



SAMPUK
КАЗЫНА



Добро пожаловать в будущее

ОТЧЕТНОСТЬ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

2017

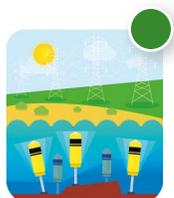
СОДЕРЖАНИЕ



Об Отчете в области устойчивого развития.....	3
Обращение Председателя Правления.....	4
О Фонде.....	5
Стратегия развития Фонда.....	7
Портфель Фонда.....	8



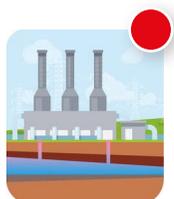
Наш подход к устойчивому развитию.....	10
Риск-ориентированный подход в области устойчивого развития.....	12
Взаимодействие с заинтересованными сторонами.....	13



Анализ существенности.....	16
Инициативы в области устойчивого развития.....	18
Результаты 2017 года по реализации Инициатив.....	19



Корпоративное управление.....	21
Экономическая стоимость.....	27
Развитие человеческого потенциала.....	31
Этика и комплаенс.....	40
Ответственные закупки.....	43
Ответственные инвестиции.....	46
Инновационная деятельность.....	48



Охрана труда и техника безопасности.....	49
Экологическая ответственность.....	51
Социальная ответственность.....	53
Прозрачность и Связь с общественностью.....	57
Приложение 1: Предметный указатель по содержанию GRI G4.....	58

ОБ ОТЧЕТЕ

В Фонде с 2016 года начата практика выпуска отдельной Отчетности в области устойчивого развития (далее - Отчет), и данный отчет является второй по счету нефинансовой отчетностью. Фонд раскрывает информацию о результатах своей деятельности в области устойчивого развития, опираясь на принципы прозрачности и открытости и стремясь к наиболее полному информированию заинтересованных сторон. Как один из признанных инвестиционных холдингов мы осознаем, насколько важно наше долгосрочное устойчивое развитие в регионах присутствия.

В Отчете в области устойчивого развития Фонд традиционно публикует данные о прямом и непрямом экономическом и экологическом воздействии, о политике по развитию человеческих ресурсов и трудовых отношений, охране здоровья и промышленной безопасности, а также о взаимодействии с заинтересованными сторонами.

При подготовке Отчета за 2017 год мы ориентировались на результаты анализа существенности аспектов устойчивого развития, выполненного в 2016 году, в соответствии с подходом, предусмотренным четвертой версией Руководства по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности Руководства GRI G4. Выявленные существенные аспекты представлены в Отчете в области устойчивого развития за 2016 год; они сохранили актуальность и в данном отчетном периоде.

В Отчете продемонстрированы показатели по аспекту «Здоровье и безопасность на рабочем месте», также приведена информация по результативности экологической деятельности Группы Фонда. В настоящем Отчете более детально раскрыт ряд вопросов, связанных с приоритетами деятельности Фонда и Инициативами в области устойчивого развития в 2017 году.

Для определения содержания Отчета была разработана и реализована процедура оценки существенности основных аспектов деятельности Фонда.

Границы раскрытия информации по существенным аспектам определены таким образом, что Отчет описывает все наиболее значимые воздействия Фонда.

В Отчете отражена основная экономическая, социальная и экологическая деятельность Фонда в контексте устойчивого развития в период с 1 января по 31 декабря 2017 года. Отчет охватывает деятельность Фонда и основных 12 Портфельных компаний.

В части финансовых показателей Отчет подготовлен на основании данных консолидированной финансовой отчетности по стандартам МСФО за год, закончившийся 31 декабря 2017 года по 22 Портфельным компаниям, которые входят в периметр консолидации.

Нефинансовые показатели в Отчете отражены по 12 наиболее крупным Портфельным компаниям Фонда.

Данный Отчет подготовлен «в соответствии» с основным вариантом Руководства по отчетности в области устойчивого развития (GRI- G4).

ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВЛЕНИЯ

Уважаемые читатели!

Я рад представить вашему вниманию Консолидированный отчет в области устойчивого развития АО «Самрук-Қазына» за 2017 год, в котором отражена подробная информация о деятельности группы компаний Фонда в экономической, экологической и социальной сферах.

Итоги 2017 года подтверждают верность нашего подхода – консолидированный доход в прошедшем году составил 5 124 млрд тенге. Из них объем выплаченных Единственному акционеру дивидендов -12 млрд тенге, в государственный бюджет поступило 787, 6 млрд тенге.

Развитие человеческого потенциала является одним из важнейших элементов устойчивого развития группы Фонда. Перед нами стоят большие задачи по внедрению лучших практик в области управления человеческими ресурсами, повышению корпоративной культуры. Мы продолжаем инвестировать средства в обучение и развитие сотрудников. О высоком доверии со стороны наших сотрудников и эффективности нашей социальной, кадровой и коммуникационной политик свидетельствуют данные рейтинга социальной стабильности, показатель которого составил 72% в 2017 году в сравнении с 58 % в 2013 году. Это достаточно высокий показатель не только для Казахстана, но и в разрезе международных компаний и стран, в целом, имеющий тенденцию к устойчивому росту.

В 2017 году была проведена независимая диагностика корпоративного управления в шести крупных портфельных компаниях Фонда – это АО НК «КазМунайГаз», АО «НК «Қазақстан темір жолы», АО «НАК «Казатомпром», АО «Казпочта», АО «Самрук-Энерго», АО «KEGOC».

В 2018 году двенадцать Портфельных компаний Фонда оцениваются по эффективности Совета директоров, роли функции по управлению рисками, внутреннему контролю и аудиту, про-

зрачности и раскрытию информации, правам акционеров и внедрению принципов устойчивого развития. По результатам диагностики будут разработаны рекомендации, реализация которых позволят портфельным компаниям постоянно повышать уровень корпоративного управления, что особенно важно ввиду предстоящего IPO.

В число наших постоянных приоритетов в этом году мы включили экологическую ответственность, которую будем обеспечивать путем инвестирования в природоохранные мероприятия и бережного отношения к окружающей среде.

Что касается социальной ответственности – в 2017 году был реализован 51 благотворительный проект на сумму 15 млрд тенге и охватом более 300 000 бенефициаров. Эта работа будет продолжена в 2018 году. Поддерживая в регионах присутствия благоприятный социальный климат, который является ключевым фактором реализации нашей стратегии, мы инвестируем средства в развитие социальной инфраструктуры и реализацию проектов, направленных на поддержку детей и молодежи, развитие местных сообществ и поддержку среднего и малого бизнеса. Данное направление способствует созданию благоприятных экономических, правовых и организационных условий для деятельности Фонда и комплексного развития экономики Республики Казахстан.

В 2018 году мы обновили долгосрочную Стратегию развития Фонда на 2018-2028 годы. Стратегия соответствует целям развития национальной экономики. Наряду с достижением высоких финансовых результатов, в качестве одного из приоритетных направлений деятельности Фонда определено совершенствование корпоративного управления и устойчивое развитие. Я уверен, что ключевые инициативы развития Фонда позволят добиться поставленных задач и внести свой достойный вклад в устойчивое развитие Казахстана.



АХМЕТЖАН ЕСИМОВ

**Председатель Правления
АО «Самрук-Қазына»**

ДОБРО ПОЖАЛОВАТЬ В БУДУЩЕЕ



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

Фонд был основан в 2008 году Указом Президента Республики Казахстан и представляет собой коммерческую структуру — инвестиционный холдинг, миссия которого заключается в повышении национального благосостояния Республики Казахстан и поддержке модернизации национальной экономики.

Фонд «Самрук-Қазына» выполняет свою миссию через эффективное управление портфельными компаниями — для увеличения их долгосрочной стоимости и устойчивого развития, а также через осуществление каталитических инвестиций в развитие приоритетных секторов национальной экономики.



Адрес:

010000, Астана, Республика Казахстан

БЦ «Изумрудный квартал», блок Б, ул. Кунаева, 8

Контактный телефон: +7 (7172) 55-40-55

Электронная почта: info@sk.kz

Процесс создания Фонда



Участие в процессах стабилизации национальной экономики

Содействие модернизации и диверсификации национальной экономики



Повышение эффективности бизнеса Компании

Подробную информацию о Фонде можно найти на сайте www.sk.kz

ОСНОВНЫЕ ВЕХИ РАЗВИТИЯ ФОНДА



СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ФОНДА

Наша Миссия

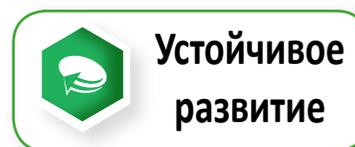
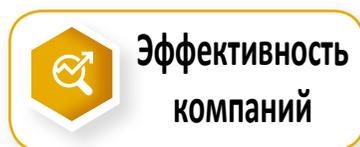
Повышение национального благосостояния Республики Казахстан и долгосрочной устойчивости для будущих поколений.

Наше Видение

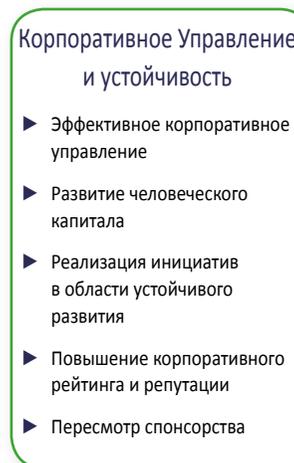
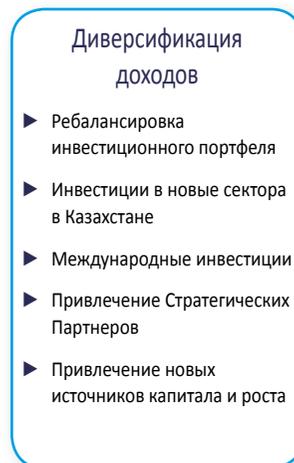
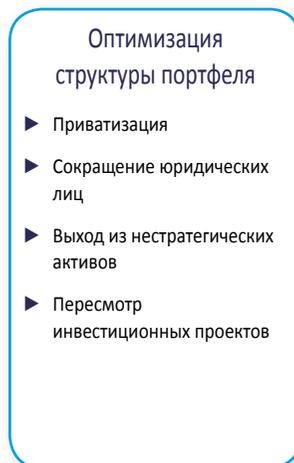
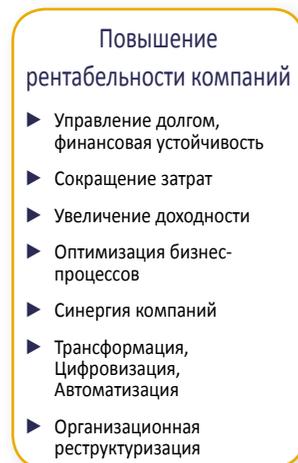
Инвестиционный холдинг, обеспечивающий высокие финансовые показатели, доходы от инвестиций и развивающий портфель на уровне ведущих суверенных фондов благосостояния.

В 2018 году нами были пересмотрены стратегические цели, направления и определены новые задачи. Стратегия развития, одобренная Главой государства в апреле этого года, предполагает следующие ключевые стратегические инициативы: повышение рентабельности портфельных компаний, оптимизация структуры портфеля, обеспечение диверсификации доходов и устойчивое развитие. Большое значение также будет уделено развитию человеческого капитала и подходу по оказанию спонсорской и благотворительной помощи

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ



СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ИНИЦИАТИВЫ



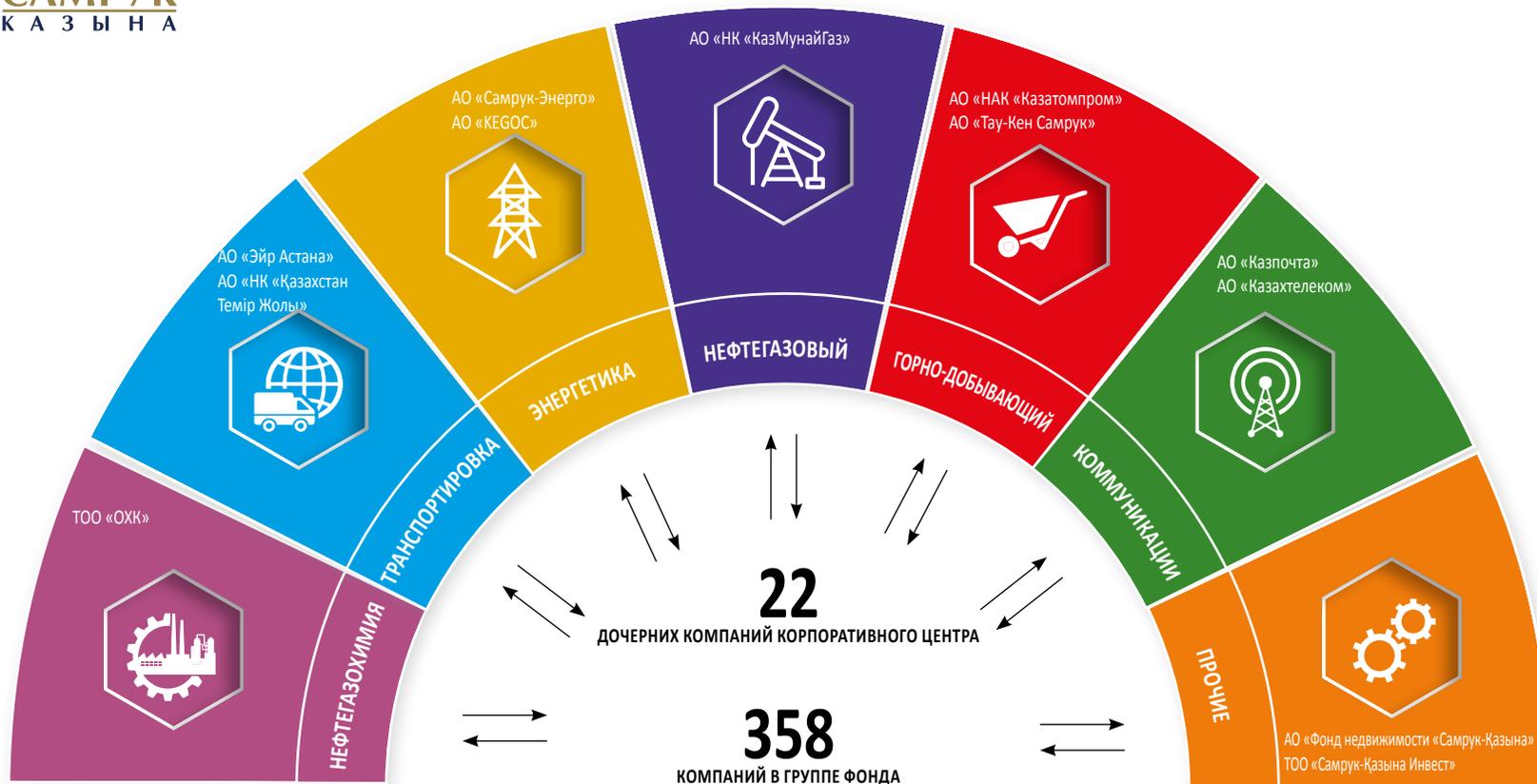
Ключевые предпосылки изменения Стратегии развития Фонда:

- ▶ Новые национальные инициативы по экономическому росту Казахстана
- ▶ Стратегическая основа роли Фонда, как в Казахстане так и на международной арене
- ▶ Глобальные тренды суверенных фондов в части диверсификации портфеля

ПОРТФЕЛЬ ФОНДА



Группа Фонда включает нефтегазовые, транспортные и логистические, химические и атомные, горнодобывающие и металлургические, энергетические, машиностроительные и компании в сфере недвижимости



В 2018 году Постановлением Правительства №405 от 3 июля 2018 года было принято решение передать 100-процентный пакет акций АО «Национальная компания «Казакстан инжиниринг», принадлежащих АО «Самрук-Қазына» в собственность государства.

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 2017 год.

КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ 2017 ГОДА



НАШ ПОДХОД К УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ

Являясь одним из крупнейших инвестиционных фондов, мы признаем важность нашего влияния на экономику, окружающую среду и общество. Мы руководствуемся принципами устойчивого развития и применяем взвешенный и рациональный подход при взаимодействии со стейкхолдерами.

Фонд придерживается принципов устойчивого развития и учитывает интересы стейкхолдеров. Оптимальный баланс экологической, социальной и экономической составляющих деятельности является основой долгосрочного устойчивого развития Группы Фонда.

В области социальной ответственности Группа Фонда стремится к созданию безопасных рабочих мест, обеспечению социальной поддержки работников и членов их семей, последовательному снижению показателей аварийности, производственного травматизма, профессиональных заболеваний и поддержке благоприятной социальной обстановки в регионах деятельности. В области экологии Группа Фонда нацелена на минимизацию негативного воздействия на окружающую среду, основанную на подходе глубокого изучения экологических рисков и постоянном мониторинге.

Политики в области устойчивого развития Фонда

- ▶ Кодекс корпоративного управления
- ▶ Стратегия развития 2018-2028
- ▶ 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

Управление устойчивым развитием

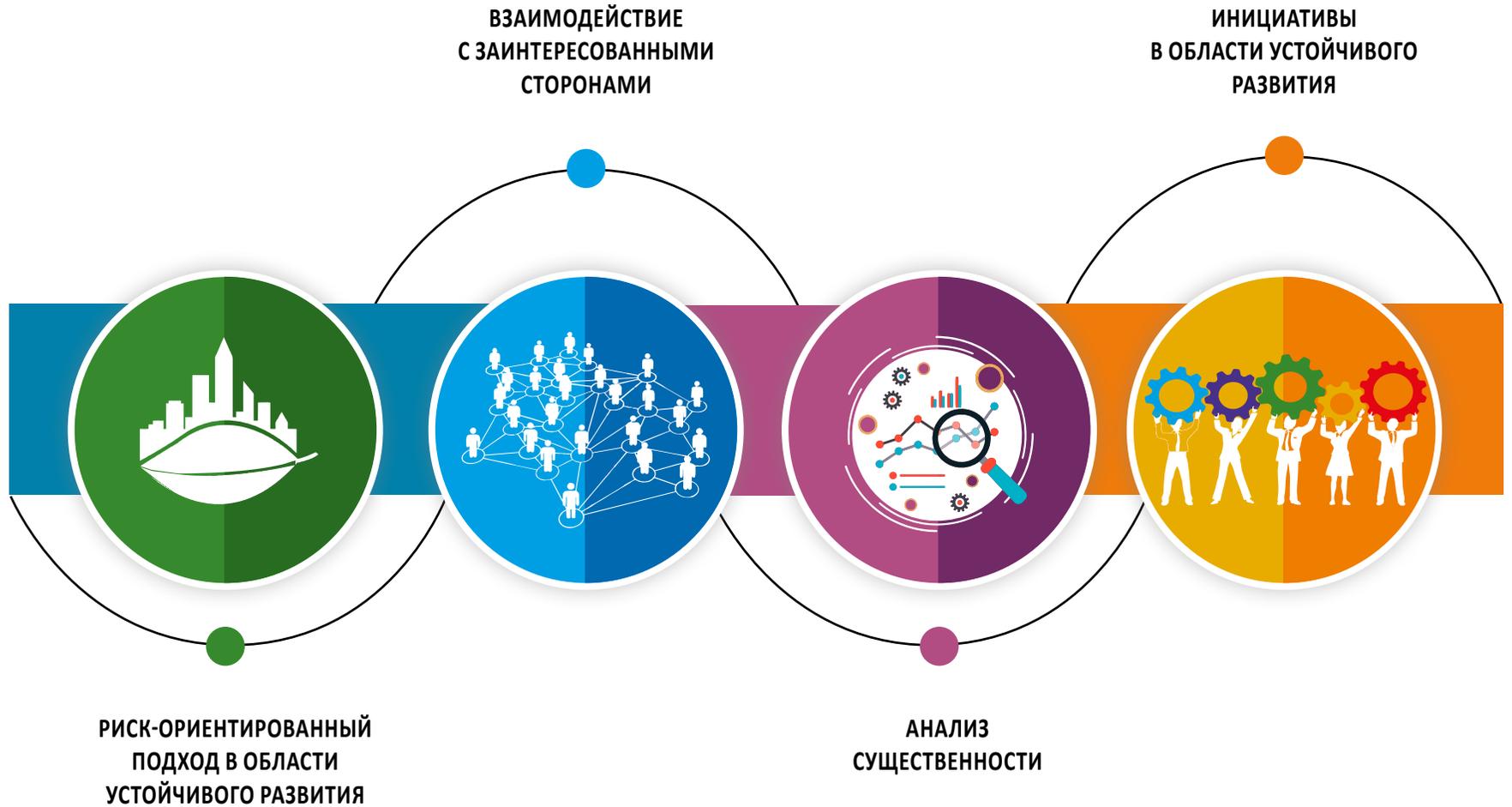
- ▶ ISO14001
- ▶ ISO 26001
- ▶ ISO 9001
- ▶ OHSAS 18001

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

- ▶ Акционеры
- ▶ Портфельные компании
- ▶ Персонал
- ▶ Государственные органы
- ▶ Местные сообщества, НПО, общество
- ▶ Деловые партнеры, клиенты и поставщики
- ▶ Деловое сообщество, средства массовой информации



НАШ ПОДХОД К УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ



РИСК-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

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

С 2016 года в Фонде внедрена новая концепция устойчивого развития с использованием подхода, в котором Фонд стремится 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.

В 2017 году мы продолжили работу по совершенствованию системы управления рисками и внутреннего контроля, которая предназначена для идентификации, управления и снижения рисков в достижении наших стратегических целей.

Корпоративная система управления рисками является ключевым компонентом системы корпоративного управления и направлена на своевременную идентификацию, оценку, мониторинг и уменьшение потенциальных рисков событий, которые могут негативно повлиять на достижение корпоративных и операционных целей Фонда.

Результаты 2017 года

Внедрена новая Инвестиционная политика, согласно которой при осуществлении инвестиционной деятельности Фонд использует несколько инструментов, в том числе, заявление о Риск-аппетите, бенчмаркинг, Дерево КПД, коэффициенты риска, сценарный анализ/стресс-тестирование, целевой портфель, инвестиционные критерии, моделирование методом Монте-Карло, PESTEL и SWOT анализ и др.

Реализуется корпоративная программа перестрахования рисков под администрированием каптива Фонда, которая обеспечивает уверенность акционеров в качестве перестраховочной защиты рисков компаний Фонда.

Внедрена электронная библиотека-путеводитель по процессам и общая сертификация работников. Продолжается работа по выстраиванию эффективной системы внутреннего контроля и систематизации ВНД Фонда.

Принципиальная схема процесса управления рисками в группе Фонда



ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Система взаимодействия Фонда с заинтересованными сторонами сосредоточена на достижении целей устойчивого развития и гармонизации интересов всех заинтересованных сторон. Взаимодействие со стейкхолдерами основано на принципах уважения интересов и сотрудничества.

Фонд видит свою социальную ответственность в том, чтобы быть надежным партнером для заинтересованных сторон. Мы ведем диалог и строим отношения со стейкхолдерами на основе принципов взаимного уважения и партнерства, информационной прозрачности, регулярности взаимодействия и добросовестного соблюдения взятых на себя обязательств.

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

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



ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Процесс взаимодействия с заинтересованными сторонами осуществляется на всех уровнях управления Фондом. Степень эффективности системы управления взаимодействием с заинтересованными сторонами является немаловажным фактором для создания долгосрочной ценности, достижения стратегических целей и формирования положительной репутации Фонда.



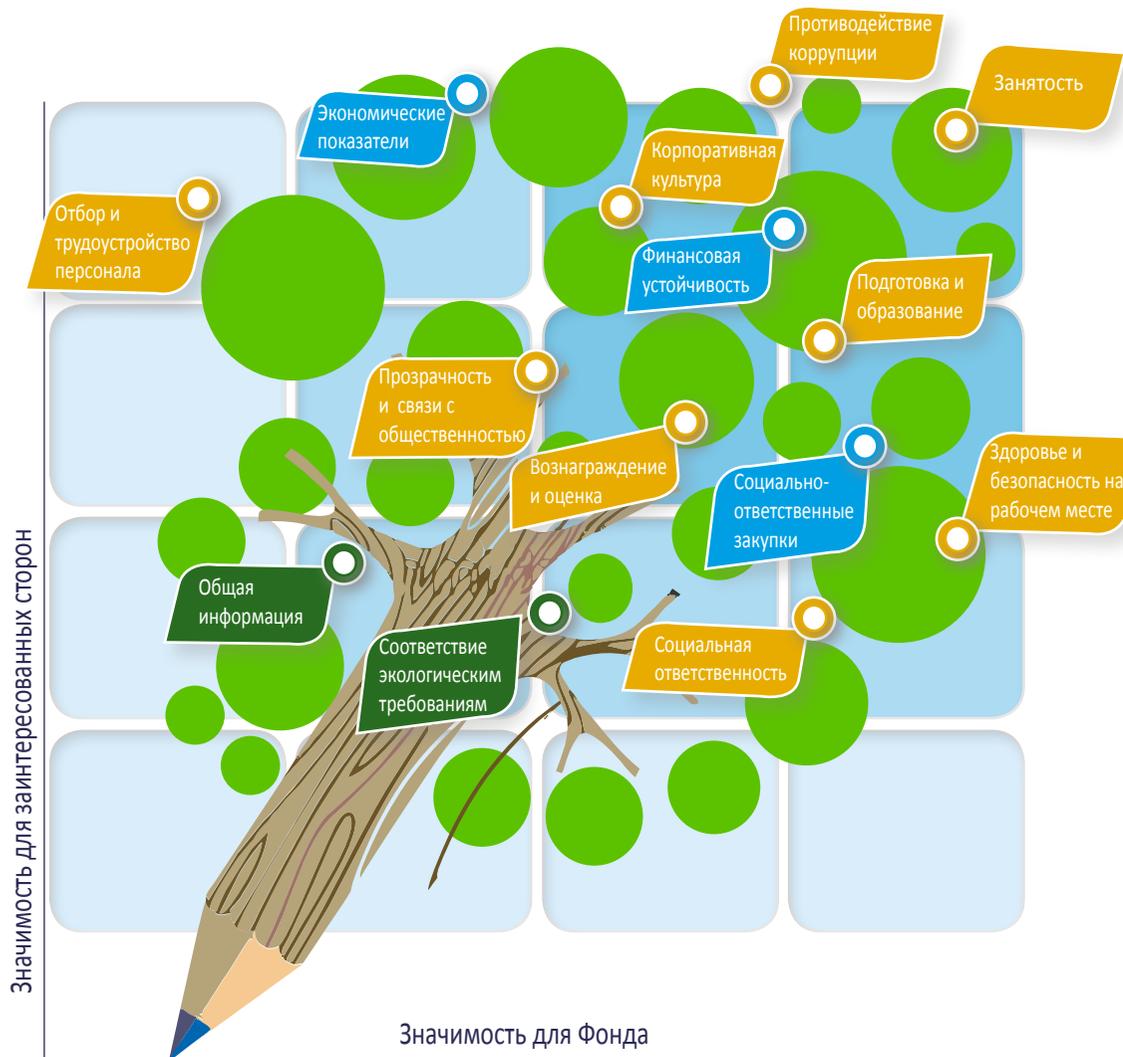
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Мы стремимся к непрерывному и открытому взаимодействию с заинтересованными сторонами. Используя различные каналы коммуникаций, мы поощряем искренний и честный диалог для выявления и решения наиболее значимых для заинтересованных лиц вопросов.

Обратная связь, полученная от стейкхолдеров имеет существенное значение в процессах определения стратегических направлений, построения бизнес-модели и политики по социальной ответственности.



АНАЛИЗ СУЩЕСТВЕННОСТИ



При подготовке Отчета за 2017 год мы ориентировались на результаты анализа существенности аспектов устойчивого развития, выполненного в 2016 году, в соответствии с подходом, предусмотренным четвертой версией Руководства GRI. Выявленные существенные аспекты представлены в Отчете в области устойчивого развития за 2016 год; они сохранили актуальность и на данный отчетный период.

В Отчете за 2017 год раскрыты показатели по аспекту «Здоровье и безопасность на рабочем месте», дополнительно отражены показатели по аспекту «Обучение и развитие», также приведена информация по результативности экологической деятельности Фонда и группы Фонда, а именно по аспектам «Соответствие требованиям» и «Общая информация». В настоящем Отчете более детально раскрыт ряд вопросов, связанных с приоритетами деятельности Компании и инициативами в области устойчивого развития в 2017 году.

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

В настоящем отчете освещены темы в области устойчивого развития, представляющие наибольшую значимость для нашего бизнеса и заинтересованных сторон.

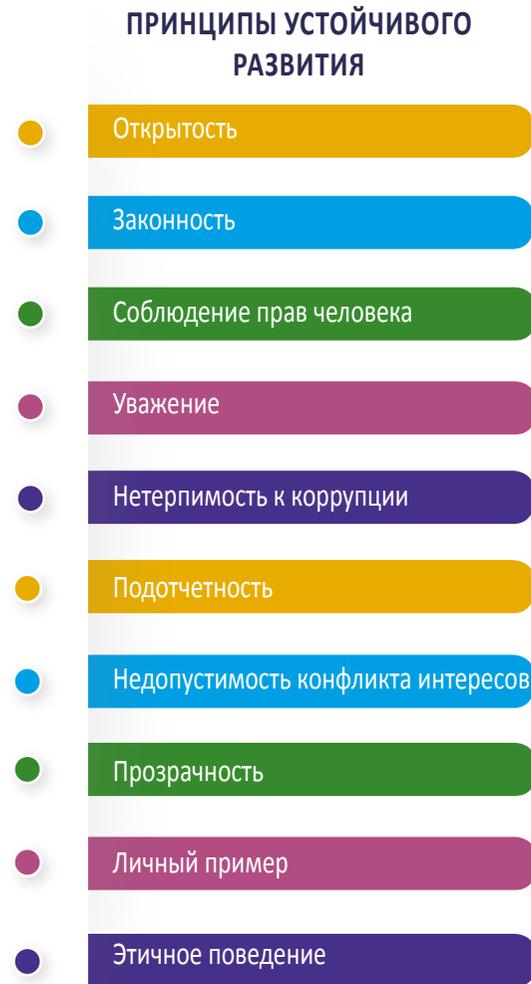
ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Цели Фонда в области устойчивого развития в соответствии с Инициативами в области устойчивого развития



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 Девять инициатив



РЕЗУЛЬТАТЫ 2017 ГОДА ПО РЕАЛИЗАЦИИ ИНИЦИАТИВ

Высокие этические стандарты и противостояние коррупции

- ▶ Актуализация Кодекса поведения
- ▶ Утверждение Политики инициативного информирования
- ▶ Введение новой горячей линии

Эффективное корпоративное управление и улучшенная культура рисков

- ▶ Проведение независимой диагностики
- ▶ Формирование Советов директоров в 4 ПК в соответствии с требованиями Кодекса
- ▶ Повышение уровня прозрачности и раскрытия информации в Фонде и ПК
- ▶ Определение Инициатив в области устойчивого развития Фонда

Хорошая репутация и высокий уровень прозрачности

- ▶ Получение Фондом наивысшего балла по индексу прозрачности LMTI и присвоение 15-ого места в рейтинге топ-100 публичных инвесторов
- ▶ Годовой отчет Фонда был признан лауреатом в номинации «Лучший годовой отчет в нефинансовом секторе» в Конкурсе годовых отчетов RA Expert

Ответственные инвестиции

- ▶ Утверждение новой Инвестиционной политики
- ▶ Создание Инвестиционно -Стратегического Комитета
- ▶ Утверждение в 2018 году Корпоративного стандарта инвестиционной деятельности

Финансовая устойчивость

- ▶ Положительная динамика финансовых показателей
- ▶ Укрепление финансовой устойчивости

Экологическая ответственность

- ▶ Данная инициатива является новой для нас. Однако мы ежегодно проводим мероприятия по бережному отношению к природе. Группа компаний Фонда ежегодно инвестирует в развитие экологической деятельности.

Развитие человеческого потенциала

- ▶ Утверждение Референсной модели по управлению персоналом в ПК
- ▶ Эффективная работа ОЦО HR Quzmet в Фонде и ПК
- ▶ Внедрение грейдирования должностей в 90% ПК

Устойчивые ценности в сфере безопасности и охраны труда

- ▶ Формирование системы в области охраны труда и техники безопасности в ПК
- ▶ Повышение осведомленности работников ПК в области охраны труда и техники безопасности
- ▶ Определение показателей в области охраны труда для раскрытия в Отчете в области устойчивого развития за 2017 год

Ответственные закупки

- ▶ Внедрение категорийных закупок
- ▶ Эффективные результаты системы ИЗЭС
- ▶ Внедрение Центра экспертиз по предварительной квалификации поставщиков

СПОСОБЫ РЕАЛИЗАЦИИ ИНИЦИАТИВ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Эффективное корпоративное управление и улучшенная культура рисков

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



1

Финансовая устойчивость

Обеспечивается реализацией приоритетов развития, определенных в планах развития



2

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



3

Высокие этические стандарты и противостояние коррупции

Обеспечивается посредством реализации Кодекса поведения и осуществлением функции по соблюдению требований



4

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



5



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 реализацией мероприятий по 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 в процесс проектирования, внедрения и мониторинга инвестиций



9

Экологическая ответственность

Обеспечивается путем соблюдения экологического законодательства, норм и стандартов в области охраны окружающей среды, а также посредством инвестирования в развитие экологической деятельности Фонда и Группы Фонда

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ



Корпоративное управление, корпоративная культура и инициативы по устойчивому развитию являются основой устойчивого развития и критическими факторами, влияющими на акционерную стоимость.

Мы полагаем, что надлежащее корпоративное управление является ключом к успеху и созданию стоимости для наших акционеров. Мы перенимаем передовые практики для формирования надлежащей системы корпоративного управления как в Фонде, так и в портфельных компаниях.

Акционерное общество «Фонд национального благосостояния «Самрук-Қазына» - это единая группа компаний. Наша система корпоративного управления включает в себя управление, контроль и ответственность органов управления в целом по группе компаний Фонда, от первого до последнего уровня.

Система корпоративного управления Фонда обеспечивает эффективность деятельности Компании и сочетает высокое качество управленческих решений с соблюдением прав акционеров и вниманием к интересам других заинтересованных сторон.

Совершенствование системы корпоративного управления и реализация инициатив в области устойчивого развития являются одними из ключевых компонентов актуализированной Стратегии и долгосрочного устойчивого развития.

Подробная информация, касающаяся системы корпоративного управления Фонда, Совета директоров, Правления и комитетов, содержится на страницах Годового отчета 2017 года, опубликованного на сайте www.sk.kz.

КЛЮЧЕВЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ 2017 ГОДА ПО КОРПОРАТИВНОМУ УПРАВЛЕНИЮ

Проведение независимой оценки системы корпоративного управления в 6 ПК, принимающих участие в Программе трансформации

Фонд провел диагностику корпоративного управления в АО «НК «КазМунайГаз», АО «НК «Казакстан Темір Жолы», АО «Самрук-Энерго», АО «НАК «Казатомпром», АО «Казпочта», АО «KEGOC». Также, были утверждены рекомендации по оценкам Совета директоров ПК Фонда.

Формирование Советов директоров в 4 ПК в соответствии с требованиями Кодекса

В 2017 году были обновлены и усилены составы Советов директоров следующих ПК: АО «НК «Казмунайгаз», АО «НАК «Казатомпром», «АО «Фонд недвижимости Самрук-Қазына», АО «Qazaq Air», что обеспечивает сбалансированность составов Советов директоров в части опыта, гендерного состава, а также численности.

Повышение уровня прозрачности и раскрытия информации в Фонде и ПК

Инициирована работа по разработке внутренних нормативных документов в части раскрытия информации, определяющих принципы и подходы к раскрытию и защите информации, а также перечень информации, раскрываемой заинтересованным сторонам.

Определение Инициатив в области устойчивого развития Фонда

В 2017 году Фонд утвердил Отчет в области устойчивого развития. В своем первом Отчете в области устойчивого развития Фонд раскрывает Инициативы в области устойчивого развития и представляет свои показатели устойчивости за 2016 год.

ИНИЦИАТИВЫ В ОБЛАСТИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В 2018 ГОДУ

Независимая диагностика системы корпоративного управления в 12 ПК Фонда

В 2018 году планируется провести независимую диагностику системы корпоративного управления в 12 ПК Фонда.

Рейтинг корпоративного управления является Стратегическим КПД на 2018 год.



Повышение эффективности Советов директоров ПК

Приведение в соответствие с Кодексом корпоративного управления составов Советов директоров ПК с целью обеспечения оптимального численного состава, наличия необходимого производственного опыта, а также гендерного разнообразия Советов директоров ПК.



ИНИЦИАТИВЫ ПО КОРПОРАТИВНОМУ УПРАВЛЕНИЮ

Повышение прозрачности и раскрытия информации в Фонде и ПК

Фонд осуществляет постоянную работу по актуализации внутренних нормативных документов в целях обеспечения высокого уровня прозрачности. В ПК будет продолжена работа по разработке и принятию документов по вопросам раскрытия информации. Также в рамках обеспечения прозрачности в 2018 будут проведены тренинги и семинары для ПК Фонда по раскрытию информации.



Внедрение Инициатив в области устойчивого развития Фонда

Фонд продолжит работу по внедрению 9 Инициатив в области устойчивого развития в 2018 году и результаты будут представлены в консолидированном Отчете в области устойчивого развития Фонда.



УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

Фонд регулярно выявляет источники опасности, оценивает уровень рисков, связанных со своей деятельностью, и принимает надлежащие меры по управлению ими.

У нас действует система управления рисками, целью которой является обеспечение устойчивого непрерывного функционирования и развития Фонда путем своевременного анализа, идентификации, оценки и управления рисками.

Процесс управления рисками охватывает все основные сферы деятельности Группы, включая охрану здоровья, безопасность труда и охрану окружающей среды, а также стратегические, операционные, инвестиционные, финансовые и правовые риски.



Е Дальнейшая интеграция системы управления рисками с процессами

Р Качественная и количественная оценка мер по управлению рисками в отношении качества реализации, а также влияния этих мер

М Анализ возможностей и идентификация рисков

ОСНОВА УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ

РИСКИ	СТРАТЕГИЧЕСКИЕ	ФИНАНСОВЫЕ	ОПЕРАЦИОННЫЕ	ЮРИДИЧЕСКИЕ
СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ / КОМИТЕТЫ / ПРАВЛЕНИЕ	СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ			
	КОМИТЕТ ПО АУДИТУ			
	СЛУЖБА ВНУТРЕННЕГО АУДИТА			
	ПРАВЛЕНИЕ			
Документ по управлению рисками и внутреннему контролю	Риск-аппетит, регистр и карта рисков, план мероприятий, корпоративная программа перестрахования, матрица рисков и контролей			
	Политика управления рисками и внутреннего контроля и другие внутренние документы			

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.



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. В рамках данного Меморандума, Фонд и Центр осуществляют активное сотрудничество и обмен опытом в части реализации системы устойчивого развития.

ОБМЕН ОПЫТОМ ПО ВНЕДРЕНИЮ ИНИЦИАТИВ



МЕЖДУНАРОДНЫЙ ФОРУМ СУВЕРЕННЫХ ФОНДОВ БЛАГОСОСТОЯНИЯ (IFSWF)

IFSWF, сформированный в 2009 году, является добровольной организацией глобальных фондов суверенного благосостояния, приверженных совместной работе и укреплению сообщества посредством диалога, исследований и самооценки.

Фонд является официальным членом IFSWF с 2014 года и на сегодняшний день полностью соответствует принципам организации. В сентябре 2017 года был успешно проведен IX Международный форум суверенных фондов благосостояния (IFSWF), который впервые состоялся на территории СНГ. Всего форум собрал в столице Казахстана более 200 делегатов, включая представителей суверенных фондов благосостояния, международных организаций, транснациональных компаний и бизнеса. Представители мировых суверенных фондов, транснациональных компаний и международных организаций обсудили глобальные вызовы и роль суверенных фондов в экономиках стран.

Тема ежегодного совещания Международного форума годового собрания суверенных фондов «2017» - «Изучая новые горизонты рынков». В рамках работы панельной сессии главы суверенных фондов также поделились экспертными прогнозами по наиболее перспективным направлениям инвестирования и новым рынкам.



ПРИВЕРЖЕННОСТЬ ПРИНЦИПАМ САНТЬЯГО

Фонд обеспечивает, чтобы его деятельность соответствовала Принципам Сантьяго. Одним из достижений 2017 года стало получение Фондом наивысшего балла по индексу прозрачности LMTI и получение 15-ого места в рейтинге топ-100 публичных инвесторов, опережая Темасек, Российский Фонд прямых инвестиций, Мубадала и Казанях. Индекс является эталоном мирового стандарта, на основании которого финансовые учреждения и другие заинтересованные стороны оценивают прозрачность деятельности фондов национального благосостояния. Члены IFSWF придерживаются 24 «принципов Сантьяго», которые определяют правовые и институциональные рамки деятельности, а также структуру управления инвестициями и рисками. Выполнение принципов Сантьяго демонстрирует международным финансовым рынкам что механизмы суверенных фондов благосостояния настроены правильно и инвестиции осуществляются по разумным экономическим и финансовым основаниям.

СОЗДАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СТОИМОСТИ

- ▶ Инвестиционная политика пересмотрена и одобрена Советом Директоров;
- ▶ Введен Инвестиционно-стратегический комитет;
- ▶ Успешно достигнута договоренность с независимыми директорами и миноритариями РД КМГ об обратном выкупе акций РД КМГ.

 **УЛУЧШЕНИЕ
УПРАВЛЕНИЯ ПОРТФЕЛЕМ**

- ▶ Запущена информационная система «Цифровой рудник» в АО «НАК «Казатомпром»;
- ▶ Реализовывается автоматизированная система «Цифровое месторождение» в АО «НК «КазМунайГаз».

 **ТРАНСФОРМАЦИЯ**

ОСНОВНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ ФОНДА В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОЙ РЕНТАБЕЛЬНОСТИ И РОСТА

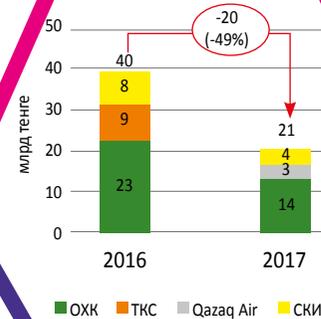
Экономическая составляющая деятельности Группы Фонда направлена на рост долгосрочной ценности для акционеров и инвесторов и имеет важное значение как для самой Группы, так и для государства

- ▶ Стабильный прогресс реализации Программы Приватизации на 31 декабря 2017 г.:
- ▶ 107 компаний вышли из Группы Фонда;
- ▶ Поступления на 31 декабря 2017 г. от Приватизации составляют 111,32 млрд тг.

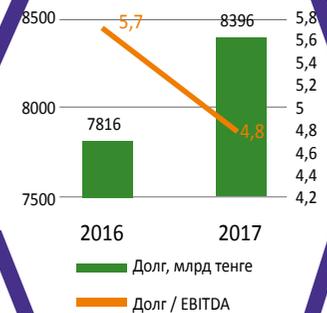
 **ПРИВАТИЗАЦИЯ**

- ▶ Сентябрь 2017, запущен общий центр обслуживания HR, охватывает 13 компаний, 23 тыс. работников;
- ▶ Job Matching для CEO-1 и CEO-2 завершен в 8 ПК;
- ▶ Подписан Меморандум о взаимопонимании с GE Digital.

 **ПЕРЕХОД ФОНДА НА НОВУЮ
ФУНКЦИОНАЛЬНУЮ МОДЕЛЬ**



 **ИНВЕСТИЦИИ В РАСТУЩИЕ
КОМПАНИИ**

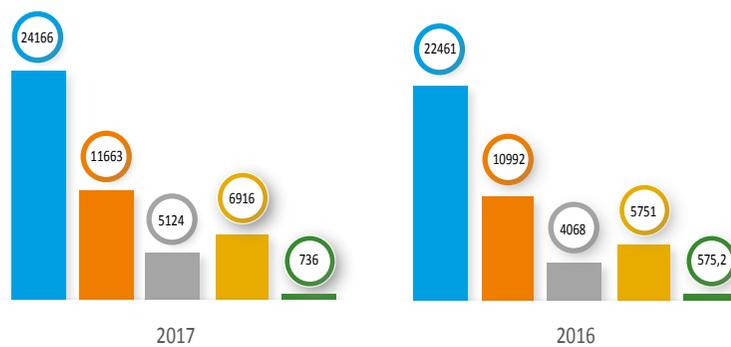


 **ФИНАНСОВАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ**

СОЗДАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СТОИМОСТИ

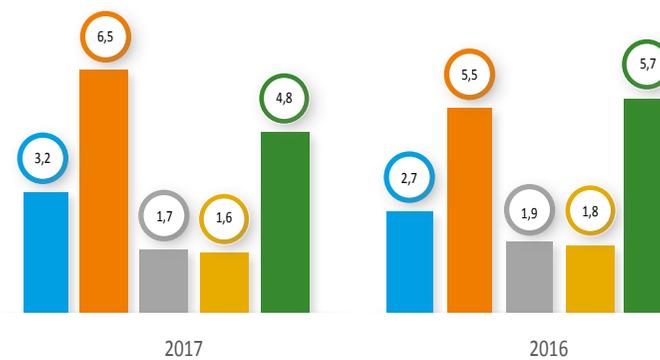
Создание долгосрочной стоимости для акционеров, работников, партнеров и других заинтересованных сторон является основой нашей бизнес-модели.

Основные финансовые показатели (млрд тенге)



- Активы
- Акционерный капитал
- Выручка
- Займы
- Чистая прибыль

Основные коэффициенты (%)



- ROA
- ROE
- Текущая ликвидность
- Быстрая ликвидность
- Долг/EBITDA

Разделяя созданную стоимость

Индикаторы, млрд тенге	2017	2016
Валовая прибыль	623	729
Дивиденды, выплаченные акционеру	12	10
Выплаченные налоги	1 286	1 137
Зарплата персоналу	882	791
Выплаты поставщикам	5 166	3 868
Выплаченные проценты	454	410
Спонсорство и благотворительность*	16	17

* Расходы по спонсорской помощи в составе Общих административных расходов

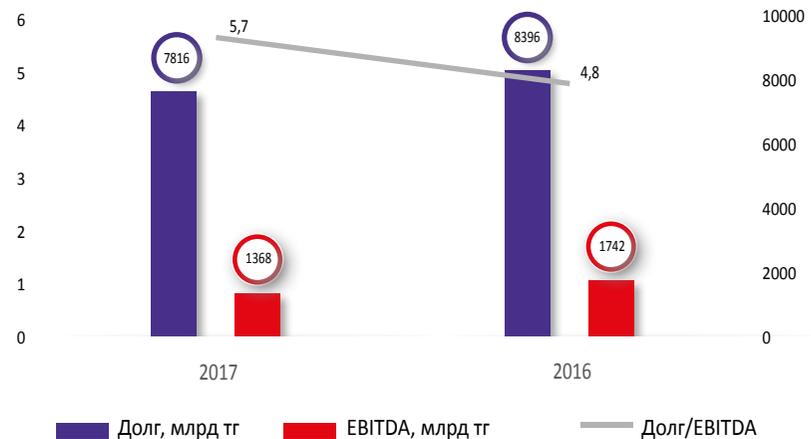
ФИНАНСОВАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ

Роль Фонда в повышении финансовой устойчивости Группы компаний Фонда способствует достижению стратегической цели долгосрочного устойчивого развития. Поддержание приемлемого уровня долга увеличит внутреннюю стоимость портфельных компаний в отдельности и Фонда в целом. Данная цель достигается посредством регулярного мониторинга уровня финансовой устойчивости, как в портфельных компаниях, так и на уровне Фонда, ведущего разумное управление финансовой деятельностью путем ограничения новых заимствований или оказания финансовой поддержки в случае возможного нарушения финансовых ковенантов.

С целью повышения финансовой устойчивости Фондом в 2017 году реализовывались следующие инициативы:

- I стресс-тесты, основанные на различных сценариях цен на нефть и курсе валют;
- II разработка портфельными компаниями планов действий по управлению долговым портфелем и улучшению показателей финансовой устойчивости;
- III утверждение нормативно-правовых актов, регулирующих процедуры привлечения инвестиций для компаний;
- IV усиление мониторинга кредитного портфеля.

Ключевые показатели финансовой устойчивости



* Показатели за 2016 г. пересчитаны согласно методике Политики управления долгом и финансовой устойчивости в новой редакции от 27.01.2017 г.

ФИНАНСОВАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ



■ KZT ■ USD ■ Прочие



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

* Кредитный портфель включает в себя займы полученные, без учета займов от Правительства

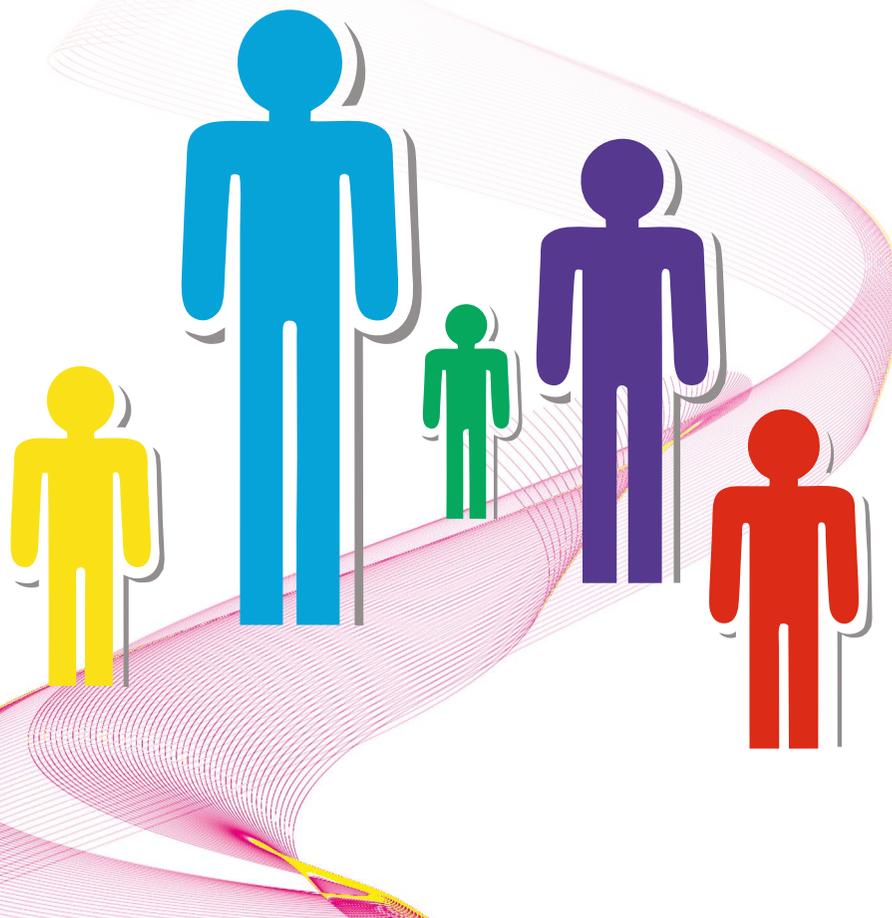
РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

Человеческий капитал — один из главных факторов успешного развития для Фонда. Осознавая это, Группа Фонда стремится создавать условия, способствующие повышению эффективности деятельности персонала и его вовлеченности в реализацию стратегических задач, а также обеспечивает системный подход к управлению персоналом.



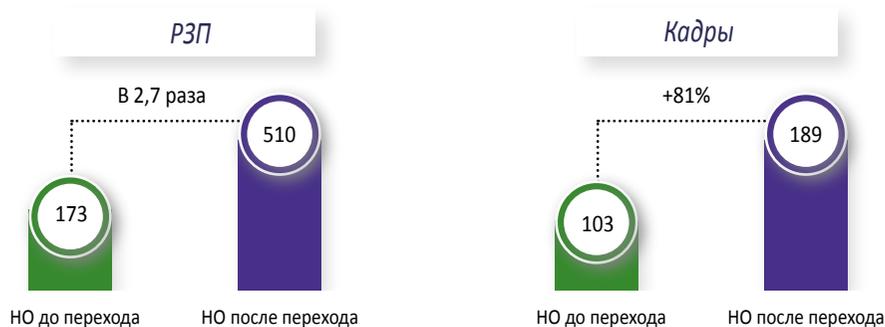
В рамках Трансформации по направлению перераспределения полномочий и ответственности в системе управления Фондом и портфельными компаниями:

- ▶ было внедрено новое дерево ключевых показателей деятельности;
- ▶ внедрена новая горизонтальная организационная структура;
- ▶ состав работников корпоративного центра Фонда обновился на 40%, присоединились эксперты, в том числе казахстанцы из международных суверенных фондов, инвестиционных компаний и других международных корпораций;
- ▶ были разработаны 15 референсных моделей с учетом международных подходов, которые сейчас активно внедряются в компаниях.



РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

Повышение производительности – с первых дней



НО (Норма обслуживания) = кол-во сотрудников компании / кол-во HR компании

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 2017 году Фонд утвердил Референсную модель по персоналу для ПК Фонда.

В июне 2016 года Фондом и АО НК «КазМунайГаз» был создан общий центр обслуживания HR Qyzmet для портфельных компаний Фонда и дочерних организаций КМГ, который не имеет аналогов в Казахстане и Центральной Азии по масштабу охвата компаний различных отраслей.

HR Qyzmet – это централизованная организация, в которую выведены рутинные кадровые процессы, такие как кадровое администрирование, расчет заработной платы, администрирование социальных выплат, управление наймом персонала, аутстаффинг, сопровождение иностранной рабочей силы, администрирование обучения и оценки деятельности работников.

С 1 января 2017 года HR Qyzmet начал свою работу и оказывает услуги таким компаниям как АО «Самрук-Қазына», АО «НК «КазМунайГаз», АО «Тау-Кен Самрук», ТОО «Объединенная химическая компания», ТОО «Самрук-Қазына Инвест», ТОО «Самрук-Қазына Контракт», АО «Фонд недвижимости «Самрук-Қазына», ТОО «Павлодарский нефтехимический завод».

ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТНИКОВ

Гендерное и возрастное распределение по Группе Фонда в отчетном периоде*

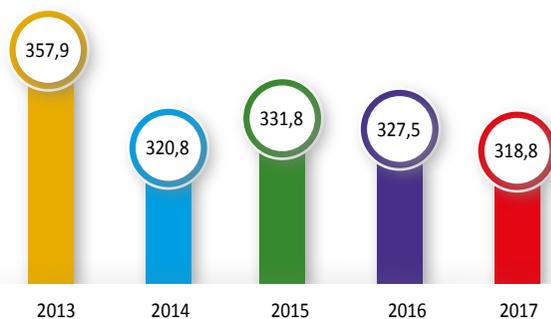
Возраст	Женщины	Мужчины	Всего
До 30	19 390	49 803	69 193
31-50	49 712	120 947	170 659
51+	21 292	57 638	78 930
Всего	90 394	228 388	318 782

* На основании данных, полученных от Портфельных компаний по среднесписочной численности работников

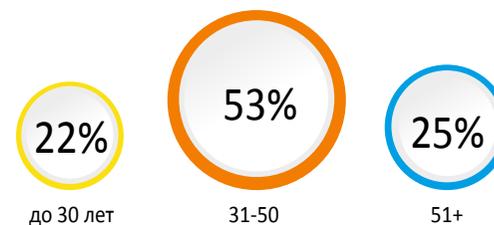
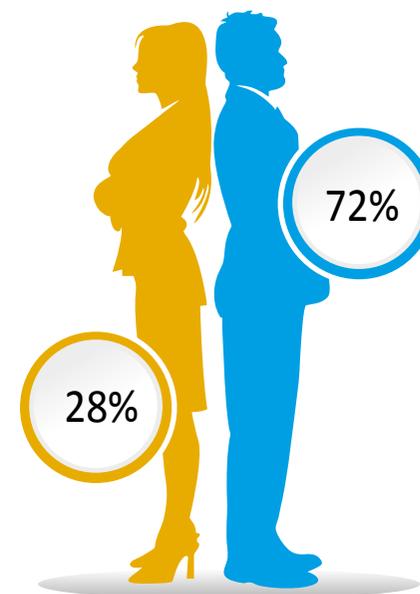
Вновь принятые работники и текучесть кадров по Группе Фонда в отчетном периоде

Возраст	Вновь принятые работники	Количество работников, расторгнувших трудовые отношения
До 30	15 426	9 886
31-50	16 533	16 877
51+	3 626	8 204
Всего	35 589	34 967

Численность персонала в Группе Фонда, в тыс. человек

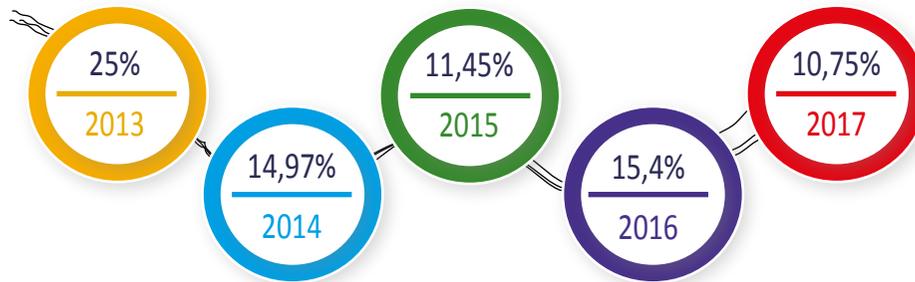


Численность работников Группы Фонда на конец 2017 года составляет 318,8 тыс. человек. Доля мужчин составляет 72%, женщин – 28%, при этом доля большинства мужчин приходится на производственные компании, чья деятельность сопряжена с тяжелыми и опасными условиями труда. По возрастной категории основная доля работников, представленных в группе от 31 до 50 лет составляет 53%, доля группы работников в возрасте от 51 и старше – 25%, доля молодежи до 30 лет составляет 22%.



ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТНИКОВ

Коэффициент текучести кадров по Группе Фонда, %



Коэффициент текучести кадров в Группе Фонда имеет динамику снижения, и в отчетном периоде составляет 10,75%. Количество работников, с которыми прекращены трудовые отношения составило свыше 34 тыс. человек.

Количество вновь принятых работников составило свыше 35 тыс. человек, в т.ч. доля работников в возрастной группе от 31-50 лет составляют преимущественное большинство – 47%, доля принятых работников в возрасте до 30 лет составило 43%, от 51 и свыше – 10%.

Текущая текучесть кадров по возрастным группам за отчетный период, %



Вновь принятые работники по возрастным группам за отчетный период, %

Текущая текучесть кадров по Портфельным компаниям



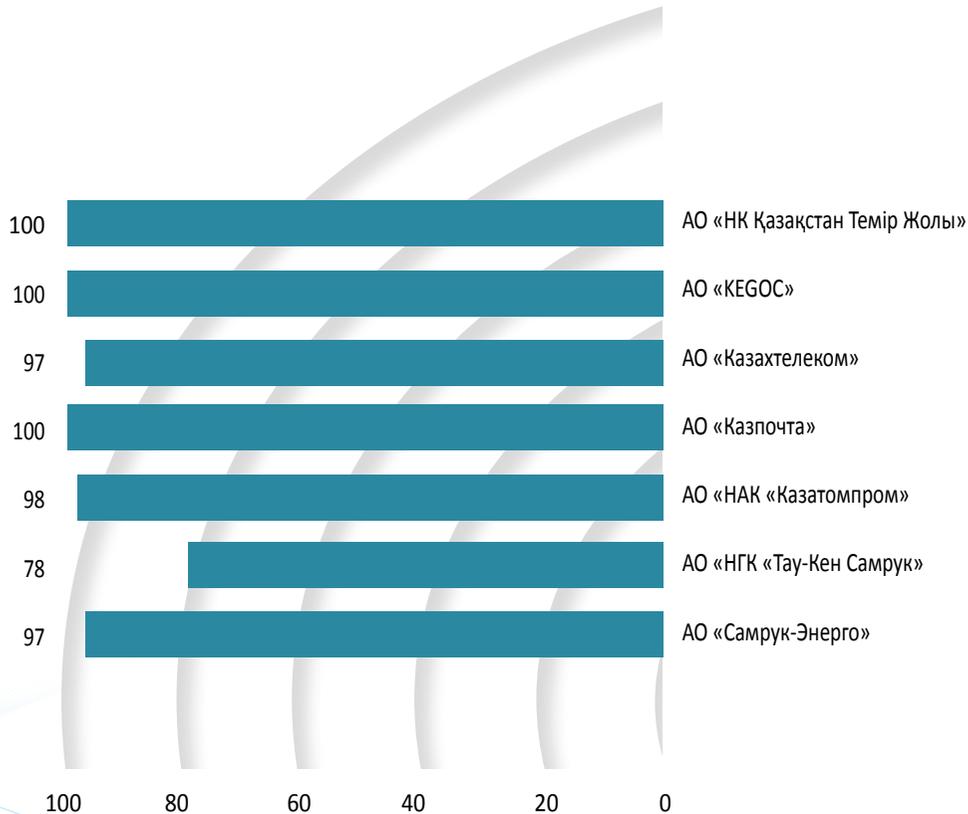
ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

Группа Фонда соблюдает права человека, обеспечивает равенство возможностей и не допускает дискриминации по национальности, полу, происхождению, возрасту и любым другим основаниям, признает право работников на создание общественных объединений и организаций для защиты своих прав и интересов. Группа Фонда не использует детский и принудительный труд. Основанием для решения кадровых вопросов являются квалификация и профессиональные качества работника.

В Фонде все работники нанимаются на индивидуальной основе, и им полностью предоставляются права в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан.

В АО «НК Қазақстан Темір Жолы», АО «KEGOC», АО «Қазақтелеком», АО «Қазпочта», АО «НАК Казатомпром», АО «НГК Тау-Кен Самрук», АО «Самрук-Энерго» ведется практика заключения коллективных договоров с работниками и профсоюзами, где закреплены социальные обязательства Портфельных компаний. С 2018 года практика заключения коллективного договора начата также в АО «Эйр Астана» и АО «Фонд недвижимости «Самрук-Қазына».

Доля работников, охваченных коллективными договорами



ОТБОР И ТРУДОУСТРОЙСТВО ПЕРСОНАЛА

Этапы конкурсного отбора



Мы ищем энергичных и талантливых специалистов, готовых применить свои знания и навыки для приумножения национального благосостояния Республики Казахстан, а также динамично развиваться вместе с Фондом. Со своей стороны, мы предлагаем нашим работникам возможность участвовать в реализации комплексных и интересных задач, понятную и справедливую систему мотивации и вознаграждения, а также отличные условия для развития личностных и профессиональных качеств.

Для внедрения прозрачных процедур найма в 2017 году Фондом были усовершенствованы процедуры конкурсного отбора.

Так, для отбора на вакантные административные должности в Фонде применяется 8-ступенчатая система (1-публикация объявления, 2-отбор резюме, 3-компьютерное тестирование профессиональных знаний, 4-тестирование знания казахского и английского языков, 5-тестирование способностей, 6-интервью по оценке компетенций, 7- профессиональное интервью, 8-коллегиальное интервью).

Внедрение такой системы отбора позволяет нанимать людей не только с высокой экспертизой в профессиональной сфере, но и правильной ценностной ориентацией, качествами, соответствующими корпоративной культуре организации. При этом вся информация о проведенном конкурсе, количестве кандидатов, прошедших каждый этап и данные о преимуществах кандидата, принятого на работу, публикуются на веб-сайте организации, корпоративном портале.

Так, в течение 2017 года в Фонде была закрыта 51 вакансия на основе конкурсного отбора, при этом в конкурсе на 1 позицию в среднем участвовало 170 кандидатов.

В Фонде внедрен автоматизированный инструмент для подбора персонала, который используется во время интервью для оценки компетенций и ценностей.

Аналогично внедряется прозрачный найм в Группе компаний Фонда через систему конкурсного найма:

- 1) все вакансии публикуются на внешних сайтах;
- 2) внедрена многоступенчатая процедура отбора;
- 3) решение о найме принимается коллегиально, результаты публикуются на сайте.

51

вакансия
закрыта на основе
конкурсного отбора
в 2017 году

Автоматизированная информационная база «Электронная биржа труда» (МТСЭН РК), находится в процессе доработки, после которой будет возможность дополнительно расширить источники поиска подходящих кандидатов на вакантные позиции.

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ И ОЦЕНКА

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

Наша система оплаты труда основана на оценке позиций и эффективности работы работников. Процесс оценки эффективности работы является основой для вознаграждения, поощрения, бонусов, обучения и профессионального развития, а также служит для целей удержания работников.

Начиная с 2014 года, Фонд использует систему грейдирования по методике компании «Нау Group».

Внедрена оценка должностей в Фонде и портфельных компаниях, что является важным этапом перехода на новую функциональную модель, которая позволила совершенствовать систему оплаты труда. Внедрение оценки должностей в портфельных компаниях и в Фонде позволило объективно сравнивать должности между компаниями, сравнивать зарплаты специалистов в стране, в регионе и глобально.

В 2017 году грейдирование внедрено в 90% портфельных компаний Фонда первого уровня.

С целью обеспечения постоянного притока талантов в группу Фонда в 2017 году реализован проект «Жас Өркен», направленный на ускоренное развитие высокопотенциальных молодых выпускников.



ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

Мы ежегодно инвестируем в обучение и развитие навыков своих работников, чтобы обеспечить реализацию долгосрочных задач Фонда и предоставить работникам возможности для карьерного роста. Фонд создает среду, стимулирующую к получению новых знаний и саморазвитию работников, формирует инфраструктуру накопления и передачи знаний и навыков внутри группы Фонда.

Для формирования конкурентоспособной команды руководства на базе Корпоративного Университета «Самрук-Қазына» стартовала модульная программа «Лидерство», направленная на развитие следующих ключевых менеджерских лично-деловых компетенций:

- ▶ Стратегическое видение
- ▶ Управление изменениями
- ▶ Управление людьми
- ▶ Деловая хватка

Работников Группы Фонда прошли обучение или повышение квалификации в 2017 году

67%

Среднегодовое количество часов обучения работников Группы Фонда, часы

28,54



на одного работника

25,9

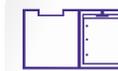


на одного работника женского пола

26,4



на одного работника мужского пола



Индивидуальный план развития

10%

тренинги



обучение на рабочем месте

20%

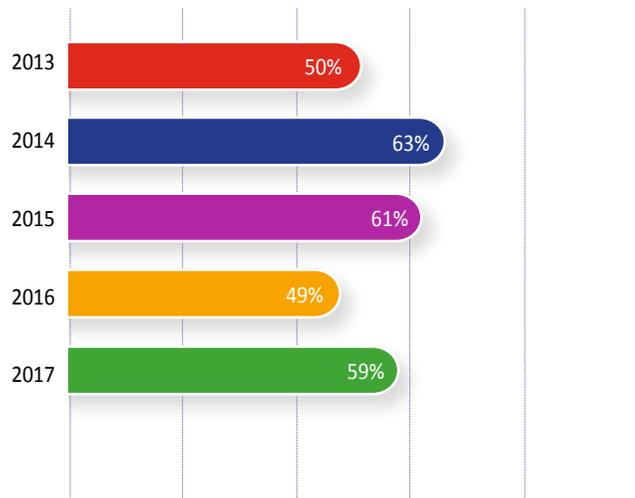
наставничество

Работникам Фонда предоставляется обучение согласно индивидуальным планам развития (ИПР) по итогам ежегодной оценки деятельности.

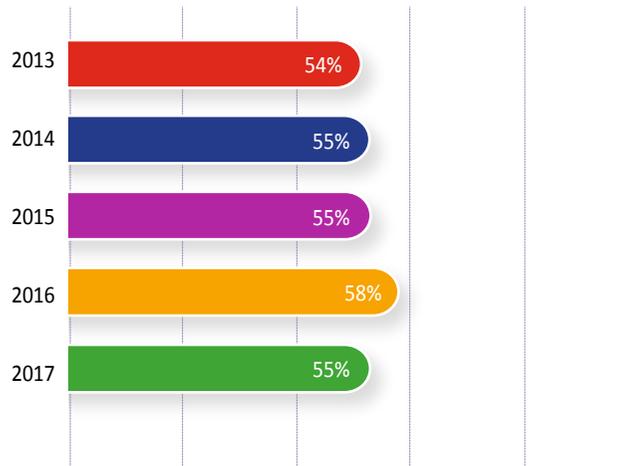
Индивидуальные планы развития работников Фонда представляют собой основной инструмент для достижения вышеуказанных целей. Они разрабатываются на основе результатов работы работников и включают такие элементы, как программы обучения и развития.

РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Степень вовлеченности персонала в Фонде



Степень вовлеченности персонала в Группе Фонда



72% Рейтинг социальной стабильности в 2017 году



Мы считаем корпоративную культуру одним из важных факторов успешного развития Фонда и результативным инструментом повышения эффективности работы персонала. Формированию корпоративной культуры способствуют поставленная система внутрикорпоративных коммуникаций:

- ▶ Корпоративный портал
- ▶ Корпоративная газета
- ▶ Корпоративные мероприятия

Портфельные компании Фонда ежегодно проводят опросы для определения уровня удовлетворенности, лояльности и вовлеченности работников. Исследование социально-психологического климата – один из ключевых инструментов обратной связи, благодаря которому у Фонда есть возможность оценить степень удовлетворенности работников различными аспектами их работы, выявить сильные стороны Фонда как работодателя и вопросы, требующие улучшений.

Индекс вовлеченности работников Фонда в 2017 году вырос на 10% по сравнению с 2016 г. и составил 59%. В Группе Фонда уровень вовлеченности составил 55%. Также необходимо отметить, что в 2017 году рейтинг социальной стабильности составил 72% и стабилен с 2014 года.

ЭТИКА И КОМПЛАЕНС

В 2017 году продолжается развитие корпоративной системы комплаенс, нацеленной главным образом на то, чтобы деятельность Фонда и Группы Фонда соответствовала применимому казахстанскому и международному антикоррупционному законодательству. АО «Самрук-Қазына» выстраивает свою работу в соответствии с международными нормами комплаенса. За основу комплаенс Фонд взял стандарты Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), которые наиболее полно охватывают все аспекты борьбы с коррупцией. Фонд имеет нулевую толерантность к возможным рискам коррупции и мошенничества.

Все аспекты комплаенс в работе Фонда регулирует Кодекс поведения работников, в котором также отражены основные требования к реализации бизнес-процессов для снижения коррупционных рисков, а также установлены правила и нормы антикоррупционного поведения для всех работников Фонда.



Фонд разделяет принципы, отраженные в конвенциях Международной организации труда, во Всеобщей декларации прав человека и Глобальном договоре ООН, и применяет их в качестве методической основы для построения системы управления в этой области. Основным документом, в котором зафиксирована позиция Фонда в отношении этики и соблюдения прав человека, является Кодекс поведения. В Кодексе закреплены главные ориентиры и ценности, подходы и принципы в области взаимоотношений с заинтересованными сторонами, защиты интересов и репутации Фонда, предупреждения нарушений принятых правил и стандартов. При принятии на работу все работники в обязательном порядке знакомятся с положениями Кодекса поведения.

Области риска, связанные с комплаенс рисками

Риски, связанные с процессами закупок

Риски, связанные с процессами приватизации

Риски, связанные с оказанием спонсорской и благотворительной помощи

Риски, связанные с пожертвованиями и получением подарков и других знаков гостеприимства

Риски, связанные с процессом найма и продвижения сотрудников

Проведение тренингов комплаенс и информирование по Фонду

Общее число работников прошедших тренинг по комплаенс по итогам 2016 2017*



10

11

Высшее руководство

237

266

Работники

* Данные указаны с нарастающим итогом

КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ

Фонд придерживается и развивает ценности PRIME, которые определились по результатам диагностики корпоративной культуры и закреплены в Кодексе поведения Фонда.



Кодекс поведения – это всеобъемлющее руководство, которое, помимо этических стандартов, включает стандарты поведения и обязанности работников 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 работников, 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.

НАШИ ЦЕННОСТИ



ПАРТНЕРСТВО

- Мы работаем в партнерстве и доверяем команде
- Мы ставим интересы команды над личными интересами
- Мы строим долгосрочные и доверительные отношения со всеми заинтересованными сторонами



УВАЖЕНИЕ

- Мы бережно относимся ко всему, что нас окружает
- Мы действуем доверительно и уважительно
- Мы соблюдаем законы и уважаем традиции



ЧЕСТНОСТЬ

- Мы выполняем наши обещания
- Мы делаем то, что говорим
- Мы честны и справедливы



МЕРИТОКРАТИЯ

- Мы выбираем достойных профессионалов
- Мы даем всем возможность высказаться независимо от его/ее роли
- Мы вознаграждаем за результаты



СОВЕРШЕНСТВО

- Мы работаем в соответствии с высокой планкой, используя лучшие практики и технологии
- Мы берем на себя ответственность и действуем во имя создания ценности
- Мы любознательны, мы постоянно учимся и развиваем Фонд

ПОЛИТИКА ИНИЦИАТИВНОГО ИНФОРМИРОВАНИЯ

В Фонде действует Политика инициативного информирования, которая направлена 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 предусматривает положение о возмещении ущерба и гарантирует защиту прав и интересов лиц, испытывающих беспокойство.

В июне 2017г. Фондом введена линия инициативного информирования на смену старой горячей линии, которая не имела налаженной системы отслеживания последующих действий (аналитики), какие заявления были подтверждены и были ли приняты какие-либо меры. С июня 2017г. ведется и сопровождается каждое релевантное сообщение с указанием дат, компании, заявителя и объекта, сферы нарушения, подтверждено оно или нет (и какие дисциплинарные или корректирующие меры приняты).

Статистика релевантных сообщений по юридическим лицам



Статистика обращений на горячую линию в отчетном периоде



На 31.12.2017

2894

Количество поступивших сообщений на горячую линию

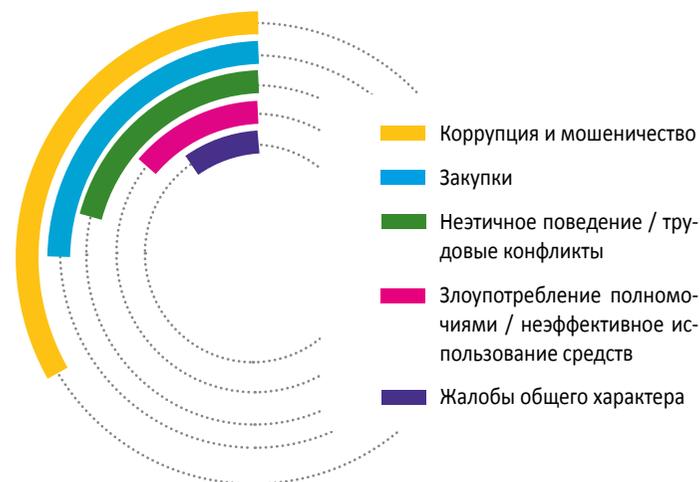
50

Количество сообщений признанных высокорелевантными

11

Количество сообщений, по которым факты были подтверждены и приняты меры

Распределение по сферам деятельности предполагаемых нарушений



ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗАКУПКИ

Система закупок

Наша система управления цепочкой поставок гарантирует прозрачность процедур, равные условия конкуренции, честное партнерство, своевременную доставку товаров и услуг, надежность поставщиков и полное соблюдение всеми сторонами соответствующих норм.

Группа Фонда перешла на электронные закупки с февраля 2013 года. Информационная система электронных закупок представляет собой единый портал электронных закупок компаний Фонда, использование которой позволяет обеспечить конкурентную среду проведения тендеров за счет повышения уровня открытости для всех участников процесса, равных прав, быстрого поиска по нужным закупкам, участие в закупках независимо от территориального нахождения поставщика. На портале зарегистрировано более 67 тыс. потенциальных поставщиков и 224 дочерних и зависимых организации Фонда. По результатам 2017 года, через информационную систему электронных закупок Фонда было обслужено более 188 тысяч закупок. При этом за отчетный год зарегистрировано на портале свыше 18 тысяч новых поставщиков, обработано более 20 тыс. письменных обращений, более 440 тыс. звонков, проведено более 53 очных и онлайн семинаров.



В 2016 году Фондом были утверждены стандарты по закупкам, которые позволили Портфельным компаниям начать внедрение в 2017 году комплексного подхода к управлению процессами закупок и категорийного управления.



Показатели работы ИСЭЗ

	2015	2016	2017
Проведено закупок, тыс. ед	160	202,8	188,5
Суммарная стоимость проведенных закупок, трлн. тенге	1,765	1,671	2,293
Количество зарегистрированных банков второго уровня	8	15	16
Количество зарегистрированных наблюдателей	35	40	12
Обработано звонков, тыс.	65,2	77,4	441
Обработано письменных обращений, тыс.	56	67	20
Проведено обучений	20	24	53
Регистрация новых поставщиков, тыс.	10,6	9	18
Количество зарегистрированных заказчиков	247	245	224

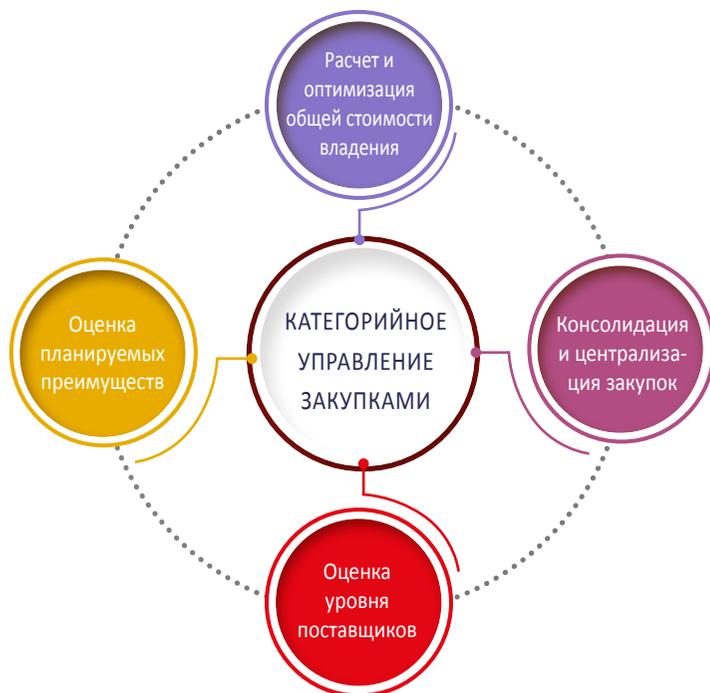
*экономия, достигнутая в 2017 году по итогам осуществления закупок всеми способами (конкурентные закупки, закупки способом из одного источника).

СИСТЕМА ЗАКУПОК

Категорийное управление закупками

В 2016 году Фондом в рамках Программы Трансформации был начат проект по категоризации закупок компаний. Категорийное управление закупками представляет собой новый механизм в закупках, основанный на изучении полного анализа жизненного цикла продукта, определении основных критериев эффективности потребления закупаемых ТРУ, и формирования стратегий закупок по категориям ТРУ, обеспечивающих максимизацию экономических выгод для заказчика и минимизацию потерь на всем протяжении цикла потребления закупаемых ТРУ.

В рамках проекта в 2017 году Фондом было инициировано создание Центра компетенций Фонда по категорийному управлению закупками.



По итогам 2017 года Центром компетенций в соответствии с представленными предложениями от портфельных компаний Фонда разработан и утвержден Перечень из 54 категорий закупок для разработки и утверждения ЗКС как на уровне Фонда, так и на уровне портфельных компаний, включенных в периметр Трансформации.

В рамках работ по внедрению категорийного управления в 2017 году в КТЖ, КЕГОС, КАЗПО-ЧТА и КАП были разработаны 49 категорийных стратегий и достигнут экономический эффект более 1,5 млрд. тенге.

Предварительная квалификация потенциальных поставщиков

Международная практика в области закупочной деятельности демонстрирует широкое развитие механизма проведения предварительного квалификационного отбора (ПКО) потенциальных поставщиков, желающих участвовать в проводимых закупках заказчика. Квалифицированность потенциальных поставщиков подразумевает соответствие поставщика международным стандартам и соответствующему уровню предъявляемых требований по качеству, ресурсам и другим показателям. С 25 июля 2016 года в Фонде начата процедура предварительной квалификации потенциальных поставщиков через ТОО «Самрук-Қазына Контракт».



*низкое значение показателя обусловлено тем, что до октября 2017 года Перечень ТРУ, закупаемых у поставщиков, прошедших ПКО, состоял из 64 позиций.

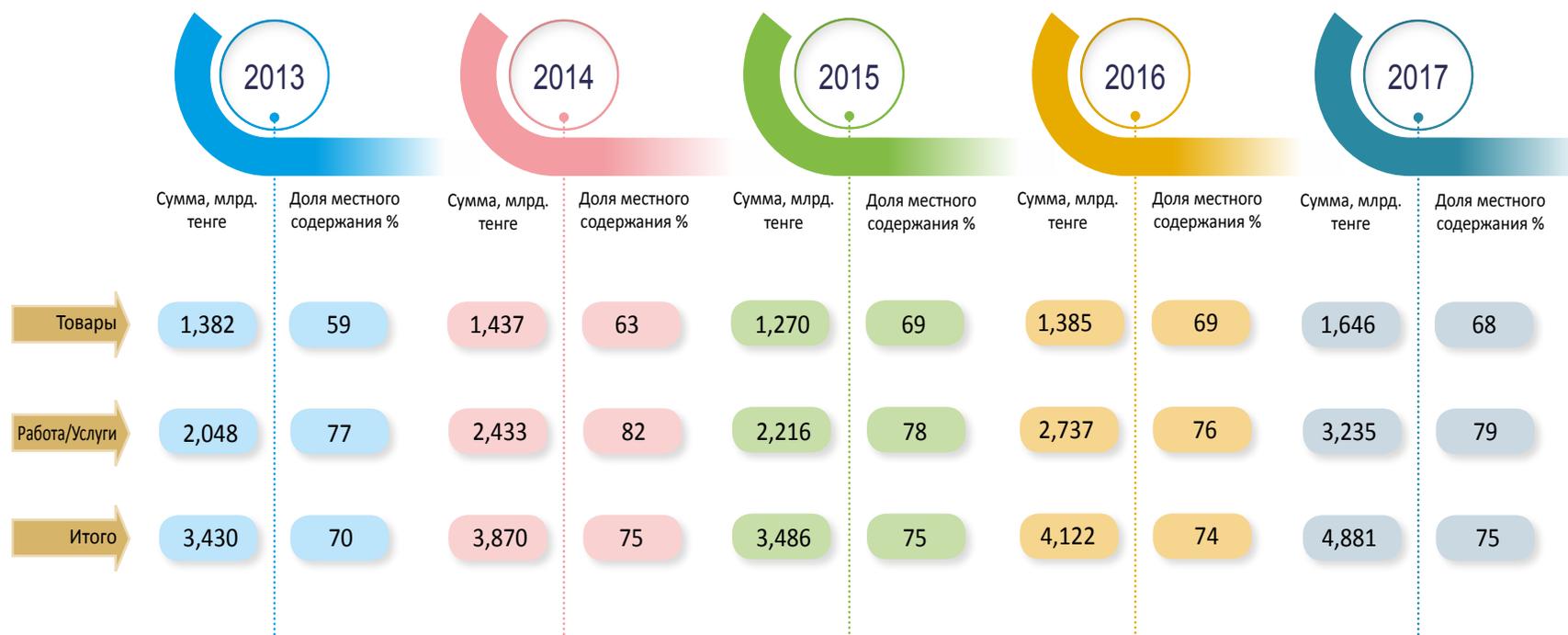
СИСТЕМА ЗАКУПОК

По итогам 2017 года наблюдается увеличение доли местного содержания в закупках товаров группы компаний Фонда на 1% по сравнению с 2016 годом. По работам и услугам зафиксировано увеличение доли местного содержания на 3%.

В 2016 году была активизирована компания по долгосрочному контрактowaniu компаний Фонда с отечественными товаропроизводителями.

В результате, в 2017 году по Фонду заключено 14 долгосрочных договоров с отечественными товаропроизводителями на общую сумму 907 млрд тенге.

В целом, в рамках проводимой закупочной кампании по группе Фонда действует 1739 долгосрочных договоров с отечественными товаропроизводителями на сумму 2,9 трлн тенге.



ОТВЕТСТВЕННЫЕ ИНВЕСТИЦИИ

Инвестиционные цели и принципы Фонда



Инвестиционная политика Фонда

Фонд стремится стать высокоэффективным и динамично развивающимся стратегическим холдингом, осуществляющим деятельность в соответствии с лучшей мировой практикой ведущих фондов суверенного благосостояния. Фонд успешно осуществляет переход от роли пассивного инвестора к роли активного инвестора. Для достижения стратегических финансовых целей Фонд разработал Инвестиционную политику, которая отражает новую бизнес-модель Фонда:

- ▶ Новая Инвестиционная политика соответствует основным направлениям государственной политики;
- ▶ Разработана в соответствии с другими стратегическими документами Фонда и наилучшей практикой ведущих ФНБ;
- ▶ Ключевой инструмент для улучшения инвестиционного процесса и мониторинга инвестиций;
- ▶ Обеспечивает соблюдение правила «желтых страниц» и фокус на со-инвестирование со стратегическими партнерами.
- ▶ Управление портфелем внедряется для создания и повышения стоимости активов акционеру.

Внедрение портфельного подхода к управлению инвестициями осуществляется для увеличения и сохранения стоимости с помощью разработанных стратегических инструментов и механизмов, таких как Критерии оценки инвестиционных проектов, Стратегическая финансовая модель, Дерево КПД Фонда, Витрины инвестиционной деятельности, анализ

и четкая связь с мегатрендами, а также активный мониторинг целевых и пороговых значений показателей финансовой устойчивости.

На примере других суверенных фондов (Temasek и др.), Фонд стремится развивать и защищать инвестиционный портфель от концентрационного риска и снижать зависимость от одной экономики и сырьевых рынков путем диверсификации портфеля для сохранения и преумножения доходности для акционера, и осуществляя инвестиции за пределами РК в 2017 году Фондом был создан Инвестиционно-Стратегический Комитет, который значительно упростил и усовершенствовал управление инвестиционно-стратегической деятельностью.

За 2017 год было проанализировано более 100 идей, проработано 10 инвестиционных концепций из них: 8 концепций рассмотрены на ИСК, 8 одобрены.

Процесс инвестиционной деятельности Фонда осуществляется Сектором по управлению портфелем активов Департамента стратегического развития, курируемый Управляющим директором по стратегическому развитию.

В целях построения максимально эффективной двусторонней коммуникации между Фондом, инвестиционным сообществом и другими группами стейкхолдеров в Фонде существует Департамент по связям с инвесторами. Коммуникации с инвесторами реализуются способами организации роудшоу, проведения конференц-звонков и деловых встреч, подготовки заявлений и пресс-релизов, справочных материалов о Фонде и ПК.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ ИНВЕСТИЦИИ



С целью выполнения своих обязательств и повышения стоимости своих инвестиций в долгосрочной перспективе Фонд способствует развитию ответственного инвестирования. В рамках Стратегии Развития и Кодекса корпоративного управления Фонд взял на себя инициативу по внедрению и интеграции принципов устойчивого развития в деятельность Фонда и портфельных компаний. Фонд осознает свою ответственность и стремится содействовать развитию общества, поддерживая национальные программы экономического развития, которые включают элементы экологических, социальных принципов и принципов управления, а также планы по устойчивому развитию.

При оценке ESG Фонд руководствуется положениями Кодекса корпоративного управления и лучшими в своем классе международными стандартами, признанными международным сообществом, такими как Цели устойчивого развития ООН, Глобальная инициатива по отчетности (GRI), Экологические и Социальные Стандарты МФК и ЕБРР, Принципы ответственного инвестирования ООН (PRI) и т.д. ИСК рассматривает инвестиционные проекты Портфельных компаний на соответствие критериям ESG.

Фонд придерживается следующих ключевых принципов, непосредственно связанных с инвестициями:

- I. инкорпорирование параметров ESG в процесс инвестиционного анализа и принятия решений;
- II. соблюдение законодательства Республики Казахстан и надлежащее использование конфиденциальной информации;
- III. подготовка годовых отчетов, в том числе финансовых отчетов, отчетов по устойчивому развитию, включая факторы ESG, в соответствии с общепризнанными международными или национальными стандартами аудита;
- IV. наличие формализованной системы идентификации, оценки и управления рисками.

Фонд не осуществлял инвестиции в устойчивое развитие в отчетном периоде, однако Портфельные компании активно участвуют и финансируют социальные проекты и проекты по охране окружающей среды.



ИННОВАЦИОННЫЕ ПРОЕКТЫ ГРУППЫ ФОНДА

Развитие и внедрение инноваций – важный фактор сохранения технологического лидерства Группы Фонда и повышения рентабельности.



АО «Казпочта»



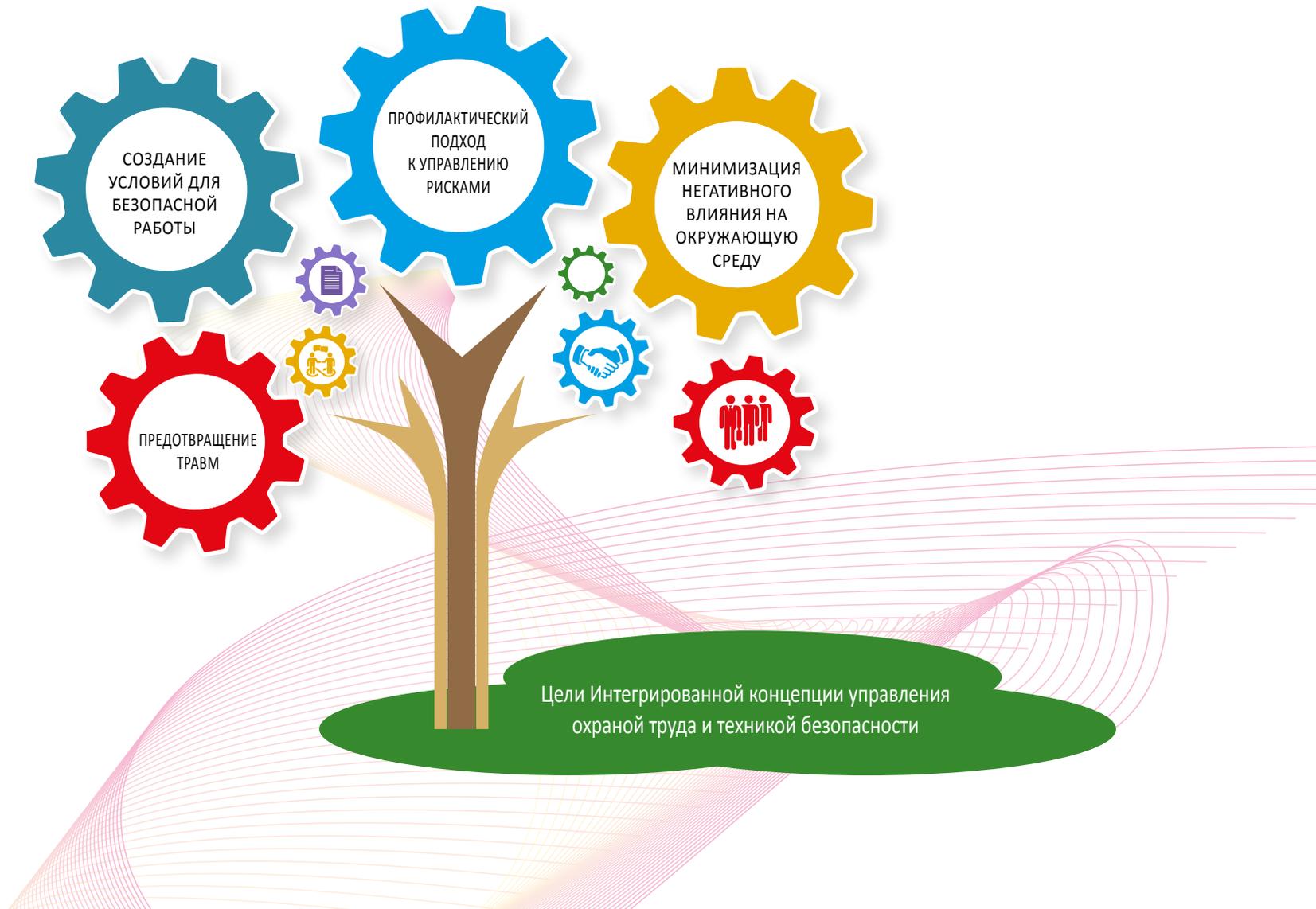
- ▶ В 2017 году АО «Казпочта» представило свой первый цифровой офис, в котором работают гибридные банкоматы, электронный кассир, почтамат и супермаркет посылок, а также работу дронов и возможности post.kz.
- ▶ В течение трех последних лет АО «Казпочта» последовательно реализовывало программу Трансформации, проводя реинжиниринг внутренних процессов, внедряя инновационные сервисы, вовлекая новых партнеров, расширяя свое присутствие в онлайн и мобильном пространстве, для улучшения качества обслуживания клиентов. В этих целях в 2017 году в АО «Казпочта» началось внедрение целевой модели управления ИТ, включая автоматизированные и автоматизируемые процессы.

АО «Самрук-Энерго»



- ▶ В рамках международной выставки «АСТАНА EXPO-2017» под девизом «Энергия будущего», наряду с ведущими мировыми и отечественными компаниями, был представлен стенд АО «Самрук-Энерго». Экспозиция АО «Самрук-Энерго» проходила под девизом «Природные источники – чистая энергия». АО «Самрук-Энерго» в качестве глобального партнера международной выставки «Астана Экспо-2017» предлагало для посетителей информацию о потенциале альтернативной энергетики, реализованных проектах ВИЭ. Был построен фрагмент макета гондолы для визуализации масштабов действующих ветроустановок, где демонстрировался видеоролик и информация по будущим этапам расширения ветропарка Ерейментау до 300 мВт.
- ▶ С учетом трендов по цифровизации и модернизации экономики в рамках задач, планируется реализация проектов «Цифровая Электрическая Станция», «Цифровой разрез» и «Системы безмазутной растопки котлоагрегатов». Кроме того, АО «Самрук-Энерго» продолжит работу по модернизации активов с внедрением автоматизированных производственных систем, использованием прогнозной аналитики и элементами искусственного интеллекта. Признанием по итогам прошлого года стало присуждение АО «Самрук-Энерго» 3 места в ТОП-10 «Рейтинга инновационных компаний Казахстана».

РЕФЕРЕНСНАЯ МОДЕЛЬ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ТЕХНИКЕ БЕЗОПАСНОСТИ ДЛЯ ПОРТФЕЛЬНЫХ КОМПАНИЙ



ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ

Мы считаем своим долгом обеспечить безопасные условия для работников, партнеров и населения регионов, в которых ведем свою деятельность. Группа Фонда постоянно совершенствует производственные процессы, уделяет повышенное внимание надежности технологического оборудования, обеспечивает его безопасную эксплуатацию и внедряет новые технологии.

Мы стремимся создать культуру «нулевого травматизма», при которой каждый работник отвечает как за собственную безопасность, так и за безопасность всего коллектива. Мы постоянно поощряем ответственное поведение, чтобы обеспечить безопасные условия труда для всех своих работников и подрядчиков. **Несмотря на то, что мы делаем все возможное для устранения аварий и соблюдения международных стандартов и правил, а также наших процедур внутреннего контроля, к сожалению, в течение 2017 года число несчастных случаев со смертельным исходом на производстве составило 44**.**

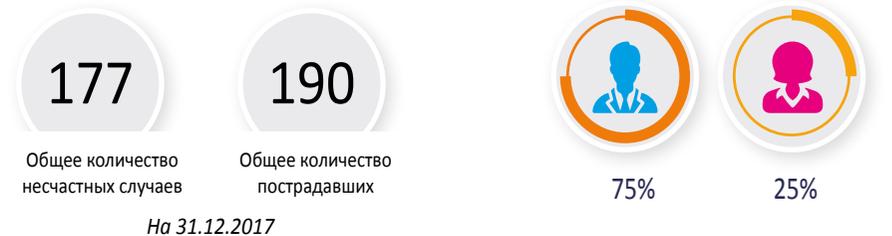
Мы неукоснительно соблюдаем требования законодательства в области охраны труда и промышленной безопасности в регионах присутствия, а также принимаем во внимание международные стандарты в этой области. В Компаниях Группы Фонда действуют внутренние нормативные документы, регулирующие деятельность по охране труда и производственной безопасности. При трудоустройстве новые работники проходят обучение, где они знакомятся с данными документами, которые также доступны на корпоративных сайтах Портфельных компаний.

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

*из них 26 смертельных случаев, не связанных с трудовой деятельностью

**По данным фактам были предприняты меры и оказана финансовая помощь семьям и родным погибших.

В 2017 году Портфельные компании реализовывали структурные и культурные изменения в области охраны труда и техники безопасности.



ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ



Инвестиции в экологическую
деятельность в 2017 году

23,9
млрд тенге

Одним из важнейших аспектов ответственного ведения бизнеса Группы Фонда является бережное отношение к окружающей среде.

Основные цели Экологической политики Фонда в области охраны окружающей среды:

- ▶ 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.

Подход Фонда к экологической ответственности основан на активном взаимодействии со всеми группами заинтересованных сторон и направлен на построение эффективного диалога по вопросам охраны окружающей среды. Так, компании Группы Фонда активно сотрудничают с правительственными и неправительственными организациями, научными и образовательными учреждениями.

Фонд обеспечит приверженность принципам «зеленой» экономики и осуществит реализацию мероприятий и индикаторов Концепции по переходу Республики Казахстан к «зеленой экономике»



269,4 млн тенге составляют штрафы, наложенные за несоблюдение экологического законодательства и нормативных требований

ПРОЕКТЫ ПО ОХРАНЕ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ ГРУППЫ ФОНДА

Портфельные компании Фонда реализуют проекты по минимизации воздействия собственной деятельности на экологию, а также предпринимают значительные шаги по охране окружающей среды.



Проекты по газификации объектов

На сегодняшний день в целях реализации мероприятий по снижению выбросов загрязняющих веществ в атмосферу, в АО «Казпочта» разработан проект по газификации объектов АО «Казпочта», в рамках которого в 2017 году разработана проектно-сметная документация на проведение работ по газификации 25 объектов Жамбылского ОФ. Мероприятия по газификации объектов способствуют снижению выбросов загрязняющих веществ в окружающую среду.



Модернизация и реконструкция НПЗ

Примечательно отметить, что АО «НК «Казмунайгаз» приняло участие в проекте первого рейтинга экологической ответственности для нефтегазовых компаний Казахстана и получило от независимой международной организации признание АО «НК «Казмунайгаз» как лидера и экологически ответственной компании.

Группа компаний АО «НК «Казмунайгаз» завершила модернизацию Атырауского и Павлодарского НПЗ, и начала модернизацию и реконструкцию Шымкентского НПЗ. Так, на Шымкентском НПЗ в 2017 году введена в производство первая в Казахстане автоматическая установка точечного налива нефтепродуктов, которая была спроектирована и построена с учетом экологических требований. Ее технология обеспечивает герметичный налив нефтепродуктов по двум отдельным точкам пути в вагоны-цистерны с производительностью 730 м³/ч каждая через телескопическое оборудование, что предотвращает выбросы углеводородных паров в атмосферу. Также, в рамках модернизации введены в эксплуатацию новые установки гидроочистки дизельного топлива, производства серы, газо-факельная установка, обеспечивающая безопасное удаление технологических газов.

Одним из важных этапов модернизации Шымкентского НПЗ является также проектирование и строительство новых очистных сооружений. Новые очистные сооружения позволят снизить риски выбросов в атмосферу вредных паров и газов. Также предусмотрены установки ультрафильтрации и обратного осмоса, что существенно увеличит объемы повторного использования очищенных стоков.



СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Фонд развития социальных проектов «SAMRUK-KAZYNA TRUST» реализует благотворительные проекты и программы, направленные на решение социально значимых для населения вопросов от всей группы компаний АО «Самрук-Қазына». Деятельность Фонда осуществляется при содействии государственных органов, Правительства РК и экспертов в сфере общественной и социальной политики.

Миссия SK Trust

Улучшить социально-экономическую жизнь населения и обеспечить процветание Республики Казахстан

Ключевые принципы SK Trust

- ▶ Эффективность
- ▶ Социальная значимость
- ▶ Системность
- ▶ Транспарентность



СПОНСОРСТВО И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ



Эффективность политики благотворительности

2010-2017



2017



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

Программа социальных инвестиций «МЕНИҢ ЕЛІМ»

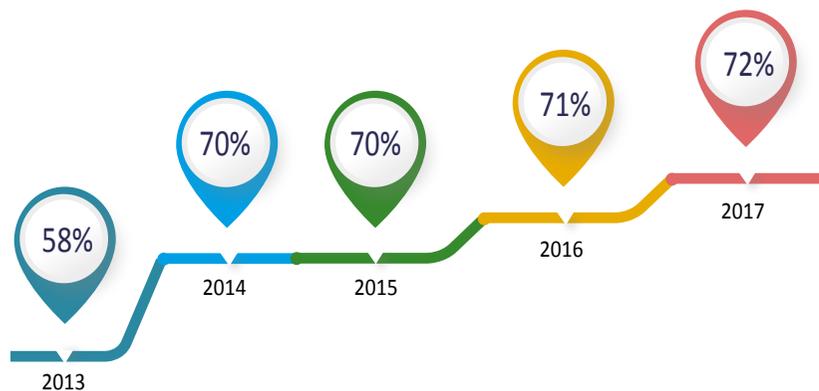


Целевая группа: Жители 9 приоритетных регионов присутствия Группы компаний АО «Самрук-Қазына»

Результаты реализации проектов:

- ▶ запущены два медицинских поезда, которые охватили 252 отдаленных станций и разъездов, в рамках работы обследовано 74 368 жителей и проведено 854 малых хирургических операций;
- ▶ оснащены спортивным инвентарем 241 общеобразовательных школ в 5 регионах Казахстана (Павлодарская, Мангистауская, Актюбинская, Западно-Казахстанская и Туркестанская, в т.ч. г. Шымкент, области);
- ▶ установлено 33 детских инклюзивных и универсальных спортивных площадок в четырех регионах Казахстана (Павлодарская, Мангистауская, Актюбинская, Западно-Казахстанская области);
- ▶ организовано 2 тура детского экскурсионного туристического поезда «Туған Елге Саяхат» с общим охватом 388 детей и подростков из отдаленных поселков и станций;
- ▶ оснащены специальным коррекционным оборудованием 92 коррекционные школы и интернаты по всему Казахстану;
- ▶ поддержаны 3 спортивные организации Павлодарской области;
- ▶ оснащены инвентарем и инструментами 15 музыкальных школ;
- ▶ организован молодежный детский палаточный лагерь «EXPO-camp» с общим охватом 1178 детей, в т.ч. детей с диагнозом «сахарный диабет».

СОЦИАЛЬНАЯ СТАБИЛЬНОСТЬ



Индекс социальной стабильности

Фонду удается успешно решать социальные задачи, снимая проблемные зоны. Выстраивание **стандартов в социальной, кадровой и коммуникационной политиках**, а в дальнейшем их распространение в группе компаний Фонда позволяют обеспечить и укрепить социальную стабильность **среди 300 000** работников по всей стране.

Принятые решения для обеспечения социальной стабильности



СОЦИАЛЬНАЯ СТАБИЛЬНОСТЬ

Результаты независимого опроса показывают **существенное улучшение** условий проживания в вахтовых поселках, условий труда на рабочих местах, качества еды и спецодежды, а также, что немаловажно, отношения непосредственных руководителей к персоналу

Это результат планомерной, непрерывной и совместной работы руководства компаний, работников и Фонда



Условия труда

В течение 5 лет удовлетворенность условиями труда существенно улучшилась. Руководство получив обратную связь от работников принимают соответствующие меры



Организация питания/условия приема пищи

В компаниях с вахтовым методом работы установлены повышенные требования к поставщикам питания, в остальных, по возможности выделены отдельные помещения, закуплена техника



Доверие руководству

Открытость, предоставление обратной связи, создание возможности обращения, личные встречи топ менеджмента с коллективом повышает доверие к руководителю, тем самым и лояльность работников в целом к компании



Прозрачность назначений

Работники отмечают формализацию и существенную открытость процесса назначений и приема новых работников

ПРОЗРАЧНОСТЬ

Фонд в своей деятельности руководствуется принципом повышения прозрачности и информационной открытости.

Прозрачность в осуществлении бизнеса требует от Фонда открытости и готовности предоставлять информацию о ключевых направлениях деятельности, включая информирование о стратегических и операционных задачах. При этом речь идет не только об открытости во взаимодействии с широкой общественностью, но и об усилении внутренних коммуникаций портфельных компаний Фонда.

С 2016 года в Фонде действует Регламент и Политика о раскрытии и защите информации, в соответствии с которой Фонд принял на себя обязательство предоставлять заинтересованным сторонам существенную информацию о своей деятельности.

С целью повышения осведомленности населения о деятельности группы компаний Фонда и разъяснения операционных задач работникам портфельных компаний была утверждена единая коммуникационная стратегия АО «Самрук-Қазына». Стратегия закладывает общие принципы коммуникаций и процесса медиа-планирования, а также формулирует ключевые сообщения для внутренней и внешней аудитории

Прозрачность является одним из главных условий формирования доверия со стороны внешних заинтересованных лиц, включая потенциальных инвесторов. В 2017 году Фонд продолжил реализацию Программы приватизации – было осуществлено информационное сопровождение Дней инвесторов, проводимых за рубежом. В 2017 году были проведены мероприятия с участием международного инвестиционного сообщества в Лондоне, Астане, Алматы и Гонконге. С начала 2018 года аналогичные мероприятия были проведены в Шанхае, Санкт-Петербурге, Москве и Пекине.

Информация о деятельности Фонда регулярно обновляется на официальном веб-сайте www.sk.kz, включая корпоративную отчетность и сведения о приватизируемых активах, которые публикуются на казахском, русском и английском языках в специальном разделе по приватизации.

В 2017 году было получено порядка 500 обращений от граждан по различным направлениям деятельности Фонда. Кроме того, функционирует 2 колл-центра - по вопросам закупочной деятельности, а также линия инициативного информирования. Контактные данные ключевых структурных подразделений Фонда также опубликованы на сайте.



1

Лучший годовой отчет
в нефинансовом секторе в 2017
году в Конкурсе годовых отчетов
RA Expert

15

Индекс прозрачности
15-ое место по индексу
прозрачности в рейтинге топ-100
публичных инвесторов

ПРЕДМЕТНЫЙ УКАЗАТЕЛЬ ПО СОДЕРЖАНИЮ GRI G4

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		Обращение Председателя Правления, стр. 4
G4-2	Описание ключевых воздействий, рисков и возможностей		Обращение Председателя Правления, стр. 4
Организационный профиль			
G4-3	Название организации		О Фонде, стр. 5
G4-4	Главные бренды, виды продукции, а также услуги		О Фонде, стр. 5-9 Стратегия развития, стр. 7
G4-5	Расположение штаб-квартиры организации		О Фонде, стр. 5
G4-6	Количество стран, в которых организация осуществляет свою деятельность		Республика Казахстан О Фонде, стр. 5-9 Стратегия развития, стр. 7
G4-7	Характер собственности и организационно-правовая форма		О Фонде, стр. 5-9
G4-8	Рынки, на которых работает организация		О Фонде, стр. 5-9 Портфель Фонда, стр. 8
G4-9	Масштаб организации		О Фонде, стр. 5-9 Портфель Фонда, стр. 8 Финансовые показатели, стр. 27-30
G4-10	Общая численность персонала, гендерное распределение		Развитие человеческого потенциала, стр. 31-38
G4-11	Процент всех работников, охваченных коллективными договорами		В Фонде нет коллективного договора. Информация по коллективному договору в Группе Фонда – Права человека, стр. 35
G4-12	Цепочка поставок организации		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. Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 13-15 Ответственные закупки, стр. 43-45

Общие стандартные элементы отчетности	Описание	Примечание	Страница
G4-13	Существенные изменения масштабов, структуры или собственности организации, или ее цепочки поставок, произошедшие на протяжении отчетного периода		В течение отчетного периода не было существенных изменений, Ответственные закупки, стр. 43-45
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. Риск-ориентированный подход в области устойчивого развития, стр. 12
G4-15	Разработанные внешними сторонами экономические, экологические и социальные хартии, принципы или другие инициативы, к которым организация присоединилась или поддерживает		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. Наш подход к устойчивому развитию, стр. 10-12 Обмен опытом по инициативам, стр. 25-26
G4-16	Членстве в ассоциациях		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. Наш подход к устойчивому развитию, стр. 10-12 Обмен опытом по инициативам, стр. 25-26
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. 8
G4-18	Методика определения содержания отчета и Границ Аспектов. Информация о том, как организация применяла Принципы подготовки отчетности при определении содержания отчета		Об Отчете, стр. 3 Наш подход к устойчивому развитию, стр. 10-12 Анализ Существенности, стр. 16
G4-19	Список всех существенных Аспектов, выявленных в процессе определения содержания отчета		Анализ Существенности, стр. 16 Инициативы в области устойчивого развития, стр. 17-20
G4-20	Описание по каждому существенному Аспекту		Подробности раскрываются в разделах раскрытия существенных аспектов Анализ Существенности, стр. 16
G4-21	Границы каждого существенного Аспекта		Подробности раскрываются в разделах раскрытия существенных аспектов Анализ Существенности, стр. 16
G4-22	Любые повторные представления информации \ предоставление предыдущих отчетов и причины таких повторных предоставлений		Более подробная информация по Фонду приведена в Годовом отчете за 2017 год
G4-23	Значительные изменения, произошедшие в предыдущих отчетах в области содержания отчета и в границах аспектов		Об Отчете, стр. 3 Наш подход к устойчивому развитию, стр. 10-12 Анализ Существенности, стр. 16

Общие стандартные элементы отчетности	Описание	Примечание	Страница
Взаимодействие с заинтересованными сторонами			
G4-24	Список заинтересованных сторон, с которыми организация взаимодействует		Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 13-15
G4-25	Принципы выявления и отбора заинтересованных сторон для взаимодействия		Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 13-15
G4-26	Опишите подход организации к взаимодействию с заинтересованными сторонами		Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 13-15
G4-27	Ключевые темы и опасения, которые были подняты заинтересованными сторонами в рамках взаимодействия с организацией		Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 13-15
Об отчете			
G4-28	Отчетный период		Об Отчете, стр. 3
G4-29	Дата публикации предыдущего отчета		Октябрь 2017 года
G4-30	Цикл отчетности		Об Отчете, стр. 3
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 Назерке Коньсбай Департамент корпоративного управления Email: N.Konysbay@sk.kz Тел: +77172552682
Профиль отчета			
G4-32	Вариант подготовки отчета «в соответствии» с руководством GRI, выбранный организацией		Об Отчете, стр. 3
G4-33	Политика и текущая практика Организации в отношении поиска внешнего поручительства для отчета		Данный Отчет был подготовлен без внешних консультаций.
Корпоративное управление			
G4-34	Структура корпоративного управления организацией, включая комитеты высшего органа корпоративного управления		Корпоративное управление, стр. 21-24 Более подробная информация приведена в Годовом отчете за 2017 год
Этика и Добросовестность			
G4-56	Организационные ценности, принципы, стандарты и нормы поведения, такие как кодексы поведения и этические кодексы		Развитие человеческого потенциала, стр. 31-38 Этика и Комплаенс, стр. 39-41 Кодекс поведения, стр. 41

Специфичные стандартные элементы отчетности G4

Существенный Аспект	СПМ и Индикаторы	Описание	Примечание	Страница
Категория Экономическая				
Экономическая результативность	G4-СПМ			О Фонде, стр. 5 Портфель Фонда, стр. 8 Инициативы в области устойчивого развития, стр. 17-20 Финансовые показатели, стр. 27-30
	G4-ЕС1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость		Финансовые показатели, стр. 27-30
Практики закупок	G4-СПМ			Ответственные закупки, стр. 43-45
	G4-ЕС9	Доля расходов на местных поставщиков в существенных регионах осуществления деятельности		Ответственные закупки, стр. 43-45
Категория Экологическая				
Общая информация	G4-СПМ			О Фонде, стр. 5 Портфель Фонда, стр. 8 Инициативы в области устойчивого развития, стр. 17-20 Экологическая ответственность, стр. 51-52
	G4-EN31	Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды, с разбивкой по типам		Экологическая ответственность, стр. 51-52
Соответствие требованиям	G4-СПМ			Наш подход к устойчивому развитию, стр. 10-12 Экологическая ответственность, стр. 51-52
	G4-EN29	Денежное значение существенных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение экологического законодательства и нормативных требований		Экологическая ответственность, стр. 51-52
Категория Социальная: Практика трудовых отношений и достойный труд				
Занятость	G4-СПМ			О Фонде, стр. 5 Портфель Фонда, стр. 8 Инициативы в области устойчивого развития, стр. 17-20 Развитие человеческого потенциала, стр. 31-38
	G4-LA1	Общее количество и процент вновь нанятых работников, а также текучесть кадров в разбивке по возрастной группе, полу и региону		Развитие человеческого потенциала, стр. 31-38

Существенный Аспект	СПМ и Индикаторы	Описание	Примечание	Страница
Взаимодействие работников и руководства	G4-СПМ			О Фонде, стр. 5 Портфель Фонда, стр. 8 Инициативы в области устойчивого развития, стр. 17-20 Развитие человеческого потенциала, стр. 31-38
	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			О Фонде, стр. 5 Портфель Фонда, стр. 8 Инициативы в области устойчивого развития, стр. 17-20 Охрана труда и техника безопасности, стр. 49-50
	G4-LA6	Виды и уровень производственного травматизма, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте, а также общее количество смертельных исходов, связанных с работой, в разбивке по регионам и полу		В связи с разными масштабами и спецификой деятельности Портфельных компаний, по данному показателю Фонд раскрывает информацию о количестве несчастных случаев, в т.ч. со смертельным исходом, связанным с работой в разбивке по регионам и полу по Группе Фонда в разделе «Охрана труда и техника безопасности», стр. 49-50
Обучение и образование	G4-СПМ			О Фонде, стр. 5 Портфель Фонда, стр. 8 Инициативы в области устойчивого развития, стр. 17-20 Развитие человеческого потенциала, стр. 31-38
	G4-LA9	Среднегодовое количество часов обучения одного работника с разбивкой по полу и категориям работников		Развитие человеческого потенциала, стр. 31-38
Равное вознаграждение для мужчин и женщин	G4-СПМ			О Фонде, стр. 5 Портфель Фонда, стр. 8 Инициативы в области устойчивого развития, стр. 17-20 Развитие человеческого потенциала, стр. 31-38 Оценка и вознаграждение, стр. 37
	G4-LA13	Отношение базового оклада мужчин и женщин в разбивке по категориям работников и по существенным регионам осуществления деятельности организации		Фонд придерживается принципа равного вознаграждения в отношении мужчин и женщин. Основанием для решения кадровых вопросов является квалификация, профессиональные знания и требования бизнеса.

Существенный Аспект	СПМ и Индикаторы	Описание	Примечание	Страница
Категория Социальная: Общество				
Противодействие коррупции	G4-СПМ			О Фонде, стр. 5 Портфель Фонда, стр. 8 Инициативы в области устойчивого развития, стр. 17-20 Этика и Комплаенс, стр. 39-42
	G4-SO3	Общее количество и процент подразделений, в отношении которых проводились оценки рисков, связанных с коррупцией, и выявленные существенные риски		Этика и Комплаенс, стр. 40
	G4-SO4	Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им		Этика и Комплаенс, стр. 39-42

