

10
ЛЕТ
ВМЕСТЕ

2018 ОТЧЕТНОСТЬ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



СОДЕРЖАНИЕ

ОБЗОР
УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ
ИНИЦИАТИВЫ В ОБЛАСТИ
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ
ПОРТФЕЛЬНЫЕ КОМПАНИИ ФОНДА

10
ЛЕТ
ВМЕСТЕ

ОБЗОР

ОБ ОТЧЕТЕ В ОБЛАСТИ
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ
ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ
ПРАВЛЕНИЯ
О ФОНДЕ
О ГРУППЕ ФОНДА
СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ФОНДА
КЛЮЧЕВЫЕ ЦИФРЫ 2018 ГОДА
ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО
РАЗВИТИЯ

ОБ ОТЧЕТЕ

Отчетность в области устойчивого развития АО «Самрук-Қазына» за 2018 год подготовлена в соответствии со Стандартами GRI, и является сообщением о достигнутом прогрессе в реализации инициатив в области устойчивого развития Фонда и Группы Фонда.

Фонд выпускает ежегодные публичные нефинансовые отчеты с 2016 года. Все Отчеты Фонда доступны на официальном сайте АО «Самрук-Қазына».

Отчет охватывает деятельность Группы компаний АО «Самрук-Қазына». Если не оговорено особо либо иное не следует из контекста, под терминами «Группа», «Группа Фонда», «предприятия Группы» понимается Группа компаний АО «Самрук-Қазына». В части финансовых показателей Отчет подготовлен на основании данных консолидированной финансовой отчетности по стандартам МСФО за год, закончившийся 31 декабря 2018 года по 22 Портфельным компаниям, которые входят в периметр консолидации. Количественные показатели по отдельным темам устойчивого развития в Отчете отражены по 12 наиболее крупным Портфельным компаниям Фонда, отраженным в разделе «Группа компаний Фонда». Границы сбора информации претерпели небольшие изменения: в Отчет за 2018 год по нефинансовым показателям были включены результаты деятельности АО «Qazaq Air», в то время как ТОО «Самрук-Қазына Инвест» был исключен из границ сбора информации.



ПРОФИЛЬ ОТЧЕТА

Структура отчета: стандарты GRI

Подход к GRI: в соответствии с вариантом «основной»

Границы отчета: в части финансовых показателей – Фонд и 22 портфельных компании, в части нефинансовых показателей – Фонд и 12 наиболее крупных портфельных компаний

Отчетный период: с 1 января по 31 декабря 2018 года

Цикл отчетности: ежегодный

Предыдущий отчет: отчет в области устойчивого развития за 2017 год опубликован в октябре 2018 года

Внешнее заверение: отсутствует

ОБ ОТЧЕТЕ



ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

Нам очень важны ваши отзывы.

Если вы хотите предложить новые идеи и новые возможности для партнерства по устойчивому развитию или относительно Отчета, пожалуйста, свяжитесь с нами:

Эльвира Конахбаева

Департамент корпоративного управления

Email: E.Konakhbayeva@sk.kz

Тел: +7 717 255 92 68

Назерке Конысбай

Департамент корпоративного управления

Email: N.Konysbay@sk.kz

Тел: +7 717 255 26 82

Для раскрытия в Отчете наиболее актуальных тем Фондом проведен анализ существенности аспектов устойчивого развития по отдельным показателям и темам, указанным в Стандартах GRI, на основе обзора внутренней и внешней среды Фонда с привлечением заинтересованных сторон. При этом учитывались результаты анализа существенности аспектов устойчивого развития, выполненного в 2016–2018 годах. Для определения существенных тем проведено сравнение нефинансовой отчетности ведущих инвестиционных холдингов и суверенных фондов, учтены существенные события и тренды в области устойчивого развития. Также рассмотрены актуальные для встреч с заинтересованными сторонами вопросы по устойчивому развитию, обратная связь относительно аналогичного отчета Фонда за 2017 год. В Отчете раскрыта подробная информация о сотрудничестве Фонда с международными суверенными фондами и проведенных мероприятиях по привлечению инвестиций.

В Отчете приведены ключевые результаты деятельности Портфельных компаний Фонда, включенных в Границы сбора информации. В целях полного ознакомления пользователей Отчета с деятельностью каждой Портфельной компании и демонстрации приверженности работников ценностям и целям Портфельной компании, в Отчете существует раздел «Компания в лицах», где работники повествуют о значимости их работы в Компании и их роли в развитии экономики Казахстана.

Информация для Отчета с учетом результатов анализа существенности была собрана с использованием корпоративной системы отчетности и специальных информационных запросов по требованиям GRI.

Отчет содержит ряд уточнений данных прошлых лет, оговорки об этом включены в текст.

Отчет утвержден Советом директоров АО «Самрук-Қазына».

ОБРАЩЕНИЕ СЕО



УВАЖАЕМЫЕ ЧИТАТЕЛИ!

В 2018 году Единственным акционером Фонда была принята новая Стратегия развития АО «Самрук-Қазына», аккумулирующая амбициозные цели Фонда на десятилетний период. В соответствии с определенным вектором развития, нами будут внесены изменения в текущий портфель инвестиционных проектов и активов, пересмотрены подходы для реинвестирования средств, обеспечения диверсификации доходов, сохранения и преумножения благосостояния для будущих поколений.

Нашими приоритетными целями являются обеспечение эффективности компаний, управление портфелем и устойчивое развитие.

Прошедший год стал для нас одним из самых успешных в финансовом плане. В 2018 году нам удалось обеспечить достижение установленных стратегических ключевых показателей и высоких результатов деятельности.

Выручка увеличилась на 37 % – до рекордных 10,1 трлн тенге, в то время как чистая прибыль на долю акционера по итогам 2018 года достигла 1 141 млрд тенге, что в 2 раза превышает уровень 2017 года.

В 2018 году Группа Фонда подтвердила статус крупнейшего налогоплательщика и системообразующего холдинга для государственного бюджета Республики Казахстан. Налоговые выплаты достигли максимального значения за всю историю Фонда и составили 1,1 трлн тенге, превысив показатель 2017 года на 305 млрд тенге. По итогам года, расширенные дивиденды Единственному акционеру с учетом прочих распределений составили 124 млрд тенге.

Все это было бы невозможно без нашего главного актива – высокопрофессионального коллектива, мотивированного на эффективную работу. Мы считаем, что долгосрочный устойчивый рост бизнеса основан на развитии человеческого потенциала. Принятые нами программы развития работников и повышение квалификации, достойная оплата труда и социальные гарантии персоналу формируют коллектив высокопрофессиональных людей, приверженных общему делу. Группа Фонда является одним из крупных работодателей в стране: доля работников группы компаний Фонда составляет 3,7% от занятого населения страны или более 315 тыс. человек, каждый из которых обеспечен достойной оплатой труда и социальными льготами.

Рейтинг социальной стабильности, который является одним из важнейших показателей социального развития компании и социального настроения работников, по итогам прошлого года составил 69%. Нами будут реализованы мероприятия по дальнейшему улучшению данного показателя.

За прошедший 2018 год Фонд не только продолжал усиливать свои позиции в экономике Казахстана, но и определил устойчивое развитие одним из ключевых стратегических приоритетов. Важным фокусом для развития для нас является исполнение инициатив в области устойчивого развития и достижение высокого уровня корпоративного управления.

Приверженность инициативам в области устойчивого развития и работа по их реализации станут важной составляющей в усилении позиции Фонда как ответственного инвестиционного холдинга.

Демонстрируя приверженность принципам социальной корпоративной ответственности, Группа Фонда вносит масштабный вклад в обеспечение благоприятных условий жизни в регионах своего присутствия, в поддержку здравоохранения, науки, образования, культуры и спорта.

В 2018 году было реализовано 32 социальных проекта на сумму 5,5 млрд тенге с вовлечением более 250 000 бенефициаров.

Прошлый год был знаменателен и тем, что в 2018 году была проведена независимая диагностика корпоративного управления 12 Портфельных компаний Фонда: АО «НК «КазМунайГаз», АО «НК «Қазақстан темір жолы», АО «НАК «Казатомпром», АО «Самрук-Энерго», АО «Казпочта», АО «KEGOC», АО «Фонд недвижимости «Самрук-Қазына», АО «НГК «Тау-Кен Самрук», АО «Эйр Астана», АО «Qazaq Air», АО «Казхателеком», ТОО «Объединенная химическая компания», по результатам которой Совет директоров и Наблюдательные Советы диагностируемых компаний утвердили среднесрочные программы совершенствования корпоративного управления.

Мы осознаем, что корпоративное управление является уникальным инструментом обеспечения прозрачности, эффективности и успешности деятельности портфельных компаний, достижения ожиданий акционера, исполнения стратегических планов развития, предупреждения коррупции, а также развития системы рисков и внутреннего контроля. В соответствии с чем, будем принимать меры по улучшению системы корпоративного управления.

В 2019 год мы вступили с четкими целями, достижение которых будет обеспечено качественными планами развития и соответствующими ресурсами. Я верю, что благодаря нашей новой стратегии, профессионализму и вовлеченности наших работников, мы сможем осуществить еще больший вклад в устойчивое развитие нашей страны.

От имени Фонда выражаю благодарность всем заинтересованным сторонам за плодотворную совместную работу и представляю вашему вниманию Консолидированный Отчет АО «Самрук-Қазына» в области устойчивого развития за 2018 год.

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

О ФОНДЕ

Акционерное общество «Фонд национального благосостояния «Самрук-Қазына» – 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. Образование Фонда произошло путем слияния крупнейших государственных конгломератов: акционерного общества «Фонд устойчивого развития «Қазына» и «Казахстанского холдинга по управлению государственными активами «Самрук».

АДРЕС:

010000, Астана, Республика Казахстан
БЦ «Зеленый квартал», ул. Е10, 17/10
Контактный телефон: +7 (7172) 55-40-55
Электронная почта: info@sk.kz



ОСНОВНЫЕ ВЕХИ РАЗВИТИЯ ФОНДА

Standard & Poor's впервые присвоило АО «Самрук-Қазына» кредитные рейтинги по обязательствам эмитента в иностранной валюте «BBB/A-3».

Образование АО «Самрук-Қазына» путем слияния двух холдингов «Самрук» и «Қазына»

Проведение Международного форума IFSWF и 9-ого Форума Директоров Группы компаний АО «Самрук-Қазына»

Внедрение новых корпоративных процессов национальных компаний

2010

2011

2008

2012

2017

2014

2016

2018

Начало реализации проекта «Народное IPO»

Утверждена Стратегия развития Фонда на 2012-2020 годы

Старт Программы трансформации Группы Фонда и Портфельных компаний

Утверждены Новая Стратегия развития Фонда на 2018-2028 годы и обновленная Программа Трансформации

О ГРУППЕ ФОНДА

Стратегия «Казахстан – 2050» ставит амбициозные цели перед страной – увеличить объем инвестиций в экономику и войти в число тридцати развитых государств мира. Фонд играет важную роль в достижении данной цели, так как управляет крупнейшими национальными активами.

По итогам 2018 года доля Группы компаний Фонда в экономике Республики Казахстан составила 4 трлн тенге.

Вместе с тем, Фонд показал рост рентабельности собственного капитала (ROE) на уровне 10,1% в сравнении с 6,5% в 2017 г. и достиг по темпам роста уровня международных суверенных фондов, таких как Temasek Holdings (Сингапур), Future Fund (Австралия).





Казахстанский оператор по разведке, добыче, переработке и транспортировке углеводородов, представляющий интересы государства в нефтегазовой отрасли Казахстана.

Доля владения Фондом – 100%.*



Региональная авиакомпания для обслуживания внутренних маршрутов в Казахстане.

Доля владения Фондом – 100%.



Оператор почтовой связи РК, представляет Почтовую администрацию Казахстана во Всемирном почтовом союзе.

Доля владения Фондом – 100%.



Национальный оператор по экспорту и импорту урана, редких металлов, ядерного топлива, специального оборудования и технологий двойного назначения РК.

Доля владения Фондом – 85%.



Ведущий оператор связи Республики Казахстан, предоставляющий широкий спектр инфокоммуникационных услуг.

Доля владения Фондом 51%.



Быстрорастущая международная авиакомпания, национальный перевозчик РК с высокими показателями безопасности и технической экспертизы международного уровня.

Доля владения Фондом – 51%.



Крупнейший многопрофильный холдинг по управлению электроэнергетическими активами в Казахстане.

Доля владения Фондом – 100%.



Оператор Антикризисной Программы, Программы «Нұрлы Жер» по направлениям арендное и коммерческое жилье.

Доля владения Фондом – 100%.



Компания, созданная для реализации проектов в химической отрасли.

Доля владения Фондом – 100%.



Национальный оператор магистральной сети железных дорог РК.

Доля владения Фондом – 100%.



ГРУППА КОМПАНИЙ ФОНДА

Группа компаний Фонда – основной инструмент реализации программы стратегической индустриализации, долгосрочной экономической устойчивости и диверсификации. Институциональная миссия Фонда заключается в повышении суверенного благосостояния путем увеличения долгосрочной стоимости портфельных компаний, каталитических инвестиций, привлечения стратегических инвесторов и создания Фонда будущих инвестиций.



Системный оператор Единой электроэнергетической системы РК (ЕЭС РК).

Доля владения Фондом – 90%+1%.



Казахстанский оператор по разведке, разработке, добыче, переработке и реализации твердых полезных ископаемых, а также воспроизводства минерально-сырьевой базы РК.

Доля владения Фондом – 100%.

* С учетом доли акций КМГ, приобретенных Национальным Банком РК и переданных в доверительное управление Фонда

НАШЕ ВИДЕНИЕ

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

НАША МИССИЯ

заключается в повышении национального благосостояния Республики Казахстан и обеспечении долгосрочной устойчивости для будущих поколений

Р – Партнерство

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

R – Уважение

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

I – Целостность

- ▶ Мы выполняем взятые на себя обязательства.
- ▶ Мы делаем то, что говорим.
- ▶ Мы всегда справедливы и честны.

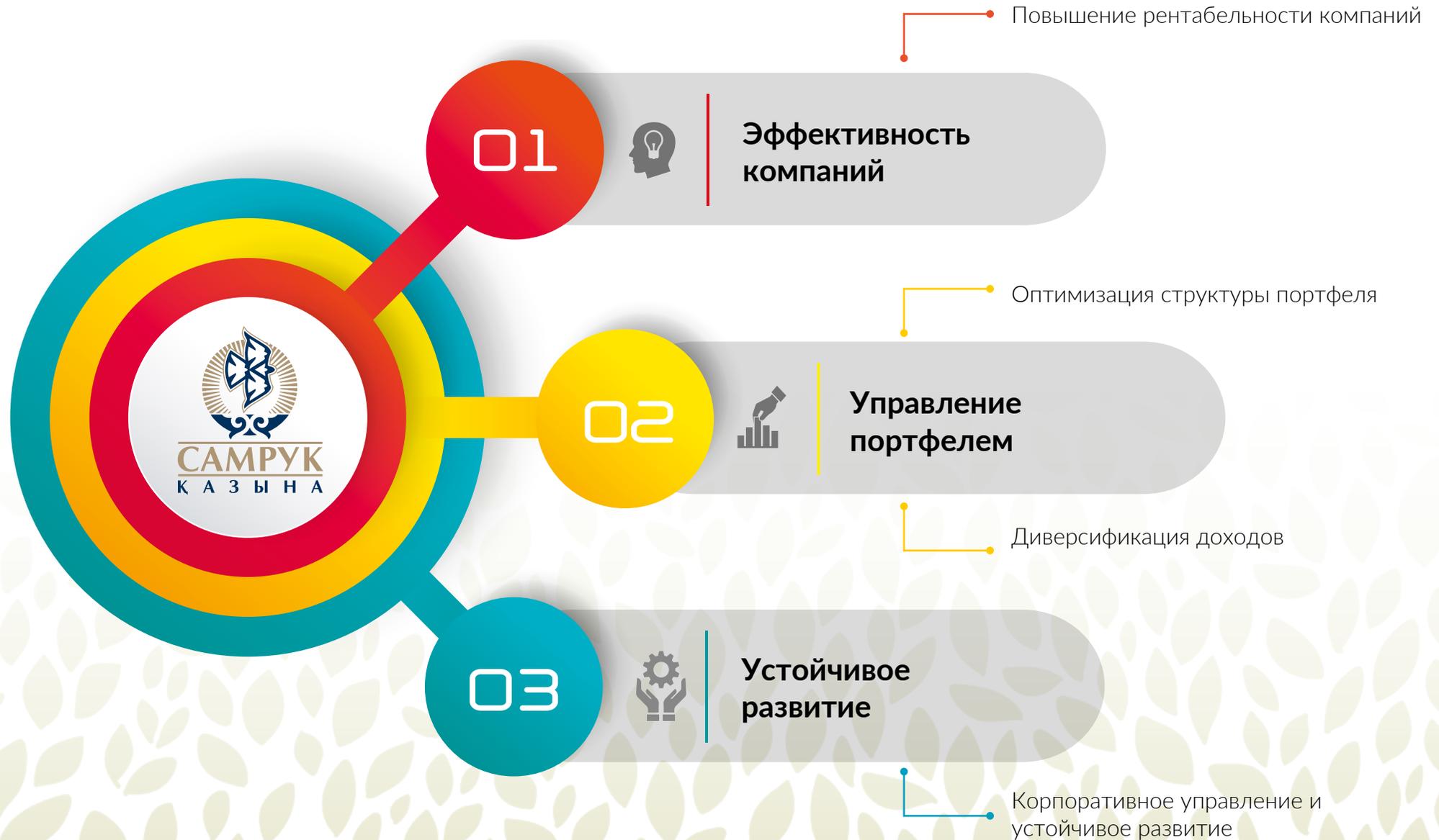
М – Меритократия

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

Е – Совершенство

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

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ФОНДА



КЛЮЧЕВЫЕ ЦИФРЫ 2018 ГОДА



1 243
МЛРД ТГ

**ЧИСТАЯ
ПРИБЫЛЬ**



315,2
ТЫС. ЧЕЛОВЕК

**ЧИСЛЕННОСТЬ
РАБОТНИКОВ**



121
МЛРД ТГ

**ЭКОНОМИЯ ПО
ИТОГАМ ЗАКУПОК**



53%

**СТЕПЕНЬ
ВОВЛЕЧЕННОСТИ**



7,3
МЛРД ТГ

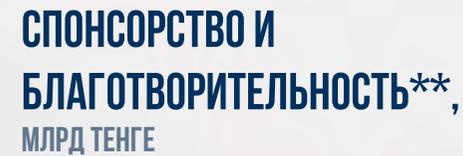
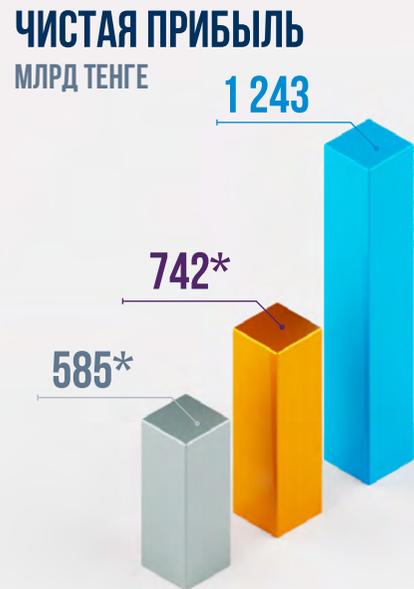
**СПОНСОРСТВО
И ПОМОЩЬ**



69%

**РЕЙТИНГ
СОЦИАЛЬНОЙ
СТАБИЛЬНОСТИ**

КЛЮЧЕВЫЕ ЦИФРЫ 2018 ГОДА



* Пересчитано, при расчете консолидированных показателей за 2016 и 2017 годы KMG International N.V. был учтен в рамках продолжающейся деятельности

** Расходы по спонсорской помощи в составе Общих административных расходов

ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Фонд поддерживает цели ООН по устойчивому развитию

1 января 2016 года мир официально приступил к реализации Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года — плана активных преобразований, в основе которого лежат 17 целей в области устойчивого развития, — для решения в течение следующих пятнадцати лет неотложных глобальных проблем.

17 целей в области устойчивого развития и 169 задач (ЦУР) направлены на реализацию прав человека для всех, они носят комплексный и неделимый характер и обеспечивают сбалансированность трех компонентов устойчивого развития: экономического, социального и экологического. Эти цели и задачи будут стимулировать действия национальных правительств в течение следующих 15 лет в областях, имеющих огромное значение для человечества и планеты.

Из них мы выбрали девять стратегически приоритетных для деятельности Группы Фонда целей, достижению которых она

будет способствовать в ходе своей основной деятельности. В текущую деятельность также интегрированы задачи, способствующие достижению остальных целей ООН в области устойчивого развития.

Цели и задачи Группы Фонда в области устойчивого развития соответствуют выбранным приоритетным целям ООН в области устойчивого развития.

Группой оказывается непосредственное содействие в реализации определенных ООН целей не только в рамках своей основной деятельности, но и путем поддержки и участия в различных проектах и инициативах, направленных на повышение качества жизни в регионах присутствия, развитие системы здравоохранения, науки и образования, культуры, охраны окружающей среды.



УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

НАШ ПОДХОД К УСТОЙЧИВОМУ
РАЗВИТИЮ
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С
ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ
АНАЛИЗ СУЩЕСТВЕННЫХ ТЕМ
ИНИЦИАТИВЫ В ОБЛАСТИ
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ
КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ
УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ
И ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ

УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

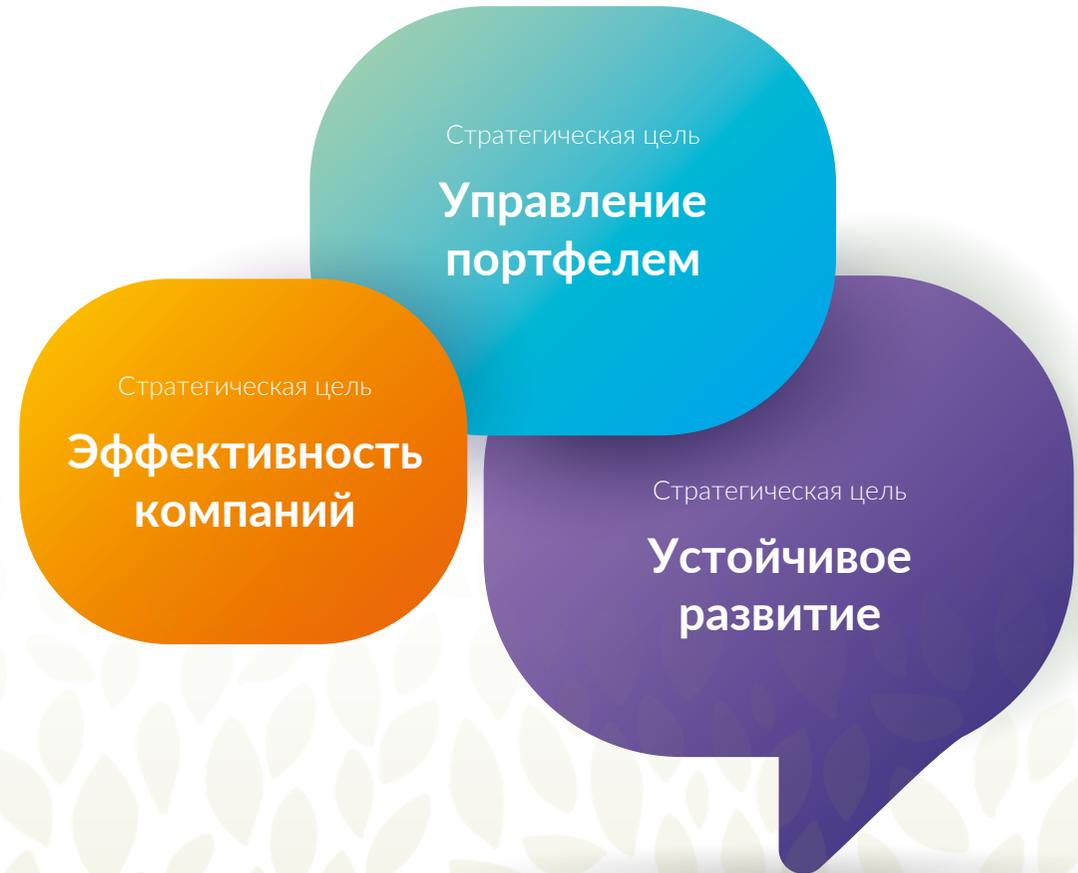


УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ – НАША СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ЦЕЛЬ

В 2018 году Единственным акционером Фонда была утверждена новая Стратегия развития Фонда до 2028 года, определяющая корпоративное управление и устойчивое развитие как одну из трех стратегических целей Фонда на ближайшее десятилетие.

В рамках данной стратегической цели мы планируем продолжать достижение высокого уровня в области корпоративного управления и устойчивого развития, повышать уровень корпоративного управления в Фонде и портфельных компаниях, наращивать кадровый потенциал, обеспечить внедрение принципов меритократии. В рамках новой стратегии также предусмотрена реализация спонсорских инициатив, а также определенных Фондом инициатив в области устойчивого развития. Фондом планируется осуществление реализации мероприятий и индикаторов в рамках Концепции Республики Казахстан по переходу к «зеленой экономике».

По результатам реализации данной стратегической цели ожидается создание системы управления, обеспечивающей достижение улучшенных показателей в области устойчивого развития, охраны труда, здоровья и окружающей среды, улучшение экономических показателей и финансовой устойчивости, противодействия коррупции, повышение рейтинга корпоративного управления и рейтинга социальной стабильности.



ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Взаимодействие Фонда с заинтересованными сторонами основано на внедрении в повседневную практику компании системного диалога с различными группами в соответствии со стандартами AA1000AP, AA1000SES и GRI. Значимыми заинтересованными сторонами Фонда являются работники, акционеры и бизнес-партнеры, Портфельные компании, государственные органы и местные сообщества, средства массовой информации. Фонд определяет круг стейкхолдеров с учетом степени взаимного влияния и пересечения интересов, по степени подверженности прямому или косвенному, позитивному или негативному воздействию в результате осуществления деятельности Фонда, а также по потенциальной способности повлиять на производственные процессы, корпоративное управление или лояльность бренда.

Принципы и процедуры взаимодействия с заинтересованными сторонами формулирует Кодекс поведения АО «Самрук-Қазына»

ОТ ДИАЛОГА К ПАРТНЕРСТВУ



СТЕЙКХОЛДЕРЫ



АКЦИОНЕРЫ



ПОРТФЕЛЬНЫЕ КОМПАНИИ



ПЕРСОНАЛ



МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА, НПО, ОБЩЕСТВО



ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ОРГАНЫ



БИЗНЕС-ПАРТНЕРЫ, КЛИЕНТЫ И ПОСТАВЩИКИ



БИЗНЕС-СООБЩЕСТВО, СМИ

СФЕРА ЦЕННОСТЕЙ

- ▶ Акционерный капитал
- ▶ Стратегическое направление и ориентация
- ▶ Повышение прозрачности и стандартов и практики раскрытия информации

- ▶ Стратегические ресурсы и возможности
- ▶ Возможности для будущего развития

- ▶ Развитие человеческого капитала
- ▶ Трудовые отношения, основанные на сотрудничестве
- ▶ Лояльность к компании

- ▶ Стабильность рабочей силы и разрешение конфликтов
- ▶ Взаимная поддержка и адаптация

- ▶ Макроэкономическая и социальная политика
- ▶ Возможность лоббирования

- ▶ Эффективная цепочка поставок и цепочка создания стоимости
- ▶ Совместная разработка, развитие и решение проблем

- ▶ Конструктивное сотрудничество
- ▶ Добровольное применение стандартов
- ▶ Одобрение сообществом
- ▶ Репутация и лояльность

КЛЮЧЕВЫЕ ВОПРОСЫ

- ▶ Производительность
- ▶ Внедрение стратегии развития
- ▶ Дивиденды
- ▶ Прозрачность и раскрытие информации

- ▶ Внедрение передовых методов и стандартов
- ▶ Методологическое обеспечение по направлениям развития

- ▶ Заработная плата
- ▶ Социальный пакет
- ▶ Безопасные условия работы
- ▶ Профессиональный рост

- ▶ Спонсорство и благотворительность

- ▶ Налоговые и социальные отчисления
- ▶ Занятость местного населения
- ▶ Инвестиции в проекты, которые оказывают влияние на население
- ▶ Рейтинг социальной стабильности

- ▶ Прозрачность закупок (надежность, стабильность результатов, соблюдение требований)
- ▶ Этические нормы ведения бизнеса

- ▶ Прозрачность и раскрытие информации
- ▶ Рейтинг репутации

АНАЛИЗ СУЩЕСТВЕННОСТИ

В отчет включена информация по вопросам, являющимися существенными для Фонда, для заинтересованных сторон и общества в целом.

Для определения содержания отчета в соответствии со Стандартами GRI была проведена процедура оценки существенности основных тем, которые должны быть отражены в отчете. С этой целью было проведено анкетирование представителей заинтересованных сторон — работников Фонда и внешних стейкхолдеров.

Кроме того, для выявления существенных для заинтересованных сторон вопросов в процессе подготовки Отчета были проанализированы:



Процесс определения существенности

Определение тем для раскрытия

- ▶ Анализ прошлого списка тем
- ▶ Анализ контекста деятельности
- ▶ Анализ отчетов инвестиционных холдингов

Приоритизация тем

- ▶ Анализ трендов
- ▶ Вовлечение заинтересованных сторон
- ▶ Выявлено 17 значимых тем

Сформированная матрица существенности и план показателей для раскрытия

информационные запросы и отчетности в области устойчивого развития Портфельных компаний Фонда;

информационные запросы со стороны деловых партнеров, рейтинговых агентств, финансовых институтов;

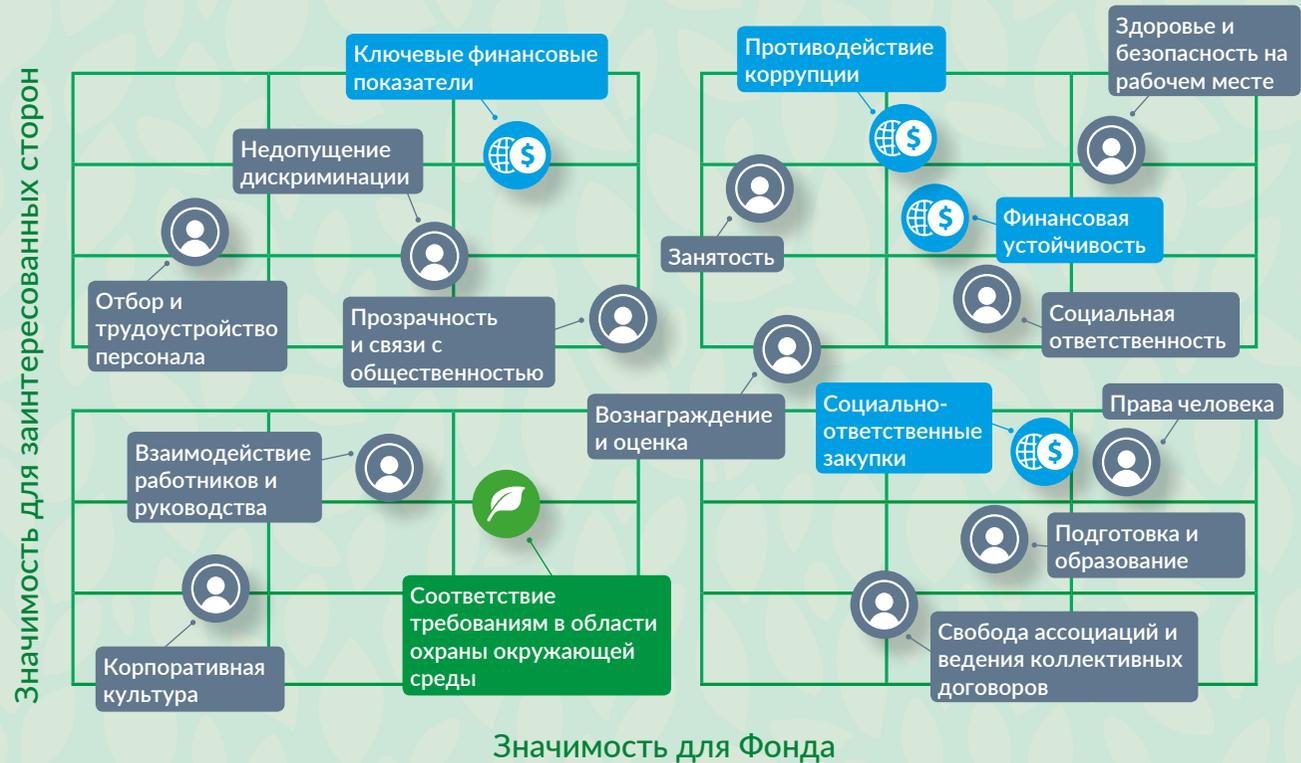
материалы обратной связи работников Фонда и результаты опроса по выявлению степени вовлеченности и удовлетворенности работников;

материалы мероприятий, в ходе которых обсуждались социальные проекты Фонда.

АНАЛИЗ СУЩЕСТВЕННОСТИ

Наша Матрица существенных тем

При определении степени существенности рабочая группа учитывала значимость этих тем для Фонда и ключевых заинтересованных сторон, а также значимость с точки зрения общественного контекста и требований, в том числе зафиксированных в международных документах — Глобальном договоре ООН и Целях устойчивого развития ООН.



Социальные темы



Экологические темы



Экономические темы

ИНИЦИАТИВЫ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Инициативы устойчивого развития, корпоративное управление и корпоративная культура являются основой устойчивого развития и критическими факторами, влияющими на стоимость портфеля Фонда.

Фонд осознает важность своего влияния на экономику, экологию и общество и, стремясь к росту долгосрочной стоимости, обеспечивают свое устойчивое развитие в долгосрочной перспективе, соблюдая баланс интересов заинтересованных сторон. Подход ответственного, продуманного и рационального взаимодействия с заинтересованными сторонами будет способствовать устойчивому развитию Фонда и Группы Фонда.

В 2018 году Фондом определены следующие инициативы в области устойчивого развития:

- ▶ Эффективное корпоративное управление и улучшенная культура рисков
- ▶ Финансовая устойчивость
- ▶ Развитие человеческого потенциала
- ▶ Высокие этические стандарты и противодействие коррупции
- ▶ Экологическая ответственность
- ▶ Ответственные закупки
- ▶ Хорошая репутация и высокий уровень прозрачности
- ▶ Устойчивые ценности в сфере безопасности и охраны труда
- ▶ Ответственные инвестиции



РЕЗУЛЬТАТЫ 2018 ГОДА ПО РЕАЛИЗАЦИИ ИНИЦИАТИВ



Эффективное корпоративное управление и улучшенная культура рисков:

- ▶ Проведение независимой диагностики
- ▶ Усиление составов Советов директоров и Наблюдательных советов ПК
- ▶ Формирование Советов директоров в 5 ПК в соответствии с требованиями Кодекса.



Финансовая устойчивость:

- ▶ Положительная динамика финансовых показателей
- ▶ Укрепление финансовой устойчивости.



Ответственные закупки:

- ▶ Внесены существенные изменения в части оптимизации и упрощения процедур ПКО
- ▶ Модернизация ИСЭЗ: внедрены новые функционалы
- ▶ Увеличен перечень разрабатываемых и реализуемых закупочных категорийных стратегий с 54 до 88.



Ответственные инвестиции:

- ▶ Утверждение Методических рекомендаций по классификации инвестиционных проектов Группы Фонда
- ▶ В 2018 году проведено 34 заседания Инвестиционно-Стратегического Комитета, рассмотрен 101 вопрос, дано 50 поручений.



Экологическая ответственность:

- ▶ Утверждение Инструкции Фонда в области охраны труда, техники безопасности и охраны окружающей среды в 2019 году
- ▶ Формирование системы экологического менеджмента в ПК Фонда
- ▶ Проведение мероприятий по охране окружающей среды Группой Фонда.



Устойчивые ценности в сфере безопасности и охраны труда:

- ▶ Проведение пожарно-технических обследований Здания, комплексных проверок
- ▶ Проведение инструктажей по пожарной безопасности
- ▶ Утверждение Инструкции Фонда в области охраны труда, техники безопасности и охраны окружающей среды в 2019 году.



Развитие человеческого потенциала:

- ▶ Актуализирована Дорожная карта трансформации по направлению ЛЮДИ в 2019 году
- ▶ Актуализирована кадровая политика Фонда на 2018-2028 гг.
- ▶ Внесены изменения в Корпоративный стандарт по HR по направлениям «Совокупное вознаграждение», «Методология КПД по передаче ИРС опыта и знаний казахстанским работникам», «Job Matching».



Высокие этические стандарты и противодействие коррупции:

- ▶ Проведение служебных расследований в ПК и учет статистики по поступившим обращениям от физических/ юридических лиц и анонимных лиц, в т.ч. на «горячую линию»
- ▶ Проведение поиска и интервью кандидатов для занятия вакантных позиций в службах комплаенс в ПК.



Хорошая репутация и высокий уровень прозрачности:

- ▶ Утверждение Идеологической концепции Фонда на 2018-2020 годы и Коммуникационной стратегии АО «Самрук-Қазына»
- ▶ Обновление официального веб-сайта Фонда www.sk.kz
- ▶ Внедрение системных параметров работы с пресс-службами ПК в рамках комплексных (квартал) и базовых (месяц) медиа-планов.

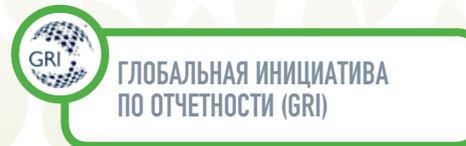
ОБМЕН ОПЫТОМ ПО ВНЕДРЕНИЮ ИНИЦИАТИВ

Группа Фонда в рамках повышения устойчивости своей деятельности и повышения эффективности принимает участие в реализации задач различных ассоциаций на национальном и международном уровне.

Фонд нацелен на открытый, конструктивный диалог и ответственное взаимодействие с государственными органами, бизнесом и обществом и руководствуется при этом нормами законодательства и высокими стандартами корпоративной и деловой этики.

Ключевые направления взаимодействия: развитие и совершенствование законодательства и нормативной базы, инициация и реализация совместных проектов, продвижение ключевых инициатив по устойчивому развитию отрасли и регионов.

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



КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Система корпоративного управления Фонда основана на передовом международном опыте, лучших практиках и постоянно развивается с учетом изменений внешней среды, потребностей наших заинтересованных сторон, обеспечивая вовлеченность всех элементов этой системы в непрерывное управление устойчивым развитием Фонда.

Совет директоров

осуществляет стратегическое руководство деятельностью Компании, подотчетен Единственному акционеру и действует в интересах акционера в пределах своей компетенции.

Определение политики в области устойчивого развития и контроль за ее исполнением менеджментом Фонда является важной функцией Совета директоров и одной из основ стратегического развития Фонда. В компетенции Совета директоров также входит рассмотрение результатов деятельности Фонда в области устойчивого развития, в связи с чем ежегодно выносятся консолидированная отчетность Фонда в области устойчивого развития.

Правление

определяет основные направления реализации стратегии и готовит предложения Совету директоров по определению приоритетных направлений деятельности и отчитывается о ее реализации, а также организует работу по исполнению и контролю решений органов управления Фонда, в том числе связанных с устойчивым развитием.



СОВЕТ ПО УПРАВЛЕНИЮ ФОНДОМ

Выработка предложений по повышению конкурентноспособности и эффективности деятельности Фонда

Одобрение Стратегии развития Фонда

Согласование кандидатур для избрания независимыми директорами Фонда, а также размера и условий выплаты вознаграждений независимыми директорами Фонда

Рассмотрение и выработка предложений по участию Фонда в государственных программах диверсификации и модернизации казахстанской экономики

ЕДИНСТВЕННЫЙ АКЦИОНЕР

Утверждение Кодекса корпоративного управления

Назначение/освобождение Директоров, Председателя Правления

Утверждение Стратегии развития Фонда

Утверждение финансовых результатов и получение дивидендов

СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ

Утверждение и мониторинг исполнения планов развития, годовых бюджетов

Определение количественного состава, срока полномочий Правления, назначение/освобождение членов Правления, утверждение КПД членов Правления

Утверждение политик Фонда: по управлению рисками, устойчивому развитию, раскрытию информации и иных политик

Выбор внешнего аудитора

Служба корпоративного секретаря

Внешний аудитор

Результаты и рекомендации в отношении финансовой отчетности и внутренних контролей

Комитет по назначениям и вознаграждениям

Состав Правления, вознаграждение и преемственность Совета директоров

Комитет по контролю за реализацией Программы трансформации

Мониторинг реализации Программы трансформации

Специализированный комитет

Комплексный и объективный анализ влияния деятельности ПК Фонда на развитие экономики

Комитет по стратегии

Предварительное одобрение стратегии развития Фонда и плана развития Фонда

Комитет по аудиту

Целостность финансовой информации и внутренний контроль. Рекомендация Совету директоров по выбору внешнего аудитора

Служба внутреннего аудита

Контроль за финансово-хозяйственной деятельностью Фонда, оценка в области внутреннего контроля и системы управления рисками

ПРАВЛЕНИЕ

Инвестиционно-стратегический комитет

Комитет по кадровой политике

Совет по модернизации

Секретариат правления

СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ / НАБЛЮДАТЕЛЬНЫЙ СОВЕТ ПК 1-УРОВНЯ

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОРГАН ПК 1-УРОВНЯ



Более подробная информация о структуре корпоративного управления, функциях и составе органов управления и комитетов приведена в Годовом отчете Фонда за 2018 год.

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ И ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ

Цели системы управления рисками и внутреннего контроля определены в Политике Фонда по управлению рисками и внутреннему контролю, разработанной с учетом рекомендаций Комитета спонсорских Организаций Комиссии Трэдвэй (COSO) в области управления рисками, внутреннего контроля и внутреннего аудита, и направлены на обеспечение разумной уверенности в достижении стоящих перед Фондом задач, которые можно классифицировать по четырем основным категориям:

Стратегические цели, способствующие выполнению миссии Фонда

01

Операционные цели, касающиеся вопросов эффективности финансово-хозяйственной деятельности Фонда, а также обеспечения сохранности активов

02

Цели в области соблюдения применимого законодательства и внутренних требований, в том числе соответствие требованиям охраны труда, информационной и экологической безопасности

03

Цели в области своевременной подготовки достоверной финансовой или нефинансовой отчетности, внутренней и (или) внешней отчетности

04

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

Непрерывное совершенствование системы управления рисками и внутреннего контроля позволяет Фонду своевременно и корректно реагировать на изменения во внешней и внутренней среде, повышать эффективность и результативность деятельности, а также приумножать стоимость Фонда.

Управление рисками осуществляется на постоянной основе во всех сферах деятельности и на всех уровнях управления. Стратегические риски управляются на уровне Совета директоров и топ-менеджмента Фонда, ключевые операционные риски управляются на уровне топ-менеджеров, другие значимые операционные риски управляются на уровне руководителей структурных подразделений.

На ежегодной основе утверждается риск-аппетит, консолидированные регистр и карта рисков Фонда; на ежеквартальной основе выносятся на рассмотрение Советов директоров/Наблюдательных советов ПК и Фонда отчеты по рискам с обновлением карты рисков и планов по управлению ими.



ИНИЦИАТИВЫ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

ВЫСОКИЕ ЭТИЧЕСКИЕ СТАНДАРТЫ
И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ
ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗАКУПКИ
КЛЮЧЕВЫЕ ФИНАНСОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ОТВЕТСТВЕННЫЕ ИНВЕСТИЦИИ
УПРАВЛЕНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ
ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ
СПОНСОРСТВО И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ
СОЦИАЛЬНАЯ СТАБИЛЬНОСТЬ
РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА
ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА
МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО

ВЫСОКИЕ ЭТИЧЕСКИЕ СТАНДАРТЫ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

Фонд нацелен на развитие единой корпоративной культуры, разделяемой всеми работниками и создающей атмосферу взаимного уважения, доверия и открытости. Корпоративная культура призвана обеспечить эффективную реализацию Стратегии развития Фонда с учетом принципов устойчивого развития.

Успешная реализация стратегических целей Фонда основывается на доверии и заинтересованности в деятельности Фонда всех стейкхолдеров в целом, что несовместимо с любыми проявлениями коррупции.



Мы последовательно выстраиваем систему антикоррупционного комплаенса по приоритетным направлениям противодействия коррупции, ключевым мероприятиям, роли органов управления не только в Фонде, но и в Портфельных компаниях.

В 2018 году согласно статье 7 Закона «О противодействии коррупции» Республики Казахстан в Группе компаний Фонда проведен антикоррупционный мониторинг, в ходе которого изучены внутренние нормативные документы в сфере предупреждения и недопущения коррупционных действий, публикации в СМИ относительно возможных коррупционных проявлений в Фонде, проведен анализ обращений граждан поступающих по различным каналам, а также возможных причин и условий, способствующих совершению коррупционных действий.

По результатам антикоррупционного мониторинга был разработан План мероприятий по обеспечению соблюдения Закона «О противодействии коррупции» для Портфельных компаний АО «Самрук-Қазына» на 2019 год.

Также в 2019 году, для учета коррупционных рисков в Портфельных компаниях, Службой комплаенс Фонда рекомендовано проведение анализа коррупционных рисков, при этом учитывая публикации в средствах массовой информации, проверки государственных (правоохранительных) органов в целях превентивного принятия мер, в том числе определения необходимости внедрения IT-систем в бизнес-процессах, связанных с предоставлением услуг клиентам.

Прошли антикоррупционный тренинг в 2018 году, который проводился с участием Руководителя Департамента Агентства по делам государственной службы и противодействия коррупции по г. Астана

ПОЛИТИКА ИНИЦИАТИВНОГО ИНФОРМИРОВАНИЯ

В соответствии с Политикой инициативного информирования, утвержденной Советом директоров Фонда, внедрена линия инициативного информирования («горячая линия»), оператором которой является независимая компания Deloitte для всех компаний, входящих в группу Фонда.

«Горячая линия» предназначена для сообщения сведений коррупционного характера, о хищениях, злоупотреблениях, нарушениях этики и трудового законодательства. Данный канал коммуникации предназначен как для работников компаний, так и для внешних обращений физических и юридических лиц.

Статистика обращений на горячую линию в отчетном периоде

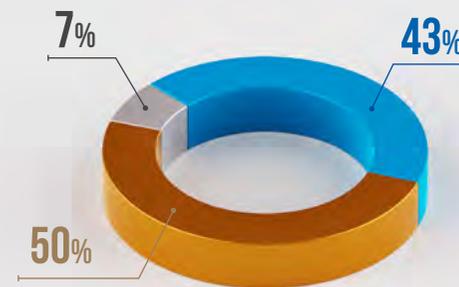
	Количество поступивших сообщений на горячую линию	Количество сообщений, признанных высокорелевантными	Количество сообщений, по которым факты были подтверждены и приняты меры
2017 год	2 894	50	11
2018 год	10 141	137	30



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

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПО СФЕРАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ПОДТВЕРЖДЕННЫМ НАРУШЕНИЯМ

- Закупки
- Соблюдение трудового законодательства
- Бухгалтерский учет



КОМПАЕНС-ОБРАЩЕНИЯ ЗА 2018 ГОД В РАЗРЕЗЕ ПОРТФЕЛЬНЫХ КОМПАНИЙ



** Все указанные обращения находятся на стадии рассмотрения

КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ

В Фонде действует Кодекс поведения, в котором закреплены корпоративные ценности Фонда, принципы и правила делового поведения и ведения взаимоотношений с заинтересованными сторонами. Кодекс является сводом базовых требований корпоративной этики, которыми руководствуются все работники.

Положения Кодекса распространяются на работников Фонда вне зависимости от занимаемой должности.

Цель Кодекса поведения:

Определение обязательных для соблюдения правил делового поведения и этики, направленных на увеличение капитализации и укрепление репутации Фонда, финансовой стабильности и эффективности. Кодекс призван сформировать такую рабочую атмосферу, при которой каждый работник сможет чувствовать ответственность за результаты деятельности и репутации Фонда и при этом рассчитывать на внимание Фонда к своей личности при выполнении трудовых обязанностей.

Кодекс поведения – один из инструментов создания лучшего Фонда, в котором все работники являются членами команды профессионалов.



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



ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗАКУПКИ

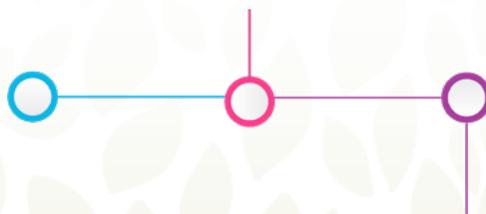
Система закупок Фонда гарантирует прозрачность процедур, равные условия конкуренции, честное партнерство, надежность поставщиков и полное соблюдение всеми сторонами соответствующих норм.

Фонд постоянно направляет усилия на повышение эффективности цепочек поставок, внедряя лучшие практики и стандарты, а также автоматизируя бизнес-процессы.

Уполномоченным органом Фонда в сфере закупок является Товарищество с ограниченной ответственностью «Самрук-Казына Контракт», которое активно реализовывает задачи, направленные на обеспечение повышения эффективности закупочной деятельности организаций Фонда в соответствии со стратегическими целями компании.

Мониторинг доли местного содержания в закупках компаний Группы Фонда

Основные цели деятельности «Samruk-Kazyna Contract»



Осуществление маркетинга цен закупаемых компаниями Группы Фонда товаров, работ и услуг

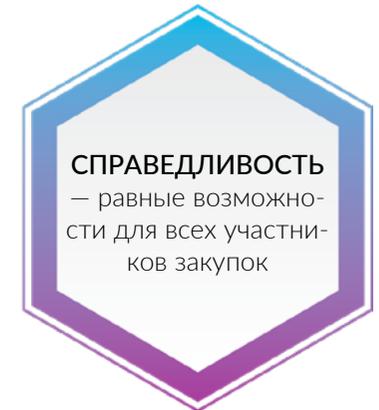
Ключевые принципы SK Contract



ПРОЗРАЧНОСТЬ
— открытость и доступность информации о закупках



ОТКРЫТАЯ И ЭФФЕКТИВНАЯ КОНКУРЕНЦИЯ
— недопущение дискриминации



СПРАВЕДЛИВОСТЬ
— равные возможности для всех участников закупок

В 2018 году Товарищество обеспечило сбор, обработку и анализ отчетности по местному содержанию в закупках товаров, работ и услуг, поступающей от 187 организаций Фонда.

По итогам 2018 года общий объем закупок товаров, работ, услуг по группе Фонда составил 4,9 трлн тенге. Фактическая доля местного содержания составила 75%, в том числе: в товарах – 68% (1,88 трлн тенге); в работах, услугах – 80% (3,05 трлн тенге).

Мониторинг доли местного содержания в закупках товаров, работ и услуг

	2016		2017		2018	
	Сумма, млрд тенге	Доля местного содержания %	Сумма, млрд тенге	Доля местного содержания %	Сумма, млрд тенге	Доля местного содержания %
Товары	1 385	69	1 646	68	1 880	68%
Работы/ Услуги	2 737	76	3 234	79	3 052	80%
Итого	4 122	74	4 880	75	4 932	75%

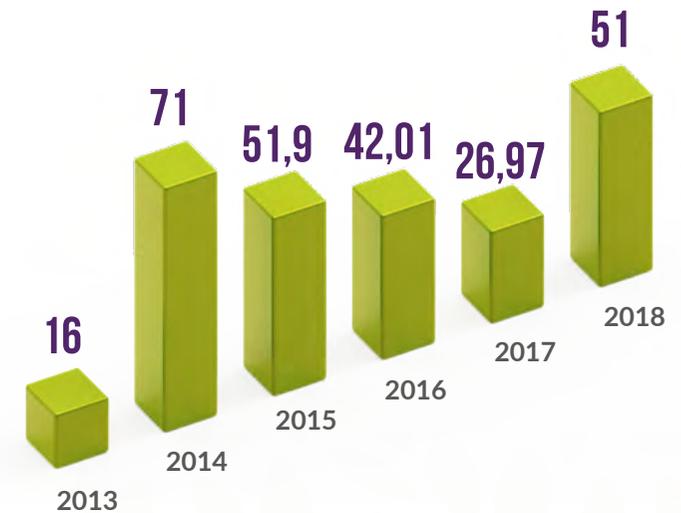


Подробная информация о деятельности SK Contract размещена на официальном сайте: www.skcontract.kz

ОСНОВНЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ В СИСТЕМЕ ЗАКУПОК В 2018 ГОДУ

Показатели работы ИСЭЗ	2016 год	2017 год	2018 год
Проведено закупок, тыс. ед	202,8	188,5	227
Суммарная стоимость проведенных закупок, трлн тенге	1,671	2,293	2,7
Количество зарегистрированных банков второго уровня	15	16	14
Количество зарегистрированных наблюдателей	40	12	26
Обработано звонков, тыс.	77,4	110,4	154,2
Обработано письменных обращений, тыс.	67	20	21
Проведено обучений	24	53	35
Регистрация новых поставщиков, тыс.	9	18	27,5
Количество зарегистрированных заказчиков	245	224	207

ЭКОНОМИЯ ОТ ПРОВЕДЕНИЯ ЭЛЕКТРОННЫХ ЗАКУПОК, МЛРД ТЕНГЕ



Сопровождение и совершенствование информационной системы электронных закупок в группе АО «Самрук-Қазына» в рамках работы по повышению эффективности и прозрачности закупок Холдинга АО «Самрук-Қазына»

В 2018 году Товариществом разработана и введена в эксплуатацию новая электронная площадка для проведения закупок – ИСЭЗ 2.0, которая заменила прежде действовавшую систему, внедренную в 2013 году.

В процессе разработки ИСЭЗ 2.0 акцент сделан на применении цифровых технологий и полной автоматизации всего закупочного цикла начиная от

планирования потребностей, проведения закупочных процедур и заканчивая заключением и исполнением электронных договоров.

Таким образом, информационная система электронных закупок позволяет обеспечить прозрачность закупок организаций Фонда, при этом стимулируя открытую и честную конкуренцию в закупочной деятельности всей группы Фонда.

Предварительный квалификационный отбор поставщиков товаров, работ и услуг

Политика по внедрению системы предварительного квалификационного отбора поставщиков товаров, работ и услуг широко распространена в мировой практике и поддерживается международными компаниями в ведении закупочной деятельности, и призвана обеспечить повышение качества закупаемых товаров и работ, снижение рисков, связанных со сроками поставок и качеством. В свою очередь, квалификация потенциальных поставщиков подразумевает соответствие поставщика международным стандартам и соответствующему уровню предъявляемых требований по качеству, ресурсам, производственным мощностям и другим критериям.

Развитие Центра компетенций по категорийному управлению закупками

В рамках Программы Трансформации в 2017 году Фондом был создан Центр компетенций Фонда по управлению категориями закупок.

Категорийное управление закупками – это стратегическое управление процессами закупки товаров и услуг, которое связывает бизнес-цели и требования заказчиков с возможностями рынка и максимизирует долгосрочную ценность как заказчика, так и поставщика. При данной системе управления закупками учитываются коммерческие и технические подходы к ТРУ.

В Перечень категорий закупок для разработки и реализации закупочных категорийных стратегий Центра компетенций Фонда включены 10 категорий на уровне Фонда, из них реализовано 3 ЗКС, разработано 3 ЗКС, в разработке 4 ЗКС.

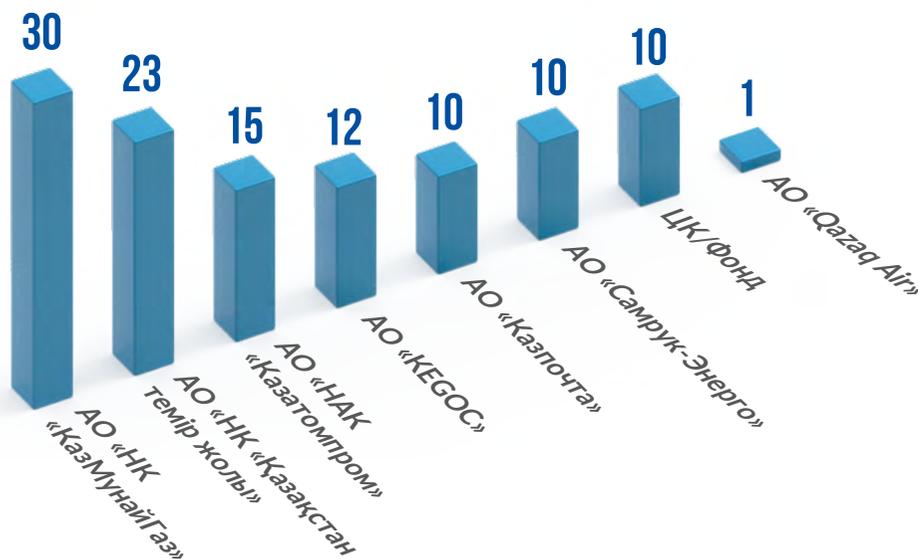
Результаты ПКО по состоянию на конец 2018 года



* При расчете данного показателя используются данные из Информационной системы электронных закупок и считается процентное соотношение количества закупок, проведенных по особому порядку ПКО к общему количеству проведенных конкурсных закупок. Также, в учет берутся данные по первично проведенным закупкам, без учета последующих действий (переобъявление ввиду не состоявшегося тендера, переобъявление ввиду изменений в плане закупок, отмены тендера и т. д.).

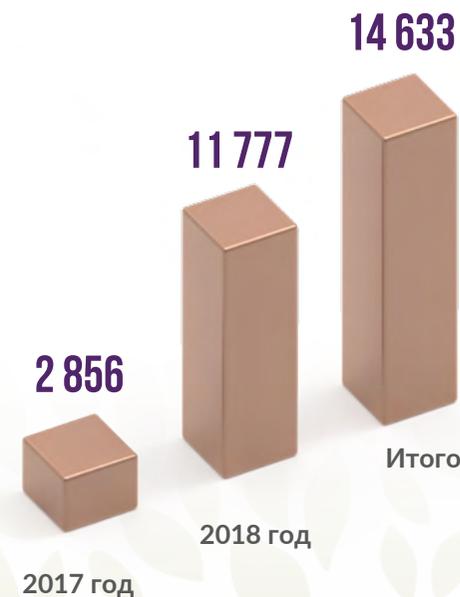
КАТЕГОРИЙНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЗАКУПКАМИ

ЗАКУПОЧНЫЕ КАТЕГОРИЙНЫЕ СТРАТЕГИИ В РАЗРЕЗЕ ПОРТФЕЛЬНЫХ КОМПАНИЙ ФОНДА, ЕД.



По итогам 2018 года в Перечень вошло 111 категорий закупок, для разработки и утверждения закупочных категорийных стратегий как на уровне Фонда, так и на уровне Портфельных компаний, включенных в периметр Трансформации.

ВЫГОДЫ ОТ КАТЕГОРИЙНОГО УПРАВЛЕНИЯ ЗАКУПКАМИ, МЛН ТЕНГЕ



По состоянию на 31.12.2018 г. по группе Фонда достигнуты выгоды в размере 14 633 миллиона тенге от категорийного управления закупками.

Из них, 2 856 миллионов тенге были достигнуты в первый же год внедрения данного механизма.

По мере развития направления КУЗ увеличиваются и выгоды, которые свидетельствуют об эффективности мер, предпринимаемых Фондом, по устойчивому развитию. Так, за 2018 год были достигнуты выгоды на сумму 11 777 миллионов тенге за счет категорийного управления закупками.

КЛЮЧЕВЫЕ ФИНАНСОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

Индикаторы, млрд тенге	2016	2017	2018
Валовая прибыль	1 255	1 633	2 349
Расширенные дивиденды Единственному акционеру	57,4	124	123,9
Выплаты корпоративного подходного налога и прочих платежей в бюджет РК	607,8	786,1	1 091,4
Зарплата персоналу	791	882	945
Выплаченные проценты	410	454	535
Спонсорство и благотворительность*	16,6	16,3	7,3

* Расходы по спонсорской помощи в составе Общих административных расходов

Группа компании Фонда вносит существенный вклад в развитие регионов РК, повышению социально-экономического потенциала и улучшению благосостояния населения регионов.

Экономическая результативность Фонда позволяет оценить этот вклад в экономику страны, полученные доходы, выплаченные обязательства и налоги.

ОСНОВНЫЕ ФИНАНСОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, МЛРД ТЕНГЕ



ОСНОВНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ, %

* Пересчитано, при расчете консолидированных показателей за 2016 и 2017 годы KMG International N.V. был учтен в рамках продолжающейся деятельности

2016* 2017* 2018

ФИНАНСОВАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ

Рейтинги Фонда

S&P Global Ratings: Прогноз – стабильный

- ▶ Долгосрочный и краткосрочный кредитные рейтинги по обязательствам в иностранной валюте «BB+/B»
Данный рейтинг отражает высокое кредитное качество Фонда.
- ▶ Долгосрочный и краткосрочный кредитные рейтинги по обязательствам в национальной валюте «BB+/B»
- ▶ Долгосрочный рейтинг по национальной шкале «kzAA-»
- ▶ Приоритетные необеспеченные рейтинги внутренних облигаций «BB+»

FITCH RATINGS: Прогноз – стабильный

- ▶ Долгосрочный РДЭ в национальной валюте «BBB» прогноз «Стабильный»
- ▶ Долгосрочный РДЭ в иностранной валюте «BBB»
- ▶ Краткосрочный РДЭ в иностранной валюте на уровне «F2»
- ▶ Национальный долгосрочный рейтинг «AAA(kaz)»
- ▶ Приоритетные необеспеченные рейтинги внутренних облигаций «BBB» и «AAA(kaz)»

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.



Эффект хеджирования валютных займов

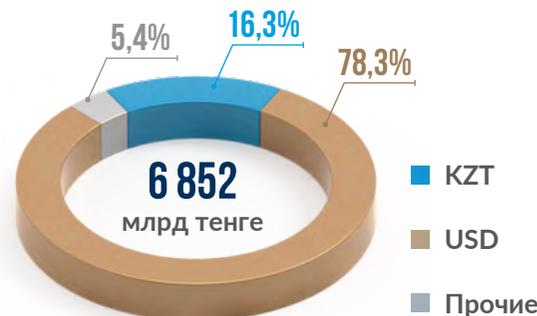
Фондом для хеджирования валютных займов используются чистые активы дочерних организаций; функциональной валютой которой является доллар США. По состоянию на 31 декабря 2018 года объем чистых активов дочерних организаций (КМГ Кашаган Б. В., ТШО, КМГ Карачаганак, АО «Казцинк» и т. д.) используемых для хеджирования, составляет 19 млрд ДСША или 7 315 млрд тенге.

КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ



* Пересчитано, при расчете консолидированных показателей за 2016 и 2017 годы KMG International N.V. был учтен в рамках продолжающейся деятельности

ОТРАСЛЕВАЯ И ВАЛЮТНАЯ ДИВЕРСИФИКАЦИЯ КРЕДИТНОГО ПОРТФЕЛЯ



ОТВЕТСТВЕННЫЕ ИНВЕСТИЦИИ

Инвестиционные цели



Обеспечение долгосрочного устойчивого роста стоимости портфеля Фонда и разумного наращивания капитала



Формирование, сохранение и преумножение финансового благосостояния для будущих поколений



Обеспечение диверсификации портфеля по географиям, секторам экономики и классам активов

Фонд стремится стать высокоэффективным и динамично развивающимся инвестиционным холдингом, осуществляющим деятельность в соответствии с лучшей мировой практикой ведущих фондов суверенного благосостояния. 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 Республики Казахстан.

ПРИНЦИП КОММЕРЧЕСКОЙ
ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ

01

ПРИНЦИП ОТВЕТСТВЕННЫХ
ИНВЕСТИЦИЙ

03

02

ПРИНЦИП «ЖЕЛТЫХ СТРАНИЦ»
ПРИ ИНВЕСТИРОВАНИИ
В КАЗАХСТАНЕ

04

ДОЛГОСРОЧНЫЙ ГОРИЗОНТ
ИНВЕСТИРОВАНИЯ

Инвестиционные принципы

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 международными стандартами, такими как Цели устойчивого развития ООН, Глобальная инициатива по отчетности (GRI), Экологические и Социальные Стандарты МФК и ЕБРР, Принципы ответственного инвестирования ООН и т. д.

Фонд придерживается следующих ключевых принципов устойчивого развития, непосредственно связанных с инвестициями:

- ▶ внедрение высоких этических стандартов и построение корпоративной культуры, основанной на доверии;
- ▶ инвестирование в человеческий капитал и получение конкурентоспособных знаний;
- ▶ укрепление репутации, бренда и повышение прозрачности;
- ▶ повышение финансовой устойчивости;
- ▶ содействие ответственным закупкам и интеграции принципов ESG в инвестиционную деятельность;
- ▶ создание и поддержание культуры здоровья и безопасности;
- ▶ обеспечение экологической устойчивости.

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.

УПРАВЛЕНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

Эффективное использование природных ресурсов, ответственное отношение к окружающей среде – важная часть деятельности Группы Фонда. Мы объективно оцениваем и стремимся минимизировать экологические риски, вкладываем значительные средства в природоохранные программы различных направлений и внедрение инновационных технологий.

Портфельные компании Фонда реализуют комплексный подход к управлению экологическими аспектами, значительное внимание уделяя вопросам повышения энергоэффективности, снижения выбросов в атмосферу, вторичного использования и переработки отходов, сохранения водных ресурсов, восстановления земель.

Штрафы, наложенные за несоблюдение экологического законодательства и нормативных требований по Группе Фонда составили 86,01 млрд тенге, что в 320 раз больше показателя за 2017 год. Значительное увеличение размера штрафов и иных санкций, наложенных за несоблюдение нормативных требований по охране окружающей среды произошло в АО «НК «КазМунайГаз». При этом, АО «НК «КазМунайГаз» признано и фактически выплачено 9,7 млрд тенге. Остальные претензии оспариваются Компанией в судебном порядке.



ИНВЕСТИЦИИ В ОХРАНУ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

В 2018 году затраты на природоохранную деятельность предприятий Фонда, включая текущие затраты и инвестиции, увеличились на 3 млрд тенге по сравнению с предыдущим периодом и составили 26,6 млрд тенге. В основном увеличение произошло в АО «Казакхтелеком», АО «Самрук-Энерго» и АО «KEGOC».

2017
23,9
млрд тг

2018
26,6
млрд тг

АО «НК «КазМунайГаз»
16 400 млн тг

АО «Эйр Астана»
71,2 млн тг

АО «Самрук-Энерго»
6 630 млн тг

АО «Казакхтелеком»
71 млн тг

АО «НГК «Тау-Кен Самрук»
580 млн тг

АО «KEGOC»
33,39 млн тг

АО «НАК «Казатомпром»
2 138,30
млн тг

АО «НК «Қазақстан
темір жолы»
678,5 млн тг

АО «Казпочта»
12,2 млн тг

ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ

Группа Фонда в качестве главного приоритета своей деятельности определяет охрану жизни и здоровья работников, а также обеспечение безопасных условий их труда.

Деятельность Группы в области охраны труда направлена на обеспечение безопасных и здоровых условий труда, обеспечение безопасности производственных процессов и безопасности производства работ, снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Фонд считает, что обязательное соблюдение всех существующих норм и стандартов в области охраны труда, техники безопасности и охраны окружающей среды является важнейшим условием успешного развития современного бизнеса.

В этой связи одними из основополагающих целей Фонда является поддержание защиты здоровья и обеспечения безопасности работников на рабочих местах, обеспечение безопасности других лиц, имеющих отношение к деятельности Фонда, а также всемерное поддержание экологической безопасности и сохранение естественной окружающей среды.

Основные цели Фонда предусматривают обязательное соблюдение на всех уровнях управления действующих в Казахстане нормативных правовых актов по охране труда, технике безопасности и охраны окружающей среды, а также внутренних нормативных документов по вопросам, решение которых не регулируется нормативными правовыми актами.

С этого года в Отчете мы раскрываем новый показатель в области охраны труда и производственной безопасности - Коэффициент несчастных случаев с потерей рабочего времени (LTIR), который позволяет определить количество суммарного рабочего времени, потерянного в результате полученных травм.

Рассчитывается по следующей формуле:
Количество несчастных случаев с потерей рабочих дней в отчетном периоде / Количество отработанных человеко-часов в отчетном периоде * 1 000 000 человеко-часов.

Цели Фонда в области охраны труда, техники безопасности и охраны окружающей среды

ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ РИСКАМИ

ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ ТРАВМ

СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ БЕЗОПАСНОЙ РАБОТЫ

МИНИМИЗАЦИЯ НЕГАТИВНОГО ВЛИЯНИЯ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ

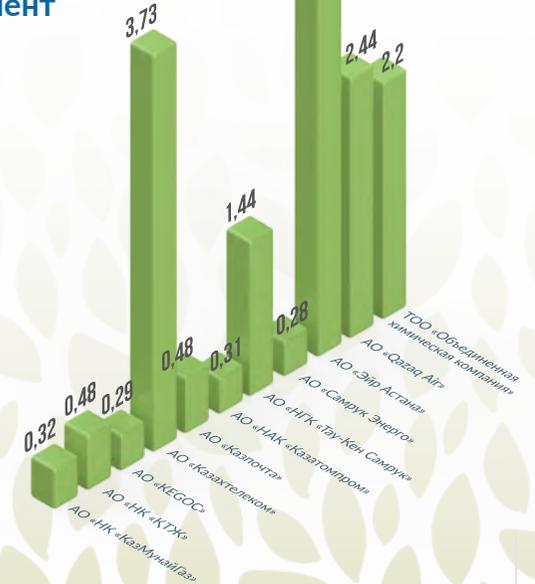
Доля пострадавших работников к общей численности работников, %

Доля пострадавших работников за отчетный период к общей численности работников рассчитывалась по следующей формуле:

Общее количество пострадавших в несчастных случаях по итогам 2018 года / Общая численность работников на конец 2018 года * 100%



Показатель LTIR за отчетный период, коэффициент



ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ

	Общее количество несчастных случаев	Общее количество несчастных случаев со смертельным исходом	Общее количество пострадавших
2017 год	177	44	190
2018 год	157	14	169

В отчетном периоде в Группе Фонда произошло 157 несчастных случаев, из которых 14 – со смертельным исходом. По итогам 2017 года данный показатель составлял 44. Улучшение динамики показателей демонстрирует, что Портфельные компании осуществляют пересмотр системы охраны здоровья и производственной безопасности, и реализуют меры по предотвращению и минимизации производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Общее количество пострадавших в несчастных случаях в 2018 году составило 169 человек, из которых 75% – мужчины, 25% – женщины, соответственно. География произошедших несчастных случаев показывает, что большинство (36%) произошло в Западно-Казахстанском регионе.

Доля пострадавших в несчастных случаях работников в Группе Фонда по полу за отчетный период*



Доля несчастных случаев по региону*, %



*Информация составлена без учета АО «НАК «Казатомпром»

СПОНСОРСТВО И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ

Учитывая масштабы и значимость группы компаний АО «Самрук-Қазына» в Казахстане, интересы компаний наряду с получением максимальной прибыли, должны быть направлены на интеграцию принципов корпоративной социальной ответственности в стратегию бизнеса, а также улучшение социальной среды через реализацию системной благотворительной деятельности.

Фонд развития социальных проектов «Samruk-Kazyna Trust» является Единим оператором благотворительной деятельности группы компаний Фонда и реализует благотворительные проекты и программы, направленные на решение социально значимых вопросов страны от лица Фонда и всех Портфельных компаний.

32 Проекта

Реализовано за 2018 год



2 392 Проекта

Реализовано за 2010-2018 годы

250 000 Бенефициаров

Количество за 2018 год



1 150 000 Бенефициаров

Количество за 2010-2018 годы

Общая сумма
благотворительной
помощи, оказанной Фондом
SK Trust в 2018 году

5,5
млрд тенге

МЕНИҢ ЕЛІМ

Программа реализуется посредством развития социальной инфраструктуры и расширения доступа местного населения к высоким стандартам качества жизни: социальной среде, образованию, культуре и спорту.

Программа «Менің елім» объединила серию проектов, направленных на повышение качества жизни в регионах присутствия группы компаний Фонда, в которых дочерние компании являются градообразующими.

Таковыми проектами стали «Медицинские поезда», «SportFEST», «Детский туристический поезд «Туған елге саяхат», «Установка универсальных спортивных и детских игровых площадок», развитие социального предпринимательства «ӘРЕКЕТ» и другие.



Данная Программа направлена на улучшение социально-экономической ситуации в регионах присутствия группы компаний Фонда

С 2016 года Фондом развития социальных проектов «Samruk-Kazyna Trust» реализуется Программа социальных инвестиций «Менің елім»



Более подробную информацию о деятельности Фонда развития социальных проектов «Samruk-Kazyna Trust», о благотворительных и социальных программах, а также о результатах деятельности можно найти на сайте: www.sk-trust.kz



В сфере здравоохранения:

- ▶ 1 627 детей с диагнозом ДЦП прошли бесплатную реабилитацию;
- ▶ 209 детей с диагнозами, неизлечимыми в Казахстане, отправлены на лечение в зарубежные клиники;
- ▶ 45 детей с аутизмом получают лечение на постоянной основе (ОФ «ДОМ», сумма – 67 827 000 тенге);
- ▶ запущены 2 медицинских поезда, которыми обследовано более 41 тыс. жителей из которых свыше 6 тыс. – дети, получили качественные медицинские услуги. За весь период работы поезда посетили 127 отдаленных станций Казахстана в 9 областях, проехав более 17 тыс. километров.



В сфере образования:

- ▶ открыто 2 Кабинета психолого-педагогической коррекции в городах Шымкент и Семей;
- ▶ открыты семь ресурсных центров в городах Астана, Актобе, Кокшетау и Усть-Каменогорск;
- ▶ более 21 тыс. учащихся общеобразовательных школ и 3 185 родителей прошли профориентационные тренинги;
- ▶ с целью развития государственного языка запущен канал SoyleTube, проводятся радиуроки казахского языка, более 150 тыс. человек стали пользователями онлайн-сервиса Soyle.kz;
- ▶ 600 детей в рамках проекта «Туған елге саяхат», посетили культурные и исторические места Казахстана;
- ▶ более полутора тысяч детей посещают дворовые клубы и 289 человек из числа родителей посещают клуб «Счастливая семья»;
- ▶ 27 талантливых детей стали обладателями проездных грантов для участия в международных соревнованиях в рамках проекта «Юные таланты»;
- ▶ 38 победителей Республиканского конкурса школьников, которые представили лучшие идеи на тему авиации, получили возможность посетить Великобританию.



В социальной сфере:

- ▶ 1 200 ветеранов ВОВ и тружеников тыла получили адресную помощь в виде продуктов, медикаментов, уборки и бесплатного проезда железнодорожным транспортом;
- ▶ проведены более 4 700 волонтерских рейдов к ветеранам;
- ▶ сотрудники Группы Фонда приняли участие в порядка 900 рейдах;
- ▶ в нефтегазовой отрасли 110 ветеранов получают ежемесячную адресную помощь в размере 10 000 тенге;
- ▶ оказана поддержка SOS-детским деревням, в рамках которых сегодня проживают 199 детей, более 1 300 семей, оказавшихся в сложной жизненной ситуации, получили психологическую, социальную и правовую помощь.



В сфере поддержки гражданского общества:

- ▶ запущен проект по развитию социального предпринимательства «Эрекет» в 9 регионах страны, который получил положительный отклик среди неправительственного сектора. 265 представителей из 180 некоммерческих организаций прошли обучение основам социального предпринимательства. Выделено 96 грантов на общую сумму 48 млн тенге.



В области развития массового спорта:

- ▶ организован Challenge «Другой ты!», участие в котором приняли 300 000 человек;
- ▶ установлены 52 спортивные площадки, из которых 41 универсальная спортивная и 11 Workout площадок в 10 регионах Казахстана;
- ▶ более 6 000 детей приняли участие в отборочных и финальных соревнованиях республиканской школьной спартакиады «SportFEST».

СОЦИАЛЬНАЯ СТАБИЛЬНОСТЬ

В группе компаний Фонда проводится ежегодный мониторинг социальной ситуации в производственных коллективах. В этих целях осуществляется исследование «Индекс социальной стабильности» (далее – ИСС).

По итогам ИСС 2018 г. совокупный показатель по группе компаний Фонда составил 69%, что соответствует уровню «выше среднего». Портфельные компании Фонда уделяют повышенное внимание социальному настроению работников. Социальный фон и настроения производственного персонала указывают на их позитивный настрой и конструктивный подход в решении возникающих проблем.

Следует отметить, что колебание показателей ИСС в диапазоне до 5 процентов является допустимым. На данное колебание может воздействовать как внутренние, так и внешние факторы, влияющие напрямую на самочувствие трудовых коллективов. Согласно результатам ИСС 2018 года, было зафиксировано незначительное снижение показателей в допустимом диапазоне. Можно констатировать тот факт, что это было продиктовано, в большинстве своем, таким внешним фактором как ухудшение социально-экономической конъюнктуры общества, связанной с девальвацией курса тенге и снижением покупательской способности среди населения в целом. Результаты указывают на то, что несмотря на ухудшение внешней конъюнктуры в целом, компаниям Фонда удается удерживать социальную стабильность и вовлеченность персонала в соответствии с лучшими мировыми практиками.

По итогам ИСС Портфельными компаниями проведены корректирующие действия. Анализ реализованных мероприятий показывает, что осуществлены существенные усилия по улучшению условий работы. Учитывая уровень развития самих компаний, принимаемые меры различны, начиная от улучшения бытовых условий и заканчивая транслированием корпоративной культуры в коллективах.

Индекс социальной
стабильности по Группе
Фонда в 2018 году

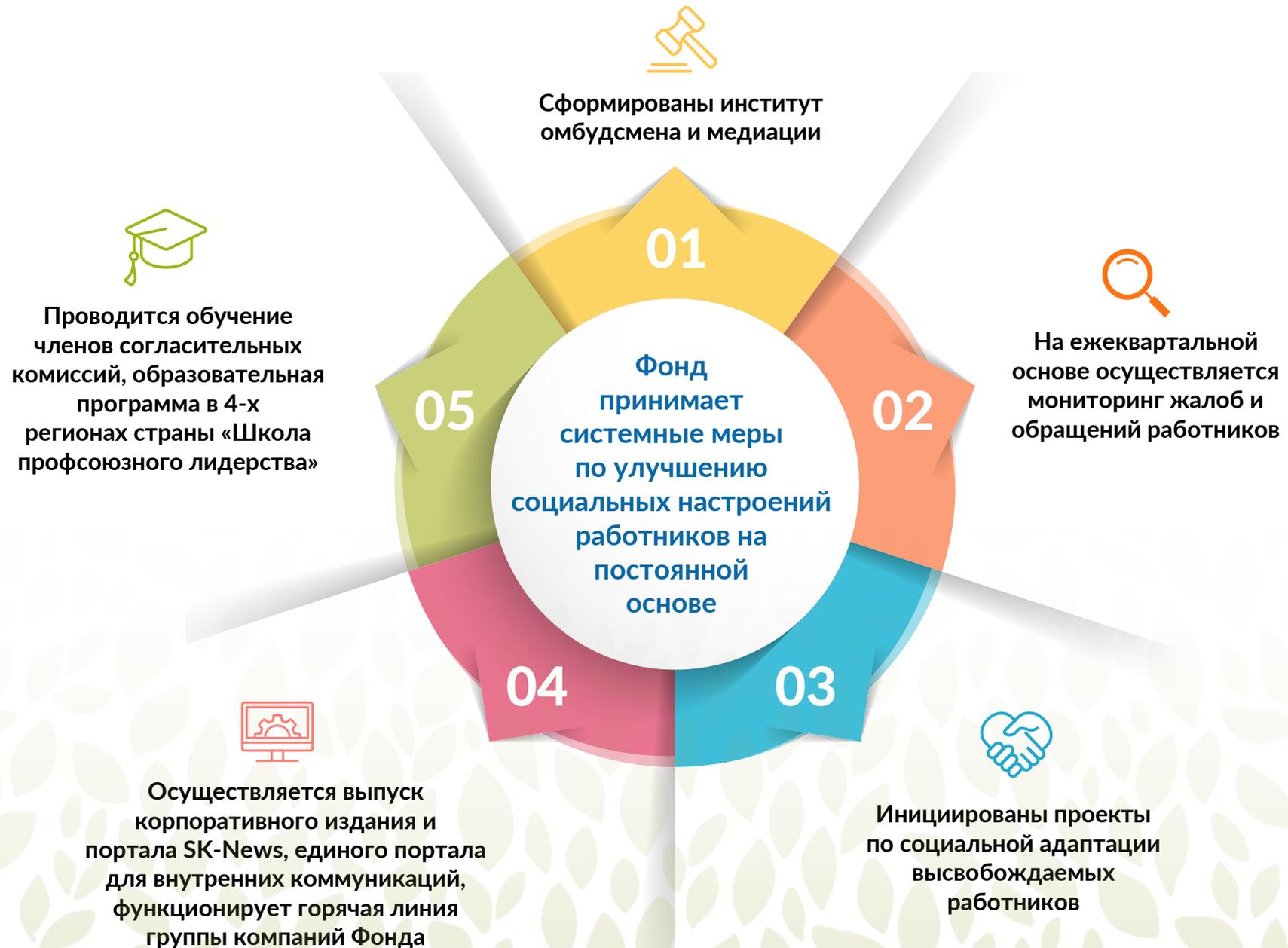
69%

Индекс социальной стабильности по Портфельным компаниям, %

Компания	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Индекс социальной стабильности по группе Фонда	58	70	70	71	72	69
АО «KEGOC»	74	77	82	82	88	85
АО «НАК «Казатомпром»	66	76	72	81	83	78
АО «НК «КазМунайГаз»	61	74	74	74	76	74
АО «Казахтелеком»	58	71	71	73	72	71
АО «Казпочта»	54	67	68	71	70	65
АО «НК «ҚТЖ»	58	65	66	65	70	65
АО «Самрук-Энерго»	63	69	72	72	73	64
АО «Эйр Астана»	62	70	71	64	53	51

Индикаторы индекса социальной стабильности, %

	2016	2017	2018
Индекс удовлетворенности условиями труда	55	64	59
Доверие руководству	70	80	70
Организация питания и/или условия, созданные для приема пищи	65	75	73
Справедливость назначений	57	74	63
Обеспеченность спецодеждой	76	84	75



РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

Работники — главная ценность Фонда. Именно они способствуют развитию и созданию добавленной стоимости Фонда.

Основополагающим документом в области управления персоналом является Кадровая политика АО «Самрук-Қазына», целью которой является решение стратегических задач Фонда через эффективную командную и индивидуальную работу квалифицированных и мотивированных работников, разделяющих наши корпоративные ценности.

Ключевыми приоритетами кадровой политики являются:

- ▶ Стратегическое планирование и развитие человеческих ресурсов по перспективным направлениям;
- ▶ Привлечение, удержание, мотивация и развитие высокоэффективных работников;
- ▶ Эффективное развитие корпоративной культуры;
- ▶ Внедрение современных методов и передовых технологий управления персоналом, развитие функции HR.



Реализация Кадровой политики обеспечит развитие эффективной корпоративной культуры, трансформацию людей, внедрение новых моделей поведения для коммерческого мышления и готовности к изменениям на основе принципов меритократии

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ РАБОТНИКОВ

Кадровая политика Фонда на 2018-2028 годы утверждена решением Совета директоров Фонда от 11 сентября 2018 года. Портфельные компании также утвердили кадровые политики на долгосрочный период.

Кадровые политики Фонда и Портфельных компаний являются функциональными политиками в целях реализации стратегий развития Фонда и компаний. В них обозначены приоритеты работы с персоналом до 2027-2028 гг. Это развитие корпоративной культуры, прозрачный отбор, соблюдение принципов меритократии, управление талантами и другие процессы, способствующие привлечению и удержанию высокопотенциальных и эффективных работников.

В целях реализации кадровых политик внедрены целевые процессы по управлению персоналом в ПК (подбор и оценка персонала), внесены изменения и дополнения во внутренние документы по вопросам HR (правила обучения, подбора, оплаты труда, оценки) и корпоративный стандарт по управлению человеческими ресурсами группы Фонда.

Разработана программа развития лидерства для управленческих работников (управление людьми, управление изменениями, цифровые навыки, публичные выступления) в Фонде и ПК. За 2018 год в ПК и Фонде 90% прошли обучение от численности работников СЕО-1 и СЕО-2. Проведена сертификация и обучение работников закупочной деятельности, а также по развитию цифровых навыков у работников компаний.

В течение 2018 г. Фонд и Портфельные компании также в рамках реализации кадровых политик:

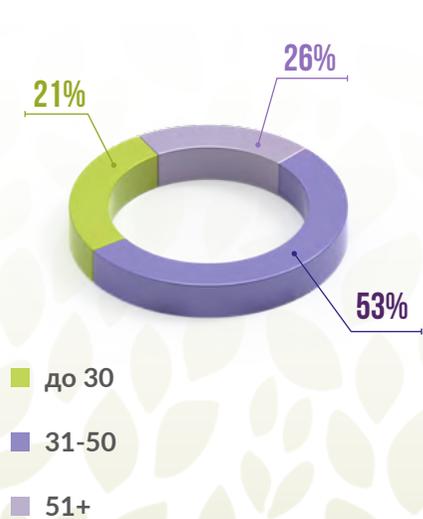
1. Разработали и обучили по лидерским программам руководителей компаний
2. Внедрили процедуры конкурсного отбора в Портфельных компаниях
3. Сформировали пул преемников для ключевых должностей
4. Провели оценочные процедуры при назначении в Правление
5. Осуществляют перевод рутинных кадровых процессов в HR ОЦО «HR Qyzmet» и в собственные центры обслуживания
6. Реализовали очередной этап молодежной программы «Жас Оркен» и «Цифровое лето» с трудоустройством ее первого выпуска

ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТНИКОВ

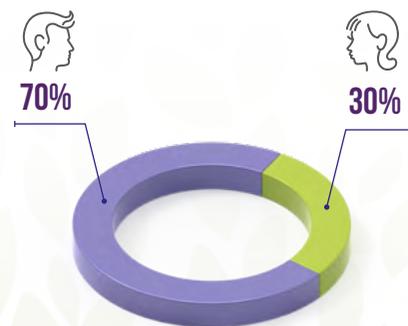
Группа Фонда является одним из крупных работодателей в стране: доля работников группы компаний Фонда составляет 3,7% от занятого населения страны или 315 тыс. человек.

Доля мужчин составляет 70%, женщин – 30%, при этом доля большинства мужчин приходится на производственные компании, чья деятельность связана с тяжелыми и опасными условиями труда. Основная возрастная категория работников относится к группе от 31 до 50 лет и остается неизменной в сравнении с прошлым годом – 53%. Доля группы работников в возрасте от 51 и старше – 26%, в то время как доля молодежи до 30 лет составляет 21%.

РАБОТНИКИ В РАЗБИВКЕ ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ, %



РАБОТНИКИ В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД, %



ДИНАМИКА ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ И КОЭФФИЦИЕНТА ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА ПО ГРУППЕ ФОНДА



■ Численность работников по Группе Фонда
 — Коэффициент текучести персонала по Группе Фонда

Гендерное и возрастное распределение по Группе Фонда в отчетном периоде, чел.*

Возраст**	Женщины	Мужчины	Всего
До 30	17 680	43 408	61 088
31-50	45 771	109 605	155 376
51+	26 616	51 749	78 362
Всего	93 923	221 294	315 217

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

** Информация по гендерному распределению в разрезе возрастных групп не включает АО «НАК «Казатомпром». Общее количество работников рассчитано с учетом работников АО «НАК «Казатомпром».

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

Возраст	Вновь принятые работники*	Количество работников, расторгнувших трудовые отношения**
До 30	9 807	9 971
31-50	10 011	16 324
51+	2 226	6 706
Всего	38 490	35 985

В сравнении с прошлыми периодами, коэффициент текучести кадров в Группе Фонда имеет динамику снижения, и по итогам 2018 года составляет 9,80%. Численность работников, с которыми прекращены трудовые отношения составила свыше 35 тыс. человек. Из них: доля молодых специалистов до 30 лет – 17,60%, группа в возрасте 31-50 лет – 10,66%, старше 51 лет – 7,80%.

Количество вновь принятых работников составило свыше 38 тыс. человек, в т.ч. доля работников в возрастной группе от 31-50 лет и группе до 30 лет составляют преимущественное большинство – 45%, доля принятых работников в возрасте от 51 и свыше – 10%.

*Информация по вновь принятым работникам в разрезе возрастных групп составлена без учета АО «НАК «Казатомпром» и АО «НК «ҚТЖ».

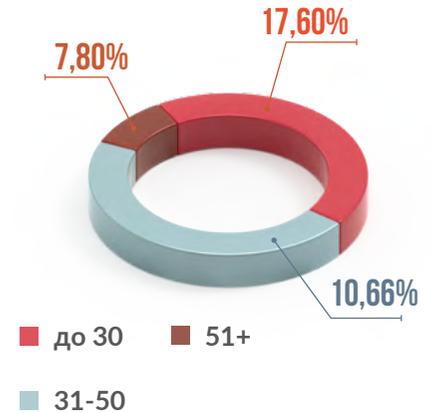
**Информация по работникам, расторгнувшим трудовые отношения в разрезе возрастных групп составлена без учета АО «НАК «Казатомпром».

Общее количество вновь принятых работников и работников, расторгнувших трудовые отношения рассчитано с учетом работников АО «НАК «Казатомпром» и АО «НК «ҚТЖ».

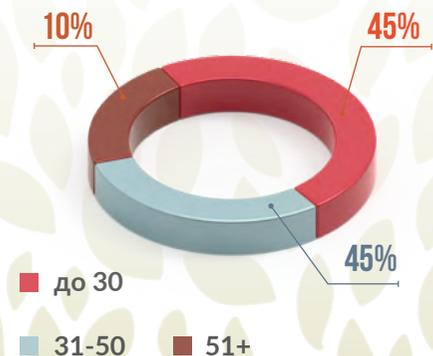
ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ ПО ПОРТФЕЛЬНЫМ КОМПАНИЯМ, %



ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД, %



ВНОВЬ ПРИНЯТЫЕ РАБОТНИКИ ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД, %



ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

Группа Фонда строго соблюдает интересы и права работников, а также содействует предотвращению любых форм дискриминации и принудительного труда. Особое внимание уделяется обеспечению безопасности на рабочих местах, улучшению социально-бытовых условий работников и созданию равных возможностей для профессионального и личного роста.

Каких-либо ограничений права на свободу ассоциации и ведения коллективных переговоров по видам деятельности либо территориальному признаку, в деятельности Группы Фонда не предусмотрено. Мы, как социально ответственный холдинг, полностью поддерживаем это право и создаём благоприятную среду для реализации права работников на свободу объединений.

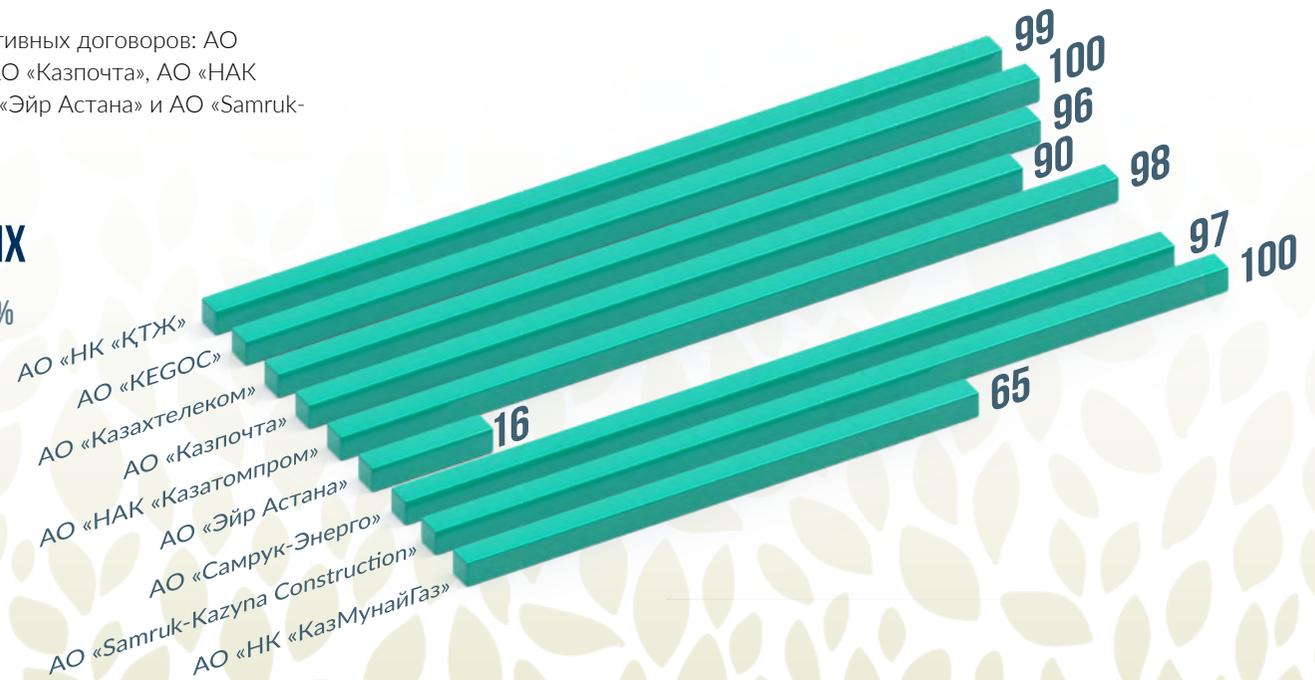
В Фонде все работники нанимаются на индивидуальной основе, и им полностью предоставляются права в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан.

В Портфельных компаниях ведется практика заключения коллективных договоров: АО «НК Қазақстан Темір Жолы», АО «KEGOC», АО «Казахтелеком», АО «Казпочта», АО «НАК Казатомпром», АО «НК «КазМунайГаз», АО «Самрук-Энерго», АО «Эйр Астана» и АО «Samruk-Kazyna Construction».

Коллективный договор предоставляет работникам дополнительные социальные гарантии в части оплаты труда, оказания материальной помощи, социальных пособий по временной нетрудоспособности, пенсионных программ, выплат для оказания помощи в различных жизненных ситуациях, а также охраны труда и обеспечения безопасности.

Коллективный договор предусматривает виды денежной компенсации, социальных льгот работников. При этом, нормы и виды социальной поддержки каждая компания устанавливает в зависимости от финансового положения и результатов переговорного процесса с с представителями работников.

ДОЛЯ СОТРУДНИКОВ, ОХВАЧЕННЫХ КОЛЛЕКТИВНЫМИ ДОГОВОРАМИ, %



ОТБОР И ТРУДОУСТРОЙСТВО ПЕРСОНАЛА

Система конкурсного отбора

Публикация вакансий
Сайт Фонда
Telegram-канал
LinkedIn
Facebook

Поиск кандидата и сбор отклика
Не менее 7 рабочих дней

Скрининг резюме
(предварительный отбор)

Интервью с HR

Коллегиальное интервью и проверка службой безопасности

Интервью с руководителем и HR бизнес-партнером
(Внимание: на данном этапе проводится аудио и видеозапись)

Предложение о работе
(Job Offer)

Тестирование
Уровень проходного порога – 70%

Количество объявленных/открытых вакансий*

117

В 2018 году на **47 открытых вакансий больше** по сравнению с 2017 годом

Количество кандидатов, прошедших оценку профессиональных знаний и способностей*

354

В 2018 году количество кандидатов, прошедших оценку профессиональных знаний методом тестирования, на **114 кандидатов больше** по сравнению с 2017 годом

* Информация представлена в разрезе Фонда за 2018 год

Средний конкурс на 1 вакансию*

300

В 2018 году средний конкурс на 1 вакантную позицию на **130 кандидатов больше** по сравнению с 2017 годом

Количество закрытых вакансий*

91

В 2018 году **доля закрытых вакансий составила 78%**

Развитие человеческого потенциала и талантов как стратегического ресурса повышения эффективности Фонда является одним из ключевых целей Кадровой политики и Стратегии развития Фонда. Наша команда – это не только сумма ярких индивидуальностей, которым интересно работать вместе. Нас объединяют единые убеждения и ценности, такие как партнерство, уважение, целостность, меритократия и совершенство. Мы всегда стремимся вносить свой вклад в прогресс нашей страны и строить деловые отношения на основе взаимной выгоды и доверия. Именно это помогает нам поддерживать ту атмосферу, которую мы называем нашей корпоративной культурой, и мы очень рассчитываем на Ваш вклад в ее развитие.

Благодаря соблюдению принципов меритократии, прозрачности и объективности по результатам конкурсного отбора назначение на вакантные позиции Фонда осуществляется из наиболее подходящих кандидатов, соответствующих предъявляемым требованиям по уровню квалификации, профессиональным, деловым и личностным компетенциям.

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ И ОЦЕНКА

Система оплаты труда и премирования основана на оценке должностей и эффективности работы работников:

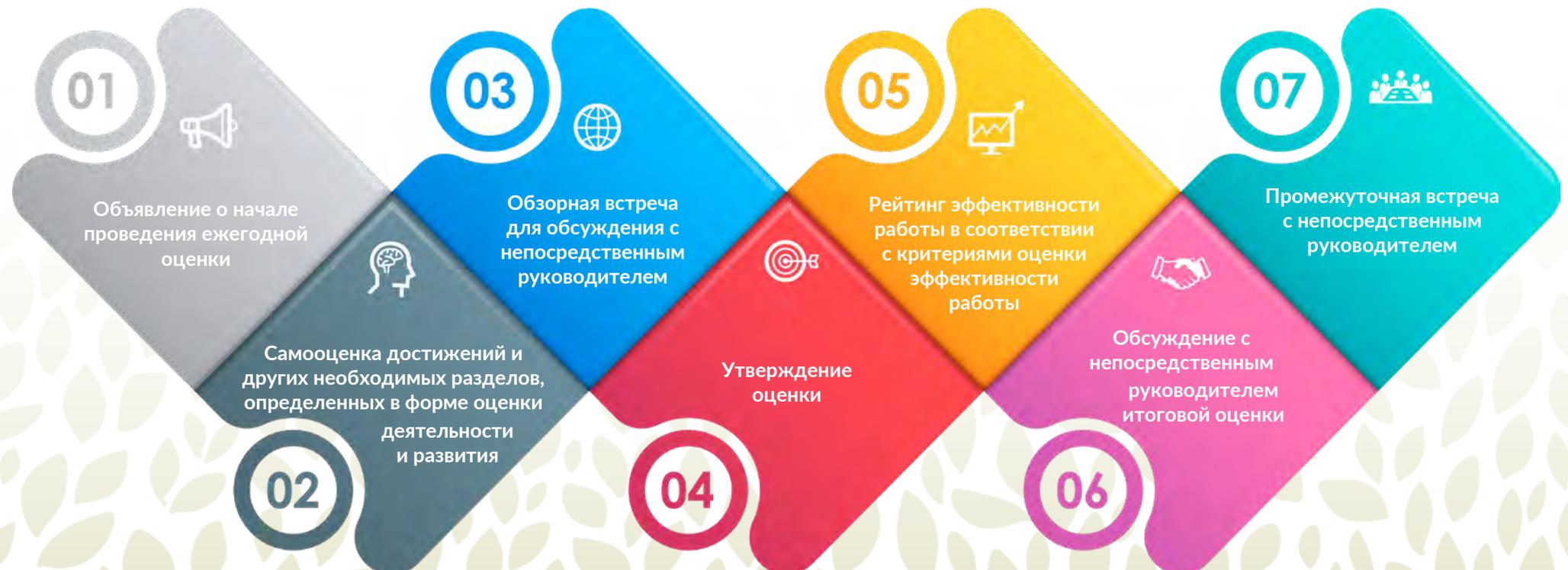
- ▶ для оценки должностей Фонд и компании используют систему грейдирования по методике компании «Hay Group». Единый подход оценки должностей позволил объективно сравнивать должности между компаниями, сравнивать зарплаты специалистов в стране, в регионе и глобально.
- ▶ процесс оценки эффективности работы является основой для вознаграждения, поощрения, бонусов, обучения и профессионального развития, а также служит для целей удержания работников.

Оценка эффективности деятельности работников позволяет определить требования к результатам работы, навыкам, знаниям и компетенциям работников для выполнения стратегических целей Фонда и основана на следующих основных принципах:

- ▶ предоставление справедливой и объективной обратной связи, построенной на доверии;
- ▶ оказание помощи в выявлении потребностей в обучении и развитии;
- ▶ содействие в улучшении индивидуальных показателей деятельности.

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

Создание экономически эффективной системы вознаграждения, необходимой для привлечения, удержания и мотивации работников, является приоритетом. Фокус делается на совокупном вознаграждении, включающем помимо оплаты труда и премирования, также льготы и неденежное вознаграждение.





ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

Мы инвестируем в обучение и развитие навыков и знаний работников чтобы обеспечить реализацию долгосрочных задач Фонда и предоставить работником возможности для профессионального и карьерного развития. 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-Казына» реализуется программа развития лидерства, направленная на развитие ключевых менеджерских личностно-деловых компетенций.

Обучение и развитие работников осуществляется в соответствии с индивидуальными планами развития работников (ИПР) по результатам ежегодной оценки деятельности.

ИПР формируются на основе активного подхода к обучению «70:20:10», где 70% времени занимает обучение за счет решения реальных задач на своем рабочем месте, 20 % – обучение на рабочем месте через обратную связь с коллегами, с более опытным работником (наставничество, коучинг, менторинг и т. д.), 10% времени – обучение на семинарах, тренингах и т. п.

СРЕДНЕГОДОВОЕ КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ ГРУППЫ ФОНДА, ЧАСЫ



33,82

На одного работника



29,4

На одного работника женского пола*



22,7

На одного работника мужского пола*

* Информация составлена без учета АО «НАК «Казатомпром».



РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Корпоративная культура является одним из важных факторов успешного развития Фонда и результативным инструментом повышения эффективности работы персонала.

В группе компаний Фонда ежегодно измеряется вовлеченность персонала. Исследование вовлеченности позволяет руководителям получить обратную связь от работников, структурированную по научно-обоснованной методологии, и на основе этого принимать взвешенные решения по социально-трудовым отношениям.

Индекс вовлеченности в Фонде в 2018 году составил 53% и находится в зоне стабильности.

Усилия руководителей группы компаний Фонда в вопросах развития человеческого капитала отражаются в результатах исследования вовлеченности персонала. Так, по производственному персоналу (90% от общей численности работников группы Фонда) если по итогам 2013 года показатель составлял 35%, то по итогам 2018 года он составляет 58%.

За 2013-2018 годы в Портфельных компаниях внедрены изменения, направленные на развитие персонала и рост их вовлеченности: внедрение принципов меритократии, грейдинг должностей, рост уровня оплаты труда, различные мотивационные программы, пересмотр социального пакета, развитие корпоративной культуры и др.

Итоги исследования вовлеченности 2018 года показывают, что производственные работники Портфельных компаний Фонда говорят о высоких стандартах «заботы о сотруднике», в частности, в вопросах оснащения рабочих мест, обеспечения спецодеждой, питанием, ценности работников и признания. Они отмечают также наличие выстроенных рабочих процессов и коммуникаций.

Результаты исследования вовлеченности административного персонала указали на то, что среди работников сложился хороший бренд Портфельных компаний Фонда: 86% офисных работников Фонда понимают стратегию развития компании, 82% говорят о



■ Степень вовлеченности персонала в Фонде

■ Степень вовлеченности персонала по Группе Фонда

соответствии личных ценностей ценностям компании, 87% испытывают гордость за свою работу. Среди факторов, которые рассматривались для административного персонала, на высоком уровне организованы процессы по поддержке работников и выстраиванию взаимоотношений между работниками.

По итогам замера вовлеченности принимаются точечные решения по улучшению процессов, развитию внутренних коммуникаций и обратной связи.

ПРОГРАММА «ЖАС ӨРКЕН»

В 2017 году по инициативе Фонда была запущена программа «Жас Өркен» по привлечению, отбору и развитию талантливых выпускников ВУЗов. Программа является эталонной для дальнейшего применения во всех компаниях на территории Казахстана. Кандидаты проходят четырехуровневый отбор, включающих лучшие мировые практики по оценке способностей и потенциала. Финалисты отбираются конкурсной комиссией, в составе которой управляющие директора АО «Самрук-Қазына» и компаний Группы Фонда и независимые наблюдатели из государственных органов РК и международных организаций. Основными принципами конкурса при отборе являются равные возможности для всех участников, открытость и прозрачность, меритократия.

Данную Программу стоит рассматривать как инвестицию в человеческие ресурсы страны, а также как способ повышения привлекательности группы компаний Фонда среди молодых профессионалов, способных стать успешными управленцами в перспективе 10-15 лет и внести вклад в решение различных отраслевых задач.

Если в 2017 году в конкурсном отборе приняли участие около 600 выпускников из 21 города Казахстана, в 2018 году количество кандидатов увеличилось до 740. На сегодняшний день в программе участвуют 33 молодых специалистов.

Главным преимуществом программы является ускоренное развитие под руководством наставников, из числа опытных работников компаний. В программе задействованы более 80 наставников, развитие которых также является краеугольным камнем данной инициативы. За время программы участники проходят ротации на 4 разных предприятиях, по 5 месяцев на каждом.

После успешного завершения Программы молодые специалисты смогут построить успешную карьеру в Портфельных компаниях группы Фонда. Следует отметить, что более 60% топ-менеджеров успешных компаний Fortune 500 – выпускники аналогичных программ.

Программа подобного масштаба, включающая возможность ротации в нескольких национальных компаниях является единственной на территории Казахстана.



ПРОГРАММА «ЦИФРОВОЕ ЛЕТО»

В целях развития кадрового потенциала согласно комплексной программы «Цифровой Казахстан» в период с июля по сентябрь 2018 года реализована Программа стажировки «Цифровое лето – 2018». Целью данной Программы был набор и подготовка молодых кадров со знаниями и компетенциями в области ИТ с дальнейшим трудоустройством в компаниях группы Фонда. По итогам прохождения стажерами данной Программы согласно полученных отзывов от менторов из числа работников компаний группы Фонда для трудоустройства были определены 33 стажера. В период подведения итогов 4 стажера из отобранного числа получили предложения о работе в других компаниях за пределами группы Фонда.

Таким образом, целевое количество стажеров для трудоустройства по завершению Программы составило 29 человек.

Данная Программа способствует развитию человеческого потенциала и таланта. Так, принятые на работу молодые специалисты под руководством своих наставников ассистируют им в проектах, самостоятельно ведут делегированные им операционные задачи. Это способствует развитию не только коучинг-культуры в ПК и компетенций молодых специалистов, но и развитию новых подходов с учетом их критического мышления и знаний новых инструментов. Подобные программы способствуют привлечению молодых кадров в казахстанские компании и повышают рейтинги Группы Фонда среди молодых специалистов, а как следствие бренд работодателя компаний и Фонда.



ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА



Ключевыми ежегодными событиями для информирования целевых аудиторий являются публикации годового отчета и отчета об устойчивом развитии АО «Самрук-Қазына», презентация обновленной стратегии Фонда и итогов ее реализации на Дне инвестора.



Ключевыми каналами информирования общественности и инвестиционного сообщества являются публикации на официальном сайте компании www.sk.kz, брифинги, пресс-конференции, встречи с заинтересованными сторонами. Фондом устанавливается сотрудничество со СМИ, проводятся мероприятия, на которых представляется позиция Фонда по тем или иным событиям, требующим организации интервью с представителями Фонда, проведения пресс-конференций и брифингов, а также публикации пресс-релизов.

С целью обеспечения поддержки инициатив и проектов Фонда и Портфельных компаний, и поддержания позитивного имиджа группы компаний Фонда 19 июля 2018 года была утверждена Коммуникационная стратегия АО «Самрук-Қазына», которая определяет ключевые подходы в осуществлении информационной деятельности.

Коммуникационная стратегия базируется на принципах Идеологической концепции Фонда от 13 марта 2018 года. Цель Концепции – формирование основных идеологических меседжей для позиционирования Фонда на информационном пространстве Республики Казахстан, а также за ее пределами в качестве эффективного национального холдинга, деятельность которого направлена на повышение экономической эффективности входящих в группу Фонда Портфельных компаний и, как следствие, увеличения их доходности и стоимости.



Мы руководствуемся принципом повышения прозрачности и информационной открытости в своей ежедневной деятельности.

В Фонде введены и действуют Политика по раскрытию информации, Регламент по раскрытию и сохранности информации, которые определяют порядок работы с информацией, в том числе взаимодействия Фонда с казахстанскими и зарубежными средствами массовой информации. В соответствии с данными документами, Фонд предоставляет заинтересованным лицам существенную информацию о своей деятельности и подтверждает принятые обязательства не ограничиваться раскрытием обязательной информации (в соответствии с требованиями применимого законодательства) и на постоянной основе информировать общественность о стратегии и миссии, политиках и правилах, существенных событиях и ключевых результатах своей деятельности, проводимых закупках.

В реализации информационной политики Фонд придерживается следующих принципов:



МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО

2

В 2018 году Департаментом по связям с инвесторами Фонда было проведено **два Дня инвестора** «под ключ» в г. Шанхай, КНР и г. Санкт-Петербург, РФ с участием Представительств Фонда в гг. Пекин и Москва.

2

Совместно с «КазахИнвест» было проведено **два инвестиционных мероприятия** в г. Лондон и г. Нью-Йорк. В рамках мероприятий проведены панельные сессии по приватизации и обеспечены выступления с приветственной речью Председателя Правления и Заместителя Председателя Правления.

25

В Астане были проведены **25 двусторонних встреч** руководства Фонда с международными компаниями и инвестиционными банками (GE, Al Feisal, Al Hilal Bank, JP Morgan, GIC Private Limited, Jetro, Nippon, Yildirim Holding, Mubadala, Европейский инвестиционный банк, ITOCHU, Tecnicas Reunidas, BPI France), государственными деятелями разных стран (Первый Заместитель Премьер-Министра-Министр экономики Хорватии, Министр по торговой политике Министерства международной торговли Великобритании, Министр горнодобывающей и тяжелой промышленности Монголии, Государственный секретарь по торговле Испании) и дипломатическим корпусом.

Фонд выстраивает сотрудничество с международными суверенными фондами, проводит встречи с потенциальными партнерами, представителями крупнейших компаний мира, а также принимает участие в различных мероприятиях, способствующих установлению долгосрочного и плодотворного взаимодействия.



7

В течение 2018 года отработано **7 международных визитов** с участием Председателя Правления в рамках визитов Главы государства в США, КНР, Турецкую Республику, Финскую Республику, Королевство Бельгия, Премьер-Министра РК в КНР и Заместителя Премьер-Министра РК. В рамках данных визитов по линии группы Фонда было подписано 16 двусторонних соглашений на общую сумму \$2 892 млн.

24

Были организованы **24 двусторонние встречи** Председателя Правления Фонда с такими международными компаниями и организациями как «GE» (США), «DP World» (ОАЭ), «Yildirim Holding» (Турция), «Eczacibasi Holding» (Турция), «Calik Holding» (Турция), «Nokia» (Финляндия), «Kouvola Innovation Oy» (Финляндия), Торгово-промышленный Банк Китая (КНР), Китайская корпорация международного капитала (КНР), ЕБРР (Великобритания), «London Stock Exchange» (Великобритания) и др.

По итогам международных визитов Председателя Правления были подписаны инвестиционные соглашения и меморандумы.

19

В целях продвижения инвестиционных возможностей организовано участие группы Фонда в **19 международных мероприятиях**.

СОТРУДНИЧЕСТВО С МЕЖДУНАРОДНЫМИ СУВЕРЕННЫМИ ФОНДАМИ

Встреча с Президентом Китайской инвестиционной корпорации (CIC) в ходе Беооского Азиатского Форума-2018. Тематика встречи: со-инвестиции и программа приватизации Фонда.

10.04.2018

- ▶ Встреча с CEO государственного инвестиционного фонда «Fondo Strategico Italiano» М. Таманыни в рамках ПМЭФ-2018. Встреча затрагивала вопросы инвестиционных возможностей и программы приватизации Фонда.
- ▶ Встреча с CEO Суверенного Фонда Королевства Бахрейн «Mumtalakat Holding» в рамках ПМЭФ-2018. В ходе встречи была обсуждена тематика программы приватизации Фонда.

24.05.2018

Встреча с руководством холдинга «Khazanah» в Малайзии. В рамках встречи «Khazanah» было предложено участие в программе приватизации Фонда, а также рассмотреть возможность создания совместных фондов для реализации инвестиционных проектов как в Казахстане, так и за рубежом.

22.11.2018

- ▶ Встреча с руководством Государственной инвестиционной корпорации Сингапура (GIC) в Сингапуре. В ходе встречи была обсуждена реализация перспективных индустриальных проектов в рамках программы «Один Пояс – Один Путь».
- ▶ Встреча с руководством компании «Temasek» в Сингапуре. В рамках встречи «Temasek» было предложено участие в IPO/SPO АО «НАК «Казатомпром», а также участие в совместных проектах в рамках программы «Один Пояс – Один Путь».

21.11.2018

ПОРТФЕЛЬНЫЕ КОМПАНИИ ФОНДА



АМАНГЕЛЬДЫ
СУЛЕЙМЕНОВ

Руководитель
НГДУ «Жайыкмунайгаз»
АО «Эмбаунайгаз»



«ГЛУБОКО РАЗДЕЛЯЮ ЦЕННОСТИ О ПРИОРИТЕТЕ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА»

Я из потомственной семьи нефтяников. Отец работал на месторождении Терен-озек оператором подземного ремонта скважин, мать – оператором по добыче нефти на месторождениях Терен-озек и Каратон. Мое детство прошло в поселке Сарыкамыс. Этот поселок был основан в 1963 году в связи с промышленным освоением месторождения Прорва, значительные запасы нефти которого были открыты в 1959 году.

С раннего детства меня окружали разговоры о трудовых буднях нефтяников, в условиях резко континентального климата добывавших в песках черное золото для нужд страны. И вполне естественно, что, руководствуясь желанием помочь матери после ранней смерти отца и испытывая большое уважение к труду нефтяников, сразу после окончания школы, я принял решение, что тоже буду нефтяником. Начав трудовую деятельность слесарем нефтепромыслового оборудования бригады прокатно-эксплуатационного ремонта оборудования НГДУ «Прорвамунайгаз», после окончания КазПТИ им. К. Сатпаева был распределен в г. Актау в ОЭ НГДУ «Каражанбастерм-нефть» в качестве оператора добычи нефти и газа.

В родной Сарыкамыс я вернулся в 1993 году мастером участка ППН НГДУ «Прорвамунайгаз». 90-е остались в памяти как непростые для отечественной нефтяной отрасли. Цены на нефть понизились до минимума, из-за распада союзного государства разрывались хозяйственные связи, многие предприятия остановили работу, а страна оказалась неспособной экспортировать нефть из-за наложенного эмбарго по причине несоответствия нашей нефти международным стандартам.

Чтобы решить эту проблему, в короткие сроки, на Прорвинской группе месторождений под руководством тогдашнего руководителя нефтегазодобывающего управления Айболата Габдуллина была изменена схема технологических процессов, в результате чего были достигнуты нужные параметры товарной нефти на экспорт.

Несмотря на все трудности этих лет, эмбинские нефтяники не сдавали темпы работы и продолжали добывать углеводородное сырье для строительства экономики молодого независимого государства. экономики страны. Уже на тот момент, большая часть эмбинских месторождений прошла пик добычи, и Прорва – с ее значительными запасами нефти была и остается на сегодняшний день главным производственным активом нашей компании.

В АО «Эмбаунайгаз» я прошел большой трудовой путь от слесаря до технолога, начальника цеха ППН, главного инженера, заместителя директора по производству ПФ «Эмбаунайгаз», производственного департамента центрального аппарат управления, и руководителей нефтегазодобывающих управлений – «Жылыоймунайгаз», «Доссормунайгаз» и «Жайыкмунайгаз». За эти годы, пройдя все ступени роста нефтяника, принимал участие в решение многих важных проблемных вопросов для компании. В годы руководства НГДУ «Жылыоймунайгаз» в короткие сроки был построен нефтепровод Прорва – НПС «Прорва-Тенгиз». В 2010 году в качестве заместителя директора по производству ПФ «Эмбаунайгаз» принимал участие в разработке масштабной программы по утилизации попутного нефтяного газа на Эмбе, в ходе реализации которой были впоследствии построены установки попутного нефтяного газа на месторождениях С. Балгимбаева, Восточный Макат



и Прорвинской группе месторождений. Во время работы в НГДУ «Доссормунайгаз», несмотря на выработанность месторождений, успешно выполнялись планы по добыче нефти, была увеличена добыча на месторождении Алтыколь.

Для меня, настоящего эмбинца, очень важно, что сейчас компания, которой через несколько лет исполнится сто лет, активно развивается в самых разных направлениях и как руководитель одного из шести производственных структурных подразделений АО «Эмбаунайгаз», я вношу свою лепту в это большое дело. Благодаря ежедневному труду наших нефтяников, пополняется бюджет нашей страны, а в регионе строятся новые социальные объекты.

Как и многие эмбинцы, глубоко разделяю ценности материнской компании и АО «Эмбаунайгаз» о приоритете безопасности труда. Благодаря совместной работе с коллективом, возглавляемое мною НГДУ «Жайыкмунайгаз» сегодня в тройке лидеров по количеству безопасных дней по итогам полугодия. В рамках реализации стратегической задачи АО «Национальная Компания «КазМунайГаз» о повышении стоимости и финансовой устойчивости компании, наряду с обеспечением плана по добыче нефти и газа, в Эмбе активно внедряются цифровые технологии, инициативы по оптимизации бизнес-процессов и материально-технического обеспечения.

Как руководитель большого управления, осознаю важность единства целей и задач для всех сотрудников и прилагаю все усилия для создания комфортной и доброжелательной обстановки в коллективе, способствующей карьерному росту

и раскрытию потенциала сотрудников. Команда нефтяников нашего управления в текущем году стала первой в конкурсе «Лучший по профессии», а молодые работники одержали победу в интеллектуальной игре «Брейн ринг» среди молодежных команд шести производственных структурных подразделений компании.

Эмбинцев исторически отличала высокая гражданская ответственность и сопереживание чужой беде. Помимо многомиллиардных выплат в бюджет страны и региона как добросовестного недропользователя и централизованной спонсорской помощи, наш коллектив на постоянной основе поддерживает социально-уязвимые слои населения. Совсем недавно, мы вместе с коллегами выделили из своей заработной платы средства, на которые были приобретены и переданы комплекты школьной одежды для более 400 школьников младших классов из многодетных и малообеспеченных семей г. Арыс, пострадавших в результате взрывов. В 2015-2019 гг. коллектив компании выделил однодневную заработную плату, на которую были приобретены и переданы в дар многодетным малообеспеченным казахстанским семьям более 20 квартир и домов.

Я горжусь, что работаю в Эмбе, в системе национальной компании «КазМунайГаз», объединяющей тысячи сотрудников по всей стране. Вместе мы вносим весомый вклад в экономическое процветание Республики Казахстан и благополучие ее граждан!

Национальная компания «КазМунайГаз» (КМГ) — казахстанский оператор по разведке, добыче, переработке и транспортировке углеводородов, представляющий интересы государства в нефтегазовой отрасли Казахстана.

Акционерное общество «Национальная компания «КазМунайГаз» создано путем слияния Национальной нефтегазовой компании «Казахойл» и Национальной компании «Транспорт нефти и газа» на основании Указа Президента Республики Казахстан от 20 февраля 2002 года.

Национальная компания «КазМунайГаз» является вертикально интегрированной нефтегазовой компанией, осуществляющей полный производственный цикл от разведки и добычи углеводородов, их транспортировки и переработки до оказания специализированных сервисных услуг.

В состав группы компаний КМГ входят 183 компании. «КазМунайГаз» занимает более четверти рынка Казахстана по добыче нефти и газового конденсата, а также доминирующую позицию в нефтепереработке, трубопроводной транспортировке нефти и природного газа в стране.

Инновационные проекты КМГ

Повышение межремонтного периода в АО «ОМГ»

Промышленное внедрение бесштанговых винтовых насосов с погружным двигателем в АО «ОМГ» за 2018 год в количестве 30 ед., данное оборудование позволяет работать на фонде скважин осложненном солеотложениями, большим содержанием механических примесей в добываемой жидкости и высоким содержанием свободного газа на приеме, что позволяет сократить ЧРФ и увеличить показатели по наработке механизированного фонда скважин. Промышленное внедрение НКТ с защитным покрытием в АО «ОМГ» в 2018 году 146 подвесок. НКТ со специальными износостойкими внутренними покрытиями для защиты от абразивного износа, АСПО, коррозии и солеотложения – необходимо для увеличения межремонтного периода (МРП) и наработки на отказ ГНО.

Повышение нефтеотдачи пластов

Задача: Проведение работ по технологии выравнивания профиля приемистости (ВПП) в нагнетательных скважинах – уменьшение коэффициента падения базового фонда скважин. Мероприятие было выполнено в 3 этапа: Лабораторные исследования, проведение ОПИ, промышленное внедрение.

Активы
14 015 280
млн тенге

Чистая
прибыль
693 511
млн тенге

Выручка
6 988 964
млн тенге

Добыча
нефти и газо-
конденсата
23,6 млн
тонн

Экологические проекты КМГ

- ▶ В течение 2018 года велись работы по проведению исследования текущего уровня развития НПЗ РК в сравнении с лучшими мировыми заводами по методологии компании HSB Solomon Associates LLC. Целью исследований Соломон является: определение основных показателей – «соломоновских индексов» – НПЗ в сопоставимом базисе, т. е. насколько эффективно используются имеющиеся мощности. Показатели эффективности предназначены для сравнения НПЗ, похожих по размеру и конфигурации, и их лучше использовать для оперативных сравнений, позволяющей сравнивать результаты работы НПЗ (как производственные, так и экономические) с результатом работы других НПЗ по различным группам.
- ▶ КМГ впервые разрабатывает Проект раскрытия информации о выбросах углерода в рамках Климатической программы по углеродной отчетности (CDP – Carbon Disclosure Project), где будут раскрыты данные об объемах прямых и косвенных выбросах парниковых газов (ПГ) за 2018 г. по всем активам КМГ, включая международные (Румыния, Грузия).
- ▶ Одной из важнейших задач КМГ по сокращению выбросов парниковых газов является повышение полезного использования и утилизации попутного нефтяного газа, сведение к минимуму факельного сжигания. Утилизация попутного нефтяного газа в 2018 году самая высокая за всю историю – 93%, показатель сжигания газа находится на уровне 6 тонн на 1 000 тонн добытого УВС (11 в 2017г.), что почти на 50% ниже среднемирового показателя IOGP (Международная ассоциация производителей нефти и газа). Достичь этого стало возможным благодаря вводу в полномасштабную эксплуатацию установки комплексной переработки газа (УКПГ) на Прорвинской группе месторождений.



Более подробную информацию о деятельности Компании, о результатах деятельности за 2018 год можно найти на сайте www.kmg.kz

БІРЖАН АБДУЛЛАЕВ

Оператор геотехнологических скважин ТОО «Казатомпром-SaUran»

«ПРИНОСИТЬ ПОЛЬЗУ МОЕМУ ПРЕДПРИЯТИЮ И ВСЕЙ АТОМНОЙ ОТРАСЛИ»

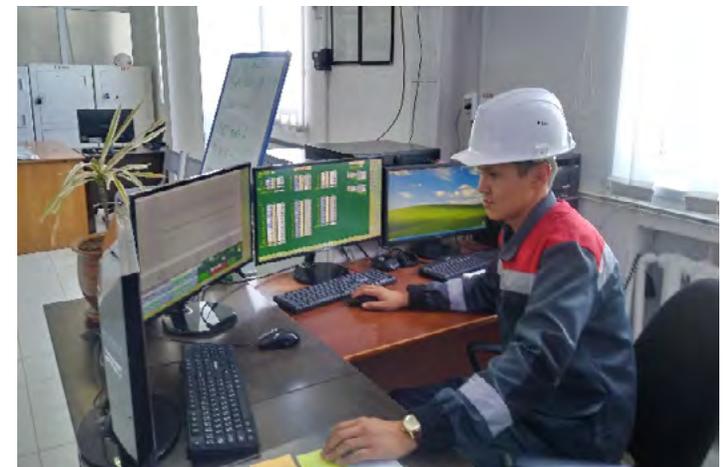
Казатомпром – номер один в мире по добыче урана! И быть частью такой Компании очень престижно. С 2011 года я работаю на руднике «Мынкудук» филиала «Степное-РУ» ТОО «Казатомпром-SaUran» оператором геотехнологических скважин. За это время я понял, что для каждого человека очень важно правильно выбрать профессию. Я чувствую, что занимаюсь своим делом и нашел свое призвание. Утром я с удовольствием иду на работу, а вечером удивляюсь тому, как быстро прошел рабочий день. Моя работа мне по душе, и я горжусь тем, что она приносит пользу моему предприятию и всей атомной отрасли, где работают особенные люди: здесь даже самый обычный труд служит большой общей цели.

Оператор геотехнологических скважин обязан хорошо знать технологическую схему геотехнологического поля и технологию добычи урана методом подземного скважинного выщелачивания. Технология ПСВ на сегодняшний день является наиболее безопасным и экологически приемлемым методом добычи. Всегда нужно помнить, что главное в моей профессии – это безопасность, поэтому к выполнению своих обязанностей я подхожу ответственно, стремлюсь выполнить каждое производственное задание максимально качественно и в срок, постоянно повышая свой профессиональный уровень.

Особо хочется отметить дружескую атмосферу в коллективе, где каждый готов прийти на помощь, оказать поддержку и дать нужный совет. Мы все стараемся работать с полной отдачей. Сознаем, что занимаемся очень нужным и важным делом. Мне нравится быть частью команды, где важна работа каждого и результат достигается сообща!

Я неоднократно участвовал и занимал призовые места в конкурсе «Лучший по профессии» среди работников филиала. В 2018 году я был удостоен премии «Жыл Қызметкері» среди операторов геотехнологических скважин группы Компании.

Понимание того, что ты находишься на своем месте и занимаешься делом всей своей жизни – это великое счастье! А когда любимым делом становится профессия – это счастье вдвойне!



АО «НАК «Казатомпром» (КАП) создано в 1997 году Указом Президента Республики Казахстан и является национальным оператором РК по импорту-экспорту урана, редких металлов, ядерного топлива для атомных электрических станций.

В состав группы компаний Казатомпрома входит 46 подведомственных предприятий, где работает свыше 20 000 человек. Вместе с дочерними, зависимыми и совместными организациями Компания ведет разработку 26 месторождений на территории РК, объединенных в 13 уранодобывающих предприятий и применяющих технологию подземного скважинного выщелачивания.

В ноябре 2018 года Казатомпром осуществил листинг своих акций и глобальных депозитарных расписок (ГДР) на бирже Международного финансового центра «Астана» (AIX) и Лондонской фондовой бирже (LSE). После первичного публичного размещения ценных бумаг (IPO) Казатомпрома мажоритарная доля – это 85,08% от общего количества объявленных акций Компании – осталась в распоряжении АО «Самрук-Қазына», а 14,92% принадлежат миноритарным акционерам и находятся в свободном обращении.

Инновационные проекты КАП

ПАО «НАК «Казатомпром» – инновационная компания мирового уровня, ориентированная на научно-техническое развитие своих производств. Компания постоянно увеличивает финансирование научно-технологических работ в области геологии, геотехнологии, переработки ПР, ЯТЦ, редкоземельной и редкометалльной продукции, правовой охраны технологий нового поколения.

В 2018 году разработаны и внедрены следующие технологии:

- ▶ технология ультразвукового воздействия на десорбцию урана;
- ▶ технология осаждения мелких кристаллов пероксида урана с применением флокулянтов казахстанского производства;
- ▶ для оптимизации потоков технологических растворов разработан симулятор версии 3.0, который интегрируется в модуль программы «Рудник», предназначенный для проектирования геотехнологического поля, сооружения скважин и их эксплуатации. Программный модуль апробирован на ячейках участка «Центральный» месторождения Мынкудук. Благодаря применению симулятора в процессе подземного выщелачивания ожидается уменьшение расхода серной кислоты на 10%;
- ▶ технология малокислотного выщелачивания с применением кавитационно-струйных технологий в сочетании с химическими реагентами специального назначения находится на стадии опытно-промышленных испытаний, планируется к внедрению в 2020 году.

Активы
1 381 116
млн тенге

Чистая
прибыль
380 266
млн тенге

Выручка
436 632
млн тенге

Добыча
урана
21 690
тонн



Более подробную информацию о деятельности Компании, о результатах деятельности за 2018 год можно найти на сайте www.kazatomprom.kz

САВЕТ АХМЕТОВ

Начальник смены Единого диспетчерского центра управления филиала АО «КТЖ - Грузовые перевозки» - «Акмолинскоеотделение ГП»



«ОТ НАШИХ ДЕЙСТВИЙ ЗАВИСИТ ВЕСЬ ПРОЦЕСС ДВИЖЕНИЯ ПОЕЗДОВ В НАШЕЙ СТРАНЕ, И ПОТОМУ ЧУВСТВУЕШЬ БОЛЬШУЮ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Мое рабочее место находится в самом сердце огромного живого механизма казахстанской железной дороги. Отсюда можно увидеть все ее участки. Обстановка с перемещением составов на полигоне и соседних магистралей в режиме реального времени отображается на экранах.

Задачи, которые приходится решать мне и моим коллегам по смене, являются основополагающими для всей компании. Это выполнение суточного плана по грузовой и пассажирской деятельности, осуществление контроля за соблюдением графика движения поездов, своевременному приему/сдаче поездов, эффективное использование вагонного и локомотивного парка и многое другое, связанное с эксплуатационной работой. Мы несем ответственность за организацию перевозочного процесса, бесперебойное движение поездов.

Каждая моя смена начинается с того, что я знакомлюсь с ситуацией по всей стране, собираю со всех филиалов оперативную информацию о погрузке-выгрузке вагонов, наличии порожнего парка, передаче поездов по внутренним и внешним стыкам. В нашем ведении 16 внешних стыков с сопредельными государствами и 21 внутренний.

Работа сменная, но я настолько привык к такому графику, что по-другому уже не могу. У нас новое оборудование. Передо мной десятки мониторов, и несколько телефонных линий. Два раза за смену, я обзваниваю все узловые станции и делаю сверку по запланированному графику. Весь процесс фиксируется в специальных журналах. Большое чувство радости приносят те моменты, когда в журнале цифры по погрузке-выгрузке по факту выше технического плана. У нас очень дружный коллектив и наша смена является передовой.

Различных ситуаций за эти годы случилось немало. Главное, что в нашу смену поезда при любой погоде и любых ситуациях всегда курсируют по графику.

Работать я начал в 15 лет путейцем. Всегда знал, что буду только железнодорожником. Ведь с самого раннего детства видел, как мои

родители ценят и любят свой труд. Отец был дежурным по станции, электромонтером, а мама -приемосдатчиком.

После окончания Алматинского института железнодорожного транспорта начал работать маневровым диспетчером в Атбасаре.

Я остаюсь верен своей профессии уже более 30 лет. За эти годы был помощником составителя поездов, оператором сортировочной горки, инженером станции, поездным диспетчером, старшим диспетчером по направлениям. За многолетний труд и достижения в работе меня награждали именными часами руководства компании, десятками грамот и дипломов. Но самая большая награда для меня – это порядок на работе, когда обеспечивается безопасность движения поездов.

Надо всегда работать с душой и добросовестно, очень ответственно, быть коммуникабельным, принципиальным – это самые необходимые качества в нашей работе.

Мне не раз предлагали повышение, но я отказывался. Чувствую, что именно эта должность – моя. Хожу на работу с удовольствием. Коллеги как родные. Могу по тону голоса, интонациям определить, какое у них настроение. Но все знают: лишние эмоции в работе ни к чему, здесь нужна собранность, внимательность и бдительность.

Я люблю свою работу, потому что она живая. Здесь всегда живой процесс. Постоянно общаюсь со всем Казахстаном и коллегами из сопредельных стран – от Защиты до Каспия, от Сары-Агаша до Петропавловска. У нас нет ни праздников, ни дней рождений, на это мы не обращаем никакого внимания. Есть график дежурств и просто в любом случае выходишь работать в свою смену.

Наверное потому, что от наших действий зависит весь процесс движения поездов в нашей стране, и потому чувствуешь большую ответственность.

АО «НК «Қазақстан темір жолы» (КТЖ) – транспортно-логистический холдинг, обеспечивающий инфраструктурную основу роста экономики Казахстана.

Сегодня Компания объединяет логистические и перевозочные компании, владельцев терминальной и магистральной инфраструктуры всех видов транспорта.

АО «НК «КТЖ» осуществляет железнодорожные и морские перевозки, оказывает услуги транспортно-логистических центров, а также морской портовой, аэропортовой, железнодорожной и автодорожной инфраструктуры.

В настоящее время портфель активов АО «НК «КТЖ» представляет собой структуру интегрированной компании с 62 дочерними организациями, из них 12 компаний находятся в доверительном управлении.

Инновационные проекты КТЖ

В течение 2018 года были реализованы следующие инновационные проекты:

- По филиалу АО «НК «КТЖ» Дирекция магистральной сети:
 - ▶ Замена линзовых комплектов на светодиодные;
 - ▶ Внедрение стрелочных электроприводов нового поколения;
 - ▶ Замена рельсовых креплений SKL-14 на рельсовые крепления SKL SL-1, SKL-30.
- По АО «КТЖ-Грузовые перевозки»
 - ▶ Автоматизированная система для разработки прогнозных (вариантных) графиков движения поездов АС РП ГДП-2 (расширение функционала) г. Астана.



Более подробную информацию о деятельности Компании, о результатах деятельности за 2018 год можно найти на сайте www.railways.kz

ЕРЛАН НУРГАЛИЕВ
Командир Эмбраер-190
АО «Air Astana»

«УСПЕХ СОБИРАЕТСЯ ПО КРУПИЦАМ, ПОТОМУ ЧТО КАЖДЫЙ ВНОСИТ СВОЙ ВКЛАД»

Ерлан Нурғалиев является не только командиром Эмбраер-190, но и техническим пилотом данного флота. Это именно тот человек, который совместно с разработчиками самолета, совершенствует процедуры и рекомендации по эксплуатации самолета и его систем. Ерлан имеет большой опыт летной практики на разной авиационной технике, а так же глубокое знание авиационной документации и стандартов летной деятельности. Придя в Эйр Астану в 2010 году в качестве Командира Fokker-50, на данный момент, он эффективно руководит своей командой и координирует множество процессов флота Эмбраер.

Каким вы видите свой вклад в успехи Эйр Астаны?

Вклад одного человека не виден. Успех собирается по крупицам, потому что каждый вносит свой вклад. Один человек никогда не сможет решить задачу, поэтому спасибо моим коллегам, которые делают свою работу профессионально и в срок.

Что является вашими ежедневными обязанностями и каким вы видите свой вклад в развитие Казахстана в целом?

Совместно с инженерами, пилотами и инструкторами мы разрабатываем процедуры, которые делают ежедневную работу пилотов легче, проще и безопасней.

Как я уже сказал, без команды не было бы никакого вклада. Поэтому скажу, что совместная работа нашего департамента помогает создать правильный баланс между эффективностью и безопасностью. Именно эффективное управление рисками помогает нашей компании достигать поставленных целей и оставаться прибыльной в эпоху рыночной экономики.

С какими сложностями вы сталкиваетесь в своей работе?

Я всегда не любил слово «проблема», потому что оно имеет для меня другое значение. Существуют задачи и ежедневно мы решаем множество задач. Одни решаются через алгоритмы и формулы, к другим приходится применять системный и комплексный подход, но это всегда задачи, не проблемы и сложности.

Какие цели вы ставите перед собой на данный момент?

Сложно выделить что-то одно. Целей много и одна дополняет другую. Ведь все в природе комплементарно, атом стремится к атому. Так и в нашей работе, решение одной задачи, непременно тянет за собой изменения в других областях.

На данный момент мне бы хотелось улучшить вопросы адаптации, планирования и признания. Очень важно создать такую атмосферу в компании, чтобы каждый сотрудник чувствовал свою значимость и вовлеченность. Хочется создавать мотивированную команду профессионалов имеющих одно видение и одни, высокие, стандарты работы.



«Эйр Астана» является совместным предприятием Фонда национального благосостояния Республики Казахстан «Самрук-Қазына» и BAE Systems с соответствующими долями 51% и 49%.

«Эйр Астана» приступила к выполнению регулярных рейсов 15 мая 2002 года и в настоящее время имеет маршрутную сеть, включающую более 60 международных и внутренних рейсов, выполняемых из хабов в Алматы и Астане.

Воздушный флот авиакомпании состоит из 34 самолетов западного производства Boeing 767-300ER, Boeing 757-200, Airbus A320, включая A320neo, Embraer E190 и Embraer 190 E2. «Эйр Астана» стала первым перевозчиком среди стран СНГ и Восточной Европы, удостоенным в 2012 году престижного рейтинга 4 звезды международного агентства Skytrax и звания Лучшей авиакомпании в Центральной Азии и Индии. Обе награды были подтверждены в 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 и 2018 годах.

Активы
223 055
млн тенге

Чистая
прибыль
1 845
млн тенге

Выручка
289 853
млн тенге

Перевезено
пассажиров
4,32 млн
человек

Экологические проекты Эйр Астаны

- ▶ В 2018 году в офисах г. Алматы запустили проект среди сотрудников по сбору и передаче ПЭТ отходов, перерабатывающей пластик организации. Сотрудники собрали 80 кг ПЭТ отходов, которые были переданы на переработку.
- ▶ Помимо организации сбора пластика, АО «Эйр Астана» продолжает сбор вторичного сырья в г. Алматы и г. Нур-Султан, как макулатура и в 2018 году объем отправленной на переработку макулатуры составил 25 587,397 кг.
- ▶ В обязательном порядке проводится раздельный сбор опасных отходов так же в двух городах, для его дальнейшего вывоза на утилизацию, компанией с которой у нас заключен договор. На утилизацию направляются не только отходы, собранные с процессов обслуживания бортов, но и все виды аккумуляторных батареек, которые были вывезены на утилизацию в количестве 274,21 кг в 2018 году.
- ▶ Компания поддерживает программы поддержания здоровой экологии и ответственно подходит к вопросу снижения экологической нагрузки. Так, для примера, в настоящее время Компания реализует программу обновления парка воздушных судов путем замены текущего флота, на новый, с более высокой топливной эффективностью, достигающей 15% над предыдущими поколениями воздушных судов, что также благотворно повлияет на экологию регионов, где оперирует АО «Эйр Астана».



Более подробную информацию о деятельности Компании, о результатах деятельности за 2018 год можно найти на сайте www.airastana.kz

**МУКАТОВ БЕКЖАН
БАТЫРОВИЧ**

Главный диспетчер
Национального диспетчерского
центра Системного оператора
АО «КЕГОС»



«БЕСПЕРЕБОЙНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭЛЕКТРИЧЕСКОЙ ЭНЕРГИЕЙ ПРАКТИЧЕСКИ ВСЕХ СЕКТОРОВ ЭКОНОМИКИ И НАСЕЛЕНИЯ СТРАНЫ»

Я горжусь тем, что работаю в филиале АО «КЕГОС» Национальный диспетчерский центр Системного оператора (НДЦ СО).

Ведь наш Центр обеспечивает централизованное оперативно-диспетчерское управление Единой электроэнергетической системы Республики Казахстан (ЕЭС РК).

Надежная и безошибочная работа диспетчерского управления всей республики должна начинаться с самого высшего уровня, т.е. НДЦ СО. От этого зависит бесперебойное обеспечение электрической энергией практически всех секторов экономики и населения страны. Ответственность огромная, ведь масштабы ошибок работы диспетчеров могут быть катастрофическими.

Поэтому в ходе обеспечения нормального функционирования электроэнергетической системы решаются сложные задачи, включающие в себя планирование, автоматическое и оперативное управление, анализ и совершенствование методов планирования и управления энергосистемами.

В части планирования в зону моей ответственности входит разработка плановых балансов электроэнергии и мощности, ремонта энергетического оборудования электростанций и электрических сетей РК, утверждение режимов генерации и потребления участников оптового рынка электроэнергии РК на предстоящие сутки, с соблюдением норм надежности и исключения дефицита или риска аварийной ситуации. Вместе с этим, технологическими службами НДЦ СО определяются технические лимиты энергосистемы Казахстана, исходя из которых специалисты НДЦ СО выполняют настройки автоматических

систем регулирования и защиты, а также идет подготовка диспетчерского персонала.

В части оперативного управления, наши сотрудники несут ответственность за безошибочное управление энергообъектами, предотвращение аварий, а при их происхождении ликвидацию с минимальными последствиями. Особое внимание хотелось уделить, что от четкой работы диспетчеров зависят и вопросы обеспечения безопасности людей.

В целом, спектр решаемых НДЦ СО задач очень широк. В круг решаемых под моим руководством задач также входят вопросы автоматизации систем диспетчерского управления, в том числе перспективных систем управления режимами. Целый блок занимают задачи по обеспечению взаимодействия с диспетчерскими центрами соседних государств – это очень важная задача в рамках обеспечения надежной параллельной работы энергосистемы Казахстана с сопредельными энергосистемами.



Акционерное общество «Казахстанская компания по управлению электрическими сетями (Kazakhstan Electricity Grid Operating Company) «KEGOC»» образована в июле 1997 года.

АО «KEGOC» выполняет функции Системного оператора Единой электроэнергетической системы Республики Казахстан, владеет и управляет активами Национальной электрической сети (НЭС), обеспечивая ее надежное функционирование.

Основные виды деятельности относятся к сфере естественной монополии и включают передачу электрической энергии, техническую диспетчеризацию отпуска в сеть и потребления электрической энергии, балансирование производства и потребления электрической энергии. В декабре 2014 года в рамках Программы «Народное IPO» компания разместила 10 процентов минус одна акция на казахстанской фондовой бирже.

Инновационные проекты KEGOC

В 2018 году с целью повышения надежности, управляемости и наблюдаемости ЕЭС Казахстана АО «KEGOC» начало реализацию следующих проектов технологического развития, вошедших в Государственную программу «Цифровой Казахстан»:

- ▶ Внедрение системы мониторинга и управления на основе синхрофазорных технологий (WAMS/WACS).
- ▶ Внедрение централизованной системы противоаварийной автоматики (ЦСПА).
- ▶ Внедрение системы автоматического регулирования частоты и перетоков мощности (АРЧМ).

Основными эффектами от реализации указанных проектов ожидается увеличение передачи электроэнергии по сети без дополнительного электросетевого строительства, снижение отклонения мощности на границе с Российской Федерацией, снижение отключений потребителей при технологических нарушениях в сети.

Активы
755 851
млн тенге

Чистая
прибыль
40 043
млн тенге

Выручка
175 797
млн тенге

Передача
э/э **44,7**
млрд кВтч



Более подробную информацию о деятельности Компании, о результатах деятельности за 2018 год можно найти на сайте www.kegoc.kz

АБЫЛАЙ ДЖУМАГЕЛЬДИНОВ
Начальник службы инноваций
Дивизиона по корпоративному
бизнесу АО «Казакхтелеком»



«ПРОЕКТЫ И БИЗНЕС ДЕЛАЮТ НЕ ГРОМКИЕ НАЗВАНИЯ КОМПАНИЙ, А ЛЮДИ, РАБОТАЮЩИЕ В НИХ»

Считается, что представители поколения Y вовсе не стремятся строить карьеру традиционным способом, продвижение вверх по карьерной лестнице и погоня за должностями – это все не про них. «Игроки» глубоко вовлечены в цифровые технологии, заинтересованы в возможности развиваться, получая не только новые навыки и «поинты», а еще приобретая новые знакомства, погружаясь в общую сферу интересов. Одним из представителей этого поколения является Начальник службы инноваций Дивизиона по корпоративному бизнесу **Абылай Джумагельдинов**, которого мы попросили рассказать о своей деятельности до Казакхтелекома и в нашей компании.

Я закончил Университет имени Сулеймана Демиреля. Будучи студентом работал в московском интернет-стартапе, который занимал одну из топовых позиций на рынке СНГ по автоматике. Отвечал за развитие проекта, контент и маркетинг. По результатам работы меня перевели в другое направление стартапа, который необходимо было вывести на американский рынок. В этом проекте мы занимались разработкой приложений и игр, где я занимался развитием проекта. Нам удалось сделать очень качественный и хайповый продукт, а благодаря интересному контенту и маркетингу вывести наше приложение в ТОП-5 appstore США (магазин приложений Apple). Через несколько лет, уже окончив университет и продолжая работать в стартапе, я понял, что хотел бы заниматься чем-то более крупным и значимым именно в рамках нашей страны. Устроился на работу в государственную организацию и спустя какое-то время меня заманили в АО «НИТ» на реализацию крупного проекта государственного масштаба.

Как ты пришел к следующему шагу в своей карьере?

Я человек результата – всегда ставлю цели как в спорте, так и в работе, а после их достижения ищу новые, более масштабные. В тот момент я осознал, что реализовал запланированные цели, хочу развиваться и двигаться дальше. Именно тогда поступили заманчивые предложения о работе в локальных представи-

тельствах DELL-EMC и HP, а также предложение со стороны Казакхтелекома, в котором происходили трансформационные изменения – деление на дивизионы. Привлекла возможность привести новизну в существующие процессы и проекты.

То есть при выборе работы в зарубежных компаниях и работы за рубежом ты выбрал Казакхтелеком?

Получается так. Взвешивая «за» и «против», особое значение придавал тому, что важнее не просто то, в каком месте ты работаешь, а с какими именно людьми ты сотрудничаешь и какого формата задачи решаешь. Ведь проекты и бизнес делают не громкие названия компаний, а люди, работающие в них. Возможность стать частью сильной команды профессионалов в Казакхтелекоме сыграло ключевую роль. Дополнительным аргументом принятия решения стали реализуемые проекты в направлении SmartCity, где захотелось применить свои знания, а также получить колоссальный опыт практического внедрения проектов по цифровизации страны. Заманили перспективы осязать, видеть результаты своей работы в новом масштабе.

Чем ты сейчас занимаешься? Какие продукты на данный момент реализуешь?

Сейчас занимаюсь развитием новых продуктов на корпоративном сегменте. В том числе развитием проекта ОФД (оператор фискальных данных), ставя цель превратить продукт в виде контрольно-кассовой машины из обязательного в привлекательный, предоставляя дополнительные сервисы для бизнеса. В ближайшее время планируется перезапуск услуги Wi-Fi для бизнеса. Теперь помимо самого Wi-Fi будут предоставляться возможности по организации стартовой страницы, маркетинговых активностей и аналитике о своих клиентах. Дополнительно ведется активная работа в направлении проектов SmartCity от совместной разработки концепции для городов с целью максимальной утилизации инфраструктурных ресурсов нашей компании до практического внедрения элементов SmartCity в разных городах.



Инновационные проекты Казахтелеком

В 2018 году АО «Казахтелеком» реализовало следующие инновационные проекты:

Акционерное Общество «Казахтелеком» – ведущий оператор связи Республики Казахстан, предоставляющий широкий спектр инфокоммуникационных услуг.

Компания предоставляет услуги телефонии (в том числе ISDN), сетей передачи данных, широкополосного интернет-доступа, IPTV, хостинга, SIP-телефонии, видео-совещаний, телеграфа, интеллектуальной связи.

- ▶ реализован проект по разработке и запуску продукта «Smart Home – Умный дом» для сегмента B2C, направленный на безопасность в домохозяйстве; реализован 1-й этап проекта по развитию продуктов IoT для сегмента B2B/B2G на базе сети LoRa. В рамках 1-го этапа начато строительство самой масштабной в Центральной Азии энергоэффективной сети LPWAN на базе технологии LORA;
- ▶ в рамках одного из основных направлений Государственной программы «Цифровой Казахстан», в городе Акколь Акмолинской области реализован проект Smart Aqkol;
- ▶ запущен продукт по облачному видеонаблюдению для B2B/B2G сегментов и проводились пилотные проекты с государственными органами по онлайн-доступу к видеорекамерам, установленным в общественных местах;

- ▶ реализован программно-аппаратный комплекс, представляющий четыре аппаратных узла блокчейн в городах Павлодар, Актюбинск, Шымкент, Караганда, которые работают под управлением блокчейн-платформы Hyperledger fabric;
- ▶ начато активное развитие технологических и инфраструктурных проектов. Одним из таких проектов является «Миграции сетей передачи данных на SDN/NFV», в рамках которого планируется создание новой архитектуры, включающей в себя замену большого числа узлов и ЦОДов на высокопроизводительную платформу виртуализированных сетевых и вычислительных сервисов;
- ▶ начаты работы по активному внедрению технологии 5G в Казахстане; реализуется проект «Открытая цифровая платформа для бизнеса ISMET.kz»;
- ▶ выведен на рынок новый продукт для медицинских организаций «Цифровая карта медицины Казахстана»;
- ▶ сервис облачного бухгалтерского учета запущен в 2018 году в учреждениях г. Павлодар. К сервису подключены более 100 школ и детских садов;
- ▶ реализация проекта Big Data.



Экологические проекты Казахтелеком

В рамках реализации программы инициатив в 2018 году реализованы следующие проекты в области охраны окружающей среды:

- ▶ Внедрение стандарта ИСО 14001 «Системы экологического менеджмента»;
- ▶ Внедрение энергосберегающих/энергоэффективных проектов LoRa, SDN;
- ▶ Перевод 20% автомобилей на использование газа в качестве моторного топлива;
- ▶ Перевод автономных систем отопления с дизельного топлива на газовое/центральное отопление.

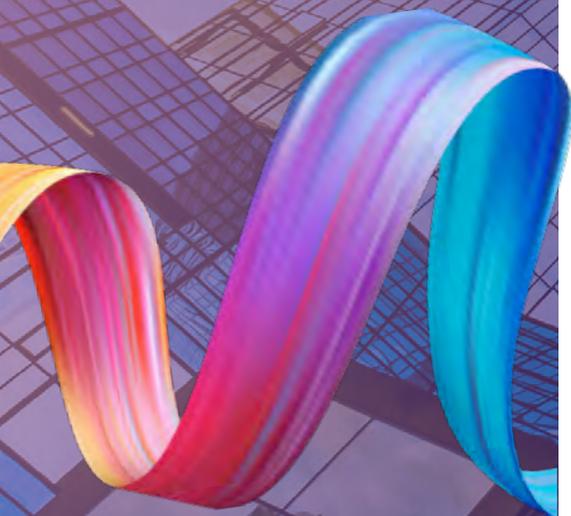


Более подробную информацию о деятельности Компании, о результатах деятельности за 2018 год можно найти на сайте www.telecom.kz

ГУЛЬНАРА КАЖЕНОВА
Почтальон центрального
отделения г. Павлодар
АО «Казпочта»



Гульнара Каженова – почтальон
центрального отделения из Павлодара.
Она 14 лет работает в Казпочте и очень
болеет за развитие компании.



«ДЛЯ ПОЧТАЛЬОНА ВЫСШАЯ НАГРАДА – КОГДА КЛИЕНТАМ ПРИНОСИШЬ РАДОСТЬ»

Чем Вас привлекает работа в почтовой сфере?

Свою трудовую деятельность я начинала в торговле, но, к сожалению, поняла, что торговля не моя сфера. Мне было некомфортно, и порой возникало чувство уныния, что трачу время зря. После длительных раздумий решила пойти работать на почту, ведь там всегда нужны люди. Особо привлекала мысль, что смогу приносить пользу людям, ведь почтальона всегда ждут с нетерпением.

И вот я уже 14 лет работаю почтальоном. Первые дни на почте были не легкими. В основном, из-за незнания специфики работы и непривычки много ходить. Однако с каждым днем работа становилась более понятной и уже сейчас не представляю лучшего места. Мне нравится постоянно общаться с людьми. А самое главное – люблю людям помогать. Приносишь газету или журнал бабушке или долгожданное письмо матери от сына из армии и видишь бесконечную радость в их глазах. И мне от этого теплее на душе. А как приятно, когда слышишь слова благодарности в свой адрес! Для нас – почтальонов – это высшая награда, когда клиенты довольны нашей работой.

Каков ваш рабочий день?

В мои обязанности входит доставка газет, журналов, заказных и простых писем, денежных переводов, пенсий, разных пособий. Работаем мы шесть дней в неделю. Официально рабочий день начинается с 8 утра. Но я стараюсь прийти на час раньше, чтобы приготовить рабочее место к продуктивному дню.

Около 8.00 прибывает почтовая машина. Почту сортируют по участкам операторы: один – простые и заказные письма, другой – газеты и журналы. Естественно, мы не стоим без дела. Помогаем им, чтобы максимально ускорить процесс. Ведь так мы сможем быстрее выйти на доставочный участок и оперативно разнести почту клиентам.

У каждого почтальона есть свой компьютер. После того, как все рассортировано по участкам, каждый почтальон, а нас в отделении семеро, вносит отправления по своему участку в единую электронную базу и сортирует по адресам. Сначала – по организациям, потом – по физлицам.

Приблизительно в 11.00 я выхожу на доставочный участок. Треть почты беру с собой. А всю остальную забирает почтовая машина, которая развозит ее на опорные пункты. На моем участке два опорных пункта. Это специальные почтовые ящики, которые закрываются на ключ. Такие пункты очень удобны и, самое важное, существенно облегчают нашу физическую работу – не приходится носить большие тяжести. К тому же, они способствуют ускорению процесса доставки: не трачу время на возвраты в почтовое отделение. Поэтому всю почту к 5-6 вечера успеваю разнести.

На моем участке есть и организации, и многоэтажные дома, и частный сектор. В первую очередь разношу почту по организациям. Приблизительно в обеденное время возвращаюсь на опорный пункт, забираю почту для многоэтажных домов. А к концу дня обслуживаю клиентов частного сектора.

Для доставки почты каждый почтальон обеспечен велосипедом. Нам выдают зимнюю и летнюю униформу. Также мы получаем почтовые сумки. И два раза в год денежную компенсацию на приобретение зимней и летней обуви. Мы очень благодарны нашему руководству, которое постоянно заботится о нас, максимально улучшая наши условия труда.

А как цифровизация Казпочты помогает Вам в Вашей работе?

Все почтальоны обеспечены современными смартфонами. Во-первых, используем их для быстрой коммуникации с клиентами, а также для оперативной связи с начальником отделения, если во время доставки у клиента возникают дополнительные вопросы. Но самое главное – в телефоне установлено специальное приложение «Mobile postman», которое в разы уменьшило бумажную работу. Ранее нам во время доставки необходимо было возвращаться в отделение для заполнения квитанций о доставке и бумажного отчета. Теперь это все можно сделать в один клик и непосредственно на доставочном участке: отметить галочкой статус о доставке – и информация автоматически синхронизируется с системой. Мир становится быстрее и мы идем в ногу со временем.

АО «Казпочта» — национальный оператор почтовой связи Казахстана, представляет Почтовую администрацию Казахстана во Всемирном почтовом союзе (ВПС), в 2016 году избран в состав Административного совета ВПС, является одним из базовых элементов общегосударственной инфраструктуры. АО «Казпочта» было создано в 1999 году, с 2006 года единственным акционером Общества является АО «Самрук-Қазына».

Сегодня АО «Казпочта» — одна из крупнейших компаний Казахстана, которая предоставляет почтовые и финансовые услуги населению по всей стране и обеспечивает постоянной работой более 22 тысяч человек по всей республике.

В распоряжении АО «Казпочта» самая масштабная филиальная сеть в стране, которая охватывает всю территорию Казахстана, особенно на уровне районной и сельской местности (более 3 400 почтовых отделений). Почтовая сеть является эффективным инструментом для продвижения электронной торговли, транспортно-логистического сервиса, агентских, финансовых услуг для бизнеса и населения.

В 2014 году АО «Казпочта» одним из первых вступило в процесс трансформации почтовой деятельности. В рамках программы Трансформации компании активно идет процесс модернизации и перехода к качественному предоставлению услуг, вводятся новые технологии в автоматизации процессов, оптимизируются бизнес-процессы, совершенствуются стандарты обслуживания клиентов и создаются новые виды услуг.



Экологические проекты Казпочты

В целях снижения воздействия на окружающую среду и сокращения потребления энергии Обществом реализуются различные экологические проекты:

- ▶ Проект по энергосбережению, через механизм энергосервисного договора совместно с энергосервисной компанией, в административных зданиях Общества комплексно установлено энергосберегающее освещение.
- ▶ Реализован инновационный проект автономного отделения почты в п. Боролдай Алматинской области, где автономность осуществляется за счет возобновляемых источников энергии.

- ▶ С целью снижения выбросов углерода, Общество внедряет проект газификации автотранспорта и отделений почтовой связи в Жамбылской и Кызылординской областях.
- ▶ Проект «Green Office» по отдельному сбору макулатуры, в рамках данного проекта созданы места сбора макулатуры в виде специальных баков в административных зданиях для последующей передачи организациям, выполняющим работы по переработке макулатуры.



Более подробную информацию о деятельности Компании, о результатах деятельности за 2018 год можно найти на сайте www.post.kz

**АЙМУРАТОВ ДИНМУХАМЕД
БУРАМБАЕВИЧ**

Начальник электрического
цеха ТЭЦ-1 АО «Алматинские
электрические станции»



«РАЗДЕЛЯЯ ЦЕННОСТИ НАШЕЙ КОМПАНИИ: «НАСТАВНИЧЕСТВО. НАДЕЖНОСТЬ. СПРАВЕДЛИВОСТЬ. ПРОФЕССИОНАЛИЗМ»

На ТЭЦ-1 АО «Алматинские электрические станции» я тружусь более 10 лет. Здесь я ощущаю себя на своем месте и получаю огромное удовольствие от своей работы.

Я – энергетик. И я горжусь этим, поскольку электроэнергетика играет ключевую роль в экономической и социальной сферах Республики Казахстан. Дальнейшее развитие промышленности, повышение качества жизни населения во многом зависят от надежного и качественного энергоснабжения потребителей.

Благодаря моей работе, работе нашего подразделения, жители города Алматы и Алматинской области обеспечены светом и теплом. Бесперебойное и надежное электро- и теплоснабжение я и мои коллеги обеспечиваем путем ведения заданного режима работы на своем участке станции оперативных переключений и технического обслуживания силового оборудования. Для того, чтобы своевременно выявлять и устранять дефекты, наша команда круглосуточно старается ответственно контролировать работу и состояние электрооборудования.

Для меня важно, чтобы моя работа приносила мне чувство востребованности. Я чувствую себя реализованным, когда раскрываю свой внутренний потенциал, когда в работе полностью задействованы мои способности, знания и умения.

Чтобы стать компетентным специалистом в любимой профессии я с самого начала ответственно отнесся к получению знаний. Имею степень доктора PhD по специальности радиационное материаловедение. Во время учебы стажировался в

государственном университете г. Шанхай (Китай) по изучению механических и электрических свойств композиционных материалов. У меня около 10 научных работ, публиковался в Институте ядерной физики РК, участвовал в международных конференциях в Венгрии, России и Казахстане, в четырех научно-исследовательских проектах.

Главные качества для энергетика – аналитические способности, техническое мышление и постоянное повышение своего профессионального уровня.

Мы анализируем и обобщаем опыт эксплуатации оборудования цеха, разрабатываем мероприятия по повышению надёжности и экономичности его работы. Работники нашего подразделения производят наладку и испытания электрического оборудования и устройств, обеспечивают высокую надёжность работы устройств электроавтоматики, релейной защиты, за счёт своевременного и качественного проведения ремонта и наладки.

В решении любых вопросов мы стараемся объективно оценить ситуацию, даем возможность высказаться и быть услышанным. В подчинении у меня сейчас 57 работников, это оперативный персонал, электрическая лаборатория и электромастерская. Я всегда готов помочь коллегам, оказать им поддержку в решении задач.

Разделяя ценности нашей компании: «Наставничество. Надежность. Справедливость. Профессионализм», я являюсь наставником в программе молодых специалистов «Жас Өркен» ФНБ «Самрук-Қазына».

Молодому поколению желаю трудиться и быть преданными выбранному пути и профессии, ведь только тогда будет гарантирован успех! А у меня еще много непокоренных вершин впереди, много целей и планов!

АО «Самрук-Энерго» — стратегический энергетический холдинг, созданный с целью реализации государственной политики в электроэнергетической отрасли, в том числе путем модернизации существующих и ввода новых генерирующих мощностей.

На сегодняшний день АО «Самрук-Энерго» — крупнейший многопрофильный энергетический холдинг, успешно интегрированный в международный энергобаланс, создающий стоимость для своих акционеров и направленный на формирование высокоэффективной системы энергоснабжения, обеспечивающей устойчивое развитие всех отраслей Казахстана.

Активы
989 757
млн тенге

Чистая
прибыль
3 241
млн тенге

Выручка
260 400
млн тенге

Производство
э/э 31,7
млрд кВтч

Экологические проекты Самрук-Энерго

Компания серьезно относится к вопросам охраны окружающей среды. Так, в Компании большое внимание уделяется развитию ВИЭ и ГЭС, повсеместно внедрены системы экологического менеджмента, разработаны обширные программы по повышению энергоэффективности и энергосбережения, планируется серьезный проект по газификации алматинских электростанций.

В соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан каждая ДЗО АО «Самрук-Энерго» I категории (ТОО «Экибастузская ГРЭС-1 имени Булата Нуржанова», АО «Станция Экибастузская ГРЭС-2», АО «Алматинские электрические станции» и ТОО «Богатырь Комир») имеет согласованный с уполномоченным органом план мероприятий по охране окружающей среды, исполнение которого является обязательным условием специального природопользования. В целях минимизации вредного воздействия на окружающую среду выполнены такие мероприятия, как:

- ▶ ТОО «Экибастузская ГРЭС-1 имени Булата Нуржанова»: ремонт передовых электрофильтров «Lodge Cottrell» (Корея) и Alstom (Франция). Эффективность очистки дымовых газов выросла до 99,6%, показатель запыленности после установки новых электрофильтров составляет 300 – 400 мг/нм³ вместо 1 620 мг/нм³, ремонт и установка низкоэмиссионных турбулентных горелок, реконструкция установки химводоочистки, ремонт системы ГЗУ, благоустройство и озеленение территории.

- ▶ АО «Станция Экибастузская ГРЭС-2»: ремонт электрофильтров Alstom (Франция) на двух имеющихся энергоблоках с коэффициентом золоулавливания 99,4-99,6% (до установки – 88%); ремонт аспирационных установок тракта топливоподдачи ТТЦ, ремонт горелочных устройств, ремонт системы ГЗУ, реконструкция очистных сооружений хозяйственно-бытовой канализации, благоустройство и озеленение территории.
- ▶ На золоотвалах ТОО «Экибастузская ГРЭС-1», АО «Станция Экибастузская ГРЭС-2», АО «Алматинские электрические станции»: рекультивация отработанных частей золоотвалов, пылеподавление зольных пляжей.
- ▶ ТОО «Богатырь Комир»: уменьшение объемов складирования вскрышных пород на внешних породных отвалах, что позволяет замедлить протекание окислительно-восстановительных процессов и снизить выделение в атмосферу загрязняющих веществ, взрывные работы в обводненных скважинах, что снижает выброс загрязняющих веществ в атмосферу, пылеподавление при экскавации угля в забоях, использование шахтных вод для пылеподавления на автодорогах в разрезе.



Более подробную информацию о деятельности Компании, о результатах деятельности за 2018 год можно найти на сайте www.samruk-energy.kz

Инновационные проекты Самрук-Энерго

На сегодняшний день, в рамках осуществления программы инновационного развития Компании реализуется ряд проектов, направленных на повышение эффективности деятельности, в том числе:

1) Цифровая электрическая станция. Проект предусматривает возможность внедрения централизованного сбора производственно-технологических данных, удаленного мониторинга и прогнозирования производственных процессов и технического состояния узлов, агрегатов, оборудования и систем мониторинга производственных процессов группы компаний АО «Самрук-Энерго» (цифровая диспетчерская) на базе производственно-технических платформ. Это позволит получать достоверные данные и обеспечивать автономность процессов, исключая человеческий фактор на производстве. Пилотный проект будет реализован на ТОО «Экибастузская ГРЭС-1».

2) Совместно с Назарбаев Университетом проводятся исследования возможности использования технологии кипящего слоя и циркулирующего кипящего слоя для сжигания высокозольного угля (угли зольностью 50% и более – пласт №3 Экибастузского месторождения и обедненный уголь/отходы обогащения угля).

Ожидаемые результаты:

- ▶ разработка технологии и анализ перспективности применения технологий кипящего слоя для сжигания высокозольного угля;
- ▶ снижение расхода топлива и выбросов в атмосферу по сравнению с традиционным сжиганием угля;
- ▶ полное сжигание топлива, без выхода процесса горения в газовое пространство над кипящим слоем и уноса значительных количеств теплоты с неоправданно перегретыми дымовыми газами.

3) Система безмазутной растопки котлоагрегатов подразумевает оснащение плазменно-топливной системы, что позволит решить следующие задачи:

- ▶ стабилизация горения пылеугольного факела при пониженных нагрузках котлоагрегатов;
- ▶ исключение расхода мазута при факельном сжигании низкосортных углей;

- ▶ устранение негативных последствий совместного сжигания угля и мазута в одном топочном объеме, которые приводят к снижению экономичности и надежности работы котлоагрегатов.
- ▶ Данная технология успешно применяется в Китайской Народной Республике, Российской Федерации, Индонезии и т.д. на энергоблоках от 200 до 1 000 МВт.

4) АО «Самрук-Энерго» в рамках своей Стратегии развития планирует увеличение размеров угольного бизнеса ТОО «Богатырь Комир» за счет внедрения технологии обогащения угля. В 2016 году по заказу АО «Самрук-Энерго» была выполнена научно-исследовательская работа, в рамках которой был проведен анализ технической осуществимости и инвестиционной целесообразности работы по данному направлению. В результате было определено, что перспективный проект будет иметь положительные инвестиционные показатели при обогащении экибастузского угля до теплотворной способности 5 500 ккал/кг.

5) Реализация проекта «Цифровой разрез» предусматривает автоматический контроль рабочих параметров горнодобывающего и горнотранспортного оборудования разреза (вес перевозимого груза, местоположение, технологическое состояние, скорость движения, давление и температура в шинах, и пр.), автоматизация и аналитика ежесменных показателей карьерных автосамосвалов: количество рейсов, грузооборот, моточасы, пробег, расход топлива, автоматический контроль и аналитика производственной дисциплины водителей и машинистов горнодобывающей и горнотранспортной техники:

- ▶ время простоев, время начала и окончания работы, а также создание единой автоматизированной системы управления производственными процессами добычи и отгрузки угля, обработки и анализа цифровых данных угольного разреза в режиме реального времени: использование дронов для визуального, теплового, радиационного контроля;
- ▶ топографо-геодезической съемки и маркшейдерских работ;
- ▶ 3D моделирование и доступ к данным;
- ▶ интеграция всех подсистем в едином Дата-Центре.



Более подробную информацию о деятельности Компании, о результатах деятельности за 2018 год можно найти на сайте www.samruk-energy.kz

САДЕНОВ ЕРБОЛАТ
МУРАТОВИЧ

Генеральный директор
ТОО «СП«Тау-Кен Проект»



«ГЛАВНОЕ — ПОЛУЧАТЬ УДОВОЛЬСТВИЕ ОТ СВОЕЙ РАБОТЫ И ОСОЗНАВАТЬ СВОЙ ВКЛАД В ОБЩЕЕ ДЕЛО»

Что входит в ваши должностные обязанности?

Общее руководство организацией в соответствии с действующим законодательством и уставом, организация и координация производственной и финансово-экономической деятельности, эффективное и качественное выполнение геологоразведочных и сопутствующих им работ.

Какие планы относительно дальнейшей карьеры?

Я намерен продолжать работать в сфере недропользования и геологии. В первую очередь, мне нравится моя работа и специальность.

Считаю, что главное – получать удовольствие от своей работы и осознавать свой вклад в общее дело. Очень хочется развиваться в профессиональном плане и, пусть это звучит немного высокопарно, внести свою лепту в развитие геологической отрасли Казахстана. Думаю, что достижением для каждого геолога является открытие новых месторождений полезных ископаемых и восполнение минерально-сырьевой базы РК. И лично для меня это является одной из поставленных на ближайшее будущее целей.

Кроме того, мой отец работал в нашей компании, дед – также посвятил свою жизнь геологии. Поэтому я могу смело сказать, что я – представитель настоящей геологической династии.

Планируете ли продолжать работать в компании? Что вы знаете про корпоративные ценности и разделяете ли Вы их?

Да, буду трудиться в этой компании, пока я востребован и приношу пользу. За 5 лет работы в АО НГК «Тау-Кен Самрук» я впитал корпоративную культуру и ощущаю себя неотъемлемой частью организации. Очень приятно осознавать себя частью большой сплоченной команды,двигающейся к одной большой цели, не забывая при этом про основные корпоративные ценности: уважение, честность, упорство и партнерство. Вдвойне приятно, когда корпоративные ценности компании совпадают с личными принципами. Не это ли является замечательным стимулом для гармоничного развития любого сотрудника внутри любой организации?

Оцените свой вклад в развитие компании?

Как мы все знаем, одной из основных стратегических целей нашей компании является содействие развитию отдельных секторов горно-металлургической отрасли Республики Казахстан путем реализации проектов совместно со стратегическими инвесторами.

На сегодняшний день проект, в рамках которого я тружусь, «заточен» на обнаружение и развитие новых месторождений. На обширной территории нашего проекта имеется около 50-ти перспективных рудопоявлений, которые требуют проведения поисково-оценочных геологоразведочных работ, и соответственно, в дальнейшем потребуется постановка этих месторождений на государственный баланс. А, как известно, любое рентабельное месторождение, поставленное на гос. баланс, является привлекательным проектом для инвесторов. Привлекая инвесторов и совместно реализуя геолого – разведочные проекты, мы оказываем позитивное влияние на развитие недропользования в РК.

Тай-Кен Самрук специализируется на разведке, добыче, обогащении, металлургической переработке и реализации твердых полезных ископаемых. Наши приоритетные металлы: медь, цинк, свинец, золото. Тай-Кен Самрук также реализует проекты по добыче и производству редких металлов (вольфрам, молибден).

Действующие предприятия: Завод по производству металлургического кремния (Караганда), Аффинажный завод (Нур-Султан). Проекты по добыче и производству: Алайгыр, Северный Катпар, Шалкия. Геологоразведочные проекты: Спасская, Южно-Мойынтинская площадь, Шокпар и Гагаринское.

В результате реализации поставленных задач Тай-Кен Самрук к 2028 году станет компанией с диверсифицированным портфелем активов, надежным стратегическим партнером для широкого круга инвесторов в горно-металлургическую отрасль Республики Казахстан, приверженным лучшим стандартам при реализации инвестиционных проектов.

Активы
658 403
млн тенге

Чистая
прибыль
44 086
млн тенге

Выручка
267 910
млн тенге

Экологические проекты Тай-Кен Самрук

- ▶ В 2018 году на месторождении АО «ШалкияЦинк ЛТД» завершены строительные-монтажные работы и введены в эксплуатацию очистные сооружения хозяйственно-бытовых стоков горно-обогатительного комплекса. Стоимость проекта более 500 миллионов тенге. Данный проект реализован в целях очистки хозяйственно-бытовых стоков рудника АО «Шалкия Цинк ЛТД».
- ▶ Основное оборудование очистки — это модульная установка очистки хозяйственно-бытовых сточных вод ЛОС-Р 400, производительностью 400 м³. После очистки стоки отводятся по трубопроводу в пруд-накопитель. Пруд-накопитель состоит из двух карт. В качестве противофильтрационного экрана используется геомембранная пленка. Иловый осадок, образующийся в очистных сооружениях, вывозится специализированной организацией для размещения на специальном полигоне.



Более подробную информацию о деятельности Компании, о результатах деятельности за 2018 год можно найти на сайте www.tks.kz

САГИ ТОКТАМОВ

Старший бортпроводник
АО «Qazaq Air»

«БЫТЬ СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННЫМ И СТАРАТЬСЯ БЫТЬ ЛУЧШИМИ В СВОЕМ ДЕЛЕ»

Как вы пришли в авиацию, это ваша мечта детства?

Если честно я и не мог представить что буду летать, и только по фильмам имел представления об этой работе. Помнится, когда еще жил в общежитии, одна знакомая стюардесса часто привозила сувениры и сладости из разных городов и мы всегда ее провожали и встречали с белой завистью. Однажды знакомая пришла ко мне в комнату, чтобы напечатать на моем ноутбуке резюме для одной из авиакомпаний. Я уговорил ее, чтобы мы отправили и мое резюме тоже. Меня пригласили на собеседование и я успешно прошел отбор. Так я сделал свои первые шаги в этой профессии, которую очень полюбил. А ту девушку почему-то не взяли на должность бортпроводника.

Вы уже летаете 11 лет, вам не надоело?

Многие относятся к этой работе несерьезно, особенно молодые люди. Они часто рассматривают эту работу, как временную – чтобы увидеть мир. Но в европейских авиакомпаниях бортпроводники осознанно выбирают эту профессию и связывают с ней всю жизнь. На мой взгляд, самое главное – это любовь к профессии. Я благодарен этой работе, потому что здесь я встретил много верных друзей и научился разбираться в людях.

Что вы можете посоветовать молодым людям, мечтающим о работе бортпроводника?

В первую очередь, я советую не рассматривать профессию бортпроводника с точки зрения ее престижности. Следует прислушаться к сердцу и выбирать душой, задумываясь о том, где вы можете принести пользу обществу. У японцев есть понятие “Икигай”, которое описывает предназначение или смысл жизни каждого человека. Так, чтобы быть лучшим в своем деле и принести пользу родине, не обязательно занимать высокую должность – достаточно быть социально ответственным и стараться быть лучшими в своем деле. Важно понимать, что профессия бортпроводника это не только романтика путешествий, но и большая ответственность – здесь важно упорно трудиться и постоянно повышать свою квалификацию.





Более подробную информацию о деятельности Компании, о результатах деятельности за 2018 год можно найти на сайте www.flyqazaq.kz

АО «ФОНД НАЦИОНАЛЬНОГО БЛАГОСОСТОЯНИЯ «САМРУК-ҚАЗЫНА» | ВМЕСТЕ 10 ЛЕТ



АО «QAZAQ AIR» – это региональная авиакомпания для обслуживания внутренних маршрутов в Казахстане, 100% акций которой принадлежит АО «Фонд национального благосостояния «Самрук-Қазына». Компания зарегистрирована в апреле 2015 года. Авиакомпания QAZAQ AIR намерена соответствовать высочайшим международным и национальным требованиям по безопасности полетов. Авиакомпания эксплуатирует турбовинтовые самолеты канадского производителя Bombardier.

Современный и оригинальный логотип авиакомпании разработан на основе темы «Соединяя казахстанцев», отражая региональную сеть полетов авиакомпании. Логотип сформирован из 14 кругов, которые представляют 14 регионов Казахстана.

Активы
6 184
млн тенге

Выручка
5 653
млн тенге



Более подробную информацию о деятельности Компании, о результатах деятельности за 2018 год можно найти на сайте www.ucc.com.kz

ТОО «Объединенная химическая компания» создана для реализации проектов в химической отрасли Казахстана. Среди них есть как производства, которые существуют и модернизируются, так и совершенно новые для Казахстана предприятия, которые станут основой для развития химической промышленности страны.

Стратегия развития Компании на 2018-2028 годы была утверждена решением Наблюдательного совета ТОО «ОХК» 27 августа 2018 года (протокол № 06/18).

Активы
462 137
млн тенге

Выручка
8 447
млн тенге



Более подробную информацию о деятельности Компании, о результатах деятельности за 2018 год можно найти на сайте www.fnsk.kz

АО «Samruk-Kazyna Construction» создано 6 марта 2009 года.

Samruk-Kazyna Construction является оператором Антикризисной Программы, Программы «Нурлы Жер» по направлениям арендное и коммерческое жилье, и через дочернее предприятие реализует проект «Зеленый Квартал» в г. Астана.

Samruk-Kazyna Construction увеличивает ценность для акционеров, способствует развитию предпринимательства, а также мобильности населения и бизнеса в Казахстане путем создания соответствующей инфраструктуры и объектов недвижимости с использованием современных технологий и привлечением партнеров.

Активы
189 489
млн тенге

Чистая
прибыль
5 437
млн тенге

Выручка
17 975
млн тенге

УКАЗАТЕЛЬ РАСКРЫТИЙ СТАНДАРТОВ GRI В ОТЧЕТЕ ОБЩИЕ РАСКРЫТИЯ

Стандарт и показатели	Раскрытие	Разделы отчета / Комментарий	Страница в отчете
GRI 101 (2016): ОСНОВЫ			
GRI 102 (2016): ОБЩИЕ РАСКРЫТИЯ			
ПРОФИЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ			
102-1	Название организации	v	О Фонде
102-2	Основные бренды, продукция, а также услуги	v	О Фонде О Группе компаний Фонда Портфельные компании
102-3	Местонахождение штаб-квартиры организации	v	О Фонде
102-4	Количество стран, в которых организация осуществляет свою деятельность	v	О Фонде
102-5	Характер собственности и организационно-правовая форма	v	О Фонде
102-6	Рынки, на которых работает организация	v	О Фонде О Группе компаний Фонда Портфельные компании
102-7	Масштаб организации	v	О Фонде О Группе компаний Фонда Портфельные компании
102-8	Численность работников	v	Развитие человеческого потенциала
102-9	Цепочка поставки организации	v	Ответственные закупки
102-10	Существенные изменения масштабов, структуры или собственности	v	Ответственные закупки
102-11	Принцип предосторожности	v	Управление рисками и внутреннего контроля
102-12	Экономические, экологические и социальные хартии, принципы или другие инициативы, к которым организация присоединилась или поддерживает	v	Обмен опытом по реализации Инициатив
102-13	Членство в ассоциациях	v	Обмен опытом по реализации Инициатив
102-14	Заявление самого старшего руководителя	v	Обращение CEO
102-16	Ценности, принципы, стандарты и нормы поведения организации, такие как кодексы поведения и этические кодексы	v	Высокие этические стандарты и противодействие коррупции
102-18	Структура корпоративного управления организацией	v	Корпоративное управление
102-22	Структура высшего менеджмента и комитетов		Подробная информация приведена в Годовом отчете за 2018 год
102-24	Назначение и отбор членов высшего руководства		
102-28	Оценка деятельности высшего руководства		

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

102-40	Список групп заинтересованных сторон	v	Взаимодействие с заинтересованными сторонами
102-41	Процент всех работников, охваченных коллективными договорами	v	В Фонде нет коллективного договора. Информация по коллективному договору в Группе Фонда – Права человека
102-42	Принципы выявления и отбора заинтересованных сторон	v	Взаимодействие с заинтересованными сторонами
102-43	Подход организации ко взаимодействию с заинтересованными сторонами	v	Взаимодействие с заинтересованными сторонами
102-44	Ключевые темы и опасения, которые были подняты заинтересованными сторонами в рамках взаимодействия с организацией, а также то, как организация отреагировала на эти ключевые темы и опасения	v	Анализ существенности Взаимодействие с заинтересованными сторонами

ПРАКТИКА ОТЧЕТНОСТИ

102-45	Юридические лица, отчетность которых была включена в отчетность	v	О Фонде О Группе компаний Фонда Портфельные компании
102-46	Методика определения содержания отчета и границ аспектов	v	Об Отчете
102-47	Список всех существенных аспектов	v	Анализ существенности
102-48	Последствия всех переформулировок показателей, опубликованных в предыдущих отчетах	v	Об Отчете Анализ существенности
102-49	Существенные изменения охвата и границ аспектов по сравнению с предыдущими отчетными периодами	v	Об Отчете Анализ существенности

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

102-50	Отчетный период	v	Об Отчете
102-51	Дата публикации предыдущего отчета	v	Об Отчете
102-52	Цикл отчетности	v	Об Отчете
102-53	Контактное лицо	v	Об Отчете
102-54	Вариант подготовки отчета «в соответствии» со Стандартами GRI	v	Об Отчете
102-55	Таблица показателей GRI	v	Указатель раскрытий стандартов GRI в отчете
102-56	Практика организации в отношении обеспечения внешнего заверения отчетности	v	Об Отчете

Стандарт и показатели	Раскрытие	Разделы отчета / Комментарий	Страница в отчете
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ТЕМЫ			
GRI 103 (2016): ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ			
103-1	Материальность и границы	v	Об Отчете
103-2	Подходы менеджмента	v	Анализ существенности
103-3	Оценка менеджмента	v	Ключевые финансовые показатели
GRI 201 (2016): ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ			
201-1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	v	Ключевые финансовые показатели
GRI 205 (2016): ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ			
205-2	Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им	v	Высокие этические стандарты и противодействие коррупции
205-3	Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия	v	Высокие этические стандарты и противодействие коррупции
GRI 204 (2016): ПРАКТИКИ ЗАКУПОК			
204-1	Доля расходов на местных поставщиков в существенных регионах осуществления деятельности	v	Ответственные закупки
ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕМЫ			
GRI 103 (2016): ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ			
103-1	Материальность и границы	v	Об Отчете
103-2	Подходы менеджмента	v	Анализ существенности
103-3	Оценка менеджмента	v	Управление экологической деятельностью
GRI 307 (2016): СООТВЕТСТВИЕ ТРЕБОВАНИЯМ			
307-1	Денежное значение существенных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение экологического законодательства и нормативных требований	v	Управление экологической деятельностью

Стандарт и показатели	Раскрытие	Разделы отчета / Комментарий	Страница в отчете
СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕМЫ			
GRI 103 (2016): ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ			
103-1	Материальность и границы	v	Об Отчете
103-2	Подходы менеджмента	v	Анализ существенности
103-3	Оценка менеджмента	v	Развитие человеческого потенциала Охрана труда и техника безопасности
GRI 401 (2016): ЗАНЯТОСТЬ			
401-1	Общее количество и процент вновь нанятых сотрудников, а также текучесть кадров в разбивке по возрастной группе, полу и региону	v	Характеристика персонала
401-2	Льготы, предоставляемые работникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются работникам, работающим на условиях временной или неполной занятости, с разбивкой по существенным регионам осуществления деятельности организации	v	Права человека
GRI 402 (2016): ОТНОШЕНИЯ РАБОТНИКОВ И РУКОВОДСТВА			
402-1	Минимальный период уведомления сотрудников об изменениях в компании		Фонд соответствует требованиям трудового законодательства Республики Казахстан и нормам, применимым к таким вопросам в Казахстане
GRI 403 (2018): ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ			
403-1	Система управления охраной труда и безопасностью	v	Охрана труда и техника безопасности
403-2	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	v	Охрана труда и техника безопасности
GRI 404 (2016): ПОДГОТОВКА И ОБРАЗОВАНИЕ			
404-1	Среднее количество часов обучения на сотрудника	v	Обучение и развитие
407-1	Выявленные подразделения, в которых и поставщики, у которых право на использование свободы ассоциации и ведение коллективных переговоров может нарушаться или подвергаться существенному риску, и действия, предпринятые для поддержки этих прав	v	Права человека