



**САМУРЫК**  
ҚАЗЫНА



**ТҰРАҚТЫ ДАМУ  
САЛАСЫНДАҒЫ ЕСЕП**

# 2016 ЖЫЛ

*Тұрақты болашаққа апарар жолда*

## Мазмұны



Тұрақты даму саласындағы есеп жөнінде.....	1
Басқарма Төрағасының үндеуі.....	2
Қор туралы.....	3
Қордың миссиясы мен белестері.....	4
Қордың портфелі.....	5



Біздің тұрақты даму жолымыз.....	7
Тұрақты даму саласындағы тәуекелдерге бағытталған жол.....	9
Мүдделі тараптармен іскерлесу.....	10
Маңыздылықты талдау.....	13
Тұрақты даму саласындағы бастамалар.....	14
Корпоративтік басқару.....	16



Қаржылық көрсеткіштер және тұрақтылық.....	19
Адами әлеуеттерді дамыту.....	23
Этика және комплаенс.....	30
Жауапты сатып алулар.....	33



Еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы.....	37
Жауапты инвестициялар.....	39
Әлеуметтік жауапкершілік, ашықтық және қоғаммен байланыс.....	40

GRI G4 мазмұны бойынша пәндік көрсеткіш.....	43
--	----

### Қордың тұрақты даму саласындағы 1-Есебі

Тұрақты даму саласындағы өзінің бірінші есебінде Қор 2016 жыл барысындағы өзінің тұрақтылық көрсеткіштерін танытып отыр. Бұл есеп Есептілік бойынша ғаламдық бастамаға (GRI) G4 – Негізгі нұсқаға сәйкес құрастырылған.

Биыл Қор тұрақты даму саласындағы есептілікті қамтамасыз етудің алғашқы қадамдарын бастап, есептілікті жыл сайын әзірлеп отыруды жоспарлауда. Бұл есеп сыртқы кеңесулерсіз әзірленген. Қор түрлі жұмыс топтарының арасындағы іскерлесу мен тәжірибені алмасуды қамтыған модельді қабылдады.

Операциялардың ашықтығын және есепте берілген ақпараттың нақты және іс жүзіндегі нәтижелерді шынайы көрсететіндігіне сенімділікті қамтамасыз ету мақсатында Қор көптеген ішкі және сыртқы процесстерді пайдаланады. Қордың шоғырландырылған және жеке қаржылық есептіліктері тәуелсіз Ernst & Young компаниясымен тексерілетіндігіне қарамастан, тиімділіктің негізгі көрсеткіштердің көпшілігі мен тұрақты даму саласындағы есепте келтірілген деректер ішкі мониторинг арқылы тексеруден өткізіледі.



PRIME





## ► Басқарма Төрағасының үндеуі

### Құрметті әріптестер!

Назарыңызға «Самұрық-Қазына» АҚ 2016 жыл бойынша тұңғыш тұрақты даму саласындағы есепті ұсынамыз.

Биылғы жыл біз үшін күрделі болды: мұнай бағасының ауытқулары, әлемдік экономика жүйесінің тұрақсыздығы, шикізат тапшылығы және климаттың өзгеруі сияқты ғаламдық факторлар мен үрдістер қызметімізге елеулі әсер етті. Дегенмен, Қордың Тобы 2016 жылға көздеген мақсаттарға жетті және негізгі қаржылық көрсеткіштердің өсімін көрсете алды.

2016 жыл бойынша шоғырландырылған табыс ұлттық ЖІӨ 9% құрайтын 4 092 млрд. теңге көлемінде алынды. 2016 жылы Дара тұлғалы акционерге төленген дивидендтер көлемі 10 млрд. теңгені құрады, мемлекеттік бюджетке 1 137 млрд. теңге түсім түсті, 767 млрд. теңге қызметкерлерге төленді.

Қордың әлеуметтік жауапкершілік жөніндегі сенімді тұлғасы болып табылатын SK Trust 200 000 астам бенефициарды қамти отырып, 17,7 млрд. теңге сомасына 89 қайырымдылық жобасын жүзеге асырды. 17 млрд. теңгені Қор 2016 жылы демеушілік пен қайырымдылыққа бөлді.

PRIME атаулы Қордың негізгі құндылықтары мен жаңа Мінез-құлық Кодексін әзірлеу және енгізу сенімді болашаққа басқан негізгі қадамдардың бірі болды.

Тұрақты дамуды басқару портфельдік компаниялардың ұзақ мерзімді құнын арттырумен және ұлттық экономиканы жетілдірумен қатар Қордың стратеги-

ялық мақсаттарының бірі болып табылады. Осыған байланысты 2016 жыл бүкіл қызметімізге кешенді қарау жылы болып табылды. Ішкі және сыртқы бағалауға негізделе отырып, үштік критерийді тиімді және сәтті басқару мақсаттарында біз осы есепте сипатталған тұрақты даму саласындағы сегіз Бастаманы қамтитын тұрақтылық концепциясын қабылдадық.

Тұрақты даму бойынша бастамаларды жүзеге асыра отырып, біз:

- Жоғары этикалық стандарттарға және сенімге негізделген корпоративтік мәдениетті қалыптастыруға.
- Абыройымызды, брендiмiздi нығайтуға және ашықтығымызды арттыруға.
- Корпоративтік басқаруды және тәуекелдер мәдениетін одан әрі жетілдіруге.
- Қаржылық тұрақтылықты арттыруға.
- Жауапты сатып алуларға және ESG ұстанымдарын инвестицияларға алдыңғы қатарлы тәжірибеге сәйкес кірістіруге қолдау көрсетуге.
- Денсаулық және қауіпсіздік мәдениетін қалыптастыруға және қолдауға.
- Адами капиталға инвестициялауға және бәсекеге жарамды білім алуға ұмтыламыз.

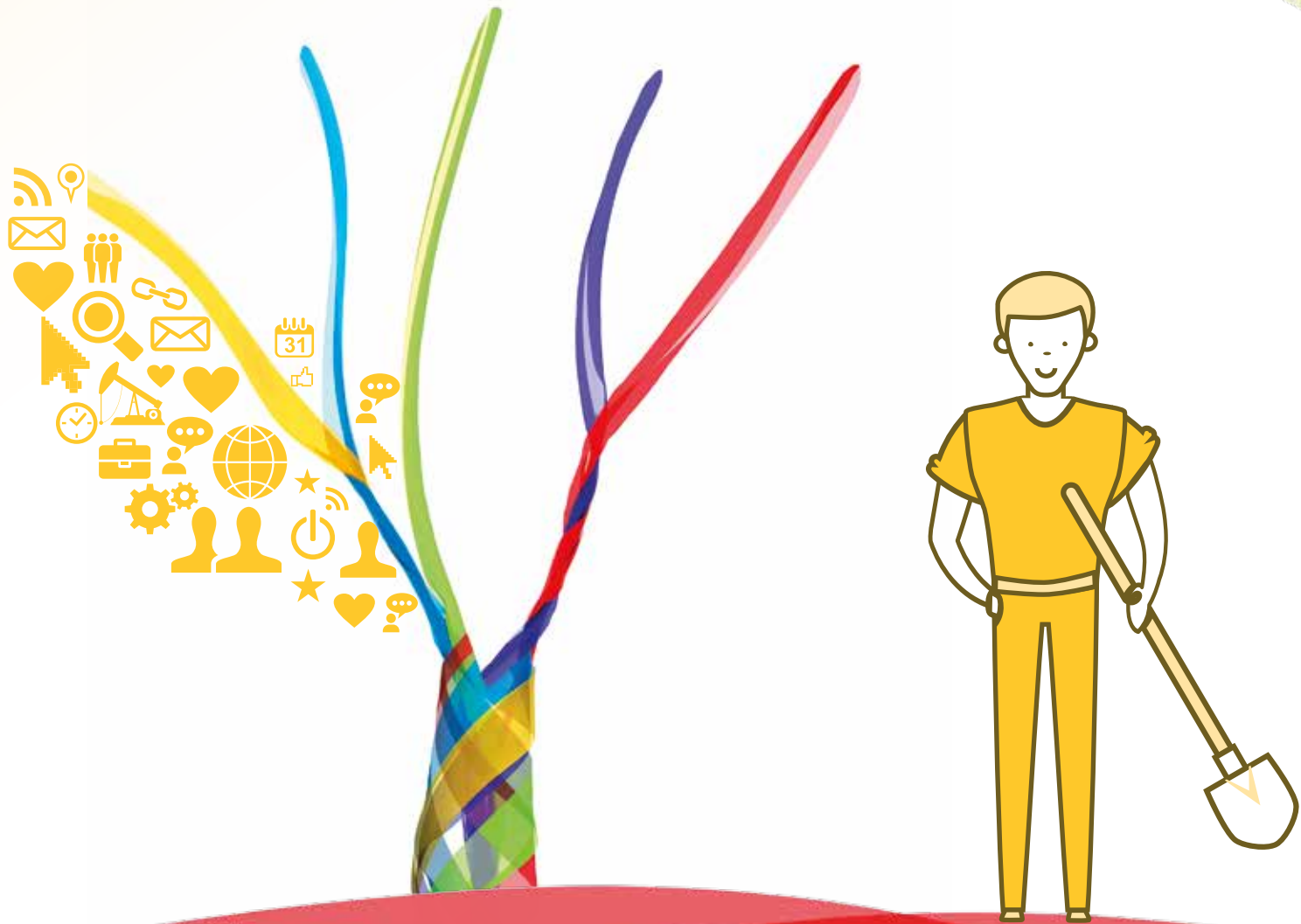
Қордың тұрақты дамуы – тұрақты даму саласындағы барлық сегіз Бастаманы біздің Құндылықтарымыздың: қуатты Әріптестікті қалыптастыру, бүкіл қызметіміз үшін жауапкершілікті мойындау, тұрақтылық ұстанымдарын барлық әрекеттерімізге кірістіру, Меритократияны насихаттау және Басымдылығымызды көрсету көмегімен нәтижелі жүзеге асыру болып табылады.



Біз өзіміздің тұрақты болашағымызды қалыптастырып отырмыз және әрқайсымыз оның құрам бөлігі болуы тиіс.

*Ізгі ниетпен,  
Шукеев У.Е.  
Басқарма Төрағасы*

PRIME



## Қор туралы

### 2008 жылдан бастап Қазақстанның экономикасына тұрақты үлес.

«Самұрық-Қазына» ұлттық әл-ауқат қоры» АҚ – дара тұлғалы акционері болып Қазақстан Республикасының Үкіметі табылатын Қор.

2008 жылы құрылған мезетінен бастап Қор ең маңызды мемлекеттік активтерді басқару жолымен және экономикалық өркендеу мен жаңаланудың жаңа бағыттарына инвестициялау арқасында Қазақстан экономикасының тұрақты дамуында шешуші рөл атқарды.

Қазақстанның 2050 жылға дейін әлемнің 30 ең ірі экономикаларының біріне айналуға бағытталған стратегиясы, ұлттар Жоспарын – бес институциялық реформаларды жүзеге асыру бойынша 100 нақты қадамды жүзеге асыру, мемлекеттік активтерді жекешелендіруге басты назарды аудару, қор негізгі қатысушы болып табылатын салаларға тікелей әсер ете отырып, түрлі заң өзгерістерін енгізу, ұзақ мерзімді экономикалық дамудың жетекші қуаты ретінде капитал салымдарын, еңбек өнімділігін және ресурстарды арттыруға бағытталу – осының барлығы Қорды бастамаларды өз қолына алуға және бүкіл елдің тұрақты дамуына үлесін қосуға күштейді.

### Қор құру процесі

Ұлттық экономиканың  
модернизациялануы мен  
диверсификациялануына ықпалдасу

Ұлттық экономиканы  
тұрақтандыру процестеріне  
қатысу

Компания  
бизнесінің  
тиімділігін  
арттыру



#### Мекенжайы:

010000, Астана, Қазақстан Республикасы  
«Изумрудные башни» БО, блок Б, Қонаев көшесі 8  
Байланыс телефоны: +7 (7172) 55-40-55  
Электрондық пошта: samruk.hotline@gmail.com

Қордың тарихы жөніндегі толығырақ ақпараты  
[www.sk.kz](http://www.sk.kz) сайтынан таба аласыз



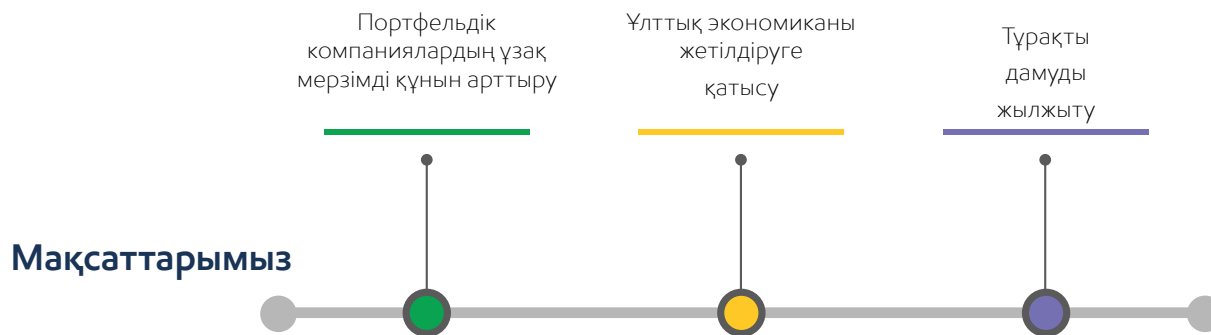
## ➤ Қордың миссиясы мен белестері

### Біздің Миссия

Қазақстан Республикасының әл-ауқатын арттыру және ұлттық экономиканы жетілдіруге қолдау көрсету

### Көздеген белестеріміз

Қызметін жетекші ұлттық әл-ауқат қорлары мен тікелей инвестициялардың ірі қорларының алдыңғы қатарлы тәжірибесі негізінде тиімді жүзеге асыратын аса тиімді және қарқынды даму барысындағы стратегиялық холдинг болу



### Қор Миссиясын қалай жүзеге асырады



Ұзақ мерзімді құнын арттыру және тұрақты даму үшін портфельдік компанияларды тиімді басқару

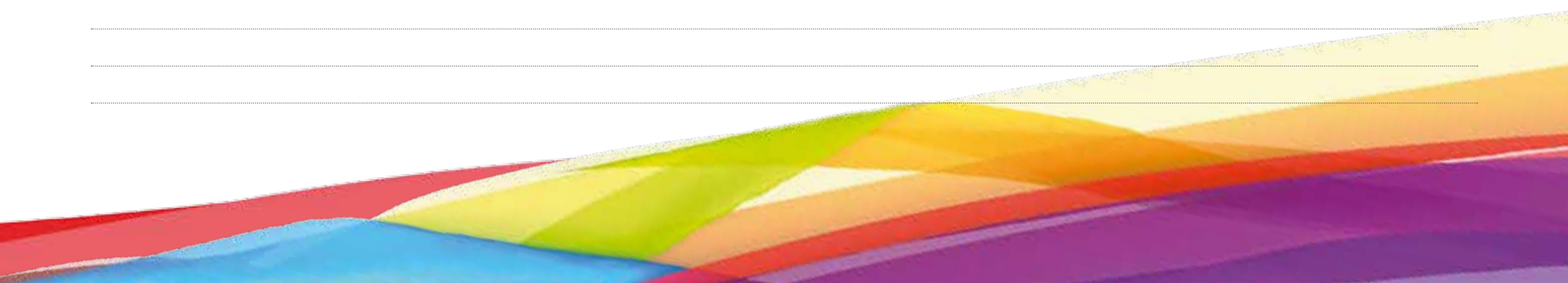


Ұлттық экономиканың басым кезекті секторларына тиімді инвестициялар



Құн құру саласындағы коммерциялық бөлімшелердің тиімділігін үздіксіз арттырып отыру





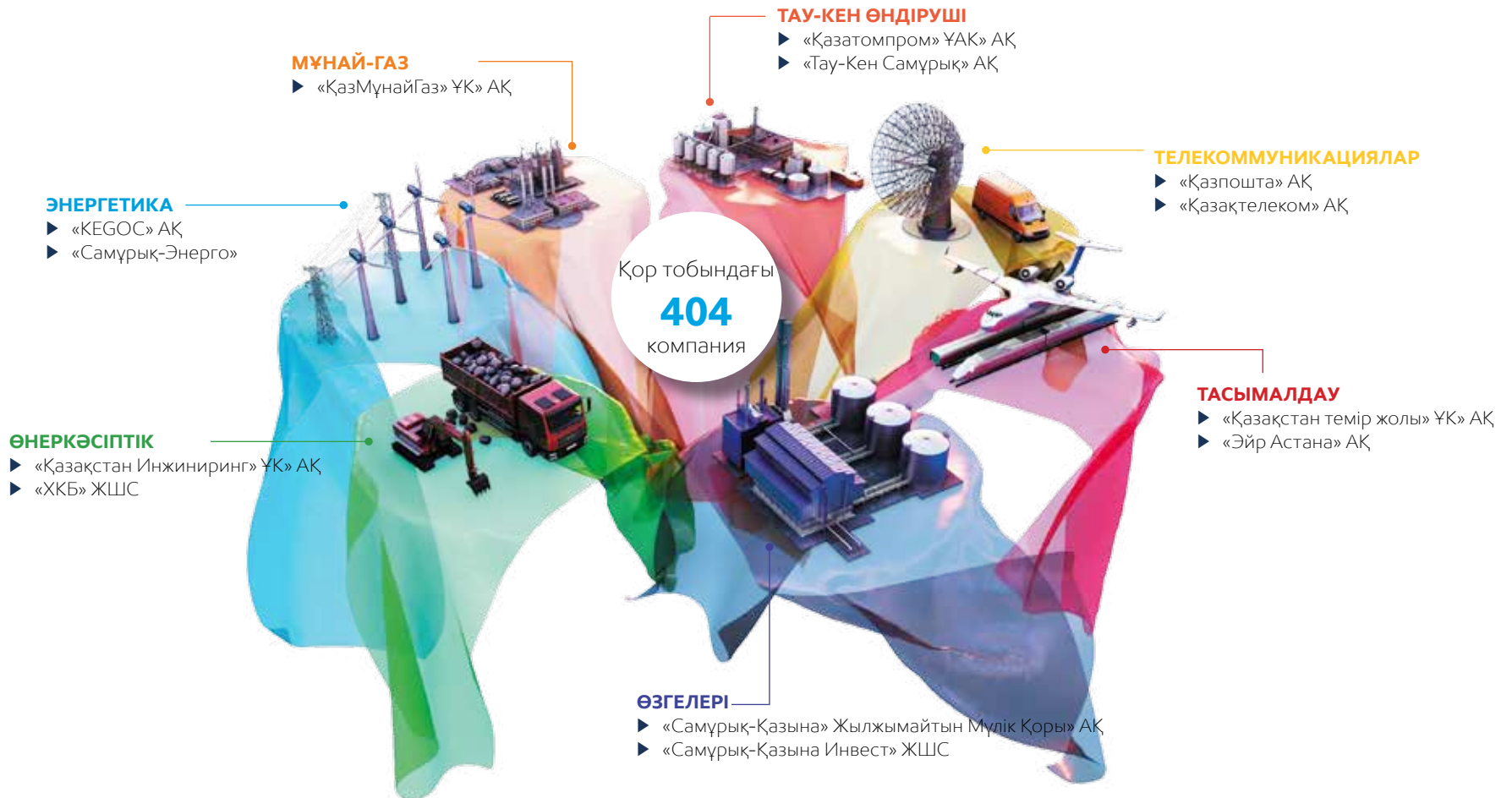


## ▶▶ Қордың портфелі





## Негізгі активтер



Қордың Портфеліне қатысты толығырақ ақпаратты:  
<http://www.sk.kz/en/investors/portfolio-companies/> бойынша және 2016 жыл бойынша жылдық есеп беттерінен таба аласыз.





## ► Біздің тұрақты даму жолымыз

Жауапты бизнес жүргізу және тұрақты даму – қызметіміздің бүкіл мерзімі барысында жылжытып отырған негізгі ұстанымдар болып табылады және Қор оларды қызметіміздің негізгі элементтеріне айналдыруды көздейді.

### Тұрақты даму жолы

#### Қордың тұрақты даму саласындағы саясаттары

- ▶ Корпоративтік басқару Кодексі
- ▶ 2012–2022 даму стратегиясы
- ▶ Мінез-құлық Кодексі
- ▶ ПК тұрақты дамуы бойынша референсті модель
- ▶ Қауіпсіздік және еңбекті қорғау саясаты
- ▶ ПК қауіпсіздігі және еңбекті қорғауы бойынша референсті модель
- ▶ ПК үшін мемлекеттік органдармен іскерлесу бойынша референсті модель
- ▶ ПК үшін Комплаенс бойынша референсті модель
- ▶ Әлеуметтік және қайырымдылық жобалар бойынша саясат
- ▶ Сатып алулар ережелері

#### Тұрақты дамуды басқару

- ▶ ISO14001
- ▶ ISO 9001
- ▶ ISO 14001
- ▶ OHSAS 18001

#### Мүдделі тараптармен іскерлесу

- ▶ Акционерлер
- ▶ Портфельді компаниялар
- ▶ Қызметкерлер
- ▶ Мемлекеттік органдар
- ▶ Жергілікті қауымдастықтар, FӨБ, қоғам
- ▶ Іскери әріптестер, клиенттер және жеткізушілер
- ▶ Іскери қауымдастық, бұқаралық ақпарат құралдары



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





## Біздің тұрақты даму жолымыз



Тұрақты даму саласындағы тәуекелдерге бағытталған жол



Мүдделі тараптармен іскерлесу



Маңыздылықты талдау



Тұрақты даму саласындағы бастамалар



A series of horizontal dotted lines for writing, spanning the width of the page, with a colorful abstract background at the bottom.



## ▶ Тұрақты даму саласындағы тәуекелдерге бағытталған жол

Тұрақты дамуға әсер ететін ғаламдық факторлар жалпы бизнес жүргізу барысында міндетті түрде шектеулерге, қиындықтарға және тәуекелдерге әкеп соғады. Қордың негізгі міндеті болып – қажетті түрде болжау және жоспарлау нәтижесінде аса тәуекелді жағдайларда өміршеңдікті қамтамасыз етіп қана қоймай, мүмкіндіктердегі тәуекелдерді жоққа шығару мен нақсыз болашаққа дайындалу қадамдарын орындау табылады.

Қордың даму Стратегиясымен белгіленген стратегиялық мақсаттарға сәйкес қазіргі мезетте біз өзінің барысында өзіміздің талаптарды орындау мен тәуекелдерді басқару шектерінен шығатын әлеует-

ті пайдаларымызды жүзеге асыратын кезеңге таяп отырмыз.

Атап айтқанда, 2016 жылы біз тәуекелдерді бағалауға негізделген, өзінің барысында басты Қорды инновацияларға жеткізетін бастамаларды ынталандыру мен қолдау жолымен Қоғамға деген жағымсыз әсерді азайта отырып, назарымызды шығындарды азайтып, еңбек өнімділігін арттыруға бөлуге тырысатын әдісті пайдалана отырып тұрақты дамудың жаңа концепциясын енгіздік.

Бұл кезеңде біз нақсыздықты жақсарту немесе азайту және әлеуметтік және экологиялық жобалар мен

маркетинг арқасында беделімізді нығайту бойынша мүмкіндіктерімізді түсініп, тараптармен іскерлесуді белсендіру, қауымдастықты дамыту мен корпоративтік мәдениетті өсіру арқылы адами әлеуетті дамыту үшін барлық мүмкіндіктерді пайдаланамыз.

Осы әдісті пайдалана отырып, біз енді тәуекелдерді ғана емес, өзіміздің әрі қарай дамуымыз бен жетілуіміздің мүмкіндіктерін де көре аламыз.

**Ұзақ мерзімді перспективада бұл мүмкіндіктер Қорды тұрақты құнның қалыптасуына және біздің бәсекелестікке жарамдылығымызды арттыра ала деген пікірдеміз.**

### БІЗДІҢ ТӘУЕКЕЛДЕРДЕ БАҒЫТТАЛҒАН ӘДІСІМІЗ КЕЛЕСІЛЕРДІ БОЛЖАЙДЫ:

Ғаламдық факторлардың тұрақты дамуға әсермен байланысты тәуекелдерді бағалауды



Тиімділікті арттыру, ресурстарды алмастыру немесе оларды икемдеу арқылы оларды барынша азайту бойынша нақты шараларды әзірлеу.



Тәуекел мәдениетін жалпы өсіру, тәуекелдерді басқару бойынша қызмет тиімділігін талдау, тәуекелдермен байланысты мүмкіндіктерді анықтау.







## ► Мүдделі тараптармен іскерлесу

### Мүдделі тараптардың іскерлесуінің негізгі ұстанымдары

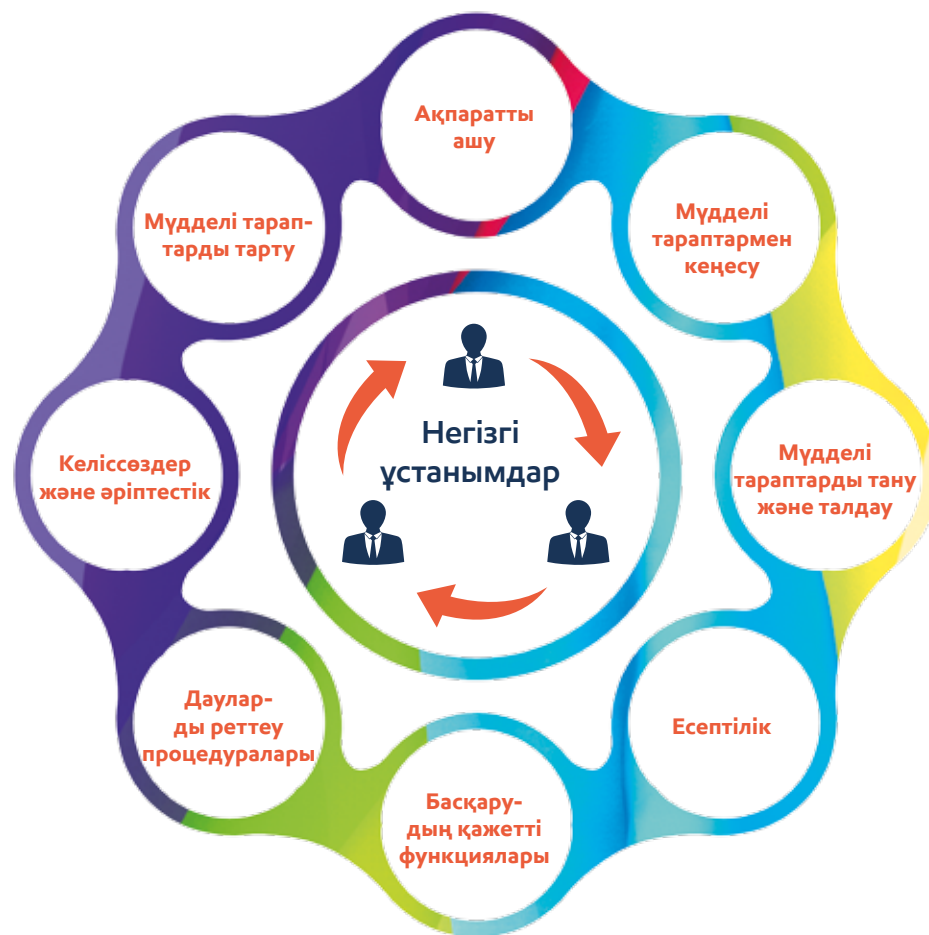
Басты назарды Қазақстанның тұрақты дамуы үшін экономикалық құнды қалыптастыруға аудара отырып, Қор тұрақты даму саласындағы өзінің корпоративтік басым мақсаттарын мүдделі тараптардың күтімдеріне сәйкес белгілеген.

Тұрақты даму бойынша есепте біз сол басым мақсаттарымызбен байланысты өзіміздің әдістерімізбен және қызметіміздің нәтижелерімізбен бөлісеміз.

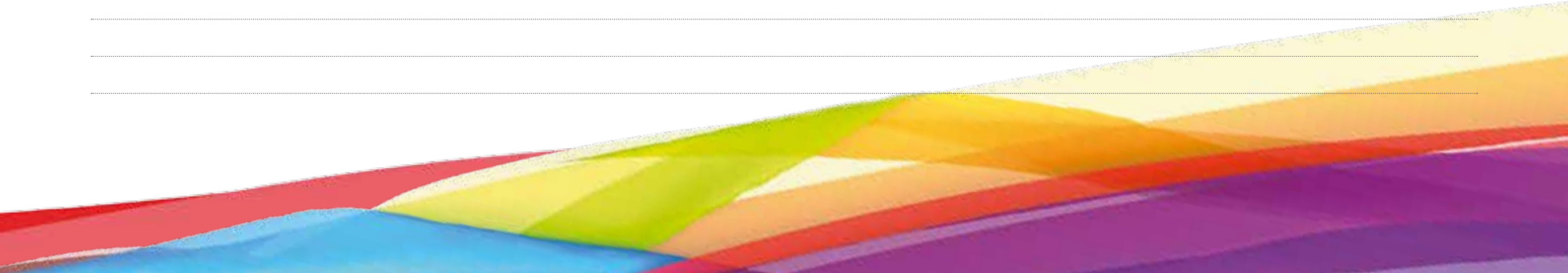
Мүдделі тараптардың қатысуының негізгі ұстанымдары Қордың даму Стратегиясында, Корпоративтік басқару Кодексінде және Мінез-құлық Кодексінде көрсетілген.

Қор мүдделі тараптарды тартудың AA1000 SES сәйкес стандартты процессін пайдаланады:

- ▶ Мүдделі тараптарды тану
- ▶ Мүдделі тараптардың басымдылығын анықтау
- ▶ Мүдделі тараптармен іскерлесуді жоспарлау
- ▶ Мүдделі тараптармен іскерлесу
- ▶ Тиімділік пен бағалау бойынша есептілік



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





Құнды тұрақты қалыптастыру және стратегиялық мақсаттарымызға жету тек барлық мүдделі тараптардың қажетті және жауапты әрекеттердің нәтижесінде ғана қол жетімді болатындығын түсінеміз. Өзіміздің жеке басымыздың және қоғамның мүдделерінің арасындағы теңгерімді сақтап қалу мақсатында біз мүдделі тараптардың кең шеңберінің, соның ішінде Қордың әрекетіне әсер ететін немесе, керісінше, сол қызметтің тікелей әсерінде болатын жеке тұлғалар мен ұйымдардың мүдделері мен күткендерін құрметтеу ұстанымынан таймаймыз.

## Біздің өзара іскерлесу процесіміз

Мүдделі тараптарды талдай отырып, біз олардың қажеттіліктері жөніндегі ақпаратты жинаймыз

Мүдделі тараптарды тану және басымдылығын анықтау	Құндылық	Мүдделер салалары
<b>АКЦИОНЕРЛЕР</b>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Акционерлік капитал</li> <li>▶ Стратегиялық бағыттау және бағдарлау</li> <li>▶ Ашықтық пен стандарттарды және ақпаратты ашу тәжірибесін арттыру</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Өнімділік</li> <li>▶ Даму стратегиясын енгізу</li> <li>▶ Дивидендтер</li> <li>▶ Ашықтық және ақпаратты ашу</li> </ul>
<b>ПОРТФЕЛЬДІ КОМПАНИЯЛАР</b>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Стратегиялық ресурстар және мүмкіндіктер</li> <li>▶ Болашақ даму мүмкіндіктері</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Алдыңғы қатарлы әдістер мен стандарттарды енгізу</li> <li>▶ Даму бағыттары бойынша әдістемелік қамтамасыз ету</li> </ul>
<b>ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР</b>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Адами капиталды дамыту</li> <li>▶ Іскерлесуге негізделген еңбек қатынастары</li> <li>▶ Компанияға адалдық</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Еңбекақы</li> <li>▶ Әлеуметтік пакет</li> <li>▶ Қауіпсіз жұмыс жағдайлары</li> <li>▶ Кәсіби өсу</li> </ul>
<b>МЕМЛЕКЕТТІК ОРГАНДАР</b>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Макроэкономикалық және әлеуметтік саясат</li> <li>▶ Үкіметпен іскерлесу мүмкіндіктері</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Салықтық және әлеуметтік шегерімдер</li> <li>▶ Жергілікті тұрғындардың жұмыс бастылығы</li> <li>▶ Тұрғындарға әсер ететін жобаларға инвестициялар</li> <li>▶ Әлеуметтік тұрақтылық рейтингі</li> </ul>
<b>ЖЕРГІЛІКТІ ҚАУЫМДАСТЫҚТАР, ҒӨБ, ҚОҒАМ</b>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Жұмыс күшінің тұрақтылығы және дауларды шешу</li> <li>▶ Өзара қолдау және икемдеу</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Демеушілік және қайырымдылық</li> </ul>
<b>БИЗНЕС-ӘРІПТЕСТЕР, КЛИЕНТТЕР ЖӘНЕ ЖЕТКІЗУШІЛЕР</b>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Жеткізулердің тиімді тізбегі және құнды қалыптастыру тізбегі</li> <li>▶ Мәселелердің шешімдерін бірлесе отырып әзірлеу және дамыту</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Сатып алулар ашықтығы (нәтижелердің сенімділігі, тұрақтылығы, талаптардың орындалуы)</li> <li>▶ Бизнес жүргізудің этикалық нормалары</li> </ul>
<b>БИЗНЕС-ҚАУЫМДАСТЫҚ, БАҚ</b>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Конструктивті іскерлесу</li> <li>▶ Стандарттарды ерікті түрде қолдану</li> <li>▶ Қауымдастық мақұлдауы</li> <li>▶ Бедел және адалдық</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Ашықтық және ақпаратты ашу</li> <li>▶ Бедел рейтингі</li> </ul>



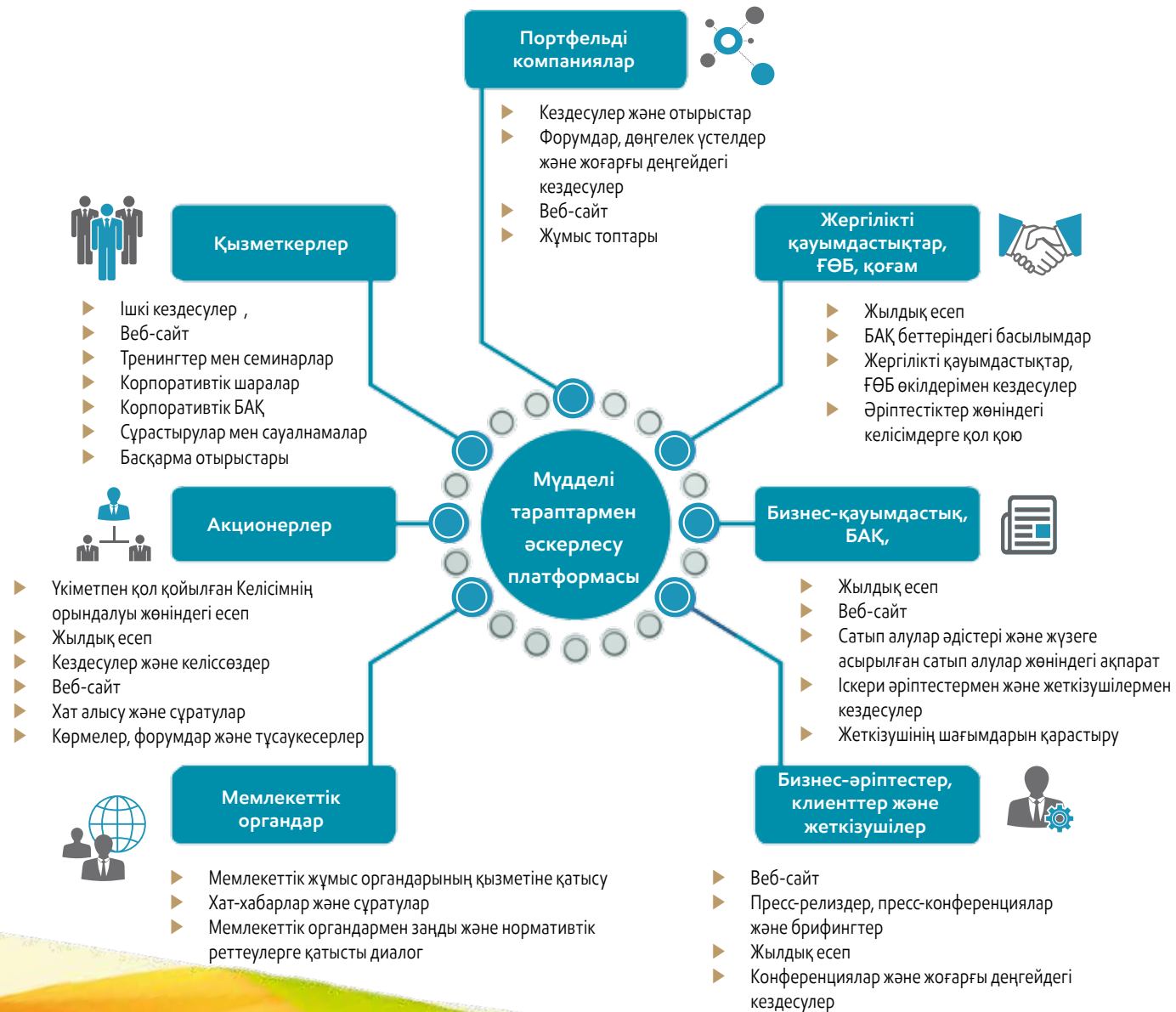
A series of horizontal dashed lines spanning the width of the page, intended for writing an article.



Мүдделі тараптармен іскерлесу тұрақты дамудың ажырамас бөлігі болып табылады және күнделікті қызмет барысында барлық және әр тұлға ат салысатын жеке және үнемі жұмыс істейтін жоба ретінде қарастырылады.

Қор барлық мүдделі тараптармен түрлі коммуникациялық платформалар арқылы тұрақты диалог орнатуға көп назар бөледі.

Мүдделі тараптармен орнатылған кері байланыс Қордың стратегиялық басым мақсаттарын анықтаудан бастап, сәйкес саясатты қалыптастыруға дейінгі, бизнес-модельден бастап, әлеуметтік жауапкершілікке дейінгі көптеген аспектілерді айқындайды.





## ▶ Маңыздылықты талдау



Мүдделі тараптардың қажеттіліктерін түсініп, олар үшін Қордың тұрақты дамуы деген нені білдіретіндігін анықтау үшін, біз маңыздылықты талдауды жүзеге асырдық.

Бірінші кезеңде Қордың қызметімен және олардың әсерімен байланысты тұрақты дамудың аспектілер тізімін анықтау ұсынылды.

Бастапқы кезеңде біз тұрақтылықпен байланысты 30 аспектіні анықтадық. Біз барлық негізгі мүдделі тараптардың арасында елеулі аспектілерді анықтау бойынша сұрастырулар мен талқылаулар жүргіздік.

Сұратулар мен сұхбаттар нәтижелері бойынша біз Қор және біздің мүдделі тараптарымыз үшін маңызға ие елеулі аспектілерді анықтадық.

**Тұрақты даму жолындағы экономикалық, экологиялық және әлеуметтік аспектілерді жан жақты қамти отырып, Қор барлық мүдделі тараптармен интерактивті диалог құруға және қосымша құн қалыптастыруға ұмтылуда.**







## Тұрақты даму саласындағы бастамалар

### АШЫҚТЫҚ

Біз кездесу жүргізуге, талқылар мен диалогқа ашықпыз, біз мүдделі тараптармен екі тараптың да мүддесі ескерілетін, құқықтар мен Қордың, ұйымның және мүдделі тараптардың мүдделерінің теңгерімі сақталатын ұзақ мерзімді ынтымақтастық қарым-қатынас орнатуға ұмтыламыз

### ҚҰРМЕТ

Біз мүдделі тараптардың заңнамада, арада жасалған шарттарда айқындалған немесе іскерлік қарым-қатынастар аясында туындайтын құқықтары мен мүдделеріне құрметпен қараймыз.

### АШЫҚ БОЛУ

Біздің шешімдеріміз мен іс-әрекеттеріміз мүдделі тараптар үшін анық әрі ашық болуы тиіс.

### ЭТИКА

Біздің шешімдеріміз бен іс-әрекеттеріміздің түп төркінінде серіктестік, жауапкершілік, адалдық, меритократия және мінсіздік сияқты құндылықтарымыз жатыр.

### ЖЕКЕ МЫСАЛ

Біздің әрқайсысымыз өзінің күнделікті іс-қимылында, құлқында және қабылдаған шешімдерінде орнықты даму принциптерінің енгізілуіне ықпал етеді.

Тұрақты дамудың үш санатын өнімді әрі тиімді басқару үшін ішкі және сыртқы бағалауға негізделген тұрақты даму ұстанымдарына сәйкес, біз сегіз Бастаманы қамтитын тұрақты даму құрылымын қабылдадық.



### ЕСЕП БЕРУ

Біз экономикаға, қоршаған ортаға және қоғамға тигізетін ықпалымыз үшін жауапты екенімізді ұғынамыз. Біз жүзеге асырып отырған қызметіміздің қоршаған ортаға және қоғамға тигізетін теріс әсерін ресурстарға ұқыптылықпен қарау арқылы азайтуға тырысамыз.

### ЗАҢДЫЛЫҚ

Біздің шешімдеріміз бен іс-әрекеттеріміз Қазақстан Республикасының заңнамасына және Қор органдарының шешімдеріне сәйкес келеді.

### АДАМ ҚҰҚЫҚТАРЫНЫҢ САҚТАЛУЫ

Біз Қазақстан Республикасының Конституциясымен және халықаралық шарттармен көзделген адам құқықтарын сақтаймыз және сақталуына ықпал етеміз.

### СЫБАЙЛАС ЖЕМҚОРЛЫҚТЫ ҚҰПТАМАУ

Біз барлық мүдделі тараптармен сыбайлас жемқорлықты құптамайтынымызды ашық айтамыз.

### МҮДДЕЛЕР ДАУЫНА ЖОЛ БЕРМЕУ

Басшылар мен қызметшілердің жеке мүдделері олардың өз міндеттерін бұлжытпай орындауларына ешқандай да әсерін тигізбеуі тиіс.





## Бастама

- 1** ТИИМДІ КОРПОРАТИВТІК БАСҚАРУ ЖӘНЕ ЖЕТІЛДІРІЛГЕН ТӘУЕКЕЛДЕР МӘДЕНИЕТІ

▶ Жаңа корпоративтік басқару Кодексін және тұрақты дамудың тәуекелге бағытталған әдісін қабылдаумен қол жеткізіледі
- 2** ҚАРЖЫЛЫҚ ТҰРАҚТЫЛЫҚ

▶ Даму жоспарларында белгіленген дамудың басым міндеттерін орындаумен қамтамасыз етіледі
- 3** АДАМИ ӘЛЕУЕТТЕРДІ ДАМУ

▶ Үш негізгі құрам бөлігі: қызметкерлерді басқару саласындағы іскери әріптестік, қызметкерлерді басқару бойынша сараптама орталығы және қызметкерлерді басқарудың жалпы қызметі бар қызметкерлерді басқарудың жаңа жүйесін іске қосумен қамтамасыз етіледі
- 4** ЖОҒАРЫ ЭТИКАЛЫҚ СТАНДАРТТАР ЖӘНЕ СЫБАЙЛАС ЖЕМҚОРЛЫҚПЕН КҮРЕС

▶ Мінез-құлық Кодексін жүзеге асырумен және талаптарды орындау функциясын жүзеге асырумен қамтамасыз етіледі
- 5** ЖАУАПТЫ САТЫП АЛУЛАР

▶ Сатып алулардың жаңа әдістерін, соның ішінде сатып алулардың санаттық басқаруын енгізу және әлеуетті жеткізушілерді алдын ала біліктеу жүйесін іске қосумен және сатып алулар процессінің ашықтығын арттыру жолымен қамтамасыз етіледі
- 6** ЖАҚСЫ БЕДЕЛ ЖӘНЕ АШЫҚТЫҚТЫҢ ЖОҒАРЫ ДЕҢГЕЙІ

▶ Коммуникациялық жоспарды жүзеге асыру және ақпаратты ашумен қамтамасыз етіледі
- 7** ҚАУІПСІЗДІК ПЕН ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ САЛАСЫНДАҒЫ ТҰРАҚТЫ ҚҰНДЫЛЫҚТАР

▶ Қордың портфельдік компанияларында қауіпсіздік пен еңбекті қорғау саласындағы тұрақты құндылықтарын ынталандырумен қамтамасыз етіледі
- 8** ЖАУАПТЫ ИНВЕСТИЦИЯЛАР

▶ Қордың инвестициялық саясатында жауапты инвестициялардың негізгі ұстанымдарын енгізумен және инвестицияларды жобалау, енгізу және мониторингтеу процессінде ESG тұрақтылық көрсеткіштерін таңдаумен қамтамасыз етіледі

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## ▶ Корпоративтік басқару

Корпоративтік басқару және заңдарға толық сәйкестік тұрақты экономикалық дамудың қуатты көзі, бизнесті этикалық және шыншыл жүргізудің негізі теңгерім мен мүдделі тараптардың қызығушылықтарын қолдаудың негізгі құралы болып табылады.

Біздің корпоративтік басқару жүйеміз Қордың біріншіден бастап, соңғы деңгейге дейінгі барлық компаниялар Тобын басқаруды, бақылауды және оның басқару органдарының жауапкершілігін қамтиды. Қор туралы Заңға сәйкес, корпоративтік басқарудың озық тәжірибелерін Қор Тобында енгізу Қордың даму Стратегиясында мазмұндалған Қордың басым міндеттерінің бірі болып табылады.

Қордың Директорлар Кеңесіне және Басқармасына өздеріне жүктелген функцияларды орындау үшін сәйкес өкілеттер берілген және міндеттер белгіленген. Өз кезегінде, корпоративтік басқарудың жоғары деңгейі мен ашықтығының деңгейі аса жоғары корпоративтік есептілік сапасы мүдделі тараптардың Қорға, Қордың Директорлар Кеңесіне және Басқармасына деген сенімін қолдау үшін шешуші маңызға ие.

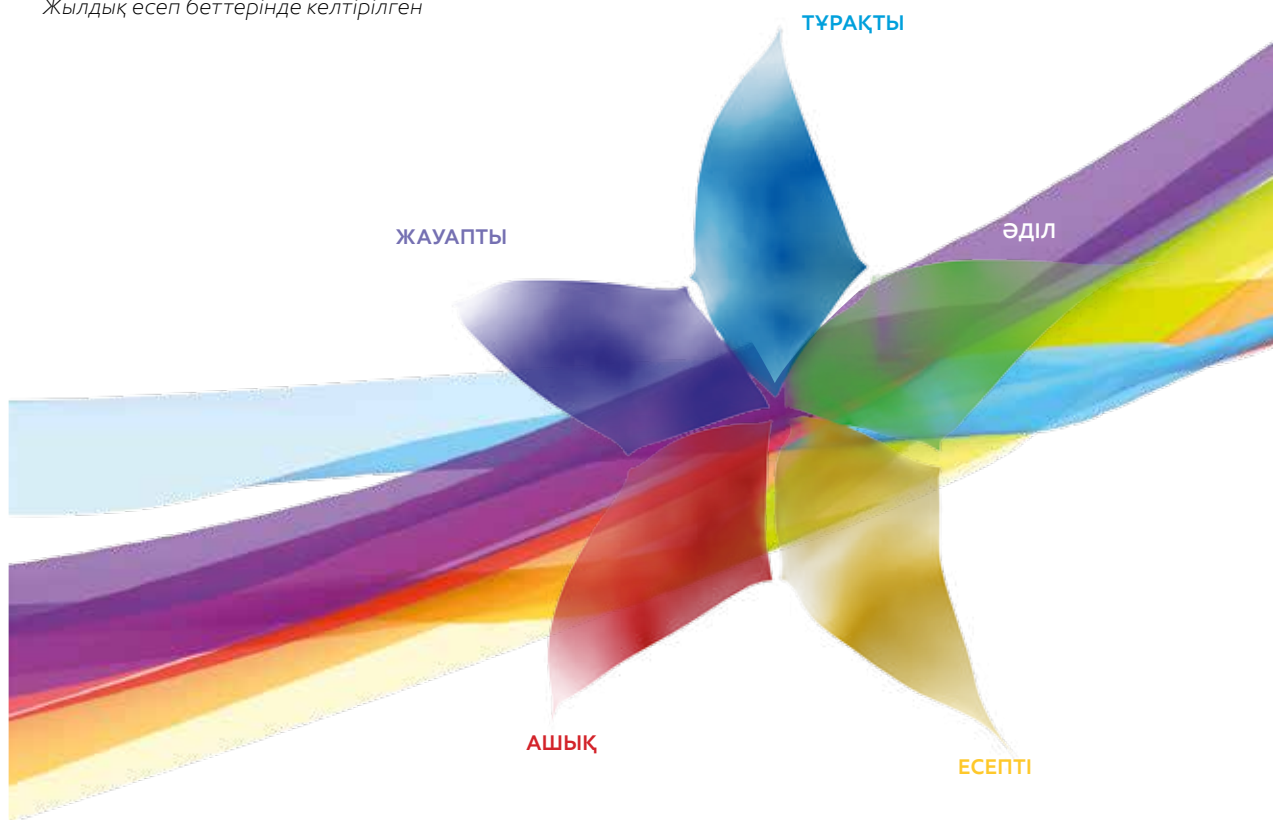
Қор олардың құқықтарын қорғау, қоғамға нақты, ашық, салыстыруға болатын деректерді ұсыну және жоғарғы деңгейдегі менеджерлердің өз өкілеттерін құқықтық тұрғыдан орындау арқылы мүдделі тараптарға басты назарын бөледі.

Қор корпоративтік басқару ұстанымдарын корпоративтік басқару Кодексінде нақты айқындаған. Қор корпоративтік басқару ұстанымдарын қабылдау және әділдікті, ашықтықты, жауапкершілік пен есептілікті қамтамасыз ету ұлттық капитал нарықтарын дамыту

үшін және Қордың және барлық мүдделі тараптарды мүдделері тарапынан аса маңызды деп есептейді.



Қордың корпоративтік басқару жүйесіне, Директорлар Кеңесіне, Басқарма мен комитеттерге қатысты толығырақ ақпарат [www.sk.kz](http://www.sk.kz) сайтында жарияланған 2016 жыл бойынша Жылдық есеп беттерінде келтірілген





## Тәуекелдерді басқару

Қор тәуекелдерді басқару тұрақты даму жолындағы қосымша құн циклінің негізгі құрам бөліктерінің бірі болып табылады деп есептейді. Қордың алдыңғы қатарлы тәжірибеге сәйкес құрылымданған тәуекелдерді басқару процесі бүкіл ұйымдағы ортақ тәуекелдер мәдениетін қалыптастыруға көмектеседі.

Қор тап болатын тәуекелдер өзінің шеңберінде талдау, мониторинг және есептілік жүзеге асырылатын өлшеу жолымен анықталады. Ол Қордың менеджменті шешім қабылдау процессінде қажет ететін деректерге тұрақты және жүйелі қол жеткізуді қамтамасыз етеді.



### Тәуекелдерді басқару жүйесі

- E** Тәуекелдерді жүйесін әрі қарай процесстерге кірістіру
- R** Тәуекелдерді басқару бойынша шараларды жүзеге асыру сапасына қатысты сапалық және сандық талдау және сол шаралардың әсері
- M** Тәуекелдерді танып қана қоймай, мүмкіндіктерді талдау

### Тәуекелдерді басқару негізі



Тәуекелдерді басқару процесі жөніндегі толығырақ ақпарат [www.sk.kz](http://www.sk.kz) сайтында жарияланған 2016 жыл бойынша Жылдық есеп беттерінде келтірілген

ТӘУЕКЕЛДЕР	СТРАТЕГИЯЛЫҚ	ҚАРЖЫЛЫҚ	ОПЕРАЦИЯЛЫҚ	ЗАҢГЕРЛІК
<b>ДИРЕКТОРЛАР КЕҢЕСІ / КОМИТЕТТЕР / БАСҚАРМА</b>	<b>ДИРЕКТОРЛАР КЕҢЕСІ АУДИТ ЖӨНІНДЕГІ КОМИТЕТ ІШКІ АУДИТ ҚЫЗМЕТІ БАСҚАРМА</b>			
<b>ТӘУЕКЕЛДЕРДІ БАСҚАРУ ЖӘНЕ ІШКІ БАҚЫЛАУ БОЙЫНША ҚҰЖАТТАР</b>	Тәуекел-аппетит, тәуекелдер тізілімі және картасы, әрекеттер жоспары, қосалқы сақтандырудың корпоративтік бағдарламасы, тәуекелдер және бақылаулар матрицасы			
	Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саясаты және өзгедей ішкі құжаттар			





## ▶ Бастамаларды енгізу тәжірибесі

**Қор тұрақты болашақты қалыптастыру және дамыту үшін тәжірибе алмасудың маңыздылығын түсіне отырып, көптеген ұлттық және халықаралық ұйымдармен іскерлесуді жүзеге асырады.**

Қор өзінің қызметін төменде аталған халықаралық және ұлттық қауымдастықтарда түрлі мақсатты топтармен жұмыс істей отырып жүзеге асырады.

- ▶ **Экономикалық іскерлесу және даму Ұйымы (ЭІДҰ)**
- ▶ **Халықаралық қаржылық корпорация (IFC)**
- ▶ **Есептілік бойынша ғаламдық бастама (GRI)**
- ▶ **АТАМЕКЕН Қазақстан Республикасының ұлттық кәсіпкерлер палатасы**
- ▶ **KAZENERGY Қауымдастығы**

### ӘЛ-АУҚАТТЫҢ ЕГЕМЕНДІ ҚОРЛАРЫНЫҢ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ФОРУМЫ (IFSWF)

2009 жылы қалыптастырылған IFSWF диалог, зерттеулер және өзін-өзі бағалау арқылы іскерлесуге және қауымдастықты нығайтуға міндеттенетін әл-ауқаттың ғаламдық егеменді қорларының ұйымы болып табылады.

Қор IFSWF ресми мүшесі болып 2014 жылдан бастап табылады. 2017 жылдың 5-7 қыркүйегінде Қор жыл сайынғы IFSWF жиналысын өткізеді. Шара ғаламдық инвесторларға арналған мүдделі тараптардың негізгі мәселелеріне арналған үш күн талқылаудан тұратын болады.

Егеменді қорлардың жылдық жиналысының Халықаралық форумының жыл сайынғы отырысының тақырыбы – «Жаңа межелерді зерттеу». Отырыс қатысушыларға тәуекелдерді басқарудың, активтерді таратудың және тұрақты инвестициялардың жаңа әдістерін зерттеу мүмкіндігін береді. Атап айтқанда, қатысушылар SWF ұлттық экономикаларды дамытудағы рөлін, SFW сандық технологиялардың дамуына қандай септігін тигізе алатындығын талқылап, «Бір белбеу, бір жол» бастамасы беретін мүмкіндіктерді зерттей алады. Астанадағы кездесу Ұлттық әл-ауқат Қорының қауымдастығындағы IFSWF рөлін күшейтіп, тереңірек инвестициялық талқылауларға жол бастайды.

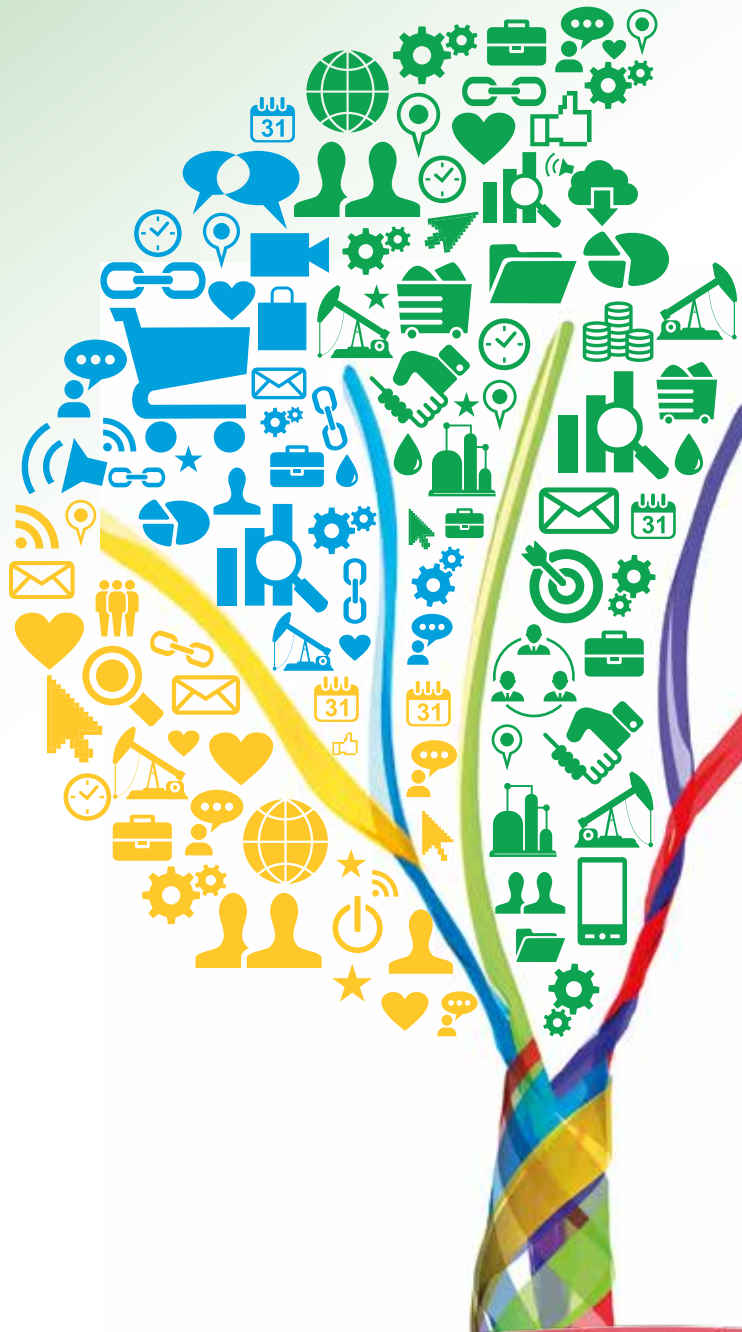
### САНТЯГО ҰСТАНЫМДАРЫНА АДАЛДЫҚ

Қор өзінің қызметінің Сантьяго Ұстанымдарына сәйкестігін қамтамасыз етеді. Атап айтқанда, Қор үшін маңызды көрсеткіш болып ашықтық табылады және 2017 жылдың I тоқсанында «Самұрық-Қазына» АҚ Линабург-Мадзуэлл ашықтық Индексі бойынша ең жоғарғы рейтингті иеленді. Индекс өзінің негізінде қаржылық мекемелер мен өзгедей мүдделі тараптар ұлттық әл-ауқат қорларының қызметтерінің ашықтығын бағалайтын әлемдік стандарттың эталоны болып табылады.

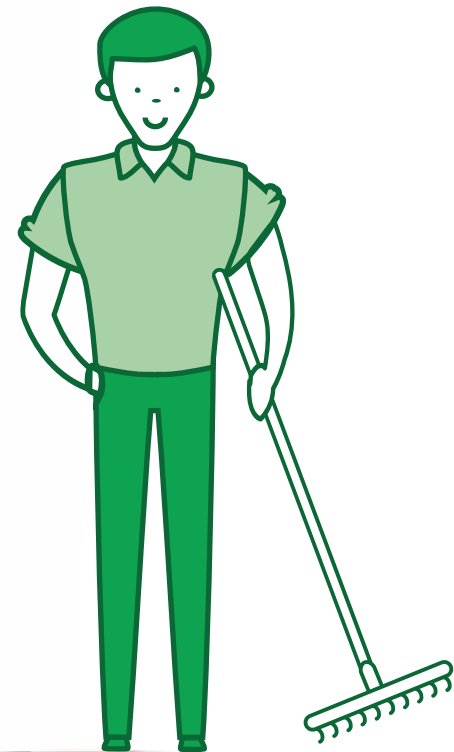
### STEWARDSHIP ASIA CENTRE

2015 жылдан бастап Қор мен Stewardship Asia Centre арасында Қордың корпоративтік басқару Кодексінде мазмұндалған тұрақты дамудың ұстанымдарын енгізуге септігін тигізге Өзара түсіністік туралы Меморандум (ӨТМ) жасалған.

Орталық және Қор арасындағы ақпараттық мазмұнды әзірлеуге, өзара іскерлесуге және әлеуетті іскерлесуге жетелейтін әріптестік екі жақ үшін де тиімді болмақ.



PRIME





## ► Қаржылық көрсеткіштер

Қордың тұрақты тиімділік пен өркендеу саласындағы негізгі бастамалары:



### Портфельді басқаруды жетілдіру

- ▶ Жаңа салаларды сәйкестендіру мен дамытудың жаңа ұстанымдары мен әдістері бекітілген
- ▶ Қордың деңгейінде Ақша ағымын дисконттаудың (DCF) стратегиялық моделі әзірленді



### Қордың жаңа функционалдық модельге ауысуы

- ▶ Мақсатты операциялық модельге ауысу процесі жүзеге асырылуда
- ▶ Ұйымдық құрылым 85% жаңартылған; 40% жаңа қызметкер;
- ▶ 12 жылдам жеңіс пен 7 жоба жүзеге асырылды

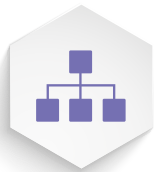
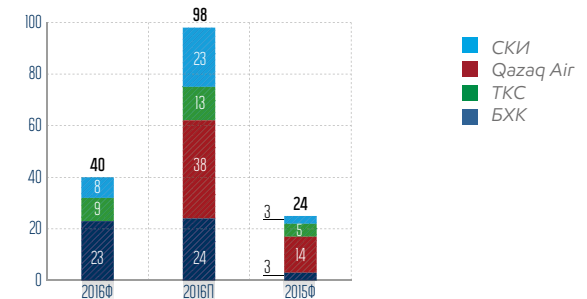


### Жекешелендіру

- ▶ Активтерді жекешелендірудің Бірыңғай Ережелері бекітілген
- ▶ Қордың жобаларды Басқару офисі құрылған
- ▶ 48 актив сатылды (17 млрд. теңге); қайта құрылғаны – 6, таратылғаны – 18
- ▶ 9 ірі ПК сату жоспары бекітілген



### Өркендеуші компанияларға инвестициялар

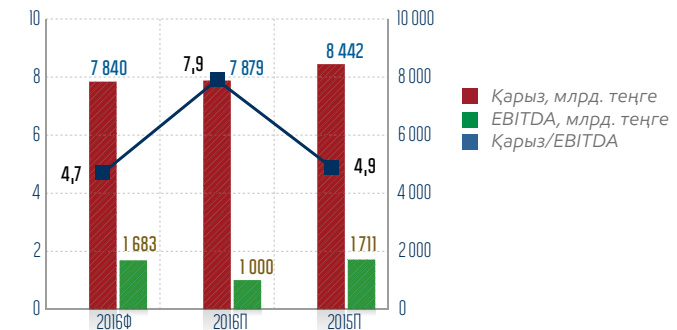


### Трансформация

- ▶ 6 ПК бойынша диагностикалау және әзірлеу кезеңдері аяқталды
- ▶ ПК бойынша 14 базалық модель шығарылды
- ▶ ПК үшін бизнесті автоматтандыру платформасы шығарылды
- ▶ Кірістірілген жоспарлау жүйесінің 3 сәтті прототипі әзірленді



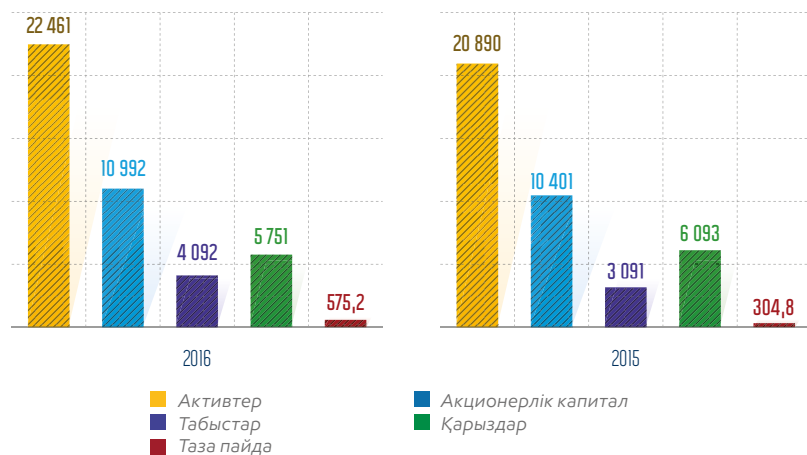
### Қаржылық тұрақтылық



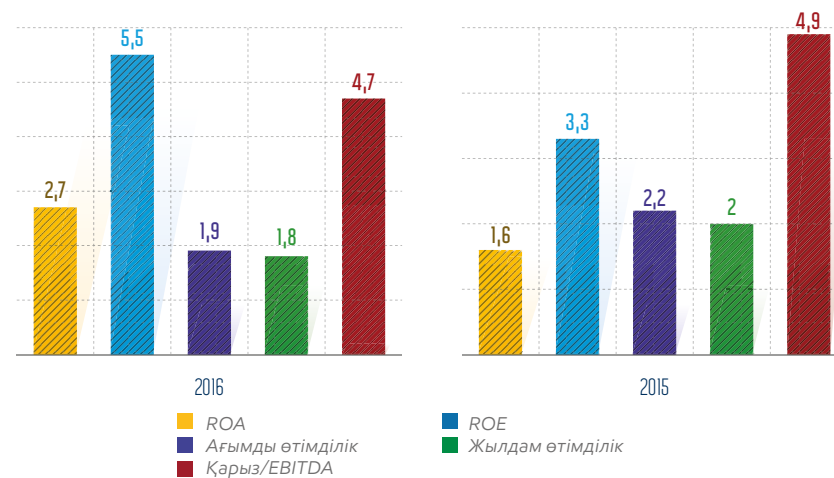




## Негізгі қаржылық көрсеткіштер (млрд. теңге)



## Негізгі коэффициенттер (%)



ҚАЛЫПТАСТЫРЫЛҒАН  
ҚҰНДЫ БӨЛЕ  
ОТЫРЫП

## ИНДИКАТОРЛАР, МЛРД. ТЕҢГЕ

	2016	2015
Жалпы пайда	729	405
Акционерге төленген дивидендтер	10	35
Төленген салықтар	1 137	663
Қызметкерлердің еңбекақысы	767	748
Жеткізушілерге төлемдер	3 868	2 967
Төленген пайыздар	410	377
Демеушілік және қайырымдылық	17	18







## ► Қаржылық тұрақтылық

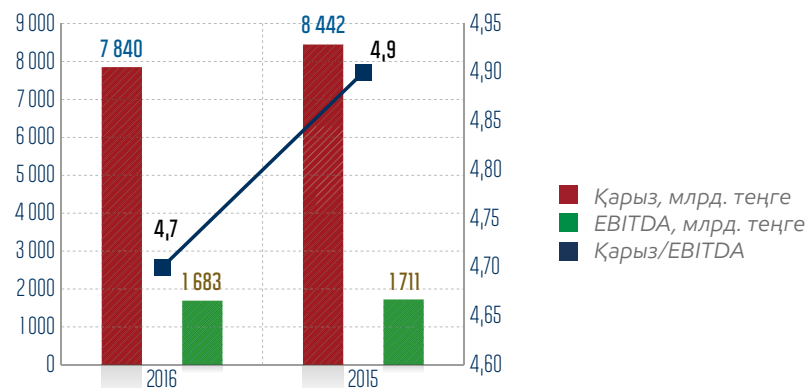
Қор ұзақ мерзімді тұрақты дамуға жету мақсатымен байланысты Топтың қаржылық тұрақтылығын арттыруда маңызды рөл атқарады. Есті шектердегі берешекті басқару портфельдік компаниялардың ішкі құнын арттырып, тұрақты дамудың стратегиялық мақсаттарына қол жеткізеді.

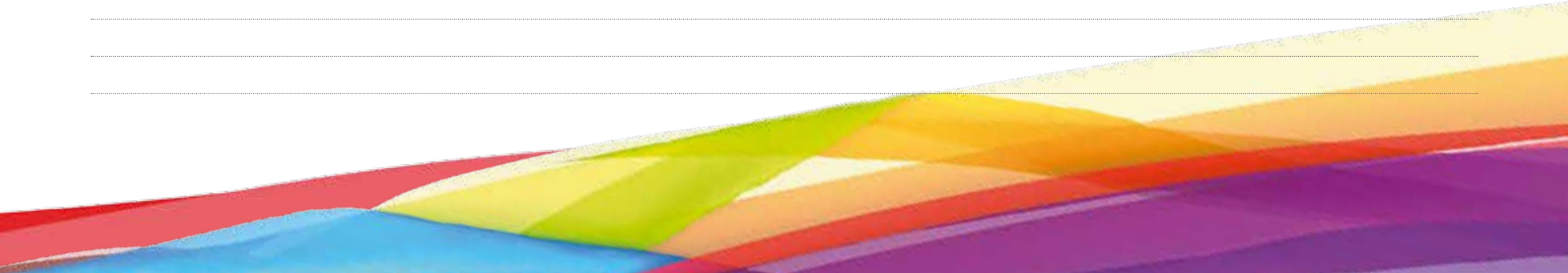
Оған портфельдік компаниялардың қаржылық тұрақтылығының деңгейін және жаңа қарыз алуларды шектеу немесе қажетті жағдайларда қаржылық қолдау көрсету жолымен есті қаржылық басқаруды жүзеге асыратын Қор деңгейіндегі үнемі мониторинг арқылы қол жеткізіледі.

Портфельдік компаниялардың қаржылық тұрақтылығын сақтап қалу Қордың негізгі масаттарының бірі болып табылуда. 2016 жылы қаржылық тұрақтылықты арттыру бойынша түрлі бастамалар жүзеге асырылды:

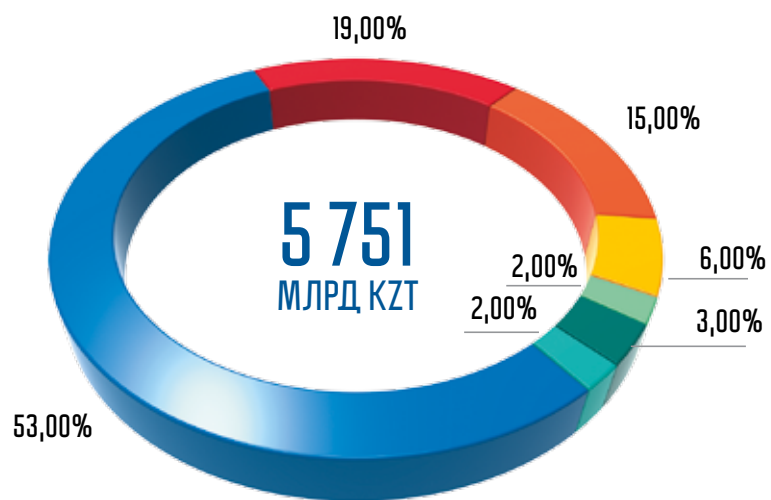
- ▶ айырбастау бағамдары мен мұнай құнының түрлі сценарийлеріне негізделген стресс-тестілер өткізілді;
- ▶ портфельді компаниялар қарыз міндеттемелерінің портфелін басқару бойынша әрекет жоспарларын әзірледі;
- ▶ компаниялар үшін бюджеттік инвестицияларды тарту процедураларын реттейтін ережелер бекітілген және кредиттік портфель мониторингі күшейтілді.

### Қаржылық тұрақтылықтың негізгі көрсеткіштері



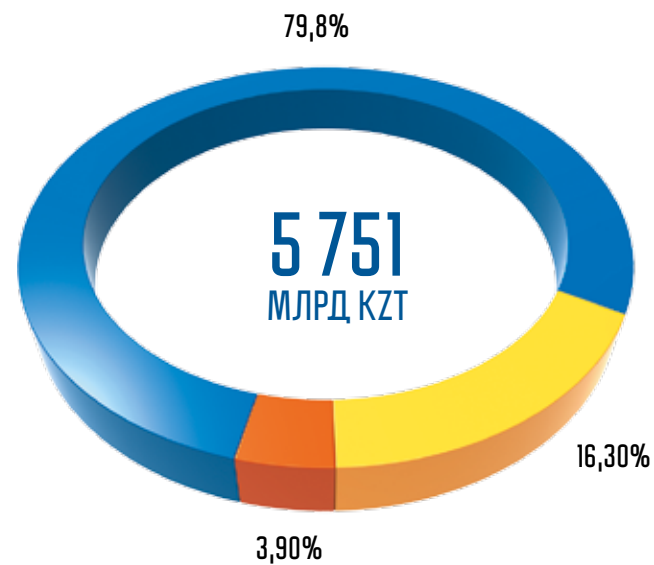


Кредиттік Портфельдің салалық диверсификациясы



- КМГ тобы
- КАП тобы
- КТЖ тобы
- KEGOC
- Қор
- Өзгесі
- С-Э тобы

Кредиттік Портфельдің валюталық диверсификациясы



- KZT
- USD
- Өзгесі



## ▶ Адами әлеуеттерді дамыту

Жылдам өзгеріп отыратын бизнес-орта жағдайында негізгі басымдылық ретінде адами капиталдың рөлі мен маңызы күрт артады, себебі ол негізгі маңызды иемденіп, акционерлік капиталды арттыруда маңызды рөл атқарады.

Трансформациялау Бағдарламасы аясында біз қазіргі кезде озық тәжірибелерді енгізе отырып, адами ресурстарды басқару функциясының негізгі ұстанымдары мен әдісін толықтай қайта қарастырып отырмыз.

2016 жылы Қор Қордың ПК үшін қызметкерлер бойынша Референстік модельді бекітті.

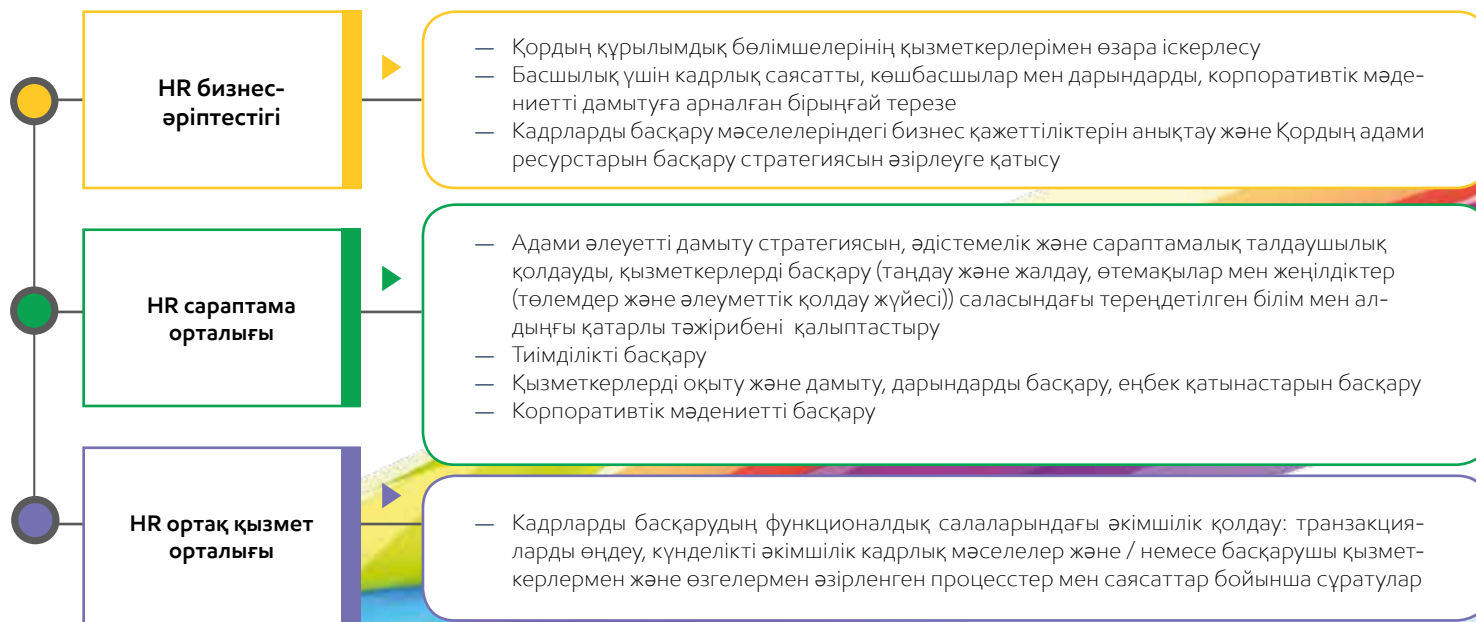
Өзгерістердің негізгі идеясы болып бизнес қажеттіліктерін барынша көздеу, қызметкерлерді басқару бойынша ұсынылатын қызметтер жеделдігі мен сапасы табылады.

Жетілдіруге бағытталған осы шаралар ең үздік мамандарды тартудан және жұмысқа орналастырудан бастап қызметкерлермен байланысты барлық процесстерді қамтиды. Қормен белгіленген стратегиялық мақсаттарды ескере отырып, біз ұйымдық құрылымды қайта қарастырдық, бізге қажетті мамандарды анықтадық және біліктілік талаптарын елеулі түрде күшейттік.

Қызметкерлермен байланысты барлық осы бастамалар мен процесстер меритократия ұстанымдарын енгізуге бағытталған.

Трансформациялану аясында Қорда 2016 жылы қызметкерлерді басқарудың жаңа моделін енгізу арқасында Қордың адами ресурстарды басқару функциясы өзгертілді. Адами ресурстарды басқарудың операциялық моделі үш баламалы, бір біріне тәуелді және кірістірілген құрам бөліктен тұрады:

### HR моделі











## 2016 жылғы Тұрақты даму саласындағы Есеп



## Гендерлік және жас бойынша бөліну, Қор

Жасы			Барлығы
21-30	9	26	35
31-40	44	56	100
41-50	15	12	27
51+	7	6	13
<b>Жалпы:</b>	<b>75</b>	<b>100</b>	<b>175</b>

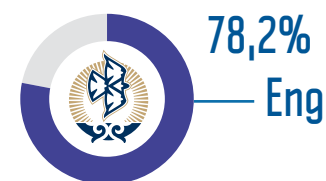
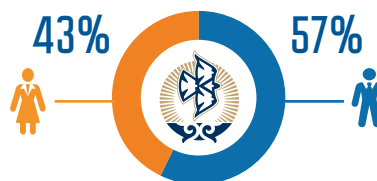
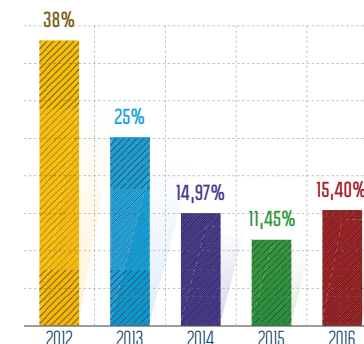
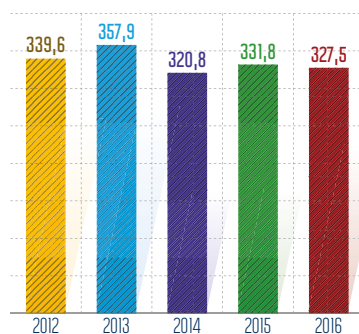
## 2016 жылы жалданған қызметкерлер, Қор

Жасы			Барлығы
21-30	6	14	20
31-40	16	23	39
41-50	4	4	8
51+	-	-	-
<b>Жалпы:</b>	<b>26</b>	<b>41</b>	<b>67</b>

## Қордың ішіндегі кадрлар тұрақсыздығы

Жасы			Барлығы
21-30	4	2	6
31-40	9	18	27
41-50	9	10	19
51+	5	7	12
<b>Жалпы:</b>	<b>27</b>	<b>37</b>	<b>64</b>

## Қордың Тобындағы қызметкерлер саны, мың адам Кадрлар тұрақсыздығы коэффициенті, Қор адам



Қордың қызметкерлерінің 43% әйелдер және 57% – ерлер құрайды, қызметкерлердің 78,2% ағылшын тілін меңгерген.

Барлық қызметкерлер 2016 жылы қызметтерін бағалаудан өтіп, жеке даму жоспарларын әзірлеу процесі жүзеге асырылды.



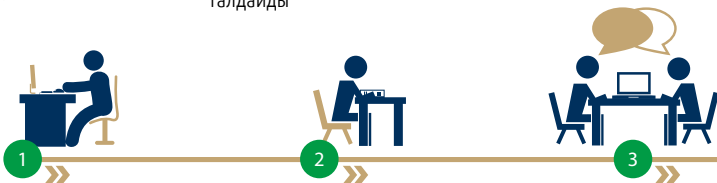
## КОНКУРСТЫҚ ТАҢДАУ КЕЗЕҢДЕРІ

### Үміткерлер түйіндемелерінің конкурсы

1. www.sk.kz сайтында хабарламаны жариялау 10 күн

2. Адами ресурстарды басқару департаменті түйіндемені негізгі біліктілік талаптарына (жұмыс өтілі, жұмыс тәжірибесі, білімі) сәйкестікке талдайды

3. Лауазым бойынша біліктілік талаптарына сәйкес келетін үміткерлердің түйіндемелері өзінде бос орын бар Қордың құрылымдық бөлімшесінің қарастыруына табысталады



### Түйіндемелер конкурсынан сәтті өткен үміткерлерді компьютерлік тестілеу

6. Машықтарын тестілеу:

1. Вербалды ақпаратты талдау.
2. Сандық ақпаратты талдау

5. Ағылшын және қазақ тілін меңгеру деңгейін тестілеу. Өту шегі – 70 %.

4. Кәсіпқой білімін тестілеу. Өту шегі – 70 %.

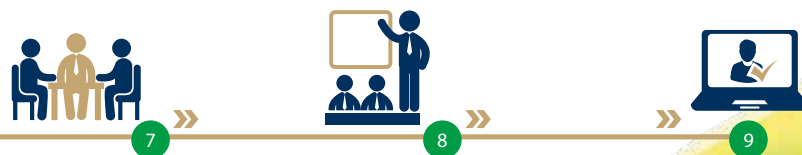


### Тестілеудің барлық кезеңдерінен сәтті өткен үміткерлермен сұхбаттар

7. Бөлімшенің тікелей жетекшісімен сұхбаттасу және адами ресурстарды басқару бойынша департаментімен өкілеттер бойынша сұхбат

8. Үміткерді алқалық сұхбат барысында таңдау. Алқа мүшелері: аппарат жетекшісі, HR бойынша бас директор, HR бойынша бас директордың орынбасары, құрылымдық бөлімше жетекшісі, қадағалаушы бас директор

9. Сайтта бос орынға конкурстық таңдау және таңдалған үміткер туралы ақпаратты хабарламаны жариялау



## Қызметкерлерді таңдау және жұмыспен қамту

Біз Қазақстанның ұлттық экономикасын дамытуға үлестерін қосқысы келетін дарынды, талапкер адамдарды іздейміз. Бұл жағдайда өз жұмысымызда біз басты назарды ашықтыққа, мансаптық өсуге, дарындар алмасуына және мираскерлік ұстанымдарына бөлеміз.

2016 жылы Қор толық жұмыс күніне бос орындардың болуы жөнінде 83 хабарлама жариялады, оған 17 000 үміткер ат салысып, олардың ішінен 212 үміткер сұхбаттасуға шақырылып, олардың 55 топтық сұхбаттан сәтті өтті.

Қордың жаңа ұйымдық құрылымға өтуі нәтижелері бойынша Қордың қызметкерлері 40% жаңартылды.

Таңдау нәтижелері және жұмысқа орналастырылған үміткер (үміткерлер) туралы ақпарат веб-сайтта жарияланады.

Трансформация бағдарламасының Жоспарына сәйкес бос лауазымдарға ашық конкурстық таңдау Қордың деңгейінде жүзеге асырылатын болады. Қазіргі мезетте үміткерлерді таңдаудың осы түрі Қордың 13 ПК қабылданған.

Қордың веб-сайтында ашық бос орындар бойынша 250 хабарлама орналастырылған болатын, оған жауап ретінде әлеуетті үміткерлердің 6 660 түйіндемесі әлеуетті үміткерге жолданып, олардың ішінде 824 үміткер сұхбатқа шақырылып, 353 үміткер жұмысқа орналастырылды.

Ашық бос орындарға үміткерлерді таңдау барысында біз алдымен жұмыспен қамтуға өтінімдер беретін өзіміздің қызметкерлерімізге, одан кейін Қор Тобының қызметкерлеріне көңіл бөліп, және тек содан кейін ғана біз Қазақстанның ішкі нарығындағы үміткерлерге, шетелдерде тұратын отандастарымызға және халықаралық компанияларда жұмыс істеу тәжірибесіне ие шетелдік мамандарға назар аударамыз.



## Сыйақы және бағалау

Қормен қабылданған ынталандыру жүйесі қызметкерлеріміздің сыйақыларының олардың еңбектерінің нәтижелеріне, соның ішінде ішкі аттестациялау және сыйақылар жүйесін қамтамасыз етеді.

Біздің еңбекақы төлеу жүйеміз қызметкерлердің орындары мен жұмыстарының тиімділігін бағалауға негізделген.

2014 жылдан бастап Қор «Хэй» компаниясының әдістемесі бойынша жіктеу жүйесін пайдаланады.

2016 жылы Қорда Қордың ПК қызметкерлеріне сыйақылар мен сыйлықақылар төлеудің жаңа Саясаты бекітілді.

Бұл саясат лауазымдарды жіктеуді және еңбекақы мөлшерін еңбек нарығындағы еңбекақыларды қайта қарастырулар мен бағалау негізінде төлеуді көздейді. Сонымен қатар, еңбек үшін сыйақының айнымалы бөлігі қызмет нәтижелеріне байланысты және қол жеткізілген тиімділік нәтижелері негізінде төленеді.

2016 жылы Трансформация аясында Қорда жаңа ұйымдық құрылымға орын ауыстырғанда балама лауазымды анықтау процедурасы өткізілді.

Жұмыс тиімділігін бағалау процесі сыйақы, сыйлықақы, бонустар, оқыту және кәсіпқой даму негізі болып табылады және қызметкерлерді ұстап қалу мақсатында пайдаланылады.

### АРАЛЫҚ ШОЛУ КЕЗДЕСУІ

Тікелей жетекшімен аралық кездесу

### ҚОРЫТЫНДЫ БАҒАЛАУ ЖӘНЕ КЕРІ БАЙЛАНЫС

Тікелей жетекшімен қорытынды бағалауды талқылау

### ЖҰМЫС ТИІМДІЛІГІНІҢ КӨРСЕТКІШІН АНЫҚТАУ

Жұмыс тиімділігін бағалау критерийлеріне сәйкес жұмыс тиімділігінің рейтингі









## Оқыту және даму

Қордың қызметкерлерін оқыту және дамыту кадрлардың дамуы мен мирасқорлықты жоспарлауда маңызды рөлге ие. Біз жаңа білім алуға және өзін өзі дамытуға ынталандыратын орта қалыптастыру мақсатында еңбек етеміз және ұдайы жетіліп отыру мен мансаптық өсу үшін қажетті жағдайлар жасауға көп көңіл бөлеміз.



Қор қызметкерлерінің жеке жетілу жоспарлары жоғарыда аталған мақсаттарға жетудің негізгі құралдары болып табылады. Олар қызметкерлер жұмыстарының нәтижелері негізінде әзірленіп, оқыту және жетілдіру бағдарламалары, Топ ішінде орын ауысу сияқты элементтерден тұрады.



Көп көңіл ACCA, CPA, CFA, CIMA және CMA курстарында халықаралық сертификациялауға және MBA және EMBA бағдарламалары және халықаралық көшбасшылық бағдарламалары бойынша оқытуға бөлінеді. 2016 жылы **2 адам EMBA бағдарламаларын аяқтады.**



**2016 жылы 120 оқыту шарасы өткізіліп, оларда 159 қызметкер оқытылды.**

Үш тілді меңгеру бағдарламасын енгізуді қолдау мақсатында жұмыс орындарында және онлайн тіл оқыту курстары ұйымдастырылып, оларда **62 қызметкер оқытылуда.**



Корпоративтік университетпен іскерлесе отырып, біз Қордың және ПҚ қызметкерлерінің трансформациясын қолдау мақсатында міндетті тренингтер бағдарламаларын үнемі енгізіп, жетілдіріп отырмыз.



2016 жылы **қызметкерлерді басқару Бизнес-академиясы** әзірленіп, сәтті іске қосылды. Ол ПҚ қызметкерлерін кадрлық саясатқа сәйкес басқару процесстерін енгізуге қолдау көрсетуге бағытталған адами ресурстарды басқаруды дамыту бойынша кәсіпқой бағдарлама болып табылады..





## Корпоративтік мәдениетті дамыту

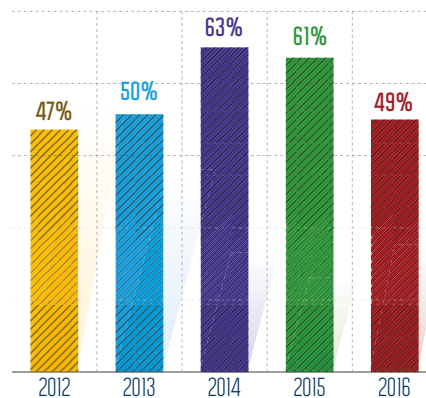
Корпоративтік мәдениетті дамыту бизнесті қолдау, даму Стратегиясын және Қордың трансформациясы Бағдарламасын жүзеге асыру негізі болып табылады.

Қызметкерлерді басқару саласындағы негізгі міндеттердің бірі болып Қордың стратегиялық мақсаттарына жетуді көздейтін ынтымақты команданы құру табылады.

Қордың ПК қызметкерлердің қанағаттануының, адалдығының және ат салысуының деңгейлерін, олардың меритократия мен әділдіктің «шын мәнісінде жұмыс істейтін» ұстанымдарына деген көзқарастарын анықтауға бағытталған сауалнамаларды ұйымдастырады. Ондай өлшеулер қиын мәселелерді шешуге және түзетуші шараларды қолдануға және нәтижесінде Қор қызметкерлерінің пікірлеріне әсер ету мүмкіндігін береді.

2016 жылы өткізілген зерттеулер нәтижелері Қор қызметкерлерінің өзара іскерлесу индексі өткен жылмен салыстырғанда 12% төмендеп, қолданыстағы әдістемеге сәйкес қауіпті аумаққа кіргендігін көрсетті.

### Қордағы қызметкерлердің ат салысу деңгейі





## 2016 жылғы Тұрақты даму саласындағы Есеп

2016 жылы біз даму Стратегиямызды және трансформация Бағдарламасын жүзеге асыру аясында Қордың корпоративтік мәдениетін дамыту бойынша жобаны жүзеге асырдық.

Ол жобаның негізгі мақсаты – Қордың корпоративтік мәдениетінің 2018 жылға дейін мақсатты моделіне өтуін қамтамасыз ету.

Жобаға сәйкес корпоративтік мәдениет сапалық және сандық құралдардың көмегімен бағаланды:

- ▶ Қор қызметкерлерінің арасындағы онлайн-сұрастыру (Ким Камерон және Роберт Куинн әдістемесіне негізделген)
- ▶ Қызметкерлермен CEO-2 деңгейіндегі фокус-топтар
- ▶ Қордың CEO-1 және ПК CEO өткізілген сұхбаттар
- ▶ Команданы жұмылдыруға бағытталған шаралар
- ▶ Стратегиялық сессиялар

**НӘТИЖЕСІНДЕ ҚОРДЫҢ ҚҰНДЫЛЫҚТАРЫ ӨЗІРЛЕНІП, ЕНГІЗІЛДІ:****ӘРІПТЕСТІК / PARTNERSHIP**

Біз әріптестікте жұмыс істейміз және командаға сенеміз

Біз команда мүдделерін жеке бас мүдделерінен жоғары қоямыз

Біз барлық мүдделі тараптармен ұзақ мерзімді және сенімді қатынастар орнатамыз

**ҚҰРМЕТ / RESPECT**

Біз өзімізді қоршағанның барына ұқыпты қараймыз

Біз сенімді және құрметпен әрекет етеміз

Біз заңдарды орындап, дәстүрлерді құрметтейміз

**АДАЛДЫҚ / INTEGRITY**

Біз уәделерімізді орындаймыз

Біз сөзімізден таймаймыз

Біз шыншылмыз және әділміз

**МЕРИТОКРАТИЯ / MERITOCRACY**

Біз лайықты кәсіпқойларды таңдаймыз

Біз рөліне қарамай, барлық тұлғаларға құлақ саламыз

Біз нәтижелер үшін марапаттаймыз

**КЕМЕЛДІК / EXCELLENCE**

Біз озық тәжірибелер мен технологияларды пайдалана отырып, жоғары талаптарға сәйкес жұмыс істейміз

Біз жауапкершілікті жүктеніп, құндылықтар туындау үшін әрекет етеміз

Біз білімқұмармыз, біз үздіксіз үйреніп, Қорды жетілдіріп отырамыз



A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for writing an article.





## Этика және комплаенс

Жемісті компаниялар сенімге негізделген. Әлеуетті инвесторлар үшін компания шыншыл және ашық бизнес жүргізуі өте маңызды. Сол себепті Қор ұзақ мерзімді нәтижелерге жету және жауапты бизнес беделін нығайту мақсаттарында барлық мүдделі тараптардың мүдделерін қорғауға тырысады. Қор барлық қолданыстағы заңдарды және ережелер мен комплаенс мәселелері бойынша озық халықаралық тәжірибені толықтай орындауды көздейді.

2016 жылдың наурыз айында комплаенс Қызметі құрылған. Комплаенс Қызметінің негізгі функциясы болып бизнесті құндылықтар негізінде жүргізуге бағытталған комплаенс бағдарламасын әзірлеу және басқару табылады.

2016 жылдың мамыр айында Қордың трансформация жөніндегі Комитеті заңдар мен ережелерді және ЭІДҰ парақорлықпен және сыбайлас жемқорлықпен күрес бойынша басқарушы ұстанымдарын орындауға бағытталған Қордың комплаенс бағдарламасының концепциясын мақұлдады.

Комплаенс бағдарламасының негізгі элементтері болып талаптарды, бастамашылық хабарландыру саясатын орындау тәуекелдерін, үшінші тұлғалардың шыншылдығын бағалау, комплаенс саласындағы оқыту, зерттеулер және содан кейінгі әрекеттер табылады.

Қордың барлық негізгі бизнес-процесстері тәуекелдерді бағалауға өздерінің әсері негізінде қосылған. Қордың 34 құрылымдық бөлімшесінің 22 (69%) тәуекелдерді бағалауға қосылған.

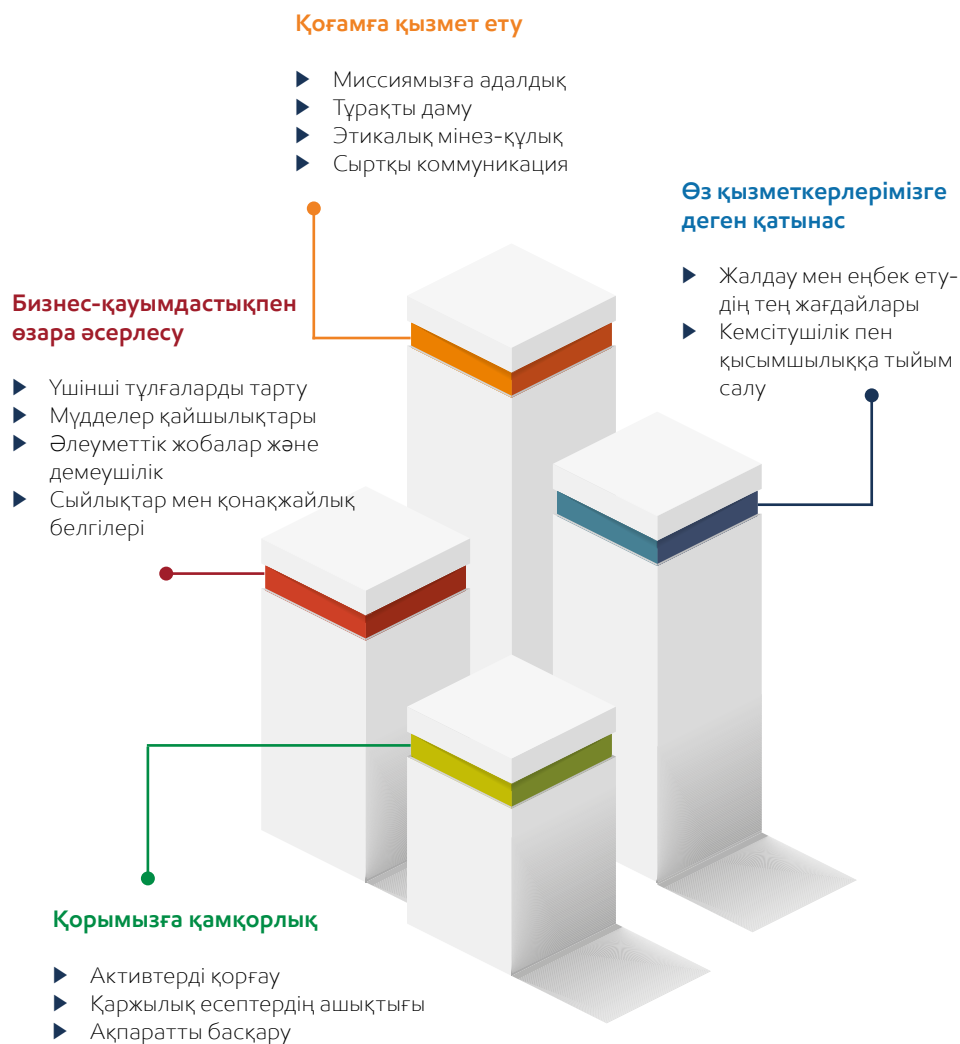
### Комплаенс тәуекелдермен байланысты тәуекелдердің елеулі салалары







## Мінез-құлық Кодексі



Мінез-құлық кодексі – этикалық стандарттармен қоса, Қор қызметкерлерінің мінез-құлық стандарттары мен міндеттерінен, жиі қойылатын сұрақтар бөлімі мен қосымша түсіндірмелерден тұратын жалпыны қамтушы нұсқаулық болып табылады.

Мінез-құлық кодексі тәуекелдерге бағытталған құжат болып табылады және ол заңгерлік тәуекелдерді ішкі бағалау негізінде және ЭІДҰ парақорлықпен және сыбайлас жемқорлықпен күрес ұстанымдарына сәйкес әзірленген.

Мінез-құлық кодексі Қордың барлық қызметкерлеріне, лауазымды тұлғаларына және директорларына тікелей қатысты.

Қор Тобына кіретін компаниялар өздерінің заңгерлік тәуекелдеріне тепе-тең Мінез-құлық кодексін қабылдаулары тиіс.

Қормен жұмыс істейтін немесе оны танытатын әскери әріптестерге, жеткізушілерге және өзге үшінші тұлғаларға Мінез-құлық кодексін және/немесе талаптарды орындау бойынша өзге ұқсас саясаттарды ұстану ұсынылады.

### Комплаенс тренингтерін өткізу және ақпараттандыру

Санаты	Жалпы саны	Комплаенс бойынша тренингтен өткендер %
Жоғарғы басшылық	10	80%
Қызметкерлер	237	82%



Мінез-құлық кодексі, бастамашылық ақпараттандыру Саясаты және жедел желі жөніндегі ақпарат [www.sk.kz](http://www.sk.kz) сайтында қол жетімді





## Бастамашылық ақпараттандыру Саясаты

ӘІДҰ парақорлықпен және сыбайлас жемқорлықпен күрес ұстанымдарына сәйкес сыбайлас жемқорлықпен күреске бағытталған жаңа Бастамашылық ақпараттандыру Саясаты қабылданды. Жаңа саясат жаңа Мінез-құлық кодексіне қатысты және Мінез-құлық кодексінің және парақорлықпен және сыбайлас жемқорлықпен күрес жөніндегі заңдардың кез келген орындалмауы туралы хабарлауды қажет етеді.

Бұл саясат кез келген құқықсыз әрекеттер туралы атаусыз негізде хабарлаудың нақты процесін қамтамасыз етеді және қызметкерлерге ғана емес, барлық байланысты тараптарға қатысты қолданылады.

Бұл саясат зиянның өтелуі жөніндегі ережелерді көздейді және мазаланған тұлғаның құқықтары мен мүдделерінің қорғалуын қамтамасыз етеді.

Қор Бастамашылық ақпараттандыру Саясатына әрдайым белсенді көзқарасын білдіріп отырған, дегенмен, оны жаңартатын уақыт келді. Жаңа құжат бастамашылық ақпараттандырудың бұрынғыдан да сенімді әрі барлығын қамтушы жүйені, адамдар қауіпсіздігін арттыруды және кез келген бұзушылықтар мен олқылықтардың мұқият тергелуін қамтамасыз етеді.

Сонымен қатар, Директорлар Кеңесі жаңа омбудсменнің тағайындалуын бекітті және Қордың және Қор Тобының ұйымдарының омбудсмені жөніндегі Ережені қабылдады. Өзгемен қатар, омбудсмен рөлі Қордың және Қор Тобының ұйымдарының қызметкерлеріне кеңес беруді және әлеуметтік және еңбек мәселелері мен дауларын шешуде көмектесуді қамтиды. Омбудсмен жүйелік сипаттағы қиындық тудыратын анықталған мәселелерді Қордың және Қор Тобының ұйымдарының органдары мен лауазымды тұлғаларына танытып, оларды шешу үшін конструктивті ұсыныстар жасайды.

### Еңбек шағымдарын беру статистикасы

	Тапсырылған еңбек шағымдарының саны	Тапсырылған және шешілген еңбек шағымдарының саны	Қарастыру барысындағы еңбек шағымдарының саны
2017 жылдың тамызында	2	2	2

2016 жылы еңбек шағымдары тіркелмеді.

### «САМУҰРЫҚ-ҚАЗЫНА» АҚ КОМПАНИЯЛАР ТОБЫНЫҢ ЖЕДЕЛ ЖЕЛІСІ

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

[sk.hotline@deloitte.kz](mailto:sk.hotline@deloitte.kz)

8 800 080 19 94



Мінез-құлық кодексі, Бастамашылық ақпараттандыру Саясаты және жедел желі жөніндегі ақпарат [www.sk.kz](http://www.sk.kz) сайтында қол жетімді



A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for writing an article.





## Жауапты сатып алулар

### Сатып алулар жүйесі

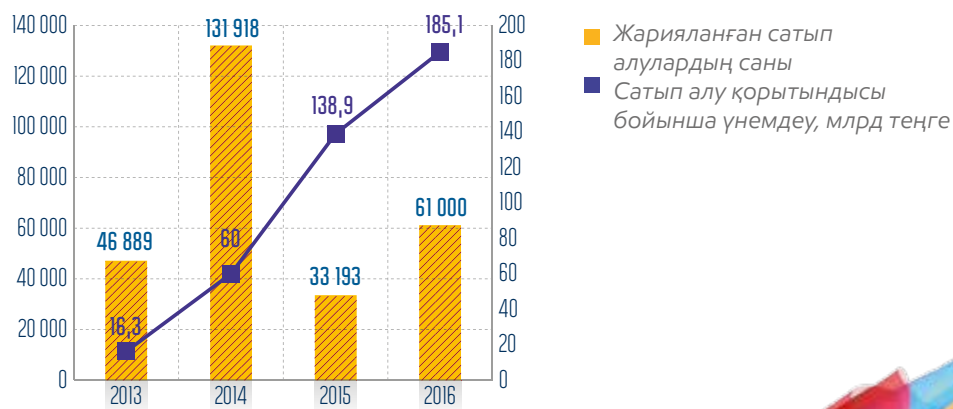
Электронды сатып алулардың ақпараттық жүйесі (ЭСАЖ) – Қормен және дауыс беруші акцияларының (қатысу үлесінің) елу және одан көп пайызы тікелей немесе жанама түрде Қор иелігінде болатын ұйымдармен жүзеге асырылатын сатып алу процесстерінің автоматтандырылуын қамтамасыз ететін ортақ веб-сайт болып табылады. Топ электрондық сатып алуларға 2013 жылдың ақпанынан бастап өтті.

Электронды сатып алулардың ақпараттық жүйесі (ЭСАЖ) клиенттердің 738 ұйымдарымен (өздері Қордың сатып алулар Ережелерімен қамтылатын еншілес және аффилирленген компаниялармен және филиалдармен) сатып алуларды жүзеге асыру үшін пайдаланылады, соның ішінде еншілес және аффилирленген компаниялардың 493 филиалы. 48 000 әлеуетті жеткізуші, электронды банк кепілдіктерін (ЭБК) беретін 11 екінші деңгейлі банк, 47 ұйым – қоғамдық бірлестік ЭСАЖ жүйесінде қадағалаушылар ретінде тіркелген. ЭСАЖ пайдалану сатып алулар процесінің барлық қатысушыларына тең жағдайларды қамтамасыз етіп, қажетті сатып алу затын жылдам табуды қамтамасыз етеді және сатып алуларға аумақтық орналасуына тәуелсіз түрде әлеуетті жеткізушілердің кең шеңберіне қатысу мүмкіндігін береді.

Саудалар процесінің жариялылық пен ашықтық ұстанымы сол сауданың барлық қатысушыларына әлеуетті жеткізушілермен жіберілген барлық ашық өтінімдерді және сондай өтінімдермен бірге тапсырылатын құжаттарды тексеру құқығын беру жолымен қамтамасыз етіледі. Осылайша, өтінімдерді толтыру үшін белгіленген уақыт өткеннен кейін әлеуетті жет-

кізушілер өздерінің бәсекелестерінің құжаттамасы мен қаржылық ұсыныстарына толық қол жеткізу құқықтарын иеленеді.

2013 жылы құрылған мезетінен бастап жүйе өте тиімді екендігін көрсетті: ЭСАЖ жүйесінде саудалар жөніндегі 273 000 хабарлама жарияланды.



Бақылау Ережелеріне енгізілген өзгертулерге сәйкес 2017 жылдың ақпанынан бастап ПК сатып алулар жөніндегі Ережелерді орындауларын тікелей бақылау бұрын болғандай «Самұрық-Қазына Контракт» ЖШС танытуындағы еншілес ұйыммен емес, Қордың сатып алуларды мониторингтеу Қызметімен жүзеге асырылады.







## Қордың сатып алуларындағы жергілікті қамтудың өзгеруінің динамикасы

Қазақстан Республикасының ДСҰ қатарына қосылу мезетінде қабылдаған міндеттемелеріне сәйкес, Қор Тобының сатып алулары жергілікті қамтуға қатысты талаптарды, соның ішінде жергілікті компанияларға артықшылықты қамтамасыз етуді қолданусыз жүзеге асырылады.

Осыған байланысты, 2016 жылы Қордың сатып алуларына қатысты саясаты өзінде жергілікті жеткізушілер үшін көзделген барлық жеңілдіктер мен артықшылықтар, соның ішінде шартты жеңілдіктер, міндетті алдын ала төлемдер, кепілдемеден босатулар алынып тасталған жаға редакцияда қабылданды.

Сонымен қатар, ДСҰ құрамына кіру бойынша келіссөздер кезеңі нәтижелері бойынша Қазақстан Республикасына 2015 жылдың 1 қаңтарына дейін Қазақстан Республикасының «Жер қойнауы және жер қойнауын пайдалану туралы» Заңына сәйкес жасалған жер қойнауын пайдалану шарттары бойынша сатылып алынатын тауарларға қатысты жергілікті қамту туралы талаптарға қатысты қайсысының бірінші орын алуына байланысты сондай шарттардың бастапқы кезеңі аяқталғанға дейін немесе 2021 жылдың 1 қаңтарына дейін өтпелі кезең берілді. Аталмыш шарттардың мерзімі 2021 жылдың 1 қаңтарына дейін аяқталу жағдайында Қазақстан тауарларды сатып алуға жергілікті қамту туралы ережені қолданбауға (қоспауға) міндеттенеді.

Осылайша, отандық жеткізушілер үшін артықшылықтар, соның ішінде тауарларды жеткізудің ең қысқа мерзімі жөніндегі талаптар Қордың тобына кіретін жер қойнауын пайдаланушылар үшін ғана сақталады.

Сонымен қатар, ішкі еншілес компаниялармен ДСҰ құрамына кіргенге дейін 3–5 жылға жасалатын көп жылдық сатып алу компаниясының арқасында, Қор Тобы сатып алуларда жергілікті қамтудың жоғарғы көрсеткіштерін сақтай алды.

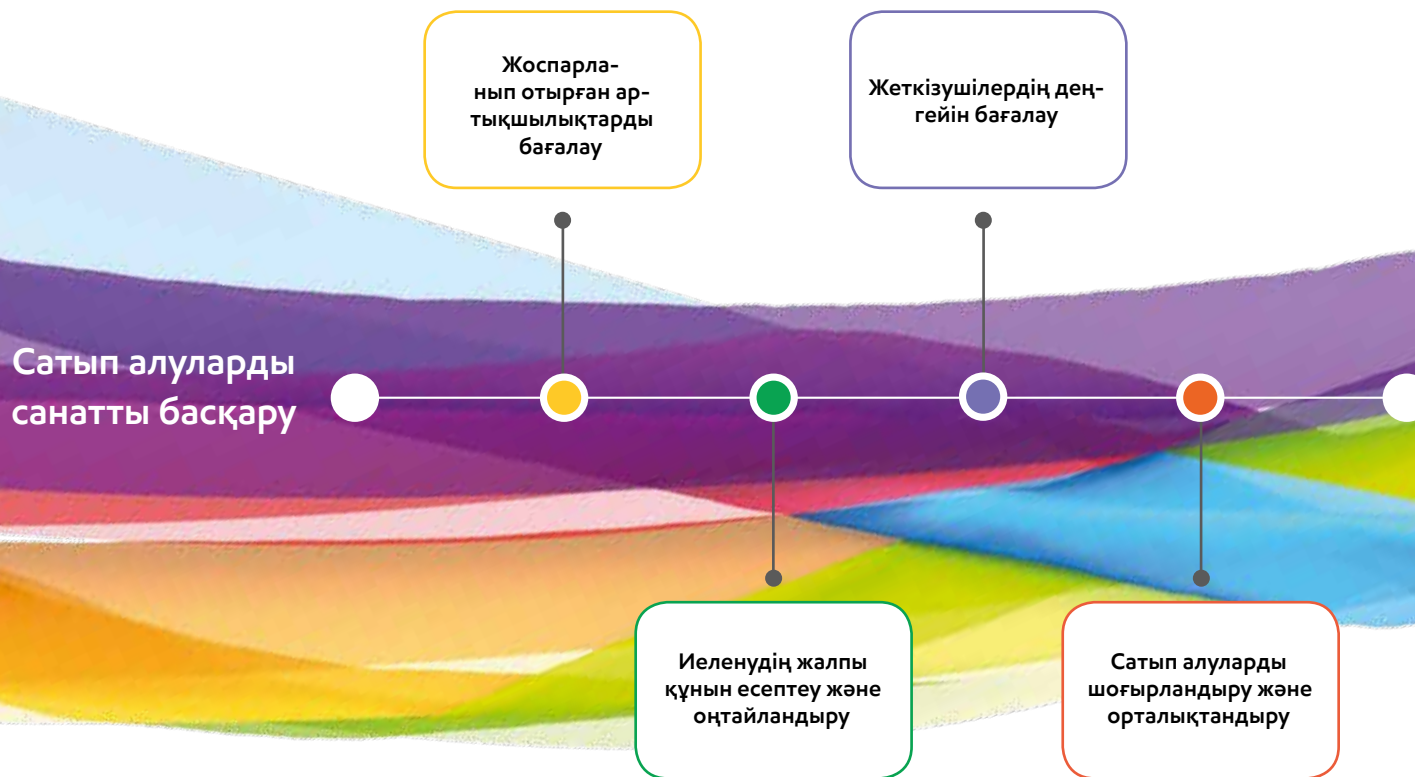
	2012		2013		2014		2015		2016	
	Сома, млрд. теңге	Жергілікті қамтудың үлесі, %	Сома, млрд. теңге	Жергілікті қамтудың үлесі, %	Сома, млрд. теңге	Жергілікті қамтудың үлесі, %	Сома, млрд. теңге	Жергілікті қамтудың үлесі, %	Сома, млрд. теңге	Жергілікті қамтудың үлесі, %
Тауарлар	1 553	47	1 382	59	1 437	63	1 220	69	1 385	69
Жұмыстар/ қызметтер	1 927	75	2 048	77	2 433	82	2 149	77	2 737	76
<b>Жалпы</b>	<b>3 480</b>	<b>63</b>	<b>3 430</b>	<b>70</b>	<b>3 870</b>	<b>75</b>	<b>3 369</b>	<b>74</b>	<b>4 122</b>	<b>74</b>



## Сатып алулардың жаңа моделі

2017 жылы Сатып алуларды дамыту Концепциясы аясында екі бастама енгізілді:

- ▶ Сатып алуларды санатты басқару
- ▶ Әлеуетті жеткізушілерді алдын ала жіктеу – Алдын ала жіктеу





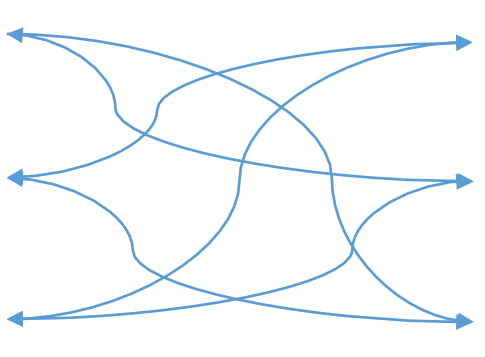
## Әлеуетті жеткізушілерді алдын ала жіктеу – Алдын ала жіктеу

### БҰРЫНҒЫ ЖЕТКІЗУШІНІ ТАҢДАУ СХЕМАСЫ

#### ТАПСЫРЫС БЕРУШІЛЕР



#### ЖЕТКІЗУШІЛЕР

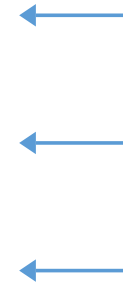


### ҚАЗІРГІ ЖЕТКІЗУШІНІ ТАҢДАУ СХЕМАСЫ

#### ТАПСЫРЫС БЕРУШІЛЕР



#### ЖЕТКІЗУШІЛЕР



### АРТЫҚШЫЛЫҚТАР

- ▶ Бір күндік фирмалардан және жалған кәсіпкерлерден қорғаныс
- ▶ Сатылып алынатын тауарлардың, жұмыстардың және қызметтердің сапасын жақсарту
  - ▶ Сатып алулардың мерзімдерін қысқарту
  - ▶ Жеткізушілердің сенімді тізбегін құру

Алдын ала жіктеу ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 және өзгедей халықаралық стандарттардың негізінде жүзеге асырылады.

PRIME







## ► Еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы

Біз Топ компанияларының қызметі Қазақстанның ұлттық экономикасы үшін стратегиялық маңызға ие екендігін және миллиондаған адамдардың мүдделеріне қатысы бар екендігін мойындаймыз және растаймыз және қоршаған ортаны қорғау бойынша жауапкершілікті жүктенеміз. Сонымен қоса, біз еңбек жағдайларын жақсарту және «қызметкерлердің өмірі мен денсаулығын» өндірістік қызмет нәтижелерімен салыстырғанда басым екендігін мойындау бойынша жауапкершілікті жүктенеміз.

Топ компаниялары Қордың және компаниялардың қызметкерлерінің еңбек және денсаулық қауіпсіздігі үшін толық жауапкершілікті түсінеді. Топ компаниялары Қордың қауіпсіздікті қамтамасыз ету және еңбекті қорғауға тұрақты негізде инвестициялап, кәсіпқой жарақаттануды азайту бойынша күш жұмсайды. Еңбек қауіпсіздігін арттыру мақсаттарында компаниялар еңбекті қызметін жүзеге асыру барысында қызметкерлердің кәсіпқой жарақаттануларын азайтуға, еңбек жағдайларын жақсартуға, өмірлері мен денсаулықтарын қорғауға, сақтауға бағытталған ішкі жоспарларды жүзеге асырады. Ол жоспарлар өнеркәсіптік апаттарды болдырмау және қызметкерлерді еңбек қауіпсіздігіне үйрету шараларын, құрал-жабдықтар мен саймандардың қолданыстағы қауіпсіздік талаптарына сәйкестігіне қатысты тексеруді қамтиды. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайларына қатысты аттестациялау жыл сайын өткізіледі.

Жұмысқа орналасу барысында жаңа қызметкерлер оқытылып, оқыту барысында олар еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы саласындағы ішкі және нормативтік құжаттармен танысады. тиімділікті арттыру және қызметкерлерінің уақыттарын үнемдеу мақсаттарында Қор еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасына үйретудің онлайн-курсын пайдаланады.

Қызметкерлерді сақтандыру бойынша қолданыстағы заңдардың ережелеріне сәйкес сақтандыру қызметтерін жеткізушілерін таңдау қызметтердің қажетті көлеміне сәйкес жүзеге асырылады.

### Портфельді компанияларға арналған еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы бойынша референсті модель

#### Еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасын басқарудың кірістірілген концепциясы



2016 жыл қауіпсіздік пен еңбекті қорғауды кешенді басқарудың концепциясын әзірлеу және енгізу жылы ретінде белгіленді. 2017 жылдан бастап Портфельді компаниялар еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы саласындағы құрылымдық және мәдени өзгертулер енгізумен айналысады.







## Қоршаған ортаны қорғау

Топ компанияларының негізгі табиғатты қорғау қызметі экологияға әсерді жұмсартуға, атап айтқанда, рұқсатсыз және шамадан тыс атмосфералық тасталымдарды болдырмауға, қалдықтарды жоюды басқаруға, суды пайдалануды қысқартуға және оны тиімді пайдалануға, қоршаған ортаны қорғау саласындағы Жүйені басқарудағы үздіксіз жетілдірулерге бағытталған. Сонымен қатар, біз күн және жел қуаты сияқты орны толтырылатын қуат көздерін пайдалануды жоспарлауымыз, ол қоршаған ортаға тасталымдарды елеулі түрде азайтуға әкеп соғуы тиіс.

Қор және оны ПК қоршаған ортаны қорғау саласында нәтижелі жұмыс істейтін халықаралық үкіметтік және үкіметтік емес ұйымдармен, ғылыми және білім беру мекемелерімен іскерлесуді қолдауда.

Қордың қоршаған ортаны қорғау саласындағы саясатының негізгі мақсаттары болып келесілер табылады:

- ▶ ПК қызметінің қоршаған ортаға әсерін бағалау және басқару, кері әсерін болдырмау немесе жақсарту.
- ▶ Сапаны басқару және технологиялық құрал-жабдықтардың, өндірістік қуаттардың және қоршаған ортаның ағымды күйін мониторингтеудің заманауи корпоративтік жүйесін құру.
- ▶ Қоршаған ортаны қорғау саласындағы қолданылып отырған шаралар жөніндегі ақпаратты жариялауды қамтамасыз ету.
- ▶ Қызметкерлердің экологиялық тәуекелдерді азайту, қоршаған ортаны қорғау саласындағы басқару мен тиімділікті жақсарту қызметіне қатысуы.

Жер қойнауларын басқару саласындағы инвестициялық жобаны жүзеге асыру барысында әлеуетті әріптес үшін негізгі талап болып қоршаған ортаны қорғау саласындағы заңдардың барлық талаптарына сәйкес инновациялық технологияларды әзірлеу және енгізу, жоғары технологиялық және тиімді технологиялық нысандарды салу табылады.







## Жауапты инвестициялар

### Жаңа инвестициялық саясат

«Самұрық-Қазына» АҚ акционерлердің күткенін стратегиялық нәтижелерге айналдыру үшін стратегиялық холдинг және белсенді инвестор рөліне ауысуда. Белсенді инвестор моделі Қорда портфельді басқарудың өнімділікті портфель деңгейінде талдау және оңтайландырудың және портфель ішіндегі активтерді тиімді таратудың нақты стратегиясы болуын болжайды. Инвестицияларды белсенді басқару Қорға жаңа салаларды дамыту мүмкіндігін береді, бұл жағдайда әлеуетті инвестициялардан болатын басымдылық Қазақстан экономикасы үшін мультипликативті әсерге ие болады. Ұзақ мерзімді перспективада портфельді белсенді басқару стратегиясы портфель волатильдігін төмендету, тұрақты қайтарымды қамтамасыз ету, қолданыстағы портфельді диверсификациялау және жаңа инвестициялық мүмкіндіктерді қамтамасыз ету мүмкіндігін береді.

Қор қазіргі мезетте Қор өзінің старегиялық мақсаттарына жету үшін қабылдайтын инвестициялық мақсаттар мен ұстанымдарды анықтайтын жаңа Инвестициялық саясатты әзірлеу жолында. Жауапты инвестор және акционер бола тұрып, Қор өзінің барлық ПК сол экологиялық, әлеуметтік, басқару (ESG) және бизнес біртұтастығының жоғары стандарттарын қолдануға тырысады. ESG ұстанымдарын бағалау барысында Қор басшылыққа БҰҰ тұрақты даму мақсаттары, IFC және ЕБРР Экологиялық және әлеуметтік стандарттары, БҰҰ жауапты инвестициялар ұстанымдары сияқты инвестициялармен тікелей байланысты халықаралық қауымдастықпен мойындалған және қабылданатын алдыңғы қатарлы халықаралық тәжірибелерді алады:

- ▶ Қордың жарияланған мақсаттарына сәйкес келетін және тәуекелдердің сауалы деңгейінен аспайтын портфельдің нақты инвестициялық стратегиясының болуы
- ▶ Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңдарын орындау және артықшылықты ақпаратты қажетті түрде пайдалану
- ▶ Жылдық есептерді, соның ішінде қаржылық есептерді жалпымен танылған халықаралық

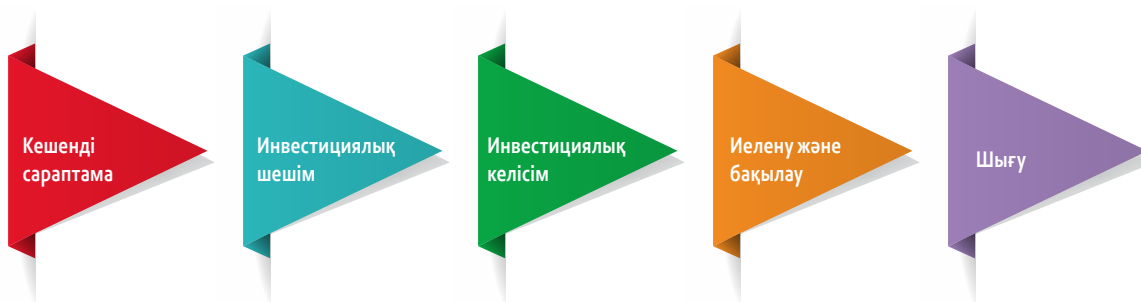
- немесе ұлттық аудит стандарттарына сәйкес әзірлеу
- ▶ Сәйкестендірудің, бағалаудың және тәуекелдерді басқарудың формалданған жүйесінің болуы

### ҚОРДЫҢ ЖАҢА ИНВЕСТИЦИЯЛЫҚ САЯСАТЫ

#### Қордың инвестициялық қызметі және Қордың белсенді инвестор және стратегиялық холдинг ретіндегі рөлі жөніндегі жалпы түсінік беретін Стратегиялық құжат

Қор қызметінің жалпы көлемі және бағыттары:	Инвестициялау горизонты
	Күтілетін табыс
	Портфельдік тәуекелдерді басқару
	Инвестицияларға қатысты нақты әдістер
	Портфельді басқару фокусы
	Қордың қосалқы инвестор ретіндегі рөлі

Жауапты инвестор және акционер бола тұрып, Қор өзінің барлық портфельдік компанияларында сол экологиялық, әлеуметтік, басқару (ESG) және бизнес біртұтастығының жоғары стандарттарын қолдануға тырысады. Қор бүкіл инвестициялық цикл барысында басшылыққа ESG факторларын анықтау және талдау, олардың әр инвестициялық жоба үшін көкейкестігін анықтау және олардың қажетті түрде шешілуін қамтамасыз ету үшін сенімді және тиімді процедураларды алады.







## ▶ Әлеуметтік жауапкершілік, ашықтық және қоғаммен байланыс

«Samruk-Kazyna Trust» (SK Trust) әлеуметтік даму қоры Қордың әлеуметтік жауапкершілік саласындағы қамқоршысы болып табылады. SK Trust

Қордың Тобы атынан халықтың маңызды мәселелерін шешуге бағытталған қайырымдылық жобалар мен бағдарламаларды жүзеге асырады. SK Trust қызметі мемлекеттік органдарының, Қазақстан Республикасы Үкіметінің және қоғамдық және әлеуметтік саясат саласындағы сарапшылардың көмегімен

жүзеге асырылады. SK Trust қайырымдылық жобаларының әкімгерлері конкурстық негізде анықталатын үкіметтік емес ұйымдар болып табылады.

### SK Trust міндеті

**Халықтың әлеуметтік-экономикалық өмірін жақсарту және Қазақстан Республикасының гүлденуін қамтамасыз ету**

### SK Trust негізгі қағидалары

- ▶ Тиімділік
- ▶ Әлеуметтік маңыздылық
- ▶ Жүйелілік
- ▶ Ашықтық



SK Trust қызметі туралы қосымша ақпарат ресми сайтында орналастырылған:  
<http://sk-trust.kz/>

Әлеуметтік және медициналық секторларда адамдарға және қоғамға көмек көрсету

Бұқаралық ақпарат құралдарын, мәдени қоғамдастықты және адами әлеуетті дамыту

Әлеуметтік топтар арасында байланыстарды нығайту

SK Trust негізгі артықшылықтары

Өңірлік және іскерлік бастамаларды қолдау

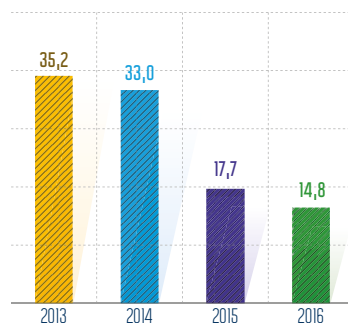
«Астана» имиджін әлемдік спорт аренасына көтеру







### Қордың демеушілігі және қайырымдылығы млрд. теңге



2016 жылға көрсетілген қайырымдылық көмектің жалпы сомасы 2015 жылға қарағанда 1,16 есе көп және 2014 жылғы сомадан 2,05 есе аз соманы құрайды.

### Қайырымдылық саясатының тиімділігі

1 ЖЫЛ ІШІНДЕ (2016)



**81** жоба  
**200 000**  
бенефициар

5 ЖЫЛ ІШІНДЕ (2010–2015)



**2 228** жоба  
**400 000**  
бенефициар

Қайырымдылық бағдарлама бюджеті қысқартылды, бірақ, Тиімділігі тікелей бенефициар саны бойынша өсуде.

### «МЕНИҢ ЕЛІМ» ӘЛЕУМЕТТІК ИНВЕСТИЦИЯЛАР БАҒДАРЛАМАСЫ

#### Мақсатты топ: «Самұрық-Қазына» АҚ компаниясының Тобы қатысуының 9 басым өңірінің тұрғындары



#### Бағдарламаның негізгі міндеттері



Өңірлердің әлеуметтік инфрақұрылымын дамыту



Қор компанияларының Тобына, оның өндірістік және әлеуметтік қызметтеріне адал қатынасты қалыптастыру



Қор Топтарының қызметшілерінің корпоративтік әлеуметтік жауапкершіліктерін арттыру, оларды әлеуметтік жобаларды жүзеге асыруға қатыстыру



Қоғамдық өмірге қатысу үшін жастарға, балалар мен қарт адамдарға мүмкіндіктер беру және бос уақытын өткізуге, мәдени және спорт инфрақұрылымына қатынауды ұсыну



## Ашықтық

Ашықтық инвесторлар мен мүдделі тараптар үшін қызығушылық тудыратын негізгі мезеттердің бірі болып табылады. Деректерді жауапты басқарудың ақпараттық этикасын және мәдениетін енгізу алғашқы көпшілік орналастыру (IPO) үшін қажетті дайындық кезеңі болып табылады.

2016 жылы Қор ақпаратты ашу және қорғау Саясатын және Ережесін бекітті. Саясат және Ереже ақпарат-

ты және корпоративтік есептілікті, сондай-ақ, Қазақстан Республикасының нормативтік талаптарын ашу бойынша ең жақсы халықаралық тәжірибелер негізінде әзірленді.

Ақпаратты ашу және қорғау Қордың барлық бизнес-процестеріне кірістірілген және әрбір қызметкер ішкі саясатпен белгіленген ережелерге жүгінуге міндеттенеді. Біздің веб-сайтымызда ашылатын

біздің корпоративтік есептіліктің және ақпараттың тиімділігін арттыруда тұрақты жұмыс істеудеміз.

Қор жұмысы туралы хабардар болуды арттыру үшін 2017 жылы бірнеше жобаларды жүзеге асыруды бастады:

Additional information is missing

### Жұмыс туралы хабардар болуды арттыру үшін Қор 2017 жылы бірнеше жобаларды іске асыра бастады:



#### БАҚ арналған ақпараттық сессиялар

Біз БАҚ арналған белгілі бір тақырыптағы ақпараттық сессияларды тоқсан сайын өткізіп отырамыз. Ақпараттық сессияларда қор спикерлері үйлестіретін бағыттар бойынша Қордың қызметі жайлы айтып, журналистердің сұрақтарына жауап береді.



#### Корпоративтік блоктар

Осы жобаның аясында Қордың барлық басқарушы директорлары мен кейбір CEO-2 Қордың ресми сайтында блоктар ашты. Блогерлер өз посттарында жеке тәжірибелерімен бөлісіп, қандай да бір салалық мәселелер бойынша өз пікірлерімен бөліседі, өздерінің жұмыстары жайлы айтады. Блогтарда пікір білдіру опциясы қарастырылғандықтан, бұл құрал кері байланыс орнатуға, оқырмандардың сауалдарына жауап беруге мүмкіндік береді.



#### Сараптық-кеңес беру кеңестері (СКБК)

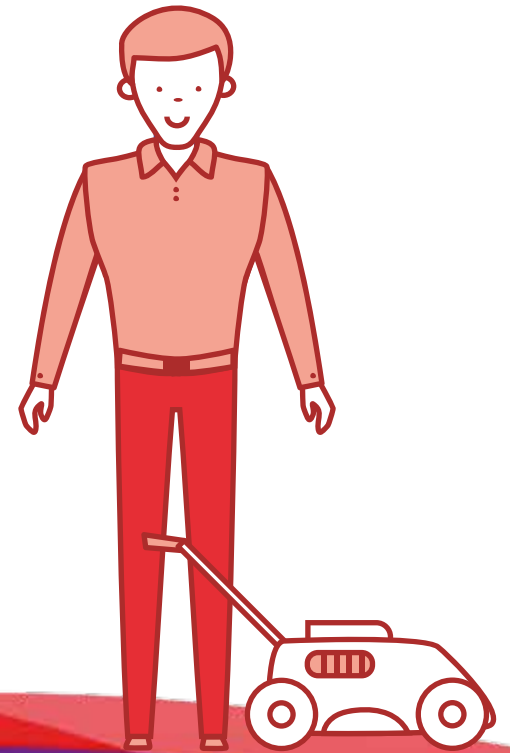
СКБК жұмысы Парламент депутаттарының, Үкімет өкілдерінің, сарапшылар қоғамдастығы мен БАҚ қатысуымен белсендірілген. СКБК отырыстары СК кеңсесінде де, Парламент Мәжілісінің жұмыс комитеттері аясында да өткізіледі.



#### Инвестор күндері

Инвестициялық қоғамдастықтың Жекешелендіру бағдарламасы жайлы хабардар болуды арттыру үшін Қор Инвестор күндерін өткізе бастады. Бүгін де мұндай іс-шаралар Лондон мен Алматы қалаларында ұйымдастырылып, өткізілді.

PRIME





## ► G4 есептілігі бойынша жалпы стандартты элементтер

Есептіліктің жалпы стандартты элементтері	Сипаттамасы	Ескертпе	Бет
<b>Стратегия және талдау</b>			
G4-1	Бірінші жетекшінің тұрақты дамудың ұйым стратегиясы және тұрақты дамудың стратегиясы үшін маңыздылығы жөніндегі жолдау сөзі		Басқарма Төрағасының жолдау сөзі, 2-бет
G4-2	Негізгі әсерлердің, тәуекелдер мен мүмкіндіктердің сипаттамасы		Басқарма Төрағасының жолдау сөзі, 2-бет
<b>Ұйымдастырушылық профиль</b>			
G4-3	Ұйым атауы		Қор туралы, 3-бет
G4-4	Негізгі брендтер, өнім түрлері және қызметтер		Қор туралы, 3-бет, Біздің Миссия және Белестер, 4-бет
G4-5	Ұйым штаб-пәтерінің орналасуы		Қор туралы, 3-бет
G4-6	Ұйым өз қызметін жүзеге асыратын елдер саны		Қор туралы, 3-бет, Біздің Миссия және Белестер, 4-бет
G4-7	Жекеменшік сипаты және ұйымдық-құқықтық қалыбы		Қор туралы, 3-бет
G4-8	Ұйым өздерінде жұмыс істейтін нарықтар		Қор туралы, 3-бет, Біздің Миссия және Белестер, 4-бет
G4-9	Ұйым масштабы		Қор туралы, 3-бет, Қордың портфелі, 5-бет, Қаржылық көрсеткіштер, 19-бет
G4-10	Қызметкерлердің жалпы саны, гендерлік бөліну		Адами әлеуеттерді дамыту, 23-бет
G4-11	Ұжымдық шарттармен қамтылған барлық қызметкерлер саны		Қорда ұжымдық шарт жоқ. Қызметкерлер жеке негізде жалданып және Қазақстанның еңбек заңдарына сәйкес құқықтар оларға толықтай беріледі





Есептіліктің жалпы стандартты элементтері	Сипаттамасы	Ескертпе	Бет
G4-12	Ұйым жеткізулерінің тізбегі		Қорлардың жеткізушілері кеңесшілер және қаржылық ұйымдар болып табылады. Оған қоса, Қор жергілікті технологиялар, <b>транспирациялар</b> , қоғамдық тамақтану, жайларды жинау, офистік материалдар жеткізушілерімен және жеткізушілермен өзгедей қоғамдық қажеттілік жеткізушілерімен жұмыс істейді. Мүдделі тараптармен іскерлесу, 10-бет. Жауапты сатып алулар, 33-бет
G4-13	Ұйым масштабтарының, құрылымының немесе жекеменшігінің есептік кезең барысында орын алған елеулі өзгерістері		Есептік кезең барысында елеулі өзгерістер орын алмады
G4-14	Ескерту ұстанымын қолдану және қолдану әдістері		Қор абайлық ұстанымына негізделген әдісті қолдайды және ол ұстаныммен келіседі, Қор операциялардағы тұрақты дамудың тереңінен басқару жүйелері арқылы тәуекелді бағалауға негізделген әдісті қолдайды.
G4-15	Сыртқы тараптармен әзірленген экономикалық, экологиялық және әлеуметтік хартиялар, ұстанымдар немесе ұйым өздеріне қосылған немесе қолдайтын өзгедей бастамалар		Қор көптеген халықаралық және жергілікті ұйымдардың мүшесі болып табылады, оған қоса Қор бірқатар халықаралық бастамаларға қатысып, олардың алдыңғы қатарлы тәжірибеге сәйкес ұстанымдарын қабылдады. Біздің тұрақты даму жолымыз, 7-бет, Ұстанымдар бойынша тәжірибе алмасу, 18-бет
G4-16	Қауымдастықтардағы мүшелік		Қор көптеген халықаралық және жергілікті ұйымдардың мүшесі болып табылады, оған қоса Қор бірқатар халықаралық бастамаларға қатысып, олардың алдыңғы қатарлы тәжірибеге сәйкес ұстанымдарын қабылдады. Біздің тұрақты даму жолымыз, 7-бет, Ұстанымдар бойынша тәжірибе алмасу, 18-бет







Есептіліктің жалпы стандартты элементтері	Сипаттамасы	Ескертпе	Бет
<b>Анықталған елеулі аспектілер және шектер</b>			
G4-17	Есептері шоғырландырылған қаржылық есепке немесе ұйымның ұқсас құжатына қосылған барлық заңды тұлғалар тізімі		Қордың портфелі, 5-бет
G4-18	Есеп мазмұнын және аспектілер шектерін анықтау әдістемесі. Ұйым есеп мазмұнын анықтау барысында есептілікті дайындау ұстанымдарын қалай қолданғандығы жөніндегі ақпарат		Біздің тұрақты даму жолымыз, 7-9-беттер, Мүдделі тараптармен іскерлесу, 10-12-беттер, Маңыздылықты талдау, 13-бет, Тұрақты даму саласындағы бастамалар, 14-бет
G4-19	Есеп мазмұнын анықтау барысында анықтау барысында анықталған барлық елеулі Аспектiлер тізімі		Маңыздылықты талдау, 13-бет, Тұрақты даму саласындағы бастамалар, 14-бет
G4-20	Әрбір елеулі Аспектi бойынша сипаттама. Толығырақ ақпарат елеулі Аспектiлердi ашу тарауларында берiлген		Мүдделi тараптармен iскерлесу, 10-12-беттер
G4-21	Әрбір елеулі Аспектiнiң шектерi. Толығырақ ақпарат елеулі Аспектiлердi ашу тарауларында берiлген		Мүдделi тараптармен iскерлесу, 10-12-беттер
G4-22	Ақпараттың кез келген қайта берiлуi \алдыңғы есептердi тапсыру және сондай қайта тапсыру себептерi	Қолданылмайды Бiрiншi есеп	
G4-23	Бұрынғы есептердегi есеп мазмұны саласындағы және аспектілер шектеріндегi орын алған елеулі өзгерістер	Қолданылмайды Бiрiншi есеп	
<b>Мүдделі тараптармен іскерлесу</b>			
G4-24	Ұйым өздерімен іскерлесетін мүдделі тараптардың тізімі		Мүдделi тараптармен iскерлесу, 10-12-беттер
G4-25	Іскерлесу үшін мүдделі тараптарды анықтау және таңдау ұстанымдары		Мүдделi тараптармен iскерлесу, 10-12-беттер
G4-26	Ұйымның мүдделі тараптармен іскерлесу әдісін сипаттаңыз		Мүдделi тараптармен iскерлесу, 10-12-беттер
G4-27	мүдделі тараптардың ұйыммен іскерлесу аясында қозғалтқан негізгі тақырыптар мен қауіптері		Мүдделi тараптармен iскерлесу, 10-12-беттер





Есептіліктің жалпы стандартты элементтері	Сипаттамасы	Ескертпе	Бет
<b>Есеп туралы</b>			
G4-28	Есепті кезең		Тұрақты даму саласындағы есеп жөнінде, 1-бет
G4-29	Алдыңғы есепті жариялау күні	Қолданылмайды Бірінші есеп	
G4-30	Есептілік Циклі		Тұрақты даму саласындағы есеп жөнінде, 1-бет
G4-31	Осы есепке немесе оның мазмұнына қатысты сұрақтармен хабарласуға болатын байланыс тұлғасы		<b>Эльвира Конахбаева,</b> Корпоративтік басқару Департаменті Email: E.Konakhbayeva@sk.kz Тел: +77172559268
<b>Есеп профилі</b>			
G4-32	Ұйым таңдаған есепті GRI нұсқаулығына «сәйкес» дайындау нұсқасы		Тұрақты даму саласындағы есеп жөнінде, 1-бет
G4-33	Ұйымның есеп үшін сыртқы кепілгерді іздеу саясаты және ағымды тәжірибесі		Тұрақты даму саласындағы есеп жөнінде, 1-бет
<b>Корпоративтік басқару</b>			
G4-34	Ұйымның корпоративтік басқару құрылымы, соның ішінде корпоративтік басқарудың жоғарғы органының комитеттері		Корпоративтік басқару, 16-бет
<b>Этика және ұқыптылық</b>			
G4-56	Мінез-құлық кодекстері және этикалық кодекстер сияқты ұйымдық құндылықтар, ұстанымдар, стандарттар және мінез-құлық нормалары		Адами әлеуеттерді дамыту, 23-бет, Этика және комплаенс , 30-бет





## ► G4 есептілігінің ерекше стандартты элементтері

Елеулі Аспект	СПМ және Индикаторлар	Сипаттамасы	Ескерту	Бет
<b>Экономикалық санат</b>				
Экономикалық нәтижелілік	G4-СПМ			Қор туралы, 3-бет Қордың портфелі, 5-бет Тұрақты даму саласындағы бастамалар, 14-15-беттер Қаржылық көрсеткіштер, 19-20-беттер
	G4-EC1	Қалыптастырылған және таратылған тікелей экономикалық құн		Тұрақты даму саласындағы бастамалар, 14-15-беттер, Қаржылық көрсеткіштер, 19-20-беттер
Сатып алулар тәжірибесі	G4-СПМ			Жауапты сатып алулар, 33-36-беттер
	G4-EC9	Қызметті жүзеге асырудың елеулі аумақтарындағы жергілікті жеткізушілерге шығарған шығымдар үлесі		Жауапты сатып алулар, 33-36-беттер
<b>Экологиялық санат</b>				
Талаптарға сәйкестік	G4-СПМ			Біздің тұрақты даму жолымыз, 7-8-беттер Еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы, 37-38-беттер
	G4-EN29	Экологиялық заңдарды және нормативтік талаптарды орындамау үшін салынған елеулі айыппұлдардың ақшалай мәні және қолданылған қаржылық емес санкциялардың жалпы саны		Есепті кезең барысында Қорда ондай инцидент болмады







Елеулі Аспект	СПМ және Индикаторлар	Сипаттамасы	Ескерту	Бет
<b>Әлеуметтік санат: Еңбек қатынастары тәжірибесі және адал еңбек</b>				
Жұмыс бастылық	G4-СПМ			
	G4-LA1	Жаңадан жалданған қызметкерлердің жалпы саны және пайызы және жастық топ, жыныс және аймақ бойынша бөлінген кадрлар тұрақсыздығы		Адами әлеуеттерді дамыту, 23-бет
Қызметкерлер мен басшылықтың өзара іскерлесуі	G4-СПМ			
	G4-LA4	Операциялық өзгерістер, соның ішінде олардың ұжымдық шарттарында көрсетілу-көрсетілмеуі жөніндегі хабарламалардың ең қысқа мерзімдері		Қор Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының және Қазақстан аумағында сондай мәселелерге қатысты қолданылатын нормалардың талаптарына сәйкес
Жұмыс орнындағы денсаулық және қауіпсіздік	G4-СПМ			Еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы, 37-бет.
Дайындық және білім беру	G4-СПМ			
	G4-LA11	Өздері үшін нәтижеліліктерін және мансаптарындағы дамудың кезеңді бағалаулары жүзеге асырылатын қызметкерлер үлесі, қызметкерлердің жастық тобы, жынысы және санаттары бойынша бөле отырып		Адами әлеуеттерді дамыту, 23–29-беттер
<b>Әлеуметтік санат: Еңбек қатынастары тәжірибесі және адал еңбек</b>				
Еңбек қатынастары тәжірибесіне шағым түсіру механизмдері	G4-СПМ			Этика және комплаенс, 30-бет
	G4-LA16	Шағым түсіру механизмдері арқылы тапсырылған, өңделген және реттелген еңбек қатынастары тәжірибесіне түскен шағымдар саны		Есептік кезең барысында Қорда еңбек тәжірибесіне қатысты шағымдар болмады.
<b>Әлеуметтік санат: Қоғам</b>				
Сыбайлас жемқорлықпен күрес	G4-СПМ			Этика және комплаенс, 30–32-беттер
	G4-SO3	Өздеріне қатысты сыбайлас жемқорлықпен байланысты тәуекелдерді бағалау жүзеге асырылған бөлімшелердің жалпы саны мен пайызы және анықталған елеулі тәуекелдер		Этика және комплаенс, 30-бет
	G4-SO4	Сыбайлас жемқорлықпен күрес саясаттары және әдістері жөнінде хабарлау және оларға үйрету		Этика және комплаенс, 31-бет





Design & printing by NBA Kazakhstanika  
236 "B" Gagarin Ave., office 319  
Almaty, Kazakhstan  
+7 727 266 25 07  
kazakhstanika.kz



Осы Есеппен байланысты барлық сұрақтарды  
Эльвира Конахбаеваға жолдауға болады,  
Корпоративтік басқару Департаменті  
Электрондық пошта: E.Konakhbayeva@sk.kz  
Телефон: +77172559268

*Тұрақты болашаққа апараф жолда*