

# УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ



ESG-трансформация	82
Влияние на окружающую среду	84
Социальное управление	88

Охрана труда, промышленная и пожарная безопасность	96
Спонсорство и благотворительность	97



# ESG-ТРАНСФОРМАЦИЯ

## ПРИНЦИПЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ - ESG



**Воздействие на окружающую среду и экосистемы**  
**Изменение климата и низкоуглеродная экономика**  
**Эффективное использование ресурсов**



**Благополучие и безопасность на рабочем месте**  
**Человеческий капитал, разнообразие и инклюзивность**  
**Благотворительная помощь и спонсорство**



**Корпоративное управление**  
**Прозрачность, подотчетность и комплаенс**  
**Интеграция ESG в бизнес-процессы**

Одной из ключевых задач Фонда является содействие устойчивому развитию путем внедрения экономических, социальных и управленческих принципов (принципы ESG).

В 2021 году Фонд приступил к разработке Политики ESG, которая будет устанавливать единые принципы деятельности в области ESG для Фонда и портфельных компаний (ПК) и декларировать для инвесторов приверженность Фонда принципам ESG. Разрабатываются рекомендации для ПК в отношении добровольного раскрытия информации о финансовых рисках компаний, которые возникают в связи с глобальным изменением климата.

За основу приняты рекомендации TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures), которые способствуют укреплению и развитию корпоративных практик управления рисками.

Планируется получение ESG-рейтингов всеми ПК в течение 2022–2023 гг. с целью повышения инвестиционной привлекательности.

В 2020 году КазМунайГаз первый в Казахстане и Фонде получил ESG-рейтинг от Sustainalytics. В 2021 году международное агентство Sustainalytics улучшило показатель риск-рейтинга КМГ в области устойчивого развития с 34,5 до 28,4 баллов (выше среднего).

Внедрение принципов ESG имеет важное значение для Фонда, так как будет способствовать увеличению долгосрочной стоимости активов, повышению инвестиционной привлекательности.

Фонд планирует глубокую ESG-трансформацию, в котором основополагающее значение займут сотрудники Группы Фонда. Только изменение парадигмы мышления каждого сотрудника Группы компаний АО «Самрук-Қазына» и понимание важности собственного вклада могут привести к успешному внедрению принципов устойчивого развития. Необходимы внедрение и развитие собственной экокультуры на всех уровнях управления. Каждый сотрудник компании должен вносить свой вклад в формирование имиджа компании как ответственного игрока международного рынка.



Во-вторых, следует обеспечить внедрение передовых технологических и цифровых решений. Это позволит минимизировать риски и обеспечить своевременное принятие качественных решений.

В-третьих, необходимо продолжить практику корпоративного управления с внедрением ESG-принципов. Менеджмент и члены Советов директоров портфельных компаний должны не только разделять подходы к устойчивому развитию, но и своевременно направлять на новый уровень.

В-четвертых, особое внимание должно уделяться трансформации деловой среды. Необходимо дальнейшее налаживание сотрудничества с «зелеными» и ответственными представителями бизнес-сообщества. Стоит необходимость пересмотра подходов к инвестиционной и закупочной деятельности по принципу приверженности контрагентов и партнеров вопросам устойчивого и инклюзивного развития.

Немаловажную роль занимает и бренд работодателя. Позиционирование компании как организации, поддерживающей развитие «зеленой» экономики, требует разработки собственной Политики ESG, с указанием ключевых направлений и задачи деятельности в области устойчивого развития, а также выполнения заявленных обязательств в социальной и экологической ответственности.

В целом для полноценной ESG-трансформации необходим кардинальный пересмотр модели ведения бизнеса как на уровне Фонда, так и на уровне портфельных компаний.

В долгосрочной перспективе внедрение принципов устойчивого развития и ESG станет эффективным инструментом для снижения и управления рисками, связанными с экологией и социальной и экономической стабильностью, а также источником новых возможностей и конкурентных преимуществ.

## ВЛИЯНИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ

АО «Самрук-Қазына», как крупнейший драйвер экономики, ставит одним из ключевых приоритетов функционирования переход к устойчивому развитию. Стратегическая задача – переход к низкоуглеродному развитию, направленный на повышение устойчивости и усиление конкурентоспособности Фонда, обеспечивающий в целом снижение репутационных и финансовых рисков как для Фонда, так и для экономики.

При систематическом и сбалансированном подходе энергопереход позволит ускорить диверсификацию портфеля и развитие новых индустрий, создать новые рабочие места, повысить квалификацию ка-

дров, получить доступ к финансам и инвестициям, а также обеспечить трансферт передовых технологий и знаний.

Стратегической целью Фонда на период с 2022 по 2032 год являются снижение углеродного следа на 10% по сравнению с общим объемом прямых и косвенных эмиссий 2021 года и достижение углеродной нейтральности к 2060 году, как было объявлено Главой государства.

В рамках реализации поставленных целей Фонд приступил к разработке Концепции по переходу к низкоуглеродному развитию, которая определяет видение и цели Фонда по достижению углеродной нейтральности.



### Текущая ситуация

В Группу компаний АО «Самрук-Қазына» входят предприятия нефтегазового и транспортно-логистического секторов, химической и атомной промышленности, горно-металлургического комплекса, энергетики и недвижимости. Портфельные компании Фонда являются определяющими для карбонового следа ключевых секторов экономики. Вклад прямых выбросов CO<sub>2</sub> Фонда и портфельных компаний в общестрановые выбросы составляет порядка 12,9%.

### Доля выбросов ПК Фонда в общестрановые выбросы с разбивкой по секторам экономики за 2021 год

Сектор	Доля выбросов от страновых, %
Энергетика, в т.ч.	12,3
Производство электроэнергии и тепла	9,1
Добыча и переработка полезных ископаемых	1,6
Транспорт (авиа, ж/д, водный)	0,8
Трубопроводный транспорт	0,7
Промышленные процессы	0,5
<b>Итого</b>	<b>12,9</b>

Углеродный след (прямые и косвенные выбросы CO<sub>2</sub>) за 2021 год оценивается в 57,8 млн тонн CO<sub>2</sub> (прямые – 47 млн тонн CO<sub>2</sub>, косвенные – 10,8 млн тонн).

## Прямые выбросы парниковых газов в Группе компаний Фонда

Фактический объем прямых выбросов CO<sub>2</sub> по компаниям Фонда с активами в Казахстане за 2021 год составил 47 млн тонн CO<sub>2</sub>.

### Прямые выбросы CO<sub>2</sub> по Группе Фонда за 2021 год

ПК	Выбросы CO <sub>2</sub> , тыс. тонн	Доля, %
АО «Самрук-Энерго»	33 032	70,29%
АО «НК «КазМунайГаз»	7 904	16,82%
АО «НК «QazaqGaz»	2 514	5,35%
АО «НК «Қазақстан темір жолы»	1 919	4,08%
ТОО «Samruk-Kazyna Ondeu»	848	1,81%
АО «Эйр Астана»	611	1,30%
АО «НАК «Казатомпром»	94	0,20%
АО «Казпочта»	31	0,07%
АО «Казакхтелеком»	28	0,06%
АО «KEGOC»	11	0,02%
АО «НГК «Тау-Кен Самрук»	1	0,00%
<b>Всего</b>	<b>46 992</b>	<b>100%</b>

Основными эмиттерами CO<sub>2</sub> по группе Фонда являются АО «Самрук-Энерго» (70%) и АО «НК «КазМунайГаз» (17%), деятельность которых сосредоточена на ископаемых видах топлива.

Источником загрязнения для остальных ПК (13%) также является применение «коричневых» энергоисточников для обеспечения своей производственной и операционной деятельности. Основными источниками выбросов загрязняющих веществ являются топливные станции I категории. Маркерными загрязняющими веществами, характерными для тепловых электростанций, являются оксиды азота, оксиды серы, оксид углерода, пыль (зола).

Вклад Фонда и портфельных компаний в общестрановые выбросы составляет порядка

**12,9%**

47 млн тонн CO<sub>2</sub>

За период 2019-2021 гг. наблюдается рост уровня выбросов CO<sub>2</sub> ввиду увеличения производственных мощностей АО «Самрук-Энерго». В структуре прямых выбросов (охват 1) преобладают следующие производственные процессы:

- стационарное сжигание ископаемых видов топлива (угля, газа, мазута) для генерации электро- и теплоэнергии (котлы, печи, газомотокомпрессоры, генераторы электроэнергии);
- сжигание топлива на технологическом оборудовании (печи, нагреватели, газомотокомпрессоры, установки подготовки газа, буровые установки, горные машины пр.);
- выбросы от транспорта (двигатели самолетов, двигатели внутреннего сгорания, тяговые нужды тепловозов и пр.);
- летучие выбросы (утечки оборудования, потери от испарения, вентиляции и др.) и факельное сжигание газа;
- выбросы в процессах измельчении угля и ассоциированных пластов во время добычи угля, выбросы в результате эндогенных пожаров, вызванных реакциями низкотемпературного окисления углерода при складировании внутренней вскрыши на внешних породных отвалах.

### Косвенные выбросы CO<sub>2</sub> по группе Фонда за 2021 год по ПК

ПК	Выбросы CO <sub>2</sub> , тыс. тонн	Доля, %
АО «Самрук-Энерго»	24	0,2%
АО «НК «КазМунайГаз»	3 329	31,1%
АО «НК «QazaqGaz»	79	0,7%
АО «НК «Қазақстан темір жолы»	3 230	30,1%
ТОО «Samruk-Kazyna Ondeu»	22	0,2%
АО «Эйр Астана»	3	0,0%
АО «НАК «Казатомпром»	694	6,5%
АО «Казпочта»	32	0,3%
АО «Казахтелеком»	224	2,1%
АО «KEGOC»	3 101	28,9%
АО «НГК «Тай-Кен Самрук»	27	0,3%
<b>Всего</b>	<b>10 715</b>	<b>100%</b>

### Ключевые направления перехода к низкоуглеродному развитию

Фонд разделяет обеспокоенность мировой общественности проблемой изменения климата и поддерживает глобальные усилия по сокращению выбросов парниковых газов, повышению энергоэффективности, переходу на возобновляемые источники энергии и постепенному отказу от сжигания углеродного топлива.

Постепенное снижение выбросов углекислого газа за счет сокращения потребления энергии, эффективного управления производством, сетевой инфраструктурой и регулированием, перехода на «чистые» угольные технологии, строительства ВИЭ и АЭС. Для компенсации оставшихся выбросов ПГ будут применяться технологии улавливания и хранения углекислого газа.

### Иллюстрация 1. Ключевые направления перехода к низкоуглеродному развитию





## Энергосбережение и энергоэффективность

Портфельные компании Фонда, являясь в большинстве производственными гигантами с энергозатратными технологиями, уделяют большое внимание энергосбережению и повышению энергоэффективности.

С целью оптимизации потребления энергоресурсов во всех производственных ПК внедрены процессы управления международного стандарта ISO 50001 «Системы энергетического менеджмента».

В рамках программы трансформации АО «Самрук-Энерго» в апреле 2021 г. успешно завершен проект по Интегрированной системе планирования (ИСП) на электростанциях национального значения – Экибастузских ГРЭС. По результатам проекта ИСП достигнуто сокращение удельного расхода условного топлива – на 13,51 г/кВт\*ч на ГРЭС-1 и на 8,30 г/кВт\*ч на ЭГРЭС-2.

В части ВИЭ в 2013–2021 годах Фондом введены в эксплуатацию СЭС 2 МВт Samruk-Green Energy, СЭС 1 МВт в СЭЗ ПИТ «Алатау», СЭС 416 кВт в г. Капшагае, ВЭС 45 МВт ПВЭС и ВЭС 5 МВт в Шелекском коридоре. В 2020 году завершена модернизация Шардаринской

ГЭС с полным обновлением оборудования и увеличением установленной мощности со 100 МВт до 126 МВт.

В ПК Фонда планируется использование энергоэффективного оборудования и совершенствование технологий ресурсосбережения, а также внедрение энергоэффективности в системах производства, передачи и распределения энергии.

Во всех ПК Фонда ведется либо планируется установка энергосберегающего освещения, а также меры по повышению эффективности потребления электроэнергии.

Так, КазМунайГаз планирует оптимизацию печей и путевых подогревателей в сегменте добычи, повышение эффективности НПЗ, а также отказ от сжигания мазута на ПНХЗ и ПКОП. КЕГОС, в свою очередь, планирует установку терморегуляторов электрического отопления.

Один раз в 5 лет предприятия с энергопотреблением более 500 т.т. в год в Казахстане проходят государственный энергоаудит, по итогам которого разрабатывается план мероприятий по энергосбережению и повышению энергоэффективности.

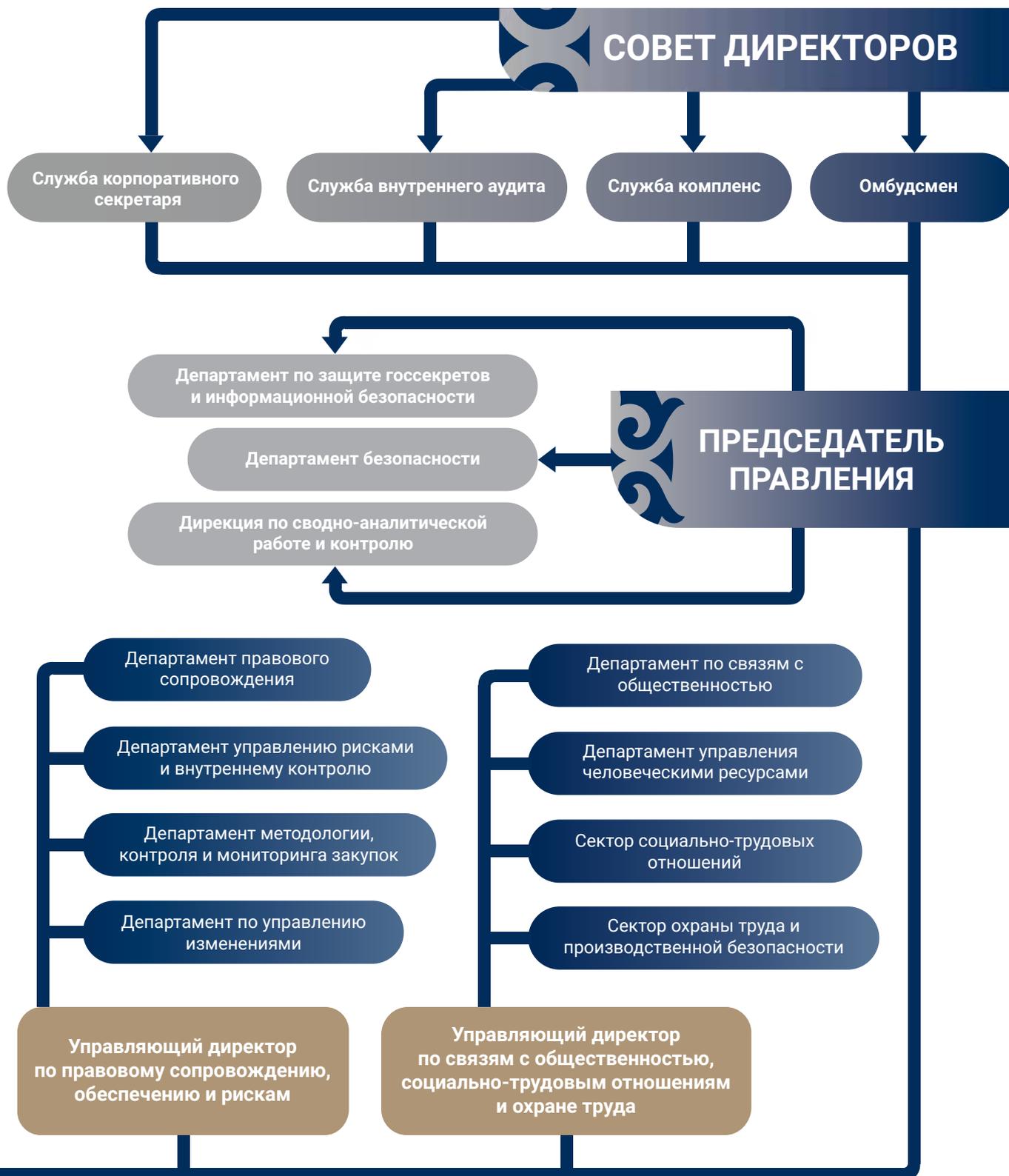
# СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

## ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА ФОНДА

В соответствии с поручением Главы государства по ускоренному реформированию Фонда 24 января 2022 года разработана новая модель организационной структуры Фонда, предусматривающая перераспределение функционала в целях повышения эффективности процессов и стратегической деятельности Фонда. Новая организационная струк-

тура отвечает требованиям по оптимизации затрат на содержание административно-управленческого персонала, обеспечению максимальной эффективности бизнес-процессов, в том числе прозрачности закупочной деятельности портфельных компаний Фонда и уменьшения административных барьеров.





## Кадровая политика Фонда

Кадровая политика Фонда направлена на формирование команды высокопрофессиональных работников, способных обеспечить эффективное и стабильное развитие Фонда. Фондом создаются условия для раскрытия интеллектуального, профессионального и творческого потенциала работников.

Фондом реализуется масштабный комплекс мероприятий по работе с человеческими ресурсами,

включающий создание эффективной системы мотивации и удержания работников, обучение и повышение их квалификации, реализацию института наставничества, привлечение молодых кадров и содействие их профессиональному росту.

Группа Фонда остается одним из крупнейших работодателей в Республике Казахстан. В 2021 году среднесписочная численность персонала в Группе Фонда составила 247,1 тыс. человек.

## Численность и текучесть персонала по Группе Фонда и по Фонду\*<sup>1</sup>

Показатель	2019	2020	2021
Численность работников в Фонде / текучесть, %	185 15	156 10	165 25
Численность работников в Группе Фонда / текучесть, %	307 637 9,2	265 820 9,0	258 155 11,3
Вовлеченность производственного персонала Группы Фонда, %	56	82**	78**
Вовлеченность административно-управленческого персонала Группы Фонда, %	61	84**	83**

\*по обновленной методологии

## Корпоративные мероприятия и Ценности Фонда

Основополагающий фактор успеха Фонда на всех уровнях – корпоративная культура, объединяющая профессиональных и целеустремленных работников.

Именно такая культура позволит нам реализовать стратегию роста и успешно осуществлять собственную деятельность.

Продолжая ежегодную инициативу активной поддержки и развития социальных направлений, в 2021 году по Группе Фонда проводились мероприятия, направленные на развитие благотворительности, продвижение идеи о всеобщем труде и популяризацию производственных профессий. К примеру, были реализованы следующие ключевые проекты: «Үздік маман» в рамках празднования Международного женского дня – 8 марта проводился конкурс «Көктем шуағы» среди сотрудников-женщин из числа производственного персонала. Поддержка ветеранов ВОВ и тружеников тыла в рамках социально-благотворительного проекта «Жеңіс» по всем регионам присутствия ветеранов по РК. Высадка

деревьев и организация субботников в формате квеста и игры.

В рамках развития человеческого капитала в соответствии с Кадровой политикой Фонда на 2018–2028 годы Фонд продолжает осуществлять мероприятия по развитию инвестиционных компетенций соответствующих работников, дальнейшему развитию корпоративной культуры и повышению вовлеченности персонала, улучшению бренда работодателя, реализации программ развития будущих лидеров «Жас Өркен» и др.

## Поиск и подбор персонала

В 2021 году в Фонде было объявлено 82 вакансии. При этом среднее количество откликов на 1 вакантную позицию составило 56 человек, а средняя продолжительность поиска и подбора 1 кандидата – 32 рабочих дня.

По результатам 2021 года единая платформа Группы компаний Фонда по поиску и отбору персонала Samruk Qyzmet достигла следующих результатов: было объявлено 5 669 вакансий, 1 810 были трудоустроены через платформу, также на сайте зарегистрировалось 51 383 новых соискателя.

<sup>1</sup> В таблице указана среднесписочная численность.



## Профессиональное развитие работников

В 2021 году с целью поддержания реализации обновленной Стратегии развития Фонда проведена конференция-семинар «Углеродный след», в которой приняли участие 250 работников Фонда и ПК. Также для 110 работников подразделений информационной безопасности ПК и ДЗО ПК проведен форум «Cyberday», на котором выступали ведущие эксперты в области кибербезопасности, презентованы подходы и современные решения.

Для сотрудников Фонда были организованы корпоративные программы «English Common Law» и «Сертификация в IPO» на базе МФЦА. Программы обучения были разработаны и проведены практикующими экспертами в данной области. Слушатели получили возможность задавать вопросы в режиме реального времени и применить полученные знания на разборе реальных кейсов.

В рамках индустриально-инновационного развития Фонда было организовано обучение на тему: «Рост и развитие: НИОКР, инновации, цифровизация и устойчивое развитие». Программа была разработана с учетом международного опыта и исходя из

понимания роста Фонда как непрерывного процесса повышения долгосрочной устойчивости и увеличения стоимости активов при помощи повышения операционной эффективности, разработки и внедрения проектов НИОКР, устойчивого развития, цифровизации и инновационных проектов.

Реализован ряд развивающих мероприятий для руководителей Фонда: марафон «Забота руководителя», корпоративное обучение по оценке деятельности работников, по управлению вовлеченностью команды, по развитию навыков управления людьми, по предоставлению обратной связи и др.

Проведен «День Дублера» – где работникам была предоставлена возможность попробовать себя в новой/желаемой роли, узнать о ее характеристиках на практике, навыках и поведении, необходимых для ее занятия в перспективе.

Кроме того, на постоянной основе организованы обучающие мероприятия в режиме онлайн, направленные на расширение профессиональных, управленческих и личностно-деловых компетенций персонала.

## Вознаграждение и оценка

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

- для оценки должностей Фонд и Компании используют систему грейдинга по методике компании «Korn Ferry». Единый подход оценки должностей позволяет 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.

## Степень вовлеченности персонала по Группе Фонда и по Фонду

Ежегодно с 2013 года в Фонде и Группе Фонда проводится социологическое исследование по замеру вовлеченности персонала, целью которого является не только определение уровня удовлетворенности и вовлеченности работников, но также определение наиболее актуальных проблем и вопросов.

Консолидированный индекс вовлеченности административно-управленческого персонала в 2021 году составляет 83% и находится в зоне стабильности. По сравнению с 2020 годом показатель снизился на 1%. Высокий уровень вовлеченности у сотрудников АО «Самрук-Энерго» (89%), АО «НАК «Казатомпром» (88%), АО «НГПК «Тай-Кен Самрук» (87%), АО «Samruk-Kazyna Construction» (86%).

Стабильные показатели вовлеченности наблюдаются во всех остальных компаниях Группы Фонда. В динамике с прошлым годом значительно снизилась вовлеченность сотрудников ТОО «Самрук-Қазына Бизнес Сервис» (-19%), ТОО «Самрук-Қазына Инвест» (-16%). Небольшое снижение вовлеченности наблюдается в АО «KEGOC» (-5%), АО «Самрук-Энерго» (-3%), АО «Эйр Астана» (-2%), АО «НК «КТЖ» (-2%), АО «НАК «Казатомпром» (-1%). Части компаний удалось удержать вовлеченность на том же уровне и даже заметно повысить свой индекс. Рост вовлеченности персонала наблюдается в компаниях: ТОО «Самрук-Қазына Контракт» (+8%), АО «НГПК «Тай-Кен Самрук» (+6%), АО «Qazaq Air» (+4%), АО «Samruk-Kazyna Construction» (+23%), АО «НК «КазМунайГаз» (+3%), АО «Казахтелеком» (+1%). У остальных компаний вовлеченность осталась на прежнем уровне.

С 2021 года в анкету вовлеченности были добавлены вопросы для измерения индекса нетерпимости к коррупции. По результатам опроса в разрезе компаний наиболее высокий уровень антикоррупционной культуры в ТОО «СК Инвест» 87%, АО «Samruk-Kazyna Construction» (86%). Сравнительно низкий уровень нетерпимости к коррупции в АО «НК «КТЖ» (62%).

## Вовлеченность персонала по Группе Фонда по итогам 7 лет

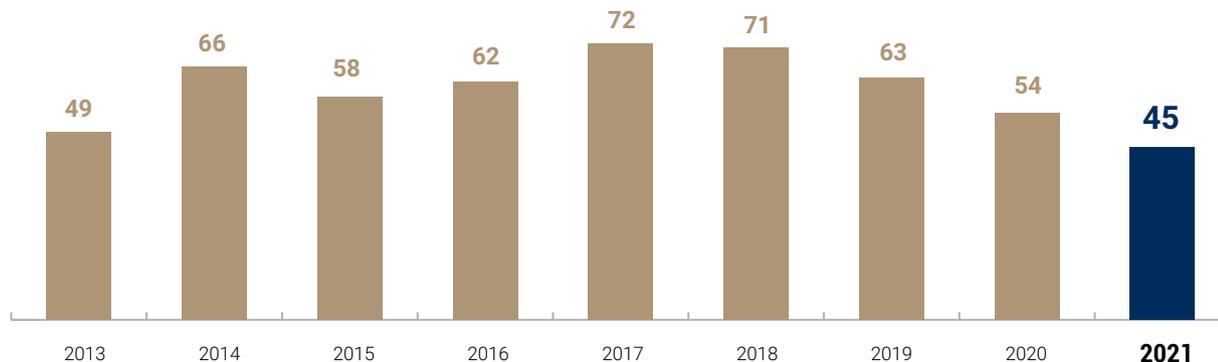
Категория персонала	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
ПП	50%	51%	66%	58%	56%	82%	78%
АУП	55%	58%	55%	53%	61%	84%	83%
ПП	зона ста- бильности	зона ста- бильности	позитивная зона	зона ста- бильности	зона ста- бильности	зона ста- бильности	зона ста- бильности
АУП	зона ста- бильности	зона ста- бильности	зона ста- бильности	зона ста- бильности	позитивная зона	зона ста- бильности	зона ста- бильности

### Samruk Research Services

В Группе компаний Фонда проводится ежегодный мониторинг социальной ситуации в производственных коллективах. В 2020 году была разработана методология Samruk Research Services (далее – SRS) с сохранением преемственности по основным индексам ранее Индекса социальной стабильности и самого процесса сбора и обработки социологической информации исходя из:

- принципиально новых внешних условий, вызванных пандемией COVID-19;
- потребности руководства и ключевых стейкхолдеров в получении оперативной информации по результатам исследования;
- спроса на повышение практической применимости результатов исследования со стороны представителей кадровых служб ПК и ДЗО.

### Динамика индекса социального благополучия



По итогам исследования показатель SRS в Группе компаний Фонда за 2021 год составил 73%. Из основных трех индексов наибольшую настороженность вызывает Индекс социального благополучия с показателем 45% за отчетный период, который снизился на 9 п.п. с 2020 года.

Портфельные компании Фонда уделяют повышенное внимание социальным настроениям работников. Социальный фон и настроения производственного персонала указывают на их позитивный настрой и конструктивный подход в решении возникающих проблем.

Индекс вовлеченности АО «Самрук-Қазына» за отчетный период снизился на 4 п.п. по сравнению с прошлым годом и составил 78%. Колебания ИВ по Фонду за весь период исследования происходили от минимального 35% в 2013 году до максимального показателя 82% в 2020 году. Согласно полученным результатам, снижение Индекса незначительное – он снизился после подъема в 2020 году, но не ниже уровня всех предыдущих периодов.

По оценке большинства работников работодатель обеспечил персонал всеми необходимыми условиями труда и безопасности в целом, в том числе и во время карантина.

## Программа «Жас Өркен»

В 2017 году по инициативе Фонда стартовала программа «Жас Өркен» по привлечению, отбору, развитию и трудоустройству талантливых выпускников вузов.

«Жас Өркен» предоставляет социальные лифты для талантливой молодежи страны. Программа позиционируется как инвестиции в человеческий капитал Республики Казахстан, долгосрочный инструмент повышения управленческого потенциала и привлеченности компаний группы Фонда для молодых профессионалов, способных стать успешными управленцами в перспективе 10–15 лет, которые внесут вклад в решение различных отраслевых задач с использованием актуальных знаний и креативных подходов.

Каждый молодой специалист «Жас Өркен» за 20 месяцев проходит 4 ротации в Группе компаний Фонда по 5 месяцев в каждой, согласно своему индивидуальному плану развития. Помимо обучения на рабочем месте в межротационный период молодые специалисты проходят интенсивное обучение для приобретения технических и личностно-деловых навыков. После успешного завершения программы 100% выпускников трудоустраиваются в компании Фонда, после чего проектная группа проводит мониторинг карьеры выпускников программы.

Главным преимуществом Программы являются ускоренное развитие молодых специалистов и участие в реальных производственных и бизнес-проектах под руководством индивидуальных наставников из числа опытных руководителей компаний.

В Программе задействовано более 200 наставников из более 80 компаний. Развитие института наставничества является ключевым драйвером данной инициативы. Каждый наставник проходит обучение по работе с молодыми специалистами и развитию талантов.

В 2021 году Программу успешно завершили 23 молодых специалиста «Жас Өркен 2019» и были приняты на работу (100%) в следующие компании группы Фонда: филиал АО «Казахтелеком» – «Дивизион по корпоративному бизнесу», ТОО «СП «Катко», филиал АО «KEGOC» «Национальный диспетчерский центр Системного оператора», АО «НК «КазМунайГаз», ТОО «КМГ Инжиниринг», ТОО «АНПЗ», ТОО «КМГ Кумколь», АО «Qazaq Air», АО «Эйр Астана», авиакомпания «Fly Arystan», АО «Самрук-Қазына», АО «НК «Қазақстан темір жолы», филиал АО «НК «ҚТЖ» – «Дирекция магистральной сети», филиал АО «НК «ҚТЖ» – «Многофункциональный центр обслуживания».

По итогам 4-х ротаций молодые специалисты «Жас Өркен 2019» получили 35 предложений о работе от потенциальных работодателей Группы компаний Фонда.



Участник программы «Жас Өркен» 2021 года выпуска  
**Қуат Зияданов**, аналитик Центра бронирования и информации  
в г. Алматы, АО «Эйр Астана»



*«Жас Өркен», подобно театру мечты, приводит тебя на огромную сцену, где ты играешь важную роль. Крупные национальные компании, уникальные проекты, наставники – топ-менеджеры открывают путь к твоей мечте. В конце пути из молодого специалиста выходит высококлассный специалист, готовый ко всем реалиям корпоративного бизнеса. После двух лет в проекте я получил предложение от Национальной авиакомпании «Эйр Астана». На данный момент занимаю одну из руководящих позиций в центре, организую и координирую работу более 70 сотрудников. При выполнении своих обязанностей применяю опыт, полученный от своих наставников программы «Жас Өркен», которые, упорно работая со мной, вложили частичку себя».*

## Программа «Цифровое лето»

В целях развития кадрового потенциала, согласно комплексной программе «Цифровой Казахстан», в период с января по октябрь 2021 года была реализована Программа стажировки «Цифровое лето 2021».

Программа реализуется с 2018 года. Целью данной инициативы является обеспечение условий, способствующих развитию и поддержке молодых талантов в области информационных технологий и других наиболее востребованных направлениях. Программа позволяет задействовать студентов и выпускников вузов с актуальными знаниями при оптимизации процессов и повышении эффективности проектов цифровизации и трансформации компаний Группы Фонда.

В рамках программы «Цифровое лето 2021» было получено 5 868 заявок. По итогам конкурсного отбора приглашение на стажировку получили 45

кандидатов. В результате процесса трудоустройства 5 стажеров успешно начали свою карьеру в таких портфельных компаниях Фонда, как: АО «Эйр Астана», «КМГ-Инжиниринг», ТОО «QazCloud».

Программа «Цифровое лето» способствует возвращению талантов будущего с широким профессиональным кругозором и пониманием бизнеса, готовых к изменениям и новым вызовам в области трансформации и цифровизации. Программа позволяет создать новые возможности профессионального развития для выпускников и наставников, а также обеспечивает передачу ценных знаний и опыта стажерам программы, что, в свою очередь, помогает развитию лидерских навыков и культуры наставничества во всех портфельных компаниях Фонда.



**Айдана Байжомартова**, участник программы «Цифровое лето 2021»



*«Для меня участие в программе «Цифровое лето» – это выход из зоны комфорта, возможность проверить свои знания и принять участие в интересных проектах. Будучи студенткой 3-го курса Казахского национального университета искусств, я решила подать заявку на участие в программе «Цифровое лето» по направлению «Маркетинг». Моя стажировка прошла в компании АО «KEGOC» под наставничеством Мусилимова Айдары в департаменте телекоммуникаций.*

*Благодаря программе «Цифровое лето 2021» 45 талантливых студентов получили практический опыт в крупнейших национальных компаниях. В период стажировки я получила много новых знаний, которые помогли мне развиваться и расти в профессиональной сфере.*

*В рамках стажировки у меня была возможность принять участие в ежегодном конкурсе Хакатон «Summer Hack». Браться за новое и действовать в незнакомых обстоятельствах – это требования сегодняшнего дня. Каждый способен добиться высоких результатов, приняв новые вызовы. Главное, как говорит мой наставник, это стремление созидать, трудолюбие и ответственное отношение к делу».*

# ОХРАНА ТРУДА, ПРОМЫШЛЕННАЯ И ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Фонд безоговорочно признает приоритет жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности и осознает свою ответственность за обеспечение безопасных условий труда работников и безаварийного производства. Группой Фонда непрерывно совершенствуются подходы к управлению системой охраны труда, промышленной и пожарной безопасности.

За последний год в Группе компаний Фонда улучшились показатели H&S (Health & Safety). Благодаря общим усилиям в 2021 году домой вернулись целыми и невредимыми на 10,7% работников больше, чем в предыдущем году. Коэффициент травм с потерей рабочего времени LTIF (lost time injury frequency) за 12 месяцев прошлого года составил 0,22, что лучше на 4,2% показателя 2020 года (0,23).

Большой объем работы был реализован в рамках работы Комитета по охране труда, производственной безопасности и охране окружающей среды при Правлении Фонда (далее – Комитет), в который входят ответственные представители 13 наиболее крупных ПК. В рамках работы Комитета обеспечиваются координация и контроль за ходом выполнения мероприятий ПК по повышению эффективности корпоративной системы управления в области H&S Группы компаний Фонда.

В 2021 году в рамках реализации синергетического проекта Фонда по совершенствованию систем управления в области ОТ, ПБ, ООС ПК 59 экспертов ПК обучены методике проведения диагностики систем управления HSE. Проведен вернееуровневый анализ документов ПК для определения зоны фокуса на основном этапе – диагностике.

С сентября 2021 года работниками сектора HSE начаты выезды на производственные объекты с целью ознакомления с текущим состоянием ОТ и ПБ и выдачи рекомендаций по выявленным нарушениям:

- осуществлены выезды на производственные объекты АО «Қазақстан темір жолы» по г. Нур-Султану и г. Алматы, АО «Самрук-Энерго» (ТЭЦ-1,2 АО «АлЭС», АО «АЖК»), АО «Казатомпром» (ТОО «Аппак», ТОО «Орталык»), АО «Казпо-

чта» (EMS-Kazpost, «Информационно-логистический центр «ЮГ»);

- проведены выездные совещания в корпоративные центры ПК для ознакомления с выводами поездок и разработкой планов мероприятий по устранению несоответствий.

Однако, несмотря на проводимую работу, тяжелые несчастные случаи, включая смертельные исходы, происходят часто, что указывает на недостаточную вовлеченность работников в вопросы безопасности. В 2021 году скорпостижно ушли из жизни 14 наших коллег. Была оказана соответствующая поддержка семьям погибших. Еще 48 человек получили травмы тяжелой степени тяжести. Группа компаний Фонда фокусируется на данных происшествиях, и в конце 2021 года было принято решение провозгласить 2022 год «Годом безопасности и охраны труда» в Группе компаний Фонда, чтобы достигнуть поставленных целей:

- Исключить серьезные несчастные случаи травм и заболеваний, в том числе смертельные;
- Исключить происшествия на производстве с особо опасными последствиями;
- Внедрить лучшие отраслевые мировые практики.

Для планомерной реализации задач был разработан План по H&S на 2022 год. В течение 2022 года планируются следующие мероприятия:

## Обучение

- организация обучения по программам «NEBOSH HSE Certificate in Health and Safety Leadership Excellence» линейных менеджеров, сотрудников ответственных за HSE, «Безопасное вождение» (defensive driving), «Leadership Accountability» (CEO и CEO-1 производственных компаний), «Incident Injury Free» или эквивалентной программы по повышению культуры безопасности. Так, в КТЖ планируется обучить 305 чел. курсам NEBOSH/IOSH, 212 водителей курсу «защитное вождение»;
- запуск корпоративной программы обучения и электронного курса в области HSE, нацеленных на повышение квалификации менеджмента Фонда и ПК.

#### Разработка ВНД

- руководство по поддержке процесса «безопасного ведения работ» для использования в ходе посещения объектов;
- матрица компетенций для линейных руководителей на производстве, где четко прописаны элементы HSE и методы проверки соответствия занимаемым должностям.

#### Обмен опытом

- обмен опытом с компаниями-лидерами, такими как ТШО, КПО, НКОК, по изучению лучших практик с целью дальнейшего их применения;

- усиление работы Производственных советов на местах;
- проведение Форума по ESG и HSE.

#### Диагностика и выезды на места

- проект по совершенствованию систем управления в области ОТ, ПБ, ООС ПК;
- выезды на производственные объекты работников сектора ОТ и ПБ и отраслевого департамента с целью ознакомления с состоянием ОТ и ПБ и выдачи рекомендаций по выявленным нарушениям.

## СПОНСОРСТВО И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ

В соответствии с Благотворительной программой Группы Фонда и Политикой благотворительности Фонда, утвержденными решением Совета директоров Фонда от 28 января 2016 года (протокол № 126), Корпоративный фонд «Samruk-Kazyna Trust» (далее – Samruk-Kazyna Trust), являясь оператором по реализации благотворительных проектов от лица Группы Фонда, осуществляет благотворительную деятельность по четырем основным направлениям:

1. помощь людям, сообществам в социальном и медицинском секторе;
2. поддержка медиа, культурного сообщества, развитие человеческого потенциала, укрепление трудовых отношений и инвестиции в устойчивое развитие общества;
3. региональная программа социальных инвестиций в регионах присутствия Группы Фонда;
4. укрепление репутации и продвижение имиджа Фонда и/или Группы Фонда.

В 2021 году Корпоративный фонд «Samruk-Kazyna Trust» продолжил свою деятельность, реализуя благотворительные проекты, направленные на решение социально значимых проблем, в партнерстве с некоммерческим сектором страны.

За это время накоплен большой опыт в реализации социально значимых проектов, запущены сотни проектов, усовершенствован подход к их ведению, оказана помощь сотням тысяч людей.

Сегодня Samruk-Kazyna Trust входит в число лидеров благотворительности Казахстана и является крупнейшим фондом-донором. Выступает за разумные

инвестиции и вкладывает средства в развитие регионов, стремится развивать трехстороннее сотрудничество между бизнесом, некоммерческим сектором и государственными органами.

В 2021 году от лица Группы компаний АО «Самрук-Қазына» охвачено помощью более 500 тыс. бенефициаров в рамках благотворительности. Samruk-Kazyna Trust реализует социально значимые проекты в соответствии с Политикой благотворительности и Благотворительной программой Фонда по четырем основным направлениям.

Попечительским советом Samruk-Kazyna Trust в 2021 году одобрено 32 проекта на сумму 7,1 млрд тенге, из которых:

- в направлении помощи людям, сообществам в социальном и медицинском секторах реализовано 12 проектов на общую сумму 2 801 579 131 тенге;
- в направлении развития медиа, культурного сообщества, развития человеческого потенциала реализовано 16 проектов на общую сумму 2 610 784 509 тенге;
- в направлении реализации региональной программы социальных инвестиций в регионах присутствия группы Фонда реализовано 4 проекта на общую сумму 1 724 237 569 тенге.

Кроме того, Samruk-Kazyna Trust в рамках проекта «Әрекет» поддержал 24 инициативы НПО, направленные на развитие социального предпринимательства в регионах страны.