

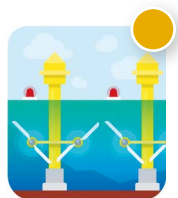


# Болашаққа қош келдіңіз

ТҰРАҚТЫ ДАМУ САЛАСЫНДАҒЫ ЕСЕПТІЛІГІ

2017

# МАЗМҰНЫ



Тұрақты даму саласындағы Есеп жөнінде .....	3
Басқарма Төрағасының үндеуі.....	4
Қор туралы .....	5
Қордың Даму стратегиясы .....	7
Қордың портфелі .....	8



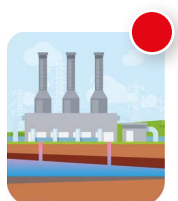
Біздің тұрақты даму жолымыз.....	10
Тұрақты даму саласындағы тәуекелдерге бағытталған жол .....	12
Мүдделі тараптармен іскерлесу.....	13



Маңыздылықты талдау .....	16
Тұрақты даму саласындағы бастамалар.....	18
Бастамаларды іске асыру бойынша 2017 жылғы нәтижелер.....	19



Корпоративтік басқару .....	21
Экономикалық құндылық .....	27
Адами әлеуеттерді дамыту .....	31
Этика және комплаенс .....	40
Жауапты сатып алулар .....	43
Жауапты инвестициялар .....	46
Инновациялық қызмет.....	48



Еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы .....	49
Экологиялық жауапкершілік .....	51
Әлеуметтік жауапкершілік .....	53
Ашықтық және қоғаммен байланыс.....	57
1-қосымша: GRI G4 мазмұны бойынша пәндік көрсеткіш.....	58

## ЕСЕП ТУРАЛЫ

Қорда 2016 жылдан бастап тұрақты даму саласында бөлек Есептілік (бұдан әрі – Есеп) шығару тәжірибесі басталған және де бұл есеп реті жағынан екінші қаржылық емес есептілік болып табылады. Қор айқындылық және ашықтық қағидаттарына негізделе отырып және мүдделі тараптарды анағұрлым толыққанды ақпараттандыруға ұмтылыс жасай отырып, тұрақты даму саласындағы өз қызметінің нәтижелері туралы ақпаратты ашады. Кеңінен танылған инвестициялық холдингтардың бірі ретінде өзіміз жұмыс істейтін аймақтарда біздің ұзақ мерзімді тұрақты дамуымыздың қаншалықты маңызды екенін анық аңғарамыз.

Тұрақты даму саласындағы есепте Қор әдеттегідей тікелей және жанама экономикалық және экологиялық әсер ету туралы, адами ресурстарды және еңбек қатынастарын дамыту жөніндегі саясаты туралы, денсаулық сақтау және өнеркәсіптік қауіпсіздік, сондай-ақ мүдделі тараптармен әрекеттестік туралы деректерді жариялайды.

2017 жылғы Есепті дайындау барысында біз GRI G4 Есептілік бойынша ғаламдық бастаманың Негізгі нұсқасына сәйкес 2016 жылы орындалған тұрақты даму аспектілерінің маңыздылығын талдаудың нәтижелеріне сүйендік. Анықталған елеулі аспектілер 2016 жыл үшін тұрақты даму саласындағы есепте ұсынылған; олар осы есепті кезең үшін де өзектілігін сақтады. Есепте «Жұмыс орнындағы денсаулық және қауіпсіздік» аспектісі бойынша көрсеткіштер көрсетілген, сонымен қатар Қор Тобының экологиялық қызметінің нәтижелілігі бойынша ақпарат ұсынылған. Бұл есепте 2017 жыл үшін Қор қызметінің басымдықтарына және тұрақты даму саласындағы бастамаларға байланысты бірқатар мәселелер анағұрлым толыққанды ашылған.

Есептің мазмұнын айқындау үшін Қор қызметіндегі негізгі аспектілердің маңыздылығын бағалау рәсімі әзірленді және іске асырылды.

Маңызды аспектілер бойынша ақпаратты ашу шектері Есеп Қордың анағұрлым елеулі әсерлерін сипаттайтындай етіп анықталған.

Есепте 2017 жылдың 1 қаңтарынан бастап 31 желтоқсанға дейінгі кезеңде тұрақты даму аясында негізгі экономикалық, әлеуметтік және экологиялық қызмет көрсетілген. Есеп Қордың және негізгі 12 Портфельді компанияның қызметін қамтиды.

Қаржылық көрсеткіштер бөлігінде Есеп шоғырландыру ауқымына кіретін 22 Портфельді компания бойынша 2017 жылдың 31 желтоқсанымен аяқталатын жыл ішінде ХҚЕС стандарттарына сәйкес шоғырландырылған қаржылық есептілік деректері негізінде әзірленген.

Қаржылық емес көрсеткіштер Есепте Қордың 12 анағұрлым ірі Портфельді компаниясы бойынша көрсетілген.

Бұл есеп тұрақты даму саласындағы есептілік жөніндегі нұсқаулықтың негізгі нұсқасына «сәйкес» дайындалған (GRI-G4).

## БАСҚАРМА ТӨРАҒАСЫНЫҢ ҮНДЕУІ

### Құрметті оқырмандар!

Сіздердің назарыңызға «Самұрық-Қазына» Акционерлік қоғамының 2017 жылғы тұрақты даму саласындағы Шоғырландырылған есебін ұсынамыз, бұл Есепте Қор компаниялары Тобының экономикалық, экологиялық және әлеуметтік салаларындағы қызметі туралы толық ақпарат көрсетілген.

2017 жылдың қорытындысы біздің ұстанымымыздың сенімділігін растайды: шоғырландырылған кіріс өткен жылы 5 124 млрд. теңгені құрады. Бұның ішінде Жалғыз акционерге төленген дивиденттердің көлемі – 12 млрд. теңге, мемлекеттік бюджетке 787, 6 млрд. теңге келіп түсті.

Адами әлеуетті дамыту Қор Тобының тұрақты дамуының маңызды элементтерінің бірі болып табылады. Алдымызда адами ресурстарды басқару саласында ең үздік тәжірибені енгізу, корпоративтік мәдениетті арттыру бойынша үлкен міндеттер тұр. Біз қызметкерлерді оқыту және дамытуда қаражатты инвестициялауды жалғастырамыз. Біздің қызметкерлеріміз тарапынан болатын жоғары сенімділігі және әлеуметтік, кадрлық және коммуникациялық саясатымыздың тиімділігін әлеуметтік тұрақтылық рейтингісінің мәліметтері растайды. Бұл көрсеткіш 2013 жылғы 58% салыстырғанда 2017 жылы 72% құрады. Бұл Қазақстандағы ғана емес, сонымен қатар халықаралық компаниялар және жалпы тұрақты өсу үрдісі бар елдер бөлігінде жоғары көрсеткіш.

2017 жылы Қордың алты Портфельді компаниясында корпоративтік басқарудың тәуелсіз диагностикасы жүргізілді, олар - «ҚазМұнайГаз» ҰК» АҚ, «Қазақстан темір жолы» ҰК» АҚ, «Қазатомөнеркәсіп» ҰАК» АҚ, «Қазпошта» АҚ, «Самұрық-Энерго» АҚ, «KEGOC» АҚ.

2018 жылы Қордың 12 Портфельді компаниясы Директорлар кеңесінің тиімділігі, тәуекелдерді басқару жөніндегі функцияның ролі, ішкі бақылау және аудит, ақпаратты ашу, акцио-

нерлердің құқықтары мен тұрақты даму қағидаттарын енгізу бойынша бағаланады. Жүргізілген диагностика нәтижелері бойынша ұсынымдар әзірленетін болады, оны іске асыру портфельді компаниялардың корпоративтік басқару деңгейін тұрақты түрде арттыруға септігін тигізеді, ол әсіресе алдағы IPO-ға байланысты маңызды.

Тұрақты бастамаларымыздың қатарына биыл біз экологиялық жауапкершілікті енгізіп отырмыз, бұл бастаманы табиғатты қорғау іс-шараларына инвестициялау және қоршаған ортаға ұқыпты қарау жолымен қамтамасыз етеміз.

Әлеуметтік жауапкершілікке келетін болсақ, 2017 жылы 300 000 астам бенефициарды қамти отырып 15 млрд. теңге сомасында 51 қайырымдылық жоба іске асырылды. Бұл жұмыс 2018 жылы жалғастырылады. Өңірлерде стратегиямызды іске асырудың негізгі факторы болып табылатын қолайлы әлеуметтік климатты қолдай отырып, біз әлеуметтік инфрақұрылымды дамыту және балалар мен жастарды қолдауға бағытталған жобаларды іске асыруға, жергілікті қоғамдастықты дамытуға және орта және шағын бизнесті қолдауға қаржы саламыз. Аталған бағыт Қордың қызметі және Қазақстан Республикасының экономикасын кешенді дамыту үшін қолайлы экономикалық, құқықтық және ұйымдастырушылық жағдайлар жасауға мүмкіндік береді.

2018 жылы біз 2018-2028 жылдарға арналған ұзақ мерзімді Қордың Даму стратегиясын жаңарттық. Стратегия ұлттық экономиканы дамыту мақсаттарына сәйкес келеді. Жоғары қаржылық нәтижелерге қол жеткізумен қатар, Қордың басым бағыттарының бірі болып корпоративтік басқаруды жетілдіру және тұрақты даму айқындалды. Мен Қорды дамытудың негізгі бастамалары алда қойылған міндеттерге қол жеткізуге және Қазақстанды тұрақты дамытуға үлес қосуымызға септігін тигізетіндігіне сенімдімін.



**АХМЕТЖАН ЕСІМОВ**

**«Самұрық-Қазына» АҚ  
Басқарма төрағасы**

# БОЛАШАҚҚА ҚОШ КЕЛДІҢІЗ



**«Самұрық-Қазына» Ұлттық әл-ауқат қоры» АҚ** — жалғыз акционері Қазақстан Республикасының Үкіметі болып табылатын Қор.

Қор 2008 жылы Қазақстан Республикасы Президентінің Жарлығымен құрылды және Қазақстан Республикасының ұлттық әл-ауқатын арттыру және ұлттық экономиканы жаңғыртуға қолдау көрсету миссиясынан құралған коммерциялық құрылым - инвестициялық холдингті білдіреді

«Самұрық-Қазына» қоры өзінің миссиясын портфельді компанияларды – олардың ұзақ мерзімді құнын арттыру және тұрақты дамуы үшін, сондай-ақ ұлттық экономиканың басым секторларын дамытуға каталитикалық инвестицияларды іске асыру арқылы – тиімді басқарумен жүзеге асырады.



**Мекенжайы:**

010000, Астана, Қазақстан Республикасы  
 «Зұбаржат орамы» БО, Б блогы, Қонаев к-сі, 8  
 Байланыс телефоны: +7 (7172) 55-40-55  
 Электрондық пошта: info@sk.kz

## Қордың құрылу процесі



Ұлттық экономиканы тұрақтандыру процесіне қатысу



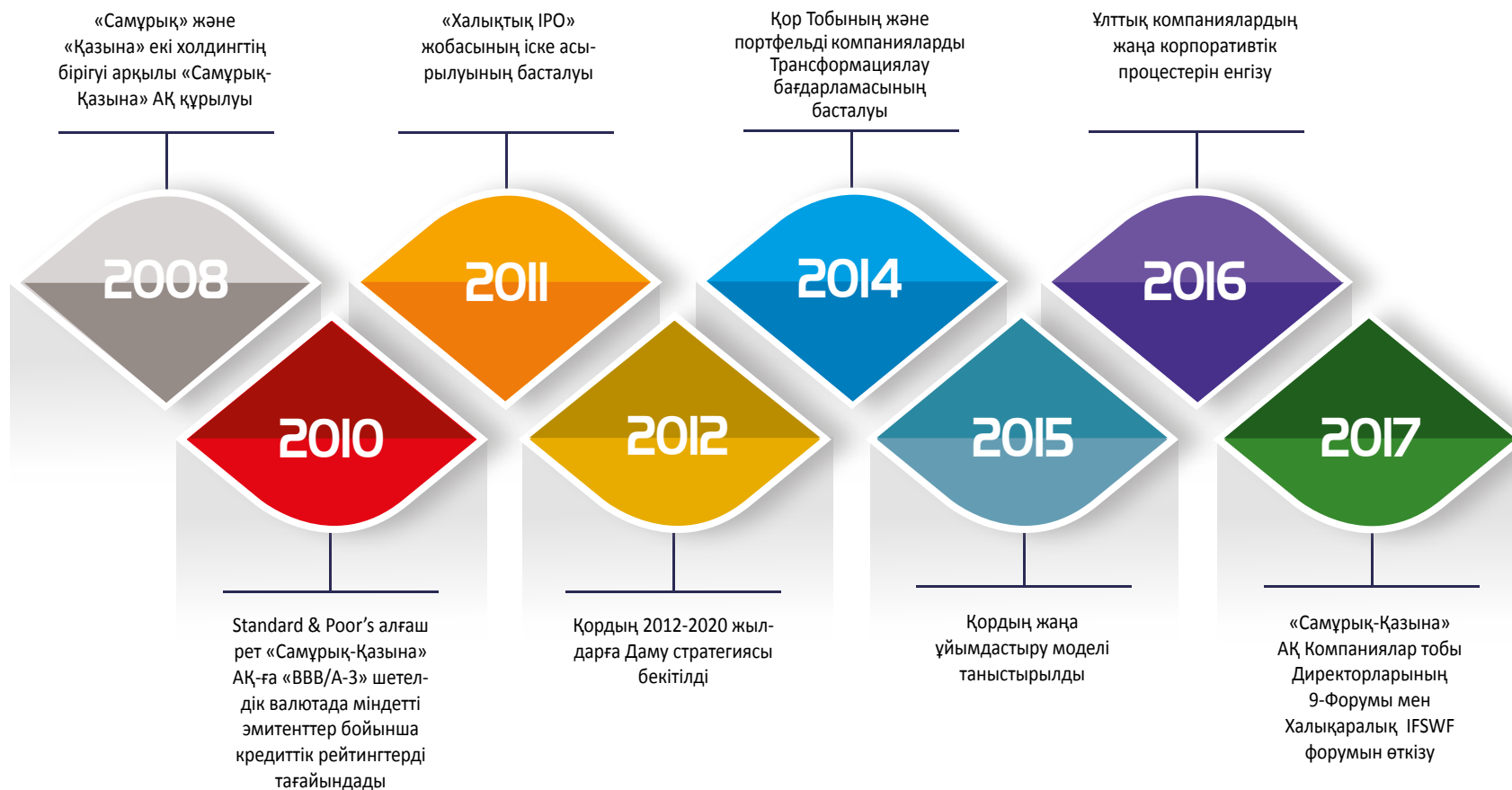
Ұлттық экономиканы жаңғырту мен әртараптандыруға атсалысу



Компаниялардың бизнесінің тиімділігін арттыру

Қор туралы толық ақпаратты [www.sk.kz](http://www.sk.kz) сайтынан табуға болады

## ҚОР ДАМУЫНЫҢ НЕГІЗГІ САТЫЛАРЫ



# ҚОРДЫҢ ДАМУ СТРАТЕГИЯСЫ

## Біздің Миссиямыз


Қазақстан Республикасының ұлттық әл-ауқатын арттыру және болашақ ұрпақ үшін ұзақмерзімді тұрақтылықты қамтамасыз ету.

## Біздің болжамымыз


Жоғары қаржылық көрсеткіштерді, инвестициялардан түсетін кірісті және өзінің активтер портфелін жетекші тәуелсіз әл-ауқат қорлар деңгейінде дамытуды қамтамасыз ететін инвестициялық холдинг.

2018 жылы біз стратегиялық мақсаттарды, бағыттарды қайта қарастырдық және жаңа міндеттерді айқындадық. Елбасымен осы жылдың сәуірінде мақұлданған Даму стратегиясы келесі негізгі стратегиялық бастамаларды көздейді: портфельді компаниялардың тиімділігін арттыру, портфель құрылымын оңтайландыру, кірістерді әрараптандыруды қамтамасыз ету және тұрақты даму. Сондай-ақ адами капиталды дамытуға және демеушілік пен қайырымдылық көмек көрсету саласындағы әдіс-тәсілдемеге ерекше көңіл бөлінеді.


## СТРАТЕГИЯЛЫҚ МАҚСАТТАР



**Компаниялардың тиімділігі**

**Портфельді басқару**

**Тұрақты даму**



## СТРАТЕГИЯЛЫҚ БАСТАМАЛАР

### Компаниялардың тиімділігін арттыру

- ▶ Қарызды басқару, қаржылық тұрақтылық
- ▶ Шығындарды қысқарту
- ▶ Табыстылықты арттыру
- ▶ Бизнес-процестерді оңтайландыру
- ▶ Компаниялар синергиясы
- ▶ Трансформациялау, Цифраландыру, Автоматтандыру
- ▶ Ұйымдастыруды қайта құрылымдау

### Портфель құрылымын оңтайландыру

- ▶ Жекешелендіру
- ▶ Заңды тұлғаларды қысқарту
- ▶ Стратегиялық емес активтерден шығу
- ▶ Инвестициялық жобаларды қайта қарау

### Кірістерді әрараптандыру

- ▶ Инвестициялық портфельді қайта теңгерімдеу
- ▶ Қазақстандағы жаңа секторларға инвестициялар
- ▶ Халықаралық инвестициялар
- ▶ Стратегиялық Әріптестерді тарту
- ▶ Капитал мен өсімнің жаңа көздерін тарту

### Корпоративті басқару және тұрақтылық

- ▶ Тиімді корпоративтік басқару
- ▶ Адами капиталды дамыту
- ▶ Тұрақты даму саласындағы бастамаларды іске асыру
- ▶ Корпоративтік рейтинг пен беделді арттыру
- ▶ Демеушілікті қайта қарау

## Қордың Даму

стратегиясының өзгеруінің негізгі алғышарттары:

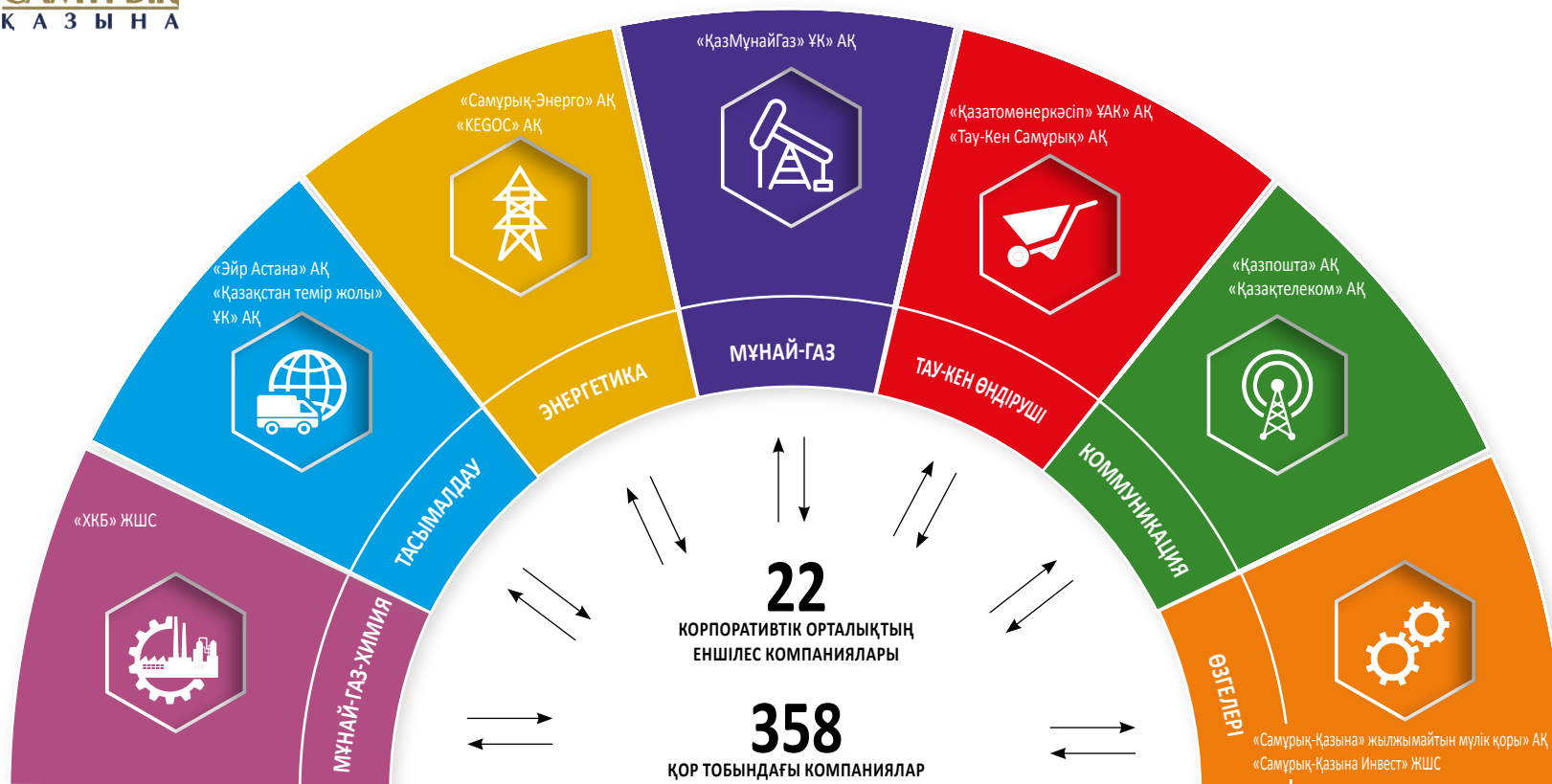
- ▶ Қазақстанның экономикалық өсуі бойынша жаңа ұлттық бастамалар
- ▶ Қазақстанда да, сондай-ақ халықаралық аренада да Қор рөлінің стратегиялық негізі
- ▶ Портфельді әрараптандыруға қатысты тәуелсіз қорлардың Ғаламдық трендтері



# ҚОРДЫҢ ПОРТФЕЛІ



Қордың тобы өз ішінде мұнай-газ, тасымалдау және логистикалық, химиялық және атомдық, тау-кен өндіруші және металлургиялық, энергетикалық, машина жасау және жылжымайтын мүлік саласындағы компанияларды қамтиды



2018 жылы Үкіметтің 2018 жылғы 3 шілдедегі № 405 Қаулысына сәйкес «Самұрық-Қазына» АҚ-ға тиесілі «Қазақстан инженеринг» ұлттық компаниясы» АҚ-ның 100-пайыздық акциялар пакетін мемлекет меншігіне тапсыру туралы шешім қабылданды.

Қордың портфеліне қатысты толық ақпаратты келесі сілтемедегі сайт бойынша: <http://www.sk.kz/en/investors/portfolio-companies/> және 2017 жыл үшін Жылдық есептен табуға болады.



## 2017 ЖЫЛДЫҢ НЕГІЗГІ КӨРСЕТКІШТЕРІ



## БІЗДІҢ ТҰРАҚТЫ ДАМУ ЖОЛЫМЫЗ

Ірі инвестициялық қорлардың бірі ретінде біз экономикаға, қоршаған ортаға және қоғамға біздің әсер етуіміздің маңыздылығын терең ұғынамыз. Біз тұрақты даму қағидаттарын басшылыққа аламыз және стейкхолдерлермен әрекеттесу кезінде ақылмен сараланған және ұтымды әдіс-тәсілдерді қолданамыз.



Қор тұрақты даму қағидаттарын ұстанады және стейкхолдерлердің мүдделерін ескереді. Қызметтің экологиялық, әлеуметтік және экономикалық құрама бөлшектерінің оңтайлы тепе-теңдігі Қор Тобының ұзақмерзімді тұрақты дамуының негізі болып табылады.

Қор Тобы әлеуметтік жауапкершілік саласында қауіпсіз жұмыс орындарын құруға, қызметкерлерді және олардың отбасы мүшелерін әлеуметтік қолдауды қамтамасыз етуге, апаттық, өндірістік жарақаттану, кәсіби аурулар көрсеткіштерін жүйелі түрде төмендетуге және қызмет ету аймақтарында қолайлы әлеуметтік жағдайды сақтауға ұмтылады.

Экология саласында Қор Тобы экологиялық тәуекелдерді терең зерттеу және ұдайы мониторинг жүргізу тәсіліне негізделген қоршаған ортаға кері әсер етуді барынша азайтуға бағдарланған.

### Қордың тұрақты даму саласындағы саясаттары

- ▶ Корпоративтік басқару Кодексі
- ▶ 2018-2028 Даму стратегиясы
- ▶ Мінез-құлық Кодексі
- ▶ ПК арналған Тұрақты даму бойынша Референстік модель
- ▶ Қауіпсіздік және еңбекті қорғау бойынша саясат
- ▶ ПК арналған қауіпсіздік және еңбекті қорғау бойынша Референстік модель
- ▶ ПК арналған мемлекеттік органдармен өзара қарым-қатынас бойынша Референстік модель
- ▶ ПК арналған Комплаенс бойынша Референстік модель
- ▶ Әлеуметтік және қайырымдылық жобалар бойынша саясат
- ▶ Сатып алу қағидалары

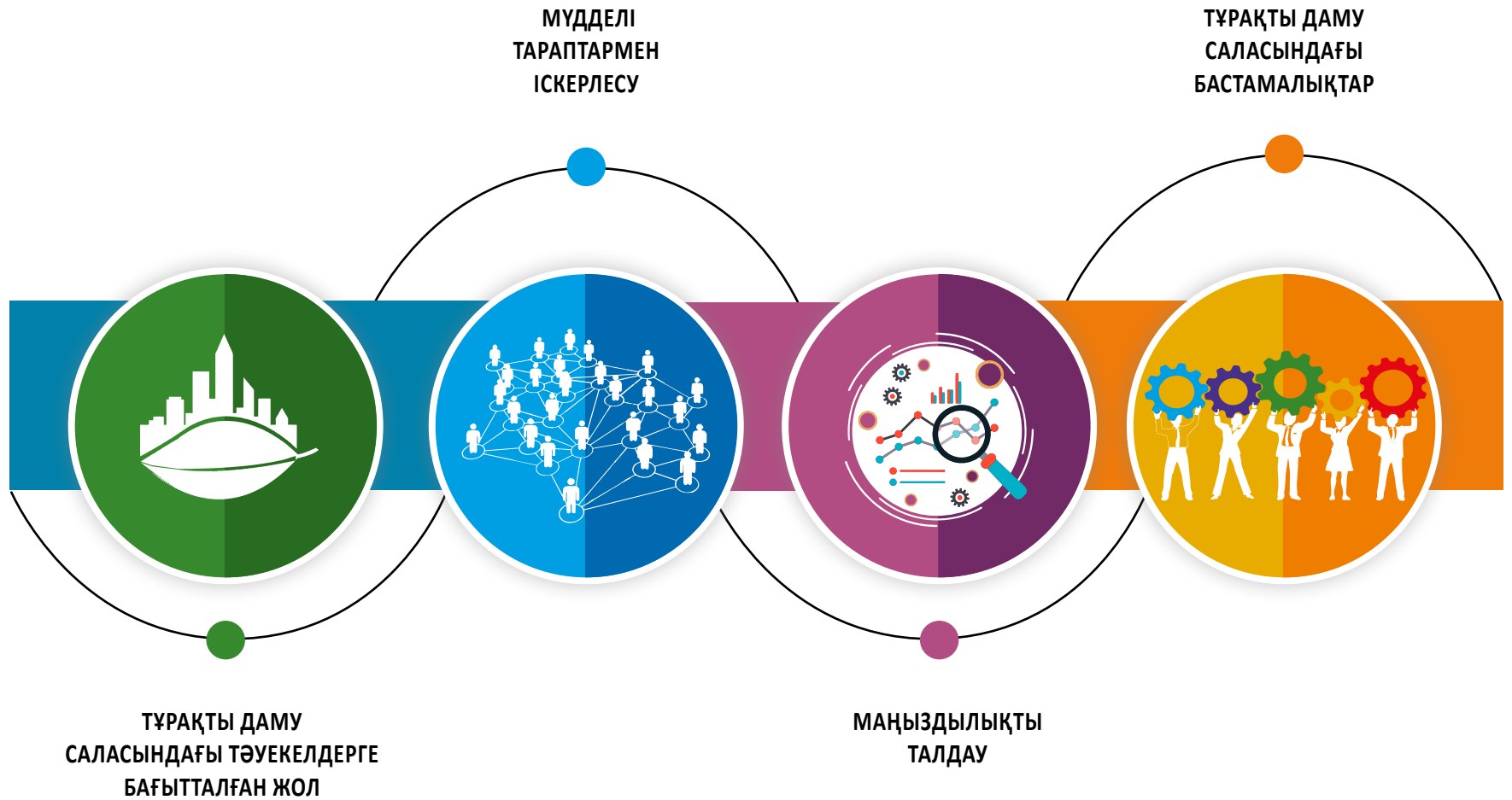
### Тұрақты дамуды басқару

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

### Мүдделі тараптармен іскерлесу

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

# БІЗДІҢ ТҰРАҚТЫ ДАМУ ЖОЛЫМЫЗ



# ТҰРАҚТЫ ДАМУ САЛАСЫНДАҒЫ ТӘУЕКЕЛДЕРГЕ БАҒЫТТАЛҒАН ЖОЛ

## БІЗДІҢ ТӘУЕКЕЛДЕРДЕ БАҒЫТАЛҒАН ӘДІСІМІЗ КЕЛЕСІЛЕРДІ БОЛЖАЙДЫ:

- Ғаламдық факторлардың тұрақты дамуға әсер етуіне байланысты тәуекелдерді бағалау
- 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

2016 жылдан бастап Қорда тәуекелдерді бағалауға негізделген, өзінің барысында басты Қорды инновацияларға жеткізетін бастамаларды ынталандыру мен қолдау жолымен қоғамға деген жағымсыз әсерді азайта отырып, шығындарды азайтып, еңбек өнімділігін арттыруға тырысатын әдісті пайдаланатын жаңа концепция енгізілген.

2017 жылы біз тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйелерін жетілдіру саласындағы жұмысты жалғастырдық, ол біздің стратегиялық мақсатқа қол жеткізу жолымызда тәуекелдерді анықтауға, басқаруға және төмендетуге бағытталған.

Тәуекелдерді басқарудың корпоративтік жүйесі корпоративтік басқару жүйесінің түйінді компоненттері болып табылады және Қордың корпоративтік және операциялық мақсаттарына қол жеткізуге кері әсерін тигізу ықтималдығы бар әлеуетті тәуекелі бар оқиғаларды уақытылы анықтауға, бағалауға, бақылауға және азайтуға бағдарланған.

## 2017 жылдың нәтижелері

Жаңа Инвестициялық саясат енгізілді, соған сәйкес инвестициялық қызметті жүзеге асыру кезінде Қор бірнеше құралдарды пайдаланады, соның ішінде, Тәуекел-аппетит туралы өтініш, бенчмаркинг, ҚТК ағашы, тәуекел коэффициенттері, сценарийлік талдау/стресс-тестілеу, нысаналы портфель, инвестициялық критерийлер, Монте-Карло әдісімен модельдеу, PESTEL және SWOT талдау және т.б.

Қор капитивінің басқаруымен тәуекелдерді қайта сақтандыру бағдарламасы іске асырылуда, ол Қор компанияларының тәуекелдерін қайта сақтандыратын қорғанысы ретінде акционерлерге сенімділікті қамтамасыз етеді.

Процестер бойынша электрондық кітапхана-жөнсілтер және қызметкерлерді жалпы сертификаттау енгізілді. Қордың ІНҚ ішкі бақылау және жүйелендірудің тиімді жүйесін қалыптастыру бойынша жұмыстар жалғастырылуда.

## Қор тобында тәуекелдерді басқару процесінің түбегейлі сұлбасы



# МҮДДЕЛІ ТАРАПТАРМЕН ІСКЕРЛЕСУ

Қордың мүдделі тараптармен өзара іскерлесу жүйесі тұрақты даму мақсаттарына қол жеткізуге және барлық мүдделі тараптардың мүдделерін үйлестіруге бағытталған. Стейкхолдерлермен өзара іскерлесу мүдделерді құрметтеу және ынтымақтастық қағидастарына негізделген.

Қор мүдделі тараптар үшін сенімді әріптес болуда өзінің әлеуметтік жауапкершілігін сезінеді. Біз стейкхолдерлермен өзара сыйластық және әріптестік, ақпараттық ашықтық, өзара іскерлесудің жүйелілігі және өзімізге жүктелген міндеттерді адал орындау қағидаларына негізделетін сұхбат жүргіземіз және қарым-қатынас құрамыз.

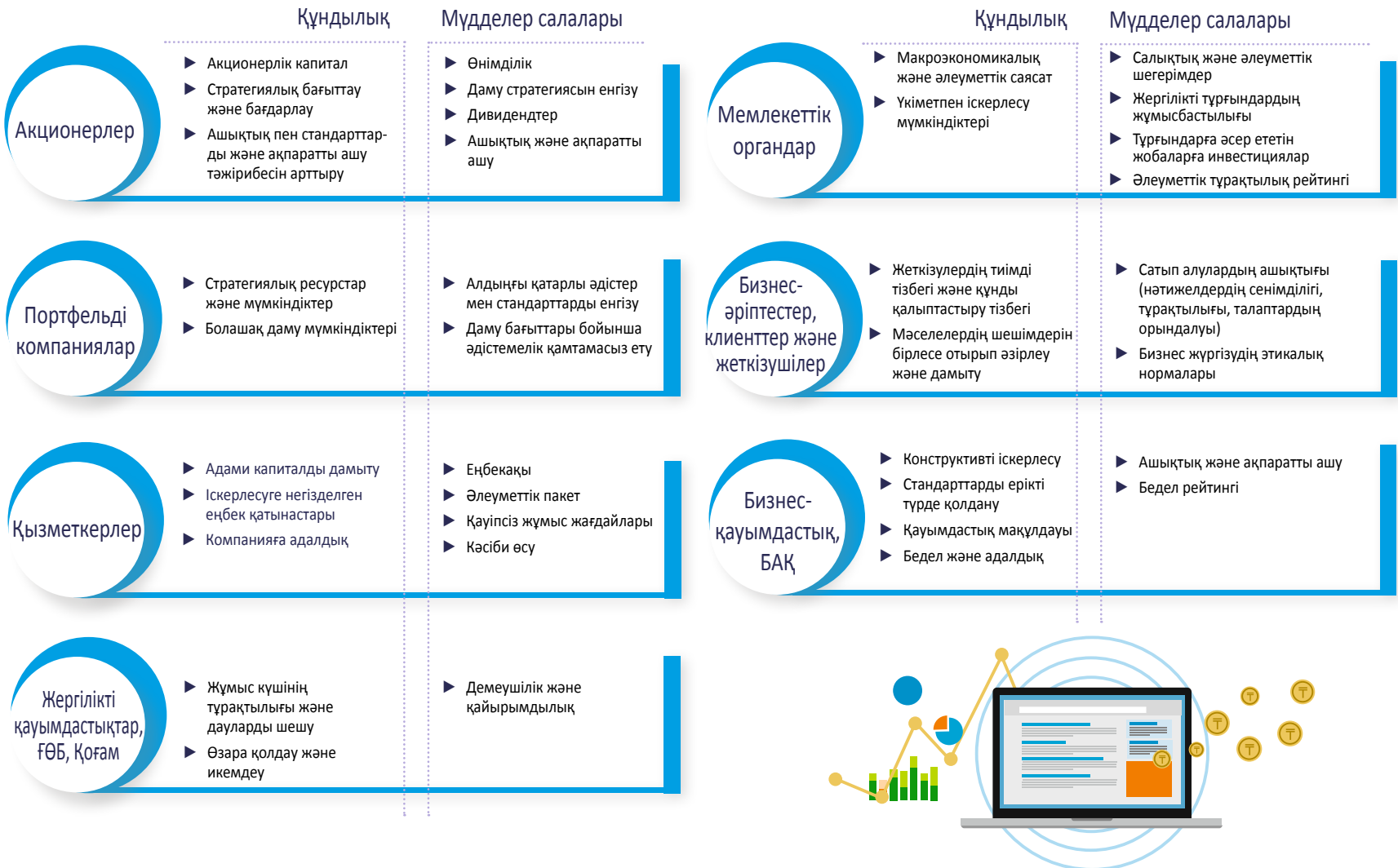
Қор мүдделі тараптарды тартудың AA 1000 SES сәйкес стандартты процессін пайдаланады:

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



## МҮДДЕЛІ ТАРАПТАРМЕН ІСКЕРЛЕСУ

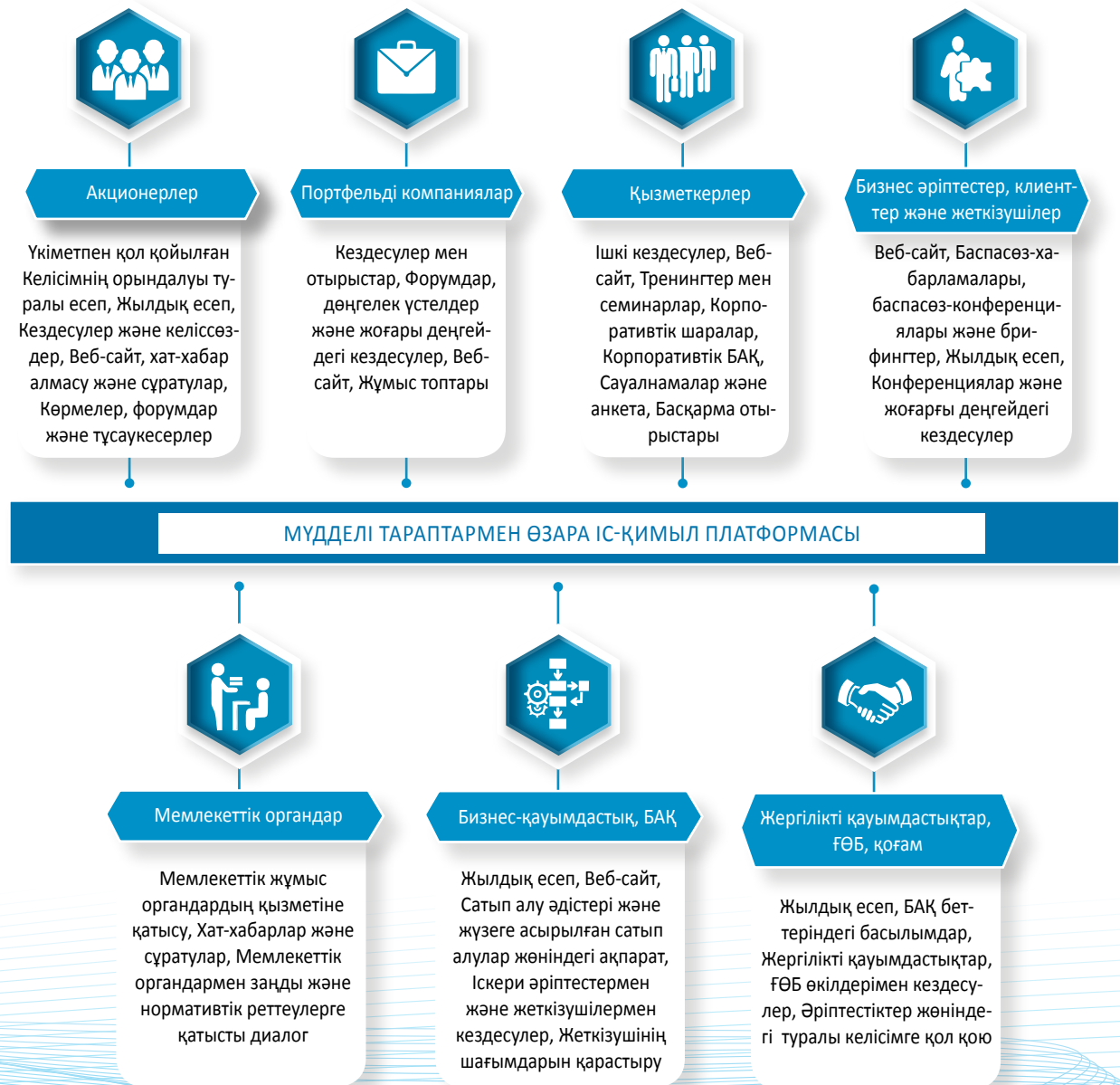
Мүдделі тараптармен іскерлесу процесі Қорды басқарудың барлық деңгейлерінде жүзеге асырылады. Мүдделі тараптармен іскерлесу жүйесін басқарудың тиімділік дәрежесі ұзақмерзімді құндылықты құру, стратегиялық мақсаттарға қол жеткізу және Қордың жағымды беделін қалыптастыру үшін маңызды фактор болып табылады.



## МҮДДЕЛІ ТАРАПТАРМЕН ІСКЕРЛЕСУ

Біз мүдделі тараптармен ашық және үздіксіз өзара қарым-қатынас жасауға ұмтыламыз. Коммуникацияның түрлі жолдарын пайдалана отырып, біз мүдделі тараптар үшін елеулі мәселелерді анықтау және шешу үшін шынайы және адал диалогты қолдаймыз.

Стейкхолдерлерден алынған кері байланыс стратегиялық бағыттарды анықтау, бизнес-модельдерді және әлеуметтік жауапкершілік жөнінде саясатты қалыптастыру процестерінде зор маңызға ие.





# МАҢЫЗДЫЛЫҚТЫ ТАЛДАУ



2017 жылғы Есепті дайындау барысында біз GRI G4 Есептілік бойынша ғаламдық бастаманың Негізгі нұсқасына сәйкес 2016 жылы орындалған тұрақты даму аспектілерінің маңыздылығын талдаудың нәтижелеріне сүйендік. Анықталған маңызды аспектілер 2016 жыл үшін тұрақты даму саласындағы есепте ұсынылған; олар осы есепті кезең үшін де өзекті болып табылады.

Есепте «Жұмыс орнындағы денсаулық және қауіпсіздік» аспектісі бойынша көрсеткіштер көрсетілген, қосымша түрде «Оқыту және дамыту» аспектісі бойынша көрсеткіштер ұсынылған, сонымен қатар Қор Тобының экологиялық қызметінің нәтижелілігі бойынша ақпарат ұсынылған, атап айтқанда, «Экологиялық талаптарға сәйкестік» және «Жалпы ақпарат». Бұл есепте 2017 жылғы Компания қызметінің бастамалары және тұрақты даму саласындағы бастамалары бойынша бірқатар мәселелері анағұрлым толыққанды қарастырылған.

Сауалнама және сұхбат нәтижелері бойынша біз Қор үшін және біздің негізгі мүдделі тараптар үшін маңызы бар елеулі аспектілерді айқындадық.

*Бұл есепте біздің бизнесіміз және мүдделі тараптар үшін анағұрлым маңызы бар тұрақты даму саласындағы тақырыптар қозғалған.*

# ТҰРАҚТЫ ДАМУ САЛАСЫНДАҒЫ МАҚСАТТАР

Тұрақты даму саласындағы бастамаларға сәйкес тұрақты даму саласындағы Қордың мақсаттары



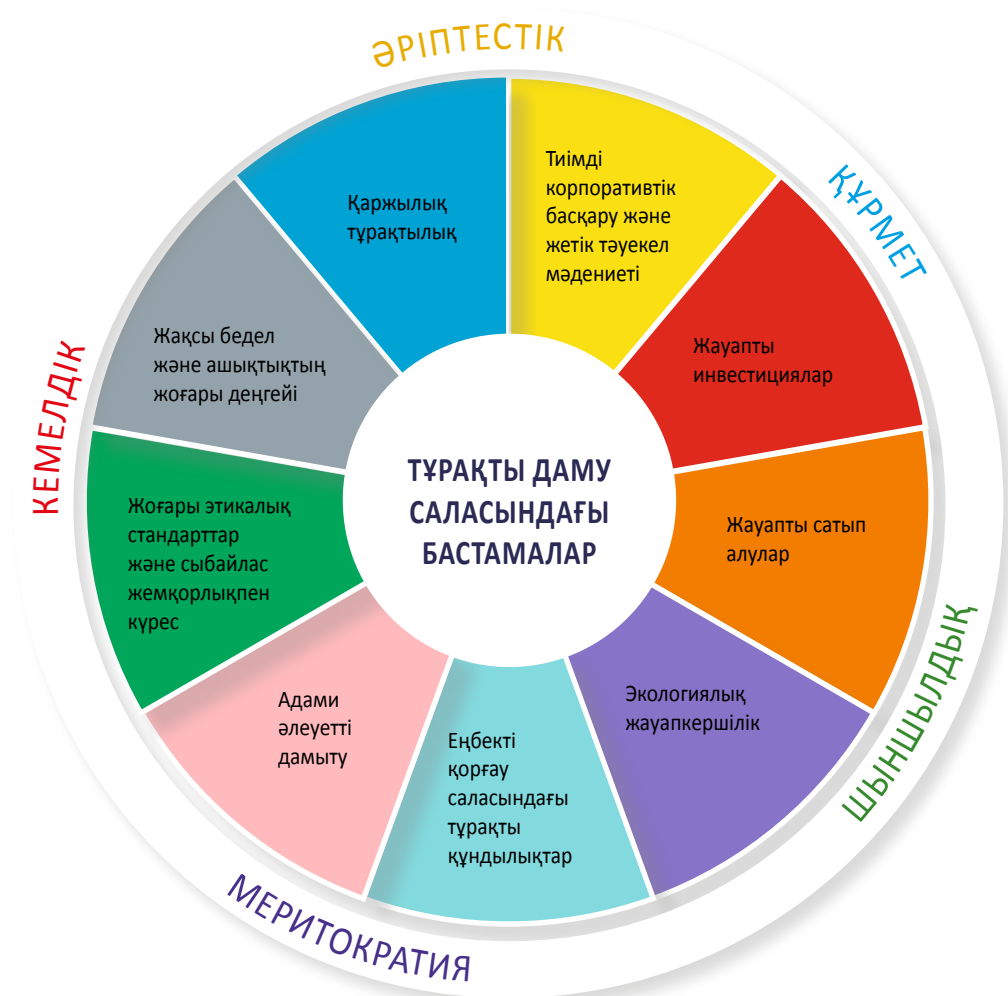
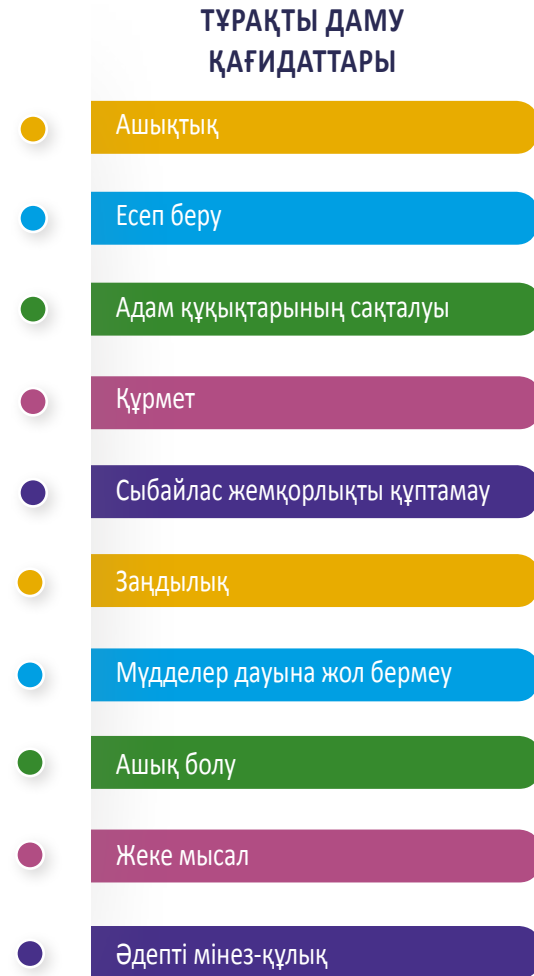
Тұрақты даму саласындағы Қордың негізгі бастамалары әлемдік трендтермен және 2015 жылы БҰҰ қабылдаған тұрақты даму саласындағы мақсаттармен үйлеседі.

Қор сондай-ақ БҰҰ Ғаламдық келісімшарттарының қағидаттарына қосылады және аталған қағидаттарды өз қызметінде ұстануы жөнінде мәлімдейді.



# ТҰРАҚТЫ ДАМУ САЛАСЫНДАҒЫ БАСТАМАЛАР

Ішкі және сыртқы бағалауға негізделген тұрақты дамудың принциптеріне сәйкес, тұрақты дамудың үш санатын өнімді және тиімді басқару үшін біз Тоғыз бастаманы қамтитын тұрақты даму құрылымын қабылдадық.



# БАСТАМАЛАРДЫ ІСКЕ АСЫРУ БОЙЫНША 2017 ЖЫЛДЫҢ НӘТИЖЕЛЕРІ

## Жоғары этикалық стандарттар және сыбайлас жемқорлықпен күрес

- ▶ Мінез-құлық Кодексін өзектендіру
- ▶ Бастамашылық ақпараттандыру саясатын бекіту
- ▶ Жаңа жедел желісін енгізу

## Тиімді корпоративтік басқару және жетік тәуекел мәдениеті

- ▶ Тәуелсіз диагностика жүргізу
- ▶ Кодекс талаптарына сәйкес 4 ПК Директорлары кеңесін құру
- ▶ Қор және ПК ақпаратының айқындығы деңгейін және ақпаратты ашуды арттыру
- ▶ Қорды тұрақты даму саласындағы Бастамаларды айқындау

## Жақсы бедел және ашықтықтың жоғары деңгейі

- ▶ Қордың LMTI айқындығы индексі бойынша жоғары балды иемденуі және -100 топ жария инвесторлар рейтингінде 15-орынды иеленуі
- ▶ Қордың жылдық есебі RA Expert жылдық есептерінің конкурсында «Қаржылық емес секторда ең үздік жылдық есеп» номинациясында лауреат болып танылуы

## Жауапты инвестициялар

- ▶ Жаңа инвестициялық саясатты бекіту
- ▶ Инвестициялық-Стратегиялық комитетті құру
- ▶ 2018 жылы Инвестициялық қызметтің корпоративтік стандартын бекіту

## Қаржылық тұрақтылық

- ▶ Қаржылық көрсеткіштің оң динамикасы
- ▶ Қаржылық тұрақтылықты нығайту

## Экологиялық жауапкершілік

- ▶ Осы бастама біз үшін жаңа болып табылады. Алайда біз табиғатқа ұқыпты қарау бойынша жыл сайын іс-шаралар өткіземіз. Қор компаниялар тобы жыл сайын экологиялық қызметті дамытуға инвестиция салуда

## Адами әлеуетті дамыту

- ▶ ПК персоналды басқару бойынша Референстік моделді бекіту
- ▶ Қорда және ПК ОҚО HR Qyzmet сапалы жұмысы
- ▶ ПК 90% лауазымын саралауды енгізу

## Еңбекті қорғау саласындағы тұрақты құндылықтар

- ▶ ПК еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы саласындағы жүйені қалыптастыру
- ▶ Еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы саласында ПК қызметкерлерін хабардар етуді арттыру
- ▶ 2017 жылғы Тұрақты даму саласындағы Есепті ашу үшін еңбекті қорғау саласындағы көрсеткіштерді айқындау

## Жауапты сатып алулар

- ▶ Сатылы сатып алуды енгізу
- ▶ ЭСАЖ жүйесінің сапалы нәтижелері
- ▶ Жеткізушілердің алдын ала біліктілігі бойынша Сараптама орталығын енгізу

# ТҰРАҚТЫ ДАМУ САЛАСЫНДАҒЫ БАСТАМАЛАРДЫ ІСКЕ АСЫРУ ТӘСІЛДЕРІ

## Тиімді корпоративтік басқару және жетік тәуекел мәдениеті

Жаңа корпоративтік басқару Кодексін және тұрақты дамудың тәуекелге бағытталған әдісін қабылдаумен қол жеткізіледі



1

## Қаржылық тұрақтылық

Даму жоспарларында белгіленген дамудың басым міндеттерін орындаумен қамтамасыз етіледі



2

## Адами әлеуетті дамыту

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



3

## Жоғары этикалық стандарттар және сыбайлас жемқорлықпен күрес

Мінез-құлық Кодексін жүзеге асырумен және талаптарды орындау функциясын жүзеге асырумен қамтамасыз етіледі



4

## 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



5



6

## Жақсы бедел және ашықтықтың жоғары деңгейі

Коммуникациялық жоспарды жүзеге асыру және ақпаратты ашумен қамтамасыз етіледі



7

## 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



9

## Экологиялық жауапкершілік

Қоршаған ортаны қорғау саласында экологиялық заңнаманы, нормалар мен стандарттарды сақтау, сондай-ақ Қордың және Қор Тобының экологиялық қызметін дамытуға инвестициялау арқылы қамтамасыз етіледі



## КОРПОРАТИВТІК БАСҚАРУ



Корпоративтік басқару, корпоративтік мәдениет және тұрақты даму бойынша бастамалар тұрақты дамудың негізі және акционерлік құнға ықпал ететін факторлар болып табылады.

Біздің ойымызша, тиісті корпоративтік басқару табысқа жетудің және біздің акционерлер үшін құн қалыптастырудың кілті. Біз Қорда және портфельдік компанияларда тиісті корпоративтік басқару жүйесін қалыптастыру үшін озық тәжірибелерден үлгі аламыз.

«Самұрық-Қазына» Ұлттық әл-ауқат қоры» акционерлік қоғамы – бұл бірыңғай компаниялар тобы. Біздің корпоративтік басқару жүйеміз өз ішінде Қордың Компаниялар тобы бойынша алғашқыдан соңғы деңгейге дейінгі, тұтас алғанда, бақылау және басқару органдарының жауапкершілігін қамтиды.

Қордың корпоративтік басқару жүйесі компаниялар қызметінің тиімділігін қамтамасыз етеді және акционерлер құқықтарының сақталуымен және басқа мүдделі тараптардың мүдделеріне назар аудару арқылы басқарушылық шешімдердің жоғары сапасын қамтиды.

Корпоративтік басқару жүйесін жетілдіру және тұрақты даму саласында бастамаларды іске асыру өзектендірілген Стратегияның және ұзақмерзімді тұрақты дамудың негізгі компоненттерінің бірі болып табылады.

*Қордың корпоративтік басқару жүйесі, Директорлар кеңесі, Басқарма және комитеттерге қатысты толық ақпарат 2017 жылғы жылдық есеп беттерінде қамтылған және [www.sk.kz](http://www.sk.kz) сайтында жарияланған*

## КОРПОРАТИВТІК БАСҚАРУ БОЙЫНША 2017 ЖЫЛҒЫ НЕГІЗГІ ЖЕТІСТІКТЕР

Трансформация бағдарламасына қатысатын 6 ПК-да корпоративтік басқарудың тәуелсіз бағалауын өткізу

Жаңа Корпоративтік басқаруды диагностикалау әдістемесіне сәйкес Қор «ҚазМұнайГаз» ҰК» АҚ-да, «Қазақстан Темір Жолы» ҰК» АҚ-да, «Самұрық-Энерго» АҚ-да, «Қазатомөнеркәсіп» ҰАК» АҚ-да, «Қазпошта» АҚ-да, «KEGOC» АҚ-да корпоративтік басқарудың диагностикасын өткізді. Сонымен бірге, Қордың ПК Директорлар кеңесінің бағалауы бойынша ұсынымдар бекітілді.

Кодекс талаптарына сәйкес 4 ПК-да Директорлар кеңесін қалыптастыру

2017 жылы тәуелсіз консультанттардың ұсынысына сәйкес келесі ПК-лардың Директорлар кеңесінің құрамы жаңартылды және күшейтілді: «ҚазМұнайГаз» ҰК» АҚ, «Қазатомөнеркәсіп» ҰАК» АҚ, «Самұрық-Қазына» Жылжымайтын мүлік қоры» АҚ, «Qazaq Air» АҚ, бұл Директорлар кеңесінің тәжірибе, гендерлік құрамы, сондай-ақ саны жағынан оның тепе-теңдігін қамтамасыз етеді.

Қорда және ПК-да ақпарат ашықтығы мен оның жариялылығы деңгейін арттыру

ПК-да ашықтықтың қажетті деңгейін қамтамасыз ету, сондай-ақ мүдделі тараптардың мүдделерін сақтау мақсатында ақпаратты жария ету бөлігінде жария етудің және қорғаудың қағидаттары мен тәсілдерін айқындайтын ішкі нормативтік құжаттарды, сондай-ақ мүдделі тараптарға жария етілетін ақпарат тізбесін әзірлеу бойынша жұмыстарға бастамашылық етілді.

Қордың тұрақты дамуы саласында Бастамаларды айқындау

2017 жылы Қор Тұрақты даму саласындағы есепті бекітті. Өзінің алғашқы Тұрақты даму саласындағы есепте Қор Тұрақты даму саласындағы Бастамаларды жария етеді және 2016 жылғы өзінің тұрақтылық көрсеткіштерін ұсынады.

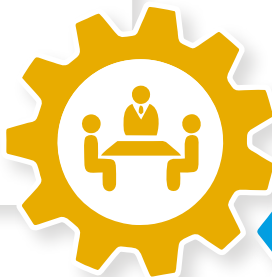


## 2018 ЖЫЛЫ КОРПОРАТИВТІК БАСҚАРУ САЛАСЫНДАҒЫ БАСТАМАЛАР

Қордың 12 ПК-да корпоративтік басқару жүйесінің тәуелсіз диагностикасы

2018 жылы Қордың 12 ПК корпоративтік басқару жүйесінің тәуелсіз диагностикасын жүргізу жоспарлануда.

Корпоративтік басқару рейтингі 2018 жылға арналған Стратегиялық ҚНҚ болып табылады.



ПК-да Директорлар кеңесінің тиімділігін арттыру

Оңтайлы сандық құрамды, қажетті өндірістік тәжірибенің болуын, сондай-ақ ПК Директордары кеңесінің гендерлік алуан түрлілігін қамтамасыз ету мақсатында ПК Директорлары кеңесінің құрамын корпоративтік басқару Кодексіне сәйкес келтіру.



КОРПОРАТИВТІК  
БАСҚАРУ  
БОЙЫНША  
БАСТАМАЛАР

Қорда және ПК-да ақпарат ашықтығы мен оның жариялылығы деңгейін арттыру

Қор ашықтықтың жоғары деңгейін қамтамасыз ету мақсатында ішкі нормативтік құжаттарды өзектендіру бойынша тұрақты жұмыс жүргізеді. ПК ақпаратты ашу мәселелері бойынша құжаттар әзірлеу және қабылдау жөніндегі жұмыс жалғастырылатын болады. Сондай-ақ айқындықты қамтамасыз ету мақсатында 2018 жылы ақпаратты ашу бойынша Қордың ПК үшін тренингтер мен семинарлар өткізілетін болады.



Қордың тұрақты даму саласындағы Бастамаларын енгізу

Қор 2018 жылы тұрақты даму саласында 9 Бастаманы енгізу жөніндегі жұмысты жалғастыруда және бұл жұмыстың нәтижесі Қорды тұрақты даму саласындағы шоғырландырылған Есепте берілетін болады.



# ТӘУЕКЕЛДЕРДІ БАСҚАРУ

Қор жүйелі түрде қауіп-қатер көздерін анықтайды, өзінің қызметіне байланысты тәуекелдердің деңгейін бағалайды және оларды басқару бойынша тиісті шаралар қабылдайды.

Бізде тәуекелдерді басқару жүйесі жұмыс істейді, оның мақсаты – уақытылы талдау, сәйкестендіру, бағалау және тәуекелдерді басқару арқылы Қордың үздіксіз қызмет етуін және дамуын қамтамасыз ету болып табылады.

Тәуекелдерді басқару процесі, денсаулықты сақтау, еңбек қауіпсіздігі және қоршаған ортаны қорғау сияқты қызметтің барлық негізгі салаларын, сондай-ақ стратегиялық, операциялық, инвестициялық, қаржылық және құқықтық тәуекелдерді қамтиды.



Тәуекелдерді басқару жүйесінің процестермен әрі қарай ықпалдасуы

Іске асыру сапасы, сондай-ақ сол шаралардың әсеріне қатысты тәуекелдерді басқару бойынша шараларды сапалық және сандық бағалау

Мүмкіндіктерді талдау және тәуекелдерді сәйкестендіру

## ТӘУЕКЕЛДЕРДІ БАСҚАРУ НЕГІЗІ

ТӘУЕКЕЛДЕР	СТРАТЕГИЯЛЫҚ	ҚАРЖЫЛЫҚ	ОПЕРАЦИЯЛЫҚ	ЗАҢДЫ
ДИРЕКТОРЛАР КЕҢЕСІ / КОМИТЕТТЕР / БАСҚАРМА	ДИРЕКТОРЛАР КЕҢЕСІ			
	АУДИТ ЖӨНІНДЕГІ КОМИТЕТ			
	ІШКІ АУДИТ ҚЫЗМЕТІ			
	БАСҚАРМА			
Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау бойынша құжаттар	Тәуекел-аппетит, тәуекелдер тізілімі және картасы, әрекеттер жоспары, қайта сақтандырудың корпоративтік бағдарламасы, тәуекелдер және бақылау матрицасы			
	Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саясаты және өзгедей ішкі құжаттар			

## БАСТАМАЛАРДЫ ЕНГІЗУ ТӘЖІРИБЕСІ

Қор, тұрақты болашақты қалыптастыру және оны ілгерілету үшін тәжірибемен алмасудың маңыздылығын терең ұғына отырып, көптеген ұлттық және халықаралық ұйымдармен ынтымақтастықты жүзеге асырады.

Қор, түрлі нысаналы топтармен жұмыс жасай отырып, өз қызметін төменде көрсетілген халықаралық және ұлттық компанияларда жүзеге асырады.



### STEWARDSHIP ASIA CENTRE

2015 жылдан бастап Қор және Stewardship Asia Centre арасында Өзара түсіністік туралы (ӨТМ) Меморандум жасалған, ол Қордың корпоративтік басқару Кодексінде көрсетілген тұрақты даму принциптерінің енгізілуіне септігін тигізді. Аталмыш Меморандум шеңберінде Қор және Орталық тұрақты даму жүйесін іске асыру бөлігінде белсенді ынтымақтастықты және тәжірибемен алмасуды жүзеге асыруда.

## БАСТАМАЛАРДЫ ЕНГІЗУ ТӘЖІРИБЕСІ



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

Қор 2009 жылы құрылған IFSWF әл-ауқаттың егеменді ғаламдық қорларының ерікті ұйымы болып табылады, олар бірлескен жұмысты және диалог, зерттеулер және өзін-өзі бағалау арқылы қауымдастықты нығайтуды берік ұстанады. Қор 2014 жылдан бері IFSWF ресми мүшесі болып табылады және бүгінгі таңда ұйымның принциптеріне толық сәйкес келеді. 2017 жылдың қыркүйек айында Әл-ауқаттың егеменді қорларының IX Халықаралық форумы өтті (IFSWF), ол ТМД аумағында алғаш рет ұйымдастырылып отыр. Форум Қазақстанның астанасында егеменді әл-ауқат қорларының, халықаралық ұйымдарының, трансұлттық компаниялар мен бизнес өкілдерін қоса есептегенде, барлығы 200-ден астам делегаттың басын қосты. Әлемдік егеменді әл-ауқат қорларының, трансұлттық компаниялар және халықаралық ұйымдардың өкілдері ғаламдық сын-қатерлерді және ел экономикасындағы егеменді қорлардың рөлін талқылады.

Халықаралық форумның жылдық жиналысы «2017» - «Нарықтардың жаңа көкжиектерін зерттей отырып» тақырыбына арналды. Панельдік сессияның жұмысы аясында егеменді қорлардың басшылары инвестициялаудың анағұрлым перспективті бағыттары және жаңа нарықтар жөнінде сараптамалық болжамдарымен бөлісті.



### САНТЯГО ҚАҒИДАТТАРЫН БЕРІК ҰСТАНУ

Қор қызметінің Сантьяго Принциптеріне сәйкес келуін қамтамасыз етеді. 2017 жылғы жетістіктердің бірі – Қордың LMTI ашықтық индексі бойынша анағұрлым жоғары ұпай алуы және топ-100 жариялы инвесторлардың рейтингісінде 15 орынды иеленуі. Бұл рейтингіде Қор Темасек, Ресейлік тікелей инвестициялар қоры, Мубадала және Казаных сынды алыптардан басым түсті. Аталмыш индекс әлемдік стандарт эталоны болып табылады, соның негізінде қаржылық мекемелер және басқа да мүдделі тараптар ұлттық әл-ауқат қорлары қызметінің ашықтығын бағалайды. IFSWF мүшелері 24 «Сантьяго принципін» ұстанады, олар қызметтің құқықтық және институционалдық шектерін, сондай-ақ инвестицияларды және тәуекелдерді басқару құрылымын айқындайды. Сантьяго принциптерін орындау халықаралық қаржы нарықтарына егеменді әл-ауқат қорлары механизмдерінің дұрыс бағытталғанын және инвестициялар саналы экономикалық және қаржылай негіздер бойынша жүзеге асырылып жатқанын ашық көрсетеді.

## ЭКОНОМИКАЛЫҚ ҚҰНЫН ҚАЛЫПТАСТЫРУ

- ▶ Инвестициялық саясат Директорлар кеңесімен қайта қарастырылған және мақұлданған;
- ▶ Инвестициялық-стратегиялық комитет енгізілген;
- ▶ ҚМГ БӨ тәуелсіз директорларымен және миноритарияларымен ҚМГ БӨ акцияларын кері сатып алу туралы уағдаластыққа сәтті қол жеткізілді.

 **ПОРТФЕЛЬДІ БАСҚАРУДЫ ЖЕТІЛДІРУ**

- ▶ «Қазатомөнеркәсіп» ҰАК» АҚ-да «Цифрлы кеніш» ақпараттық жүйесі іске қосылды;
- ▶ «ҚазМұнайГаз» ҰК» АҚ-да «Цифрлы кен орны» автоматтандырылған жүйесі іске асырылуда.

 **ТРАНСФОРМАЦИЯ**


### ҚОРДЫҢ ТҰРАҚТЫ РЕНТАБЕЛЬДІЛІК ЖӘНЕ ӨСУ САЛАСЫНДАҒЫ НЕГІЗГІ БАСТАМАЛАРЫ

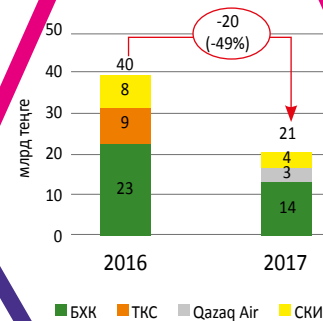
Қор Тобының экономикалық қызметі акционерлер мен инвесторлар үшін ұзақмерзімді құндылықты өсіруге бағытталған және Топтың өзі үшін де және мемлекет үшін де маңызы зор

- ▶ 2017 ж. 31 желтоқсанға Жекешелендіру Бағдарламасын іске асырудың тұрақты ілгері дамуы;
- ▶ 107 компания Қор Тобынан шықты;
- ▶ 2017ж. 31 желтоқсанға қарай жекешелендіруден түскен түсімдер 111,32 млрд тг. Құрайды.

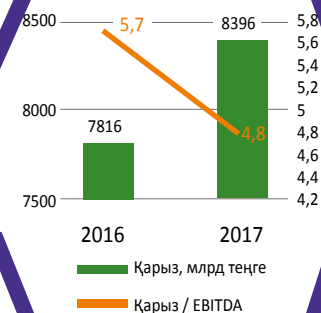
 **ЖЕКЕШЕЛЕНДІРУ**

- ▶ 2017 қыркүйек, HR қызмет көрсетудің жалпы орталығы іске қосылды, 13 компанияны, 23 мың қызметкерді қамтиды;
- ▶ CEO-1 және CEO-2 үшін Job Matching 8 ПК аяқталды;
- ▶ GE Digital-мен өзара түсіністік туралы меморандум қол қойылды.

 **ҚОРДЫҢ JAҢА ФУНКЦИОНАЛДЫҚ МОДЕЛЬГЕ КӨШУІ**



 **ӨСІП КЕЛЕ ЖАТҚАН КОМПАНИЯЛАРҒА ИНВЕСТИЦИЯЛАР**

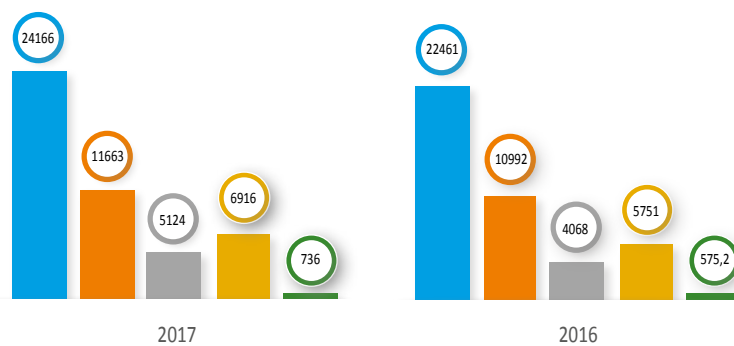


 **ҚАРЖЫЛЫҚ ТҰРАҚТЫЛЫҚ**

## ЭКОНОМИКАЛЫҚ ҚҰНЫН ҚАЛЫПТАСТЫРУ

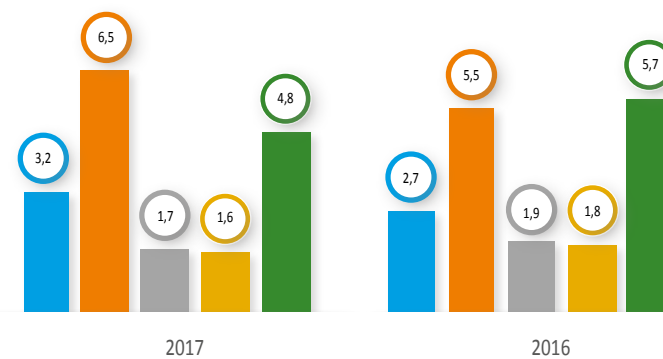
Акционерлер, қызметкерлер, әріптестер және өзге де мүдделі тараптар үшін ұзақмерзімді құнды қалыптастыру біздің бизнес-модельдің негізі болып табылады.

Негізгі қаржылық көрсеткіштер (млрд теңге)



- Активтер
- Түсім
- Таза пайда
- Акционерлік капитал
- Қарыздар

Негізгі коэффициенттер (%)



- ROA
- Ағымды өтімділік
- Қарыз/EBITDA
- ROE
- Жылдам өтімділік

Қалыптасқан құнды бөле отырып

Индикаторлар, млрд теңге	2017	2016
Жалпы табыс	623	729
Акционерге төленген дивидендтер	12	10
Төленген салықтар	1 286	1 137
Қызметкерлердің еңбекақысы	882	791
Жеткізушілерге төлемдер	5 166	3 868
Төленген пайыздар	454	410
Демеушілік және қайырымдылық*	16	17

\*Демеушілік көмек бойынша шығындар Жалпы әкімшілік шығындардың құрамында

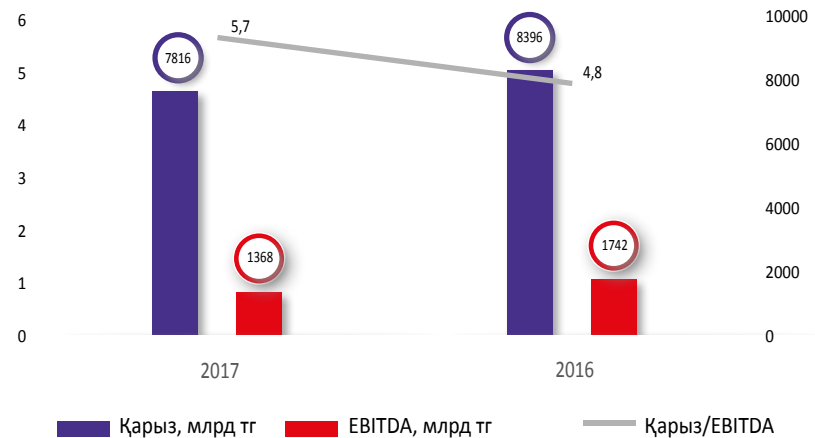
## ҚАРЖЫЛЫҚ ТҰРАҚТЫЛЫҚ

Компаниялар Тобының қаржылық тұрақтылығын арттыруда Қордың рөлі ұзақмерзімді тұрақты дамудың стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуге септігін тигізеді. Қарыздың қолайлы деңгейін ұстап тұру жекелей портфельдік компаниялардың құнын және тұтас алғанда Қордың құнын ұлғайтады. Бұл мақсат портфельдік компаниялар мен Қордың қаржылық тұрақтылығын тұрақты мониторингілеу арқылы жүзеге асырылады. Қор қаржылық қызметті қарыз алуды шектеу қаржылық ковенанттарды бұзған жағдайда қаржылай қолдау көрсету арқылы бақылау жүргізеді.

Қаржылық тұрақтылықты арттыру мақсатында Қормен 2017 жылы мынадай бастамалар іске асырылды:

- I мұнайға бағалардың және валюта бағамдарының алуан түрлі сценарийлеріне негізделген стресс-тестілер;
- II портфельдік компаниялармен қарыз портфелін басқару және қаржылық тұрақтылық көрсеткіштерін жақсарту бойынша іс-қимыл жоспарын әзірлеу;
- III компаниялар үшін инвестицияларды тарту процедураларын реттейтін нормативтік-құқықтық актілерді бекіту;
- IV кредиттік портфельді мониторингілеуді күшейту.

Қаржылық тұрақтылықтың түйінді көрсеткіштері



\* 2016 жылғы көрсеткіштер 2017 жылғы 27 қаңтардағы жаңа редакциядағы Қарызды және қаржылық тұрақтылықты басқару саясатының әдістемесіне сәйкес қайта есептелген



## ҚАРЖЫЛЫҚ ТҰРАҚТЫЛЫҚ



■ KZT    ■ USD    ■ Өзгелер



■ ҚМГ тобы    ■ ҚТЖ тобы    ■ Қор  
 ■ С-Э тобы    ■ ҚАӨ тобы    ■ КЕГОС тобы  
 ■ Өзгелері

\* Кредиттік портфель Үкіметтен алынған қарыздарды есепке алмайды.

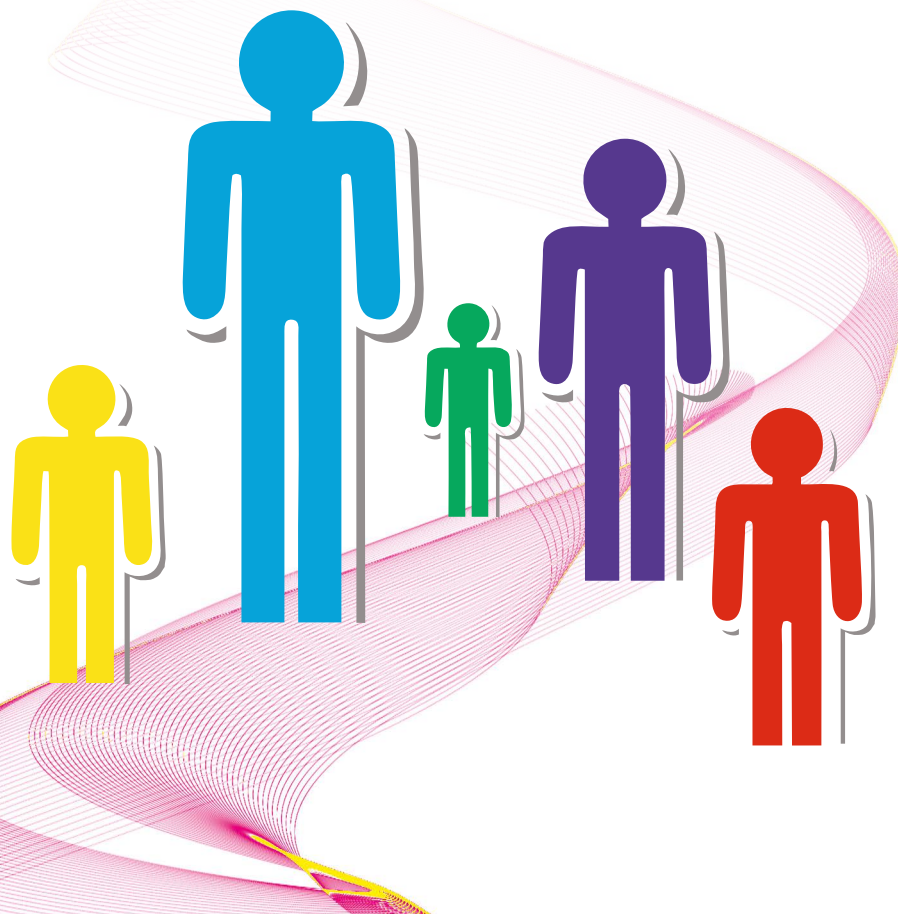
## АДАМИ ӘЛЕУЕТТЕРДІ ДАМУ

Адами капитал – Қор үшін табысты дамудың басты факторларының бірі. Осыны жете түсіне отырып, Қор Тобы персонал қызметінің тиімділігін арттыруға және олардың стратегиялық міндеттерді іске асыруға жұмылдырылуына септігін тигізетін жағдай жасауға ұмтылады, сондай-ақ персоналды басқаруда жүйелік әдіс-тәсілдерді қамтамасыз етеді.



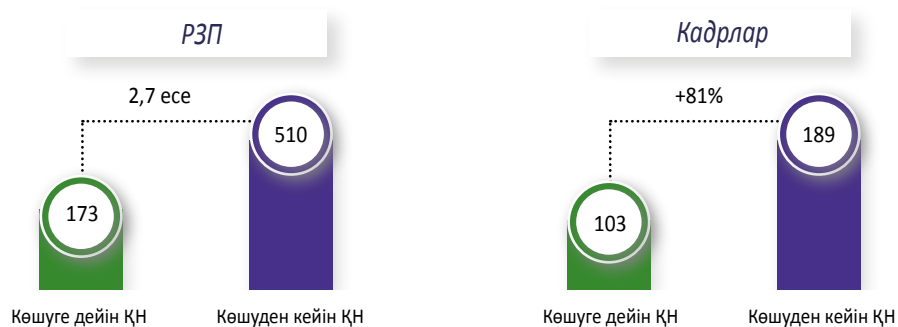
**Трансформациялау аясында Қорды және портфельдік компанияларды басқару жүйесінде күзірреттерді және жауапкершілікті қайта бөлу бағыты бойынша:**

- ▶ қызметтің түйінді көрсеткіштерінің жаңа тармақталуы енгізілді;
- ▶ жаңа горизонтальді ұйымдастыру құрылымы енгізілді;
- ▶ қордағы корпоративтік орталық қызметкерлерінің құрамы 40%-ға жаңартылды, сарапшылар қосылды, соның ішінде, халықаралық егеменді қорлардан, инвестициялық компаниялардан және басқа да халықаралық корпорациялардан қазақстандықтар;
- ▶ қазіргі таңда компанияларда белсенді түрде енгізіліп жатқан халықаралық әдістемелерді ескере отырып, 15 референстік модель әзірленді.



## АДАМИ ӘЛЕУЕТТЕРДІ ДАМЫТУ

### Өнімділіктің артуы - бірінші күннен бастап



ҚН (Қызмет көрсету нормасы) = компания қызметкерлерінің саны / HR компаниясының саны

Трансформациялау бағдарламасы шеңберінде біз қазіргі уақытта толықтай негізгі және ең үздік тәжірибелерді енгізе отырып адами ресурстарды басқару қызметіне әдіс-тәсілді қайта қараймыз және өзгертіп отырамыз.

2017 жылы Қордың ПК-на арналған персонал бойынша Референстік модельді бекітті.

2016 жылы маусымда Қор және «ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ түрлі салалардағы компанияларды кеңінен қамту бойынша Қазақстанда және Орталық Азияда аналогі жоқ Қордың портфельдік компаниялар мен ҚМГ еншілес ұйымдары үшін HR Qyzmet ортақ қызмет көрсету орталығын құрды.

HR Qyzmet – бұл орталықтандырылған ұйым, оған кадрлық басқару, еңбекақы төлемін есептеу, әлеуметтік төлемдерді әкімшілендіру, персоналды жалдауды басқару, аутстаффинг, шетелдік жұмыс күшін сүйемелдеу, оқыту және қызметкерлердің қызметін басқаруды әкімшілендіру сияқты күнделікті кадрлық үдерістер енгізіледі.

2017 жылғы қаңтардан бастап HR Qyzmet мынадай компанияларға қызмет көрсетуді бастады: «Самұрық-Қазына» АҚ, «ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ, «Тау-Кен Самұрық» АҚ, «Бірлескен химия компаниясы» ЖШС, «Самұрық-Қазына Инвест» ЖШС, «Самұрық-Қазына Контракт» ЖШС, «Самұрық-Қазына» жылжымайтын мүлік қоры» АҚ, «Павлодар мұнай химия зауыты» ЖШС.

## ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ СИПАТТАМАСЫ

### Есепті кезең ішінде Қор Тобы бойынша гендерлік және жасы бойынша бөлінуі\*

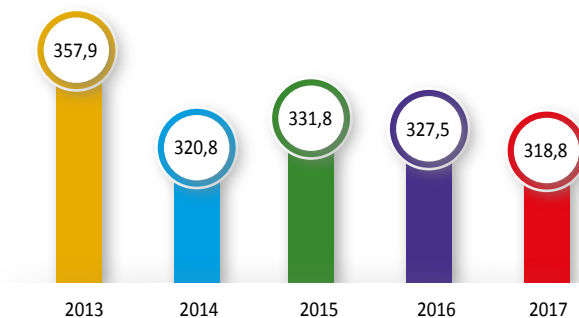
Жасы	Әйелдер	Ерлер	Барлығы
30 дейін	19 390	49 803	69 193
31-50	49 712	120 947	170 659
51+	21 292	57 638	78 930
Барлығы	90 394	228 388	318 782

\* Қызметкерлердің орташа тізімдік саны бойынша Портфельдік компаниялардан алынған мәліметтер негізінде

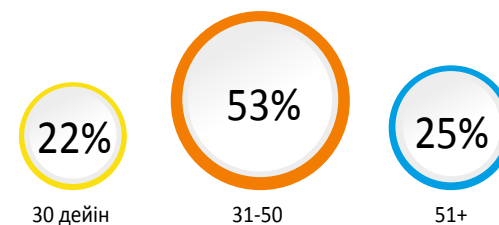
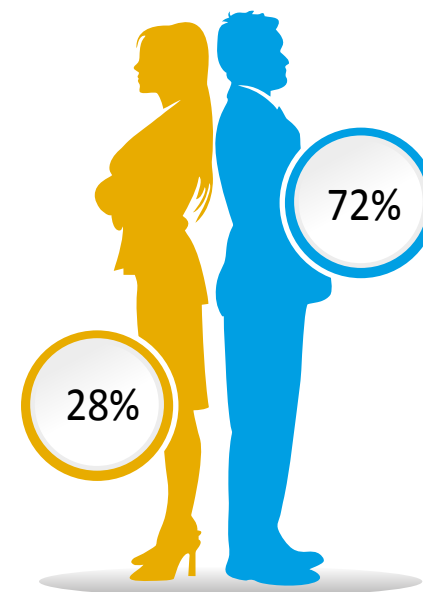
### Есепті кезең ішінде Қор Тобы бойынша жаңадан қабылданған қызметкерлер және кадрлар тұрақсыздығы

Жасы	Жаңадан қабылданған қызметкерлер	Кадрлардың тұрақсыздығы
30 дейін	15 426	9 886
31-50	16 533	16 877
51+	3 626	8 204
Барлығы	35 589	34 967

### Қор Тобындағы қызметкерлердің саны, мың адам

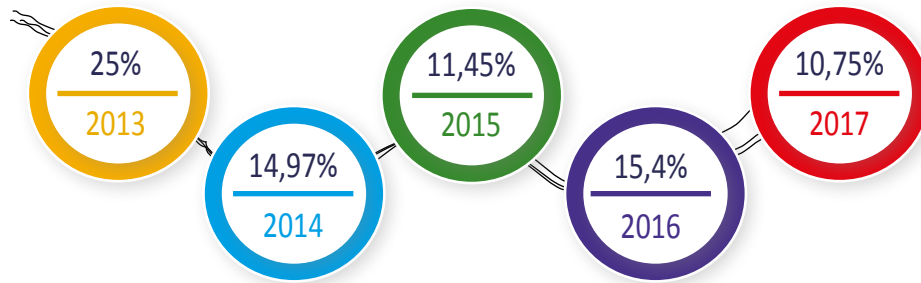


2017 жылдың соңына қарай Қор Тобындағы қызметкерлердің саны 318,8 мың адамды құрайды. Ерлердің үлесі - 72%, әйелдердің үлесі – 28%, бұл жерде ерлердің басым бөлігі еңбектің ауыр және қауіпті жағдайларымен байланысты өндірістік компанияларға шақ келеді. Жас ерекшелігі бойынша 31-ден 50 жасқа дейінгі топта ұсынылған қызметкерлердің негізгі үлесі 53% құрайды, 51 және одан жоғары жастағы қызметкерлер тобының үлесі – 25%, 30 жасқа дейінгі жастардың үлесі 22% құрайды.



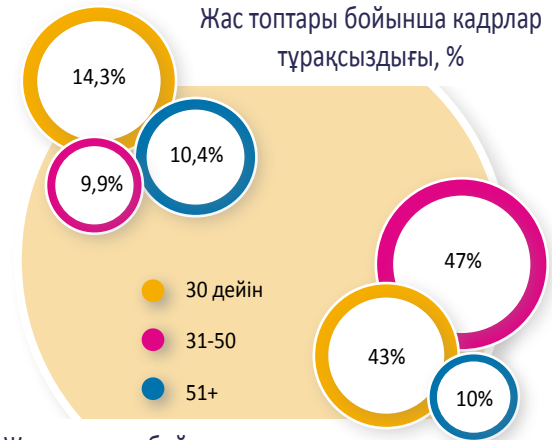
# ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ СИПАТТАМАСЫ

Қор тобы бойынша кадрлар тұрақсыздығы коэффициенті, %



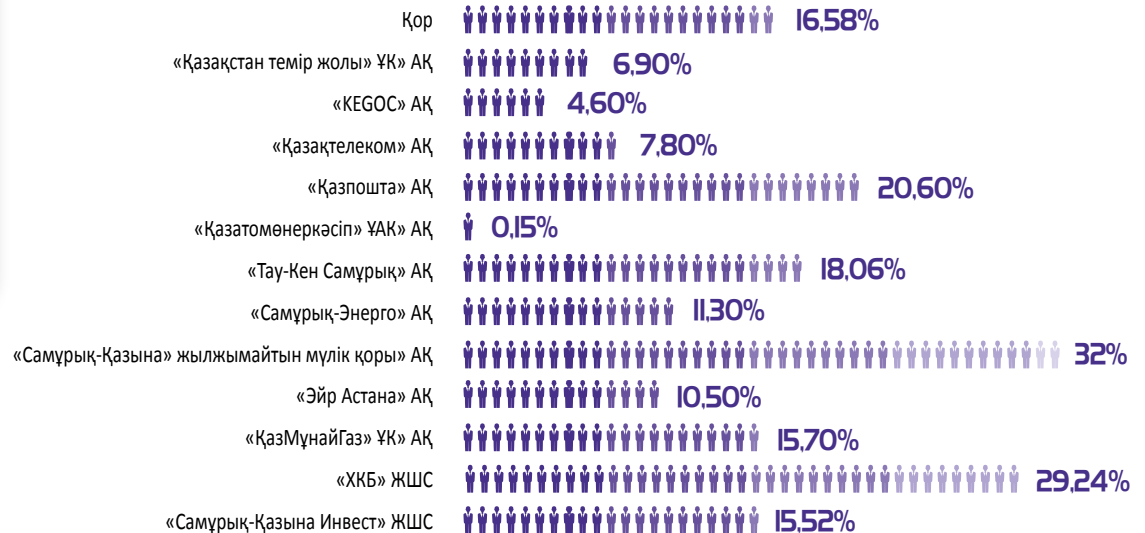
Қор тобы бойынша кадрлар тұрақсыздығы коэффициенті төмендеу динамикасына ие, бұл есептік кезеңде 10,75% құрады. Еңбек қарым-қатынастары тоқтатылған қызметкерлер саны 34 мыңнан астам адамды құрады. Жаңа жалданған қызметкерлер саны 35 мыңнан астам, оның ішінде 31 жастан 50 жасқа дейін 47%-ын, 51 жастан және одан жоғары жастағы жаңа қабылданған қызметкерлер тобының үлесі – 10%-ын, 30 жасқа дейінгі топты құрайтын жаңа қабылданған қызметкерлер үлесі – 43%-ын құрайды.

Жас топтары бойынша кадрлар тұрақсыздығы, %



Жас топтары бойынша жалданған қызметкерлер, %

Портфельді компаниялар бойынша кадрлар тұрақсыздығы



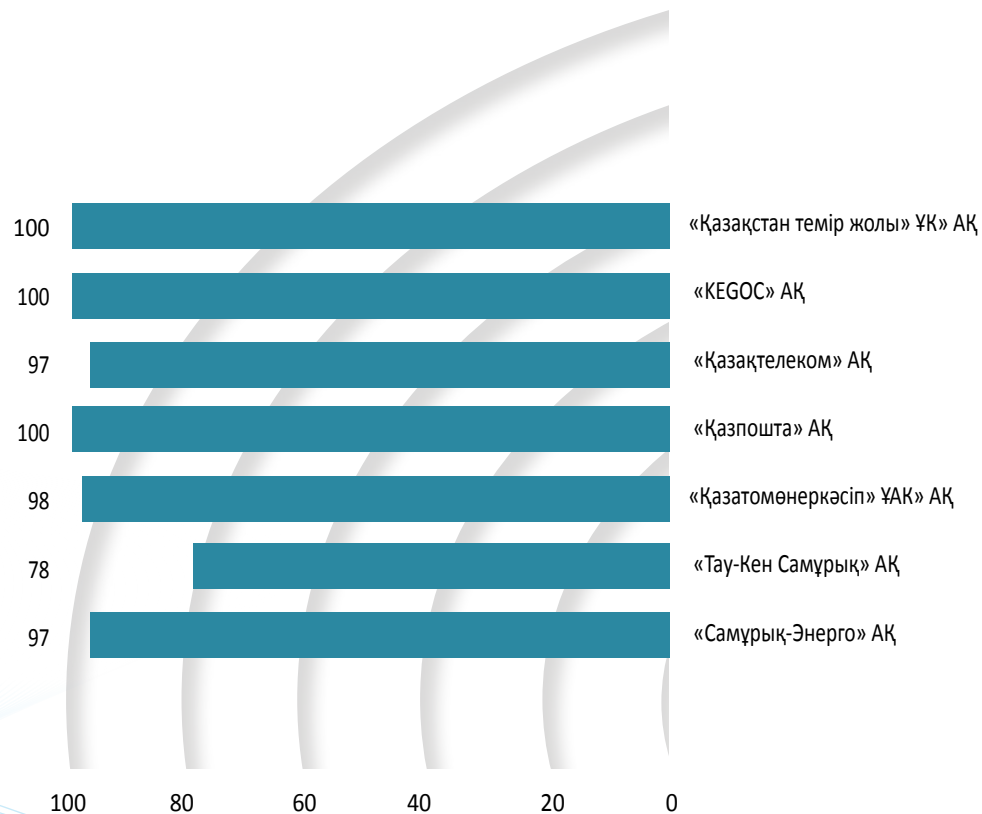
## АДАМНЫҢ ҚҰҚЫҚТАРЫ

Қор Тобы адам құқықтарын сақтайды, мүмкіндіктердің тең болуын қамтамасыз етеді және ұлты, жынысы, шыққан тегі, жасы бойынша және кез келген басқа негіздер бойынша кемсітуге жол бермейді, қызметкерлердің өз құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін қоғамдық бірлестіктер мен ұйымдарды құру құқығын мойындайды. Қор Тобы балалардың еңбегіне және мәжбүрлі еңбекке жол бермейді. Кадрлық мәселелерді шешуге қызметкерлердің біліктілігі мен кәсіби қасиеттері негіз болып табылады.

Қорда ұжымдық шарт құру практикасы жоқ, барлық жұмысшылар жеке негізде жалға алынады және оларға Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексіне сәйкес толық құқықтары беріледі.

«Қазақстан Темір Жолы» ҰК» АҚ-да, «KEGOC» АҚ-да, «Қазақтелеком» АҚ-да, «Қазпошта» АҚ-да, «Қазатомөнеркәсіп» ҰАК» АҚ-да, «Тау-Кен Самұрық» ҰТК» АҚ-да, «Самұрық-Энерго» АҚ-да қызметкерлермен және кәсіподақтармен ұжымдық шарттарды жасасу тәжірибесі жүргізіледі, онда Портфельдік компаниялардың әлеуметтік міндеттемелері бекітілген. 2018 жылдан бастап ұжымдық шартты жасасу тәжірибесі сонымен қатар «Эйр Астана» АҚ-да және «Самұрық-Қазына» Жылжымайтын мүлік қоры» АҚ-да басталды.

Ұжымдық шарттармен қамтылған қызметкерлер үлесі





# ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ ТАҢДАУ ЖӘНЕ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ

## 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:
  - ▶ Вербалды ақпаратты талдау.
  - ▶ 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.

Біз Қазақстан Республикасының ұлттық әл-ауқатын көтеру үшін өз білімі мен дағдысын қолдануға, сондай-ақ Қормен бірге қарқынды дамуға дайын жігерлі әрі талантты мамандарды іздейміз. Өз тарапымыздан, біз өз қызметкерлерімізге кешенді және қызықты міндеттерді, уәждемелеу мен сыйақы берудің түсінікті және әділ жүйесін, сондай-ақ жеке тұлғалық әрі кәсіби қасиеттерін дамытуға тамаша жағдайларды іске асыруға қатысу мүмкіндігін ұсынамыз.

Жалдаудың ашық рәсімдерін енгізу үшін 2017 жылы Қормен конкурстық іріктеу рәсімдері жетілдірілген болатын.

Сонымен, Қорда бос әкімшілік қызметтік лауазымдарына іріктеу үшін 8 сатылы жүйе қолданылады (1-хабарландыруды жариялау, 2-түйіндемені іріктеу, 3-кәсіптік білімдерін компьютерлік тестілеу, 4-қазақ және ағылшын тілдерін меңгеруін тестілеу, 5-қабілеттіліктерін тестілеу, 6-құзыреттерін бағалау бойынша сұхбат, 7-кәсіптік сұхбат, 8-алқалық сұхбат).

Осындай іріктеу жүйесін енгізу кәсіптік салада жоғары сараптамасымен ғана емес, сондай-ақ дұрыс құндылық бағдары, ұйымның корпоративтік мәдениетіне сәйкес келетін қасиеттері бар адамдарды жалға алуға мүмкіндік береді. Бұл ретте жүргізілген конкурс, әрбір кезеңнен өткен үміткерлердің саны туралы барлық ақпарат және жұмысқа қабылданған үміткердің бастамалары туралы деректер ұйымның веб-порталына, корпоративтік порталға жарияланады.

Сонымен, 2017 жылдың ішінде Қорда конкурстық іріктеу негізінде 51 ашық бос орын жабылды, бұл ретте 1 жайғасымға арналған конкурсқа орташа есеппен 170 үміткер қатысқан.

Қорда персоналды іріктеу үшін автоматтандырылған құрал енгізілген, ол құзыреттері мен құндылықтарын бағалау үшін сұхбат кезінде пайдаланылады.

Осыған ұқсас конкурстық жалдау жүйесі арқылы Қор компаниясының Тобында ашық жалдау енгізіледі :

- 1) Барлық ашық бос орындары сыртқы сайттарда жарияланады;
- 2) Іріктеудің көп сатылы рәсімі енгізілді;
- 3) Жалдау туралы шешім алқалық түрде қабылданады, қорытындылары сайтта жарияланады.

«Электрондық еңбек биржасы» автоматтандырылған ақпараттық қоры (ЕХӘҚМ) аяқталу үстінде, содан кейін ашық бос жайғасымдарына жарамды үміткерлерді іздеу көздерін қосымша кеңейтуге мүмкіндік туады

# 51

ашық бос орын  
2017 жылы  
конкурстық іріктеу  
негізінде жабылды



# СЫЙАҚЫ ЖӘНЕ БАҒАЛАУ

Қормен қабылданған уәждемелеу жүйесі біздің қызметкерлерді қызметін бағалау және сыйақы жүйесін қоса алғанда, олардың жұмыс нәтижелеріне байланысты сыйақының нақты тәуелділігін қамтамасыз етеді.

Біздің еңбекақы төлеу жүйеміз қызметкерлердің жұмыс бағдарлары мен тиімділігін бағалауға негізделген. Жұмыс тиімділігін бағалау процесі сыйақы беруге, көтермелеуге, бонустарға, оқытуға және кәсіптік дамытуға негіз болып табылады, сондай-ақ қызметкерлерді ұстау мақсаттары үшін қызмет етеді.

2014 жылдан бастап, Қор «Hay Group» компаниясының әдістемесі бойынша жіктеу жүйесін пайдаланады.

Қорда және портфельдік компанияларда лауазымдарды бағалау енгізілген, бұл еңбекақы төлеу жүйесін жетілдіруге мүмкіндік берді, жаңа функционалдық модельге көшудің маңызды кезеңі болып табылады. Портфельдік компанияларда және Қорда лауазымдарды бағалауды енгізу компаниялар арасында лауазымдарды объективті салыстыруға, елде, өңірде және Ғаламдық түрде мамандардың жалақыларын салыстыруға жол берді.

2017 жылы Қордың бірінші деңгейдегі портфельдік компанияларының 90%-да грейдирлеу енгізілген.

Қор тобына таланттардың тұрақты ағымын қамтамасыз ету мақсатында 2017 жылы жоғары әлеуетті жас түлектерді жылдам дамытуға бағытталған, «Жас Өркен» жобасы іске асырылды.

## ҚОРЫТЫНДЫ БАҒАЛАУ ЖӘНЕ КЕРІ БАЙЛАНЫС

Қорытынды бағалаудың тікелей басшысымен талқылау

## ЖҰМЫС ТИІМДІЛІГІНІҢ КӨРСЕТКІШІН АНЫҚТАУ

Жұмыс тиімділігін бағалау критерийлеріне сәйкес жұмыс тиімділігінің рейтингі

## АРАЛЫҚ ШОЛУ КЕЗДЕСУ

Тікелей басшымен аралық кездесу

## БАҒАЛАУ ҚҰЖАТЫН БЕКІТУ

Бағалауды бекіту

## ЖЫЛ САЙЫНҒЫ ШОЛУ КЕЗДЕСУ

Тікелей басшымен талқылау үшін шолу кездесу

## ЖҰМЫСШЫНЫҢ ӨЗІН ӨЗІ БАҒАЛАУЫ

Қызметін бағалау және дамыту нысанында анықталған, жетістіктер және басқа қажетті бөлімдер бойынша өзін өзі бағалау

## ТИІМДІЛІКТІ БАҒАЛАУ ПРОЦЕСІ

**1**  
**БАСТАУ**  
Жыл сайынғы бағалауды жүргізу басталғаны туралы хабарландыру

**2**

**3**

**4**

**5**

**6**

**7**

## ОҚЫТУ ЖӘНЕ ДАМУ

Біз жыл сайын Қордың ұзақ мерзімді міндеттерін іске асыруды қамтамасыз ету және қызметкерлерге мансаптық өсу үшін мүмкіндіктер беру үшін өз қызметкерлерімізді оқытуға және дағдыларын дамытуға қаражат құямыз. Қор жаңа білімдерді алуға және жұмысшылардың өзін-өзі дамытуға ынталандыратын ортаны құрады, Қор Тобының ішінде білімдер мен дағдыларды жинау және беру инфрақұрылымын қалыптастырады.

Басшылықтың бәсекеге қабілетті командасын қалыптастыру үшін «Самұрық-Қазына» корпоративтік университеті негізінде келесі түйінді менеджерлік жеке тұлғалық-іскери құзыреттерді дамытуға бағытталған «Көшбасшылық» модульдік бағдарламасы шықты.

- ▶ Стратегиялық болжам
- ▶ Өзгерістерді басқару
- ▶ Адамдарды басқару
- ▶ Іскери ептілік

Қор Тобының қызметкерлері оқытудан немесе біліктілігін арттырудан өткен

67%

Қор тобы қызметкерлері оқуының орташа жылдық көрсеткіші, сағат

28,54



бір қызметкерге

25,9



бір әйел қызметкерге

26,4



бір ер қызметкерге



Жеке даму жоспары



Тренингтер



Жұмыс орнында оқыту



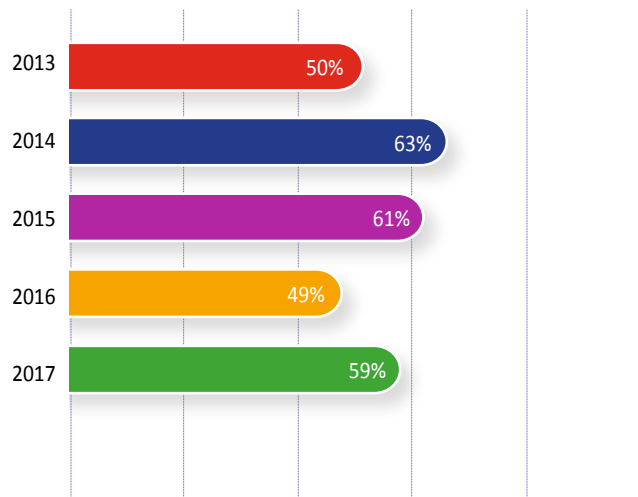
Тәлімгерлік

Қор жұмысшыларына қызметін жыл сайынғы бағалау қорытындылары бойынша жеке даму жоспарларына (ЖДЖ) сәйкес оқыту ұсынылады.

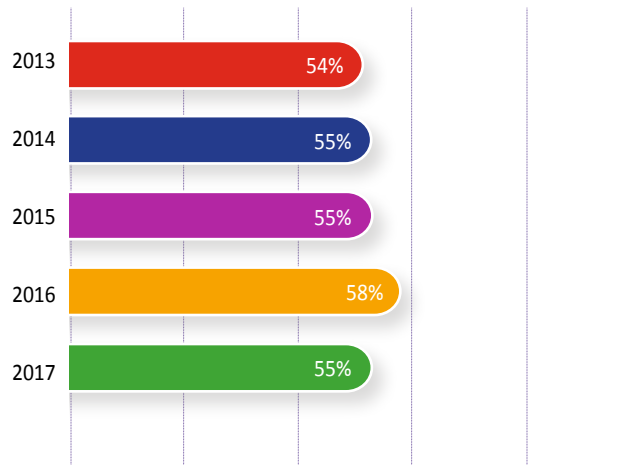
Қор қызметкерлерінің жеке даму жоспарлары жоғарыда көрсетілген мақсаттарға жету үшін негізгі құрал болып табылады. Олар қызметкерлердің жұмыс нәтижелері негізінде әзірленеді және оқыту мен дамыту бағдарламалары, Топ ішінде ротация секілді элементтерден құралады.

## КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТТІ ДАМУ

Қордағы қызметкерлердің ат салысу деңгейі



Қор Тобындағы қызметкерлердің ат салысу дәрежесі



**72%** 2017 жылы әлеуметтік тұрақтылық рейтингі



Біз корпоративтік мәдениетті Қордың табысты дамуының маңызды факторларының бірі және қызметкер жұмысының тиімділігін арттырудың нәтижелі құралы деп есептейміз. Корпоративтік мәдениетті қалыптастыруға ішкі корпоративтік коммуникациялардың қойылған жүйесі септігін тигізеді:

- ▶ Корпоративтік портал
- ▶ Корпоративтік газет
- ▶ Корпоративтік іс-шаралар

Қордың портфельдік компаниялары жыл сайын қызметкерлердің қанағаттанушылық, адалдық және ат салысу деңгейін анықтау үшін сауалнамалар жүргізеді. Әлеуметтік-психологиялық климатты зерттеу – кері байланыстың түйінді құралдарының бірі, соның арқасында Қорда қызметкерлердің қанағаттанушылық дәрежесін олардың жұмысының түрлі аспектілерімен бағалау, Қордың жұмыс беруші ретінде күшті жақтарын және жақсартуды талап ететін сұрақтарды анықтау мүмкіндігі бар.

2017 жылы Қор қызметкерлерінің ат салысу индексі 2016 жылмен салыстырғанда 10%-ға өсті және 59%-ды құрады. Қор Тобында ат салысу деңгейі 55%-ды құрады. Сонымен бірге 2017 жылы әлеуметтік тұрақтылық рейтингі 72%-ды құрады және 2014 жылдан бастап тұрақты болып келеді.

## ЭТИКА ЖӘНЕ КОМПЛАЕНС

2017 жылы комплаенс корпоративтік жүйесін дамыту жалғасты, ол ең бастысы Қордың және Қор Тобының қызметі қолданылатын қазақстандық және халықаралық сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнамаға сәйкес келуіне бағытталған. «Самұрық-Қазына» АҚ өз жұмысын комплаенстың халықаралық нормаларына сәйкес құрастырады. Комплаенс негізіне Қор Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының (ЭЫДҰ) нормаларын алды, бұлар сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрестің барлық аспектілерін анағұрлым толық қамтиды. Қор жұмысында комплаенстың барлық аспектілері қызметкерлердің Мінез-құлық Кодексі реттейді.

Қор сыбайлас жемқорлық пен алаяқтықтың ықтимал тәуекелдеріне нөлдік төзімділікке ие. Осы салада негізгі нормативтік құжат – Алаяқтық пен сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы саясат сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін азайту үшін бизнес-процестерді іске асыруға негізгі талаптардан құралады, сондай-ақ Қордың барлық қызметкерлері үшін сыбайлас жемқорлыққа қарсы тәртіп ережелері мен нормаларын орнатады.



Қор Халықаралық еңбек ұйымының конвенцияларында, Адам құқықтарының жалпы бірдей декларациясында және БҰҰ Ғаламдық шартында көрсетілген ережелерге қосылады, және оларды осы салада басқару жүйесін құру үшін әдістемелік негіз ретінде қолданады. Әдепке және адам құқықтарын сақтауға қатысты Қор ұстанымы тіркелген негізгі құжат Мінез-құлық Кодексі болып табылады. Кодексте басты бағдарлар мен құндылықтар, мүдделі тараптармен қарым-қатынастар саласында тәсілдер мен қағидағдар, Қордың мүдделері мен беделін қорғау, қабылданған ережелер мен стандарттардың бұзушылықтарын ескертулер бекітілген. Барлық жұмысшылар жұмысқа қабылданған кезде міндетті тәртіпте Мінез-құлық Кодексінің қағидаларымен танысады.

### Комплаенс тәуекелдермен байланысты тәуекел салалары

Сатып алу процестеріне байланысты тәуекелдер

Жекешелендіру процестеріне байланысты тәуекелдер

Демеушілік және қайырымдылық көмек көрсетуге байланысты тәуекелдер

Қайыр көрсетуге және сыйлықтар мен қонақжайлылық сый-сыяпаттарын алуға байланысты тәуекелдер

Жалдау және қызметкерлерді жетілдіру процесіне байланысты тәуекелдер

### Қор бойынша комплаенс тренингтерді өткізу және ақпараттандыру

Комплаенс тренингтен өткен қызметкерлердің жалпы саны

2016 жыл      2017 жыл\*

10

11

Жоғары басшылық

237

266

Қызметкерлер

\* Көрсеткіш өсу ретімен көрсетілген

# МІНЕЗ-ҚҰЛЫҚ КОДЕКСІ

Қор корпоративтік мәдениет диагностикасының қорытындылары бойынша анықталған және Қордың Мінез-құлық кодексінде бекітілген PRIME құндылықтарын ұстанады және дамытады.



Мінез-құлық Кодексі – барлығын қамтыған нұсқау болып табылады және этикалық стандарттармен бірге Қор қызметкерлерінің тәртібі мен міндеттері стандарттарын, жиі қойылатын сұрақтар бөлімін және қосымша түсіндірмелерді жинақтаған.

Кодекс тәуекелді-бағытталған құжат болып табылады және ол заң тәуекелдерін ішкі бақылау негізінде, сондай-ақ ЭЫДҰ-ның парақорлықпен және жемқорлықпен күрес қағидаттарына сәйкес дайындалған.

Мінез-құлық кодексі Қордың барлық қызметкерлеріне, лауазымды тұлғалары мен директорларына тікелей таралады.

Қор тобына енетін компаниялар олардың заң тәуекелдеріне тепе-тең Мінез-құлық кодексін қабылдау қажет.

Қормен жұмыс жасайтын немесе оны білдіретін іскери әріптестерге, жеткізушілерге және басқа үшінші тұлғаларға Мінез-құлық кодексін және/немесе талаптарды сақтау бойынша басқа сәйкес саясаттарды ұстануға ұсыным беріледі.

## БІЗДІҢ ҚҰНДЫЛЫҚТАР



### ӘРІПТЕСТІК

- Біз серіктестікте жұмыс істеп, өз командамызға сенім артамыз.
- Біз команда мүдделерін өз мүддемізден артық қоямыз.
- Біз мүдделі тараптармен ұзақ мерзімді және сенімді қарым-қатынастарды орнатамыз.



### СЫЙЛАСТЫҚ

- Біз айналамызға ұқыппен қараймыз.
- Біз сенім және құрмет принциптерін ұстанамыз.
- Біз заңдарды орындап, дәстүрлерді құрметтейміз.



### ТҰТАСТЫҚ

- Біз өз мойнымызға алған міндеттерімізді орындаймыз.
- Біз айтқанымызды орындаймыз.
- Біз әрдайым әділ және адалмыз.



### МЕРИТОКРАТИЯ

- Біз лайықты кәсіпқойларды таңдаймыз
- Біз мәртебесіне қарамастан, әркімге өз ойын білдіруге мүмкіндік береміз.
- Біз жеткен жетістіктерді бағалай білеміз.



### КЕМЕЛДІК

- Біз озық тәжірибе мен технологияларды пайдалана отыра, орынды, сапаның ең жоғары деңгейі бойынша жұмыс істейміз.
- Біз қосымша құнды қалыптастыру үшін өзімізге жауапкершілікті аламыз.
- Біз қызыққұмармыз, үнемі оқып білім аламыз және Қорды дамытамыз.

## БАСТАМАШЫЛЫҚПЕН АҚПАРАТ БЕРУ САЯСАТЫ

Қорда Бастамашылықпен ақпарат беру саясаты әрекет етеді, ол парақорлықпен және сыбайлас жемқорлықпен күрес жөніндегі ЭЫДҰ қағидаттарына сәйкес сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылға бағытталған. Осы саясат жаңа Мінез-құлық Кодексіне жатады, Мінез-құлық Кодексінің және парақорлықпен және сыбайлас жемқорлықпен қарсы күрес жөніндегі заңдардың кез келген сақталмауы туралы ақпарат беруді талап етеді.

Бұл саясат залалды қайтару туралы ережені көздейді және абыржұды бастан кешірген тұлғалардың құқықтары мен мүдделерін қорғауға кепілдік береді.

2017 жылғы маусымда Қормен келесі іс-қимылдарды (аналитика), қандай өтініштер расталғанын және қандай да бір шаралардың қабылданған ба екендігін қадағалайтын реттелген жүйесі болмаған ескі жедел желінің орнына бастамашылықпен ақпарат беру желісі енгізілді. 2017 жылғы маусымнан бастап әрбір релевантты хабар күнін, компанияны, өтініш берушіні және объектіні, бұзушылық саласын, ол расталған ба немесе жоқ па (және қандай тәртіптік немесе түзетуші іс-шаралар қабылданған) екендігін көрсете отыра жүргізіледі және сүйемелденеді.

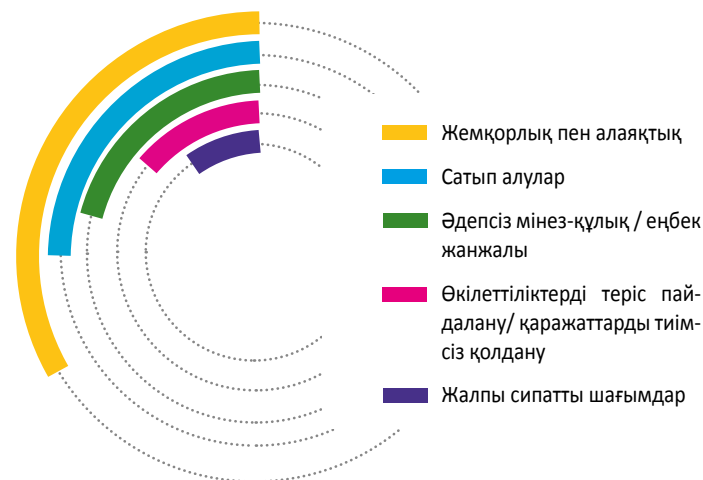


Мінез-құлық Кодексі, Бастамашылықпен ақпарат беру саясаты және жедел желі туралы ақпаратты [www.sk.kz](http://www.sk.kz) сайтынан алуға болады

### Заңды тұлғалар бойынша релеванттық хабарламалардың статистикасы



### Болжалды бұзушылықтардың қызмет түрлері бойынша бөлінуі





## ЖАУАПТЫ САТЫП АЛУЛАР

### Сатып алу жүйесі

Біздің жеткізілімдер тізбегін басқару жүйесі рәсімдердің ашықтығына, бәсекелестіктің тең жағдайларына, адал әріптестікке, тауарлар мен көрсетілетін қызметтерді уақтылы жеткізуге, жеткізушілердің сенімділігіне және барлық тараптардың тиісті нормаларды толық сақталуына кепілдік береді.

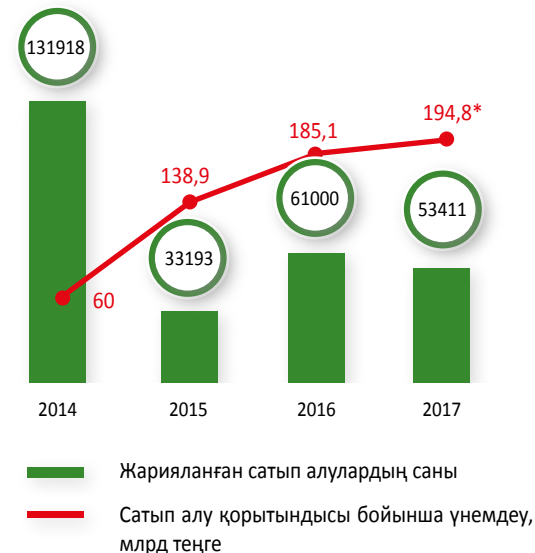
Қор Тобы 2013 жылғы ақпаннан бастап электрондық сатып алуларға көшті. Электрондық сатып алулардың ақпараттық жүйесі Қор компанияларының электрондық сатып алуларының бірыңғай порталын білдіреді, оны пайдалану процеске барлық қатысушылар үшін ашықтылық деңгейін арттыру есебінен тендерлерді өткізудің бәсекелі ортасын, тең құқықтарды, қажетті сатып алулар бойынша жылдам іздеуді, жеткізушінің аумақтық орналасуына қарамастан сатып алуларға қатысуды қамтамасыз етуге мүмкіндік береді. Порталда 67 мыңнан астам әлеуетті жеткізуші және Қордың 224 еншілес және тәуелді ұйымдары тіркелген. 2017 жылдың қорытындылары бойынша Қордың электрондық сатып алуларының ақпараттық жүйесі арқылы 188 мыңнан астам сатып алуға қызмет көрсетілді. Бұл ретте есептік жылы порталда 18 мыңнан астам жаңа жеткізуші тіркелген, 20 мыңнан астам жазбаша өтініш, 440 мыңнан артық қоңыраулар өңделген, 53-тен астам күндізгі және онлайн семинарлар өткізілді.

ЭСАЖ жүйесі нәтижелі болды: 2013 жылдан бастап ЭСАЖ-да саудасаттық туралы

**326 000**

астам хабарландыру жарияланған.

2016 жылы Қормен сатып алулар бойынша стандарттар бекітілген, олар Портфельдік компанияларға 2017 жылы сатып алу процесін басқаруға кешенді жолды және санатты басқаруды енгізе бастауға жол берген.



### ЭСАЖ жұмыс көрсеткіштері

	2015	2016	2017
Жүргізілген сатып алу, мың бірл.	160	202,8	188,5
Жүргізілген сатып алудың жиынтық құны, трлн.теңге	1,765	1,671	2,293
Тіркелген екінші деңгейдегі банктер саны	8	15	16
Тіркелген қадағалаушылар саны	35	40	12
Өңделген қоңыраулар, мың	65,2	77,4	441
Өңделген жазбаша өтініштер, мың	56	67	20
Өткізілген оқулар	20	24	53
Жаңа жеткізушіні тіркеу, мың	10,6	9	18
Тіркелген тапсырыс берушілер саны	247	245	224

\*барлық тәсілдермен сатып алуды жүзеге асыру қорытындылары бойынша 2017 жылы қол жеткізген үнемдеу (бір көзден алу тәсілімен бәсекелі сатып алулар).



# САТЫП АЛУ ЖҮЙЕСІ

## Сатып алуларды санатты басқару

2017 жылы жоба шеңберінде Қормен 2016 жылы Қор Трансформациялау Бағдарламасы шеңберінде компаниялардың сатып алуларын санатқа жатқызу бойынша жобаны бастады. Сатып алуларды санаттық басқару өнімнің өмірлік циклін толық талдауды зерттеуге, сатып алынатын ТЖҚ тұтынудың және тапсырыс беруші үшін экономикалық пайданы арттыруды және сатып алынатын ТЖҚ тұтыну циклінің бүкіл ұзақтығында шығындарды азайтуды қамтамасыз ететін, ТЖҚ санаттары бойынша сатып алу стратегияларын қалыптастырудың тиімділігінің негізгі критерийлерін анықтауға негізделген, сатып алудағы жаңа тетікті білдіреді.

Сатып алуларды санаттық басқару бойынша Қордың Құзырет орталығын құруға бастама жасалды.

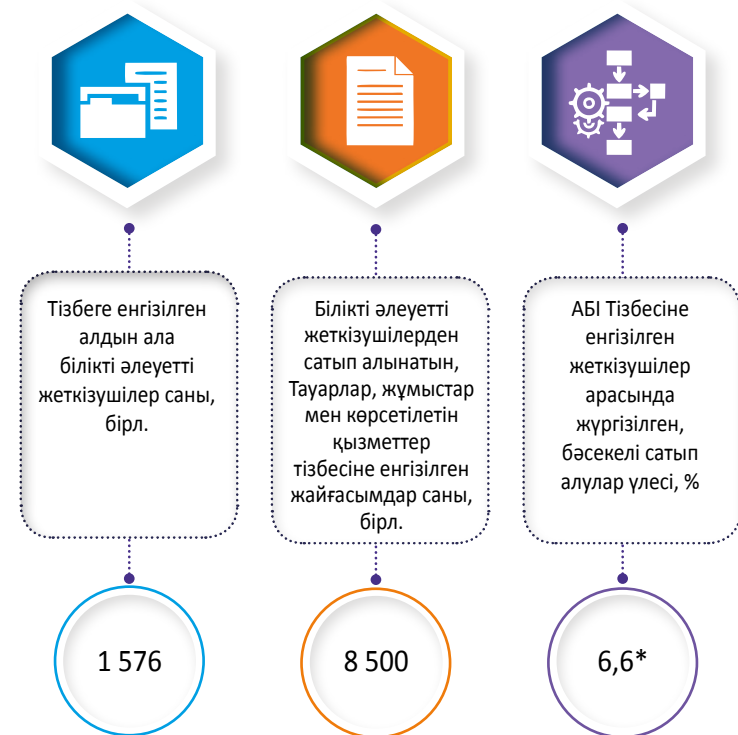


2017 жылдың қорытындылары бойынша Құзырет орталығымен Қордың портфельдік компанияларының берген ұсыныстарына сәйкес Қор деңгейінде де, сондай-ақ Трансформация периметріне енгізілген, портфельдік компаниялар деңгейінде де ЗКС әзірлеу мен бекіту үшін сатып алулардың 55 санатынан Тізбе әзірленді және бекітілді.

2017 жылы санаттық басқаруды енгізу бойынша жұмыстар шеңберінде ҚТЖ, КЕГОС, ҚАЗПО-ШТА және КАП-та 39 санаттық стратегия әзірленді және 2,3 млрд астам теңгеге экономикалық тиімділікке қол жеткізілді.

## Әлеуетті жеткізушілерді алдын ала жіктеу

Сатып алу қызметі саласында халықаралық практика тапсырыс берушінің жүргізетін сатып алуларына қатысуға ниет білдірген әлеуетті жеткізушілерді алдын ала біліктілігін іріктеуді (АБІ) жүргізу тетігін кең дамытуды көрсетеді. Әлеуетті жеткізушілердің біліктілігі жеткізушінің халықаралық стандарттарға және сапа, ресурстар, өндірістік қуаттар және басқа көрсеткіштер бойынша қойылатын талаптардың тиісті деңгейіне сәйкестігін білдіреді. 2016 жылдың 25 шілдесінен бастап «Самұрық-Қазына Контракт» ЖШС арқылы әлеуетті жеткізушілердің алдын ала біліктілігі рәсімі басталды.



\*көрсеткіштің төмен мәні 2017 жылғы қазанға дейін АЖІ-ден өткен жеткізушілерден сатып алынатын ТЖҚ Тізбесі 64 жайғасымнан құрылуына байланысты.

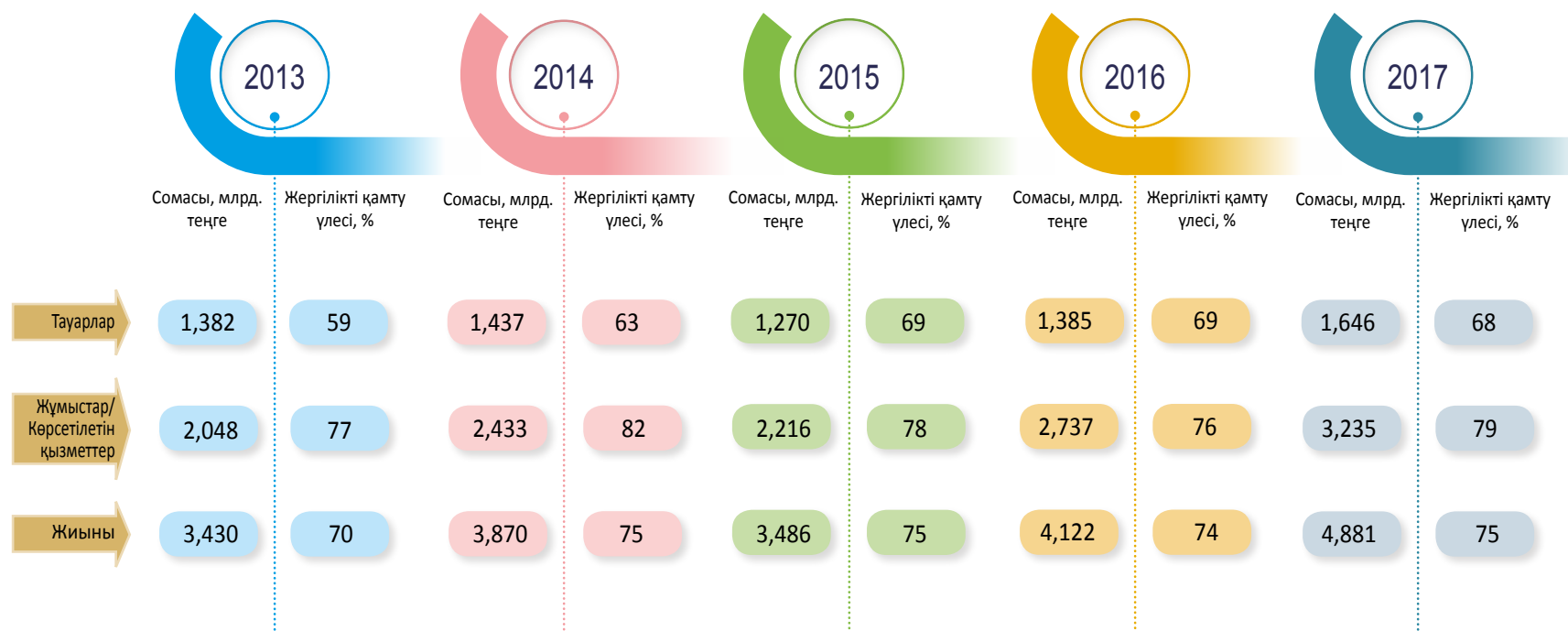
## САТЫП АЛУ ЖҮЙЕСІ

2017 жылдың қорытындылары бойынша Қор компаниялары Тобының тауарларын сатып алуда жергілікті қамту үлесінің 2016 жылмен салыстырғанда 1%-ға артуы байқалады. Жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер бойынша жергілікті қамту үлесінің 3%-ға артуы тіркелген.

2016 жылы отандық тауар өндірушілермен Қор компанияларының ұзақ мерзімді келісімшарт жасау бойынша компаниясы жандандырылды.

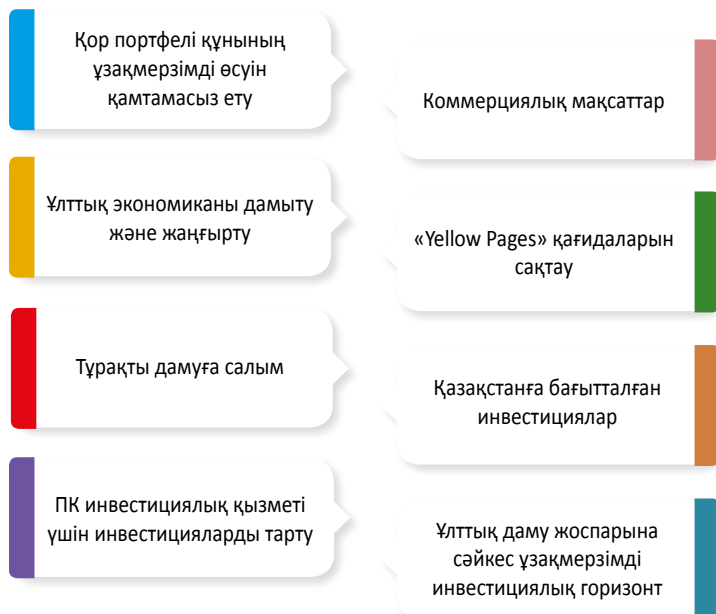
Нәтижесінде, 2017 жылы Қор бойынша отандық тауар өндірушілермен жалпы сомасы 907 млрд. теңгеге 14 ұзақ мерзімді шарт жасалды.

Жалпы алғанда, Қор тобы бойынша өткізілетін сатып алу компаниясы шеңберінде отандық тауар өндірушілермен 2,9 трлн. теңге сомасына 1739 ұзақ мерзімді шарт әрекет етеді.



## ЖАУАПТЫ ИНВЕСТИЦИЯЛАР

### Қордың инвестициялық мақсаттары мен қағидаттары



### Қордың инвестициялық саясаты

Қор егеменді әл-ауқаттың жетекші қорларының үздік әлемдік тәжірибесіне сәйкес қызметті жүзеге асыратын, жоғары тиімді және қарқынды дамыған стратегиялық холдинг болуға ұмтылады. Қор пассивті инвестор рөлінен активті инвестор рөліне көшуді сәтті жүзеге асырады. Стратегиялық қаржылық мақсаттарға жету үшін Қор Инвестициялық саясатты әзірледі, ол Қордың жаңа бизнес-моделін көрсетеді:

- ▶ жаңа Инвестициялық саясат мемлекеттік саясаттың негізгі бағыттарына сәйкес келеді;
- ▶ қордың басқа стратегиялық құжаттарына және жетекші ҰӘҚ ең үздік тәжірибесіне сәйкес әзірленген;
- ▶ инвестициялық процесті және инвестициялар мониторингін жақсартуға арналған шешуші құрал;
- ▶ стратегиялық әріптестермен ортақ инвестициялауға шоғырландырудың және «сары парақша» ережелерін сақтауды қамтамасыз етеді;
- ▶ портфельді басқару акционерге активтерді құру және құнын арттыру үшін енгізіледі.

Инвестицияларды басқарудың портфельдік тәсілін енгізу Инвестициялық жобаларды бағалау критерийлері, Стратегиялық қаржылық модель, Қордың ҚТК Ағашы, Инвестициялық қызмет сөрелері, талдау және мегатрендтермен нақты байланыс, сондай-ақ қаржылық тұрақтылық көрсеткіштерінің нысаналы және деңгейлі мәндерінің белсенді

мониторингі секілді, әзірленген стратегиялық құралдардың және тетіктердің көмегімен құнын арттыру мен сақтау үшін жүзеге асырылады.

Басқа егеменді қорлардың мысалында (Temasek және басқалар) Қор акционер үшін табыстылықты сақтау және ұлғайту үшін инвестициялық портфельді концентрациялық тәуекелден сақтау және портфельді әртараптандыру арқылы бір экономикадан және тауар нарығынан тәуекелді төмендетуге тырысады. ҚР шегінен тыс аймақтарға инвестициялай отырып, 2017 жылы Қормен Инвестициялық-Стратегиялық комитет құрылды, ол инвестициялық стратегиялық қызметті басқаруды анағұрлым жеңілдетті және жетілдірді.

2017 жылы 100-ден астам идеяға талдау жасалды, 10 инвестициялық тұжырымдама шығарылды, олардың ішінде: 8 тұжырымдама ИСК-да қарастырылды, 8 – мақұлданды.

Қордың инвестициялық қызметінің процесі Стратегиялық даму департаментінің Активтер портфелін басқару бөлімі арқылы жүзеге асырылады. Бөлім қызметі Стратегиялық даму жөніндегі басқарушы директормен үйлестіріледі.

Қор, инвестициялық қауымдастық және Қордың басқа да стейкхолдерлерімен тиімді екі жақты қарым-қатынас орнату үшін Қорда Инвесторлармен байланыс департаменті қызмет етеді. Инвесторлармен байланыс ұйымдастыру үшін роудшоулар, конференц-қоңыраулар мен кездесулер ұйымдастыру, есептілікті және баспасөз релиздерін дайындау арқылы жүргізіледі.

# ЖАУАПТЫ ИНВЕСТИЦИЯЛАР



Өз міндеттерін орындау және ұзақ мерзімді перспективада өз инвестицияларының құнын арттыру мақсатында Қор жауапты инвестициялауды дамытуға мүмкіндік береді. Даму стратегиясы мен Қорпоративтік басқару Кодексі шеңберінде Қордың және портфельді компаниялардың қызметі тұрақты даму қағидаттарын енгізу және шоғырландыру бойынша бастамаларды қамтиды. Қор өзінің жауапкершілігін түсінеді және экологиялық, әлеуметтік қағидаттар және басқару қағидаттарының элементтерін, сондай-ақ тұрақты даму жоспарларын қамтитын экономикалық дамудың ұлттық бағдарламаларын қолдай отырып, қоғамды дамытуға көмектесуге ұмтылыс жасайды.

ESG бағалау кезінде Қор Корпоративтік басқару кодексінің ережелерін және халықаралық қоғамдастық таныған, БҰҰ тұрақты даму мақсаттары, Есептілік бойынша Ғаламдық бастамалар (GRI), ХПК және ЕҚДБ Экологиялық және әлеуметтік стандарттары, БҰҰ жауапты инвестициялау қағидаттары (PRI) және т.б. қолданады. ИСК Портфельді компаниялардың инвестициялық жобаларының ESG өлшемшарттарына сәйкестігін қарастырады.

**Қор инвестицияларға қатысты мынадай негізгі қағидаттарды ұстанады:**

I. инвестициялық талдау және шешімдер қабылдау үдерісіндегі ESG параметрлерін инкорпорациялау;

II. Қазақстан Республикасының заңнамасын сақтау және құпия ақпаратты тиімді пайдалану;

III. көпшілік таныған аудиттің халықаралық немесе ұлттық стандарттарына сәйкес ESG факторларын қоса алғанда жылдық есептерді, оның ішінде қаржылық есептерді, тұрақты даму жөніндегі есептерді әзірлеу;

IV. сәйкестендіру, бағалау, тәуекелдерді басқарудың формаланған жүйесінің болуы.

Қор есепті кезеңдегі тұрақты дамуда инвестицияны жүзеге асырған жоқ, бірақ Портфельді компаниялар жұмыла қатысуда және әлеуметтік жобалар мен қоршаған ортаны қорғау жөніндегі жобаларды қаржыландырады.



## ҚОР ТОБЫНЫҢ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ЖОБАЛАРЫ

Инновацияларды дамыту және енгізу – Қор Тобының технологиялық көшбасшылығын сақтау және рентабельділікті арттырудың маңызды факторы.



### «Қазпошта» АҚ



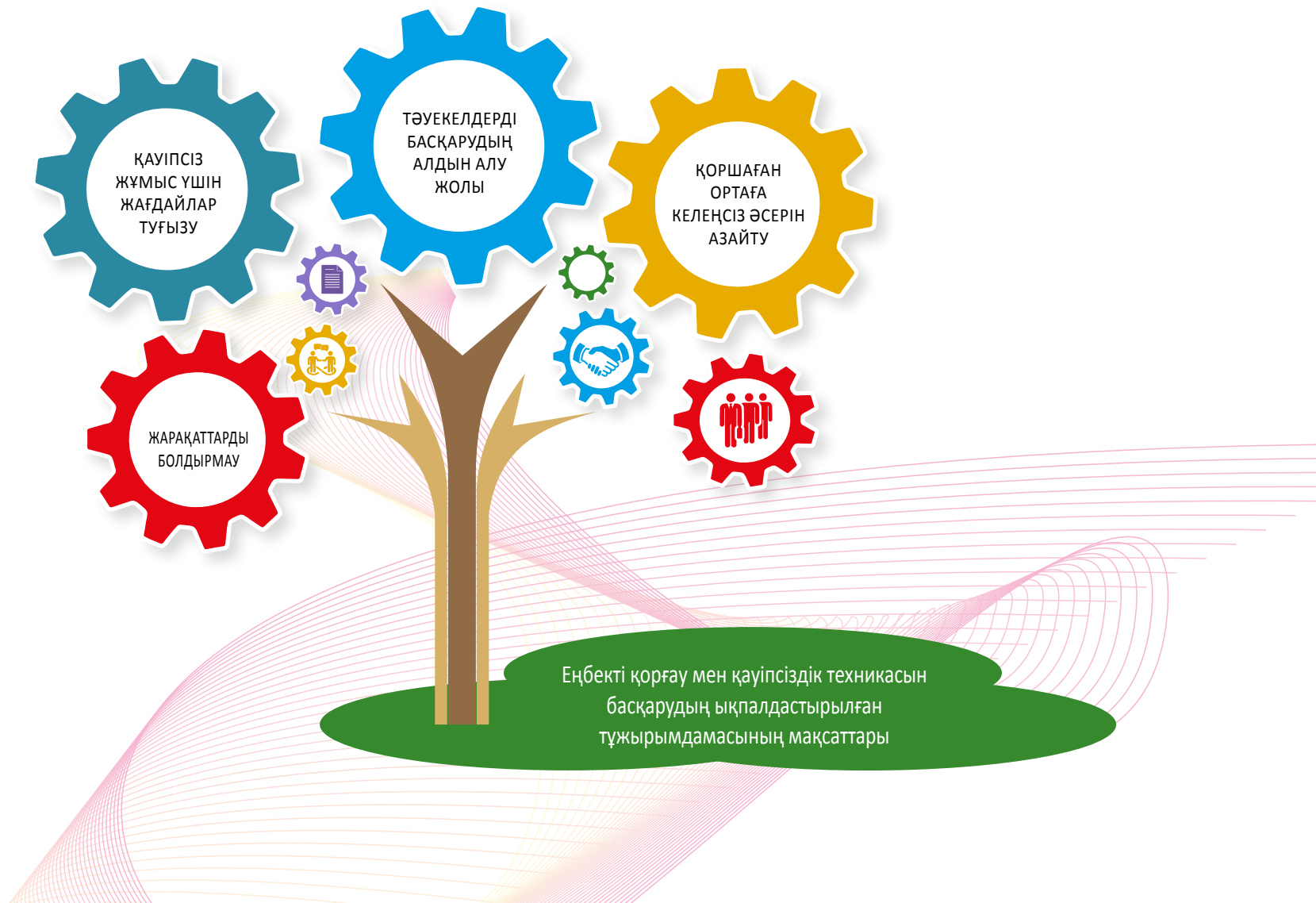
- ▶ 2017 жылы «Қазпошта» АҚ өзінің алғашқы кеңсесін ашты, онда аралас банкоматтар, электрондық кассир, почтапнт және сыйлықтар супермаркеті жұмыс істейді, сондай-ақ дрондар және post.kz қызметіне мүмкіндіктер бар.
- ▶ Соңғы үш жыл ішінде «Қазпошта» АҚ клиенттерге қызмет көрсету сапасын жақсарту үшін ішкі үдерістерге инжиниринг жүргізе, инновациялық сервистер енгізе, жаңа әріптестер тарта, онлайн және мобильдік кеңістікке өзінің қатысуын кеңейте отырып, трансформациялау бағдарламасын іске асырды. Осы мақсаттарда 2017 жылы «Қазпошта» АҚ автоматтандырылған үдерістерді қоса алғанда IT басқарудың мақсатты моделін енгізу басталды.

### «Самұрық-Энерго» АҚ



- ▶ «Болашақ энергиясы» ұранымен «Астана EXPO-2017» халықаралық көрмесі шеңберінде жетекші әлемдік және отандық компаниялармен бірге «Самұрық-Энерго» АҚ стенді ашылды. «Самұрық-Энерго» АҚ экспозициясы «Табиғи көздер – таза энергия» ұранымен жүргізілді. «Самұрық-Энерго» АҚ келушілер үшін «Астана EXPO-2017» халықаралық көрмесінің Ғаламдық серіктестігі ретінде ВИЭ іске асырылған жобаларының альтернативтік энергикасының әлеуеті туралы ақпарат ұсынды. Ерейментау жел саябағын 300 мВт дейін кеңейту кезеңі бойынша бейнеролик және ақпарат көрсетілген қолданыстағы бейне қондырғылардың ауқымын көзбен шолу үшін гондола макетінің фрагменті орнатылды.
- ▶ Міндеттер шеңберінде экономиканы цифрландыру және жаңғырту жөніндегі трендтерді есепке алғанда, «Цифрлық электр станциясы», «Цифрлық бөлік» және «Қазандық агрегаттарын мазутсыз жағу жүйесі» жобаларын іске асыру жобалануда. Бұдан тыс, «Самұрық-Энерго» АҚ автоматтандырылған өндірістік жүйелерді енгізу, болжамдық талдауды және жасанды интеллект элементтерін пайдалана отырып, активтерді жаңарту жөніндегі жұмысты жалғастырады. Өткен жылдың қорытындысы бойынша «Самұрық-Қазына» АҚ «Қазақстанның инновациялық компанияларының рейтингі» ТОП-10 3 орынды иеленді.

# ПОРТФЕЛЬДІ КОМПАНИЯЛАР ҮШІН ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ ЖӘНЕ ҚАУІПСІЗДІК ТЕХНИКАСЫ БОЙЫНША РЕФЕРЕНСТІК МОДЕЛІ





## ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ ЖӘНЕ ҚАУІПСІЗДІК ТЕХНИКАСЫ

Қор өз қызметін жүргізетін өңірлердің қызметкерлері, әріптестері және халқы үшін қауіпсіз жағдайларды қамтамасыз етуді өз борышы деп есептейді. Қор Тобы өндірістік процестерді ұдайы жетілдіреді, технологиялық құрал-жабдықтың беріктігіне жоғары көңіл бөледі, оны қауіпсіз пайдалануды қамтамасыз етеді және жаңа технологияларды енгізеді.

Біз «нөлдік жарақаттың» мәдениетін тудыруға тырысамыз, сол кезде әрбір қызметкер өзінің қауіпсіздігі үшін де, сондай-ақ бүкіл ұжымның қауіпсіздігі үшін де жауап береді. Біз үнемі барлық өз қызметкерлеріміз бен мердігерлер үшін еңбектің қауіпсіз жағдайларын қамтамасыз ету үшін жауапты тәртіпті көтермелейміз. **Аварияларды жоюға барлық күшімізді салып және халықаралық стандарттар мен ережелерді, және біздің ішкі бақылау рәсімдерімізді сақтауымызға қарамастан, өкінішке орай, 2017 жылы жұмыс кезінде қайғылы оқиғалардың саны 44 болды \*\*.**

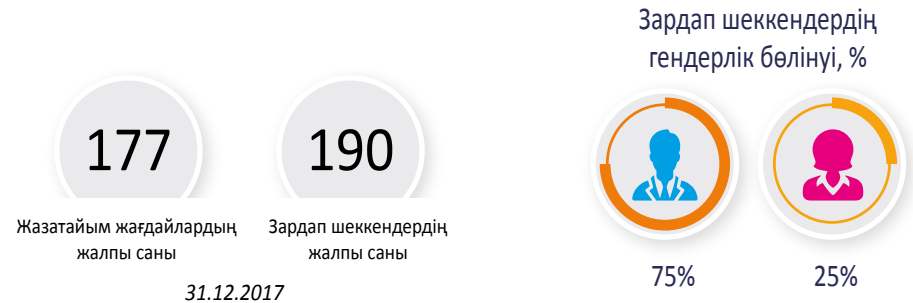
Біз қатысатын өңірлерде еңбекті қорғау және өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы заңнама талаптарын толық сақтаймыз, сондай-ақ осы салада халықаралық стандарттарды назарға аламыз. Қор Тобы Компанияларында Еңбекті қорғау және өнеркәсіптік қауіпсіздік саласын реттейтін ішкі нормативтік құжаттар қолданылады. Жұмысқа қабылданған уақытта жаңа қызметкерлер аталмыш құжаттармен танысады, олар Портфельді компаниялардың корпоративтік сайттарында қолжетімді.

Қор еңбекті қорғау және өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы онлайн-оқытуды пайдаланады.

*\*оның ішінде еңбек қызметімен байланысты емес 26 өлім-жітім жағдайы*

*\*\*аталмыш жағдайлар бойынша шаралар қолданылып, қайтыс болғандардың отбасыларына қаржылай көмек көрсетілді.*

2017 жылы Портфельді компаниялар еңбекті қорғау мен қауіпсіздік техникасы саласында құрылымдық және мәдени өзгерістерді іске асырды.





## ЭКОЛОГИЯЛЫҚ ЖАУАПКЕРШІЛІК



Экологиялық қызметке  
инвестициялар 2017 жылы

23,9  
млрд теңге

Қор Тобының бизнесін жауапты жүргізудің маңызды аспектілерінің бірі қоршаған ортаға ұқыпты қарау болып табылады.

Қоршаған орта саласында Қордың Экологиялық саясатының негізгі мақсаттары:

- ▶ Бағалау және басқару, қоршаған ортаға ПК қызметінің келеңсіз әсер етуін болдырмау және жеңілдету.
- ▶ Технологиялық құрал-жабдықтың, өндірістік қуаттар мен қоршаған ортаның сапасын бақылаудың және ағымдағы жағдайын мониторингілеудің заманауи корпоративтік жүйесін құру.
- ▶ Қоршаған ортаны қорғау саласында қолданылатын күштер туралы ақпараттың ашылуын қамтамасыз ету.
- ▶ Персоналдың қоршаған ортаны қорғау саласында экологиялық тәуекелдерді азайту, басқару мен тиімділікті жақсарту бойынша қызметке қатысуы.

Қордың экологиялық жауапкершілік тәсілі мүдделі тараптардың барлық топтарымен белсенді іскерлесуға негізделген және қоршаған ортаны қорғау мәселелері бойынша тиімді диалог құруға бағытталған. Сонымен, Қор Тобының компаниялары үкіметтік және үкіметтік емес ұйымдармен, ғылыми және білім беру мекемелерімен белсенді қызмет атқарады.

Қор «жасыл» экономиканың қағидаттарын ұстануды қамтамасыз етеді және Қазақстан Республикасының «жасыл экономикаға» көшу жөніндегі тұжырымдамасының қызметі мен индикаторларын жүзеге асырады.



269,4 млн теңге экологиялық заңнаманы және нормативтік талаптарды сақтамағаны үшін салынған айыппұлдар құрайды

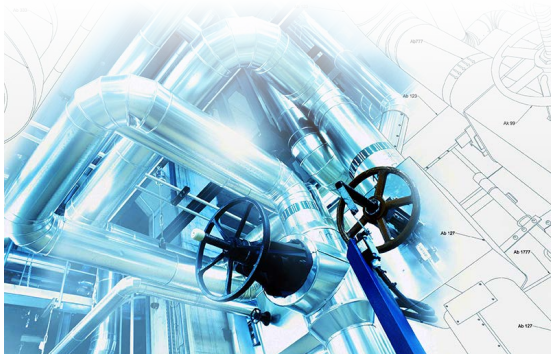
## ҚОР КОМПАНИЯЛАРЫ ТОБЫНЫҢ ҚОРШАҒАН ОРТАНЫ ҚОРҒАУ БОЙЫНША ЖОБАЛАРЫ

Қордың портфельді компаниялары экологияға өз қызметінің әсер етуін төмендету бойынша жобаларды іске асырады, сондай-ақ қоршаған ортаны қорғау бойынша біршама қадамдарды жасайды.



### Объектілерді газдандыру жөніндегі жобалар

Бүгінгі күні атмосфераға ластаушы заттар шығарындыларын азайту бойынша іс-шараларды іске асыру мақсатында, «Қазпошта» АҚ-да «Қазпошта» АҚ объектілерін газдандыру жобасы әзірленген, соның шеңберінде 2017 жылы Жамбыл ОФ 25 объектін газдандыру бойынша жұмыстарды жүргізуге жобалау-сметалық құжаттама дайындалды. Объектілерді газдандыру бойынша іс-шаралар қоршаған ортаға ластаушы заттар шығарындыларын азайтуға ықпалын тигізеді.



### МӨЗ жаңғырту және қайта құру

«Қазмұнайгаз» ҰК» АҚ-ның Қазақстанның мұнай-газ компаниялары үшін экологиялық жауапкершіліктің алғашқы рейтинг жобасына қатысқаны және тәуелсіз халықаралық ұйымның «Қазмұнайгаз» ҰК» АҚ-ын көшбасшы және экологиялық жауапты компания ретінде мойындауы есте қаларлық жайт.

«Қазмұнайгаз» ҰК» АҚ Компанияларының тобы Атырау және Павлодар МӨЗ жаңғыртуды аяқтады және Шымкент МӨЗ жаңғырту мен қайта құруды бастады. Сонымен, 2017 жылы Шымкент МӨЗ-да Қазақстанда алғаш рет мұнай өнімдерін нүктелі құюдың автоматты қондырғысы өндіріске енгізілген, ол экологиялық талаптарды ескере отыра жобаланған және салынған. Оның технологиясы телескоптық құрал-жабдық арқылы әрқайсысының өнімділігі сағатына 730м3 вагон-цистерналарға жолдың екі жеке нүктелері бойынша мұнай өнімдерін бітеулі құюды қамтамасыз етеді, бұл болса атмосфераға көмірсутекті булардың шығарылуын болдырмайды. Сонымен бірге, жаңғырту аясында дизель отынын гидротазартудың, күкірт өндірудің жаңа қондырғылары, технологиялық газдарды қауіпсіз жоюды қамтамасыз ететін, газды-шырақты қондырғы пайдалануға енгізілді.

Шымкент МӨЗ жаңғыртуды маңызды кезеңдерінің бірі сондай-ақ жаңа тазарту құрылыстарын жобалау мен салу болып табылады. Жаңа тазарту құрылыстары атмосфераға зиянды булар мен газдардың шығарылу тәуекелдерін азайтуға мүмкіндік береді. Сонымен қатар ультрасүзгілеу және кері осмос қондырғылары көзделген, бұл тазартылған ағыстарды қайта пайдалану көлемдерін едәуір арттырады.

## ӘЛЕУМЕТТІК ЖАУАПКЕРШІЛІК

«SAMRUK-KAZYNA TRUST» Әлеуметтік жобаларды дамыту қоры «Самұрық-Қазына» АҚ компанияларының бүкіл тобынан халық үшін әлеуметтік маңызы бар мәселелерді шешуге бағытталған қайырымдылық жобалары мен бағдарламаларын іске асырады. Қор қызметі қоғамдық және әлеуметтік саясат саласында мемлекеттік органдардың, ҚР Үкіметінің және сарапшылардың жәрдемдесуімен жүзеге асырылады.

### SK Trust миссиясы

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

### SK Trust түйінді қағидаттары

- ▶ Тиімділік
- ▶ Әлеуметтік маңызы
- ▶ Жүйелілік
- ▶ Транспаренттілік



# ДЕМЕУШІЛІК ЖӘНЕ ҚАЙЫРЫМДЫЛЫҚ



## Қайырымдылық саясатының тиімділігі

2010-2017



2017



Қайырымдылық бағдарламасының бюджеті қысқартылған, бірақ сапалылық тікелей бенефициарийлердің саны бойынша өсе түсуде

## «МЕНИҢ ЕЛІМ» әлеуметтік инвестициялар бағдарламасы

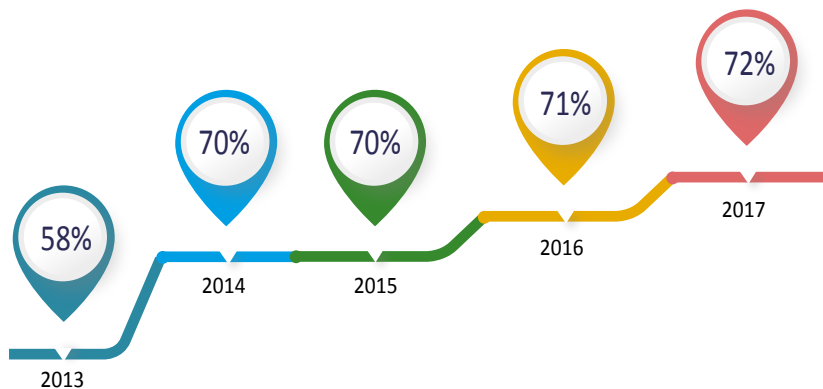


**Мақсатты топ:** «Самұрық-Қазына» АҚ компаниялары тобы қатысатын 9 басым өңірдің тұрғындары

### Жобаларды іске асыру нәтижесі:

- ▶ 252 шалғай орналасқан станциялар мен разъездді қамтитын екі медициналық пойыз іске қосылды, 74 368 тұрғын тексеруден өтті және 854 шағын хирургиялық операция жүргізілді;
- ▶ Қазақстанның 5 өңіріндегі (Павлодар, Маңғыстау, Ақтөбе, Батыс Қазақстан және Түркістан, оның ішінде Шымкент қ., облыстары) 241 жалпы білім беретін мектептер спорттық керек-жарақтармен жабдықталды;
- ▶ Қазақстанның төрт өңірінде (Павлодар, Маңғыстау, Ақтөбе, Батыс Қазақстан облыстары) 33 балалық инклюзивті және әмбебап спорт алаңдары орнатылды;
- ▶ Шалғай орналасқан кенттер мен станциялардың 388 баласы мен жасөспірімі қамтыла отырып «Туған Елге Саяхат» балалар экскурсиялық туристік пойызының 2 туры ұйымдастырылды;
- ▶ Барлық Қазақстан бойынша 92 түзету мектебі мен интернаты арнайы түзету жабдықтауымен жабдықталды;
- ▶ Павлодар облысының 3 спорт ұйымына демеу көрсетілді;
- ▶ 15 музыкалық мектеп керек-жарақтармен және құралдармен жабдықталды;
- ▶ 1178 бала, оның ішінде «қант диабеті» диагнозымен ауыратын балаларды қамтыла отырып «EXPO-samp» жастар балалар шатырлы лагерь ұйымдастырылды.

## ӘЛЕУМЕТТІК ТҰРАҚТЫЛЫҚ



### Әлеуметтік тұрақтылық индексі

Қор проблемалық аймақтарды есепке ала отырып, әлеуметтік міндеттерді ойдағыдай шешуде. **Әлеуметтік, кадрлық және коммуникациялық саясаттарға стандарттарды** шығара отырып, оларды алдағы уақытта Қор компанияларының Тобында таратуға барлық ел бойынша **300 000 қызметкерлер** арасында әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз етуге және нығайтуға мүмкіндік береді.

### Әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз ету үшін қабылданған шешімдер



## ӘЛЕУМЕТТІК ТҰРАҚТЫЛЫҚ

Тәуелсіз сауалнама жүргізу нәтижесі вахталық кенттердегі тіршілік жағдайын, жұмыс орындарындағы еңбек шарттарын, тамақ және арнайы киім сапасын, сондай-ақ тікелей басшылардың персоналға қарым-қатынасының айтарлықтай жақсарғанын көрсетеді.

Бұл компания басшыларының, қызметкерлер мен Қордың жоспарлы, үзіліссіз және бірлескен жұмысының нәтижесі



### Еңбек шарты

Жыл ішінде еңбек шартына қанағаттанарлық айтарлықтай жақсарды. Басшылық қызметкерлерден кері байланыс ала отырып тиісті шаралар қабылдайды.



### Тамақты/ас қабылдау жағдайын ұйымдастыру

Вахталық жұмыс тәсілі бар компанияларда тамақты жеткізушілерге жоғары талап қойылған, ал қалған уақытта мүмкіндігінше бөлек ұйжай бөлінген, техника сатып алынған.



### Басшылыққа сенім білдіру

Ашықтық, кері байланыс беру, қарым-қатынас жасауға мүмкіндік беру, менеджмент топтың ұжыммен жеке кездесуі басшылыққа сенім білдіруді арттырады, осылайша жалпы компанияға қызметкерлердің адалдығын арттырады.



### Тағайындаудың ашықтығы

Жаңа қызметкерлерді тағайындау және қабылдау үдерісін рәсімдеуді және ашықтығын атап көрсетеді.

## АШЫҚТЫҚ

Қор өз қызметінде ашықтықты және ақпараттық ашықтықты арттыру қағидатын басшылыққа алады.

Бизнесті жүргізудегі ашықтық Қордан стратегиялық және операциялық міндеттер туралы ақпараттандыруды қоса алғанда, қызметінің түйінді бағыттары туралы ақпаратты ұсынудың ашықтығы мен дайындығын талап етеді. Бұл ретте мәселе тек кең жұртшылықпен іскерлесудің ашықтығы туралы ғана емес, сонымен қатар Қордың портфельді компанияларының ішкі коммуникацияларын күшейту туралы болып отыр.

2016 жылдан бастап Қорда ақпаратты ашу және қорғау туралы Регламент және Саясат қолданылады, соған сәйкес Қор өзіне өз қызметі туралы елеулі ақпаратты мүдделі тұлғаларға ұсыну міндеттемесін қабылдады.

Халықтың Қор компаниялары Тобының қызметі туралы хабардарлығын арттыру және портфельді компаниялардың қызметкерлеріне операциялық міндеттерді түсіндіру мақсатында, «Самұрық-Қазына» АҚ-ның бірыңғай коммуникациялық стратегиясы бекітілді. Стратегия коммуникацияның және медиа-жоспарлау үрдісінің жалпы қағидаттарын қалыптастырады, сонымен бірге ішкі және сыртқы аудитория үшін түйінді хабарларды тұжырымдайды.

Ашықтық әлеуетті инвесторларды қоса алғанда, сыртқы мүдделі тұлғалар тарапынан сенімді қалыптастырудың басты талаптарының бірі болып табылады. 2017 жылы Қор Жекешелендіру бағдарламасын іске асыруды жалғастырды – шетелде өткізілген, Инвесторлар күнін ақпараттық сүйемелдеу жүзеге асырылды. 2017 жылы Лондонда, Астанада, Алматы мен Гонконгта халықаралық инвестициялық қоғамдастықтың қатысуымен іс-шаралар жүргізілді. 2018 жылдың басынан бастап сәйкес іс-шаралар Шанхайда, Санкт-Петербургде, Мәскеуде және Пекинде жүргізілді.

Қор қызметі туралы ақпарат корпоративтік есептілікті және жекешелендірілетін активтер туралы мәліметтерді қоса алғанда, [www.sk.kz](http://www.sk.kz) ресми веб-сайтында тұрақты жаңартылып отырады, олар жекешелендіру бойынша арнайы бөлімде қазақ, орыс және ағылшын тілдерінде жарияланады.

2017 жылы Қор қызметінің әр түрлі бағыттар бойынша азаматтардан шамамен 500 өтініш алынды. Бұдан басқа, сатып алу қызметінің мәселелері бойынша 2 колл-орталық, сондай-ақ бастамашылықпен ақпарат беру желісі жұмыс істейді. Қордың негізгі құрылымдық бөлімшелерінің байланыс деректері де сайтта жарияланған.



# 1

**Үздік жылдық есеп**

RA Expert Жылдық есептер байқауында Қаржылық емес сектордағы үздік жылдық есеп

# 15

**Ашықтық индексі**

Қор ашықтық индексі бойынша 15-орынды иеленді



# GRI G4 МАЗМҰНЫ БОЙЫНША ПӘНДІК КӨРСЕТКІШ

## G4 есептілігінің жалпы стандартты элементтері

Есептіліктің жалпы стандартты элементтері	Сипатталуы	Ескертпе	Бет
<b>Стратегия және Талдау</b>			
G4-1	Ұйым үшін тұрақты дамудың маңыздылығы, ұйым стратегиясы және тұрақты даму стратегиясы туралы бірінші басшының жолдау сөзі		Басқарма Төрағасының жолдау сөзі, 4-бет
G4-2	Негізгі әсерлердің, тәуекелдер мен мүмкіндіктердің сипаттамасы		Басқарма Төрағасының жолдау сөзі, 4-бет
<b>Ұйымдастырушылық пішіні</b>			
G4-3	Ұйым атауы		Қор туралы, 5-бет
G4-4	Негізгі брендтер, өнім түрлері және қызметтер		Қор туралы, 5-9-бет Қордың Даму стратегиясы, 7-бет
G4-5	Ұйымның штаб-пәтерінің орналасуы		Қор туралы, 5-бет
G4-6	Ұйым өз қызметін жүзеге асыратын елдер саны		Қазақстан Республикасы Қор туралы, 5-9-бет Қордың Даму стратегиясы, 7-бет
G4-7	Жекеменшік сипаты және ұйымдық-құқықтық нысаны		Қор туралы, 5-9-бет
G4-8	Ұйым жұмыс істейтін нарықтар		Қор туралы, 5-9-бет Қордың портфелі, 8-бет
G4-9	Ұйым масштабы		Қор туралы, 5-9-бет Қордың портфелі, 8-бет Қаржылық көрсеткіштер, 27-30-бет
G4-10	Қызметкерлердің жалпы саны, гендерлік бөліну		Адами әлеуеттерді дамыту, 31-38-бет
G4-11	Ұжымдық шарттармен қамтылған барлық қызметкерлер саны		Қорда ұжымдық шарт жоқ. Портфельдік компаниялардағы ұжымдық шарт жөніндегі ақпарат – Адам құқығы, 35-бет
G4-12	Ұйым жеткізулерінің тізбегі		Қорлардың жеткізушілері консультанттар және қаржы мекемелері болып табылады. Мұнымен бірге, Қор технологиялардың, транспирацияның, қоғамдық тамақтанудың, жинастырудың, кеңсе материалдарының жергілікті жеткізушілерімен және басқа тиісті қажеттіліктердің жеткізушілермен жұмыс істейді. Мүдделі тараптармен іскерлесу, 13-15-бет Жауапты сатып алулар, 43-45-бет

Есептіліктің жалпы стандартты элементтері	Сипатталуы	Ескертпе	Бет
G4-13	Есептік кезеңнің ағымында болған, масштабтың, құрылымның немесе ұйым меншігінің немесе оның жеткізілімдер тізбегінің елеулі өзгерістері		Есептік кезеңнің ішінде елеулі өзгерістер болған жоқ Жауапты сатып алулар, 43-45-бет
G4-14	Ескерту ұстанымын қолдану және қолдану әдістері		Қор ескерту ұстанымына негізделген жолды ұстанады және осы қағидатпен келіседі, Қор басқарудың терең жүйелері арқылы операцияларда тәуекелді бағалауға негізделген тұрақты даму жолын қолдайды. Тұрақты даму саласындағы тәуекелдерге бағытталған жол, 12-бет
G4-15	Сыртқы тараптармен әзірленген экономикалық, экологиялық және әлеуметтік хартиялар, қағидаттар немесе ұйым қосылған немесе қолдайтын өзгедей бастамалар		Қор көптеген халықаралық және жергілікті ұйымдардың мүшесі болып табылады, сондай-ақ Қор бірқатар халықаралық бастамаларға қатысты және үздік тәжірибеге сәйкес олардың қағидаттарын қабылдады. Біздің тұрақты даму жолымыз, 10-12-бет Бастамаларды енгізу тәжірибесі, 25-26-бет
G4-16	Қауымдастықтардағы мүшелік		Қор көптеген халықаралық және жергілікті ұйымдардың мүшесі болып табылады, сондай-ақ Қор бірқатар халықаралық бастамаларға қатысты және үздік тәжірибеге сәйкес олардың қағидаттарын қабылдады. Біздің тұрақты даму жолымыз, 10-12-бет Бастамаларды енгізу тәжірибесі, 25-26-бет
<b>Анықталған елеулі аспектілер және шекаралар</b>			
G4-17	Есептері шоғырландырылған қаржылық есепке немесе ұйымның ұқсас құжатына қосылған барлық заңды тұлғалар тізімі		Қордың портфелі, 8-бет
G4-18	Есептің мазмұнын және Аспектiлердiң Шекараларын анықтау әдiстемесi. Ұйым есептiң мазмұнын анықтау барысында есептiлiктi дайындау ұстанымдарын қалай қолданғандығы жөнiндегi ақпарат		Есеп туралы, 3-бет Бiздiң тұрақты даму жолымыз, 10-12-бет Маңыздылықты талдау, 16-бет
G4-19	Есептiң мазмұнын анықтау барысында анықталған барлық елеулі Аспектiлер тізімі		Маңыздылықты талдау, 16-бет Тұрақты даму саласындағы бастамалар, 17-20-бет
G4-20	Әрбiр елеулі Аспектi бойынша сипатталауы		Елеулі аспектілерді ашу бөлімдерінде нақтылығы ашылады Маңыздылықты талдау, 16-бет
G4-21	Әрбiр елеулі Аспектiнiң шекаралары		Елеулі аспектілерді ашу бөлімдерінде ашылады. Маңыздылықты талдау, 16-бет
G4-22	Ақпараттың кез келген қайта берілуі / алдыңғы есептерді тапсыру және осындай қайта тапсыру себептері		Қор туралы егжей-тегжейлі ақпарат 2017 жылға арналған Жылдық есебінде берілген
G4-23	Есептiң мазмұны саласында және аспектiлердiң шекараларында алдыңғы есептерде болған біршама өзгерістер		Есеп туралы, 3-бет Бiздiң тұрақты даму жолымыз, 10-12-бет Маңыздылықты талдау, 16-бет

Есептіліктің жалпы стандартты элементтері	Сипаттамасы	Ескертпе	Бет
<b>Мүдделі тараптармен іскерлесу</b>			
G4-24	Ұйым өздерімен іскерлесетін мүдделі тараптардың тізімі		Мүдделі тараптармен іскерлесу, 13-15-бет
G4-25	Іскерлесу үшін мүдделі тараптарды анықтау және таңдау ұстанымдары		Мүдделі тараптармен іскерлесу, 13-15-бет
G4-26	Ұйымның мүдделі тараптармен іскерлесу әдісін сипаттаңыз		Мүдделі тараптармен іскерлесу, 13-15-бет
G4-27	Мүдделі тараптардың ұйыммен іскерлесу аясында қозғалтқан негізгі тақырыптар мен қауіптері		Мүдделі тараптармен іскерлесу, 13-15-бет
<b>Есеп туралы</b>			
G4-28	Есепті кезең		Есеп туралы, 3-бет
G4-29	Алдыңғы есепті жариялау күні		2017 жылғы қазан
G4-30	Есептілік циклі		Есеп туралы, 3-бет
G4-31	Осы есепке немесе оның мазмұнына қатысты мәселелермен хабарласу үшін байланыс тұлғасы		Элвира Қонақбаева, Корпоративтік басқару департаменті Email: E.Konakhbayeva@sk.kz Тел: +77172559268 Назерке Қонысбай Корпоративтік басқару департаменті Email: N.Konysbay@sk.kz Тел: +77172552682
<b>Есеп профилі</b>			
G4-32	Ұйым таңдаған GRI нұсқаулығына «сәйкес» есепті дайындау нұсқасы		Есеп туралы, 3-бет
G4-33	Есеп үшін сыртқы кепілгерлікті іздеуге қатысты Ұйымның саясаты және ағымдағы практикасы		Осы есеп сыртқы консультацияларсыз дайындалды.
<b>Корпоративтік басқару</b>			
G4-34	Ұйымның корпоративтік басқару құрылымы, соның ішінде корпоративтік басқарудың жоғарғы органының комитеттері		Корпоративтік басқару, 21-24-бет Барынша толық ақпарат 2017 жылғы жылдық есепте келтірілген
<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, 31-38-бет Этика және Комплаенс, 39-41-бет Мінез-құлық кодексі, 41-бет

## G4 есептілігінің ерекше стандартты элементтері

Елеулі аспекті	СПМ және Индикаторлар	Сипаттамасы	Ескертпе	Бет
<b>Экономикалық санат</b>				
Экономикалық нәтижелілік	G4-СПМ			Қор туралы, 5-бет Қордың портфелі, 8-бет Тұрақты даму саласындағы бастамалар, 17-20-бет Қаржылық көрсеткіштер, 27-30-бет
	G4-EC1	Қалыптастырылған және таратылған тікелей экономикалық құн		Қаржылық көрсеткіштер, 27-30-бет
Сатып алу практикасы	G4-СПМ			Жауапты сатып алулар, 43-45-бет
	G4-EC9	Қызметті жүзеге асырудың елеулі өңірлеріндегі жергілікті жеткізушілерге шығымдар үлесі		Жауапты сатып алулар, 43-45-бет
<b>Экологиялық санат</b>				
Жалпы ақпарат	G4-СПМ			Қор туралы, 5-бет Қордың портфелі, 8-бет Тұрақты даму саласындағы бастамалар, 17-20-бет Экологиялық жауапкершілік, 51-52-бет
	G4-EN31	Түрлері бойынша бөле отырып, қоршаған ортаны қорғауға арналған жалпы шығыстар мен инвестициялар		Экологиялық жауапкершілік, 51-52-бет
Талаптарға сәйкестік	G4-СПМ			Біздің тұрақты дамуға әдіс-тәсілдеріміз, 10-12-бет Экологиялық жауапкершілік, 51-52-бет
	G4-EN29	Елеулі айыппұлдардың ақшалай мәні және экологиялық заңнаманы және нормативтік талаптарды сақтамағаны үшін салынған қаржылық емес санкцияларды жалпы және ортақ саны		Экологиялық жауапкершілік, 51-52-бет
<b>Әлеуметтік санат: Еңбек қатынастары тәжірибесі және адал еңбек</b>				
Жұмысбастылық	G4-СПМ			Қор туралы, 5-бет Қордың портфелі, 8-бет Тұрақты даму саласындағы бастамалар, 17-20-бет Адами әлеуеттерді дамыту, 31-38-бет
	G4-LA1	Жаңадан жалданған қызметкерлердің жалпы саны және пайызы, сондай-ақ жас тобы, жынысы және өңір бойынша бөліністегі кадрлардың тұрақсыздығы		Адами әлеуеттерді дамыту, 31-38-бет

Елеулі аспекті	СПМ және Индикаторлар	Сипаттамасы	Ескертпе	Бет
Қызметкерлер мен басшылықтың өзара іс-қимылы	G4-СПМ			Қор туралы, 5-бет Қордың портфелі, 8-бет Тұрақты даму саласындағы бастамалар, 17-20-бет Адами әлеуеттерді дамыту, 31-38-бет
	G4-LA4	Операциялық өзгерістер, соның ішінде олардың ұжымдық шарттарында көрсетілгендігі жөніндегі хабарламалардың ең қысқа мерзімдері		Қор Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының талаптарына және Қазақстандағы осы мәселелерге қолданылатын нормаларға сәйкес келеді.
Жұмыс орнындағы денсаулық пен қауіпсіздік	G4-СПМ			Қор туралы, 5-бет Қордың портфелі, 8-бет Тұрақты даму саласындағы бастамалар, 17-20-бет Еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы, 49-50-бет
	G4-LA6	Өңірлер және жынысы бойынша бөліністік өндірістік жарақаттылықтың түрлері мен деңгейі, кәсіби аурулар деңгейі, жоғалтқан күндер коэффициенті және жұмыс орнында болмау коэффициенті, сондай-ақ жұмысқа байланысты адам өлімдерінің жалпы саны		Портфельді компаниялар қызметінің әртүрлі ауқымдары мен ерекшелігіне байланысты осы көрсеткіш бойынша Қор «Еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы» бөлімінде Қор тобы бойынша өңірлер және жынысы бойынша бөлінісіндегі жұмыспен байланысты жазатайым жағдайлардың саны, оның ішінде өлім қаупі бар жағдайлар туралы ақпаратты ашады, 49-50-бет
Дайындық және білім беру	G4-СПМ			Қор туралы, 5-бет Қордың портфелі, 8-бет Тұрақты даму саласындағы бастамалар, 17-20-бет Адами әлеуетті дамыту, 31-38-бет
	G4-LA9	Қызметкерлерді жынысы және санаттары бойынша бөле отырып, бір қызметкерді оқыту сағаттарының орташа жылдық саны		Адами әлеуетті дамыту, 31-38-бет
Ерлер мен әйелдерге арналған тең сыйақы	G4-СПМ			Қор туралы, 5-бет Қордың портфелі, 8-бет Тұрақты даму саласындағы бастамалар, 17-20-бет Адами әлеуетті дамыту, 31-38-бет Бағалау және сыйақы, 37-бет
	G4-LA13	Қызметкерлердің санаттары бойынша және ұйымның қызметін жүзеге асырудың маңызды өңірлері бойынша бөліністік ерлер мен әйелдердің базалық жалақысының қатынасы		Қор ерлер мен әйелдерге қатысты тең сыйақы қағидатын ұстанады. Кадр мәселелерін шешу үшін біліктілік, кәсіби білімдері мен бизнес талаптары негіз болып табылады.

Елеулі аспекті	СПМ және Индикаторлар	Сипаттамасы	Ескертпе	Бет
<b>Әлеуметтік санат: Қоғам</b>				
Сыбайлас жемқорлықпен күрес	G4-СПМ			Қор туралы, 5-бет Қордың портфелі, 8-бет Тұрақты даму саласындағы бастамалар, 17-20-бет Этика және Комплаенс, 39-42-бет
	G4-S03	Өздеріне қатысты сыбайлас жемқорлықпен байланысты тәуекелдерді бағалау жүзеге асырылған бөлімшелердің жалпы саны мен пайызы және анықталған елеулі тәуекелдер		Этика және Комплаенс, 40-бет
	G4-S04	Сыбайлас жемқорлықпен күрес саясаттары және әдістері жөнінде хабарлау және оларға үйрету		Этика және Комплаенс, 39-42-бет

