

«Қазына Капитал Менеджмент»
акционерлік қоғамы
Директорлар кеңесінің
2021 жылғы «9» қыркүйектегі
отырысының №16/21 хаттамасына
№ 5 қосымша



КАЗЫНА
КАПИТАЛ
МЕНЕДЖМЕНТ

**«Қазына Капитал Менеджмент» АҚ
2020 жылға арналған
тұрақты даму туралы есебі**

Нұр-Сұлтан, 2021 ж

Мазмұны

1. Қоғам туралы	3
1.1. Қоғам туралы ақпарат	3
1.2. Тұрақты дамуды басқару жүйесі	3
1.3. Корпоративтік басқару жүйесі	10
1.4. Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау	11
2. Тұрақты дамудың экономикалық құрамдас бөлігі	12
2.1. Даму стратегиясы	12
2.2. Экономикалық нәтижелілік	13
2.3. Жауапты іскерлік тәжірибе	13
3. Тұрақты дамудың экологиялық құрамдас бөлігі	14
3.1. Жауапты инвестиция	14
3.2. «Жасыл кеңсе»	16
4. Тұрақты дамудың әлеуметтік құрамдас бөлігі	17
4.1. Еңбекке жауапкершілікпен қарау	17
5. Қосымша	21
5.1. Есеп туралы	21
5.2. Байланыс ақпараты	21

1. Қоғам туралы

1.1. Қоғам туралы ақпарат

«Қазына Капитал Менеджмент» АҚ – ұлттық экономиканың өсуі мен әртараптандырылуына жәрдемдесу, Қазақстанда Private equity инфрақұрылымын қалыптастыру, экономиканың басым секторларына шетелдік инвестицияларды тарту, жетекші халықаралық тәжірибені пайдалану, private equity-ге инновациялық білім мен технологиялар трансферті үшін 2007 жылы құрылған жеке капитал (Private equity) қорларының қоры. Қоғам халықаралық институционалды инвесторлармен бірлесіп, Private equity қорларын тиімді басқарады. Қоғамның қатысуымен қорлар бәсекеге қабілеттілік одан әрі өсіру және оны арттыру мақсатында экономиканың түрлі секторларындағы компанияларға капитал береді.

1.2. Тұрақты дамуды басқару жүйесі

«Қазына Капитал Менеджмент» АҚ (бұдан әрі - Қоғам) Директорлар кеңесінің 2019 жылғы 29 наурыздағы шешімімен (№4/19 хаттама) «Қазына Капитал Менеджмент» АҚ-ның Тұрақты даму саясаты (бұдан әрі - Саясаты) бекітілді.

Саясаттың мақсаты - тұрақты даму саласында басқару жүйесін құруда Қоғам ұстануға тиісті негізгі алынатын нормаларды, қағидаларды, ережелер мен тәсілдерді анықтау.

Қоғам ұзақ мерзімді перспективада тұрақты дамуды қамтамасыз ету үшін бизнес пен қоғам мүдделерінің тепе-теңдігін қамтамасыз етуге, сондай-ақ өз қызметінің экономикалық, экологиялық және әлеуметтік аспектілерін үйлесімді басқаруға тырысады.

«Қазына Капитал Менеджмент» АҚ Директорлар кеңесінің 2019 жылғы 27 ақпандағы шешімімен (№2/19 хаттама) «Қазына Капитал Менеджмент» АҚ Инвестициялық саясаты (бұдан әрі - Инвестициялық саясат) бекітілді, оған қаржылық қолдау көрсету үдерісіне ESG факторларын біріктіру ниеті қосылады. Сондай-ақ, Инвестициялық саясат аясында әлеуетті жобаларға басымдық беру құралы енгізілді - Даму индексі, ол елдің дамуына үлес қосатын және әсер ете алатын маңызды әлеуметтік-экономикалық жобаларды бөліп көрсетуге мүмкіндік береді.

Қоғам өз қызметі шеңберінде экономикалық, экологиялық және әлеуметтік мақсаттардың сәйкестігін қамтамасыз етеді, соның ішінде: неғұрлым озық технологияларды құруға және дамытуға инвестицияның ұлғаюы; өңдеу өнеркәсібінің өсуі; еңбек өнімділігін арттыру; жаңа жұмыс орындарын құру; шектеулі ресурстарды оңтайлы пайдалану; ашық конкурстық рәсімдерді және жұмысқа қабылдауда тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету; еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету және қызметкерлердің денсаулығын сақтау және т.б.

Қоғам өз қызметінде Қоғамның корпоративтік басқару кодексінде бекітілген тұрақты дамудың келесі қағидаларын басшылыққа алады: ашықтық, есеп беру, айқындық, этикалық мінез-құлық, мүдделі тараптардың қызығушылықтарын құрметтеу, заңдылық, адам құқықтарын құрметтеу, сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік, мүдделер қақтығысына жол бермеу. Қоғам өз қызметінде адам құқықтары, еңбек қатынастары, қоршаған ортаны қорғау және сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес саласындағы БҰҰ Жаһандық келісімінің қағидаларын да ұстанады.

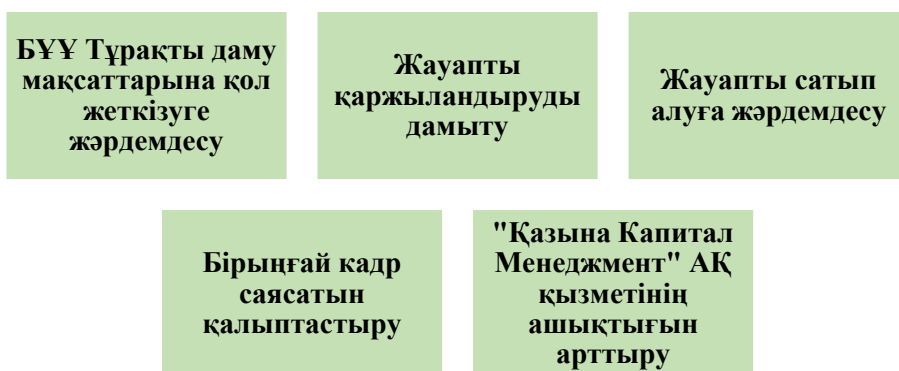
Тұрақты даму саясаты Қоғамның тұрақты даму саласындағы қызметінің негізгі 3 бағытын анықтайды:

	Қызметтер бағыты	Қоғамның көзқарасы
Экономикалық құраушы	Ұлттық экономиканың тұрақты дамуына жәрдемдесу	<ul style="list-style-type: none"> Компанияның миссиясы - Қазақстанның тұрақты дамуына үлес қосу үшін Қазақстанда тікелей инвестициялардың инфрақұрылымын дамыту. Қоғам Қазақстан Республикасы Үкіметі институттарының бірі ретінде ірі индустриялық жобаларды қолдау бойынша мемлекеттік бағдарламаларды іске асыруға қатысады. Компания жобалық ұсыныстарды іздеуден бастап қаржыландырылатын жобалардың экологиялық және әлеуметтік әсеріне мониторинг жүргізуге дейінгі барлық кезеңдерге ESG факторларын енгізуге міндеттенеді. Компания инвесторлар үшін қаржылық емес ақпаратты ашудың маңыздылығын түсіне отырып, ішкі және сыртқы нарықта инвестиция тарту және қаржы құралдарын танымал ету бойынша белсенді жұмыс жүргізуде. Қоғам жауапты инвестициялық тәжірибені дамыту мақсатында Компаниядан қаржылық қолдау алатын жобаларда экологиялық, әлеуметтік және корпоративтік басқарудың (ESG факторлары) халықаралық озық тәжірибесін басшылыққа алады.
Экологиялық құраушы	Жеке экологиялық әсерін басқару	<ul style="list-style-type: none"> Қоғам қоршаған ортаға қолайсыз әсердің алдын алуды жақсы қамтамасыз ететін ресурстарды ұтымды пайдалану қағидалары мен әдістерін қолданады. Қоғам өз қызметінде суды тұтынуды азайту, электрондық құжат айналымы жүйесін және екі жақты басып шығару практикасын енгізу есебінен кеңсе мұқтажы үшін қағаздың жұмсалуын төмендету, энергияны үнемдейтін технологияларды енгізу арқылы ресурстарды артық тұтынуды қысқартуға және қоршаған ортаға теріс әсерді барынша азайтуға тырысады. Қоғам «жасыл кеңсе» концепциясын енгізу мүмкіндігін қарастыруда, оның маңызды құрамдас бөлігі - қызметкерлердің экологиялық сауаттылық деңгейін көтеруге бағытталған ақпараттық науқан.
Әлеуметтік құраушы	Еңбекке жауапкершілікпен қарау	<ul style="list-style-type: none"> Қоғам тең мүмкіндіктер беру қағидасын басшылыққа алады және өз қызметкерлерін жұмысқа алу, еңбекақы төлеу, оқуға қолжетімділік беру, лауазымын көтеру, жынысы, нәсілі, тілі, діни, саяси және басқа да нанымдары, азаматтығы, ұлттық немесе әлеуметтік шығу тегі, шектеулі мүмкіндіктері сияқты негіздер бойынша жұмыстан шығару кезінде кемсітуге жол бермейді. Қоғамда заманауи технологиялар мен ақпаратты басқару жүйесін қолдана отырып, қызметкерлерді үздіксіз оқыту мен жетілдіру жүйесі бар. Қоғам білім берудің сарапшылармен Friday-talk форматындағы кездесулер, коучинг, кейстер, миға шабуыл сияқты озық формаларын қолданады.
	Жауапты іскерлік тәжірибе	<ul style="list-style-type: none"> Қоғам сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтайды, сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясат пен тәжірибені қолданады және қолдайды.

	<ul style="list-style-type: none"> • Қоғамның барлық деңгейдегі көшбасшылары бағынысты қызметкерлеріне сыбайлас жемқорлыққа қарсы мінез-құлықтың үлгісін көрсетті, сонымен қатар сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясаттың іске асырылуына бейілділік, көтермелеу және қадағалауды көрсетеді. • Қоғам сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес мәселелері бойынша өзінің лауазымды тұлғалары, қызметкерлері, контрагенттерінің хабардарлығын арттырады. • Қоғам қызметкерлерге сыбайлас жемқорлықты жою бойынша тренингтерді үнемі өткізеді.
--	--

Тұрақты даму қағидалары мен бастамаларын Қоғам қызметіне енгізу - «Қазақстан-2050» стратегиясында белгіленген мақсаттарға жетудің басты басымдығы.

Тұрақты даму саласындағы Қоғам қызметінің басым бағыттары



Тұрақты дамуды басқарудың ұйымдық құрылымы

Қоғамдағы орнықты дамуды басқару Қоғам қызметінің жалпы басқару жүйесінің шеңберінде жүзеге асырылады және оның ажыратылмас бөлігі болып табылады.

Қоғамның Директорлар кеңесі стратегиялық басқаруды және тұрақты дамуды енгізудегі бақылауды жүзеге асырады.

Қоғам Басқармасы тұрақты дамуды басқарудың тиісті жүйесін қалыптастырады және оны енгізеді.

Қоғамның тұрақты дамуы мәселелерін үйлестіретін негізгі департамент - Стратегиялық даму және халықаралық ынтымақтастық департаменті, ол келесі жұмыстарды орындайды:

- тұрақты даму саласындағы қызметті жоспарлауды жүзеге асырады;
- тұрақты даму саласындағы Қоғамның құрылымдық бөлімшелерінің қызметін үйлестіреді;
- тұрақты даму бөлімін қоса отырып, Қоғамның жылдық есебін дайындайды;
- тұрақты даму мәселелері бойынша халықаралық ұйымдармен өзара әрекеттеседі.

Қоғамның лауазымдық тұлғалары қызметті жүргізуде және міндеттерді орындауда тұрақты даму қағидаларын ұстанады және барлық қызметкерлерді тартуға ықпал етеді.

Тұрақты даму бойынша

1. Қоғамның Директорлар кеңесінің 2017 жылғы 8 қыркүйектегі (№120 хаттама) шешімімен бекітілген қолданыстағы «Қазына Капитал Менеджмент» акционерлік қоғамының 2014-2023 жылдарға арналған Даму стратегиясының негізінде жаңа редакциядағы Қоғамның Даму стратегиясы әзірленді (Қоғамның Директорлар кеңесінің 2020 жылғы 4 қыркүйектегі шешімімен (№11/20 хаттама) бекітілді).

2. 2020 жылы Қоғам ІФС-мен «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ экологиялық және әлеуметтік саясатына сәйкес жобаларға әзірленген экологиялық және әлеуметтік талаптарды қолдану бойынша вебинарға қатысты.

Ақпаратты ашу бойынша

1. 2020 жылы Жалғыз акционердің 2020 жылғы 26 тамыздағы шешімімен (№39/20 хаттама) «Қазына Капитал Менеджмент» АҚ-ның 2019 жылға арналған жылдық есебі бекітілді, онда келесі тармақтарды қамтитын «Тұрақты даму» бөлімі қарастырылған: тұрақты дамуды басқару жүйесі, мүдделі тараптармен өзара қатынасы, брендинг саласында қызмет ашу, жеткізушілермен, клиенттермен жұмыс, кадрлық саясат, қызметкерлерді оқыту мен дамыту, мотивация мен ынталандыру, әлеуметтік тұрақтылық, корпоративтік даму, еңбек қауіпсіздігі мен қорғау және қоршаған ортаны қорғау.

Ресурстарды ұтымды пайдалану туралы

1. Мемлекеттік орталық және жергілікті атқарушы органдармен қағазсыз құжат айналымы рәсімдері бойынша жұмыс жүргізілді.

Сонымен қатар, қызметкерлердің экологиялық сауаттылық деңгейін арттыруға бағытталған Қоғам қызметін жүйелеу бойынша «қағазсыз кеңсе» концепциясы бойынша жұмыс жүргізілді.

2021 жылға арналған жоспарлар

Қоғам келесі бағыттар бойынша бірқатар іс-шаралар жоспарлады:

- Компанияның негізгі процестері мен әкімшілік-шаруашылық қызметіне тұрақты даму қағидаларын енгізу;

- жұртшылықпен, серіктестермен тиімді және жедел өзара әрекеттесуді қамтамасыз ету;

- қаржылық емес ақпаратты ашудағы айқындықты арттыру;

- тұрақты даму құзыреттіліктерін қалыптастыру.

Атап айтқанда, келесі іс-шаралар жоспарланды:

- ESG стандарттарын «Қазына Капитал Менеджмент» АҚ инвестициялық саясатына енгізу;

- Жауапты инвестициялар қағидалары бойынша БҰҰ Ассоциациясына қосылу (UN Principles of Responsible Investments);

- ішкі нормативтік құжатты «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ Экологиялық және әлеуметтік саясатына сәйкестендіру;

- Қоғамның Жылдық есебі мен тұрақты дамуы туралы есебін дайындау және Қоғамның Директорлар кеңесіне ұсыну.

БҰҰ Тұрақты даму мақсаттарына жетуге Қоғамның қосқан үлесі

Қоғам басшылығы кедейшілікті жоюға, планетаның ресурстарын сақтауға және жалпыға ортақ әл-ауқатты қамтамасыз етуге бағытталған 2015 жылы БҰҰ Бас Ассамблеясы қабылдаған 17 Тұрақты даму мақсатын (бұдан әрі - ТДМ) қолдайды.

ТДМ-ге қол жеткізуде Қоғамның көмегі іс-шараларды жүргізуге жауапты тәсілдерді қолдану арқылы жүзеге асады. Осылайша, Қоғам ТДМ сәйкес келетін және Қазақстан Республикасының тұрақты әлеуметтік-экономикалық дамуына елеулі әсер ететін жобаларға артықшылық береді, соның ішінде келесі жобаларға:

- жан-жақты және тұрақты индустрияландыру;
- қалалар мен елді мекендердің ашықтығы, қауіпсіздігі, өмірге төзімділігі және экологиялық орнықтылығы;
- Қазақстан Республикасының және жекелеген облыстардың/қалалардың экономикасын әртарапандыру.

БҰҰ-ның Тұрақты даму мақсаттарына жетуге бағытталған Қоғам міндеттері

БҰҰ Тұрақты даму мақсаттары	Қоғам қызметі
3 ТДМ. Салауатты өмір салтын қамтамасыз ету және саулықты ұстану	халықтың денсаулығын сақтауға және салауатты өмір салтын насихаттауға бағытталған жобаларды қолдау; қызметкерлер үшін қауіпсіз еңбек жағдайын жасау.
4 ТМД. Жан-жақты және сапалы білім беруді қамтамасыз ету, өмір бойы оқу мүмкіндігін көтермелеу	ішкі оқыту бағдарламаларын енгізу.
5 ТДМ. Гендерлік теңдікті қамтамасыз ету және барлық әйелдер мен қыздардың құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту	тең еңбек жағдайлары мен мансаптық мүмкіндіктерді құру; қызметті бағалау мен сыйақының тең жүйесін қамтамасыз ету.
8 ТДМ. Ілгерілемелі, жан-жақты және тұрақты экономикалық өсуге, толық және өнімді жұмыспен қамтуға және лайықты жұмысқа жәрдемдесу	ірі кәсіпкерлікті қолдау және шағын және орта бизнесті (ШОБ) дамытуды Қоғам мен оның еншілес ұйымдарына қаржылық жолдармен қамтамасыз ету; қызметтердің клиенттерге бағдарлануын арттыруға бағытталған бастамаларды жүзеге асыру.
9 ТДМ. Тұрақты инфрақұрылымды құру, индустрияландыру мен инновацияны ілгерілету	өндеу өнеркәсібінде еңбек өнімділігін арттыруға бағытталған жобаларды қолдау; private equity инфрақұрылымын дамыту.
10 ТДМ. Елдердің ішінде және арасындағы теңсіздікті төмендету	жастарға, жаңадан бастаушы кәсіпкерлерге арналған өнімдер; халықтың әлеуметтік осал топтарына арналған өнімдер. Жеңілдікті қаржыландыру бағдарламасын әзірлеу
11 ТДМ. Қалалар мен елді мекендердің ашықтығын, қауіпсіздігін, өмірге төзімділік және экологиялық тұрақтылығын қамтамасыз ету	ірі инфрақұрылым мен өнеркәсіптік жобаларды қолдау.
12 ТМД. Тұрақты тұтыну мен өндіріс үлгілеріне көшуді қамтамасыз ету	«жасыл» жобаларды қолдау; Қоғам кеңсесінде ресурстарды үнемдейтін технологияларды қолдану; ресурстарды жауапты тұтыну.
ТМД 16. Тұрақты даму мүддесінде бейбітшілік сүйгіш және ашық қоғам құруға жәрдемдесу, барлығы үшін сот төрелігіне қол жеткізуді қамтамасыз ету және барлық деңгейлерде тиімді, есеп беретін және көпшіліктің қатысуына негізделген мекемелер құру	елдің әлеуметтік-экономикалық дамуына бағытталған мемлекеттік бағдарламаларды іске асыру; Қоғамның мүдделерін қозғайтын нормативтік-құқықтық актілерді әзірлеуге / өзектендіруге қатысу.
ТДМ 17. Орнықты даму мүддесінде жаһандық әріптестік шеңберінде жұмысты жүзеге асыру және жандандыру құралдарын нығайту	тұрақты даму мәселелері бойынша халықаралық институттармен және қаржылық ұйымдармен ынтымақтастық; Қазақстандағы ТДМ ілгерілету бойынша конференцияларға, форумдарға, дөңгелек үстелдерге қатысу.

Мүдделі тараптармен өзара әрекеттестік

Мүдделі тараптарды анықтау кезінде Қоғам осы саладағы халықаралық стандарттарды қолданады. Қоғамда бекітілген стейкхолдерлер картасы негізгі мүдделі тараптардың тізбесін және олардың ықпал ету дәрежесін айқындайды. Карта әрбір стейкхолдермен жұмыс істеудің барабар стратегиясын құру үшін Қоғам ортасы туралы ақпаратты жүйелендіруге және визуализациялауға мүмкіндік береді.

Стейкхолдерлерді айқындау және олармен жұмыс істеу бизнестің іскерлік беделін арттыруға, компанияны капиталдандыруға, барлық мүдделі тұлғалармен тиімді және теңгерімді қатынастар орнатуға мүмкіндік беретін құралдардың бірі болып табылады.

Мүдделі тараптармен өзара әрекеттесудің негізгі формалары: бірлескен бағдарламалар мен жобалар, ынтымақтастық туралы меморандумдар, бірлескен жұмыс топтары, қызмет туралы есеп беру, кездесулер, жиналыстар, жарияланымдар, сұхбаттар және т.б.

Компанияның мүдделі тараптармен өзара әрекеттесуін ұйымдастыру процесі қатысу принципіне негізделген, бұл Қоғам қызметін басқару процесінің барлық кезеңінде мүдделі тараптардың мүдделерін ескеруді және маңызды тақырыптар мен маңызды мәселелерді талқылауға мүдделі тараптарды тартуды ықтимал тәуекелдер мен жауапкершілік шекараларды көздейді.

Стейкхолдерлерді тарту мынадай үш қағидатты сақтаған кезде қол жеткізіледі:

1. **Маңыздылық.** Қоғам өзінің мүдделі тараптарын нақты анықтайды және мүдделі тараптардың қандай мүдделері маңызды екенін түсінеді.

2. **Толықтық.** Қызмет барысында Қоғам мүдделі тараптардың мәселелеріне назар аударады, атап айтқанда олардың көзқарастарын, қажеттіліктері мен қызметтің күтілетін нәтижелерін, сондай-ақ маңызды мәселелер бойынша пікірлерді түсінеді.

3. **Реакция.** Қоғам мүдделі тараптардың барлық маңызды сұрақтарына дәйекті түрде жауап береді.

Мүдделі тараптармен қарым-қатынасты басқаруды ұйымдастыру үшін Қоғам өз қызметін келесі негізгі қағидаларына бағыттайды:

- барлық мүдделі тараптардың мүдделерін құрметтейді және ескереді;
- өзінің қызметі туралы мақсатты аудиторияны белсенді түрде хабардар етуге ұмтылады;
- мемлекеттік бағдарламаларды, жекелеген ішкі рәсімдерді (сатып алу, жұмысқа қабылдау, қаржылық және қаржылық емес қызметтер көрсету бойынша сыртқы кандидаттар арасында конкурстық іріктеу) іске асыру, сондай-ақ қаражатты пайдалану бөлігінде объективтілікті, анықтықты, тәуелсіздікті және ақпараттық ашықтықтың жоғары деңгейін қамтамасыз етеді;
- барлық мүдделі тараптармен ашық және өнімді ынтымақтастықты қамтамасыз етеді;
- мүдделі тараптар алдындағы өз міндеттемелерін орындайды;
- мүдделі тараптардан тұрақты түрде кері байланыс алады.

Мүдделі тараптардың негізгі топтары және олармен жұмыс істеу әдістері

Топтар	Өзара әрекеттесу механизмдері	Қызығушылықтар	Біз қалай жауап береміз
Жалғыз акционер	<ul style="list-style-type: none"> • Директорлар кеңесі мен Директорлар кеңесі жанындағы комитеттердің отырыстарын өткізу. • Жалғыз акционердің тапсырмаларын орындау. • Қоғамның мүдделерін қозғайтын нормативтік-құқықтық актілерді әзірлеуге және өзектендіруге қатысу. • Келіп түскен сұрауларға жауап дайындау. • Қоғамның сайтында қаржылық есептілік пен жылдық есептерді жариялау, сондай-ақ заңнамаға, листинг талаптары мен озық тәжірибеге сәйкес басқа ақпаратты ашу. 	<ul style="list-style-type: none"> • Қоғамның Жалғыз акционерінің мүдделерін сақтау, • Мемлекеттік бағдарламаларды тиімді жүзеге асыру. 	<ul style="list-style-type: none"> • Корпоративтік басқару қағидалары шеңберінде Жалғыз акционердің құқықтарын жүзеге асыруды қамтамасыз ету. • Қаржылық-шаруашылық қызметінің нәтижелері туралы сенімді ақпарат беру. • Қоғамның даму стратегиясын іске асыру. • Мемлекеттік бағдарламалардың орындалуы және нәтижелердің мониторингі.

Персонал	<ul style="list-style-type: none"> Ішкі байланыс арналарының қызметі. 	<ul style="list-style-type: none"> Еңбек шарттарының ережелерін сақтау; Оқыту бағдарламаларын ұйымдастыру және енгізу; Жұмыс берушімен сапалы еңбек қатынастары. 	<ul style="list-style-type: none"> Білікті және ынталы персоналдарды қалыптастыруға бағытталған ашық, айқын кадр саясатын жүргізу. Барлық қызметкерлерге жұмыс процесінде өз әлеуетін іске асыру үшін тең мүмкіндіктер беру, олардың нәтижелерін объективті және әділ бағалау, қызметкерлердің кәсіби біліктілігі, білімі мен дағдыларының негізінде іріктеу мен мансаптық өсіру. Омбудсмен институтын енгізу.
Еншілес ұйымдар	<ul style="list-style-type: none"> ЕҰ дөңгелек үстел / құзыреттілік орталықтарын өткізу. 	Акционерлердің / қатысушылардың мүдделерін құрметтеу.	<ul style="list-style-type: none"> Қоғамның еншілес ұйым акционері / мүшесі ретіндегі құқықтарын жүзеге асыруы.
Мемлекеттік органдар	Бағдарламалық құжаттарды, Қоғамның мүдделерін қозғайтын нормативтік-құқықтық құжаттардың жобаларын қарау.	Заңнаманы сақтау.	<ul style="list-style-type: none"> Жұмыс топтарына, форумдарға, конференцияларға қатысу. Қоғам қызметінің негізгі бағыттарын үйлестіру. Заңды қатаң сақтау.
Клиенттер, тұтынушылар	<ul style="list-style-type: none"> Бұқаралық ақпарат құралдарында, Қоғам сайтында жарияланымдар. 	<ul style="list-style-type: none"> Коммерциялық келісімдердің сақталуы; Әлеуметтік мүдделер. 	<ul style="list-style-type: none"> Қоғам мен еншілес ұйымдардың қаржылық / қаржылық емес өнімдері мен қызметтерін тұтынушылардың күтулерінің орындалуын қамтамасыз ету. Шарттар жасасу, орындалуын бақылау.
Жеткізушілер	<ul style="list-style-type: none"> Тауарларды, жұмыстарды және қызметтерді сатып алу бойынша келісімшарттар жасау және сатып алу. 	<ul style="list-style-type: none"> Ашық сатып алу жүйесі; Коммерциялық келісімдердің сақталуы. 	<ul style="list-style-type: none"> Шарт жасасу, шарттық қатынастардың орындалуын бақылау. Сатып алудың ашық және тиімді жүйесін қамтамасыз ету. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы алдын алу шаралары.
Инвесторлар	<ul style="list-style-type: none"> Шетелдік ұйымдардың өкілдерімен кездесулер өткізу. Форумдарға, конференцияларға, көрмелерге қатысу, оның ішінде Қазақстан Республикасы Мемлекет басшысының, Қазақстан Республикасы Премьер-Министрі мен Премьер-Министрі орынбасарларының сапарлары кезінде. Қоғам сайтында қаржылық есептілік пен жылдық есепті жариялау. 	<ul style="list-style-type: none"> Күшті қаржылық жағдай; Тұрақты даму. 	<ul style="list-style-type: none"> Қоғам мен оның еншілес ұйымдарының қызметіне ESG қағидаларын енгізу. Қаржылық тиімді менеджмент. Несиелік рейтингтерді алу.
Серіктестер	<ul style="list-style-type: none"> Серіктестермен келіссөздер мен кездесулер жүргізу. Ынтымақтастық туралы келісімдер мен меморандумдар жасау. Жылдық есептің қаржылық есебін Қоғамның сайтында жариялау. 	Коммерциялық мүдделер.	<ul style="list-style-type: none"> Өзара тиімді ынтымақтастық, іскерлік және технологиялық процестерді жетілдіру және оларды автоматтандыру. Шарт жасасу, шарттық қатынастардың орындалуын бақылау.

Қаржы институттары	<ul style="list-style-type: none"> Қаржы институттарының, рейтингтік агенттіктердің өкілдерімен келіссөздер мен кездесулер өткізу. Қоғам сайтында қаржылық есептілікті, жылдық есепті жариялау. 	Бос қаражатты депозиттік шоттарға орналастыру, арнайы шоттарды жүргізу.	<ul style="list-style-type: none"> Шарт жасасу, шарттық қатынастардың орындалуын бақылау. Қаржылық көрсеткіштерді жақсарту.
Бұқаралық ақпарат құралдары	<ul style="list-style-type: none"> Жылдық медиа-жоспарларды әзірлеу. Ақпарат алушылармен баспасөз конференциясы мен кездесулер өткізу. Қоғамның қызметі туралы ақпаратты БАҚ-та, интернет желісінде, Қоғамның https://kcm-kazyna.kz/ веб-сайтында орналастыру. 	Қоғамның қызметі туралы жарияланымдар мен ақпарат.	<ul style="list-style-type: none"> Ақпараттық қызметті келесі жолдармен ұйымдастыру: <ul style="list-style-type: none"> мақсатты аудиторияға Қоғамның күшті жақтары мен мүмкіндіктері туралы хабарлау; оң қоғамдық пікір қалыптастыру; ақпаратты сенімді, тұрақты, үздіксіз және уақтылы ашу арқылы Қоғам қызметінің ашықтығын қамтамасыз ету; Қоғамның бренд туралы хабардарлығын сақтау; Қоғам қызметінің негізгі бағыттары бойынша іс-шаралардың нәтижелерін жұртшылыққа таныстыру.
Халық	<ul style="list-style-type: none"> Қоғамның қызметі туралы ақпаратты медиада орналастыру. 	<ul style="list-style-type: none"> Қоғам қызметінің ашықтығы; Қоғам мүдделерін құрметтеу; Мемлекеттік бағдарламаларды және ЕҰ жеке бағдарламаларын іске асыру шеңберінде қолдау құралдарын ұсыну 	<ul style="list-style-type: none"> Бедел аудиті, PR стратегиясын іске асыру. Өз қызметі туралы қаржылық және қаржылық емес есептілікті жариялау. Әлеуметтік жауапкершілік, қызметтің ашықтығы мен тұрақты даму принциптеріне практикалық адалдықтың көрінісі. Жалпы қабылданған моральдық-этикалық нормаларды сақтауға ұмтылу.

1.3. Корпоративтік басқару жүйесі

Корпоративтік басқару кодексі

Қоғам қабылдаған Корпоративтік басқару кодексі Қоғамның тиімділігін арттыру, ашықтық пен есептілікті қамтамасыз ету, оның беделін нығайту және капиталды тарту шығындарын төмендету мақсатында жоғары басқару стандарттарының сақталуын қамтамасыз етеді.

Қоғам корпоративтік басқарудағы, ұлттық заңнамадағы халықаралық үрдістердің негізгі өзгерістерін үнемі бақылап отырады және өз қызметінде корпоративтік басқарудың озық тәжірибесін енгізеді.

Қоғамның корпоративтік басқару моделі

Қоғамның корпоративтік басқару моделі шешім қабылдау жүйесінің тиімділігін, Жалғыз акционердің мүдделерін сақтауды, ақпаратты ашудың жоғары стандарттарын, тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылаудың тиімді жүйесінің жұмыс істеуін қамтамасыз етеді.

Қоғамның корпоративтік басқару моделі ашықтық пен есептілікті қамтамасыз етуге бағытталған және Қоғам органдары, лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері арасындағы өкілеттіктер мен жауапкершілікті нақты ажыратуды көздейді.

Қоғамның Жарғысына сәйкес негізгі органдар болып саналатындар:

- Жалғыз акционер - қоғамның жоғарғы басқару органы
- Директорлар кеңесі - басқарушы орган
- Басқарма - атқарушы орган

Қоғамның қаржылық - шаруашылық қызметіне бақылауды, ішкі бақылау саласындағы бағалауды жүзеге асыратын орган Ішкі аудит қызметі болып табылады.

Қоғамның Директорлар кеңесінің құзыретіне аудит пен тәуекелге қатысты мәселелерді қарау, стратегиялық жоспарлау және корпоративтік даму, кадрлар, сыйақы және әлеуметтік мәселелер кіретін комитеттер бар.

Басқармаға Қоғам қызметінің жекелеген бағыттары бойынша ұсынымдық сипаттағы ұсыныстар дайындау үшін, оның ішінде Басқарма құзыретіне кіретін мәселелерді дайындау мен алдын ала қарау үшін Басқарма жанынан комитеттер құрылды, олар: Қызметті жоспарлау және бағалау комитеті және Инвестициялық комитет.

1.4. Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау

Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйелерінің құрамдас бөлігі

Тәуекел менеджменті - бұл басқару процесінің маңызды құрамдас бөлігі және дамыған корпоративтік басқару жүйесінің ажыратылмас бөлігі. Қоғамның тәуекелдерді басқару процесінің негізгі элементі - оның ұйымның ерекшеліктерімен, қызметінің негізгі принциптерімен, бизнес-процестермен және әрбір қызметкерді тәуекелдерді басқару үдерісіне тартуымен біріктіру.

Қоғамда тәуекелдерді басқару саясаты бар, ол тәуекелдерді басқару үдерісінің тұтастығы, ашықтығы, құрылымы, хабардарлығы, үздіксіздігі және циклділігі сияқты негізгі принциптерін бекітеді.

Қоғамдағы тәуекелдерді басқару Қоғамның келесі органдары мен бөлімшелерін - Директорлар кеңесін, Басқарманы, тәуекелдерді басқаруға жауапты құрылымдық бөлімшені, басқа да құрылымдық бөлімшелерді, сондай -ақ Ішкі аудит қызметін тарта отырып, бірнеше деңгейде жүзеге асырылады.

Директорлар кеңесі тәуекелдерді басқарудың корпоративтік жүйесін бақылауда шешуші рөл атқарады. Директорлар кеңесінің негізгі функциялары - Қоғамның ұзақ мерзімді және қысқа мерзімді мақсаттарын белгілеу, Қоғамдағы тәуекелдерді басқаруды реттейтін негізгі құжаттарды бекіту, тәуекелдерді басқару жүйесінің тиімділігі туралы есептерді қарау. Қоғамның Директорлар кеңесінің жанынан Аудит жөніндегі комитет құрылды, ол Директорлар кеңесіне Қоғамның қаржы-шаруашылық қызметін, тәуекелдерді басқару жүйесінің сенімділігі мен тиімділігін, корпоративтік басқару саласындағы құжаттардың орындалуын, сыртқы және ішкі аудиттің тәуелсіздігін бақылау бөлігінде ұсынымдар беру жөніндегі консультативтік-кеңесші орган болып табылады.

Басқарма тәуекелдерді басқарудың тиімді жүйесін ұйымдастыруға және корпоративтік саясаттың орындалуын және сақталуын қамтамасыз ету үшін тәуекелдерді бақылау құрылымын құруға жауапты.

Қоғамның алға қойған стратегиялық мақсаттарына жетуге және оларға қол жеткізген кезде тәуекелдерді азайтуға бағытталған маңызды құрамдас бөлігі **ішкі бақылаудың** тиімді жұмыс істейтін жүйесі болып табылады. Ішкі бақылау жүйесін ұйымдастыру Қоғамның тәуекелдерге тез жауап беруге, Қоғамның негізгі және қосалқы бизнес-процестері мен күнделікті операцияларына бақылауды жүзеге асыруға, сондай-ақ жақсарту үшін кез келген елеулі кемшіліктер мен салалар туралы тиісті деңгейдегі ішкі бақылау жүйесінің қатысушыларын дереу хабардар етуді жүзеге асыруға қабілетті басқару жүйесін құруды көздейді. Ішкі бақылау жүйесінің сенімді және тиімді жұмыс істеуі Қоғамның барлық

деңгейдегі лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің ішкі бақылау шеңберінде қатысуын және үнемі өзара әрекеттесуін талап етеді.

Есепті жылы Қоғам тәуекелдерді басқару бойынша келесі жұмыстарды орындады:

- 2020 жылы Тәуекелдерді басқару департаменті Қоғамның бизнес -процестеріне тәуекел-аудит жүргізілді. Қоғамдағы бизнес-процестерді, тән тәуекелдерді және негізгі тәуекел көрсеткіштерін анықтау әдістемесіне сәйкес тәуекелдердің тәуекел дәрежесі орташа немесе төмен болған жағдайда жылына кемінде бір рет тәуекелдердің жоспарлы аудиті жүргізіледі.

2. Тұрақты дамудың экономикалық құрамдас бөлігі

2.1. Даму стратегиясы

Миссия

Тұрақты және тиімді басқарылатын компаниялар құра алатын, пайданың тұрақты деңгейін алатын және экономиканың өсуі мен жаңғыртылуына жәрдемдесетін мықты командаларға инвестициялау жолымен Қазақстанда тікелей инвестициялар экожүйесін (ТИ) дамытуда жетекші рөлге ие болу.

Көзқарас

Ұзақ мерзімді тәуекел капиталын икемді орналастыру және әлемдік озық тәжірибені қолдану арқылы нарықтағы жетекші компанияларды дамыту мақсатында динамикалық ТИ экожүйесін құру; сонымен қатар ұлттық экономиканың тұрақты дамуына белсенді қатысу.

Қоғам Қазақстанда тұрақты экономикалық дамуға жәрдемдесу миссиясы шеңберінде шешетін негізгі міндеттер:

1. Экономикалық әртараптандыруға ықпал ететін нарықта жетекші бизнес құру үшін инвестицияланған капитал, Бизнес желісі, тәжірибе мен білім арқылы активтер класы ретінде ТИ әлеуетін іске қосу

2. Аймақтағы нарық көшбасшысы болу үшін үлкен әлеуетке ие ШОБ-қа назар аудару

3. Танылған экологиялық, әлеуметтік және басқару стандарттарына (ESG) негізделген тұрақты бизнесті дамытуға жәрдемдесу.

Бұл міндеттер Қоғамның бірінші және екінші стратегиялық бағыттарын іске асыру арқылы шешіледі:

1. ТИ нарығы мен Қазақстанның ұлттық экономикасын ілгерілету және дамыту;

2. Қоғамның инвестициялық портфелін ұлғайту;

Қосымша, инвестициялық портфельдің жоғары кірістілігін қамтамасыз ету, сондай-ақ меншікті капиталдың құрылымын күшейту үшін тағы екі стратегиялық бағыт көзделген:

3. Ұйымның өнімділігін арттыру;

4. Табыс көздерін әртараптандыру.

Стратегиялық бағыттардың әрқайсысы үшін осы Даму стратегиясының 4-бөлімінде 2023 жылға арналған мақсатты мәнді анықтай отырып, Қоғам қызметінің ПӘК қарастырылған.

2021 жылға арналған стратегиялық жұмыс жоспарлары

- Стресс активтер нарығын дамытуға қатысу:
 - Қоғамның стресс активтері сегментінде инвестицияларды басқарудың халықаралық тәжірибесі бар стратегиялық серіктесімен бірлескен кәсіпорын құру;
 - Стратегиялық серіктестің басқаруындағы проблемалық активтер қорын құру үшін шетелдік инвестицияларды тарту;

- Стресстік активтерді басқару стратегиясын іске асыру үшін сарапшылар тобын құру.

• Инфрақұрылымдық жобаларды / МЖС нарығын дамытуға қатысу:

- Жергілікті институционалды инвесторлар мен тәжірибелі тұтқындарды тарта отырып, жаңартылатын энергия көздеріне бағытталған қор / платформалар құру;

- Денсаулық сақтау инфрақұрылымына және басқа да маңызды бағдарламаларға инвестициялау үшін жергілікті институционалды инвесторлармен МЖС қорын / платформасын құру.

• Өсудің бастапқы кезеңінде технологиялық компанияларды қаржыландыру нарығын дамытуға қатысу (венчурлік қаржыландыру):

- Қолда бар капиталды қолдана отырып, қазіргі инвесторлармен бірлескен инвестиция;

- Мемлекет пен үшінші тұлғалардың қосымша капиталы бар жеке венчурлік қорларды құру.

2.2. Экономикалық нәтижелілік

Қоғам өз миссиясының арқасында Қазақстан Республикасының тұрақты экономикалық дамуына елеулі әсер етеді және маңызды әлеуметтік-экономикалық функцияларды орындайды, өзінің негізгі міндеттерін жүзеге асырып қана қоймай, сонымен қатар халықтың әртүрлі топтарына оң әсер етеді.

2 769 млн. АҚШ долл.	2020 жылдың 31 желтоқсанындағы жағдай бойынша Қоғамның қатысуымен қорды жалпы капиталдандыру
611 млн. АҚШ долл.	2020 жылдың 31 желтоқсанындағы жағдай бойынша портфельдік қорларға Қоғамның жалпы инвестициялары
16,2 млрд теңге	Қоғамның тікелей инвестициялық қорларға (ҚТИ) 2020 жылы инвестиция көлемі
1,67 АҚШ долл.	Қазақстанға Қоғам салған 1 АҚШ долларына инвестициялар тартылды
9	2020 жылы қаржыландырылған жобалар
100%	Қазақстанда шикізаттық емес секторға инвестиция салынды

2.3. Жауапты іскерлік тәжірибе

Корпоративтік этика және мүдделер қақтығысын реттеу

Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері басшылыққа алатын корпоративтік этика қағидаттары мен нормалары Қоғамның директорлар Кеңесі бекіткен «Қазына Капитал Менеджмент» АҚ Іскерлік әдеп кодексінде бекітілген.

Қоғамның Директорлар кеңесінің 2018 жылғы 23 қазандағы № 9/18 шешімімен Қоғамның меритократия қағидаттарын сақтауға, қабылданатын шешімдердің заңдылығы мен әділдігін қамтамасыз етуге, корпоративтік жанжалдарды реттеуде Омбудсмен институтын нығайтуға бағытталған Іскерлік әдеп кодексі бекітілді. Жауапкершілік, кәсіпқойлық, топ, адалдық және әлеуметтік жауапкершілік - бұл Қоғамның Іскерлік әдеп кодексінде бекітілген негізгі құндылықтар.

Омбудсмен институты

Қоғамның Іскерлік әдеп кодексінің ережелерін сақтамау, оны бұзу туралы дауларды қарауды бастау, сондай-ақ дауларды шешуге қатысу туралы ақпарат жинауды Қоғамның Омбудсмені жүзеге асырады.

Іскерлік әдеп кодексінің ережелері бұзылған жағдайда Қоғам қызметкерлері Омбудсменге жазбаша да, ауызша да хабарласуға құқылы. Уәкіл өз кезегінде қызметкерлердің, шенеуніктердің, сондай-ақ іскерлік серіктестер мен мүдделі тараптардың Іскерлік әдеп кодексінің ережелерін сақтамау туралы шағымдарының есебін жүргізеді. Бес жұмыс күні ішінде Қоғам қызметкерлеріне іскерлік этика кодексінің ережелері жүгінген жағдайда олардың түсіндірмелерін ұсынады, «Қазына Капитал Менеджмент» АҚ Іскерлік әдеп кодексін бұзу фактісі бойынша жүгінген қызметкердің, лауазымды тұлғаның анонимділігін қамтамасыз етеді.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы

Қоғамда сыбайлас жемқорлыққа қарсы жүйенің жұмысын ұйымдастыру ережесі бар, оның мақсаты сыбайлас жемқорлықтың алдын алу мен ашуға бақылауды күшейту, сондай-ақ оның Қоғамнан қатал бас тарту атмосферасын құру. «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес туралы» Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген талаптардан басқа, Қоғам сыбайлас жемқорлықтың алдын алу бойынша өзіндік тәсілдерді әзірледі.

Сыбайлас жемқорлықтың алдын алу мақсатында бұқаралық ақпарат құралдарындағы жарияланымдарды, Қоғамның Ішкі аудит қызметінің есептері мен жеке және заңды тұлғалардың сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес мәселелері бойынша өтініштерін зерделеу арқылы сыбайлас жемқорлыққа қарсы мониторинг тұрақты негізде жүргізіледі.

Сонымен қатар, мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында қоғамның үлестес тұлғаларының тізімі жүргізіледі.

Қоғамда сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениетті қалыптастыру мақсатында Қоғам мен оның еншілес ұйымдарының қызметкерлерін ақпараттандыруға және хабардар болуына тиісті назар аударылады. Жаңадан қабылданған қызметкерлер Қоғамда сыбайлас жемқорлыққа қарсы жүйенің жұмысын ұйымдастыру ережесімен танысуға міндетті.

2020 жылы Қоғамда сыбайлас жемқорлық пен алаяқтық фактілері анықталмады.

2021 жылы Қоғам мен оның еншілес ұйымдары сыбайлас жемқорлықтың алдын алу мен ашуға бақылауды күшейтуге, сондай-ақ Қоғамда қатаң бас тарту атмосферасын құруға бағытталған жұмысты жалғастырады.

3. Тұрақты дамудың экологиялық құрамдас бөлігі

3.1. Жауапты инвестиция

Қоғам жауапты инвестицияларға ерекше назар аударады. Тұрақты дамудың бұл бағытын Қоғам басымдықпен қарастырады, сондықтан 2014-2023 жылдарға арналған Қоғамның өзектендірілген даму стратегиясының жобасына енгізілген.

Компания өз қызметі шеңберінде инвестициялық шешімдер қабылдау үдерісіне ESG факторларын енгізуге және біріктіруге ұмтылады.

Қоғам өз контрагенттерінен мыналарды күтеді:

- экологиялық тәуекелдерді (қоршаған ортаны) басқару жүйесін қоршаған орта мен қоғамға нақты және ықтимал әсер етуді анықтау, бағалау, тиісті басқару шараларын айқындау және нәтижелі енгізу, бақылауды жүзеге асыру және экологиялық тәуекелдердің деңгейі бойынша қолдану;

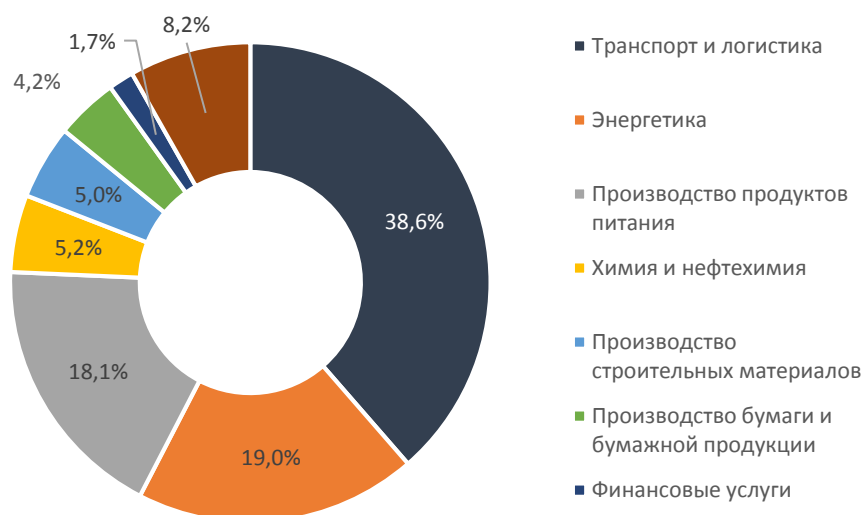
- еңбек ресурстарын басқару жүйесін қолдану және қызметкерлердің денсаулығын қамтамасыз ету (сақтау), бұл жұмысшылардың құқықтарын құрметтеуге, оның ішінде бірлестік бостандығы мен ұжымдық келісімдерге құқықты құруға негізделуі тиіс; бұл жүйе қызметкерлерге әділ қарауды, олар үшін қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайларын жасауды, халықтың топтары мен тұтынушылардың денсаулығы мен қауіпсіздігіне қолайсыз әсердің алдын алуды және алдын алуды қамтамасыз етуі тиіс;

- әділдік, адалдық, жауапкершілік, ашықтық, кәсіпқойлық пен құзыреттілік принциптеріне негізделген жақсы корпоративтік басқару жүйесін қолдану; жақсы корпоративтік басқару ұйым қызметіне мүдделі барлық адамдардың құқықтары мен мүдделерін құрметтеуді болжайды және оның табысты қызметіне, оның ішінде нарықтық құнының өсуіне, қаржылық тұрақтылық пен табыстылықты сақтауға ықпал етеді.

Қоғам жауапты инвестициялау тәжірибесін дамыту бойынша белсенді жұмыс жүргізуде. Осылайша, Қоғамның Инвестициялық саясаты ESG факторларын қаржылық қолдау көрсету үдерісіне біріктіру ниетін қамтиды. Сондай-ақ, Инвестициялық саясат аясында әлеуетті жобаларға басымдық беру құралы енгізілді - Даму индексі, ол елдің дамуына үлес қосатын және әсер ете алатын маңызды әлеуметтік-экономикалық жобаларды бөліп көрсетуге мүмкіндік береді.

2020 жылдың соңында Қоғамның инвестициялық портфелінің әділ құны 139 млрд теңгені құрады, оның ішінде бірқатар «жасыл» жобалар бар.

2020 жылдың соңындағы салалар бойынша Қоғамның инвестициялық портфелі



Осылайша, 2020 жылдың соңында Қоғам 14,1 млрд.теңге қаржыландырудың жалпы сомасына «жасыл» энергетика саласындағы бірқатар жобаларды қолдады (ГЭС, күн және жел электр станцияларын салу).

Қоғам қолдаған «жасыл» жобалар

1. Сипаттама: Қазақстан Республикасы Қарағанды облысында қуаты 10 МВт «Кеңгір» күн электр станциясының құрылысы.

Пайдалануға беру: 2020 жылдың қаңтары

Жобаның жалпы құны: 3,6 млрд теңге

Қоғамның қатысу сомасы: 2,5 млрд. теңге

2. Сипаттама: Жел энергиясын түрлендіру үшін қуаты 100 МВт «Астана ЭКСПО-2017» жел электр стансасының құрылысы - Қазақстан Республикасы Ақмола облысы, Аршалын ауданында 50 МВт І іске қосу кешені.

Пайдалануға беру: 2019 жылдың тамызы

Жобаның жалпы құны: 45,6 млрд теңге

Қоғамның қатысу сомасы: 2,7 млрд. теңге

3. Сипаттама: Қызылорда облысында қуаты 50 МВт «Байқоңыр» күн электр станциясының құрылысы

Пайдалануға беру: 2020 жылдың наурызы
Жобаның жалпы құны: 27 млрд теңге
Қоғамның қатысу сомасы: 4,2 млрд. теңге

4. Сипаттама: Қуаты 100 МВт «Астана Экспо-2017» жел электр станциясының бірінші және екінші іске қосу кешенінің құрылысы.

Пайдалануға беру: I кезең - 2019 жылдың тамызы, II кезең - 2020 жылдың желтоқсан айы
Жобаның жалпы құны: 76,1 млрд теңге
Қоғамның қатысу сомасы: 3,7 млрд. теңге

5. Сипаттама: Шығыс Қазақстан облысында қуаттылығы 24,9 МВт Тургусун ГЭС құрылысы.

Пайдалануға беру: 2021 жыл сәуір
Жобаның жалпы құны: 13,5 млрд теңге
Қоғамның қатысу сомасы: 1 млрд. теңге

2021 жылы Қоғам бағытты дамыту бойынша жұмысты жалғастырады, атап айтқанда:

- «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ экологиялық және әлеуметтік саясатына сәйкес Қоғамның тұрақты даму саясатын өзектендіру. Өзектендіру Қоғам мен оның еншілес ұйымдарының инвестициялық қызметіндегі экологиялық және әлеуметтік факторлардың есебінің және мониторингінің принциптері мен тәсілдерін анықтауға мүмкіндік береді. Саясатты жаңарту кезінде жауапты инвестициялар бойынша халықаралық бастамалар ескерілетін болады - БҰҰ-ның жауапты инвестициялар принциптері, Экватор принциптері, IFC экологиялық және әлеуметтік тұрақтылық бойынша қызмет стандарттары;

- Сыртқы инвесторлар үшін қоғам портфелінің тартымдылығын арттыру мақсатында ТИ бағалауда меншікті экологиялық, әлеуметтік басқару стандарттарын (Environmental, Social and Governance) дамыту;

- Жасыл офис концепциясын әзірлеу;

- Жұмыс барысында қызметкерлерге «жасыл офис» қағидаттарын ұстану бойынша тренинг өткізу.

3.2. «Жасыл кеңсе»

2021 жылға арналған жоспарлар

Қоғам «Қазына Капитал менеджмент» АҚ-ның «жасыл кеңсе» Концепциясын бекітуді жоспарлап отыр, онда «жасыл кеңсенің» мақсаттары, міндеттері мен қағидаттары, сондай-ақ оны енгізу тәсілдері мен болжанатын іс-шаралар қамтылады. Концепцияны дайындау кезінде халықаралық ұйымдардың кеңселерді көгалдандыру бойынша ұсыныстары да ескерілетін болады.

«Жасыл» кеңсенің негізгі элементтері ретінде келесілер бөлінеді:

- электр энергиясын тұтынуды азайту;
- жылу энергиясын үнемдеу;
- суды тұтынуды азайту;
- ластануды төмендету және қалдықтармен жұмыс;
- ресурстарды үнемдеу және тұтынуды азайту;
- қызметкерлердің денсаулығы;
- қызметкерлерге экологиялық хабарламалар айтып отыру;
- «жасыл» кеңсе қағидаларын сақтау процестерін құжаттайтын менеджмент жүйелерінің болуы.

«Жасыл кеңсе» концепция қағидаттары үш R – Reduce (Азайт), Reuse (Қайта пайдалан), Recycle (Қайта жаса) ережелеріне негізделген:

- **Reduce (Азайт)** Бұл принцип бойынша «жасыл кеңсе» табиғи ресурстарды - электр энергиясын, суды, қағазды, жылуды пайдалануды азайтуға ұмтылуы керек. Бұл ережеге қазіргі заманғы технологиялар мен жабдықтарды қолдану арқылы да, ұйымдастырушылық және үгіт-насихат шаралары арқылы да қол жеткізіледі.

- **Reuse (Қайта пайдалан)**. Бұл принцип қайта өңделген материалдардан жасалған қағазды, кеңсе тауарларын және кеңсе техникасын қоса, шығыс материалдарын пайдалануға бағытталған.

- **Recycle (Қайта жаса)** Бұл принцип бойынша ең бастысы-пайдаланылған шикізатты дұрыс жою: барлық қалдықтарды сұрыптау, макулатураны тапсыру, кеңсе техникаларын мен батареяларды дұрыс тастау.

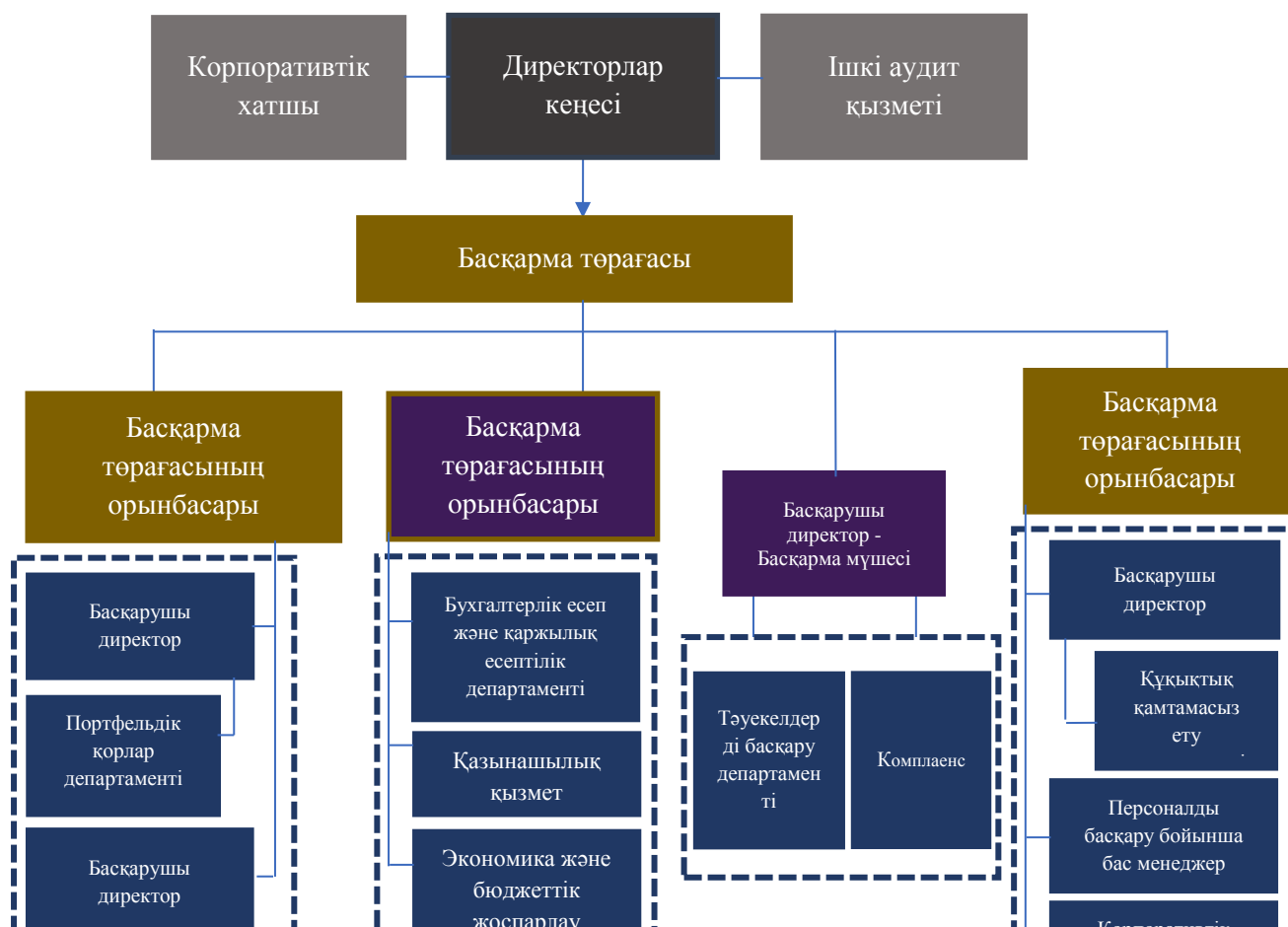
Концепцияны іске асыру бойынша шаралар қызметкерлердің экологиялық біліміне, кеңсе аясында ресурстарды үнемдеуге және қалдықтарды басқаруға бағытталатын болады. Бұл іс-шаралар Қоғамға іскерлік ортада экологиялық жауапты мінез-құлықты ынталандыру бойынша ұлттық бастамаларды іске асыруға қолдау көрсету үшін қажет.

Қоғам орналасқан Бизнес-орталық ресурстарға ұқыпты қарау технологиясын ескере отырып салынған. Жұмыс, апаттық және жөндеу жарықтандыру жүйелері қарастырылған. Люминесцентті жарық көздері қолданылады. Инсоляцияны ескере отырып, қасбеттің витраждары электр энергиясын үнемдеуге мүмкіндік береді. Сондай-ақ уақытша тұратын жерлерде энергияны үнемдеу үшін қозғалыс бергіштері орнатылған.

4. Тұрақты дамудың әлеуметтік құрамдас бөлігі

4.1. Еңбекке жауапкершілікпен қарау

«Қазына Капитал Менеджмент» АҚ Басқармасының 2020 жылғы 21 қыркүйектегі шешімімен жаңа ұйымдық құрылым бекітілді:



Қоғамның кадр саясаты Қоғамның Даму стратегиясының басты қағидаттарына сәйкес әзірленді және транспаренттілік қағидаттарына негізделі отырып, білікті кадрларды тарту және оларды тұрақтандыру факторларын қамтиды:

1) Қоғамның стратегиялық мақсаттарына қол жеткізудегі маңызды элемент ретінде кадрлық потенциалдың жоғары деңгейін қамтамасыз ету;

2) Нәтижелілікті басқару, еңбекке ақы төлеудің тиімді жүйесі есебінен қызметкерлердің еңбекке деген ынтасын арттыру:

- қызметкерлердің еңбек нәтижелілігін бағалау жүйесін енгізу;
- қызметкерлердің біліктілік, құзыреттілігі және еңбек нәтижелілігі деңгейіне негізделген ынталандырушы және айқын сыйақы жүйесін енгізу;
- қызметкерлердің жұмысын бағалау мен еңбек уәждемесінің міндеттері мен мақсаттарының орындалуына мониторинг және бақылау енгізу.

Қоғам ұжымында кәсіби білімі және жұмыс тәжірибесі бар 44 маман бар. Қоғам тобында ең үздік қазақстандық және халықаралық жоғары оқу орындарының түлектері жұмыс істейді:

- «Болашақ» бағдарламасының 2 түлегі;
- 14 адам магистр дәрежесіне ие;
- 18 адам сертификатталған қызметкерлер ;
- 18 қызметкердің шетелдік білімі бар.

Қызметкерлердің орташа жасы 35 жасты құрайды, Компаниядағы орташа жұмыс өтілі - 1,5 жыл.

2020 жылы штат саны 44 қызметкерді құрады, оның ішінде орталық аппарат 34 қызметкерді құрады.

2020 жылы кадрлардың тұрақтамауы 2,3% - ды құрады.

Персоналды тандау және жұмысқа алу

Үміткерлерді іріктеудің негізгі мақсаты - бос лауазымдарға жұмысқа білікті кандидаттарды тарту бөлігінде персоналды басқару саласындағы озық тәжірибені енгізу арқылы Қоғамның стратегиялық мақсаттарына жетуге үлес қосу.

Бос орындар пайда болған кезде, бірінші кезең - Қоғам мен оның еншілес ұйымдары қызметкерлерінің арасындағы ішкі конкурс. Содан кейін сыртқы конкурс жарияланады.

Осылайша, негізгі мамандарды сақтап қалу және оларды Қоғамда ұзақ уақыт жұмыс істеуге ынталандыру үшін ішкі іріктеу басымдыққа ие.

2020 жылы Қоғамда қызметкерлерді қандай да бір негізде жұмысқа қабылдау кезінде кемсітушілік жағдайлары болған жоқ.

Оқыту және кәсіби дамыту

Кадр саясатын іске асырудың негізі - тиімді ұйымдастырушылық құрылымның және оңтайлы кадрлардың болуы. Қызметкерлердің жоғары кәсіби деңгейі қолдау табады және қызметкерлердің бар білімі мен іскерлігін бірізді жетілдіру жолымен қызметкерлерді қайта даярлау және біліктілігін арттыру арқылы тұрақты оқыту және біліктілікті арттыру жүйесінде дамытып отырады.

Қоғамның кадрларды даярлауға және біліктілігін арттыруға қажеттілігі ішкі және сыртқы факторларға байланысты: стратегиялық міндеттердің өзгеруі, заңнаманың өзгеруі, жаңа бағдарламалардың енгізілуі, қызметкерлердің кәсіби өсуі мен дамуы, оларға жаңа міндеттер мен мақсаттар қою.

Оқыту және біліктілікті арттыру жүйесіндегі оқыту іс-шараларының саны 2020 жылы 140 іс-шараны (курстар, оқу) құрады. Қоғамның оқыту саясаты персоналдың жеке және іскерлік құзыреттіліктерін (soft-skills) дамытуға бағытталған. Бүгінгі таңда эмоционалды интеллект, DIS әдісі бойынша тиімді байланыс, презентациялар өткізу және аудиторияның назарын басқару бойынша оқу шаралары жүзеге асырылды. Басқарма мүшелері деңгейіндегі басшылар және құрылымдық бөлімшелердің кейбір басшылары көшбасшылық дағдыларды дамыту және жұмыс процестерінің жоғары қарқындылығына байланысты эмоционалды күйзеліске түсу жағдайларының алдын алу үшін кәсіби коучинг бағдарламасынан өтеді.

Сонымен қатар, кәсіби дағдыларды дамытуға бағытталған (hard skills) оқыту мерзімді негізде жүргізіледі. 2020 жылы тәуекелдерді басқару, қаржылық менеджмент және салық салу бойынша оқыту бағдарламалары іске асырылды. Сондай-ақ, Coursera сияқты оқыту платформалары арқылы қызметкерлерді өзін-өзі дамытуға ынталандыру бағдарламасы қолға алынды.

Қоғам қызметкерлердің әртүрлі саладағы (қаржы, инвестициялар, жеке өсу және т.б.) сарапшылармен және мамандармен жұма интерактивті кездесулерін өткізу практикасын енгізді - Friday talk. Мұндай кездесулер іскерлік байланыстар желісін (networking), қызметкерлердің ой-өрісін кеңейту мақсатында, сондай-ақ бизнестің стратегиялық пайымын дамыту тәсілі ретінде ұйымдастырылады.

Қызметкерлерді оқыту мен біліктілігін арттыру олардың міндеттерін тиімді орындау және анықталған мәселелерді шешу үшін қызметкерлердің кәсіби және басқарушылық қызметі саласындағы қосымша теориялық және практикалық білімдерді, дағдыларды, қабілеттерді, құзыреттіліктер мен дағдыларды жаңарту және алу мақсатында Қоғамның даму стратегиясына сәйкес жүзеге асырылады. Қоғам қызметкерлерін оқытуды және олардың біліктілігін арттыруды ұйымдастыру келесі қағидалар негізінде жүзеге асырылады:

- оқыту іс-шараларының тақырыбы мен мазмұнының қызметкердің лауазымдық міндеттеріне, оның қызметін бағалау нәтижелеріне, қызметкердің алдына қойылған мақсаттар мен міндеттерге сәйкес айқындалған қажеттіліктерге сәйкестігі;
- оқыту іс-шараларының Қоғам қызметінің тиімділігін арттыруды қамтамасыз ететін нақты міндеттерді шешуге, үздік корпоративтік практикалар мен стандарттарды зерделеуге бағытталуы;
- оқыту мен біліктілікті арттырудың жүйелік, қолданбалы, жоспарлы сипаты;
- оқыту және біліктілікті арттыру бағдарламаларымен Қоғам қызметкерлерінің мүмкін болатын ең көп санын қамту.

Қызметкерлердің еңбекақысы мен жұмысын басқару

Еңбекақы төлеу Қоғамдағы әрбір лауазымның бағасы (грейд) негізінде, Нау-Group факторлық-балдық талдау әдістемесіне сәйкес жүргізіледі.

Қоғамда ПӘК орындау негізінде (тоқсанына бір рет) тиімділікті бағалау жүйесі жұмыс істейді, ол басшылықтың ПӘК құрылымдық бөлімше мен жеке қызметкер деңгейіне «каскадтауға», «табалдырық-мақсат-шақыру» деңгейінде алға қойылған мақсатқа қол жеткізудің нақты деңгейін айқындау үшін жеткілікті өлшемшарттарға ие болуға және әрбір қызметкердің нақты тиімділігін бағалауға мүмкіндік береді.

Әлеуметтік саясат

Қоғам қызметкерлеріне олардың тиімді жұмыс істеуіне қолайлы жағдай жасау, сондай-ақ жоғары білікті қызметкерлерді ұстап қалу және тарту мақсатында әлеуметтік қолдау көрсетіледі.

Басқарманың шешімімен Қоғам «Қазына Капитал Менеджмент» АҚ қызметкерлеріне әлеуметтік қолдау көрсету ережесін (бұдан әрі - Ереже) бекітті, онда Қазақстан Республикасының заңнамасына және Қоғамның ішкі құжаттарына сәйкес, Қоғам қызметкерлеріне әлеуметтік қолдау көрсетудің түрлері, шарттары мен тәртібі анықталады.

Ережеде әлеуметтік қолдаудың келесі түрлері қарастырылған:

- материалдық көмек;
- Қоғам қызметкерлері мен олардың отбасы мүшелері үшін ерікті медициналық сақтандыру бағдарламасы (медициналық сақтандыру).

5. Ережелерде көзделген әлеуметтік қолдау көрсетуге арналған қаражат көлемі тиісті тармақ бойынша Қоғамның жыл сайын бекітілетін бюджетіне енгізіледі.

Қызметкерлерге материалдық көмек келесі жағдайларда төленеді:

- 1) некеге тұруға байланысты;
- 2) жүктілікке және босануға қатысты демалыстарға байланысты демалыс, жаңа туған баланы асырап алуға арналған демалыс;
- 3) баланы туу / асырап алумен байланысты;
- 4) қызметкерді немесе оның отбасы мүшелері болып табылатын адамдарды емдеуге / операцияға байланысты;
- 5) қызметкердің, жұбайының / балаларының, қызметкердің ата -анасының қайтыс болуына байланысты.

Қызметкерлер мен олардың отбасы мүшелері ерікті медициналық сақтандыру бағдарламасына сәйкес Қоғам бюджетінде қарастырылған қаражат есебінен медициналық сақтандырумен қамтамасыз етіледі.

Медициналық сақтандыруға қаражат қызметкер ауырған жағдайда Қазақстан Республикасының сақтандыру ұйымдарымен заңнамасында белгіленген тәртіппен жасалған шарттарға сәйкес немесе медициналық ұйымдармен медициналық көмек көрсету туралы шарттар бойынша жұмсалады.

Еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау

Қоғам мен оның еншілес ұйымдары үшін сөзсіз басымдық - Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына, халықаралық және ұлттық стандарттарға, Қоғамның осы саладағы ішкі құжаттарына қатаң сәйкес еңбек қауіпсіздігі мен оны қорғау.

Қызметтік міндеттерін орындау кезінде, сондай-ақ Қоғам үйінде болған кезде қызметкерлер Қоғам саясатына сәйкес және Қазақстан Республикасының заңнамасы негізінде Қоғам қабылдаған және әзірлеген қауіпсіздік ережелерін сақтайды.

Еңбекті қорғау және қауіпсіздік ережелерін сақтау мақсатында Қоғам жыл сайын оқыту іс-шараларын өткізеді. COVID-19 таралуын болдырмау үшін карантин кезеңінде кеңсеге жұмысқа баратын Қоғам қызметкерлері үшін коронавирустық инфекцияның алдын алу туралы жадынама әзірленді.

2020 жылы Қоғамда жарақат алу жағдайлары болған жоқ.

2021 жылы мемлекеттік стандарттардың талаптарын, стандарттау бойынша ережелер мен нұсқаулықтарды, санитарлық нормалар мен ережелерді ескере отырып, қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету бойынша жұмыс жалғасады. Қоғамның барлық қызметкерлерін қауіпсіздік техникасы мен еңбекті қорғау жөніндегі жұмысқа белсенді қатысуға тарту жоспарлануда.

5. Қосымша

5.1. Есеп туралы

Қоғам өзінің экономикалық және әлеуметтік қызметінің маңыздылығын біледі және ішкі мен сыртқы мүдделі тараптар үшін ашықтықтың жоғары деңгейін қамтамасыз етуге тырысады.

«Қазына Капитал Менеджмент» АҚ 2020 жылғы орнықты дамуы туралы есебі (бұдан әрі - Есеп) орнықты даму саласындағы есептілік жөніндегі Жаһандық бастаманың стандарттарына (GRI Standards, ашудың «негізгі» нұсқасы), корпоративтік басқару кодексінің ережелеріне және Қоғамның өзге де ішкі құжаттарына сәйкес дайындалды.

Бұл есеп Қоғамның 2020 жылдың 31 желтоқсанына дейінгі қызметінің нәтижелерін көрсетеді.

5.2. Байланыс ақпараты

«Қазына Капитал Менеджмент» АҚ

Мекенжайы: Қазақстан Республикасы, Z05T3E2, Нұр-Сұлтан қ., Мәңгілік Ел даңғылы, 55а-үй.

Кеңсе телефондары: 8 (7172) 554-222 (ішкі 131)

Электрондық пошта: info@kcm-kazyna.kz