18	Методика определения содержания отчета и Границ аспектов. Информация о том, как организация применяла Принципы подготовки отчетности при определении содержания отчета		Наш подход к устойчивому развитию, стр. 7-9 Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 10-12 Анализ существенности, стр.13 Инициативы в области устойчивого развития, стр. 14
G4-19	Список всех существенных аспектов, выявленных в процессе определения содержания отчета		Анализ Существенности, стр. 13 Инициативы в области устойчивого развития, стр. 14
G4-20	Описание по каждому существенному аспекту Подробности раскрываются в разделах раскрытия существенных аспектов		Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 10-12
G4-21	Границы каждого существенного Аспекта Подробности раскрываются в разделах раскрытия существенных аспектов		Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 10-12
G4-22	Любые повторные представления информации предоставление предыдущих отчетов и причины таких повторных предоставлений	Не применимо Первый отчет	
G4-23	Значительные изменения, произошедшие в предыдущих отчетах в области содержания отчета и в Границах аспектов	Не применимо Первый отчет	
Взаимодействие с заинтересованными сторонами			
G4-24	Список заинтересованных сторон, с которыми организация взаимодействует		Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 10-12
G4-25	Принципы выявления и отбора заинтересованных сторон для взаимодействия		Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 10-12
G4-26	Подход организации к взаимодействию с заинтересованными сторонами		Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 10-12
G4-27	Ключевые темы и опасения, которые были подняты заинтересованными сторонами в рамках взаимодействия с организацией		Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 10-12

Для заметок



A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for taking notes.



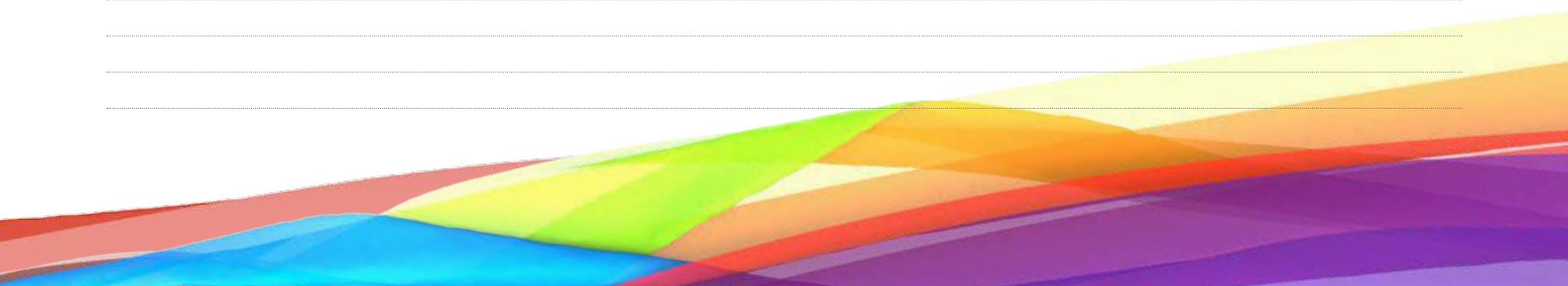


Общие стандартные элементы отчетности	Описание	Примечание	Страница
Об отчете			
G4-28	Отчетный период		Об отчете в области устойчивого развития, стр. 1
G4-29	Дата публикации предыдущего отчета	Не применимо Первый отчет	
G4-30	Цикл отчетности		Об отчете в области устойчивого развития, стр. 1
G4-31	Контактное лицо для обращения с вопросами относительно данного отчета или его содержания		Эльвира Конахбаева, Департамент корпоративного управления Email: E.Konakhbayeva@sk.kz Тел: +77172559268
Профиль отчета			
G4-32	Вариант подготовки отчета в соответствии с руководством GRI, выбранный организацией		Об отчете в области устойчивого развития, стр. 1
G4-33	Политика и текущая практика Организации в отношении поиска внешнего поручительства для отчета		Об отчете в области устойчивого развития, стр. 1
Корпоративное управление			
G4-34	Структура корпоративного управления организацией, включая комитеты высшего органа корпоративного управления		Корпоративное управление, стр. 16
Этика и добросовестность			
G4-56	Организационные ценности, принципы, стандарты и нормы поведения, такие как кодексы поведения и этические кодексы		Развитие человеческого потенциала, стр. 23 Этика и комплаенс, стр. 30

Для заметок



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.



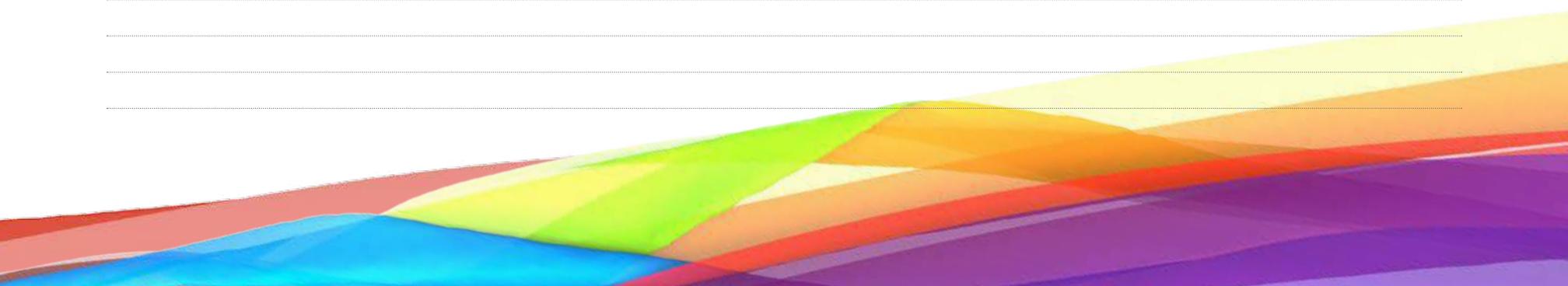
► Специфичные стандартные элементы отчетности G4

Существенный аспект	СПМ и индикаторы	Описание	Примечание	Страница
Категория Экономическая				
Экономическая результативность	G4-СПМ		О Фонде, стр. 3 Портфель Фонда, стр. 5 Инициативы в области устойчивого развития, стр. 14–15 Финансовые показатели, стр. 19–20	
	G4-ЕС1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	Инициативы в области устойчивого развития, стр. 14–15 Финансовые показатели, стр. 19–20	
Практики закупок	G4-СПМ		Ответственные закупки, стр. 33–36	
	G4-ЕС9	Доля расходов на местных поставщиков в существенных регионах осуществления деятельности	Ответственные закупки, стр. 33–36	
Категория Экологическая				
Соответствие требованиям	G4-СПМ		Наш подход к устойчивому развитию, стр. 7–8 Охрана труда и техника безопасности, стр. 37–38	
	G4-EN29	Денежное значение существенных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение экологического законодательства и нормативных требований	В течение отчетного периода в Фонде такого инцидента не было.	

Для заметок



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.





Существенный аспект	СПМ и индикаторы	Описание	Примечание	Страница
Категория Социальная: практика трудовых отношений и достойный труд				
Занятость	G4-СПМ			
	G4-LA1	Общее количество и процент вновь нанятых сотрудников, а также текучесть кадров в разбивке по возрастной группе, полу и региону		Развитие человеческого потенциала, стр. 23
Взаимодействие сотрудников и руководства	G4-СПМ			
	G4-LA4	Минимальные периоды уведомления об операционных изменениях, в том числе о том, указаны ли они в коллективных договорах		Фонд соответствует требованиям трудового законодательства Республики Казахстан и нормам, применимым к таким вопросам в Казахстане.
Здоровье и безопасность на рабочем месте	G4-СПМ			Охрана труда и техника безопасности, стр. 37
Подготовка и образование	G4-СПМ			
	G4-LA11	Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры, в разбивке по полу и категориям сотрудников		Развитие человеческого потенциала, стр. 23–29
Механизмы подачи жалоб на практику трудовых отношений	G4-СПМ			Этика и комплаенс, стр. 30
	G4-LA16	Количество жалоб на практику трудовых отношений, поданных, обработанных и урегулированных через официальные механизмы подачи жалоб		За отчетный период в Фонде не было жалоб касательно трудовой практики.
Категория Социальная: общество				
Противодействие коррупции	G4-СПМ			Этика и комплаенс, стр. 30–32
	G4-SO3	Общее количество и процент подразделений, в отношении которых проводились оценки рисков, связанных с коррупцией, и выявленные существенные риски		Этика и комплаенс, стр. 30
	G4-SO4	Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им		Этика и комплаенс, стр. 30



Все вопросы, связанные с настоящим отчетом, могут быть адресованы Эльвире Конахбаевой, Департамент корпоративного управления
Электронная почта: E.Konakhbayeva@sk.kz
Телефон: +77172559268

На пути к устойчивому будущему