



2023

**Тұрақты  
даму туралы  
есебі**

[www.baiterek.gov.kz](http://www.baiterek.gov.kz)



# МАЗМҰНЫ

|  |   |
|--|---|
| Есеп туралы .....  | 2 |
| Басқарма Төрағасының Үндеуі.....                           | 6 |
| Тұрақты даму саласындағы қызмет көрсеткіштері.....         | 8 |
| 2023 жылғы Тұрақты даму саласындағы негізгі оқиғалар ..... | 8 |

## 01. Холдинг туралы.....12

|   |    |
|---|----|
| Холдингтің құрылымы мен қолдау құралдары .....                        | 14 |
| Тұрақты дамуды басқару жүйесі .....                                   | 15 |
| Холдингтің Тұрақты даму мақсаттарына қол жеткізуге қосқан үлесі ..... | 18 |
| Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл .....                              | 28 |
| Корпоративтік басқару жүйесі.....                                     | 36 |
| Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау.....                           | 40 |

## 02. Тұрақты дамудың экономикалық құрамдас бөлігі.....46

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| Даму жоспары .....              | 48 |
| Экономикалық нәтижелілік .....  | 52 |
| Сатып алу қызметі.....          | 53 |
| Жауапты іскерлік тәжірибе ..... | 55 |

## 03. Тұрақты дамудың экологиялық құрамдас бөлігі.....58

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| Жауапты инвестициялау ..... | 60 |
| «Жасыл кеңсе» .....         | 62 |

## 04. Тұрақты дамудың әлеуметтік құрамдас бөлігі.....66

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| Жауапты еңбек тәжірибесі.....  | 68 |
| Қоғаммен өзара әрекеттесу..... | 80 |

## 05. Қосымшалар.....84

|   |     |
|---|-----|
| 2023 жылдың қорытындысы бойынша «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ тұрақты даму жөніндегі іс-шаралар жоспарын іске асыру туралы есебі ..... | 86  |
| Әйелдердің мүмкіндіктерін кеңейту жөніндегі БҰҰ қағидаттарын ұстану туралы ақпарат (Women's Empowerment Principles).....    | 93  |
| TCFD көрсеткіштерінің кестесі .....   | 95  |
| GRI көрсеткіштерінің кестесі .....  | 98  |
| Глоссарий.....  | 105 |

## Байланыс ақпараты.....107



Тұрақты даму туралы есептерді алу үшін QR кодты сканерлеңіз



## ЕСЕП ТУРАЛЫ

«Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ (әрі қарай – «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ, Холдингі) өзінің экономикалық және әлеуеттік қызметінің маңыздылығын түсінеді әрі ішкі және сыртқы мүдделі тараптар үшін ашықтықтың жоғары деңгейін қамтамасыз етуге ұмтылады.

«Бәйтерек» ҰБХ» АҚ-ның 2023 жылғы тұрақты даму туралы есебі (әрі қарай – Есеп) GRI Standards тұрақты даму саласындағы есептілік жөніндегі жаһандық бастаманың стандарттарына, Корпоративтік басқару кодексінің ережелеріне және Холдингінің өзге де ішкі құжаттарына сәйкес дайындалды.

Осы Есеп Холдингінің 2023 жылғы 1 қаңтардан 2023 жылғы 31 желтоқсанға дейінгі қызметінің нәтижелерін көрсетеді. 2022 жылға арналған Тұрақты даму есебі Холдингінің Директорлар кеңесінің қарауына 2023 жылдың тамызында ұсынылды. Ағымдағы Есеп сыртқы қуәландырудан өткен жоқ.

Есептің сапасын одан әрі арттыру мақсатында келесі есепті кезеңде Холдингінің 2022–2023 жылдарға арналған Тұрақты даму жөніндегі іс-шаралар жоспарында бекітілген Холдингінің іс-шаралары туралы ақпарат кеңейтілетін болады.

## ЕСЕП МАЗМҰНЫН АНЫҚТАУ

Есепті жылы Холдингі Есепте ашуға неғұрлым маңызды тақырыптардың тізбесін айқындау бойынша жұмыс жүргізді. Жұмыс GRI Standards көрсеткіштерін және ұқсас компаниялардың жылдық есептерін талдаудан тұрды. Талдау нәтижелері бойынша Холдингінің қызметіне қатысты 30-ға жуық маңызды тақырыпты қамтитын сауалнама дайындалды.

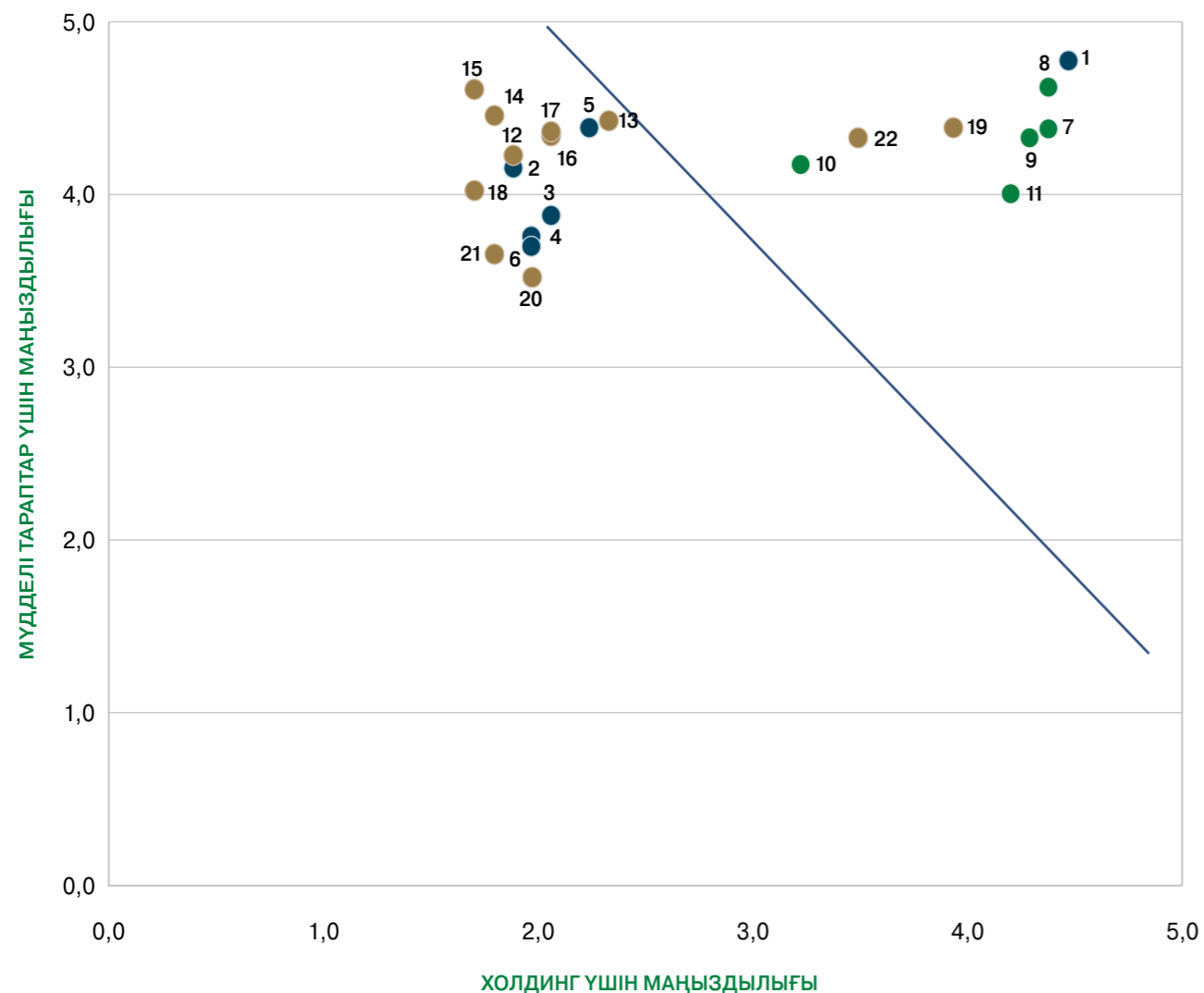
Сауалнамада ұсынылған барлық тақырыптар үш топқа бөлінеді – экономикалық, экологиялық және әлеуметтік. Сауалнама Холдингінің ішкі және сыртқы мүдделі тараптарының өкілдеріне ұсынылған маңызды тақырыптар тізімінен таңдау

мақсатына бағытталған. Атап айтқанда, сауалнамаға құрылымдық бөлімшелердің қызметкерлері, менеджмент, Холдингінің еншілес ұйымдары, инвесторлар, БАҚ өкілдері және т. б. қатысты.

Сауалнама нәтижелері бойынша жиынтық бағалау Маңыздылық матрицасына енгізілді. Матрицаның жоғарғы оң жақ бұрышына енген тақырыптар ең маңызды деп танылды және есеп беру кезінде оларға басымдық берілді.



# МАҢЫЗДЫЛЫҚ МАТРИЦАСЫ



Тақырыптар (ең маңызды деп танылған тақырыптар алтын түспен ерекшеленген)

№

## ЭКОНОМИКА

|   |   |
|---|---|
| Экономикалық нәтижелілік  | 1 |
| Нарықта болуы   | 2 |
| Жанама экономикалық әсерлер (инфрақұрылымға инвестициялар және өтеусіз қызметтер) | 3 |
| Сатып алу тәжірибелері  | 4 |
| Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл   | 5 |
| Бәсекелестікке кедергі келтіру  | 6 |

## ЭКОЛОГИЯ

|  |    |
|--|----|
| Энергия  | 7  |
| Су   | 8  |
| Қалдықтар  | 9  |
| Табиғат қорғау заңнамасының талаптарына сәйкестік    | 10 |
| Жанама экономикалық әсерлер (Scope 1, 2, 3-әсерлері) | 11 |

## ҚОҒАМ

|   |    |
|---|----|
| Жұмыспен қамту                                  | 12 |
| Қызметкерлер мен басшылықтың қарым-қатынасы     | 13 |
| Денсаулық және жұмыс орнындағы қауіпсіздік      | 14 |
| Оқыту және білім                                | 15 |
| Өртүрлілік және тең мүмкіндіктер                | 16 |
| Кемсітушілікке жол бермеу                       | 17 |
| Қауымдастық және Ұжымдық келіссөздер бостандығы | 18 |
| Адам құқықтарының сақталуын бағалау             | 19 |
| Жергілікті қауымдастықтар                       | 20 |
| Жеткізушілердің қоғамға әсерін бағалау          | 21 |
| Заңнамалық нормаларға сәйкестік                 | 22 |

## ЕСЕП ШЕГАРАЛАРЫ

Осы Есепте Холдинг туралы ақпарат қамтылады, бұл ретте «Персоналды басқару» және «Экономикалық нәтижелілік» сияқты бөлімдер тұтастай Холдинг Тобы бойынша ұсынылған. Операциялық нәтижелерді қоса алғанда, Холдинг Тобы туралы толығырақ ақпарат Холдингтің 2023 жылғы Жылдық есебінде ашылған.

Экономикалық тиімділік, жанама экономикалық әсер және табиғатты қорғау заңнамасына сәйкестік тақырыптары негізінен ұйымнан тыс жерде өзекті болып табылады. Қалған тақырыптар ұйым ішінде де, одан тыс жерлерде де үлкен маңызға ие.



# БАСҚАРМА ТӨРАҒАСЫНЫҢ ҮНДЕУІ



## РУСТАМ ҚАРАҒОЙШИН

«Бәйтерек» ҰБХ» АҚ  
Басқарма Төрағасы

### Құрметті, Директорлар кеңесінің мүшелері!

Жасыл және көміртекті бейтарап экономикаға көшу ел үшін басым стратегиялық міндетке айналуда. Бұл үдерісте Холдинг негізгі қаржы институты ретінде әрекет ете отырып, ұлттық жасыл күн тәртібін қалыптастыруда және іске асыруда маңызды рөл атқарады.

Холдингте ESG (экологиялық, әлеуметтік және басқару критерийлері) қағидаттарын енгізуге ерекше назар аударылады, олардың арасында жасыл жобаларды қолдау, тұрақты қаржыландыруды дамыту, тәуекелдерді басқару, бірыңғай кадр саясатын қалыптастыру және ашықтықты арттыру басым болып табылады.

Жасыл жобаларды сәтті іске асыру үшін Холдингте экологиялық және әлеуметтік саясат бекітілді, ол Холдингтің және оның еншілес ұйымдарының инвестициялық қызметіндегі экологиялық және әлеуметтік факторларды есепке алу және мониторингтеу принциптері мен тәсілдерін айқындайды. Саясатты әзірлеу кезінде жауапты инвестициялау жөніндегі халықаралық бастамалар – БҰҰ-ның жауапты инвестициялау қағидаттары, Экватор қағидаттары, Экологиялық және әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз ету жөніндегі IFC қызметінің стандарттары ескерілді. Саясат шеңберінде Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2021 жылғы 31 желтоқсандағы №996 Қаулысы негізінде жасыл жобалардың өлшемдері айқындалды.

Холдинг гидро-, күн және жел электр станцияларын салуды, суару жүйелерін, сондай-ақ қарқынды бақтарды құруды қоса алғанда, жалпы қаржыландыру сомасы 186,7 млрд теңгеге бірқатар жасыл жобаларды іске асырды.

«Қазақстанның Даму Банкі» АҚ қарыз сомасы 118,5 млрд теңгеге жаңартылатын энергия көздері саласындағы 7 инвестициялық жобаны қаржыландырды. Бұл жобалар елдің энергия жүйесін нығайтуға және өнеркәсіп пен халықты таза энергиямен қамтамасыз етуге ықпал етеді.

Холдингтің тағы бір еншілес ұйымы «Аграрлық несие корпорациясы» АҚ 2023 жылы суару жүйесі мен қарқынды бақтар құру сияқты салаларда жалпы қаржыландыру сомасы 6,7 млрд теңгеден асатын 24 жасыл жобаны қолдады.

Инвестициялық қызметке ESG-қағидаттарын енгізуден басқа, Холдингте үш R ережесіне негізделген «жасыл кеңсе» тұжырымдамасын іске асыруға ерекше назар аударылады: Reduce (Қысқарт), Reuse (Қайта пайдалан), Recycle (Қайта өңде).

Холдингтің қабаттарында қалдықтарды бөлек жинайтын контейнерлер орнатылған. Мерзімді негізде қызметкерлердің экологиялық санасын арттыру бойынша ресурс үнемдеуге оқыту, сенбіліктер өткізу үгіт-насихат іс-шаралары өткізіледі.

ESG-қағидаттарын енгізудің табыстылығы Холдинг бөлсенді қатысатын сыртқы конкурстардың нәтижелерімен расталады. Есепті жылы Холдинг «Қазақстанның үздік жасыл кеңсесі» номинациясы бойынша GREEN OFFICE AWARDS сыйлығына ие болды.

Сондай-ақ, 2023 жылы PwC халықаралық агенттігі өткізген «ESG-ақпаратты ашу рейтингі» қорытындысы бойынша Холдингтің Жылдық есебі мен Тұрақты дамуы туралы есебі Қазақстан Республикасындағы үздік 20 компания құрамына кірді.

Жасыл экономикаға көшу, сонымен қатар халықаралық ұйымдар мен жеке сектордың қолдауымен ел ішінде де, одан тыс жерлерде де серіктестік қарым-қатынасты қамтиды. Холдинг және оның еншілес ұйымдары елдің жасыл экономикаға жедел көшуіне жәрдемдесуге бағытталған тұрақты даму саласындағы ұлттық және халықаралық бастамаларға белсенді қатысады.

Осылайша, жоғарыда аталған тұрақты даму бастамалары мен ESG Холдингтің даму жоспарында ерекше рөл атқарады және оның ажырамас бөлігі болып табылады.

Келесі жылы Холдинг Холдингтің жасыл экономикаға көшу жөніндегі ұлттық міндетке қол жеткізуіне жәрдемдесуге бағытталған ESG-бастамаларды іске асыру жөніндегі жұмысты жалғастырады.

«Бәйтерек» ҰБХ» АҚ  
Басқарма Төрағасы  
Рустам Қарағойшин



# ТҰРАҚТЫ ДАМУ САЛАСЫНДАҒЫ ҚЫЗМЕТ КӨРСЕТКІШТЕРІ

| КӨРСЕТКІШІ  | 2021 жыл | 2022 жыл       | 2023 жыл |
|---|----------|----------------|----------|
| «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ персоналының орташа тізімдік саны, адам            | 131      | 132            | 132      |
| Бір адамға шаққандағы оқу сағаттарының орташа жылдық саны, адам-сағат | 43       | 42             | 24       |
| «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ қызметкерлерінің қатысу деңгейі, %                 | 75       | – <sup>1</sup> | 80,2     |
| Кез келген белгілер бойынша кемсітушілік жағдайлары, саны             | 0        | 0              | 0        |
| Жарақаттану жағдайлары, саны  | 0        | 0              | 0        |
| Сыбайлас жемқорлық және алаяқтық фактілері, саны                      | 0        | 0              | 0        |
| «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ қызметіне сенім индексі, %                         | 87,5     | 87,2           | 87,7     |

# 2023 ЖЫЛҒЫ ТҰРАҚТЫ ДАМУ САЛАСЫНДАҒЫ НЕГІЗГІ ОҚИҒАЛАР

## ЖАСЫЛ ЖОБАЛАРДЫ ҚОЛДАУ

• 2023 жылғы 31 желтоқсандағы жағдай бойынша Холдинг жалпы қаржыландыру сомасы **186,7 млрд теңгеге жасыл энергетика саласындағы бірқатар жобаларды қолдады** (су электр станциясын, күн және жел электр станцияларын салу).

Шығыс Қазақстан облысындағы Тұрғұсын-1 гидроэлектростанциясы, Түркістан облысындағы фотовольтаикалық электр станциясы, қуаттылығы 18,72 МВт Жетісу облысындағы гидроэлектростанциялар каскады және басқалар.

• 2023 жылғы 31 желтоқсандағы жағдай бойынша «Қазақстанның Даму Банкі» АҚ Холдингінің (бұдан әрі – ҚДБ) еншілес ұйымының кредиттік портфелінде **ЖЭК саласындағы 7 инвестициялық жоба**, оның ішінде: қуаттылығы 150 МВт Шығыс Қазақстан және Алматы облыстарындағы жел электр станциясы, қуаттылығы 100 МВт Қарағанды облысындағы күн электр станциясы, қуаттылығы 24,9 МВт

• 2023 жылғы 31 желтоқсандағы жағдай бойынша Холдингтің басқа еншілес ұйымы – «Qazaqstan Investment Corporation»<sup>2</sup> АҚ (әрі қарай – QIC) – жалпы қуаттылығы 67 МВт болатын жасыл энергетика саласындағы жалпы қаржыландыру сомасы **11,1 млрд теңгеге** жобаларды қолдады: Қарағанды облысында қуаты 10 МВт «Кеңгір» күн электр станциясы, Қызылорда облысында қуаты 50 МВт «Байқоңыр» күн электр станциясы,

Жетісу облысында қуаты 7 МВт Көксу өзеніндегі су электр станциясы.

- «Өнеркәсіпті дамыту қоры» АҚ (ҚДБ еншілес ұйымы) «Астана LRT» ЖШС үшін **100 бірлік электрлік қалалық автобустарды**, Астана қаласының «№1 автобус паркі» АҚ үшін **20 бірлік электрлік қалалық автобустарды**, сондай-ақ Павлодар қаласының «№1 автобус паркі» ЖШС үшін **10 бірлік электрлік қалалық автобустарды** сатып алу бойынша лизингтік қаржыландыру жүзеге асырылды. Тозған автобустарды экологиялық таза көлік түрлеріне ауыстыру көлік инфрақұрылымын нығайтып қана қоймай, сонымен қатар жанармай шығарындыларын азайтуға көмектеседі. «Өнеркәсіпті дамыту

қоры» АҚ желісі бойынша жасыл жобаларды қолдаудың жалпы көлемі 11 жоба бойынша 50,4 млрд теңгені құрады.

- Сондай-ақ, «Аграрлық несие корпорациясы» АҚ (әрі қарай – АНК) желісі бойынша 2023 жылы суару жүйесі мен қарқынды бақтар құру сияқты салаларда жалпы қаржыландыру сомасы **6,7 млрд теңгеден асатын 24 жасыл жобаға** қолдау көрсетілді.
- 2023 жылғы 21 желтоқсанда Sustainable Fitch рейтингтік агенттігі Холдингке **ұйымның ESG-рейтингін «3» деңгейінде** (1-ден 5-ке дейінгі балл, 1-і ең күшті) 57 баллмен (100 балдық шкала бойынша 100-і ең күшті) берді.

## ӘЛЕУМЕТТІК ЖӘНЕ ЖАСЫЛ ӨНІМДЕР

- Өзінің әлеуметтік функциясын орындай отырып, «Отбасы банкі» Тұрғын үй құрылыс жинақ банкі» АҚ Холдингінің еншілес ұйымы (бұдан әрі – Отбасы банкі) «Тұрғын үй-коммуналдық инфрақұрылымды дамыту тұжырымдамасы» шеңберінде мемлекеттік бағдарламаларды іске асыруды белсенді түрде жалғастырды. Жалпы алғанда, «Бақытты отбасы»<sup>3</sup>, «Шаңырақ»<sup>4</sup>, «Әскери» сияқты бағдарламалар және өзге де өңірлік бағдарламалар бойынша **13 035 қазақстандық отбасына** жеңілдетілген қарыздар берілді.
- Азия даму банкінен 14 млрд теңге көлемінде екінші транш қаражаты есебінен «Ұмай»<sup>5</sup> әйелдер ипотекасы бағдарламасы іске асырылуда.
- Есепті жылы өңірлерде бірқатар жастар тұрғын үй бағдарламалары іске қосылды, олар жас мұғалімдерге, дәрігерлерге, журналистерге, мәдениет, спорт, әлеуметтік сала қызметкерлеріне, коммуналдық кәсіпорындардың, полиция департаменттерінің,

ТЖД қызметкерлеріне тұрғын үй сатып алуға қолжетімді қарыздар алуға мүмкіндік берді.

- Отбасы Банкінде азаматтардың денсаулығы мен қоршаған ортаны қорғауға бағытталған **Қазақстандағы алғашқы «Жасыл ипотека» бағдарламасы іске қосылды**<sup>6</sup>.
- ҚДБ-ның Қазақстандық қор нарығында жасыл облигацияларды дебюттік орналастыруы: 2023 жылғы наурызда KASE биржасында 10 млрд теңгеге, ал желтоқсанда – 15 млн АҚШ доллары сомасына AIX биржасында облигацияларды орналастыру.
- ҚДБ жасыл облигацияларын шығару шеңберінде Орталық Азияда Банктің облигацияларының халықаралық Климаттық облигациялар стандарттарына сәйкестігін растайтын алғашқы Climate Bonds Initiative сертификаты алынды. Бұған АХҚО жасыл қаржы орталығымен серіктестікте қол жеткізілді, ол СБИ критерийлеріне сәйкестігі үшін верификатор ролін атқарды.

<sup>3</sup> Бағдарламаға мүмкіндігі шектеулі балаларды, жетім балалар мен ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балаларды және I және II топтағы мүгедек жандарды тәрбиелеп отырған көп балалы отбасылар қатысады.

<sup>4</sup> Бағдарлама әкімдіктердің кезекте тұрғандарға тұрғын үй сатып алуға кредит беруді көздейді: қарыз мөлшерлемесі – жылдық 5%, ең төменгі бастапқы жарна 20 жылға дейін кредиттеудің ең жоғары мерзімімен қарыз сомасының 10%.

<sup>5</sup> «Ұмай» ипотекасы бойынша жаңа шарттар қабылданды – жалпы отбасылық бюджет бойынша шек 640 000 теңгеге дейін көтерілді (отбасының ай сайынғы табысы 550 000 теңгеден аспайтын болса, бастапқы жарна 15%-дан басталады; табысы 550 001 теңгеден 640 000 теңгеге дейін болғанда, тұрғын үй құнының 20%-дан астамы болған кезде қарыз алуға болады).

<sup>6</sup> Бағдарлама Банк клиенттері үшін 2023 жылдың басынан бастап қолжетімді. Бағдарламаны іске асырудың негізгі шарты сатып алынатын тұрғын үйдің сертификаттау деңгейіне қарамастан, Қазақстандағы қолданыстағы жүйелердің бірі (OMIR, ГОСТ P, BREEAM, LEED) бойынша сертификатталған «жасыл стандартқа» сәйкестігі болып табылады.

<sup>1</sup> 2022 жылы бағалау жүргізілген жоқ.

<sup>2</sup> «Қазына Капитал Менеджмент» АҚ 2023 жылғы 10 қаңтарда «Qazaqstan Investment Corporation» АҚ болып қайта тіркелді.



## ТҰРАҚТЫ ДАМУ САЛАСЫНДАҒЫ ІШКІ ҚҰЖАТТАРДЫ ӨЗІРЛЕУ<sup>7</sup>

- Холдингтің адам құқықтары жөніндегі саясаты (әрі қарай – Саясат) Холдинг басқармасының 2023 жылғы 1 қарашадағы шешімімен (№41/23 хаттама) бекітілген, оның шеңберінде қауымдастықтар мен ұжымдық келіссөздер бостандығы, сондай-ақ қызметкерлердің тең құқықтары мен мүмкіндіктері сияқты тұрақты даму аспектілері жазылған;
- Есепті жылы ESG-рейтингін арттыру мақсатында, сондай-ақ студенттердің, жоғары оқу

орындарының түлектерінің немесе Холдингте практикадан немесе тағылымдамадан өтуге ниет білдірген басқа да мамандардың практикадан және тағылымдамадан өтуін ұйымдастыру тәртібін айқындау үшін холдинг басқармасының 2023 жылғы 22 мамырдағы шешімімен (№ 19/23 хаттама) **Холдингте практика мен тағылымдамаларды ұйымдастыру және өткізу қағидалары** бекітілді.

## ХОЛДИНГТЕ «ЖАСЫЛ КЕҢСЕ» ТҰЖЫРЫМДАМАСЫН ІСКЕ АСЫРУ

- 2023 жылы «Бәйтерек» БО 1 қабатында **алюминий құтылар мен пластикалық бөтелкелерді қабылдауға арналған фандомат** орнатылды.
- «Бәйтерек» БО бірінші қабатында **батареялар мен үйсіз жануарларға арналған баспанаға одан әрі беру үшін азыққа арналған жәшіктер** де орнатылған.
- «Бәйтерек» БО барлық қабаттарында «СтопОтлов» үйсіз жануарларға **көмек қорына қайырымдылық жіберу мүмкіндігі үшін QR-** кодтар орнатылған.

- 2023 жыл ішінде халықаралық экологиялық күндерге арналған **ресурс үнемдеу туралы бейнематериалдар қазақ және орыс тілдерінде** жасалып, «Бәйтерек» БО ғимаратының лифттерінде және HR NEWS Baiterek телеграм-каналында орналастырылды.
- 2023 жылы **938 кг макулатура** (526 кг картон және 412 кг қағаз) тапсырылды. Сонымен қатар, макулатураны қайта өңдеуге жөнелтілгенге дейін сақтау үшін «Бәйтерек» БО іргелес аумағына жабық контейнер орнатылды.
- 2023 жылы **экологиялық таза материалдардан жасалған кеңсе тауарлары** сатып алынды.

## ТҰРАҚТЫ ДАМУ ЖӨНІНДЕГІ СЫРТҚЫ БАСТАМАЛАРҒА ҚАТЫСУ

- Холдинг 2022 жылы **БҰҰ-ның әйелдердің мүмкіндіктерін кеңейту бастамасына** (Women's Empowerment Principles – WEP's) қосылды. WEPs қағидаттарына қол қою гендерлік теңдікті ілгерілетуге және әйелдердің мүмкіндіктерін

кеңейтуге қызығушылық пен белсенді ұстаным туралы қоғамдық бастама болып табылады. Сондай-ақ, есепті жылы WEPs бастамасын іске асыру туралы есеп дайындалды, ол Холдингтің 2022 жылғы Тұрақты даму туралы есебіне енгізілді.

## БАЙҚАУЛАРДАҒЫ ЖЕҢІС

- Холдингтің Жылдық есебі және Холдингтің 2022 жылғы Тұрақты дамуы туралы есебі 2023 жылы PwC халықаралық агенттігі өткізген **«ESG-ақпаратты ашу рейтингі»** қорытындысы бойынша Қазақстан Республикасындағы үздік 20 компанияға кірді.

- Холдинг сонымен қатар **«Қазақстанның үздік жасыл кеңсесі»** номинациясы бойынша GREEN OFFICE AWARDS-2023 сыйлығын алды. **«Ең жасыл кеңсе»** атағына Қазақстан, Өзбекстан, Қырғызстан, Беларусь, Армения, Ресей және басқа елдердің компаниялары таласты.

## ҚАЙЫРЫМДЫЛЫҚ АКЦИЯЛАРЫНА ҚАТЫСУ

- Холдинг **«Мектепке жол»** қайырымдылық акциясына қатысты. Холдинг қызметкерлері әлеуметтік осал отбасылардан шыққан балаларға арналған мектеп керек-жарақтары бар жол дорбалар жинады. Мұқтаж отбасыларға жыл сайын көмек көрсетіледі.
- Холдинг **Донор күнін** ұйымдастырды, оның барысында Холдингтің және еншілес ұйымдардың 73 қызметкері қан тапсырды, 30 литрден астам қан тапсырылды.
- Холдингте **Baiterek – Open Hearts** қайырымдылық жәрмеңкесі өтті, нәтижесінде сатудан 2 194 м теңгеден астам қаражат түсті.

- Жоғарыда көрсетілген қаражатқа мүмкіндігі шектеулі балаларға арналған «Береке Астана» қорына 200 сыйлық, ерекше физикалық қажеттіліктері бар балаларға арналған «Каспий» қорына 150 сыйлық, Балалар кардиохирургиялық орталығында ұзақ емделіп жатқан балаларға 45 сыйлық сатып алынды.
- Холдинг ұжымы қайырымдылық жәрмеңкесінен түскен ақшалай қаражатқа 5 аз қамтылған отбасын азық-түлікпен және киіммен қамтамасыз етті.



<sup>7</sup> Толығырақ ақпарат 1.2 «Тұрақты дамуды басқару жүйесі» бөлімінде берілген.





BAITEREK

# ХОЛДИНГ ТУРАЛЫ

01

|   |    |  |    |
|---|----|--|----|
| Холдингтің құрылымы мен қолдау құралдары .....                        | 14 | Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл.....      | 28 |
| Тұрақты дамуды басқару жүйесі .....                                   | 15 | Корпоративтік басқару жүйесі .....           | 36 |
| Холдингтің Тұрақты даму мақсаттарына қол жеткізуге қосқан үлесі ..... | 18 | Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау ..... | 40 |



# ХОЛДИНГ ТУРАЛЫ

## ХОЛДИНГТІҢ ҚҰРЫЛЫМЫ МЕН ҚОЛДАУ ҚҰРАЛДАРЫ

«Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» АҚ (бұдан әрі – «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ, «Бәйтерек» холдингі, Холдинг) – корпоративтік басқарудың озық стандарттарына сәйкес келетін және Қазақстан экономикасын тұрақты дамыту жөніндегі міндеттерді іске асыруды қамтамасыз ететін Қазақстан Республикасы Үкіметінің негізгі институты. Холдингтің құрылымына дауыс беретін

акцияларының (жарғылық капиталға қатысу үлестерінің) 50%-дан астамы меншік құқығындағы Холдингке тікелей тиесілі 8 еншілес ұйым кіреді<sup>8</sup>. Еншілес ұйымдардың қызметі агроөнеркәсіптік кешенді дамытуға, кәсіпкерлікті қолдауға және тұрғындар үшін тұрғын үйдің қаржылық қолжетімділігін қамтамасыз етуге бағытталған.

| №  | Еншілес ұйымы   | Қолдау құралы  | Қызмет бағыты  |
|----|---|--|--|
| 1. | «Қазақстан Даму Банкі» АҚ                                     | Қарызды қаржыландыру<br>Кепілдіктер<br>Лизинг<br>Экспорттық және экспорт алдындағы қаржыландыру  | Орта және ірі кәсіпкерлік субъектілерін қолдау           |
| 2. | «Қазақстанның экспорттық-кредиттік агенттігі» АҚ <sup>9</sup> | Сақтандыру<br>Экспорттық және экспорт алдындағы қаржыландыру   | Экспорттық әлеуетті арттыру <sup>10</sup>                |
| 3. | «Qazaqstan Investment Corporation» АҚ <sup>11</sup>           | Үлестік қаржыландыру<br>Венчурлік қорларды құру/қатысу   | Үлестік қаржыландыру<br>Венчурлік қаржыландыру           |
| 4. | «Даму» кәсіпкерлікті дамыту қоры» АҚ                          | Кепілдік<br>Субсидиялау<br>ЕДБ/МҚҰ-да қаражатты шартты орналастыру арқылы кредиттеу  | Микро-, шағын және орта кәсіпкерлік субъектілерін қолдау |
| 5. | «Аграрлық несие корпорациясы» АҚ                              | АӨК субъектілеріне кредит беру<br>Инвестициялық жобаларды қаржыландыру<br>Көктемгі егістік және егін жинау жұмыстарына кредит беру<br>Қаржы институттарын қорландыру<br>Шағын бизнеске шағын несие беру<br>Сақтандыру сыйлықақыларын субсидиялау   | Агроөнеркәсіптік кешенді қолдау                          |
| 6. | «Отбасы банкі» тұрғын үй құрылыс жинақ банкі» АҚ              | Тұрғын үй қарыздарын беру<br>Ипотекалық кредиттеу  | Халықты тұрғын үймен қамтамасыз ету                      |
| 7. | «Қазақстан Тұрғын үй Компаниясы» АҚ                           | ЖАО бағалы қағаздарын сатып алу арқылы құрылыс салушыларды қаржыландыру<br>Сатып алу құқығымен жалға берілетін тұрғын үй Ипотекалық кредиттеу<br>Үлестік тұрғын үй құрылысына кепілдік беру<br>Жеке құрылыс салушылардың кредиттерін субсидиялау<br>Инвестициялық жобаларды қаржыландыру |  |
| 8. | Bereke Bank <sup>12</sup>                                     | Корпоративтік және бөлшек клиенттерге арналған банктік қызметтер   | Банк қызметтері  |

<sup>8</sup> 2023 жылғы 31 желтоқсандағы жағдай бойынша.

<sup>9</sup> «KazakhExport» Экспорттық сақтандыру компаниясы» АҚ 2024 жылғы 20 мамырда «Қазақстанның экспорттық-кредиттік агенттігі» АҚ болып қайта тіркелді.

<sup>10</sup> Шағын, орта және ірі бизнесті қосқанда.

<sup>11</sup> «Қазына Капитал Менеджмент» АҚ 2023 жылғы 10 қаңтарда «Qazaqstan Investment Corporation» АҚ-на қайта тіркелді.

<sup>12</sup> Қазақстан Республикасы Үкіметінің тапсырмасын орындау үшін 2022 жылғы 1 қыркүйекте Холдинг «Ресей Сбербанкі» ЖАО-дан «Сбербанк» АҚ еншілес банкі акцияларының 99,99% сатып алды. Сатып алғаннан кейін «Сбербанк» АҚ ЕБ Bereke Bank болып қайта тіркеу және қайта атау жүзеге асырылды.

## ТҰРАҚТЫ ДАМУДЫ БАСҚАРУ ЖҮЙЕСІ

Қазақстан Республикасы Үкіметінің негізгі қаржы институты бола отырып, «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ өзінің қоршаған ортаға ықпалының маңыздылығын түсінеді (кең мағынада) және мүдделі тараптар мүдделерінің теңгерімін сақтауға ұмтылады.

Холдинг өз қызметі шеңберінде экономикалық, экологиялық және әлеуметтік мақсаттардың келісілуін қамтамасыз етеді, оның ішінде:

- неғұрлым жетілдірілген технологияларды құруға және дамытуға инвестициялардың өсуі;
- өңдеу өнеркәсібінің өсуі; шикізаттық емес салалар экспортының өсуін ұлғайту;
- еңбек өнімділігін арттыру; жаңа жұмыс орындарын құру;
- шектеулі ресурстарды оңтайлы пайдалану;
- ашық конкурстық рәсімдерді және жұмысқа қабылдау кезінде тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету;
- еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету және қызметкерлердің денсаулығын сақтау және т. б.

Холдинг өз қызметінде Холдингтің корпоративтік басқару кодексінде бекітілген Тұрақты дамудың мынадай қағидаттарын басшылыққа алады: ашықтық, есептілік, айқындық, әдептілік мінез-құлық, мүдделі тараптардың мүдделерін сақтау, заңдылық, адам құқықтарын сақтау, сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік, мүдделер қақтығысына жол бермеу.

«Бәйтерек» ҰБХ» АҚ өз қызметінде адам құқықтары, еңбек қатынастары, қоршаған ортаны қорғау және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы БҰҰ-ның жаһандық шартының қағидаттарын ұстанады. Холдингтің Тұрақты даму саласындағы саясатында мақсаттар, міндеттер, қағидаттар толығырақ бекітілген.

Осыған байланысты 2023 жылы Холдинг адам құқықтары жөніндегі саясатты бекітті, оның шеңберінде қауымдастықтар мен ұжымдық келіссөздер бостандығы, сондай-ақ қызметкерлердің тең құқықтары мен мүмкіндіктері сияқты Тұрақты даму аспектілері жазылды. Саясатты әзірлеу және бекіту Холдингтің этикалық қағидаттарға берік ұстанымын көрсетеді, Қазақстан Республикасының заңнамалық, нормативтік талаптары мен халықаралық стандарттардың сақталуын қамтамасыз етеді, сондай-ақ беделді тәуекелдерді азайтады. Сонымен қатар, бұл оң корпоративтік мәдениетті қалыптастыруға ықпал етеді және Тұрақты дамудың жаһандық мақсаттарына сәйкес келеді.

2022 жылы Холдинг БҰҰ-ның «Өйелдердің мүмкіндіктерін кеңейту қағидаттары» жаһандық бастамасына қосылды. Сондай-ақ, 2023 жылы Холдингтің 2022 жылғы тұрақтылық туралы есебіне енгізілген ДЭФ бастамасын іске асыру туралы есеп дайындалды. Осы қағидаттардың сақталуы туралы толығырақ ақпарат осы Есепке қосымшада келтірілген.

Холдингте ESG-қағидаттарын енгізуге ерекше көңіл бөлінеді. Бұл ретте Холдинг осы саладағы әлемдік үрдістерді және ұлттық басымдықтарды, олардың ішінде төмен көміртекті экономикаға көшу және декарбонизация, сондай-ақ ESG-қағидаттарына жауап беретін тұрақты қаржыландыру құралдарын дамытуды ұстанады. Бұдан басқа, айқындықты арттыруға, бірыңғай кадр саясатын қалыптастыруға және жауапты сатып алуларға тиісті көңіл бөлінеді.

2023 жылы Холдинг Sustainable Fitch халықаралық агенттігінен ESG-рейтинг алды. Бұл ҚНҚ-ның нысаналы мәні базалық мәнмен салыстырғанда 2023 жылға қарай бағалауды 2 тармаққа арттыруды көздейді.



## ХОЛДИНГ ҚЫЗМЕТІНІҢ ТҰРАҚТЫ ДАМУ САЛАСЫНДАҒЫ БАСЫМ БАҒЫТТАРЫ

БҰҰ-ның Орнықты даму мақсаттарына қол жеткізуге жәрдемдесу

Жауапты қаржыландыруды дамыту

Жауапты сатып алуларға жәрдемдесу

Бірыңғай кадр саясатын қалыптастыру

«Бәйтерек» ҰБХ» АҚ және ЕҰ қызметіндегі ашықтықты арттыру

## ТҰРАҚТЫ ДАМУДЫ БАСҚАРУДЫҢ ҰЙЫМДАСТЫРУШЫЛЫҚ ҚҰРЫЛЫМЫ

Холдингтегі Тұрақты дамуды басқару корпоративтік басқарудың жалпы жүйесі шеңберінде жүзеге асырылады және оның ажырамас бөлігі болып табылады.

Холдингтің Директорлар кеңесі Тұрақты дамуды енгізуге стратегиялық нұсқаулық пен бақылауды жүзеге асырады.

Холдингтің Стратегиялық жоспарлау комитетінің құзыретіне Тұрақты даму мәселелерін қарау алдын ала тапсырылған.

Холдинг Басқармасы Тұрақты дамуды басқарудың тиісті жүйесін қалыптастыруды және оны енгізуді қамтамасыз етеді, сондай-ақ, Тұрақты даму саласындағы тиісті іс-шаралар жоспарын бекітеді. Басқарма сондай-ақ, Директорлар кеңесінің қарауына есепті жылдан кейінгі жылдың үшінші тоқсанында жыл сайынғы негізде Тұрақты даму туралы есепті ұсынады.

Холдингтің Басқарма мүшелерінің ҚНК корпоративтік карталарына «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ Тұрақты дамуын қамтамасыз ету жөніндегі ҚНК кіреді, бұл ретте Холдингтің Тұрақты дамуы жөніндегі іс-шаралар жоспарын іске асыру бойынша есеп деректер көзі болып табылады.

Холдингтің тиісті құрылымдық бөлімшелерінің басшылары өз құзыреттері шеңберінде Тұрақты даму саласындағы іс-шараларды іске асыру және ҚНК-ға қол жеткізу үшін жеке жауапты болады.

Холдингтің Тұрақты даму мәселелерін үйлестіретін негізгі Департамент келесі жұмыстарды орындайтын Стратегия және корпоративтік даму департаменті болып табылады:

- орнықты даму саласындағы қызметті жоспарлауды жүзеге асырады;
- орнықты даму саласындағы Холдингтің құрылымдық бөлімшелерінің қызметін үйлестіреді;
- Тұрақты даму саласындағы іс-шаралар жоспарының және ҚНК-ның орындалуы бойынша есепті дайындауды жүзеге асырады;
- GRI Standards халықаралық стандарттарына сәйкес Тұрақты даму туралы бөлімді және Тұрақты даму саласындағы есепті қоса отырып, Холдингтің жылдық есебін дайындауды жүзеге асырады;
- Тұрақты даму мәселелері бойынша Холдингтің ЕҰ және халықаралық ұйымдармен өзара іс-қимыл жасайды.

Холдингтің және оның еншілес ұйымдарының лауазымды тұлғалары қызметті жүргізу және өз міндеттерін орындау кезінде Тұрақты даму қағидаттарын ұстанады және барлық қызметкерлердің жұмылуына ықпал етеді.

## 2023 ЖЫЛДЫҢ ҚОРЫТЫНДЫСЫ БОЙЫНША ХОЛДИНГТІҢ 2022–2023 ЖЫЛДАРҒА АРНАЛҒАН ТҰРАҚТЫ ДАМУ ЖӨНІНДЕГІ ІС-ШАРАЛАР ЖОСПАРЫН ІСКЕ АСЫРУ

Холдингтің экологиялық және әлеуметтік саясатының ережелерін іске асыру шеңберінде Холдингтің және оның еншілес ұйымдарының (бұдан әрі – ЕҰ) инвестициялық қызметіне ESG-қағидаттарын енгізу туралы есеп дайындалды. Есеп жоғарыда аталған қағидаттарды әрбір еншілес ұйымның қызметіне енгізу туралы толық ақпаратты қамтиды.

Холдингтің ЕҰ (оның ішінде әлеуметтік) Жасыл жобаларының бірыңғай базасы Холдингтің экологиялық және әлеуметтік саясатында және әлеуметтік жобалар таксономиясында айқындалған жасыл жобаларды іске асырудың негізгі бағыттарына, секторлар (энергетика, АӨК, тұрғын үй блогын және т. б. қоса алғанда), қаржыландыру көлемі, экологиялық және әлеуметтік әсерлер бойынша бөліністе қалыптастырылды.

Сондай-ақ, ҚР Үкіметінің 2021 жылғы 31 желтоқсандағы №996 қаулысымен бекітілген жасыл жобалардың таксономиясын, сондай-ақ, Холдингтің тұрақты даму саласындағы саясатын ескере отырып, Холдингтің экологиялық және әлеуметтік саясаты өзектендірілді.

2023 жылы «Жасыл кеңсе» элементтерін енгізу бойынша бірқатар іс-шаралар іске асырылды, атап айтқанда:

- Алюминий құтылар мен пластикалық бөтелкелерді қабылдау үшін фандомат орнатылды;
- Әрі қарай үйсіз жануарларға арналған баспанаға өткізуге арналған азық жәшігі орнатылды;
- 938 кг макулатура (526 кг картон және 412 кг қағаз) қайта өңдеуге берілді.

2023 жылы Холдинг ресейлік GREEN OFFICE AWARDS 2023 байқауының «Қазақстанның үздік жасыл кеңсесі» арнайы номинациясында жеңіске жетті.

Сондай-ақ, Холдинг тәуелсіз компанияның мұқият аудитінен кейін ҚР СТ ISO 14001-2016 (ISO 14001:2015) «Экологиялық менеджмент жүйелері» және ҚР СТ ISO 45001-2019 (ISO 45001:2018) «Еңбек қауіпсіздігі және денсаулықты қорғау менеджменті жүйелері» сертификаттарын алды.

2023 жылғы желтоқсанда Еуразиялық даму банкімен (ЕАДБ) бірлесіп Холдингтің ЕҰ мүдделі қызметкерлерімен «Валюта нарығын, бағалы қағаздар нарығын, ESG дамыту мен орнықты даму жобаларын, 2024 жылға арналған болжамды талқылау» тақырыбында Құзыреттер орталығы өтті.

Холдинг сонымен қатар тұрақты даму жөніндегі сыртқы бастамаларға белсенді қатысуға ұмтылады. 2022 жылы Холдинг БҰҰ-ның жаһандық бастамасы – әйелдердің мүмкіндіктерін кеңейту қағидаттарына (Women's Empowerment Principles) қосылды. Сондай-ақ, 2023 жылы WEP's бастамасын іске асыру туралы есеп дайындалды, ол Холдингтің 2022 жылғы Тұрақты даму туралы есебіне енгізілді.

Холдингте мүдделі тараптар үшін оның қызметі туралы ақпараттың ашықтығын арттыруға ерекше назар аударылады. Директорлар кеңесінің шешімімен (2023 жылғы 29 тамыздағы №05/23) Холдингтің 2022 жылғы Жылдық есебі бекітілді және GRI халықаралық стандарттары негізінде дайындалған Холдингтің 2022 жылғы Тұрақты дамуы туралы есебі қаралды. 2023 жылы PwC халықаралық агенттігі өткізген «ESG-ақпаратты ашу рейтингі» қорытындысы бойынша Холдингтің Жылдық есебі мен Тұрақты дамуы туралы есебі Қазақстан Республикасындағы үздік 20 компанияға кірді.

## 2024 ЖЫЛҒА АРНАЛҒАН ЖОСПАРЛАР

2024 жылы Холдинг Тұрақты даму бойынша бірқатар іс-шараларды жоспарлады, оның ішінде:

- Холдингтің экологиялық және әлеуметтік саясатында және жасыл жобалар таксономиясында айқындалған жасыл жобаларды іске асырудың негізгі бағыттарына, секторлар (энергетика, АӨК, тұрғын үй блогын және т. б. қоса алғанда), қаржыландыру көлемі, экологиялық және әлеуметтік әсерлер бойынша

бөліністе Холдингтің ЕҰ (оның ішінде әлеуметтік) жасыл жобаларының бірыңғай базасын өзектендіру;

- жобалау қызметі шеңберінде парниктік газдар шығарындыларын бағалау жөніндегі Жұмыс тобын құру қажеттілігін қарау;
- Тұрақты даму саласындағы халықаралық рейтингті қолдау жөніндегі жұмыс;



- қызметкерлердің экологиялық хабардарлығын арттыру бойынша үгіт-насихат іс-шараларын жүргізу: конкурстар, команда құру, іскерлік таңғы ас, экологиялық акциялар;
- ESG саласында скоринг өткізу мүмкіндігін қарау және/немесе Холдингтің ЕТҰ үшін ESG-рейтингін иемдену;
- Холдингтің және оның ЕТҰ-ның CO<sub>2</sub> шығарындыларын есептеу әдістемесін әзірлеуі (Score 1, 2, 3-әсерлері);
- қызметкерлердің экологиялық санасын арттыру бойынша үгіт-насихат іс-шараларын өткізу: конкурстар, тимбилдинг, бизнес-таңғы ас, экологиялық науқандар, сондай-ақ ақпараттық стендтер/плакаттар/бейнероликтер әзірлеу;
- экологиялық менеджмент және еңбекті қорғау және қауіпсіздік сертификаттарын растау (ҚР СТ ISO 45001-2019, ҚР СТ ISO 14001) және Холдинг қызметкерлері үшін осы стандарттардың талаптары бойынша оқыту жүргізу;
- берілген макулатураның есебін жүргізу және экологиялық материалдардан жасалған кеңсе тауарларын сатып алу;
- Тұрақты даму, ESG, ESG-скрининг, жасыл қаржыландыру, «жасыл кеңсе» (онлайн-форматты қоса алғанда) тақырыбы бойынша оқыту;
- АХҚО / KASE мамандарын шақыра отырып, жасыл қаржыландыруды дамыту / тұрақты даму облигацияларын (жасыл, әлеуметтік) шығару бойынша ЕҰ қатысуымен құзыреттер орталығын өткізу;
- Тұрақты даму жүйесін жетілдіру бойынша ұсыныстар әзірлеуді қоса алғанда, Холдинг Тобымен бизнес-процестерге ESG-факторларды енгізу бойынша тәжірибе алмасу;
- Холдингтің ЕТҰ корпоративтік интернет-сайттарында тиісті толық және өзекті ақпаратпен Тұрақты даму жөніндегі бөлімнің болуын қамтамасыз ету; және басқалары.

## ХОЛДИНГТІҢ ТҰРАҚТЫ ДАМУ МАҚСАТТАРЫНА ҚОЛ ЖЕТКІЗУГЕ ҚОСҚАН ҮЛЕСІ

Холдинг басшылығы 2015 жылы БҰҰ Бас Ассамблеясы қабылдаған кедейлікті жоюға, планета ресурстарын сақтауға және жалпыға бірдей әл-ауқатты қамтамасыз етуге бағытталған тұрақты дамудың 17 мақсатын (бұдан әрі – ТДМ) қолдайды.

«Бәйтерек» ҰБХ» АҚ ТДМ-ға қол жеткізуге жәрдемдесу қызметті жүргізуге жауапты тәсілдерді қолдану арқылы жүзеге асырылады. Осылайша, жобалық қоржынды қалыптастыру кезінде Холдинг ТДМ сәйкес келетін және Қазақстан Республикасының тұрақты әлеуметтік-экономикалық дамуына елеулі әсер ететін жобаларға, оның ішінде:

- барлығы қамтылған және тұрақты индустрияландыруда;
- қалалар мен елді мекендердің ашықтығына, қауіпсіздігіне, өміршеңдігіне және экологиялық тұрақтылығына;
- Қазақстан Республикасының және жекелеген облыстардың/қалалардың экономикасын өртартапандыруға басымдық береді.

Есепті жылы Холдинг Қазақстанда ТДМ ілгерілету бойынша БҰҰ ұйымдастырған деңгелек үстелдер мен семинарларға қатысты.

## ТҰРАҚТЫ ДАМУ МАҚСАТТАРЫ



### ХОЛДИНГТІҢ БҰҰ-НЫҢ ТҰРАҚТЫ ДАМУ МАҚСАТТАРЫНА ҚОЛ ЖЕТКІЗУГЕ БАҒЫТТАЛҒАН МІНДЕТТЕРІ

#### БҰҰ-ның Тұрақты даму мақсаттары



##### Холдинг қызметі

- АӨК дамыту

##### 2023 жылға арналған ТДМ шеңберіндегі іс-шаралар

АӨК дамыту Қазақстанның мемлекеттік экономикалық саясатының негізгі ұзақ мерзімді басымдықтарының бірі болып табылады. Ауыл шаруашылығы өндірушілерін қолжетімді қаржы ресурстарымен қамтамасыз етпей АӨК дамыту мүмкін емес.

2023 жылы «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ (әрі қарай – Холдинг) Қазақстанның АӨК дамытуға 554,7 млрд теңге бағыттады. Саланы кредиттеу көлемінің өсімі бір жыл ішінде +6,3%-ға жетті. 2023 жылы берілген кредиттер саны бір жылда 11%-ға 26,1 мыңға дейін ұлғайды.

Холдингтің Еншілес ұйымдарының (ЕҰ) қаржыландыруы нәтижесінде:

- 3,8 мың ауыл шаруашылығы тауарын өндірушілер қаржыландырылды (инвестициялар, негізгі құралдарды сатып алу және айналым қаражатын толықтыру);
- 63 мың бас ірі қара, 152 мың бас ұсақ мал, 89 мың бас жылқы сатып алынды;
- көктемгі егіс жұмыстарын қаржыландыру аясында 3,5 млн га ауыл шаруашылығы алқаптары өңделді және 3,9 мың ауыл шаруашылығы тауарын өндірушілер қаржыландырылды;
- ауыл шаруашылығы техникасы паркі 7,7 мың бірлікке жаңартылды.

##### 2024 жылы ТДМ шеңберіндегі іс-шаралар жоспарлары

Ауыл шаруашылығы өндірушілерін қолжетімді қаржы ресурстарымен қамтамасыз етпей агроөнеркәсіптік кешенді дамыту мүмкін емес.

2024 жылы Холдингтің еншілес ұйымдары ауылдағы бәсекеге қабілетті кәсіпкерлікті дамытуды ынталандыратын қолжетімді кредиттеу жүйесін қалыптастыру жөніндегі жұмысты жалғастыратын болады.

## ХОЛДИНГТИҢ БҰҰ-НЫҢ ТҰРАҚТЫ ДАМУ МАҚСАТТАРЫНА ҚОЛ ЖЕТКІЗУГЕ БАҒЫТТАЛҒАН МІНДЕТТЕРІ

### БҰҰ-ның Тұрақты даму мақсаттары



#### Холдинг қызметі

- қызметкерлерге қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау

#### 2023 жылға арналған ТДМ шеңберіндегі іс-шаралар

Холдинг пен оның ЕҰ үшін Қазақстан Республикасы заңнамасының, халықаралық және ұлттық стандарттардың, осы саладағы Холдингтің ішкі құжаттарының талаптарына қатаң сәйкестікте еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қамтамасыз ету сөзсіз басымдық болып табылады.

Өз қызметтік міндеттерін орындау кезінде, сондай-ақ Холдингтің орынжайларында болған кезде қызметкерлер Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес Холдингте еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі қабылданған және бекітілген нұсқаулықтарға сай қауіпсіздік техникасы қағидаларын сақтайды.

Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 25 желтоқсандағы № 1019 «Қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды, нұсқау беруді және білімді тексеруді жүргізу қағидалары мен мерзімдерін бекіту туралы» бұйрығының талаптарына сәйкес жыл сайынғы негізде оқыту іс-шаралары өткізіледі. 2023 жылы Холдингтің басшы құрамы мен құрылымдық бөлімшелерінің директорлары үшін «Кәсіпорындардағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау және өрт-техникалық минимумы» тақырыбында оқыту семинарлары өткізіліп, кейіннен арнайы емтихан тапсырылды, сондай-ақ комиссияға Астана қаласы бойынша еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі мемлекеттік инспектор тартылды. Сондай-ақ, 2023 жылдың қазан айында Холдингтің 100 қызметкері алғашқы медициналық көмек көрсету бойынша оқытудан өтті.

Холдинг қызметкерлерінің өміріне төнетін қатерді азайту және денсаулығын сақтау мақсатында, алғашқы медициналық көмек көрсету кезінде Холдинг кабинеттерінде медициналық қобдишалар орнатылды, сондай-ақ Төтенше жағдайлар кезінде холдинг қызметкерлерінің өмірі мен денсаулығының қауіпсіздігін қамтамасыз ету мақсатында Холдингтің әрбір қызметкері жұмыс орындарында жеке газ-түтіннен қорғау жиынтығымен (ГТҚК) және өртке қарсы төсеммен (ӨҚТ) қамтамасыз етілді. Сондай-ақ, қызметкерлерге тегін медициналық сақтандыру ұсынылады және жыл сайынғы медициналық тексерулер жұмыстан қол үзбей жүргізіледі, ЖРВИ мен тұмаудың алдын алу мақсатында маусымдық вакцинациялау ұйымдастырылады.

Холдинг «Қазақстандық тұрғын үй компаниясы» АҚ-мен (бұдан әрі – ҚТК) бірлесіп, 2023 жылға арналған өрт қауіпсіздігі жөніндегі іс-шаралардың бекітілген жоспары шеңберінде Холдингтің және оның ЕҰ-ның барлық қызметкерлерін «Бәйтерек» БО-дан эвакуациялай отырып, өрт қауіпсіздігі бойынша оқу-жаттығу сабақтарын өткізді.

2023 жылы Холдингте және оның ЕҰ-да жарақат алу жағдайлары болған жоқ.

17.10.2023 Холдинг ҚР СТ ISO 14001-2016 (ISO 14001:2015) «Экологиялық менеджмент жүйесі» және ҚР СТ ISO 45001-2019 (ISO 45001:2018) «Еңбек қауіпсіздігі және денсаулықты қорғау менеджменті жүйесін қолдану жөніндегі нұсқаулық пен талаптар. Талаптар және пайдалану жөніндегі нұсқаулық» сертификаттарын алды.

2024 жылы стандарттау жөніндегі мемлекеттік стандарттар қағидалар мен басшылық құжаттардың, санитарлық нормалар мен қағидалардың талаптарын ескере отырып, қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету жөніндегі жұмыс жалғастырылатын болады. Холдингтің барлық қызметкерлерін еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау және денсаулық жөніндегі жұмыстарға белсенді қатысуға тарту жоспарланды.

#### 2024 жылы ТДМ шеңберіндегі іс-шаралар жоспарлары

2024 жылы стандарттау жөніндегі мемлекеттік стандарттар қағидалар мен басшылық құжаттардың, санитарлық нормалар мен қағидалардың талаптарын ескере отырып, қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету жөніндегі жұмыс жалғастырылатын болады. Холдингтің барлық қызметкерлерін еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау және денсаулық жөніндегі жұмыстарға белсенді қатысуға тарту жоспарланды.

## ХОЛДИНГТИҢ БҰҰ-НЫҢ ТҰРАҚТЫ ДАМУ МАҚСАТТАРЫНА ҚОЛ ЖЕТКІЗУГЕ БАҒЫТТАЛҒАН МІНДЕТТЕРІ

### БҰҰ-ның Тұрақты даму мақсаттары



#### Холдинг қызметі

- оқыту бағдарламаларын ұйымдастыруды қамтитын кәсіпкерлерді қаржылық емес қолдау
- ішкі оқыту бағдарламаларын іске асыру
- қайырымдылық білім беру жобаларын қолдау

#### 2023 жылға арналған ТДМ шеңберіндегі іс-шаралар

«Даму» кәсіпкерлікті дамыту қоры» АҚ Холдингтің ЕҰ (әрі қарай – «Даму» Қоры) қаржылық қолдау бағдарламаларымен қатар кәсіпкерлерді оқыту және консультациялық қолдау бағдарламаларын іске асыру бойынша жұмыс жүргізеді. Жергілікті және шетелдік серіктестермен бірлесіп түрлі оқыту іс шаралары ұйымдастырылады.

Холдингте кәсіби білімді дамытуға бағытталған тренингтер/семинарлар тұрақты негізде өткізіледі, оның ішінде: қаржы, есеп және аудит, деректерді талдау, IT, инвестициялық жобалар, тұрақты даму, GR, корпоративтік басқару, персоналды басқару, мемлекеттік және ағылшын тілдерін оқыту, ішкі бақылау және аудит және т. б. кіреді. Сонымен қатар, 2023 жылы жасанды интеллект, алғашқы медициналық көмек, сондай-ақ халықаралық сертификаттау емтихандарына дайындалу мақсатында оқыту ұйымдастырылды: ДиИФР (Рус), ACCA SBL, the Professional Internal Auditor Diploma (DipPIA), өзгерістерді басқару саласында Prosci® және басқалары.

2023 жылы Холдингте қызметкерлерді оқыту және кәсіби дамыту бойынша 49 іс-шаралар, оның ішінде 92%-кәсіптік (hard skills) және жеке-іскерлік құзыреттерді (soft skills) дамытуға, 4% – міндетті оқытуға, 4% – тілдік дағдыларды дамытуға өткізілді. Орта есеппен бір қызметкер 3 және одан да көп тренинг / семинардан өтті.

#### 2024 жылы ТДМ шеңберіндегі іс-шаралар жоспарлары

2024 жылы Холдингтің тиісті жылға арналған оқыту және кәсіби даму жоспары шеңберінде Холдинг қызметкерлерін оқыту іс шараларын жүргізуді жалғастыру жоспарлануда.

Сондай-ақ, қаржылық емес көмек көрсету, оның ішінде В2В-кездесулер, форумдар, семинарлар мен консультациялар ұйымдастыру арқылы шетелдік әріптестермен бірлесіп жұмыс жалғасатын болады.



#### Холдинг қызметі

- тең жұмыс жағдайлары мен мансаптық мүмкіндіктер жасау
- қызметті бағалау мен сыйақының тең жүйесін қамтамасыз ету

#### 2023 жылға арналған ТДМ шеңберіндегі іс-шаралар

Холдингте ерлер мен әйелдер үшін тең жұмыс жағдайлары мен мансаптық мүмкіндіктер жасалған. 2022 жылдан бастап «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ бойынша персоналдың гендерлік құрылымы 50% әйелден тұрады. 2022 жылдың маусымында Холдинг БҰҰ-ның жаһандық бастамасына әйелдердің мүмкіндіктерін кеңейту қағидаларына қосылды (Women's Empowerment Principles). Холдинг әйелдер бастамалары мен әйелдер көшбасшылығына барлық жағынан жәрдемдеседі. Осылайша, Холдингтің бірыңғай кадр саясатына сәйкес даму жоспарына 2022–2024 жылдарға арналған KPI ретінде «Холдинг пен оның ЕҰ басшылығындағы әйелдер саны» көрсеткіші енгізілді. Бұдан басқа, Холдингтің бірыңғай кадр резервіне іріктеу кезінде әйелдерге басымдық беріледі. Сонымен қатар, Холдинг өмірлік қиын жағдайға тап болған балалары бар әйелдерге мезгіл-мезгіл қайырымдылық көмек көрсетеді. 2023 жылы қайырымдылық жәрмеңкесі өткізілді, онда мүмкіндігі шектеулі және аз қамтылған отбасылардан шыққан балаларға, сондай-ақ «Ана мен бала» орталығында ұзақ емделіп жатқан балаларға жаңа жылдық сыйлықтар сатып алуға 2,2 млн теңге жиналды.

Холдинг тобында еңбекақы төлеу жүйесін бағалау және біріздендіру жүйесі енгізілді. Бірыңғай қағидаларды енгізу еңбекақы төлеу жүйесінің ішкі әділдігін және еңбек нарығында ағымдағы жағдаймен салыстыруды қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

#### 2024 жылы ТДМ шеңберіндегі іс-шаралар жоспарлары

Холдинг тобында 2022–2024 жылдарға арналған Бірыңғай кадр саясаты (бұдан әрі – Кадр саясаты) іске асырылады, оның міндеттерінің бірі Холдингте және ЕҰ-да ESG-қағидаларына негізделген корпоративтік мәдениетті дамыту болып табылады.

Осыған байланысты Холдингтің Кадр саясатына сәйкес даму жоспарына 2022–2024 жылдарға арналған KPI ретінде «Холдинг пен еншілес ұйымдардың басшылығындағы әйелдер сан» көрсеткіші енгізілді.

Холдинг орта мерзімді перспективада Холдингтің бүкіл тобы бойынша әртүрлілік пен инклюзивтілік қағида-тын қамтамасыз ету үшін «Әйелдер көшбасшылығын дамыту» бағдарламасын іске асыруды жоспарлады.



## ХОЛДИНГТИҢ БҰҰ-НЫҢ ТҰРАҚТЫ ДАМУ МАҚСАТТАРЫНА ҚОЛ ЖЕТКІЗУГЕ БАҒЫТТАЛҒАН МІНДЕТТЕРІ

### БҰҰ-ның Тұрақты даму мақсаттары



#### Холдинг қызметі

- Холдингтің қаржы құралдарын ұсыну арқылы ірі бизнесті қолдау және ШОБ дамыту
- қызметтердің клиентке бағдарлануын арттыруға бағытталған бастамаларды іске асыру

#### 2023 жылға арналған ТДМ шеңберіндегі іс-шаралар

Өңдеу өнеркәсібі мен инфрақұрылымдағы ірі Стратегиялық жобаларды қаржыландыру жөніндегі Холдинг құрамындағы негізгі даму институты ҚДБ болып табылады. 2023 жылы ҚДБ 13 жобаны қаржыландырды, оның ішінде банктік кепілдіктер, 29 экспорттық операциялар және жалпы сомасы 1061 млрд теңгеге 255 лизингтік мәмілелер қамтылған. ҚДБ мен оның ЕҰ қолдау шараларының арқасында «Өнеркәсіпті дамыту қоры» АҚ (әрі қарай – ӨДҚ) 2023 жылы 5 инвестициялық жоба пайдалануға берілді.

Кәсіпкерлікті қолдау Холдингті дамытудың стратегиялық бағыттарының бірі болып табылады. «Даму» қоры мемлекеттік бағдарламаларды іске асыру шеңберінде ШОБ-ты дамытуға елеулі жәрдем көрсетеді. 2023 жылы «Даму» қоры шамамен 1,57 трлн теңге сомаға қаржы құралдарын қолдана отырып, 23,9 мың жобаға қолдау көрсетті. Сондай-ақ, 197,9 млрд теңге сомасына 3,3 мың қарыз алушыға жеңілдікпен кредит беру ұсынылды.

Холдинг тобын ауқымды цифрландыру жөніндегі жоспарларды іске асыру мақсатында Холдингтің 2024–2026 жылдарға арналған цифрландыру стратегиясы, оны іске асыру жөніндегі іс-шаралар жоспары және ауқымды цифрландыру жөніндегі Жол картасы бекітілді.

#### 2024 жылы ТДМ шеңберіндегі іс-шаралар жоспарлары

2024 жылы Холдингтің цифрландыру стратегиясы шеңберінде бағыттағы жұмыс жалғастырылатын болады.

Бұдан басқа, Холдинг өз мандаты шеңберінде шикізаттық емес сектордағы, сондай-ақ АӨК секторындағы шағын, орта және ірі бизнеске қолдау көрсетуді жалғастырады.



## ХОЛДИНГТИҢ БҰҰ-НЫҢ ТҰРАҚТЫ ДАМУ МАҚСАТТАРЫНА ҚОЛ ЖЕТКІЗУГЕ БАҒЫТТАЛҒАН МІНДЕТТЕРІ

### БҰҰ-ның Тұрақты даму мақсаттары



#### Холдинг қызметі

- өңдеу өнеркәсібіндегі еңбек өнімділігін арттыруға бағытталған жобаларды қолдау
- қазақстандық шикізаттық емес тауар өндірушілер мен қызмет көрсетушілерді сыртқы нарықтарда ілгерілету және олардың бәсекеге қабілеттілігін күшейту
- тұрғын үй құрылысын қолдау
- технологиялық кәсіпкерлікті және private equity инфрақұрылымын дамыту

#### 2023 жылға арналған ТДМ шеңберіндегі іс-шаралар

Қазақстандық экспорттаушыларды қолдау бөлігінде де елеулі көрсеткіштерге қол жеткізілді. 2023 жылы ҚДБ мұнай және май өнімдері («Altyn Shyghys» ЖШС және «Qazaq Astyq Group» ЖШС), мырыш өнімдері («Kazinc» ЖШС) және автомобильдер («Hyundai Trans Kazakhstan» ЖШС) сияқты қазақстандық тауарлардың сыртқы нарыққа шығуын қаржыландырды. Экспорттық операцияларға берілген кредиттердің жалпы сомасы 372 млрд теңгені құрады. 2023 жылы Холдингтің басқа еншілес ұйымы «Қазақстанның Экспорттық несиелік агенттігі» АҚ (бұдан әрі – ЭКА) көмегімен 70 экспорттаушы кәсіпорынға жалпы сомасы 344 миллиард теңгеден астам қолдау көрсетілді.

ҚДБ және ЭКА қолдау құралдары арқылы 115 экспорттаушыға қолдау көрсетілді (оның 37-сі жаңа).

Холдинг тобындағы тікелей инвестициялар нарығындағы (бұдан әрі – ТИ) негізгі ойыншы QIC болып табылады, оның міндеттері Тікелей Инвестициялар қорлары (ТИҚ) арқылы үлестік қаржыландыруды ұсыну арқылы ТИ тарту және Қазақстанның тұрақты экономикалық дамуына жәрдемдесу болып табылады. QIC бәсекеге қабілеттілікті одан әрі өсіру және арттыру мақсатында халықаралық институционалдық инвесторлармен, егеменді қорлармен және халықаралық қаржы ұйымдарымен серіктестікте ТҚИ инвестициялайды және басқарады. 2023 жылдың соңында QIC қоржыны 18 ТИҚ-дан тұрды, QIC қатысуымен қорлардың жинақталған инвестиция сомасы 2,5 миллиард АҚШ долларын құрады.

«Даму» Қоры сондай-ақ экономиканың басым салаларын, оның ішінде қайта өңдеу, өңдеу өнеркәсібі, медицина, оқыту, туризм және т.б. салаларын қолдауды жүзеге асырады, осылайша, жыл сайын мемлекеттік қолдау алған «ULTTYQ ÖNİM» қазақстандық өндірушілердің көрмесі өткізіледі. Көрме 2015 жылдан бері өткізіліп келеді және қатысушыларға өнімдер мен қызметтердің сапасын арттыруда жоғары нәтижелерге қол жеткізу үшін отандық өнімді өндіру, қайта өңдеу және ілгерілету саласында тәжірибе алмасудың бірегей мүмкіндігін ұсына отырып, қазақстандық тауар өндірушілерді біріктіру үшін тиімді платформа ретінде қызмет етеді. 2023 жылы қатысушылардың саны экономиканың түрлі секторларынан және мемлекеттік бағдарламалармен қолдау тапқан ел өңірлерінен 320 кәсіпорынға жетті, ал келушілер саны 22 000 адамнан асты, сату сомасы 74,1 млн теңгені құрады.

Холдинг өңдеу өнеркәсібін дамыту, еңбек өнімділігін арттыру, жұмыс орындарын құру және тұтастай алғанда Қазақстан экономикасының шикізаттық емес секторын дамыту жөніндегі жұмысты жалғастырады.

2023 жылы тұрғын үй құрылысын қолдау шеңберінде ҚТК Ақтау, Орал, Семей, Атырау, Ақтөбе, Алматы, Көкшетау және Өскемен қалаларында 10,5 млрд теңге сомаға жеке құрылыс салушыларға Екінші деңгейдегі банктер берген кредиттер бойынша мөлшерлемені субсидиялау шарттарын жасасты. 2023 жылдың қорытындысы бойынша ҚТК жалпы сомасы 167,7 млрд теңгеге тұрғын үйлердің құрылысын аяқтауға 41 кепілдік берді. 2023 жылы ҚТК жалпы сомасы 139,6 млрд теңгеге өңірлерде Қолжетімді тұрғын үй құрылысын қаржыландыру үшін ЖАО облигацияларын сатып алды. 2023 жылдың қорытындысы бойынша ҚТК барлық құралдары есебінен тұрғын үйді іске қосу көлемі 2 159 мың шаршы метр/24 934 пәтерді құрады.

#### 2024 жылы ТДМ шеңберіндегі іс-шаралар жоспарлары

Холдинг өз күш-жігерін өңдеуші өнеркәсіпті дамытуға, еңбек өнімділігін арттыруға, жұмыс орындарын құруға және тұтастай алғанда Қазақстан экономикасын дамытуға бағыттауды жалғастырады.



## ХОЛДИНГТИҢ БҰҰ-НЫҢ ТҰРАҚТЫ ДАМУ МАҚСАТТАРЫНА ҚОЛ ЖЕТКІЗУГЕ БАҒЫТТАЛҒАН МІНДЕТТЕРІ

### БҰҰ-ның Тұрақты даму мақсаттары



#### Холдинг қызметі

- жастарға, ісін жаңадан бастаған кәсіпкерлерге арналған өнімдерді әзірлеу
- халықтың әлеуметтік осал топтарына арналған өнімдерді әзірлеу
- қайырымдылық жобаларды іске асыру арқылы қатысу өңірлерінде мүмкіндігі шектеулі адамдарды қолдау

#### 2023 жылға арналған ТДМ шеңберіндегі іс-шаралар

2019 жылдан бастап «Обасы Банкі» Холдингі» АҚ ЕҰ мен ҚЖК халықтың әлеуметтік осал топтарын қолжетімді баспана алуды қаржыландыруға арналған «Бақытты отбасы» бағдарламасын сәтті жүзеге асыруда.

Сондай-ақ, 2024 жылы Отбасы Банкі жұмыс істейтін жастарға арналған «9-20-25» жеңілдетілген ипотекалық бағдарламасын іске асыратын болады (бастапқы жарнасы 20%, 9% және 25 жылға).

Тұрғын үйдің қолжетімділігін қамтамасыз ету мақсатында ҚТК кейіннен сатып ала отырып, пәтерлерді жалға беруді жүзеге асырады. 2023 жылы АНК Холдингінің ЕҰ жастарды қолдау шеңберінде өз ісін ашу және кеңейту үшін 21 жастан 35 жасқа дейінгі жастарға жеңілдетілген микрокредиттер береді.

Холдинг жыл сайын бастамашыл жобаларды іске асырады:

- Холдингінің «Мектепке жол» қайырымдылық акциясына қатысуы. Холдинг қызметкерлері әлеуметтік осал отбасылардан шыққан балаларға арналған мектеп керек-жарақтары бар жол дорбалар жинады. Мұқтаж отбасыларға жыл сайын көмек көрсетіледі.
- Холдинг Донор күнін ұйымдастырып отырады, оның барысында Холдинг пен ЕҰ қызметкерлері қан тапсырады.
- Холдингте Baiterek – Open Hearts қайырымдылық жәрмеңкесі өткізіледі, одан түскен қаражат жаңа жылдық ертеңгіліктерді ұйымдастыруға, мүмкіндігі шектеулі және аз қамтылған отбасылардан шыққан балаларға, сондай-ақ «Ана мен бала» орталығында ұзақ емделіп жатқан балаларға сыйлықтар беріледі.
- Физикалық дамуында ақаулықтары бар, оның ішінде мүгедектігі немесе ақыл-ой ерекшеліктері бар адамдарды қолдау және белсенді өмірге қосу мақсатында Холдинг Компаниялары тобы қызметкерлерінің жалпы штат санында мүгедектігі бар қызметкерлер де бар.

Сондай-ақ, «Даму» Қоры әйелдер кәсіпкерлігін қолдауға арналған бағдарламаларды іске асыруда. Қор көрсеткен мемлекеттік қолдау шараларының арқасында кәсіпкер әйелдердің үлесі Қордың барлық бағдарламалары шеңберінде қаржылық қолдау алған кәсіпкерлердің жалпы санының 47%-дан астамын құрайды.

#### 2024 жылы ТДМ шеңберіндегі іс-шаралар жоспарлары

2024 жылы әлеуметтік және жастар кәсіпкерлігін қолдау құралдарын дамыту жөніндегі жұмыс жалғастырылады.

## ХОЛДИНГТИҢ БҰҰ-НЫҢ ТҰРАҚТЫ ДАМУ МАҚСАТТАРЫНА ҚОЛ ЖЕТКІЗУГЕ БАҒЫТТАЛҒАН МІНДЕТТЕРІ

### БҰҰ-ның Тұрақты даму мақсаттары



#### Холдинг қызметі

- халықты тұрғын үймен қамтамасыз ету
- ірі инфрақұрылымдық және индустриялық жобаларды қолдау
- ШОБ кешенді қолдау

#### 2023 жылға арналған ТДМ шеңберіндегі іс-шаралар

Холдингінің еншілес компаниялары жұмыс орындарын ұлғайту, қолжетімді баспана беру және халықтың өмір сүру сапасын арттыратын басым секторларды ынталандыру үшін экономиканы ілгерілетуге бағытталған.

Халықты тұрғын үймен қамтамасыз ету шеңберінде 2023 жылы ҚТК 4,5 млрд теңге сомасына сатып алумен жалға берілетін тұрғын үй сатып алуға 288 шарт жасасты. ҚТК Ақтау, Орал, Семей, Атырау, Ақтөбе, Алматы, Көкшетау және Өскемен қалаларындағы жеке құрылыс салушыларға 10,5 млрд теңге сомаға Екінші деңгейдегі банктер берген кредиттер бойынша мөлшерлемені субсидиялау шарттарын жасасты. 2023 жылдың қорытындысы бойынша ҚТК жалпы сомасы 167,7 млрд теңгеге тұрғын үйлердің құрылысын аяқтауға 41 кепілдік берді.

2023 жылы ҚТК жалпы сомасы 139,6 млрд теңгеге өңірлерде Қолжетімді тұрғын үй құрылысын қаржыландыру үшін ЖАО облигацияларын сатып алды.

ҚТК барлық құралдарының есебінен тұрғын үйді іске қосу көлемі 2 159 мың шаршы метр / 24 934 пәтерді құрады.

Берілген тұрғын үй қарыздары – 1 068 млрд теңге.

2023 жылы ҚДБ тікелей кредиттеу шеңберінде жалпы сомасы 748 млрд теңгеге жобалар қаржыландырылды. 2023 жылы Банктің қатысуымен қаржыландырылған 3 кәсіпорын пайдалануға беріліп, жаңғыртылды.

2023 жылы «Даму» Қоры 1,566 трлн теңге кредит сомасына қаржы құралдарын қолдана отырып, 23,9 мың жобаға қолдау көрсетті.

#### 2024 жылы ТДМ шеңберіндегі іс-шаралар жоспарлары

2024 жылы Холдинг өз мандаты шеңберінде шикізаттық емес сектордағы, сондай-ақ АӨК секторындағы шағын, орта және ірі бизнеске қолдау көрсетуді жалғастырады.



## ХОЛДИНГТИҢ БҰҰ-НЫҢ ТҰРАҚТЫ ДАМУ МАҚСАТТАРЫНА ҚОЛ ЖЕТКІЗУГЕ БАҒЫТТАЛҒАН МІНДЕТТЕРІ

### БҰҰ-ның Тұрақты даму мақсаттары



#### Холдинг қызметі

- жасыл жобаларды қолдау
- Холдинг кеңселерінде ресурс үнемдеу технологияларын қолдану
- ресурстарды жауапты тұтыну

#### 2023 жылға арналған ТДМ шеңберіндегі іс-шаралар

2023 жылдың 1 жартыжылдығының қорытындысы бойынша Холдинг жалпы қаржыландыру сомасы 177,5 млрд теңгеге (гидроэлектростанция, күн және жел электр станцияларын салу) жасыл энергетика саласындағы бірқатар жобаларды қолдады. Атап айтқанда, ҚДБ желісі бойынша әкімшілендіру мен қаржыландыруда 118,5 млрд теңге сомасына ЖЭК-те 7 инвестициялық жоба бар:

- 1) Шығыс Қазақстан облысында Тұрғысын ГЭС құрылысы;
- 2) «Жылға» фотовольтаикалық электр станциясының құрылысы;
- 3) ШҚО мен Алматы облысында қуаты 150 МВт «Абай» ЖЭС құрылысы;
- 4) Қарағанды облысының Балқаш қаласында 100 МВт күн электр станциясының құрылысы;
- 5) Алматы облысында 50 МВт күн электр станциясының құрылысы;
- 6) Қостанай облысы Қостанай ауданында қуаты 50 МВт «Ыбырай» ЖЭС құрылысы;
- 7) Басқан өзенінде су электр станцияларының каскадының құрылысы.

QIC жалпы қаржыландыру сомасы 11,1 млрд теңгеге жасыл энергетика саласындағы бірқатар жобаларды қолдады (күн және су электр станцияларын салу):

- 1) Қарағанды облысында қуаты 10 МВт «Кеңгір» күн электр станциясының құрылысы;
- 2) Қызылорда облысында қуаты 50 МВт «Байқоңыр» күн электр станциясының құрылысы;
- 3) Алматы облысында Жоғарғы Талапты гидроэлектростанциясының құрылысы.

2023 жылы 2022 жылдың қорытындысы бойынша жасыл жобаларды іске асырудың экологиялық әсерін бағалау жүргізілді (күзде жылына бір рет өткізіледі). Осылайша, қаржыландырылған жобалармен (ҚДБ, QIC, ӨДҚ желісі бойынша) 1 052 479 мың кВт\*сағ электр энергиясы өндірілді. Мысалы, күн электр станцияларынан күн есебінен елімізде өндірілген электр энергиясының жалпы көлемінің 20,5%-ы, жел электр станцияларынан – жел энергиясы есебінен еліміздегі жалпы өндірістің 26,5%-ы өндірілді.

2023 жылдың қаңтар айынан бастап Отбасы банкі Холдингінің ЕҰ-мен «Жасыл ипотека» бағдарламасы бойынша өтінімдерді қабылдауды іске қосты (азаматтардың денсаулығы мен қоршаған ортаны қорғауға бағытталған жылжымайтын мүлікте сатып алуға арналған қарыз, яғни құрылыс кезінде құрылыс салушы қауіпсіз және экологиялық материалдарды пайдаланады, жақын маңдағы аумақты абаттандырады және көгалдандырады, қалдықтарды кәдеге жарату жүйесін ұйымдастырады, суды үнемдейтін технологияларды, энергияны үнемдейтін шешімдерді қолданады).

Холдинг өз қызметінің сипатына байланысты қоршаған ортаға тікелей елеулі әсер етпейді. Холдинг тұтынатын негізгі ресурстар электр энергиясы, жылу энергиясы және су болып табылады.

Холдинг қоршаған ортаға жағымсыз әсерлердің алдын алуды барынша қамтамасыз ететін ресурстарды ұтымды пайдалану қағидаттары мен әдістерін қолданады.

Холдинг өз қызметінде энергияны үнемдейтін технологияларды енгізу, суды тұтынуды, кеңсе қажеттіліктері үшін қағаз шығынын азайту арқылы ресурстарды артық тұтынуды және қолданыстағы теріс экологиялық әсерді азайтуға тырысады (атап айтқанда, электрондық құжат айналымы жүйесін енгізу есебінен).

Жұмыс тұрақты негізде жүргізілуде, 2022–2023 жылдар кезеңінде «Бәйтерек» БО әр қабатында қалдықтарды сұрыптау бойынша урналар (пластик, шыны, қағаз, сұрыпталмайтын қалдықтар) орнатылды. Сондай-ақ, қалдықтарды шығару бойынша қызметтерді жеткізушімен қалдықтарды шығару және бөлек кәдеге жарату бойынша жұмыстар жүргізілуде / пысықталуда.

#### 2024 жылы ТДМ шеңберіндегі іс-шаралар жоспарлары

Келесі есепті жылы Холдинг және оның еншілес ұйымдары облигациялар шығару жолымен қаржы ұйымдарынан жасыл/әлеуметтік жобаларды, тұрақты даму жобаларын қолдауға инвестициялар тарту жөніндегі жұмысты жалғастыратын болады.

Сондай-ақ, Холдинг «Жасыл кеңсе» тұжырымдамасын іске асыруды жалғастырады, атап айтқанда, мыналар жоспарланған:

- 2023 жылдан бастап тақсан сайын кәдеге жаратуға тапсырылған макулатура көлемін есептеуді жүзеге асыру;
- еңбекті қорғау және қауіпсіздік/экологиялық менеджмент жөніндегі сертификатты растау (OHSAS 18001) / (ISO 14001);
- дәліздерде жарықтандыруды автоматты бақылау жүйесін орнату мүмкіндігін қарастыру (қозғалыс сезбектері);
- ағаш отырғызуды жүзеге асыру және т.б.

## ХОЛДИНГТИҢ БҰҰ-НЫҢ ТҰРАҚТЫ ДАМУ МАҚСАТТАРЫНА ҚОЛ ЖЕТКІЗУГЕ БАҒЫТТАЛҒАН МІНДЕТТЕРІ

### БҰҰ-ның Тұрақты даму мақсаттары



#### Холдинг қызметі

- елдің әлеуметтік-экономикалық дамуына бағытталған мемлекеттік бағдарламаларды іске асыру
- Холдингтің мүдделерін қозғайтын нормативтік-құқықтық актілерді өзгертуге/өзектендіруге қатысу

#### 2023 жылға арналған ТДМ шеңберіндегі іс-шаралар

2023 жылғы желтоқсанда Холдингтің 2024–2033 жылдарға арналған жаңа Даму жоспары бекітілді, ол қызметтің үш стратегиялық бағытын қамтиды: кәсіпкерлікті қолдау, үлестік қаржыландыру экокүйесін дамыту және халықты тұрғын үймен қамтамасыз ету. Жаңартылған Даму жоспары шеңберінде Холдинг Қазақстанда жобалық қаржыландыруды дамыту бойынша локомотив ретінде әрекет етеді. Басым жобаларды кредиттеуге мемлекеттің қатысуын қысқарту үшін жеке инвесторлар барынша тартылатын болады. Холдингтің ЕҰ кәсіпорындарда жаңа технологияларды, бизнесті жүргізу әдістерін енгізуді қолдауға, ірі кәсіпорындарды жеткізілім тізбегінде қолдай отырып, ШОБ-пен ынтымақтастыққа ынталандыруға ниетті. Жауапты қаржыландыруға ерекше көңіл бөлінетін болады. Холдинг ESG қағидаттарын ұстанады және оларды өз қызметіне белсенді енгізеді, сондай-ақ жасыл жобаларды қолдау құралдарын дамыту күтілуде.

#### 2024 жылы ТДМ шеңберіндегі іс-шаралар жоспарлары

2024 жылы Холдинг мемлекеттік бағдарламаларды іске асыру және Жалғыз акционердің тапсырмаларын орындау жөніндегі жұмысты жалғастыратын болады.



#### Холдинг қызметі

- тұрақты даму мәселелері бойынша халықаралық институттармен және қаржы ұйымдарымен ынтымақтастық
- Қазақстанда ТДМ ілгерілету жөніндегі конференцияларға, форумдарға, дөңгелек үстелдерге қатысу

#### 2023 жылға арналған ТДМ шеңберіндегі іс-шаралар

Холдинг елдің жасыл экономикаға жедел көшуіне жәрдемдесуге бағытталған тұрақты даму саласындағы ұлттық және халықаралық бастамаларға белсенді қатысады. Осылайша, 2022 жылы Холдинг пандемиядан кейінгі кезеңде БҰҰ-ның «Әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту жөніндегі БҰҰ қағидаттары / Women Empowerment Principles (WEP)» (Әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту қағидаттары) бастамаларына қол қойған Қазақстандағы алғашқы ұйым болды. Сондай-ақ, 2023 жылы WEP's бастамасын іске асыру туралы есеп дайындалды, ол Холдингтің 2022 жылғы Тұрақты даму туралы есебіне енгізілді.

2023 жылы Холдинг Sustainable Fitch халықаралық агенттігінен ESG-рейтингін алды.

Тұрақты негізде Холдинг тұрақты даму мәселелеріне арналған дөңгелек үстелдер мен семинарларға қатысады.

#### 2024 жылы ТДМ шеңберіндегі іс-шаралар жоспарлары

2024 жылы Холдинг серіктестермен өзара іс-қимыл жөніндегі жұмысты жалғастырады.

БҰҰДБ-мен ынтымақтастық шеңберінде кепілдік беру құралы аясында «Қазақстанда энергия тиімділігіне инвесторларды тарту үшін жағдайлар жасау» жобасы бойынша келісімге сәйкес жаңа өнімді сату жоспарлануда.

Еншілес ұйымдар Жасыл климаттық қорда аккредитация алу үшін іс-шаралар өткізу бойынша жұмысты жоспарлады.

## МҮДДЕЛІ ТАРАПТАРМЕН ӨЗАРА ІС-ҚИМЫЛ

**Холдинг барлық мүдделі тараптармен тиімді және теңгерімді қарым-қатынас орнатуға көп көңіл бөледі.**

Тұрақты дамудың табысты және тиімді саясатын жүргізу үшін «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ мүдделі тараптармен өзара іс-қимылға тиісті көңіл бөледі. Мүдделі тараптарды айқындау кезінде Холдинг және оның еншілес ұйымдары осы саладағы халықаралық стандарттарды пайдаланады. Мүдделі тараптардың тізбесін, олардың ықпал ету дәрежесін және Холдингтің мүдделеріне ықпал ету салаларын айқындау мақсатында Холдингтің стейкхолдерлерінің картасы әзірленді, ол әрбір стейкхолдермен жұмыс істеудің барабар стратегиясын құру үшін Холдингтің және оның еншілес ұйымдарының қоршаған ортасы туралы ақпаратты жүйелеуге және визуализациялауға мүмкіндік береді.

Холдингтің мүдделі тараптармен өзара іс-қимылын ұйымдастыру процесі мүдделі тараптардың мүдделерін есепке алуды, Холдинг қызметін басқару процесінің барлық кезеңдерінде және мүдделі тараптарды Елеулі тақырыптар мен маңызды мәселелерді, ықтимал тәуекелдер мен жауапкершілік шеғараларын талқылауға тартуды көздейтін тарту қағидатына негізделген.

Стейкхолдерлермен өзара әрекеттесудің негізгі формалары мыналар:

1. Сауалнамалар, фокус-топтар, мүдделі тараптармен кездесулер, көпшілік кездесулер, семинарлар, байланыс құралдары арқылы кері байланыс беру, консультативтік кеңестер;
2. Әлеуметтік әріптестік қағидаттарына негізделген ұжымдық келіссөздер;
3. Көпжақты форумдар, консультациялық панельдер, консенсусқа қол жеткізу процесі, бірлескен шешім қабылдау процесі, фокус-топтар, кері байланыс беру схемалары;
4. Бірлескен жобалар, бірлескен кәсіпорындар, әріптестік, мүдделі тараптардың бірлескен бастамалары;
5. Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл мәселелерін басқаруға, стратегияға және операциялық қызметке интеграциялау.

Стейкхолдерлердің ынталануы келесі үш қағидаға сәйкес жүзеге асырылады:

1. **Маңыздылығы.** Холдинг өзінің мүдделі тараптарын нақты анықтайды және мүдделі тараптардың қандай мүдделері маңызды екенін түсінеді.
2. **Толықтық.** Өз қызметі барысында Холдинг мүдделі тараптардың алаңдаушылығына назар аударады, атап айтқанда олардың көзқарастарын, қажеттіліктері мен күтілетін қызмет нәтижелерін, сондай-ақ маңызды мәселелер бойынша пікірлерін түсінеді.
3. **Жауап беру.** Холдинг мүдделі тараптардың барлық маңызды сұрақтарына дәйекті түрде жауап береді.

Мүдделі тараптармен өзара қарым-қатынасты басқаруды ұйымдастыру мақсатында Холдинг өз қызметін мынадай негізгі қағидаттарға бағыттайды:

- барлық мүдделі тараптардың мүдделерін құрметтейді және ескереді;
- мақсатты аудиторияны өз қызметі туралы белсенді түрде хабардар етуге тырысады;
- мемлекеттік бағдарламаларды, жекелеген ішкі рәсімдерді іске асыру бөлігінде объективтілікті, шынайылықты, тәуелсіздікті және ақпараттық ашықтықтың жоғары деңгейін (сатып алу, жұмысқа қабылдау, қаржылық және қаржылық емес қызметтерді ұсыну бойынша сыртқы үміткерлер арасында конкурстық іріктеу), сондай-ақ қаржы қаражатын пайдалануды қамтамасыз етеді;
- барлық мүдделі тараптармен ашық және нәтижелі ынтымақтастықты қамтамасыз етеді;
- мүдделі тараптар алдында өзіне алған міндеттемелерін орындайды;
- тұрақты негізде мүдделі тараптардан кері байланыс алады.

## МҮДДЕЛІ ТАРАПТАРДЫҢ НЕГІЗГІ ТОПТАРЫ ЖӘНЕ ОЛАРМЕН ӨЗАРА ӘРЕКЕТТЕСУ ӘДІСТЕРІ

| Мүдделер/ уәждер   | Әсер ету құралдары  | 2023 жылғы өзара әрекеттесу стратегиясы  |
|--|---|--|
| <b>Жалғыз акционер</b>   |   |  |
| Холдингтің жалғыз акционерінің мүдделерін сақтау, стратегиялық мақсаттарға/ көрсеткіштерге қол жеткізу | Жарғы, Холдингтің корпоративтік басқару кодексі, ресми сұраулар | <p><b>Жалғыз акционердің құқықтарын қамтамасыз ету (әрі қарай – ЖА)</b></p> <p>Холдингтегі және оның еншілес ұйымдарындағы корпоративтік басқару Жалғыз акционердің (бұдан әрі – ЖА) құқықтары мен заңды мүдделерін қорғауды, құрметтеуді қамтамасыз етуге негізделеді және Холдингтің тиімді қызметіне жәрдемдесуге және қызметтің табыстылығына қол жеткізуге бағытталған.</p> <p>«Бәйтерек» ҰБХ» АҚ белгіленген тәртіппен ЖА құқықтарының іске асырылуын, оның ішінде «Акционерлік қоғамдар туралы», «Мемлекеттік мүлік туралы» Қазақстан Республикасының заңдарында және/ немесе Холдингтің жарғысында көзделген тәртіппен Холдингті басқаруға және Директорлар кеңесін сайлауға қатысу құқығын қамтамасыз етеді.</p> <p>ЖА құқықтарын іске асыру шеңберінде 2023 жылғы 5 қаңтарда ҚР ҰЭМ №2 бұйрығымен он адамнан тұратын Холдингтің Директорлар кеңесінің жаңа құрамы сайланды.</p> <p><b>Стратегиялық көрсеткіштерге қол жеткізу</b></p> <p>«Бәйтерек» ҰБХ» АҚ-ның 2024–2033 жылдарға арналған Даму жоспары ҚР Үкіметінің 2023 жылғы 25 желтоқсандағы №1180 қаулысымен бекітілген. Даму жоспары «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ қызметінің бағыттары бойынша өнеркәсіптік-инновациялық, әлеуметтік-экономикалық, өзге де салалардағы мемлекеттік саясаттың негізгі бағыттарын ескере отырып әзірленді және оның 2024–2033 жылдарға арналған миссиясын, пайымын, стратегиялық бағыттарын, мақсаттары мен міндеттерін айқындайды.</p> <p>Даму жоспары елдегі жағдай мен ішкі және сыртқы саясаттың негізгі бағыттары туралы Қазақстан Республикасы Президентінің Жолдаулары шеңберінде Холдингке берілген тапсырмаларды, мемлекеттік жоспарлау жүйесінің стратегиялық және бағдарламалық құжаттарындағы ережелерді, сондай-ақ Холдингтің қызметіне елеулі әсер ететін ішкі және сыртқы ортаның өзгеруін ескереді.</p> <p>Холдингтің Даму жоспарын іске асыруды қамтамасыз ету мақсатында басқарма 2024 жылғы 13 ақпанда Холдинг қызметінің үш стратегиялық бағыты шеңберінде стратегиялық ҚНҚ және стратегиялық міндеттерді орындау жөніндегі егжей-тегжейлі іс-шараларды көрсете отырып, Даму жоспарын іске асыру жөніндегі үш жылдық іс-шаралар жоспарын (№08/24 хаттама) қабылдады.</p> |



| Мүдделер/ уәждер   | Әсер ету құралдары   | 2023 жылғы өзара әрекеттесу стратегиясы   |
|--|--|---|
| <b>Басқару органы</b>  |  |   |
| Оранның құзыретіне жататын Холдинг қызметіне жалпы басшылық жасау  | Жарғы, Холдингтің ішкі құжаттары   | <p><b>ЖА құзыретіне жатқызылған мәселелерді қоспағанда, мәселелер бойынша шешімдер қабылдау</b></p> <p>Директорлар кеңесі ЖА құзыретіне жатқызылған мәселелерді шешуді қоспағанда, «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ-ның қызметіне жалпы басшылықты жүзеге асыратын басқару органы болып табылады.</p> <p>«Бәйтерек» ҰБХ» АҚ Директорлар кеңесі туралы Ереженің 1-тарауының 2-тармағына сәйкес Холдингтің Директорлар кеңесінің қызметі <b>тиімділік пен жауапкершілік</b>, ЖА мен Холдингтің мүдделерін барынша сақтау және іске асыру <b>қағидаттарына негізделеді</b>.</p> <p><b>Холдинг қызметіне жалпы стратегиялық басшылықты жүзеге асыру</b></p> <p>Есепті кезеңде (2023 жыл) Холдингтің Директорлар кеңесінің 10 мәжілісі өткізілді, оның ішінде 5 мәжіліс күндіз және 5 мәжіліс сырттай өткізілді. Жалпы алғанда Холдингтің Директорлар кеңесі 83 мәселені қарады.</p> |
| <b>Менеджмент</b>  |  |   |
| Холдингтің ағымдағы қызметіне басшылық жасау, Холдингтің басқа органдары мен лауазымды тұлғаларының құзыретіне жатқызылмаған қызмет мәселелері бойынша шешімдер қабылдау | Жарғы, Холдингтің ішкі құжаттары   | <p><b>Холдингтің жедел қызметіне басшылық жасау</b></p> <p>«Бәйтерек» ҰБХ» АҚ Басқармасы туралы Ереженің 1-тарауының 1.4-тармағына сәйкес Басқарма Холдингтің алқалы атқарушы органы болып табылады және оның <b>ағымдағы қызметіне басшылықты жүзеге асырады</b>, Холдинг пен ЖА мүддесінде әрекет етеді және Холдингтің соңғысы мен Директорлар кеңесіне есеп береді.</p> <p><b>Холдингтің жалғыз акционері мен Директорлар кеңесінің шешімдерін орындау</b></p> <p>Басқарма жүйелі негізде тапсырмалар алады және оларды толық және уақтылы орындауға ұмтылады.</p> <p>2023 жыл ішінде Холдинг басқармасы 56 мәжіліс өткізді, оның ішінде 37 күндізгі және 19 сырттай.</p>   |
| <b>Персонал</b>  |  |   |
| Мансаптық өсу, жоғары жалақы, әлеуметтік қамсыздандыру (медициналық сақтандыру, жыл сайынғы ақылы демалыс), кәсіби даму  | Еңбек кодексі, еңбек шарттары (азаматтық-құқықтық сипаттағы шарттар)                                   | <p><b>Холдингтің міндеттері мен функцияларын іске асыруға бағытталған лауазымдық өкілеттіктерді орындау</b></p> <p>Ашық, айқын, білікті және ынталанған персоналды қалыптастыруға бағытталған кадр саясаты жүргізіледі.</p> <p>Барлық жұмыскерлерді еңбек қызметі процесінде олардың әлеуетін іске асыру үшін тең мүмкіндіктермен қамтамасыз ету, олардың нәтижелерін риясыз және әділ бағалау, қызметкерлерді тек қана кәсіби қабілеттері, білімі мен дағдылары негізінде іріктеу және мансаптық өсу бөлігінде жұмыс жүргізіледі.</p>  |
| <b>Мемлекеттік органдар</b>  |  |   |
| Салық түсімдері, экономикалық өсу, халықты жұмыспен қамту/жаңа жұмыс орындарын құру, әлеуметтік мәселелерді шешу   | Заңдар, әлеуметтік-экономикалық дамудың мемлекеттік бағдарламалары, нормативтік реттеу, ресми сұраулар | <p><b>Жұмыс топтарына, форумдарға, конференцияларға қатысу</b></p> <p>Холдинг мемлекеттік бағдарламаларды іске асыру бөлігінде жүйелі жұмыс жүргізеді, олардың әсері, оның ішінде жалпы және экспорттық түсімдер, жұмыс орындарын құру, салықтық түсімдер мемлекеттік органдарға мерзімді негізде ұсынылады.</p> <p><b>Іскерлік хат алмасу және / немесе сұрауларға жауап дайындау</b></p> <p>2023 жылы мемлекеттік органдардың/мәлімдеушілердің атына қолдау құралдарын түсіндіру, инвестициялық жобалармен ақпарат алмасу бойынша сұраныстарға 85 хат жолданды.</p>   |

| Мүдделер/ уәждер   | Әсер ету құралдары  | 2023 жылғы өзара әрекеттесу стратегиясы   |
|--|---|---|
| <b>Клиенттер, тұтынушылар</b>  |   |   |
| Әлеуметтік мүдделер/ коммерциялық мүдделер   | Шарттар   | <p><b>Іскерлік хат алмасу, клиенттермен кездесулер өткізу</b></p> <p>2023 жылы Холдинг өкілдерінің кәсіпкерлермен/ өзге де мүдделі тараптармен 24 кездесуі өткізілді, сондай-ақ бизнесті қолдау құралдарын түсіндіру бойынша 14 конференцияға / форумға қатысты.</p> <p><b>Холдингтің және ЕҰ қаржылық/қаржылық емес өнімдері мен қызметтерін тұтынушылардың күтулеріне сәйкестігін қамтамасыз ету</b></p> <p>2024–2033 жылдарға арналған даму жоспарына сәйкес клиенттерге сауалнама екі жылда бір рет жүргізіледі. Кезекті бағалау 2024 жылы жоспарланып отыр. Анықтама: 2022 жылы Холдингтің клиенттеріне сауалнама жүргізу арқылы «Prosperous Future» ЖШС тәуелсіз сауалнама компаниясы «Клиенттердің қанағаттануы» ҚНҚЖ есебін жүргізді. Холдингтің Компаниялар тобының қызметтеріне клиенттердің жалпы қанағаттануы 84%-ды құрады, орташа балл 7 баллдан 5,9 болды. Айта кету керек, кәсіпкерлер даму институттарының қызметіне деген сенім деңгейінің оң үрдісін көрсетуде.</p>                    |
| <b>Еншілес ұйымдар</b>   |   |   |
| Акционерлердің/ қатысушылардың мүдделерін сақтау   | Холдингтің Жарғысы, Холдингтің ішкі құжаттары, еншілес ұйымдардың жарғылары | <p><b>Хат алмасу және еншілес ұйымдарға сұраныстар жіберу</b></p> <p>Холдингтің Корпоративтік басқару кодексіне сәйкес Басқарма Жалғыз акционер ретінде «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ-ның алдағы жылға күтуі туралы хаттарды Директорлар Кеңесінің Төрағасына және ЖА-ның ДК құрамындағы өкілдеріне жібереді. Бұл хаттың мақсаты Холдингтің ЕҰ Директорлар кеңесінің мүшелерін ЖА үшін маңызды қызметтің негізгі бағыттары мен нәтижелері туралы Холдингтің еншілес ұйымдарының ЖА ретіндегі күтулері туралы хабардар ету болып табылады.</p> <p><b>Холдинг жіберген тапсырмалардың орындалуын бақылау</b></p> <p>Күту хаты Холдингтің еншілес ұйымы үшін болашақ жылға арналған стратегиялық даму басымдықтарына, қызметтің стратегиялық көрсеткіштеріне қол жеткізу жөніндегі стратегиялық басқаруды қамтамасыз етуде, іске асыруға Холдингтің еншілес ұйымы қатысатын мемлекеттік бағдарламалар көрсеткіштерінің тиімді орындалуында, еншілес ұйым қызметінің тиімділігін арттыруда нұсқаулық болып табылады.</p> |
| <b>Қоғамдық кеңес</b>  |   |   |
| Қоғамдық кеңестің мақсаттары мен міндеттерін іске асыру, қоғамдық бақылауды жүзеге асыру | Қоғамдық кеңес туралы Ереже   | <p><b>Холдингтің стратегиясы мен даму жоспарының жобаларын, сондай-ақ Холдингтің стратегиясы мен даму жоспарын іске асыру жөніндегі есептерді талқылау</b></p> <p>Есепті кезеңде 2023 жылғы 31 наурызда, 14 сәуірде, 27 маусымда, 29 қыркүйекте және 25 желтоқсанда Қоғамдық кеңестің 5 мәжілісі өткізілді, олардың шеңберінде Стратегия (даму жоспарлары), даму жоспарлары (іс-шаралар жоспарлары), Холдингтің және еншілес ұйымдардың қаржы-шаруашылық қызметінің нәтижелері мәселелері қаралды.</p>  |

| Мүдделер/ уәждер  | Әсер ету құралдары      | 2023 жылғы өзара әрекеттесу стратегиясы   |
|---|-------------------------|---|
| <b>Аудиторлар, консалтингтік компаниялар</b>  |                         |   |
| Консалтингтік қызметтер және қаржылық аудит бойынша қызметтер көрсету   | Шарттар                 | <p><b>Консалтингтік және аудиторлық қызметтер көрсету бойынша шарттар жасасу</b></p> <p>2014 жылдан бастап «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ сыртқы аудитори «КПМГ Аудит» ЖШС болып табылады. 2022–2023 жылдарға «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ Директорлар кеңесі мәжілісінің 2022 жылғы 15 шілдедегі №05/22 шешіміне сәйкес «КПМГ Аудит» ЖШС-мен шарт жасалды.</p> <p>2022 жылғы 15 желтоқсанда «КПМГ Такс энд Эдвайзори» ЖШС-мен тұрақты даму саласындағы диагностика және кеңес беру бойынша кешенді қызметтер көрсету және ESG үшін шарт жасалды, олардың негізгі мақсаты – ESG-рейтингін арттыру үшін бастамалардың жол картасын әзірлеу болды.</p> <p>Кодекс ережесін сақтау мақсатында Холдинг 2023 жылғы 8 қыркүйектегі № 130540020197EER2308015/00 «КПМГ Такс энд Эдвайзори» ЖШС-мен қызметтерді сатып алу туралы шарт жасасумен корпоративтік басқаруды тәуелсіз бағалау бойынша қызметтерді сатып алуды жүзеге асырды.</p> <p>Корпоративтік басқарудың қорытынды рейтингі – 98,8%, оның ішінде қосалқы компоненттер:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Директорлар кеңесі мен Басқарманың нәтижелілігі – 99%;</li> <li>• Тәуекелдерді басқару және ішкі аудит – 98%;</li> <li>• Тұрақты даму – 98%;</li> <li>• Ашықтық – 99%.</li> </ul>  |
| <b>Жеткізушілер</b>   |                         |   |
| Коммерциялық мүдделер, мәлімделген талаптарға сәйкес тауарлармен қамтамасыз ету, жұмыстарды жүзеге асыру және қызметтер көрсету | Шарттар, келісімшарттар | <p><b>Сатып алуларға қатысу</b></p> <p>Холдинг өз қызметінде тауарларды, жұмыстарды және көрсетілетін қызметтерді сатып алуды жүзеге асыру кезінде, оның ішінде сатып алу туралы шарттар жасасу кезінде «Квазимемлекеттік сектордың жекелеген субъектілерін сатып алу туралы» ҚРЗ және Қазақстан Республикасы Қаржы министрінің 2021 жылғы 30 қарашадағы № 1253 бұйрығымен бекітілген Ұлттық әл-ауқат қоры мен ұлттық әл-ауқат қоры ұйымдарын қоспағанда, жекелеген квазимемлекеттік сектор субъектілерінің сатып алуды жүзеге асыру қағидаларын басшылыққа алады.</p> <p>2023 жылдың қорытындысы бойынша «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ сатып алу жоспарын орындау – <b>100%</b> (2022 жылы – 99,9%) құрайды, оның ішінде:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>1 929 070 мың теңге</b> сомасына <i>шарттар жасалды</i> (үнемдеу 44 539 мың теңгені құрады (2,3%), оның ішінде;е</li> <li>• 1 057 170 мың теңгеге – тендер (54,8%) (2022 жылы – 36,2%) (үнемдеу 21 003 мың теңгені құрады);</li> <li>• тендер тәсілімен орындалмаған сатып алулар бойынша бір көзден – 149 918 мың теңге сомасына (7,8%) (2022 жылы – 5,7%);</li> <li>• баға ұсыныстарын сұрау – 198 530 мың теңге сомасына (10,3%) (2022 жылы – 6,4%) (үнемдеу 20 867 мың теңгені құрады);</li> <li>• баға ұсыныстарын сұрату тәсілімен орындалмаған сатып алу бойынша бір көзден – 40 971 мың теңге сомасына (2,1%) (2022 жылы – 2,2%) (үнемдеу 187 мың теңгені құрады);</li> <li>• электрондық дүкен – 8 343 мың теңге слмасына (0,4%) (2022 жылы – 0,1%) (үнемдеу 166 мың теңгені құрады);</li> <li>• тікелей шарт жасасу арқылы бір көзден – 474 138 мың теңге сомасына (24,6%) (2022 жылы – 49,4%) (үнемдеу 2 316 мың теңгені құрады).</li> </ul> |

| Мүдделер/ уәждер  | Әсер ету құралдары   | 2023 жылғы өзара әрекеттесу стратегиясы   |
|---|--|---|
| <b>Инвесторлар</b>  |  |   |
| Салынған инвестициялардың табыстылығы, қаражаттарды қайтару                           | Меморандумдар, шарттар                                     | <p><b>Іскерлік хат алмасу, (әлеуетті) инвесторлармен кездесулер өткізу</b></p> <p>2022 жылы Холдинг өкілдерінің кәсіпкерлермен/ өзге де мүдделі тараптармен 24 кездесуі өткізілді, сондай-ақ бизнесті қолдау құралдарын түсіндіру бойынша 4 конференцияға / форумға қатысты.</p> <p><b>Жобаларды және негізгі қызметті іске асыру үшін инвестициялар тарту</b></p> <p>2022 жылы әлеуетті инвесторлармен кездесулер мен хат алмасулар өткізілді. Холдинг, Baladna, «Агрохолдинг Dinara Group» ЖШС және «Алель Агро» АҚ арасында 2 үш жақты өзара түсіністік туралы меморандум (MOU), сондай-ақ Холдинг пен Hassad Food Company QCSC арасында 1 екі жақты MOU жасалды.</p>  |
| <b>Қаржылық институттар</b>   |  |   |
| Депозиттік шоттарда бос ақша қаражаттарын орналастыру, арнайы шоттарға қызмет көрсету | Шарттар, қызметкерлердің біліктілігі және кәсібилігі       | <p><b>Бос ақша қаражаттарын орналастыру және қаржылық көрсеткіштерді жақсарту</b></p> <p>2022 жылғы тамызда Холдинг «Bereke Bank» АҚ-мен (әрі қарай – Bereke Bank) 70 млрд теңгеге және 40 млрд Ресей рубліне 2 банктік салым шартын жасасты. Сондай-ақ, күн сайын «Қазақстан Халық банкі» АҚ және Bereke Bank-пен мерзімді және жинақ салымдарын орналастыру шарттарына қосылу жолымен «овернайт» бір күндік депозиттеріне ақша қаражатын орналастыру бойынша мәмілелер жасалады.</p>  |
| <b>Серіктестер</b>  |  |   |
| Коммерциялық мүдделер, өзара тиімді ынтымақтастық                                     | Өзара түсіністік туралы шарттар, келісімдер, меморандумдар | <p><b>Өзара тиімді ынтымақтастық, бизнес және технологиялық процестерді жетілдіру және оларды автоматтандыру</b></p> <p>Дүниежүзілік Банк тобы</p> <p>Тұрақты өнімділікті қамтамасыз ету үшін МШОК-ты қаржыландыруды, цифрландыруды және экологияландыруды жақсартуға бағытталған әлеуетті жоба бөлігіндегі ынтымақтастық.</p> <p><b>Шарттар жасасу, шарттық қатынастардың орындалуын бақылау</b></p> <p>Ұлыбритания – JP Morgan</p> <p>Қытай Халық Республикасы – China Construction Bank Corporation Astana Branch, Sinojutong International PTE.LTD</p> <p>Түрік Республикасы – «KOSGEB» шағын және орта кәсіпкерлікті дамыту мен қолдау ұйымы</p> <p>Hassad Food Катар холдингі</p> <p>Қазақстан мен Катар арасында ауыл шаруашылығы өнімдерін жеткізуді қамтамасыз ету үшін сауда компаниясын құру үшін АӨК саласындағы ынтымақтастық туралы Меморандумға қол қойылды.</p> |



| Мүдделер/ уәждер  | Әсер ету құралдары   | 2023 жылғы өзара әрекеттесу стратегиясы   |
|---|--|---|
| <b>Қоғамдық ұйымдар</b>   |  |   |
| Қоғамдық ұйымдардың мақсаттары мен міндеттерін іске асыру                 | Өзара түсіністік туралы шарттар, келісімдер, меморандумдар               | <p><b>Қайырымдылық пен демеушілікті жүзеге асыру</b></p> <p>2022 жылы Холдинг «Қазақстан экономикалық бастамалар қоры» ҚФ демеушілік көмек түрінде 150 млн теңге бөлді.</p> <p><b>Қауымдастықтармен және/немесе бірлестіктермен бірлескен іс-шаралар өткізу (кездесулер, қайырымдылық кештері және т. б.)</b></p> <p>«Бәйтерек» ҰБХ» АҚ және еншілес ұйымдар тұрақты негізде қайырымдылық акцияларын өткізеді және қиын өмірлік жағдайларға тап болған адамдарға, сондай-ақ жануарларды қорғау ұйымдарына көмек көрсетеді.</p>  |
| <b>Бұқаралық ақпарат құралдары</b>  |  |   |
| Сындарлы ынтымақтастық  | Холдингтің қызметі туралы жарияланымдар мен ақпарат                      | <p><b>Баспасөз конференцияларын өткізу, баспасөз релиздерін ұсыну және сұхбаттарды ұйымдастыру</b></p> <p>2021 жылғы 22 желтоқсанда басқарманың №68/21 шешімімен Холдингтің қызметін жариялауға бағытталған 36 іс-шараны (пресс-релиздер, репортаждар, мақалалар) қамтитын Холдингтің 2022 жылға арналған медиажоспары бекітілді.</p>   |
| <b>Халық</b>  |  |   |
| Холдинг қызметінің ашықтығы, қосымша жұмыс орындарын құру, аймақтың дамуы | Қоғамдық пікір, жоғары тұрған және реттеуші органдарға, БАҚ-қа жүгінулер | <p>Холдингтің корпоративтік веб-сайтында өзекті жария ақпаратты орналастыру, оның ішінде өз қызметі туралы қаржылық және қаржылық емес есептілікті жариялау.</p> <p>Холдингтің Директорлар кеңесінің 29.08.2023 шешімімен (№05/23 хаттама) Холдингтің жетістіктері туралы егжей-тегжейлі ақпаратты қамтитын, кейіннен Холдингтің сайтында орналастыра отырып, Холдингтің 2021 жылғы Жылдық есебі бекітілді (<a href="https://www.baiterek.gov.kz/ru/o-kholdinge/otchetnost-kholdinga/godovye-otchet/">https://www.baiterek.gov.kz/ru/o-kholdinge/otchetnost-kholdinga/godovye-otchet/</a>).</p> <p>Тұрақты даму туралы есепті Директорлар кеңесі 29.08.2023 (№05/23 хаттама) назарға алды, Холдингтің сайтында 2022 жылғы 17 тамызда (№2499 СЗ) орналастыру үшін жолданды және (<a href="https://baiterek.gov.kz/ru/o-kholdinge/otchetnost-kholdinga/otchetnost-po-ustoychivomu-razvitiyu/">https://baiterek.gov.kz/ru/o-kholdinge/otchetnost-kholdinga/otchetnost-po-ustoychivomu-razvitiyu/</a>) сайтында орналастырылды.</p> <p><b>Жеке тұлғалардың өтініштеріне уақтылы ден қою</b></p> <p>Е-өтініш жүйесіне жеке тұлғалардың өтініштері келіп түседі, олар өтініштер туралы Заңға сәйкес жан-жақты қаралады.</p> |

| Мүдделер/ уәждер   | Әсер ету құралдары   | 2023 жылғы өзара әрекеттесу стратегиясы  |
|--|--|--|
| <b>Халықаралық ұйымдар</b>   |  |  |
| Бірлескен халықаралық жобаларды іске асыру, өзара тиімді коммерциялық мүдделер | Халықаралық рейтинг беру, шарттар мен келісімдер   | <p><b>Өзара тиімді ынтымақтастық туралы шарттар мен келісімдер жасасу</b></p> <p>2022 жылғы 18 шілдеде Холдинг пен Fitch Ratings халықаралық рейтингтік агенттігі арасында 2022–2023 жылдарға арналған сыйақы туралы келісімге қол қойылды.</p> <p><b>Кездесулер өткізу, іскерлік хат алмасу</b></p> <p>2022 жылғы 3 наурызда Басқарушы директор, Басқарма мүшесі Е.Е. Хамитовтың қатысуымен zoom-meeting форматында RA Moody's Investor Service Мәскеу кеңсесімен кездесу өткізілді.</p> <p>2022 жылғы 24 наурызда Басқарушы директор, Басқарма мүшесі Е.Е. Хамитовтың қатысуымен zoom-meeting форматында RA Moody's Investor Service Лондон кеңсесімен кездесу өткізілді.</p> <p>RA Moody's Investor Service-пен 3 наурызда (Мәскеу Кеңсесі) және 2022 жылғы 24 наурызда (Лондон кеңсесі) кездесулерге дайындық шеңберінде КҚД Холдингтің қызметі бойынша 2021 жылдың қорытындысы және 2022 жылға арналған жоспарлар бойынша ақпарат ұсынды.</p> |
| <b>Бәсекелестер</b>  |  |  |
| Нарықтағы қатысу үлесін арттыру  | Неғұрлым дамыған және жаңа технологияларды қолдану, активтердің өсуі, баға бәсекелестігі; белсенді жарнама саясаты, нарықты маркетингтік зерттеу | Холдингтің өнімдері мен қызметтерін онлайн қарау және өтінім беру процестерін автоматтандыру үшін, кәсіпкерлерді қолдаудың Бірыңғай порталы ( <a href="http://www.bgov.kz">www.bgov.kz</a> ) іске қосылды.   |

## КОРПОРАТИВТІК БАСҚАРУ ЖҮЙЕСІ

Холдингтің бекітілген корпоративтік басқару Кодексі Холдинг ішіндегі және басқа да мүдделі тараптармен қатынастарда тиімділікті, транспаренттілікті, есептілікті, іскерлік этиканың жоғары деңгейін қамтамасыз ету үшін өз қызметі процесінде ұстанатын қағидалар мен ұсынымдардың жиынтығын көздейді.

Холдингті корпоративтік басқарудың негізгі қағидастары:

1. өкілеттіктерді шектеу қағидаты;
2. Жалғыз акционердің құқықтары мен мүдделерін қорғау қағидаты;
3. Холдингті Директорлар кеңесі мен Басқарманы тиімді басқару қағидаты;
4. Тұрақты даму қағидаты;
5. Тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және ішкі аудит қағидаты;
6. Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу қағидаты;
7. Холдингтің қызметі туралы ақпаратты ашудың ашықтығы мен объективтілігі қағидастары.

Сонымен қатар, корпоративтік басқаруды жетілдіруге бағытталған іс-шараларды өткізу, оның ішінде Холдингтің корпоративтік басқару Кодексінің ережелері мен қағидастарын оның қызметіне енгізу бойынша жұмыстар тұрақты негізде жүзеге асырылады. Сондай-ақ, корпоративтік басқару Кодексінің қағидастары мен ережелерін сақтау/

сақтамау туралы есепті дайындауды атап өткен жөн. Бұл тәжірибе Холдингтің еншілес ұйымдарында да енгізілді.

2023 жылғы «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ Корпоративтік басқару кодексінің қағидастары мен ережелерін сақтау / сақтамау туралы Есептің қысқаша нұсқасы жылдық есепке қосымшада қамтылған. Есептің толық нұсқасы жыл сайын Холдингтің интернет-сайтында «Корпоративтік басқару» бөлімінде орналастырылады.

Бұл ретте Холдинг корпоративтік басқарудың халықаралық үрдістеріндегі, ұлттық заңнамадағы негізгі өзгерістерді тұрақты негізде қадағалайды және өз қызметінде корпоративтік басқарудың үздік тәжірибелерін енгізеді. Квазимемлекеттік компанияларды корпоративтік басқару саласында танылған халықаралық стандарт ретінде Холдинг Холдингтің қызметіне бейімделген және Холдингтің корпоративтік басқару кодексінің Жалғыз акционерінің шешімімен бекітілген шеңберінде іске асырылатын мемлекет қатысатын кәсіпорындар үшін экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының (ЭЫДҰ) корпоративтік басқару жөніндегі басшылық қағидастарын қолданады.

Холдинг корпоративтік басқаруды үнемі бағалайды: екі жылда бір рет ішкі бағалау және үш жылда бір рет тәуелсіз бағалау. Осылайша, 2023 жылғы желтоқсанда Холдингтің корпоративтік басқаруына тәуелсіз бағалау жүргізілді («КПМГ Такс энд Эдвайзори» ЖШС), оның нәтижелері бойынша Холдингке 98,8% рейтинг берілді (корпоративтік басқарудың 2020 жылғы Тәуелсіз бағалауының қорытындылары бойынша алдыңғы рейтинг 97% құрады).

заңнамасында, Қазақстан Республикасы Президентінің және Қазақстан Республикасы Үкіметінің актілері мен тапсырмаларында көзделген жағдайларды қоспағанда, Холдингтің операциялық (ағымдағы) және инвестициялық қызметіне араласпайды.

Мемлекет қатысатын кәсіпорындар өз қызметін жетекші жеке кәсіпорындар сияқты тиімділік, ашықтық және есептілік дәрежесімен жүзеге асырады.

Холдингтің және оның еншілес ұйымдарының экономикалық қызметі борыштық және үлестік қаржыға қатысты нарық шарттарына жауап беруі тиіс.

Мемлекет қатысатын барлық Жария және жария емес кәсіпорындар корпоративтік басқарудың ұлттық кодекстерін сақтауы тиіс.

### ЖАЛҒЫЗ АКЦИОНЕРДІҢ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МҮДДЕЛЕРІН ҚОРҒАУ ҚАҒИДАТЫ

Холдингтің Корпоративтік басқару кодексі мемлекет бақылайтын акционерлік қоғамдардағы корпоративтік басқарудың Үлгілік кодексінің ережелерін ескере отырып өзектендірілген.

Мемлекет қатысатын кәсіпорындар заңнамада немесе өзара келісімдерде көзделген мүдделі тұлғалардың құқықтарын мойындауға және құрметтеуге тиіс.

### ТҰРАҚТЫ ДАМУ ҚАҒИДАТЫ

Холдинг және оның еншілес ұйымдары мүдделі тараптардың мүдделерінің тепе-теңдігін сақтай отырып, ұзақ мерзімді кезеңде тұрақты дамуды қамтамасыз ету үшін экономикаға, экологияға және қоғамға әсер етудің маңыздылығын ұғынады.

Мемлекет қатысатын кәсіпорындар мемлекет үшін меншік иесі ретінде және жұртшылық үшін ерекше назар аудару салаларын қоса алғанда, корпоративтік ақпаратты ашудың жоғары сапалы халықаралық танылған стандарттарына сәйкес кәсіпорын туралы елеулі қаржылық және қаржылық емес ақпаратты хабарлауға тиіс.

### ХОЛДИНГТІҢ ҚЫЗМЕТІ ТУРАЛЫ АҚПАРАТТЫ АШУДЫҢ АШЫҚТЫҒЫ МЕН ОБЪЕКТИВТІЛІГІ ҚАҒИДАТЫ

Мүдделі тараптардың мүдделерін сақтау мақсатында Холдинг Қазақстан Республикасының заңнамасында және Холдингтің ішкі құжаттарында көзделген ақпаратты, сондай-ақ қаржылық жай-күйін, қызмет нәтижелерін, меншік және басқару құрылымын қоса алғанда, өз қызметінің барлық маңызды аспектілері туралы ақпаратты уақтылы және анық ашады.

Мемлекет қатысатын кәсіпорындардың Директорлар кеңестері стратегиялық көшбасшылық және менеджмент қызметін бақылау функцияларын орындау үшін қажетті өкілеттіктер мен объективтілікке ие болуы керек. Олар адал әрекет етіп өз әрекеттері үшін жауап беруі керек.

### ХОЛДИНГТІ ДИРЕКТОРЛАР КЕҢЕСІ МЕН БАСҚАРМАНЫ ТИІМДІ БАСҚАРУ ҚАҒИДАТЫ

Директорлар кеңесі өз функцияларын Қазақстан Республикасының заңнамасына, Холдинг Жарғысына, Корпоративтік басқару кодексіне, Директорлар кеңесі туралы Ережеге сәйкес жүзеге асырады.

Директорлар кеңесінің мүшелері сенімгерлік міндеттер мен қабылданған шешімдерді, өз қызметінің тиімділігін, әрекеттерін және/немесе әрекетсіздігін қоса алғанда, өз міндеттерін орындауға дербес жауапты болады.

Басқарма Директорлар кеңесіне есеп береді және Директорлар кеңесі мен Жалғыз акционер қабылдаған шешімдердің іске асырылуына жауап береді.

Мемлекет қатысатын кәсіпорындар қаржылық және операциялық тәуекелдерді, сондай-ақ адам құқықтарына, жұмыспен қамтуға, қоршаған ортаны қорғауға және салық салуға қатысты тәуекелдерді басқарудың тиімді саясаттары мен процедураларын әзірлеп, қадағалап отыруы керек.

### ТӘУЕКЕЛДЕРДІ БАСҚАРУ, ІШКІ БАҚЫЛАУ ЖӘНЕ ІШКІ АУДИТ ҚАҒИДАТЫ

Холдингте ұйымдық саясаттардың, рәсімдердің, мінез-құлық нормалары мен іс-әрекеттердің, басқару әдістері мен тетіктерінің жиынтығы болып табылатын, Холдингтің өзінің стратегиялық және операциялық мақсаттарына қол жеткізуіне ақылға қонымды сенімділікті қамтамасыз етуге бағытталған тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылаудың тиімді жұмыс істейтін жүйесі қызмет етеді.

Директорлар кеңесіне өз міндеттерін объективті түрде орындауға мүмкіндік бермейтін және Директорлар кеңесінің жұмыс процесіне саяси



араласуды шектейтін мүдделер қақтығысын болдырмауға арналған тетіктерді пайдалану қажет.

### КОРПОРАТИВТІК ҚАҚТЫҒЫСТАР МЕН МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫН РЕТТЕУ ҚАҒИДАТЫ

Холдинг қызметкерлері мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін жағдайға, өзіне (немесе өзіне

байланысты адамдарға) немесе басқаларға қатысты да жол бермейді.

Холдинг Директорлар кеңесінің өз міндеттерін объективті орындауына кедергі келтіретін мүдделер қақтығысын болдырмау үшін және Холдингтің Директорлар кеңесінің процестеріне саяси араласуды шектеу үшін оны болдырмау және реттеу жөніндегі тетіктерді енгізеді.

## ДИРЕКТОРЛАР КЕҢЕСІ МЕН БАСҚАРМА МҮШЕЛЕРІНІҢ СЫЙАҚЫ ЖҮЙЕСІ

«Бәйтерек» ҰБХ» АҚ Директорлар кеңесі туралы Ережеге сәйкес Қазақстан Республикасының заңнамасында және «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ Жарғысында белгіленген тәртіппен, тәуелсіз директорларға – «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ Директорлар кеңесінің мүшелеріне олардың өз міндеттерін атқаруы кезеңінде Холдингтің Директорлар кеңесі мүшелерінің функцияларын орындауына байланысты сыйақы төленуі және (немесе) Холдингтің Директорлар кеңесі мүшелерінің функцияларын орындауына байланысты шығыстар өтелуі мүмкін.

Директорлар кеңесінің мүшелеріне тәуелсіз директорларды қоса алғанда, олардың өз міндеттерін орындағаны үшін сыйақы төлеу, шығыстарды өтеу және сыйлықақы беру тәртібі, мөлшері мен шарттары Холдингтің Жалғыз акционерінің шешімімен белгіленеді.

Директорлар кеңесінің Төрағасы тәуелсіз директорлармен Холдингтің атынан Холдингтің Директорлар кеңесі туралы Ережеге қосымшада көзделген редакцияда шарт жасасады, онда тәуелсіз директорларға сыйақылар мен өтемақылар төлеу мөлшері мен шарттары баяндалады. Тәуелсіз директор Директорлар кеңесі мен оның Комитеттерінің барлық өткізілген күндізгі және сырттай мәжілістерінің жартысына немесе жартысынан азына қатысқан жағдайда, сырқаттануы немесе негізгі жұмыс орны бойынша демалыста болуы себебінен тәуелсіз директор болмаған жағдайларды қоспағанда, сыйақы азаяды.

2023 жылы Холдингтің Директорлар кеңесі мүшелерінің функцияларын орындауға байланысты сыйақы тек тәуелсіз директорларға – «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ Директорлар кеңесінің мүшелеріне төленді.

Холдингтің Басқарма мүшелерінің еңбегіне ақы төлеу жүйесі «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ Басқарма Төрағасы мен мүшелерінің еңбегіне ақы төлеу, қызметін бағалау және сыйақы беру қағидаларымен регламенттелген. Басқарма мүшелеріне Директорлар кеңесінің шешімі бойынша лауазымдық жалақы белгіленеді. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2014 жылғы 2 желтоқсандағы № 1266 қаулысына сәйкес Басқарма мүшелеріне сыйақы Директорлар кеңесі бекітетін стратегиялық ҚНҚ-ға қол жеткізуге және олардың қызметін бағалау нәтижелеріне байланысты есепті жылдың қорытындылары бойынша, сондай-ақ, аудиттелген қаржылық есептілік негізінде компанияның қаржы-шаруашылық қызметінің нәтижелері белгіленген тәртіппен бекітілгеннен кейін таза шоғырландырылған пайданың болуымен жүзеге асырылады. Бұл ретте осы сыйақының жалпы жылдық көлемі 6 (алты) лауазымдық қызментақдан аспауға тиіс.

2023 жылы «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ Басқарма Төрағасы мен мүшелерінің атқарушы органның құрамында болған кезеңінде, сондай-ақ Холдинг олардың пайдасына жүргізген тәуелсіз директорлар – Директорлар кеңесінің мүшелері сыйақысының жиынтық мөлшері 442 068 736 (төрт жүз қырық екі миллион алпыс сегіз мың жеті жүз отыз алты) теңге 42 (қырық екі) тиынды құрады. Бұл сома салықтар мен бюджетке төленетін басқа да міндетті төлемдер ұсталғанға дейін көрсетілген.

«Бәйтерек» ҰБХ» АҚ Басқарма Төрағасы мен мүшелері сыйақысының жиынтық мөлшері жалақының сомасын, 2022 жылдың қорытындысы бойынша төленген сыйақыны, Қазақстан Республикасының мемлекеттік мерекесіне арналған сыйлықақыны қамтиды.

### «БӘЙТЕРЕК» ҰБХ» АҚ БАСҚАРМА МҮШЕЛЕРІ МЕН ТӘУЕЛСІЗ ДИРЕКТОРЛАР – ДИРЕКТОРЛАР КЕҢЕСІНІҢ МҮШЕЛЕРІ СЫЙАҚЫСЫНЫҢ ЖИЫНТЫҚ МӨЛШЕРІ

|                    | 2021 жыл       | 2022 жыл       | 2023 жыл       |
|--------------------|----------------|----------------|----------------|
| Басқарма мүшелері  | 265 866 406,28 | 278 097 617,22 | 227 101 069,75 |
| Директорлар кеңесі | 391 973 333,31 | 418 189 166,67 | 214 967 666,67 |

## ХОЛДИНГТІҢ КОРПОРАТИВТІК БАСҚАРУ МОДЕЛІ

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

Холдингтің Корпоративтік басқару моделі ашықтық пен есептілікті қамтамасыз етуге бағытталған және Холдингтің органдары, лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері арасындағы өкілеттіктер мен жауапкершілікті нақты шектеуді көздейді.

Холдингтің Жарғысына сәйкес негізгі органдар:

- Жалғыз акционер – Холдингтің жоғары басқару органы;
- Директорлар кеңесі – басқару органы;
- Басқарма – атқарушы орган.

Ішкі аудит қызметі Холдингтің қаржы-шаруашылық қызметіне бақылауды, ішкі бақылау, тәуекелдерді басқару, корпоративтік басқару және Холдинг қызметін жетілдіру мақсатында кеңес беру

саласындағы құжаттардың орындалуын бағалауды жүзеге асыратын орган болып табылады.

Директорлар кеңесінің қызметін тиімді ұйымдастыру және Басқарманың Жалғыз акционермен өзара іс-қимылы мақсатында Директорлар кеңесі Директорлар кеңесінің не Холдинг Басқармасының мүшесі болып табылмайтын және Холдингтің Директорлар кеңесіне есеп беретін корпоративтік хатшыны тағайындайды.

Холдингтің Директорлар Кеңесі жанынан Комитеттер жұмыс істейді, олардың құзыретіне аудит және тәуекелдерді басқару, стратегиялық жоспарлау, кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі мәселелерді қарау кіреді.

Холдинг қызметінің жекелеген бағыттары бойынша басқарма үшін ұсынымдық сипаттағы шешімдерді дайындау үшін, оның ішінде Басқарма құзыретіне жатқызылған мәселелерді дайындауды және алдын ала қарауды жүзеге асыру үшін Басқарма жанынан Комитеттер: Қызметті жоспарлау және бағалау комитеті, Активтер мен пассивтерді басқару комитеті, Стратегия және корпоративтік даму комитеті құрылған.



**ХОЛДИНГТИҢ КОРПОРАТИВТІК БАСҚАРУ ЖҮЙЕСІНІҢ ҚҰРЫЛЫМЫ**



**ХОЛДИНГТИҢ КОРПОРАТИВТІК БАСҚАРУЫН ЖЕТІЛДІРУ ЖӨНІНДЕГІ ІС-ШАРАЛАР ЖОСПАРЫ**

Холдингтің Директорлар Кеңесі бекіткен 2021–2022 жылдарға арналған Корпоративтік басқаруды жетілдіру жөніндегі іс-шаралар жоспары шеңберінде іс-шаралар жоспарының жалпы орындалуы 94%-ды құрады.

**2024 ЖЫЛҒА АРНАЛҒАН ЖОСПАРЛАР**

2024 жылы Холдингтің ішкі құжаттарына қажетті өзгерістер енгізе отырып, Холдингтің корпоративтік

басқаруын жетілдірудің 2024–2025 жылдарға арналған іс-шаралар жоспарын әзірлеу және бекіту, ашылатын ақпараттың айқындығын арттыру және т. б. жоспарлануда. Стандартты режимде Холдингтің корпоративтік басқаруын және Холдингтің еншілес ұйымдарын жетілдіру жөніндегі іс шаралар жоспарының орындалуына мониторингті жүзеге асыру, стратегиялық тәуекел-менеджмент, ішкі аудит, Тұрақты даму, қаржылық емес тәуекелдер және қаржылық емес есептілік (ESG reporting) мәселелері бойынша Холдинг басқармасын оқытуды жүргізу және Холдингтің корпоративтік басқару жүйесінің тиімділігін ішкі бағалау жалғастырылады.

**ТӘУЕКЕЛДЕРДІ БАСҚАРУ ЖӘНЕ ІШКІ БАҚЫЛАУ**

**ТӘУЕКЕЛДЕРДІ БАСҚАРУ ЖӘНЕ ІШКІ БАҚЫЛАУ ЖҮЙЕЛЕРІНІҢ КОМПОНЕНТТЕРІ**

Тәуекелдер – менеджменті басқару процесінің маңызды құрамдас бөлігі және дамыған корпоративтік басқару жүйесінің ажырамас бөлігі болып табылады. Холдингтің тәуекелдерді басқару процесінің негізгі элементі оның ұйымның ерекшелігіне, оның қызметінің негізгі принциптеріне, бизнес-процестерге бағдарлануы және әрбір қызметкердің тәуекелдерді басқару процесіне белсенділігі болып табылады.

Холдингте Тәуекелдерді басқару саясаты жұмыс істейді, онда тұтастық, ашықтық, құрылымдылық, ақпараттандыру, экономикалық орындылық, үздіксіздік және жетілдіру, кезеңділік сияқты тәуекелдерді басқару процесінің негізгі принциптері бекітілген.

Тәуекелдерді басқару процесінің мақсаты – мүмкіндіктерді барынша пайдалану мен шығындардың алдын алу арасындағы тепе-теңдікке қол жеткізу болып табылады.

«Бәйтерек» ҰБХ» АҚ-да тәуекелдерді басқару Холдингтің мынадай органдары мен бөлімшелерін: Жалғыз акционерді, Директорлар кеңесін, Басқарманы, Тәуекелдерді басқаруды үйлестіруге жауапты құрылымдық бөлімшені және өзге де құрылымдық бөлімшелерді, сондай-ақ, ішкі аудит қызметін тарта отырып, бірнеше деңгейде жүзеге асырылады.

**Жалғыз акционер** корпоративтік басқарудың негізгі қағидаттарын айқындайды.

**Директорлар кеңесі** корпоративтік тәуекелдерді басқару жүйесін қадағалауды жүзеге асыруда шешуші рөл атқарады. Директорлар кеңесінің негізгі функциялары Холдингтің ұзақ мерзімді және қысқа мерзімді мақсаттарын қою, «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ-да тәуекелдерді басқаруды регламенттейтін негізгі құжаттарды бекіту, тәуекелдерді басқару жүйесінің тиімділігі жөніндегі есептерді қарау болып табылады. Директорлар Кеңесі жанынан Директорлар кеңесіне Холдингтің қаржы-шаруашылық қызметін, тәуекелдерді басқару жүйесінің сенімділігі мен тиімділігін, корпоративтік басқару саласындағы құжаттардың орындалуын, сыртқы және ішкі аудиттің тәуелсіздігін бақылау бөлігінде ұсынымстар беру жөніндегі консультативтік-кеңесші орган болып табылатын аудит жөніндегі Комитет құрылды.

**Басқарма** тәуекелдерді басқарудың тиімді жүйесін ұйымдастыруға және корпоративтік саясаттардың орындалуын және орындалуын қамтамасыз ету үшін тәуекелдерді бақылау құрылымын құруға жауапты. Басқарма жанындағы тәуекелдерді басқаруды тиімді ұйымдастыру мақсатында активтер мен пассивтерді

өртараптандыру, тәуекелдерді оңтайландыру және қаржылық тұрақтылықты қамтамасыз ету қағидаттарына қол жеткізу мақсатында Холдингтің және оның еншілес ұйымдарының активтері мен міндеттемелерін басқару тиімділігін арттыру бойынша ұсынымдар әзірлеу негізгі функциялары болып табылатын активтер мен міндеттемелерді басқару жөніндегі Комитет жұмыс істейді.

«Бәйтерек» ҰБХ» АҚ алға қойған стратегиялық мақсаттарға қол жеткізуге және оларға қол жеткізу кезінде тәуекелдерді барынша азайтуға бағытталған маңызды құрамдас бөлік тиімді жұмыс істейтін **ішкі бақылау жүйесі** болып табылады. Ішкі бақылау жүйесін ұйымдастыру Холдингтің тәуекелдерге дереу ден қоюға, Холдингтің негізгі және қосалқы бизнес-процестері мен күнделікті операцияларын бақылауды жүзеге асыруға қабілетті басқару жүйесін құруды, сондай-ақ тиісті деңгейдегі ішкі бақылау жүйесіне қатысушыларды жақсарту үшін кез келген елеулі кемшіліктер мен салалар туралы дереу хабардар етуді жүзеге асыруды көздейді. Ішкі бақылау жүйесінің сенімді және тиімді жұмыс істеуі «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ барлық деңгейдегі лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерін ішкі бақылау шеңберінде тартуды және тұрақты өзара іс-қимылды талап етеді.

Холдингтің корпоративтік тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесі қызметтің барлық деңгейлері мен бағыттарын, бизнес-процестерді, есептілік/ақпарат түрлерін және операцияларды қамтиды. Бұл жүйе белгілі қағидаттарды, ережелер мен үздік тәжірибелерді ескере отырып ұйымдастырылған және төмендегі үлгіде ұсынылған.





Бақылау рәсімдері Холдингтің мақсаттарының, міндеттері мен жоспарларының орындалуына тиімді ішкі бақылауды қамтамасыз ету, стандартты емес операцияларды анықтау және жасау, сондай-ақ Холдингтің лауазымды адамдары мен қызметкерлері тарапынан тәуекелдердің және ықтимал заңсыз әрекеттердің алдын алу, шектеу және болғызбау жөніндегі іс-шаралар мен іс-қимылдардың құжатталған жүйесі болып табылады. Бақылау рәсімдері Холдингтің барлық деңгейлерінде жүзеге асырылады және оларды Холдингтің органдары, құрылымдық бөлімшелері мен қызметкерлері сақтауға тиіс.

**Холдингтегі тәуекелдерді басқару – бұл келесі компоненттерден: сәйкестендіру, өлшеу, бақылау, мониторингтен тұратын тұрақты, динамикалық және үздіксіз процесс.**

Есепті жылы «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ-да тәуекелдерді басқару бойынша келесі жұмыстар атқарылды:

- Холдингтегі тәуекелдер мен бақылауларды анықтау процесінің алдындағы барлық бизнес-процестерге кешенді талдау жүргізілді. Холдингтегі бизнес-процестерді айқындау екі негізгі тәсілге негізделеді: бизнес-процестерді сипаттау және реттеу. Осы тәсілдерді кезең-кезеңімен пайдалану белгілі бір бизнес-процестің мәнін жан-жақты анықтауға, сондай-ақ кейіннен оның үздіксіз мониторингін қамтамасыз етуге бағытталған.
- 2024 жылға арналған бизнес-процестер, тәуекелдер және бақылаулар матрицасы бекітілді, ол Холдингтің негізгі бизнес-процестерін талдаудан тұратын және олардың тәуекелдерге ұшырауын бағалауға және осы тәуекелдерді басқару бойынша бақылау рәсімдерін қалыптастыруға бағытталған ішкі тәуекелдерді бақылау және басқару жүйесінің құралы болып табылады.

## 2024 ЖЫЛҒА АРНАЛҒАН ЖОСПАРЛАР

Одан әрі жетілдіру және дамыту мақсатында «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ алдына 2024 жылы және орта мерзімді перспективада мынадай міндеттер қояды:

- Холдинг Тобында тәуекел мәдениетін жетілдіру және оны корпоративтік басқару жүйесіне одан әрі интеграциялау;
- Холдинг тобындағы ТБЖ бойынша әдіснаманы оңтайландыру және өзектендіру;
- Холдингтегі тәуекелдер мен бақылаулардың бизнес-процестерінің тиімділігін арттыру;

- Холдинг пен оның басшылары бизнесті дамыту стратегиясы шеңберінде қабылдауға дайын болатын қысқа мерзімді және ұзақ мерзімді негізде нәтижелердегі өзгерістер мүмкіндігін білдіретін түрлі компоненттер мен метрикалар бойынша тәуекел-тәбеті бекітілді.
- Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесі саласындағы ішкі нормативтік құжаттарды оңтайландыру және өзектендіру жүргізілді.

2023 жылы Директорлар кеңесі мен «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ Басқармасы тоқсан сайын Холдинг Тобының негізгі тәуекелдерін сипаттай отырып, тәуекелдер бойынша шоғырландырылған есептерді және оларды басқару жөніндегі іс-шаралар жоспарларын қарады, тәуекелдердің негізгі индикаторларына, тәуекелдер тізілімі мен картасына, сондай-ақ тәуекелдерді басқару жөніндегі іс-шаралар жоспарларына мониторинг және өзектендіру жүзеге асырылды.

Сондай-ақ, 2023 жылы Ресей мен Украина арасындағы қақтығысқа байланысты геосаяси оқиғаларға және соның салдарынан мұнай бағасының құбылмалылығына, валюта бағамдарына байланысты, Холдинг тоқсан сайын гипотетикалық сценарийлер бойынша талдау мен стресс-тестілеуді жүзеге асырды және Холдингтің Директорлар кеңесін сыртқы конъюнктураның Холдинг Тобының қаржылық және тәуекел-көрсеткіштеріне ықтимал теріс әсері бөлігінде өзекті жағдай туралы хабардар етті.

2023 жылы Холдинг қызметкерлері үшін тәуекел-мәдениетті дамыту мақсатында Холдингке тән тәуекелдерді және оның түрлерін тиімді сәйкестендіру, COSO және ISO-31000 стандарттарына сәйкес келетін тәуекел-менеджмент принциптерін анықтау және түсіну мақсатында тәуекелдерді басқару жүйесі және ішкі бақылау бойынша оқыту семинарлары өткізілді.

- ТБЖ процестерін келесі бағыттарда автоматтандыру: Холдинг Тобының тәуекелдері бойынша есептерді алу және шоғырландыру, контрагентке лимиттерді есептеу және мониторингілеу және т. б.;
- бизнес-процестерге ESG-факторларын енгізу және Холдинг Тобы бойынша тәуекелдерді бағалау, оның ішінде интегратор рөлін атқара отырып, Тұрақты даму мәнмәнінде тәуекелдерді басқару жүйесін жетілдіру бойынша ұсыныстар әзірлеу.

## ХОЛДИНГТІҢ НЕГІЗГІ ТӘУЕКЕЛДЕРІ

Холдинг негізгі тәуекелдерді бағалау және сәйкестендіру процесінде сыртқы кеңесшіні тарта отырып әзірленген тәуекелдерді басқарудың орталықтандырылған жүйесінің моделі шеңберінде бірыңғай стандартты ұстанады. Модель тәуекелдің негізгі түрлерін бағалауды (өтімділік тәуекелі, нарықтық тәуекел, несиелік тәуекел, операциялық тәуекел, іскерлік тәуекел және жылжымайтын мүлік тәуекелі) және оларды біріктіруді, сонымен қатар қалыпты және күйзеліс жағдаяттарында есептелген тәуекелдердің жиынтық мөлшерін жабу үшін қолда бар қаржылық ресурстардың жеткіліктілігін бағалауды қамтиды. Тәуекелдерді басқарудың орталықтандырылған жүйесінің әдістемесі сондай-ақ, Холдинг қызметінің миссиясы мен стратегиялық түйінді көрсеткіштеріне қол жеткізуге тән стратегиялық тәуекелдерді сәйкестендіруді көздейді және қойылған стратегиялық мақсаттар мен міндеттерге қол жеткізуге, оларға қол жеткізу кезінде тәуекелдерді барынша азайтуға бағытталған.

«Бәйтерек» ҰБХ» АҚ Тобының негізгі тәуекелдері Холдинг Тобындағы барлық бизнес-процестерге тән тәуекелдерге сауалнама жүргізу процесінде анықталады және маңыздылық дәрежесін ескере отырып, тәуекелдер картасында графикалық түрде көрсетіледі. Негізгі тәуекелдерді азайту жөніндегі іс-шаралар тәуекелдер тізіліміне сәйкес бекітілген іс-шаралар жоспарына сәйкес тұрақты негізде жүзеге асырылады. Тәуекелдер картасы, тәуекелдер тізілімі, негізгі тәуекелдер жөніндегі іс-шаралар жоспары және іс-шаралар жоспарының орындалуы туралы есепті Директорлар кеңесі тоқсан сайын қарайды және бекітеді.

### КРЕДИТ ТӘУЕКЕЛІ

Контрагенттің Холдинг тобының қаржы құралы бойынша өз міндеттемелерін орындамау тәуекелі кредиттік тәуекел болып табылады және Холдинг тобы үшін «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ қызметіне әсер ету ықтималдығы жоғары дәрежеде аса маңызды болып саналады. Маңыздылығының жоғары дәрежесін ескере отырып, бұл тәуекел 2023 жылы Холдингтің тәуекел картасына сәйкес қызыл тәуекел аймағында орналасқан.

Кредиттік тәуекелді басқару жүйесінің мақсаты оның алдын алу, қарыз алушының өзінің қаржылық міндеттемелерін орындамауы салдарынан қаржылық

шығындардың туындау ықтималдығын азайту болып табылады.

Кредиттік тәуекелге ұшырауды басқару құралдары жеке қаржы активі және/немесе қаржы активтері қоржыны шеңберінде қаралады және екі санатқа бөлінеді:

- кредит тәуекелдерінің себептерін болдырмауға арналған құралдар;
- кредиттік тәуекелдердің басталу салдарын басқару құралдары.

Жеке қаржылық актив шеңберінде кредиттік тәуекелдің пайда болу себептерін болдырмауға арналған құралдарға қарыз алушының кредиттік қабілеттілігін бағалау және бақылау кіреді.

Қаржы активтері қоржындары кредиттік тәуекелдерінің туындау себептерін болдырмауға арналған құралдар қаржы активтері қоржындарын сандық бағалау және кредиттік және инвестициялық шешімдер қабылдау процесін жақсарту болып табылады. Кредиттік шешім қабылдау процесін жақсарту мыналарды қамтиды:

- ұйымдық құрылымды жетілдіру;
- әртүрлі қаржы құралдарына несие беру және инвестициялау процесін бақылау;
- пайдаланылатын ақпараттық технологияларды жетілдіру.

Холдинг пен оның еншілес ұйымдары кредиттік тәуекелге ерекше назар аударады. Кредиттік тәуекел деңгейін айқындау және тәуекелді азайтуға бағытталған іс-шараларды іске асыру контрагенттің кредитке қабілеттілігін айқындаудың және бір қарыз алушыға және/немесе байланысты қарыз алушылар тобына ең жоғары лимиттерді белгілеудің әртүрлі құралдарын пайдалана отырып, тұрақты негізде жүзеге асырылады. Лимиттерді белгілеу кезінде Холдинг халықаралық рейтингтік агенттіктер берген контрагенттердің ең төменгі кредиттік рейтингтерін пайдаланады, сондай-ақ қолжетімді қаржылық есептік және дербес жүргізілген талдау нәтижелері негізінде қаржылық жағдайды бағалауды жүргізеді. Тәуекелдің осы түріне мониторинг пен бақылауды шоғырландырылған негізде Холдингтің уәкілетті органы жүзеге асырады.

### ӨТІМДІЛІК ТӘУЕКЕЛІ

Өтімділік тәуекелі Холдинг тобы үшін елеулі тәуекелдердің бірі болып саналады және активтер мен міндеттемелерді өтеу мерзімдерінің бір-біріне сәйкес келмеуінен туындайды, бұл өз кезегінде «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ өзінің теңгерімдік және теңгерімнен тыс міндеттемелері бойынша уақтылы жауап беру үшін қолайлы баға бойынша жеткілікті өтімді қаражатпен қамтамасыз етілуіне әсер етеді.

Холдинг өтімділікті басқаруды барлық міндеттемелерді өтеу мерзімдерінің басталуына қарай орындау үшін қажетті ақшалай қаражаттың тұрақты болуын қамтамасыз ету мақсатында жүзеге асырады.

Өтімділікті басқару Холдингінің рәсімдері мыналардан тұрады:

- ақша ағындарын болжау және өтімді активтердің қажетті деңгейін есептеу;
- қаржыландыру көздерінің әртараптандырылған құрылымын қолдау;
- қарыз қаражаттарының шоғырлануы мен құрылымын басқару;
- қарызды қаржыландыру бойынша жоспарларды әзірлеу;
- кассалық өтімділік бұзылған жағдайда қорғаныс шарасы ретінде еркін сатылатын өтімділігі жоғары активтер қоржынына қызмет көрсету;
- өтімділікті және қаржыландырудың белгіленген деңгейін қолдау бойынша резервтік жоспарларды әзірлеу;
- Холдинг Тобының өтімділігінің теңгерімдік көрсеткіштерінің белгіленген нормативтері мен лимиттеріне сәйкестігін бақылауды жүзеге асыру.

### НАРЫҚТЫҚ ТӘУЕКЕЛ

Холдинг нарықтағы жалпы және ерекше өзгерістер тәуекеліне ұшырайтын валюталық, пайыздық және өзге де қаржы құралдары бойынша ашық позициялармен байланысты нарықтық тәуекелге ұшырайды.

Нарықтық тәуекелдерге ұшырауды басқару жүйелерінің мақсаты «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ өзіне қабылдайтын жиынтық тәуекелді өзінің стратегиялық міндеттеріне сәйкес деңгейде ұстап тұру болып табылады. Күтпеген қаржылық шығындарға әкелуі мүмкін нарықтық тәуекелдерге ұшырауды барынша азайту негізінде Холдингтің активтері мен капиталының барынша сақталуын қамтамасыз ету басым болып табылады.

Нарықтық тәуекелдерді басқару процесі келесі дәйекті қадамдарды орындауды қамтиды:

- басқаруды жоспарлау – нарықтық тәуекелдерге ұшырауды тиімді басқаруды жүзеге асырудың тиісті тәсілдерін анықтау;
- сәйкестендіру – Холдингтің қаржылық нәтижесіне теріс әсер етуі мүмкін нарықтық тәуекелдерге ұшырау түрлерін анықтау және құжаттау;
- сапалы бағалау – Холдингтің қаржылық нәтижесіне әсерін бағалау мақсатында нарықтық тәуекелдерді сапалы талдау, олардың пайда болу себептерін анықтау;
- сандық бағалау – нарықтық тәуекелдерді іске асыру салдарының пайда болу ықтималдығы мен әсерін сандық талдау;
- әрекет етуді жоспарлау – нарықтық тәуекелдерді іске асырудың теріс салдарын әлсірету бойынша рәсімдер мен әдістерді айқындау;
- әсерлілік мониторингі және бақылау – нарықтық тәуекелдер мониторингі және оларды уақтылы басқару бойынша рәсімдерді орындау; нарықтық тәуекелдерге ұшырауды азайту бойынша қабылданған іс-қимылдардың тиімділігін бағалау.

### ОПЕРАЦИЯЛЫҚ ТӘУЕКЕЛ

Холдинг ішкі процестердің жеткіліксіздігі немесе қате болуы, жүйелердің жұмыс істеуі, жұмысшылардың әрекеттері нәтижесінде шығындарға, сондай-ақ сыртқы оқиғалардың іске асырылуы себебінен туындайтын шығындарға әкелетін операциялық тәуекелге ұшырайды.

Операциялық тәуекелді басқарудың мақсаты – операциялық шығындарды азайту, шығындарды ұтымды ету, сондай-ақ уақытты азайту және

бақылаудан тыс оқиғаларға жауап берудің барабарлығын арттыру арқылы Холдингтің операциялық тиімділігін оңтайландыру болып табылады.

«Бәйтерек» ҰБХ» АҚ операциялық тәуекелді келесі құралдар арқылы басқарады:

- әрбір оқиға бойынша операциялық тәуекелдерді басқарумен ұсынымдар әзірлейтін жауапты құрылымдық бөлімшені тарта отырып, іске асырылған және ықтимал тәуекелдердің дерекқорын толтыру арқылы операциялық тәуекелдер санатына жататын оқиғаларды жіктеу;

• операциялық тәуекелдерді іске асыруға байланысты нақты шығындарды салыстыра отырып, операциялық тәуекелге капиталдың сақтық қорын есептеу;

• Операциялық тәуекелдер бойынша есептілік мониторингі;

• қызметтің үздіксіздігін басқаруды тиісті деңгейде қамтамасыз ету;

• Операциялық тәуекел деңгейін мониторингтеу нәтижелері тиісті алқалы органдарға жеткізіледі.







BAITEREK



# ТҰРАҚТЫ ДАМУДЫҢ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ҚҰРАМДАС БӨЛІГІ

02

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| Даму жоспары .....              | 48 |
| Экономикалық нәтижелілік .....  | 52 |
| Сатып алу қызметі .....         | 53 |
| Жауапты іскерлік тәжірибе ..... | 55 |



# ТҰРАҚТЫ ДАМУДЫҢ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ҚҰРАМДАС БӨЛІГІ

## ДАМУ ЖОСПАРЫ

### ХОЛДИНГТИҢ 2014–2023 ЖЫЛДАРҒА АРНАЛҒАН ДАМУ ЖОСПАРЫ

«Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ-ның 2014–2023 жылдарға арналған Даму жоспары ҚР Үкіметінің 2014 жылғы 18 маусымдағы қаулысымен бекітілген. Мемлекеттік мүлік туралы Заңға өзгерістер енгізілуіне байланысты 2022 жылғы 29 сәуірде құжаттың атауы «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ-ның 2014–2023 жылдарға

арналған даму жоспарына өзгертілді (өрі қарай – 2014–2023 жылдарға арналған Даму жоспары).

2014–2023 жылдарға арналған Даму жоспары Холдингтің миссиясын және оның Қазақстан экономикасындағы орнын былайша айқындады:

**МИССИЯСЫ** Қазақстан Республикасының Тұрақты дамуы және «Стратегия – 2050» мақсаттарына қол жеткізу

**ПАЙЫМЫ** Үздік стандарттарға сәйкес бизнес үшін қолдау құралдарын ұсынатын және Қазақстан Республикасы халқының өмір сүру деңгейін арттыратын озық даму институты

Қазақстан экономикасының Тұрақты дамуына жәрдемдесу жөніндегі миссияны іске асыру шеңберінде «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ алдына алты стратегиялық міндет қойылды, оларды орындау

кәсіпкерлікті қолдауды, агроөнеркәсіптік кешенді дамытуды және халықты тұрғын үймен қамтамасыз етуді қоса алғанда, үш бағытта қызмет жүргізу арқылы жүзеге асырылды.

| ҚЫЗМЕТ БАҒЫТЫ                       | ІСКЕ АСЫРЫЛАТЫН СТРАТЕГИЯЛЫҚ МІНДЕТТЕРІ   |
|-------------------------------------|---|
| Кәсіпкерлікті қолдау                | <ul style="list-style-type: none"> <li>экономиканың шикізаттық емес салаларын дамыту</li> <li>кәсіпкерлікті (экономиканың жеке секторын) дамыту</li> <li>шикізаттық емес өнімдер экспортын қолдау</li> <li>өнімділікті арттыру</li> </ul> |
| Агроөнеркәсіптік кешенді дамыту     | <ul style="list-style-type: none"> <li>АӨК-де қаржыландырудың қолжетімділігін, техникалық жарақтандыру деңгейін және өндірісті қарқындатуды арттыру</li> </ul>  |
| Халықты тұрғын үймен қамтамасыз ету | <ul style="list-style-type: none"> <li>экономиканы урбанизациялауды қолдау</li> </ul>   |

2014–2023 жылдарға арналған даму жоспарын іске асыру жөніндегі 2021–2023 жылдарға арналған Іс-шаралар жоспары (бұдан әрі – Іс-шаралар

жоспары) үш стратегиялық бағыт бойынша 98 іс-шара өткізуді көздеді.

## «КӘСІПКЕРЛІКТІ ҚОЛДАУ» БАҒЫТЫ

Бірінші стратегиялық бағыт – «Кәсіпкерлікті қолдау» – төрт кіші бағытты қамтыды:

- Ірі бизнес сегментіндегі кәсіпкерлікті қолдау;
- ШОБ сегментіндегі кәсіпкерлікті қолдау;
- Экспорттық әлеуетті арттыру;
- Үлестік қаржыландыру экожүйесін дамыту.

### 1. ІРІ БИЗНЕС СЕГМЕНТІНДЕГІ КӘСІПКЕРЛІКТІ ҚОЛДАУ

2023 жылы ҚДБ ЕҚДБ және АДБ-мен бірлесіп қаржыландыру және синдикатталған қаржыландыру құралы шеңберінде Алматы қаласында энергетика саласындағы «ЖЭО-2 жаңғырту» ірі жобасы мақұлданды. ҚДБ қатысуы 117 млрд теңгені құрайды, ЕҚДБ мен АДБ бірлесіп 232 млрд теңге бөледі, ал 87 млрд теңге «Алматы электр станциялары» АҚ-ның өз қаражаты есебінен игеріледі.

Жоба белгіленген электр генерациялау қуатын 510-тан 600 МВт-қа дейін, ал жылу қуатын 957 Гкал-ға дейін арттыруды көздейді. Бұл ретте ЖЭО-2 тас көмірден отынның неғұрлым экологиялық түрі болып табылатын табиғи газға ауыстырылатын болады, бұл қоршаған ортаға теріс әсерді азайтуға мүмкіндік береді. Атмосфераға күкірт диоксиді мен күл (шаң) шығарындылары толығымен алынып тасталады, ал көмірқышқыл газы (СО2) бір жарым есе азаяды. Жобаны аяқтау 2026 жылға жоспарланған.

2023 жылы ҚДБ «Қазақстан Халық Банкі» АҚ және Bank of China Kazakhstan бірлесіп Атырау облысының Мақат ауданындағы «GPC Investment» ЖШС «Қашаған кен орнында газ өңдеу зауытын салу» газ өңдеу саласындағы ірі жобаны қаржыландыруды мақұлдады. Жобаның мақсаты – мұнай өндіру кезінде алынатын илеспе мұнай газын қайта өңдеу бойынша жаңа қуаттарды құру арқылы Қашаған кен орнында мұнай өндіру көлемін ұлғайту болып табылады. Жоба «QazaqGaz» ҰК» АҚ-ға жоғары күкіртті газдарды өңдеумен айналысатын компаниялармен бір қатарға тұруға мүмкіндік беретін күрделі жоғары технологиялық өндірістерді пайдалануға беруді көздейді. Жобаны іске асыру нәтижелері бойынша 2023–2041 жылдары мұнай өндірудің жыл сайынғы көлемін біртіндеп ұлғайту болжануда. 2041 жылға қарай жыл сайынғы өндіру көлемі 12 млн тоннаға дейін және қайта өңделетін илеспе газдың көлемі артады деп күтілуде.

### 2. ШОБ СЕГМЕНТІНДЕГІ КӘСІПКЕРЛІКТІ ҚОЛДАУ

2023 жылдың қорытындысымен «Даму» Қоры желісі бойынша қаржылық қолдау көрсетілген МШОБ субъектілерінің үлесі 9,39% (2022 жылы 9,51%) құрады. «Даму» Қоры іске асыратын қаржы құралдары арқылы 2023 жылы 1,57 трлн теңгеге 23,9

мың жоба қаржыландырылды. Бағдарламаларды іске асырудың барлық кезеңінде «Даму» Қоры жалпы сомасы 12,1 трлн теңгеге 202,8 мыңнан астам жобаны іске асыруды қаржыландырды.

### 3. ЭКСПОРТТЫҚ ӘЛЕУЕТТІ АРТТЫРУ

2023 жылы Қазақстан Республикасының сауда және интеграция министрлігі «KazakhExport» (2024 жылғы мамырда «Қазақстанның экспорттық-кредиттік агенттігі» АҚ, ҚЭА болып өзгертілді) экспорттық сақтандыру компаниясы» АҚ-мен бірлесіп, 2024 жылғы қаңтарда қабылданған «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне, экспорттық-кредиттік агенттік және шикізаттық емес тауарлардың (жұмыстардың, көрсетілетін қызметтердің) экспортын ілгерілету мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» заң жобасын әзірледі. Заң жобасын әзірлеудің мақсаты отандық экспорттаушылардың мүддесі үшін отандық және шетелдік қаржы ұйымдарымен және экспорттық-кредиттік

агенттіктермен өзара іс-қимыл жасай отырып, ҚЭА-ға шикізаттық емес экспортты қолдау мен дамытудың негізгі шараларын орталықтандыруға мүмкіндік беретін экспорттық-кредиттік агенттіктің арнайы құқықтық мәртебесін құру болды. Экспорттық-кредиттік агенттікті құру ҚЭА-ға экспорттық мәмілелерге кепілдік беруді және сауданы қаржыландыру мөлшерлемесін субсидиялауды қоса алғанда, жаңа функцияларды беруге мүмкіндік береді.

В 2023 жылы шетелдік контрагенттермен сауда-экономикалық байланыстарды кеңейту және нығайту жөніндегі жұмыстар шеңберінде ҚЭА Тәжікстан Республикасының, Өзбекстан Республикасының,



Пәкістан Ислам Республикасының, Өзірбайжан Республикасының, Иран Ислам Республикасының және Біріккен Араб Әмірліктерінің дипломатиялық миссияларының өкілдерімен кездесулер өткізді. Шетелдік импорттаушылармен, сауда желілерімен, банктермен, сақтандыру және қайта

сақтандыру ұйымдарымен және басқа да қаржы институттарымен ынтымақтастық туралы 7 келісімге және меморандумға қол қойылды. Сонымен қатар, ҚЭА қызметкерлері түрлі халықаралық форумдар мен семинарларға қатысты.

2023 жылдың соңындағы жағдай бойынша ҚАҚ 178,8 млрд теңге сомасына 7 710 бірлік ауыл шаруашылығы техникасы мен жабдықтарын лизинг құралы арқылы сатып алуды қаржыландырды.

Сондай-ақ, АНК жас кәсіпкерлерге микрокредит берудің жаңа бағдарламасы бойынша жылдық 2,5% жеңілдік мөлшерлемесімен сенім білдірілген өкіл (агент) қызметін атқарып, бағдарлама шеңберінде 25,6 млрд теңге сомасына 7,2 мың микрокредит берді.

## 4. ҮЛЕСТІК ҚАРЖЫЛАНДЫРУ ЭКОЖҮЙЕСІН ДАМУ (PRIVATE EQUITY)

Қазақстан Республикасы Президентінің Қытай Халық Республикасына ресми сапары шеңберінде 2023 жылғы 17 қазанда «Qazaqstan Investment Corporation» АҚ және генетикалық зерттеулер жүргізуге маманданған қытайлық BGI Group компаниясы Forebright Life Science Technology Fund бірлескен инвестициялық қорын құру туралы келісім жасасты. Құрылатын қор Таяу Шығыс және Азия өңірлерінде, соның ішінде Қазақстанда мультиомикалық технологиялар және синтетикалық биология саласындағы инновациялық жобаларды қаржыландыруға бағытталады деп жоспарлануда. Репродуктивті технологияларды әзірлеуді, туа біткен ақаулардың алдын алу үшін босанғанға дейінгі зерттеулер жүргізуді, сондай-ақ, жаңа туған нәрестелерді кешенді тексеруді қоса алғанда, денсаулық сақтауға ерекше назар аударылатын болады.

Сондай-ақ, аталған сапар аясында QIC China Huadian Overseas Investment Ltd компаниясымен энергетика саласындағы инвестициялық ынтымақтастық туралы негіздемелік келісімге қол қойды. Келісім Мемлекет басшысының 2023 жылғы 1 қыркүйектегі Қазақстан халқына Жолдауы шеңберінде қойған міндеттерін, оның ішінде жаңа қуаттарды енгізу (оның ішінде ЖЭК пайдалану арқылы) арқылы елдің энергетикалық қауіпсіздігін қамтамасыз етуді, сондай-ақ Қазақстан Республикасының шетелдік капитал үшін оның ішінде энергетика саласындағы инвестициялық тартымдылығын арттыруды шешуге бағытталған.

2023 жылы QIC жалпы сомасы 34 млрд теңгеден асатын 34 жобаны қаржыландырды. Олардың ішінде энергетика, өндірістік қауіпсіздік, өңдеу өнеркәсібі, ақпараттық технологиялар, денсаулық сақтау саласындағы жобалар бар.

### «АГРОӨНЕРКӘСІПТІК КЕШЕНДІ ДАМУ» БАҒЫТЫ

2023 жылы Қазақстан агроөнеркәсіптік кешенін дамытуға 554,7 млрд теңге сомасына 23 891 кредит берілді, оның ішінде төрт кредиттеу бағдарламасы

шеңберінде жалпы сомасы 375,9 млрд теңгеге 16,2 ауыл шаруашылығы тауарын өндірушіге қаржыландыру берілді.

#### 2023 ЖЫЛЫ АУЫЛ ШАРУАШЫЛЫҒЫ ТАУАР ӨНДІРУШІЛЕРІНЕ КРЕДИТ БЕРУ

| №       | КРЕДИТТЕУ БАҒДАРЛАМАСЫ                                  | Берілген кредит, млрд теңге |
|---------|---|-----------------------------|
| 1.      | «Агробизнес»  | 186,8                       |
| 2.      | «Іскер» шағын несиелеу                                  | 22,3                        |
| 3.      | «Кең дала» (көктемгі егістік және егін жинау жұмыстары) | 141,2                       |
| 4.      | Жастарға шағын несие беру                               | 25,6                        |
| Барлығы |   | 375,9                       |

### «ХАЛЫҚТЫ ТҰРҒЫН ҮЙМЕН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ» БАҒЫТЫ

Осы бағыт шеңберінде жұмысты Холдингтің екі еншілес ұйымы – «Қазақстан Тұрғын үй компаниясы» АҚ және «Отбасы банк» АҚ жүргізеді.

**ҚТК** ел халқының сапалы және жайлы тұрғын үймен қамтамасыз етілуін арттыруға бағытталған мемлекеттік шараларды іске асыру шеңберінде кешенді қолдау көрсететін тұрғын үй құрылысының бірыңғай операторы функциясын орындайды. ҚТК өз қызметінде келесі қаржыландыру құралдарын қолданады:

- **ЖАО облигацияларын сатып алу арқылы тұрғын үй құрылысы мен жөндеуді қаржыландыру.** ҚТК негізгі мақсаты қазақстандықтар үшін қолжетімді баспана санын арттыру болып табылады. ҚТК Отбасы банкі салымшылары мен ЖАО кезекте тұрғандар үшін ЖАО облигацияларын сатып алу жолымен кредиттік тұрғын үй құрылысын қаржыландырады. Облигациялық қарыздардан түскен қаражатты ізгі мақсаты – қазақстандықтар үшін қолжетімді баспана алуға бағыттайды. 2023 жылы ҚТК жалпы сомасы 139,6 млрд теңгеге өңірлерде қолжетімді тұрғын үй құрылысын қаржыландыру үшін ЖАО облигацияларын сатып алды.
- Тұрғын үй құрылысына үлестік қатысуға кепілдік беру. Үлескерлердің құқықтары мен мүдделерін қорғауды қамтамасыз ету мақсатында ҚТК кепілді жағдай туындаған кезде тұрғын үй құрылысын аяқтауға және тұрғын ғимараттағы үлестерді үлескерлерге тұрғын үй құрылысына үлестік қатысу туралы шарттар бойынша беруге кепілдік береді. 2023 жылдың қорытындысы бойынша ҚТК жалпы сомасы 167,7 млрд теңгеге тұрғын үйлердің құрылысын аяқтауға 41 кепілдік берді.
- **Жеке құрылыс салушыларға берілетін кредиттер бойынша сыйақы мөлшерлемесін субсидиялау.** Жеке құрылыс салушылар тарапынан бастапқы тұрғын үй нарығында ұсынысты ынталандыру мақсатында 2017 жылы «Нұрлы жер» бағдарламасы шеңберінде тұрғын үй құрылысы мақсаттары үшін жеке құрылыс салушыларға банктер беретін кредиттер бойынша сыйақы мөлшерлемесін субсидиялау құралы енгізілді. 2023 жылы ҚТК Ақтау, Орал, Семей, Атырау, Ақтөбе, Алматы, Көкшетау

және Өскемен қалаларындағы жеке құрылыс салушыларға екінші деңгейдегі банктер берген кредиттер бойынша мөлшерлемесін субсидиялау шарттарын жасасты. Шарттар шеңберінде негізгі борыштың жиынтық сомасы 10,5 млрд теңгені құрайтын кредиттерді субсидиялау көзделеді.

- **Сатып алу арқылы жалға берілетін тұрғын үй беру.** 2023 жылы ҚТК 4,5 млрд теңге сомасына сатып алумен жалға берілетін тұрғын үй сатып алуға 288 шарт жасасты.

Есепті жылы **Отбасы банкі** «Тұрғын үй-коммуналдық инфрақұрылымды дамытудың 2026 жылға дейінгі тұжырымдамасын» іске асыруға кірісті (2023 жылғы наурыздан бастап – «Тұрғын үй-коммуналдық инфрақұрылымды дамытудың 2023–2029 жылдарға арналған тұжырымдамасы»). Тұжырымдама шеңберінде Банк ЖАО-да жеңілдікті тұрғын үй алуға кезекте тұрған халықтың әлеуметтік осал топтарының өкілдеріне ипотекалық қарыздар береді. Тұжырымдама шеңберінде Банк азаматтың санатына қарай жылдық 2% және 5% сыйақы мөлшерлемелері бойынша алдын ала тұрғын үй қарыздарын береді. Тұжырымдама бойынша қарыздарды алуға 1 және 2-топтағы мүгедек адамдар, мүгедек балалары бар немесе оларды тәрбиелеп отырған отбасылар, сондай-ақ, көп балалы отбасылар мен аналар, жетім балалар немесе ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балалар және басқалар қол жеткізе алады. Тұжырымдаманың барлық қатысушылары жергілікті атқарушы органдар салған тұрғын үйді несие қаражаты есебінен сатып алады. Тұжырымдама шеңберінде 2023 жылы қазақстандықтарға жылдық 5% мөлшерлемесі бойынша 31,8 млрд теңге сомасына 2 715 қарыз және жылдық 2% мөлшерлемесі бойынша 55,3 млрд теңге сомасына 4 579 қарыз берілді.

2023 жылы Отбасы банкі арқылы іске асырылатын мемлекеттік бағдарламалар бойынша жалпы ауданы 648 мың м<sup>2</sup> 118 тұрғын үйде 74,2 млрд теңге сомаға 6 605 пәтер сатылды, оның ішінде:

- «Нұрлы жер» бағдарламасы бойынша – Жалпы ауданы 91 мың м<sup>2</sup>, сомасы 16,3 млрд теңгеге 25 нысан (1 508 пәтер);

- «Шаңырақ» бағдарламасы бойынша – жалпы ауданы 63 мың м2, сомасы 6,3 млрд теңгеге 6 нысан (625 пәтер);
- 2023–2029 жылдарға арналған тұрғын үй-коммуналдық инфрақұрылымды дамыту Тұжырымдамасы бойынша – жалпы ауданы 494 мың м2, сомасы 51,6 млрд теңгеге 87 нысан (4 472 пәтер).

Тұтастай алғанда, барлық мемлекеттік бағдарламалар шеңберінде барлық қызмет кезеңінде Банк 1 080,1 млрд теңге сомасына 136 881 қарыз берді.

## ХОЛДИНГТИҢ 2024–2023 ЖЫЛДАРҒА АРНАЛҒАН ДАМУ ЖОСПАРЫ

2022 жылғы 5 мамырда өткен Республика Президенті жанындағы реформалар жөніндегі Жоғары Кеңестің отырысында Мемлекет басшысы «Бәйтерек» холдингінің жұмысын нақты реттеуді жүзеге асыруды тапсырды, бұл негізінен Қазақстан Республикасының барлық экономикалық саясатының тиімділігін айқындайды. Осы тапсырманы орындау үшін ҚР Үкіметінің 2023 жылғы 25 желтоқсандағы № 1180 қаулысымен 2024–2023 жылдарға арналған даму жоспары (бұдан әрі – 2024–2023 жылдарға арналған Даму жоспары) бекітілді, оны әзірлеу кезінде Холдинг іске асыруға қатысатын салалық даму тұжырымдамасының ережелері ескерілді.

2024–2023 жылдарға арналған Даму жоспары Холдингтің еншілес ұйымдары клиенттерінің тиісті қолдау құралдарымен қанағаттануы туралы тәуелсіз сауалнамасының нәтижелерін де ескереді, оның барысында Холдинг Тобы қызметінің негізгі проблемалары анықталып, оларды шешу бойынша ұсыныстар жиналды.

2024–2023 жылдарға арналған даму жоспары шеңберінде холдингтің миссиясы және оның Қазақстан экономикасындағы орны туралы пайымы келесідей тұжырымдалған:

**МИССИЯСЫ** Қоғам алдындағы жауапкершілік қағидаттарында бәсекеге қабілетті бизнесті дамыту, тұрғын үймен қамтамасыз ету және азық-түлік қауіпсіздігін нығайту

**ПАЙЫМЫ** Жаңа салалық «өсу нүктелерін» дамыту жолымен Қазақстан экономикасының құрылымын сапалы түрлендіретін проактивті басқарушы Холдинг

2024–2023 жылдарға арналған даму жоспары кәсіпкерлікті қолдауды, үлестік қаржыландыру экожүйесін дамытуды және халықты тұрғын үймен қамтамасыз етуді қоса алғанда, қызметтің үш бағыты шеңберінде сегіз стратегиялық міндетті орындауды көздейді.

| ҚЫЗМЕТ БАҒЫТЫ                          | ІСКЕ АСЫРЫЛАТЫН СТРАТЕГИЯЛЫҚ МІНДЕТТЕР  |
|--|---|
| Кәсіпкерлікті қолдау                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>экономиканың шикізаттық емес салаларын дамыту</li> <li>кәсіпкерлікті дамыту</li> <li>өңдеу өнеркәсібін дамыту</li> <li>шикізаттық емес өнімдер экспортын қолдау</li> <li>еңбек өнімділігін арттыру</li> <li>бәсекеге өабілетті АӨК дамыту</li> </ul> |
| Үлестік қаржыландыру экожүйесін дамыту | <ul style="list-style-type: none"> <li>экономиканың инвестициялық тартымдылығын арттыру</li> </ul>  |
| Халықты тұрғын үймен қамтамасыз ету    | <ul style="list-style-type: none"> <li>халықтың әл-ауқатын жақсарту</li> </ul>  |

## ЭКОНОМИКАЛЫҚ НӘТИЖЕЛІЛІК

Холдинг өз миссиясына сәйкес Қазақстан Республикасының тұрақты экономикалық дамуына елеулі әсер етеді және өзінің негізгі міндеттерін іске асырып қана қоймай, сонымен қатар халықтың әртүрлі топтарына оң әсер ете отырып, маңызды

әлеуметтік-экономикалық функцияларды орындайды.

Сонымен қатар, құрылған күннен бастап Холдинг өз қызметінде залалсыздық қағидатын сақтайды.

## ЭКОНОМИКАЛЫҚ ҚҰНДЫ БӨЛУ<sup>13</sup>

| КӨРСЕТКІШ, МЛН ТЕҢГЕ   | 2021 жыл | 2022 жыл  | 2023 жыл <sup>14</sup> |
|--|----------|-----------|------------------------|
| Құрылған экономикалық құн (кірістер)   | 753 189  | 1 053 260 | 1 248 136              |
| негізгі қызметтен түсетін кірістер (пайыздық кірістер)   | 708 301  | 939 064   | 1 140 812              |
| комиссиялық кірістер   | 21 842   | 29 217    | 35 447                 |
| басқа кірістер   | 23 046   | 84 979    | 71 878                 |
| Бөлінген экономикалық құн:   | 642 309  | 781 772   | 841 417                |
| еңбекақы төлеу бойынша шығыстар  | 37 922   | 40 720    | 46 820                 |
| мемлекеттік бюджетке салықтар мен алымдар бойынша шығыстар                                       | 33 354   | 50 367    | 75 518                 |
| капитал жеткізушілеріне төлемдер (пайыздық төлемдер мен дивидендтер)                             | 409 788  | 525 436   | 588 405                |
| қайырымдылық және демеушілік көмек   | 131      | 163       | 148                    |
| басқа операциялық шығындар   | 135 446  | 137 087   | 93 905                 |
| басқа операциялық емес шығындар  | 25 667   | 27 999    | 36 621                 |
| Бөлуге жататын экономикалық құн (таза пайда)   | 110 880  | 271 487   | 406 719                |
| Тоқтатылған қызмет   | –        | 109 138   | 928                    |
| Сатуға арналған активтер ретінде есепке алынатын шығу тобының пайдасы (табыс салығын шегергенде) |          |           |                        |
| Кезеңдегі пайда  | –        | 380 626   | 407 647                |

## ХОЛДИНГТИҢ ДАМУ БАҒДАРЛАМАЛАРЫН ІСКЕ АСЫРУЫНЫҢ ӘЛЕУМЕТТІК-ЭКОНОМИКАЛЫҚ ӘСЕРІ<sup>15</sup>

| КӨРСЕТКІШІ                       | Өлш.бірл. | 2021 жыл   | 2022 жыл   | 2023 жыл   |
|----------------------------------|-----------|------------|------------|------------|
| Төленген салық сомасы, млн теңге | млн теңге | 1 738 140  | 2 195 078  | 2 601 082  |
| Жаңа жұмыс орындары саны         | бірл.     | 18 483     | 17 281     | 15 066     |
| Өткізілген өнім көлемі           | млн теңге | 26 550 424 | 29 270 866 | 34 493 007 |
| Экспортқа өткізілген өнім көлемі | млн теңге | 2 561 750  | 2 637 017  | 2 110 703  |
| Өткізілген автокөлік саны        | бірл.     | 1 647      | 1 094      | 807        |

## САТЫП АЛУ ҚЫЗМЕТІ

Холдингтің тауарларды, жұмыстарды және көрсетілетін қызметтерді сатып алу жүйесі Холдингтің сатып алуды жүзеге асыруының транспаренттілігін қамтамасыз етеді және тұтастай алғанда қалыптасқан құқық қолдану практикасы мен халықаралық тәжірибеге сәйкес келеді.

Холдингте сатып алуды жүзеге асыру ақшаны оңтайлы және тиімді жұмсау, тиімділікті арттыру,

ашықтық және сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін азайту, әлеуетті өнім берушілерге сатып алу процесіне қатысу үшін тең мүмкіндіктер беру қағидаттарына негізделеді.

Холдинг өз қызметінде Қазақстан Республикасы Қаржы министрінің 2021 жылғы 30 қарашадағы № 1253 бұйрығымен бекітілген Ұлттық әл-ауқат қоры мен ұлттық әл-ауқат қоры ұйымдарын

<sup>13</sup> Холдинг Тобы бойынша шоғырландырылған деректер.

<sup>14</sup> 2023 жылғы мамырда Холдинг басшылығы «Береке Банк» АҚ акцияларын сату міндеттемесін қабылдады, бұл Холдинг қызметінің жекелеген ірі бағыты – екінші деңгейдегі банктің қызмет көрсетуі болып табылады.

Тиісінше, Береке Банктің активтері мен міндеттемелері сатуға арналған шығу тобы ретінде ұсынылады. Шығу тобының пайдасы тоқтатылған қызметте көрсетіледі.

<sup>15</sup> Деректер мемлекеттік бағдарламалар мен ұлттық жобалар шеңберінде ұсынылған.





қоспағанда, квазимемлекеттік сектордың жекелеген субъектілерінің сатып алуды жүзеге асыру қағидаларын басшылыққа алады.

Холдинг мемлекеттік компаниялардың алғашқысы болып квазимемлекеттік секторда сатып алу процесін бақылауды енгізді. Осылайша, 2020 жылғы 1 қаңтардан бастап холдингте және оның еншілес ұйымдарында сатып алуды жүзеге асыру қағидаларының сақталуына ішкі бақылауды жүзеге асыратын Орталықтандырылған сатып алуды бақылау қызметі (бұдан әрі – ОСБҚ) жұмыс істейді. ОСБҚ Холдингтің Директорлар кеңесіне тікелей бағынады және өз жұмысы туралы есеп береді.

ОСБҚ негізгі міндеттеріне сәйкес белгіленген тәртіппен келесі функцияларды орындайды:

1. Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен Холдингтің және оның еншілес ұйымдарының сатып алуды жүзеге асыру қағидаларының сақталуын бақылауды жүзеге асырады;

2. ОСБҚ құзыретіне кіретін мәселелер бойынша өтініштерді қарайды;
3. өз құзыреті шегінде ауызша және жазбаша кеңес береді;
4. Холдингтің Директорлар кеңесіне қызмет нәтижелері туралы есепті тұрақты түрде бекітуге ұсынады;

ОСБҚ бақылау объектілері мыналар:

1. Тапсырыс беруші, сатып алуды ұйымдастырушы, тендерлік комиссия, сатып алу жөніндегі сараптамалық комиссия, сатып алу жөніндегі сарапшы;
2. әлеуетті жеткізуші, жеткізуші, сондай-ақ жүзеге асырылатын сатып алулар шеңберінде жұмыстарды орындау үшін қосалқы мердігерлер немесе қызметтерді көрсету бойынша бірлескен мердігерлер ретінде тартылған тұлғалар;
3. электрондық сатып алудың ақпараттық жүйесінің операторы.

## 2023 ЖЫЛҒЫ САТЫП АЛУ КӨЛЕМІ ЖӘНЕ ЕЛІШІЛІК ҚҰНДЫЛЫҚ ҮЛЕСІ

Холдинг Тобы бойынша сатып алынған тауарлардың, жұмыстар мен қызметтердің жалпы көлемі 2023 жылы 34 040 млн теңгені құрады, оның ішінде

отандық жеткізушілерде 27 656 млн теңге, елішілік құндылықтың жалпы үлесі (жергілікті қамту) 81%.

## 2024 ЖЫЛҒА АРНАЛҒАН ЖОСПАРЛАР

Холдингте корпоративтік құндылықтар мен нормативтік-құқықтық актілерге сәйкес сатып алу қызметін жүзеге асыру жөніндегі жұмыс жалғастырылатын болады.

Холдинг Тобы бойынша тауарларды, жұмыстарды және көрсетілетін қызметтерді сатып алудың жалпы көлемі шеңберінде 2024 жылға 37 049 млн теңгеге сатып алу жоспарланған.

## ЖАУАПТЫ ІСКЕРЛІК ТӘЖІРИБЕ

### КОРПОРАТИВТІК ЭТИКА ЖӘНЕ МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫН РЕТТЕУ

Холдингтегі корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысының алдын алу және реттеу, сондай-ақ барлық органдар мен лауазымды тұлғалардың іс-қимылдарын үйлестіру мақсатында Директорлар кеңесі корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі саясатты бекітті. Саясат қақтығыстарды сотқа дейінгі реттеу тәртібі мен рәсімдерін, сондай-ақ осы процестер шеңберінде Холдинг органдарының, лауазымды адамдары мен қызметкерлерінің іс-қимылдарын регламенттейді.

Холдингтің лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері басшылыққа алатын корпоративтік этика қағидалары мен нормалары Холдингтің Директорлар кеңесі бекіткен «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ Іскерлік этикалық кодексінде бекітілген.

Холдингтің Директорлар кеңесінің 2019 жылғы 17 қазандағы № 10/19 шешімімен Холдингтің Іскерлік этика кодексіне меритократия қағидаларын сақтауға, қабылданатын шешімдердің заңдылығы мен әділдігін қамтамасыз етуге, корпоративтік қақтығыстарды реттеуде Омбудсмен институтын нығайтуға бағытталған өзгерістер енгізілді. Холдингтің Іскерлік этика кодексінде белгіленген негізгі құндылықтар жауапкершілік, кәсібилік, команда, адалдық және әлеуметтік жауапкершілік болып табылады.

**Іскерлік этика кодексін сақтау атқаратын лауазымына қарамастан Холдингтің барлық қызметкерлері үшін міндетті.**

Холдинг қызметкерлері жыл сайын «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ Іскерлік этика кодексінің нормаларын білуге тестілеуді сәтті тапсырады.

### ОМБУДСМЕН ИНСТИТУТЫ

Холдингтің Іскерлік этика кодексінің ережелерін сақтамау туралы мәліметтер жинауды, оны бұзу бойынша дауларды қарауға бастамашылық жасауды, сондай-ақ дауларды реттеуге қатысуды Холдингтің Омбудсмені жүзеге асырады.

Іскерлік этика кодексінің ережелерін бұзу жағдайлары туындаған кезде «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ қызметкерлері Омбудсменге жазбаша да, ауызша да жүгінуге құқылы. Омбудсмен өз кезегінде қызметкерлердің, лауазымды адамдардың, сондай-ақ іскер әріптестер мен мүдделі тұлғалардың Іскерлік этика кодексінің ережелерін сақтамау мәселелері бойынша өтініштерінің есебін жүргізеді. Омбудсмен бес жұмыс күні ішінде Холдинг қызметкерлеріне Іскерлік этика кодексінің ережелеріне түсініктеме беруге, олар жүгінген жағдайда, «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ Іскерлік этика кодексін бұзу фактісі бойынша жүгінген қызметкердің, лауазымды адамның құпиялылығын қамтамасыз етуге міндетті.

Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысы бөлігінде Омбудсмен корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу саясатына сәйкес корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын шешуге жауапты тұлғалармен өз іс-әрекеттерін үйлестіреді.

Холдингтің корпоративтік басқару Кодексінің ережелеріне сәйкес «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ

Омбудсменің 2022 жылғы қызметі туралы есепті кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитет және Директорлар кеңесінің Аудит жөніндегі комитеті қарады және мақұлдады.

«Бәйтерек» ҰБХ» АҚ Директорлар кеңесінің 2022 жылғы 15 шілдедегі шешімімен (№ 05/22 хаттама) «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ Омбудсмені болып 2 (екі) жыл өкілеттік мерзімімен Ардақ Қайсарұлы Жұмағалиев тағайындалды.

Нормативтік-құқықтық базаны жетілдіру және Омбудсмен қызметін құжаттамалық қамтамасыз ету мақсатында Корпоративтік басқару кодексіне сәйкес Холдингтің ішкі нормативтік құжаттарын әзірлеу және өзектендіру бойынша жұмыс жүргізілді.

Холдингтің Директорлар кеңесінің сырттай мәжілісінің 2020 жылғы 22 маусымдағы 06/20 шешімімен «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамының Омбудсмені туралы Ереже бекітілді.

Омбудсмен туралы Ережеде Холдингтің ұйымдық құрылымы мен корпоративтік басқару жүйесіндегі Холдинг Омбудсменінің құқықтық мәртебесі, өкілеттіктерді тағайындау және тоқтату тәртібі, Омбудсмен қызметінің рөлі, міндеттері мен функциялары, құқықтары мен міндеттері, жауапкершілігі және өзге де мәселелері егжей-тегжейлі регламенттелген.



2023 жылы Омбудсменге өтініштер түскен жоқ.

Сонымен қатар, лауазымды тұлғалармен және Холдинг қызметкерлерімен жасалатын еңбек шарттарына «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ-да Корпоративтік басқару кодексінің Ережелерін сақтау және оның еншілес ұйымдарымен өзара қарым-қатынастар бойынша міндеттемелер енгізілген.

Сайланған Омбудсменнің қызметі туралы Холдингтің барлық қызметкерлері мен лауазымды тұлғаларына кеңінен хабарлау үшін электрондық құжат айналымы жүйесі арқылы Омбудсменнің қызметі туралы, қызметкерлердің кері байланысты көрсете отырып, Холдинг Омбудсменіне жүгіну құқығы/мүмкіндігі туралы толық ақпарат жіберілді.

## СЫБАЙЛАС ЖЕМҚОРЛЫҚҚА ҚАРСЫ ІС-ҚИМЫЛ

«Бәйтерек» ҰБХ» АҚ-да Директорлар кеңесіне тікелей есеп беретін сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметі жұмыс істейді. Мұндай қызметті құру бақылаушы омплаенс саласындағы Холдингтің қызметін қисынды жетілдіруге айналды, сондай-ақ компания қызметіндегі кез келген сыбайлас жемқорлық көріністерін барынша азайту жөніндегі міндеттің басымдылығын тағы да атап көрсетеді.

Бұл «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ-ға сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы барлық заманауи нормативтік талаптарды тиімдірек ұстануға мүмкіндік берді. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясаты, Іскерлік этика кодексі, Сыбайлас жемқорлық пен алаяқтықтың алдын алуды жүргізу қағидалары және басқа да нормативтік құжаттар бекітілді және қолданылады.

Холдингтің Директорлар кеңесінің шешімімен Холдингтің 2023 жылға арналған сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-бағдарламасы бекітілді, оның шеңберінде Холдингтегі сыбайлас жемқорлық пен алаяқтыққа қарсы іс-қимылға бағытталған іс-шаралар көзделген. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-бағдарламаны орындау шеңберінде 2023 жылы сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл бойынша ауқымды жұмыс жүргізілді.

Осылайша, «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ тұрақты негізде ақпараттың кең спектрін пайдалана отырып, сыбайлас жемқорлыққа қарсы мониторинг жүргізеді: бұқаралық ақпарат құралдарының материалдары, тексеруші органдар мен Холдингтің ішкі аудит қызметінің есептері, жеке және заңды тұлғалардың өтініштері, әлеуметтік сауалнамалардың нәтижелері.

Бұдан басқа, Холдинг Тобының қызметкерлері мен лауазымды адамдарының ыңғайлылығы үшін оларға байланыс арналары берілді, олардың көмегімен өтініш білдірген қызметкердің/еңбек дауына қатысушының тегі, аты және әкесінің аты (бар болса) көрсетілген хабарламалар құпиялылықты қамтамасыз ететін кез келген тәсілдер бойынша Омбудсменге берілуі мүмкін:

- **Ombudsman@baiterek.gov.kz** электрондық пошта мекенжайына;
- **8 7172 270 402** телефон нөміріне.

Омбудсменге өтініш беру тетігі және ол туралы мәліметтер «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ корпоративтік интернет-сайтында орналастырылған.

2023 жылы ықтимал сыбайлас жемқорлық саңылауларын болдырмау мақсатында сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау жүргізілді. Талдау шеңберінде Холдингтің сатып алу саласындағы бақылау мәселелері қаралды. Заңнаманы бұзушылықтар анықталған жоқ. Қорытындысы бойынша 7 ұсыныс шығарылды.

Сонымен қатар, «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ-да кейіннен шаралар қабылдау, оның ішінде материалдарды құқық қорғау органдарына жіберу мақсатында сыбайлас жемқорлықтың ықтимал фактілері бойынша қызметтік тергеулер/тексерулер жүргізу көзделген.

Холдингте мүдделер қақтығысын анықтау, реттеу және болғызбау жөніндегі жұмыстарды жүргізу үшін «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ үлестес тұлғаларының және оның лауазымды тұлғаларының тізілімі тұрақты негізде жүргізіледі, ол жақын туыстарының бірлесіп жұмыс істеу мүмкіндігін азайтады, сондай-ақ, сатып алу саласындағы мүдделер қақтығысының тәуекелдерін азайтады.

Холдингте сондай-ақ контрагенттердің сенімділігін тексеру институты жұмыс істейді, оның шеңберінде 2023 жылы Холдингтің тауарларды, жұмыстар мен қызметтерді сатып алуға қатысуға өтінім берген 47 контрагент, сондай-ақ демеушілік көмек алуға өтінім берген контрагенттер тексерілді. Бұл тетік парасатты емес және жосықсыз контрагенттермен өзара әрекеттесу мүмкіндігін болдырмауға мүмкіндік береді.

Холдинг Тобында сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениетті қалыптастыруға, «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ және оның еншілес ұйымдарының қызметкерлерін ақпараттандыруға және олардың хабардарлығын арттыруға ерекше назар аударылады. Жылына

кемінде бір рет Холдинг пен еншілес ұйымдардың қызметкерлері арасында сыбайлас жемқорлық пен алаяқтыққа қарсы іс-қимыл мәселелері бойынша оқыту және кеңестер өткізіледі. Холдингтің еңбек тәртібі Қағидаларына сәйкес, жаңадан қабылданған барлық қызметкерлер міндетті түрде Холдингтің Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатымен танысады.

Бұдан басқа, әкімшілік лауазымдарға орналасуға үміткерлер «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасының Заңын білуге тестілеуден өтуге міндетті. 2023 жылы барлық үміткерлер сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманы білу деңгейіне тестілеуден өтті. Аталған талап «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ-да елімізде қолданыстағы сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл шараларын білетін үміткерлерді қабылдауға мүмкіндік береді.

Сондай-ақ, Холдингте ҚР заңнамасының талаптарын бұзудың қауіпті факторларын анықтау мақсатында парасаттылыққа үміткерлерді тексеру жүзеге асырылады.

## ЖЕДЕЛ ЖЕЛІ

Заңнама нормаларының ықтимал бұзылуы туралы ақпаратты жедел алу мақсатында «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ-да кері байланыс арналары (жедел желі, электрондық және пошталық байланыс арналары) жолға қойылған және жұмыс істейді, оларға жеке және заңды тұлғалар жүгініп, Холдингте сыбайлас жемқорлықтың болуы мүмкін немесе орын алған фактілері туралы хабарланады.

2023 жылы Холдингтің Сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметінің қарауына жеке және заңды тұлғалардан 48 өтініш пен хабарлама келіп түсті.

## СЫРТҚЫ АУДИТОР

ҚР заңнамасына сәйкес «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ аудитін жүзеге асыратын аудиторлық ұйымды және оның қызметтеріне ақы төлеу мөлшерін айқындау Директорлар Кеңесінің айрықша құзыретіне жатады.

Холдингтің 2022–2023 жылдарға арналған сыртқы аудитору «КПМГ Аудит» ЖШС болып табылады. Холдинг «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ-да сыртқы Аудитті ұйымдастыру саясатына сәйкес, Сондай-ақ сыртқы аудитордың халықаралық практикасы негізінде әрбір бес жыл сайын жоба бойынша серіктесті (аудит үшін негізгі жауапты) ротациялау қағидатын ұстанады.

2023 жылға арналған аудиторлық қызметтердің құны аудиторлық қызметтерді ұсыну жөніндегі шарттың

Холдинг 2023 жылдан бастап Холдингтің барлық қызметкерлерінің кірістері мен мүлкін жалпыға бірдей декларациялауға көшу бойынша жұмыс жүргізді. Қорытындысы бойынша барлық қызметкерлер активтер мен міндеттемелер туралы декларацияларды тапсырды.

Холдингте сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл бойынша қабылданған шаралар Холдинг қызметкерлерінің сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасау тәуекелдерін төмендетуге мүмкіндік берді, бұған «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ мен оның қызметкерлерін 2023 жылы осы құқық бұзушылықты жасағаны үшін жауапкершілікке тарту фактілерінің жоқтығы дәлел.

2024 жылы Холдинг және оның еншілес ұйымдары сыбайлас жемқорлықтың алдын алу және анықтау бойынша бақылауды күшейтуге, сондай-ақ, Холдингте оны қатаң қабылдау ахуалын қалыптастыруға бағытталған жұмысты жалғастыратын болады.

Әлемдік тәжірибе көрсеткендей, жедел желі ұйымдағы сыбайлас жемқорлық пен алаяқтыққа қарсы іс-қимылдың ең тиімді әдістерінің бірі болып табылады. Сондықтан «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ алдағы уақытта да ақпарат берушілермен өзара іс-қимылдың қолжетімді құралдарын қолдануды жоспарлап отыр.

Холдинг сыбайлас жемқорлық пен алаяқтықтың ықтимал және нақты фактілері туралы хабарлайтын адамдарды қорғау бойынша қажетті шараларды жүзеге асырады.

талаптарына сәйкес ҚҚС-пен 100 800 мың теңгені құрады.

Сыртқы аудитордан аудиторлық емес қызметтерді алған жағдайда Холдинг барлық қызметтерді сыртқы аудитордың тәуелсіздігіне әсер ететін мүдделер қақтығысының (сыртқы аудитордың мүдделілігі оның қаржылық есептіліктің дұрыстығы туралы пікіріне әсер етуі мүмкін жағдай) туындау мүмкіндігі (тәуекелі) тұрғысынан қарайды. 2023 жыл ішінде «КПМГ Аудит» ЖШС аудиторлық ұйымы қаржылық есептілік аудитімен байланысты емес консультациялық қызметтер көрсеткен жоқ.





# ТҰРАҚТЫ ДАМУДЫҢ ЭКОЛОГИЯЛЫҚ ҚҰРАМДАС БӨЛІГІ



# ТҰРАҚТЫ ДАМУДЫҢ ЭКОЛОГИЯЛЫҚ ҚҰРАМДАС БӨЛІГІ

## ЖАУАПТЫ ИНВЕСТИЦИЯЛАУ

Холдинг қаржы институты ретінде жауапты инвестициялауға ерекше көңіл бөледі. Тұрақты дамудың бұл бағытын «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ басым бағыт ретінде қарастырады, сондықтан Холдингтің 2014–2023 жылдарға арналған даму жоспарына енгізілген.

Холдинг өз қызметі шеңберінде ESG факторларын Инвестициялық Шешімдер қабылдау процесіне, оның ішінде Холдингтің контрагенттерінің ESG факторларымен танысу арқылы енгізуге және интеграциялауға ұмтылады.

Холдинг өзінің контрагенттерінен мыналарды күтеді:

- қоршаған ортаға және қоғамға нақты және ықтимал әсерлерді анықтау, бағалау бойынша экологиялық тәуекелдерді (қоршаған ортаны) басқару жүйесін қолдану, тиісті басқару шараларын айқындау және нәтижелі енгізу, экологиялық тәуекелдерді бақылау мен деңгейін жүзеге асыру;
- адам ресурстарын басқару және қызметкерлердің денсаулығын қамтамасыз ету (сақтау) жүйесін қолдану, ол бірлестіктер бостандығы мен ұжымдық шарттар жасасу құқығын қоса алғанда, қызметкерлердің құқықтарын құрметтеуге негізделуі тиіс; бұл жүйе қызметкерлерге әділ қарауды, олар үшін қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайларын жасауды, халық пен тұтынушылар топтарының денсаулығы мен қауіпсіздігіне жағымсыз әсерлердің алдын алуы және алдын алуы қамтамасыз етуге тиіс;
- әділдік, адалдық, жауапкершілік, ашықтық, кәсібилік және құзыреттілік қағидаттарына негізделген адал корпоративтік басқару жүйесін қолдану; адал корпоративтік басқару ұйымның қызметіне мүдделі барлық тұлғалардың құқықтары мен мүдделерін құрметтеуді көздейді және оның табысты қызметіне, оның ішінде нарықтық құнының өсуіне, қаржылық тұрақтылық пен табыстылықты сақтауға ықпал етеді.

Компания қызметіне ESG-сұрақтарын енгізудің тиімділігін бағалаудың негізгі құралы ESG-рейтингі болып табылады. Сонымен қатар, мұндай рейтинг компанияның ұзақ мерзімді кезеңдегі тұрақтылығын анықтау үшін тәуекелдері мен мүмкіндіктерін айқындауға бағытталған.

2023 жылғы 21 желтоқсанда Sustainable Fitch рейтингтік агенттігі Холдингке ұйымның «3» (1-ден 5-ке дейінгі балл, мұнда 1 ең күшті) деңгейінде ESG-рейтингін және 57-деңгейде (100 балдық шкала бойынша, мұнда 100 ең күшті) балл берді. Рейтинг компанияның тұрақты даму стратегиясы мен бастамаларын, қаржылық қызметтегі ESG факторларын есепке алуды және әлеуметтік кепілдіктер мен басқару тәжірибесін көрсетеді.

Сарапшылар әлеуметтік жауапкершілік, корпоративтік басқару және іскерлік этика қағидаттарына бейілділігін, Сондай-ақ ESG-факторларды Холдингтің стратегиясы мен бизнес-процестеріне біріктіруге ұмтылысын растады. Сонымен бірге жобалық қызмет шеңберінде экологиялық факторларды есепке алу қажеттілігі атап өтілді.

Холдинг жауапты инвестициялау тәжірибесін дамыту үшін белсенді жұмыс жүргізуде. Осылайша, «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ инвестициялық саясаты ESG-факторларды қаржылық қолдау көрсету процесіне біріктіру ниетін қамтиды. Сондай-ақ, саясат шеңберінде әлеуетті жобаларға басымдық беру құралы – елдің дамуына үлес қосуға және ықпал етуге қабілетті неғұрлым маңызды әлеуметтік-экономикалық жобаларды бөліп көрсетуге мүмкіндік беретін Даму индексі енгізілді.

Холдингте жобаларды іске асырудан әлеуетті экологиялық және әлеуметтік әсерлерді арттыру мақсатында 2020 жылы экологиялық және әлеуметтік саясат бекітілді. Саясат Холдингтің және оның еншілес ұйымдарының инвестициялық қызметіндегі экологиялық және әлеуметтік факторларды есепке алу мен мониторингтеу қағидаттары мен тәсілдерін

айқындайды. Саясатты әзірлеу кезінде жауапты инвестициялау жөніндегі халықаралық бастамалар – БҰҰ-ның жауапты инвестициялау қағидаттары, Экватор қағидаттары, Экологиялық және әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз ету жөніндегі IFC қызметінің стандарттары ескерілді. Саясат шеңберінде АХҚО әзірлеген жасыл таксономия негізінде жасыл жобалардың критерийлері де айқындалды.

2021 жылы «ҚазАгро» ҰБХ» АҚ-ның қосылуын, Сондай-ақ өзге де өзектендірілген ішкі құжаттарға сәйкес келтіруді ескере отырып, «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ-ның инвестициялық саясаты өзектендірілді.

Атап айтқанда, Холдингтің инвестициялық қызметінің басым бағыттарына қаржыландырудың қолжетімділігін, техникалық жарақтандыру деңгейін арттыру және агроөнеркәсіптік кешендегі өндірісті қарқындату жөніндегі жаңа бағыт енгізілді.

Сондай-ақ инвестициялық саясаттың басым бағыттарына жасыл қаржыландыру тәсілдерін сипаттайтын нормаларды қоса отырып, жасыл экономиканы дамыту жөніндегі іс-шара қосылды.

2023 жылы ҚР Үкіметінің 2021.12.31 №996 қаулысымен бекітілген жасыл жобалар таксономиясын ескере отырып, экологиялық және әлеуметтік саясат өзектендірілді.

Бұдан басқа, 2024–2026 жылдарға арналған Тұрақты даму жөніндегі іс-шаралар жоспарына сәйкес жарты жылдық негізде Холдинг жасыл, оның ішінде әлеуметтік жобалардың бірыңғай базасын қалыптастырады және Холдингтің ресми мәртебесінде жариялайды.

2023 жылғы 31 желтоқсандағы жағдай бойынша Холдинг жалпы қаржыландыру сомасы 186,7 млрд теңгеге (гидроэлектростанция, күн және жел электр станцияларын салу) жасыл энергетика саласындағы бірқатар жобаларды қолдады.

## 2023 ЖЫЛДЫҢ СОҢЫНДА ХОЛДИНГ ҚОЛДАҒАН ЖАСЫЛ ЖОБАЛАРДЫҢ МЫСАЛДАРЫ

1. **Сипаттамасы:** Жетісу облысындағы Басқан өзенінде жобалық қуаты 18,72 МВт су электр станцияларының каскадын салу  
**Пайдалануға беру:** маусым 2024 ж. (жоспар)  
**Жобаның жалпы құны:** 12,3 млрд теңге  
**Холдингтің қатысу сомасы:** 7,0 млрд теңге
2. **Сипаттамасы:** Жетісу облысында Көксу өзенінде қуаты 7 МВт су электр станциясын салу

**Пайдалануға беру:** желтоқсан 2024 ж. (жоспар)  
**Жобаның жалпы құны:** 5,3 млрд теңге  
**Холдингтің қатысу сомасы:** 2,6 млрд теңге

3. **Сипаттамасы:** Абай облысында суару жүйесін құру  
**Пайдалануға беру:** ақпан 2023 ж.  
**Жобаның жалпы құны:** 2,7 млрд теңге  
**Холдингтің қатысу сомасы:** 2,0 млрд теңге  
Өндірістік қуаты – 18,7 мың тонна

## 2024 ЖЫЛҒА АРНАЛҒАН ЖОСПАРЛАР

2023 жылы Холдинг бағытты дамыту бойынша жұмысты жалғастырады, атап айтқанда, келесілер жоспарланған:

- ҚР Үкіметінің 2021.12.31 №996 қаулысымен бекітілген жасыл жобалардың таксономиясын, сондай-ақ еншілес ұйымдардың жобалар қоржынын декарбонизациялау мәселелерін ескере отырып, экологиялық және әлеуметтік саясатты өзектендіру;

- Холдингтің экологиялық және әлеуметтік саясатында және әлеуметтік жобалар таксономиясында айқындалған жасыл жобаларды іске асырудың негізгі бағыттарына сәйкес, Холдингтің еншілес ұйымдарының (оның ішінде әлеуметтік) жасыл жобаларының бірыңғай базасын қалыптастыру.





## «ЖАСЫЛ КЕҢСЕ»

Тұңғыш Президенттің бастамасы бойынша іске асырылатын «Жасыл көпір» Әріптестік бағдарламасы шеңберінде 2019 жылдан бастап «Жасыл кеңсе» республикалық конкурсы өткізіледі. Конкурстың мақсаты – экологиялық жауапты компаниялар қауымдастығын қалыптастыруға жәрдемдесу.

Холдинг 2019 жылдан бастап «жасыл кеңсе» конкурсына белсенді қатысады, оның шеңберінде квазимемлекеттік сектор үшін жеке номинация көзделген. Конкурс критерийлерінің бірі «жасыл кеңсе» жүйесін енгізу және қолдау бойынша корпоративтік құжаттаманың болуы болып табылады.

Осы негізде басқарма есепті жылы Холдингінің «жасыл кеңсе» тұжырымдамасын бекітті, онда «жасыл кеңсе» мақсаттары, міндеттері мен қағидаттары, сондай-ақ оны енгізу тәсілдері мен болжамды іс-шаралар қамтылған. Тұжырымдаманы дайындау кезінде кеңселерді экологияландыру жөніндегі халықаралық ұйымдардың ұсыныстары да ескерілді.

«Жасыл кеңсенің» негізгі элементтері ретінде мыналар ерекшеленеді:

- электр энергиясын тұтынуды азайту;
- жылу энергиясын үнемдеу;
- суды тұтынуды азайту;
- ластануды азайту және қалдықтармен жұмыс істеу;
- ресурстарды үнемдеу және тұтынуды азайту;
- қызметкерлердің денсаулығы;
- қызметкерлерге экологиялық білім беру;
- менеджмент жүйелерінің болуы, «жасыл кеңсе» қағидаттарын қолдау процестерін құжаттау.

«Жасыл кеңсе» тұжырымдамасының принциптері үш R ережелеріне негізделген – Reduce (Қысқарт), Reuse (Қайта пайдалан), Recycle (Қайта өңде):

- **Reduce (Қысқарт).** Осы қағидаға сәйкес «жасыл кеңсе» табиғи ресурстарды: электр энергиясын, суды, қағазды, жылуды пайдалануды қысқартуға тырысуы керек. Бұл ережеге заманауи технологиялар мен жабдықтарды пайдалану арқылы да, ұйымдастырушылық және үгіт-насихат шараларымен де қол жеткізіледі.
- **Reuse (Қайта пайдалан).** Бұл қағида қайталама шикізаттан өндірілген шығын материалдарын, соның ішінде қағазды, кеңсе тауарларын және кеңсе техникасын пайдалануға бағытталған.
- **Recycle (Қайта өңде).** Бұл қағидадағы ең бастысы – пайдаланылған шикізатты дұрыс кәдеге жарату: барлық қалдықтарды сұрыптау, макулатураны тапсыру, кеңсе жабдықтары мен батареяларды дұрыс кәдеге жарату.

Тұжырымдаманы іске асыру жөніндегі іс-шаралар негізінен қызметкерлерді экологиялық білімін кеңейтуге, ресурс үнемдеуге және кеңсе қызметі шеңберінде қалдықтармен жұмыс істеуге бағытталған. Бұл іс-шаралар Холдингінің бизнес-ортада экологиялық жауапты мінез-құлықты дәріптеу жөніндегі ұлттық бастамаларды іске асыруын қолдау мақсатында қажет болып табылады.

«Бәйтерек» Холдингі Тобының бизнес-орталығы ресурстарға ұқыпты қарау технологияларын ескере отырып салынған. Жұмыс, апаттық және жөнделу жарықтандыру жүйелері қарастырылған. Люминесцентті жарықтандыру көздері қолданылады. Инсоляцияны ескере отырып қасбеттің витражды әйнегі электр энергиясын үнемдеуге мүмкіндік береді. Сондай-ақ электр энергиясын үнемдеу үшін уақытша болу орындарында қозғалыс сезбектері орнатылған.

## РЕСУРСТАРДЫ ТҰТЫНУ КӨЛЕМІ

|   | 2021      | 2022        | 2023      |
|---|-----------|-------------|-----------|
| Абсолютті мәндер  |           |             |           |
| Электр энергиясы, кВт / сағ *   | 885 515,7 | 1 010 369,2 | 652 583,1 |
| Жылу энергиясы, г. кал*   | 808,6     | 806,0       | 494,9     |
| Су тұтыну, м3*  | 3 652,1   | 7 772,3     | 2 613,5   |
| Салыстырмалы мәндер   |           |             |           |
| Энергия сыйымдылығы, кВт сағ / адам*<br>(электр энергиясын тұтыну көлемінің персонал санына қатынасы)   | 6759,7    | 7654,3      | 4943,8    |
| Жылу сыйымдылығы, г. кал / адам*<br>(жылу энергиясын тұтыну көлемінің персонал санына қатынасы)         | 6,2       | 6,1         | 3,7       |
| Тұщы суды пайдалану қарқындылығы, м3 / адам.*<br>(су тұтыну көлемінің персонал санына қатынасы)         | 27,9      | 58,9        | 19,8      |
| Қағазды пайдалану қарқындылығы, кг / адам.<br>(пайдаланылған қағаз массасының персонал санына қатынасы) | 71,2      | 41,9        | 34,4      |

\*Холдингінің орталық аппаратының департаменттері орналасқан орынжайлар бойынша деректер.

## ХОЛДИНГ ШЫҒАРЫНДЫЛАРЫНЫҢ КӨЛЕМІ<sup>16</sup>

|                     | СИПАТТАМАСЫ  | 2021                     | 2022                       | 2023                     |
|---------------------|--|--------------------------|----------------------------|--------------------------|
| 1-санат/<br>Score   | Қызметкерлерге қызмет көрсету және басшылық үшін қызметтік көлікті пайдаланудан, сондай-ақ қызметкерлерді таңертең және кешке тасымалдау үшін жалға алынған көлікті пайдаланудағы шығарындылар | 29,3 tCO <sub>2</sub> e  | 32 tCO <sub>2</sub> e      | 19,3 tCO <sub>2</sub> e  |
| 2-санат/<br>Score 2 | Сатып алынған электр энергиясын тұтыну, жылу энергиясынан, суды жылытудан және қалдықтарды кәдеге жаратудағы шығарындылар  | 971,4 tCO <sub>2</sub> e | 1 036,2 tCO <sub>2</sub> e | 653,4 tCO <sub>2</sub> e |
| 3-санат/<br>Score 3 | Қызметкерлердің әуе және темір жол тасымалындағы шығарындылар, қағазды қайта өңдеу, курьерлік қызметтер, аудармашылар қызметтері   | –                        | –                          | –                        |

Холдингінің қабаттарында кеңсе макулатурасын жинауға арналған контейнерлерді қоса алғанда, қалдықтарды бөлек жинайтын урналар орнатылған.

2023 жылдың соңындағы жағдай бойынша 938 кг макулатура тапсырылды.

## ӨТКІЗІЛГЕН МАКУЛАТУРА, КГ

|   | Картон | Қағаз | Барлығы |
|---|--------|-------|---------|
| 01.09.2022 жылдан бастап 31.12.2022 жылға дейін | 41     | 190   | 231     |
| 2023 жыл  | 526    | 412   | 938     |

2023 жылы Холдинг қызметкерлердің экологиялық санасын арттыру және ресурс үнемдеу бойынша бірқатар іс-шараларды іске асырды, олардың ішінде:

- 938 кг макулатура өңдеуге берілді (526 кг картон және 412 кг қағаз).
- Экологиялық менеджмент және еңбекті қорғау және қауіпсіздік сертификаттары алынды (ҚР СТ ISO 45001-2019, ҚР СТ ISO 14001).
- 500 дана экологиялық материалдардан жасалған қалам сатып алу жүзеге асырылды.

<sup>16</sup> 2023 жылы Холдинг Score 3 шығарындыларын есептемеді, бірақ 2024 жылға арналған іс-қимыл жоспары шеңберінде Score 3 шығарындыларын есептеу мақсатына ие. Холдингінің еншілес ұйымдары өз қызметінде Score 3 шығарындыларын есептеуді бастады немесе бастауды жоспарлап отыр.



- Холдинг қызметкерлерінің экологиялық санасын арттыру бойынша үгіт-насихат экологиялық күнтізбесі әзірленді, онда негізгі халықаралық және дүниежүзілік экологиялық күндер ұсынылған.
- Бизнес-орталықтың бірінші қабатында өз заттарын әкеліп, қайырымдылық қорлары мен аз қамтылған отбасыларға одан әрі өткізуге арналған заттар жәшігі орнатылған.
- Алюминий құтылар мен пластикалық бөтелкелерді қабылдау үшін фандомат орнатылды.
- Үйсіз жануарларға арналған баспанаға одан әрі беру үшін азық жәшігі орнатылған.
- Қызметкерлер арасында экологиялық науқан өткізілді: сенбілік, Көліксіз күн.

## 2024 ЖЫЛҒА АРНАЛҒАН ЖОСПАРЛАР

Тұжырымдаманы іске асыру мақсатында 2024 жылы Холдинг жоспары:

Холдингтің кабинеттеріне медициналық дәрі қобдишаларын сатып алу.

- Қызметкерлердің экологиялық санасын арттыру бойынша үгіт-насихат іс-шараларын өткізу: конкурстар, тимбилдинг, бизнес-таңғы ас, экологиялық науқандар, Сондай-ақ ақпараттық стендтер/плакаттар/бейнероликтер әзірлеу;
- Экологиялық менеджмент және еңбекті қорғау және қауіпсіздік сертификаттарын растау (ҚР СТ ISO 45001-2019, ҚР СТ ISO 14001) және Холдинг қызметкерлері үшін осы стандарттардың талаптары бойынша оқыту жүргізу;
- Өткізілген макулатураның есебін жүргізу және экологиялық материалдардан жасалған кеңсе тауарларын сатып алу;
- Тұрақты даму, ESG, ESG-скрининг, жасыл қаржыландыру, «жасыл кеңсе» (онлайн-форматты қоса алғанда) тақырыбы бойынша оқыту;
- Ағаш отырғызу, отырғызу үшін ағаштарды ұсыну мүмкіндігі туралы әкімдікке сұраныс жолдау.







# ТҰРАҚТЫ ДАМУДЫҢ ӘЛЕУМЕТТІК ҚҰРАМДАС БӨЛІГІ



# ТҰРАҚТЫ ДАМУДЫҢ ӘЛЕУМЕТТІК ҚҰРАМДАС БӨЛІГІ

## ЖАУАПТЫ ЕҢБЕК ТӘЖІРИБЕСІ

Холдингтің Бірыңғай кадр саясаты Холдингте және оның еншілес ұйымдарында адам ресурстарын тиімді басқару мәселелерін реттейтін корпоративтік стандарттарды қамтиды.

Даму жоспары шеңберінде «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ Холдингтің және оның еншілес ұйымдарының бәсекелестік артықшылықтарының бірі ретінде Тұрақты адами капиталды қалыптастыруды қамтамасыз етуге ұмтылады.

### КАДР САЯСАТЫН ІСКЕ АСЫРУДЫҢ НЕГІЗГІ БАҒЫТТАРЫ:

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p><b>1) Стратегиялық HR-жоспарлау</b></p>                         | <p><i>Стратегиялық HR-жоспарлау саласындағы бизнес-процестердің нысаналы жай-күйі мыналармен айқындалады:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• стратегиялық кадрларды жоспарлау корпоративтік стратегияға, сыртқы және ішкі үрдістерге негізделген;</li> <li>• кадрлық жоспарлау Холдингтің қысқа мерзімді (1 жыл) және ұзақ мерзімді (3-5 жыл) персоналға қажеттілігін (қызметкерлердің біліктілігі мен қажетті саны) шешеді;</li> <li>• персоналды дамыту жоспары персоналды басқарудың барлық деңгейлері (МА және ЕҰ) үшін бір жылға нақты жедел міндеттер түрінде тұжырымдалған;</li> <li>• Стратегиялық бастамалар сапалы және сандық ҚНҚ көмегімен бағаланады.</li> </ul>   | <p><i>Осы бағыт бойынша қызмет тиімділігінің бақылау негізгі көрсеткіштері:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• жалпы шығындардағы персонал шығындарының үлестік салмағы;</li> <li>• сегменттелген кадрлардың тұрақсыздығы;</li> <li>• жаңартылған Бірыңғай кадр саясатының болуы.</li> </ul> |
| <p><b>2) Лауазымдарды ұйымдастырушылық дамыту және жобалау</b></p> | <p><i>Ұйымдастырушылық даму саласындағы бизнес-процестердің мақсатты жағдайы мыналармен айқындалады:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• МА-да және ЕҰ-да болып жатқан өзгерістерге байланысты ұйымдық құрылымдарды уақтылы өзгерту және жаңарту бойынша жұмыстарды бастау және бақылау жүзеге асырылады;</li> <li>• бизнес-процестердің өзгеруіне уақтылы талдау жүргізіледі, процестердің өзгеруінен туындайтын жаңа лауазымдар уақтылы сипатталады. Сондай-ақ ұйым үшін олардың «салмағы» бағаланады;</li> <li>• барлық позицияларда лауазымдық нұсқаулықтар бар, басқару нормасы белгіленеді және сақталады, лауазымның дәрежесі анықталады;</li> <li>• персоналдың перспективалық қажеттіліктері зерттеледі;</li> <li>• автоматтандыру үшін бизнес-процестер зерттеледі.</li> </ul> | <p><i>Ұйымдастырушылық даму бағыты бойынша тиімді қызметтің бақылау негізгі көрсеткіштері:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ұйымдық құрылымдарды уақтылы жаңарту;</li> <li>• лауазымдық нұсқаулықтары бар лауазымдардың үлесі.</li> </ul>  |

### 3) Персоналды іріктеу және бейімдеу

*Персоналды іріктеу және бейімдеу саласындағы бизнес-процестердің нысаналы жай-күйі мыналармен айқындалады:*

- Холдинг шеңберінде кадрларды іріктеу процестері мен стандарттары стандартталған (сұрау салу нысандары, бағалау және т. б.);
- іріктеу процесі автоматтандырылған, бұл жалдау тиімділігін қамтамасыз етеді;
- іріктеу процесіне жалдау процесінің объективтілігі мен сапасын қамтамасыз ету үшін кәсіби және жеке құзыреттерді бағалау енгізілді;
- HR егжей тегжейлі шаблондарды қолданады және кадрлық қажеттіліктерді толық түсіну үшін функционалды басшылармен сұхбат жүргізеді;
- HR ең білікті үміткерлерді тарту үшін іздеу және сәйкестендіру арналарының кең ауқымын пайдаланады;
- бейімделу процесі Холдингке жалданғанға дейін де, жалданғаннан кейін де құрылған. Үміткерлер Холдингтің стандарттары туралы алдын ала хабардар етіледі, регламенттер мен стандарттарды білуге тест тапсырады;
- кәсіби және басқарушылық бейімделу қашықтықтан оқыту жүйесіне барынша енгізілді, онлайн оқыту және онлайн-бағалау негізінде құрылады;
- іріктеу жүйесіне МА және ЕҰ қызметкерлері мен еңбек нарығындағы үміткерлер сенім артады, өйткені бірыңғай жүйе пысықталған, ашық, әділ және барлығына тең мүмкіндіктер береді.

*Персоналды іріктеу және бейімдеу бағыты бойынша тиімді қызметтің бақылау негізгі көрсеткіштері:*

- жұмыс орындарын жабудың жалпы уақыты;
- конкурстық сұрыптау технологиясын сақтау (ішкі аудит қызметін тексеру нәтижелері);
- бос жұмыс орындарын толтыру пайызы (сыртқы, ішкі көздерден және т. б.);
- персоналды басқару бөлімшелерінің күшімен жабылған бос жұмыс орындарының пайызы.

### 3) Жұмыс берушінің кадрлық маркетингі және бренді

*Кадрлық маркетинг және жұмыс берушінің бренді саласындағы бизнес-процестердің мақсатты жағдайы мыналармен айқындалады:*

- жұмыс беруші брендінің «құндылық ұсынысы» анықталды (мансаптық мүмкіндіктер, бедел, даму және т. б.);
- жұмыс беруші брендінің сыртқы және ішкі корпоративтік арналар арқылы, сондай-ақ үшінші тарап арналары (бизнес-БАҚ, университеттер, әлеуметтік желілер және т. б.) арқылы байланысы жолға қойылған;
- әртүрлі байланыс құралдары қолданылады: буклеттер, бейнелер, әлеуметтік ресурстардағы инфографика;
- жұмыс берушінің бренд туралы хабардарлығын бағалау жүргізіледі.

*Персоналды іріктеу және бейімдеу бағыты бойынша тиімді қызметтің бақылау негізгі көрсеткіштері:*

- бос орынға үміткерлер саны;
- Холдингтегі орташа жұмыс өтілі (бенчмарктермен салыстырғанда);
- сауалнама нәтижелері бойынша қызметкерлердің қанағаттануы мен адалдығының көрсеткіштері, әсіресе алдағы 1-2 жылда Холдингтен кетуге ниет білдірген қызметкерлердің пайызы;
- жұмыстан кету себептерінің пайызы (exit-сұхбат нәтижелері бойынша кететін қызметкерлер айтуымен).



#### 4) Тиімділікті басқару

Тиімділікті басқару саласындағы бизнес-процестердің мақсатты жағдайы мыналармен айқындалады:

- бүкіл ұйымда әрбір қызметкердің тиімділігін бағалау жүйесі енгізілген;
- тиімділік көрсеткіштері жоғары басшы буыннан қатардағы қызметкерлерге дейін нақты каскадталады;
- қызметкерлер үшін нысаналы (сапалық және сандық) көрсеткіштер жыл сайынғы негізде белгіленеді, жыл ішінде қойылған мақсаттарға қол жеткізу мониторингі жүргізіледі, ал жыл қорытындысы бойынша қызметкерлер қызметіне толық баға беріледі;
- нәтижелерді басқару процесі HR функционалына кіреді (процестерді іске асыру мерзімі, құжаттама), бірақ бағалау мен дайындықтың өзі құрылымдық бөлімшелер басшыларының жауапкершілігі болып табылады;
- құрылымдық бөлімшелердің басшылары мақсаттар қоюға, мақсаттарға қол жеткізуді мониторингілеуге, сондай-ақ өз қызметкерлерін бағалау қорытындылары бойынша кері байланысқа жауап береді;
- тиімділікті бағалау процесінің нәтижелері болып: қызметкерлердің жалақысын жеке қайта қарау бойынша ұсыныстар, төлемдер мен сыйлықақылардың мөлшерін анықтау негіздері, қызметкерлерді оқыту және дамыту жоспарлары, кадрлық резервке ықтимал қабылдау, лауазымды қайта қарау, таланттарды басқару және т. б. табылады;
- әр қызметкерде ұйымның мақсаттары мен міндеттері, оларға жету жолдары туралы нақты түсінік бар;
- барлық кадрлық шешімдер қызмет тиімділігін бағалау негізінде қабылданады.

Персоналдың тиімділігін басқару бағыты бойынша тиімді қызметтің бақылау негізгі көрсеткіштері:

- тиімділік карталары бар басшылар мен қызметкерлердің үлесі;
- тиімділікті басқару жүйесінің барлық кезеңдерін уақтылы орындау;
- ұйымның бизнес көрсеткіштеріне қол жеткізудің орташа пайызы мен есепті кезеңдегі сыйлықақының орташа коэффициенті арасындағы корреляция коэффициенті.

#### 6) Персоналдың сыйақысы

Сыйақы және ынталандыру саясаты саласындағы бизнес-процестердің нысаналы жай-күйі мыналармен айқындалады:

- Холдинг бойынша бірыңғай қағидаттарға негізделген ашық өтемақы саясаты қолданылады;
- базалық сыйақы деңгейі трендтер негізінде құрылған төлем диапазондарымен реттеледі, диапазондардың мөлшері нақты ЕҰ стратегиясына және салалық еңбек нарығына сәйкес реттелуі мүмкін;
- төлем диапазондары ішкі төлем әділдігі, сондай-ақ сыртқы бәсекеге қабілеттілік қағидатын қамтамасыз ететіндей етіп жасалған;
- сыртқы бәсекеге қабілеттілік деңгейін мониторингілеу үшін өтемақы деңгейін нарықпен үнемі салыстырмалы талдау жүргізіледі және қажет болған жағдайда тиісті түзетулер енгізіледі;
- қызметкерлерді ынталандыру жүйесі тиімділікті басқару жүйесі негізінде құрылған және қызметкерді бағалаудың жеке нәтижелерін есепке алады;
- ынталандыру жүйесіне қаржылық (жалақыны көтеру, сыйлықақы) және қаржылық емес құрамдас бөліктер (тренингтер, қызмет бабында көтерілу, таланттарды басқару бағдарламасына қатысу) кіреді;
- әлеуметтік пакет жұмысшылардың қалауы мен еңбек нарығындағы мәліметтер негізінде қалыптасады;
- материалдық емес ынталандыру құралдары: конкурстар, жарыстар, үздік қызметкерлерді марапаттау және т. б. қолданылады.

Персоналдың тиімділігін басқару бағыты бойынша тиімді қызметтің бақылау негізгі көрсеткіштері:

- Еңбекақы төлеу қоры (бұдан әрі – ЕТҚ) бойынша бюджет тапшылығы / пайдасы;
- әкімшілік шығыстардағы ЕТҚ үлесі;
- қызметкерлердің қанағаттану/ынталану индексі.

Персоналды оқыту және дамыту саласындағы бизнес-процестердің нысаналы жай-күйі мыналармен айқындалады:

- оқыту жеке даму жоспарларын қалыптастыра отырып, қызметкерлерді құзыреттер бойынша жыл сайынғы бағалау негізінде құрылады;
- қызметкерлерді оқыту мен дайындаудың жеке жоспарлары тиімділікті басқару процесінің бөлігі ретінде әзірленеді;
- оқытуда әртүрлі формалар қолданылады, соның ішінде күндізгі және қашықтықтан оқыту;
- оқытуға арналған бюджет жалпы корпоративтік стратегиялық мақсаттарды ескере отырып жасалған;
- өткізілетін тренингтердің тиімділігін жүйелі бағалау процесі жолға қойылған;
- басшыларға арналған бірыңғай оқыту бағдарламалары өткізіледі;
- Холдингте білімді басқару жүйелері құрылған (оның ішінде мамандар жинау және білім алмасу);
- Холдингте оқу процесі стандартталған, оқыту бірыңғай қағидалар бойынша жүргізіледі.

Персоналды оқыту және дамыту бағыты бойынша тиімді қызметтің бақылау негізгі көрсеткіштері:

- ЕТҚ пайызы ретінде оқу шығындары;
- бір қызметкерге жылына тренинг сағаттарының саны;
- оқу жоспарын орындау;
- пайыздық оқыту формаларының / түрлерінің құрылымы.

#### 7) Персоналды оқыту және дамыту

## 8) Кадрлық резерв және таланттарды басқару

Кадр резервін қалыптастыру және онымен жұмыс істеу саласындағы бизнес-процестердің нысаналы жай-күйі, таланттарды басқару мыналармен айқындалады:

- болашақта формалды түрде бекітілген Холдинг басшылығының құрамына кіретін ең талантты кадрлардың мансаптық дамуын басқару жүйесі жолға қойылған;
- негізгі ұстанымдар бойынша сабақтастық жоспарлары анықталды;
- таланттарды басқару бағдарламасына қатысу үшін менеджерлерді іріктеудің нақты әдістемесі бар;
- Холдингтің жоғары басшылары талантты басқарушыларды оқыту мен даярлаудың арнайы жеке бағдарламаларын қалыптастырды;
- таланттарды басқару бағдарламасының тиімділігін жүйелі бағалау жүргізіледі (мансаптық өсу саны, біліктілік деңгейін арттыру және т. б.);
- Қазақстан Республикасының президенттік жастар кадр резервінде және Холдингтің бірыңғай кадр резервінде тұрған резервшілерді Холдингтегі және ЕҰ-дағы басшылық позицияларға тағайындау жолымен сабақтастық қағидаты іске асырылады;
- МА және ЕҰ шеңберінде әртүрлілік пен инклюзивтілік қағидатын қамтамасыз ету үшін «Әйелдер көшбасшылығын дамыту» бағдарламасы іске асырылуда.

Корпоративтік мәдениетті дамыту және қолдау саласындағы бизнес-процестердің нысаналы жай-күйі мыналармен айқындалады:

- негізгі құндылықтар, сондай-ақ кәсіби этика стандарттары және Холдингтегі жұмысқа деген көзқарас айқындалды;
- басқарушылық, кадрлық және ұйымдастырушылық тетіктердің көмегімен корпоративтік мәдениетті нығайтуға жүйелі көзқарас жүзеге асырылады;
- корпоративтік портал Холдингтің корпоративтік мәдениетін таратудың негізгі құралы ретінде құрылды және жұмыс істейді;
- көлденең коммуникацияларды (жиналыстар, корпоративтік конференциялар, команда құрушы іс-шаралар, командалық жобалар, фокус-топтар, құзыреттілік орталықтары) қоса алғанда, корпоративтік коммуникациялар жүйесі құрылды.

## 9) Корпоративтік мәдениетті дамыту және қолдау

Кадр резервін қалыптастыру және онымен жұмыс істеу, таланттарды басқару бағыты бойынша тиімді қызметтің бақылау негізгі көрсеткіштері:

- Қазақстан Республикасының президенттік жастар кадр резервінде және бірыңғай кадр резервінде тұрған қызметкерлерден жабық бос жұмыс орындарының жалпы санына қатысты жабық бос жұмыс орындарының саны;
- кадр резервінде тұрған қызметкерлер үшін оқыту бойынша іс-шаралардың жалпы санына қатысты оқыту жөніндегі іс-шаралар саны;
- резервшілердің жалпы санына қатысты кадр резервінде тұрған қызметкерлерді жаңа лауазымдарға тағайындау саны;
- Холдингтің және ЕҰ басшылық лауазымдарындағы әйелдер саны.

Корпоративтік мәдениетті дамыту және қолдау бағыты бойынша тиімді қызметтің бақылау негізгі көрсеткіштері:

- Іскерлік этика кодексінің нормаларын білуге сауалнама жүргізу және тестілеу арқылы қызметкерлердің Холдингтің корпоративтік құндылықтарын түсінуі мен ұстануын бағалау;
- қызметкерлердің белсенділігі және адалдығы;
- Холдинг қызметкерлерінің мәдениет пен коммуникацияны дамыту деңгейіне қанағаттануы.

## 10) HR процестерін басқару

HR-процестерді басқару саласындағы бизнес-процестердің мақсатты жағдайы мыналармен айқындалады:

- кадрлық іс жүргізу Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес толық жүргізіледі;
- Холдингтің барлық басшылары мен қызметкерлері Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының талаптарын біледі және сақтайды;
- есеп беру және ішкі құжат айналымы стандартталған;
- HR негізгі бағыттары бойынша барлық әкімшілік процестерді автоматтандыру жүргізілген (жалақыны есептеу, құжаттама);
- барлық жұмысшылар туралы толық ақпаратты қамтитын барлық функциялар үшін бірыңғай HR IT жүйесі бар;
- HR мен функционалдық басшылар арасындағы қарым-қатынас құрылымы және процестер үшін жауапкершілік нақты анықталған;
- HR функциясы функционалды басшыларға жоғары сапалы қызмет ұсынады;
- МА мен ЕҰ HR арасында тұрақты тәжірибе мен білім алмасу жүйесі құрылды, негізгі саясаттар мен құжаттарды әзірлеу бірыңғай қағидаттар мен стандарттар бойынша жүзеге асырылады.

HR-процестерді басқару бағыты бойынша тиімді қызметтің бақылаудың негізгі көрсеткіштері:

- персонал деректерін есепке алудың бірыңғай сенімді корпоративтік жүйесі;
- іске асырылатын кадр рәсімдерінің уақтылығы;
- ескертулер мен айыппұлдардың болмауы, тексеру нәтижелері бойынша тексеруші органдар тарапынан оң бағалар.

## Стратегиялық міндеттерді іске асыру жөніндегі негізгі бастамалар:

Осы бірыңғай кадр саясатының міндеттеріне және бизнес-процестер бойынша нысаналы жағдайларға қол жеткізу әрбір қойылған міндетті іске асырудың қадамдық жоспарын әзірлеуді талап етеді.

Бірыңғай кадр саясатын уақтылы іске асыру міндеттердің басымдылығын айқындау және өзгерістерді енгізу кезеңдерін сапалы жоспарлау арқылы шешіледі.

Барлық енгізілген бастамалар мерзімді мониторинг пен түзетуді білдіреді.



## ПЕРСОНАЛ ҚҰРЫЛЫМЫ

Холдинг тобы бойынша персоналдың орташа тізімдік саны 2023 жылы 3927 адамды құрады. Холдингте 2023 жылы орташа тізімдік саны – 132 адам. 2023 жылы Холдингтің Орталық аппараты бойынша кадрлардың тұрақсыздығы көрсеткіші 0,8%-ды, Холдинг тобы бойынша шоғырландырылған – 6,2%-ды құрады.

Холдинг қызметкерлердің жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы туралы Еңбек кодексінің талаптарын сақтайды. Холдингтегі қызметкерлердің 100%-ы толық мерзімсіз жұмыспен қамту шарттарында жалданған.

### ПЕРСОНАЛДЫҢ ОРТАША ТІЗІМДІК САНЫНЫҢ ДИНАМИКАСЫ

|                           | 2021 жыл | 2022 жыл | 2023 жыл |
|---------------------------|----------|----------|----------|
| «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ, адам. | 131      | 132      | 132      |
| Холдинг Тобы, адам.       | 3 256    | 5 125    | 3 297    |

### 2023 ЖЫЛҒЫ ХОЛДИНГ ТОБЫ БОЙЫНША ОРТАША ТІЗІМДІК САНЫ

|   | 2023 жыл |
|---|----------|
| Холдинг Тобында барлығы, адам, оның ішінде: | 3927     |
| «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ                          | 132      |
| ҚДБ   | 323      |
| «Даму» Қоры                                 | 422      |
| QIC   | 84       |
| ҚТК   | 212      |
| ҚЭА   | 97,4     |
| Отбасы банкі                                | 1510,67  |
| АНК   | 1146     |
| Bereke Bank <sup>17</sup>                   | 4439     |

### «БӘЙТЕРЕК» ҰБХ» АҚ-ДА ЖАС ЖӘНЕ ЖЫНЫС БОЙЫНША КАДРЛАРДЫҢ ТҰРАҚСЫЗДЫҒЫ

|                          | Гендерлік топтар |         | Жас топтары      |                         |                  |
|--------------------------|------------------|---------|------------------|-------------------------|------------------|
|                          | ерлер            | әйелдер | 30 жасқа дейінгі | 30-дан 50 жасқа дейінгі | 50 жастан жоғары |
| «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ, адам | –                | 1       | –                | 1                       | –                |

### ХОЛДИНГ ТОБЫНДА 2023 ЖЫЛДАҒЫ КАДРЛАР ТҰРАҚСЫЗДЫҒЫ

|                    | 2023 жыл |
|--------------------|----------|
| Жалпы көрсеткіш, % | 6,2      |
| «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ | 0,8      |
| ҚДБ                | 5,9      |
| «Даму» Қоры        | 9,5      |
| QIC                | 8,3      |
| ҚТК                | 4,7      |
| ҚЭА                | 5,1      |

<sup>17</sup> «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ-ның 2023 жылғы шоғырландырылған жылдық қаржылық есебінде Bereke Bank активтер ішінде оның жоспарланып отырған іске асырылуына байланысты ХҚЕС ережелеріне сәйкес сыртқы аудитордың ұсынымы бойынша қайта жіктеу жүзеге асырылды. Осыған байланысты кірістер мен шығыстардың, сондай-ақ Bereke Bank кадр санының көрсеткіштері Холдингтің тиісті көрсеткіштерінде шоғырландырылмаған. Bereke Bank қызметінің нәтижелерін шоғырландыру активтерді сатуға жіктеуге сәйкес келетін жекелеген баптар шеңберінде жүзеге асырылды.

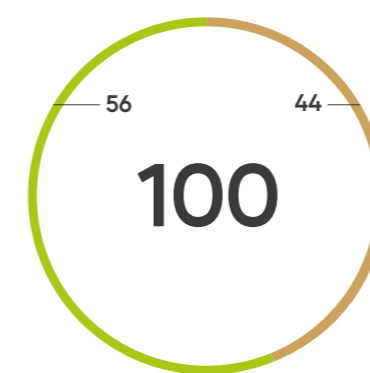
|              | 2023 жыл |
|--------------|----------|
| Отбасы банкі | 6,6      |
| АНК          | 5,4      |
| Bereke Bank  | 21,9     |

Холдинг ешқандай әлеуметтік белгілері бойынша кемсітушілікке жол бермейді және барлық қызметкерлер үшін тең мансаптық мүмкіндіктерді

қамтамасыз етеді. Бұл, атап айтқанда, Холдинг тобы бойынша да, «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ-да да персоналдың гендерлік құрылымымен расталады.

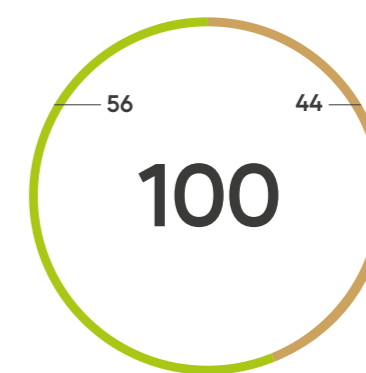
### 2023 ЖЫЛҒЫ ПЕРСОНАЛДЫҢ ГЕНДЕРЛІК ҚҰРЫЛЫМЫ

#### Холдинг Тобы



■ ерлер  
■ әйелдер

#### «БӘЙТЕРЕК» ҰБХ» АҚ



■ ерлер  
■ әйелдер

Холдинг қызметкерлерінің басым бөлігі – 30-50 жас аралығындағы қызметкерлер. 2023 жылы «Бәйтерек»

ҰБХ» АҚ және Холдинг тобы бойынша персоналдың орташа жасы 37 жасты құрады.

### «БӘЙТЕРЕК» ҰБХ» АҚ-НЫҢ 2023 ЖЫЛҒЫ ЖЫНЫСЫ МЕН ЖАСЫ БОЙЫНША ПЕРСОНАЛ ҚҰРЫЛЫМЫ

|                             | 30 жасқа дейінгі | 30-дан 50 жасқа дейінгі | 50 жастан жоғары |
|-----------------------------|------------------|-------------------------|------------------|
| Ерлер, адам.                | 4                | 49                      | 4                |
| Әйелдер, адам.              | 5                | 62                      | 7                |
| Барлығы орташа тізім, адам. | 9                | 112                     | 11               |

### 2023 ЖЫЛҒЫ «БӘЙТЕРЕК» ҰБХ» АҚ БАСШЫ ОРГАНДАРЫНЫҢ ҚҰРАМЫ

|                           | 30-дан 50 жасқа дейінгі |      | 50 жастан жоғары |      |
|---------------------------|-------------------------|------|------------------|------|
|                           | Ер.                     | Әйел | Ер.              | Әйел |
| Директорлар кеңесі, адам. | 5                       | –    | 4                | 1    |
| Басқарма, адам            | 5                       | –    | –                | –    |

## ПЕРСОНАЛДЫ ІРІКТЕУ ЖӘНЕ ЖАЛДАУ

Кандидаттарды іріктеудің негізгі мақсаты – «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ стратегиялық мақсаттарына персоналды басқару саласындағы үздік тәжірибелерді енгізу арқылы жұмыс істеу үшін бос лауазымдарға орналасуға білікті үміткерлерді тарту бөлігінде қол жеткізуге жәрдемдесу болып табылады.

Бос лауазымдар туындаған кезде бірінші кезекте Президенттік жастар кадр резервінен (бұдан

әрі – ПЖКР) және «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ Тобының бірыңғай кадр резервінен кандидаттар қаралады. Келесі кезеңде Холдингтің және оның еншілес ұйымдарының қызметкерлері, сондай-ақ аутсорсинг секторының қызметкерлері арасында ішкі конкурс өткізіледі. Содан кейін сыртқы конкурс жарияланады. Сыртқы үміткерлерді іздеу туралы ақпарат міндетті түрде «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ сайтында, Telegram-арнада жазылушыларға хабарлама жібере отырып

жарияланады, ал өтінімдер электрондық пошта арқылы қабылданады.

Осылайша, негізгі мамандарды ұстап тұру және Холдинг Тобында ұзақ жұмыс істеуге ынталандыру мақсатында ішкі іріктеу басымдыққа ие.

2023 жылы «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ-да қызметкерлерді жалдау кезінде қандай да бір белгілер бойынша кемсітушілік жағдайлары анықталған жоқ.

### 2023 ЖЫЛЫ «БӘЙТЕРЕК» ҰБХ» АҚ-ДА ЖАСЫ МЕН ЖЫНЫСЫ БОЙЫНША ЖАЛДАНҒАН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР

|  | Барлығы | 30 жасқа дейін | 30-дан 50 жасқа дейін | 50 жастан жоғары |
|--|---------|----------------|-----------------------|------------------|
| Жалданған қызметкерлердің барлығы, адам. | 22      | 3              | 18                    | 1                |
| Ерлер, адам.                             | 11      | 2              | 9                     | 0                |
| Әйелдер, адам.                           | 11      | 1              | 9                     | 1                |

### ОҚЫТУ ЖӘНЕ КӘСІБИ ДАМУ

Қызметкерлерді оқыту және кәсіби дамыту олардың лауазымдық міндеттерін тиімді орындауы және Холдингтің даму жоспарына сәйкес айқындалатын міндеттерді шешуі үшін қызметкерлердің кәсіптік және басқару қызметі саласындағы қосымша теориялық және практикалық білімдерін, іскерліктерін, қабілеттерін, құзыреттері мен дағдыларын жаңарту және алу мақсатында жүзеге асырылады. Холдинг қызметкерлерін оқыту мен кәсіби дамытуды ұйымдастыру мынадай қағидаттар 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 Холдинг қызметінің тиімділігін арттыруды, үздік корпоративтік тәжірибелер мен стандарттарды зерделеуді қамтамасыз ететін нақты міндеттерді шешуге бағытталуы;
- оқытудың және кәсіби дамудың жүйелі, қолданбалы, жоспарлы сипаты;
- Холдинг қызметкерлерінің барынша көп санын оқыту және кәсіби даму бағдарламаларымен қамту.

### «БӘЙТЕРЕК» ҰБХ» АҚ ПЕРСОНАЛЫН ОҚЫТУ

|   | 2020 жыл | 2021 жыл | 2022 жыл | 2023 жыл |
|---|----------|----------|----------|----------|
| Бір адамға шаққандағы оқу сағаттарының орташа жылдық саны, адам-сағат | 40       | 43       | 42       | 24       |

### ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІң ЖЫНЫСЫ МЕН САНАТТАРЫ БОЙЫНША БӨЛІНГЕН БІР ҚЫЗМЕТКЕРГЕ ШАҚҚАНДАҒЫ ОҚУ САҒАТТАРЫНЫҢ ОРТАША ЖЫЛДЫҚ САНЫ

| КӨРСЕТКІШ   | Барлық қызметкерлер бойынша | Гендерлік тобы бойынша |       | Жұмысшылардың санаты бойынша |                     |            |
|---|-----------------------------|------------------------|-------|------------------------------|---------------------|------------|
|   |                             | Әйелдер                | Ерлер | Жоғары басшылық              | Орта буын басшылары | Жұмысшылар |
| Ұйым қызметкерлерінің есепті кезеңде өткен оқу сағаттарының орташа саны | 24                          | 25                     | 23    | 25                           | 27                  | 24         |

### 2023 ЖЫЛЫ «БӘЙТЕРЕК» ҰБХ» АҚ-ДА ЖЫНЫСЫ БОЙЫНША БӨЛЕ ОТЫРЫП ОҚУҒА АРНАЛҒАН ШЫҒЫНДАР ТУРАЛЫ АҚПАРАТ

|                            | Бір қызметкерге арналған шығындар, теңге |
|----------------------------|--|
| 1 адамға арналған шығындар | 331 796                                  |
| Ерлер, адам.               | 320 971                                  |
| Әйелдер, адам.             | 339 857                                  |

2023 жылы «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ-да оқыту және кәсіби даму бойынша 49 іс-шара өткізілді, оның 86%-ы кәсіби (hard skills) дағдыларды дамытуға арналған, 4% – жеке және іскерлік құзыреттерді дамытуға (soft skills), 4% – міндетті оқытуға, 6% – басқа (мемлекеттік және ағылшын тілдерін оқыту, алғашқы медициналық көмек). Оқытумен 115 адам қамтылды. Орта есеппен бір қызметкер 3 және одан да көп тренинг / семинардан өтті.

Кәсіби білімді дамытуға бағытталған тренингтер / семинарлар өткізілді, соның ішінде: қаржы, есеп және аудит, деректерді талдау, ESG, GR, agile, тәуекел-менеджмент, ішкі бақылау және аудит, жобаларды басқару, персоналды басқару,

мемлекеттік және ағылшын тілдерін оқыту, алғашқы медициналық көмек көрсету көмек және т.б. Сонымен қатар, халықаралық сертификаттау емтихандарына дайындық мақсатында оқыту ұйымдастырылды, мысалы: CFA® Level I, ACCA Strategic Business Leader, ACCA ДипИФР орыс (F7), Prosci®, DipPIA «Кәсіби ішкі аудитор» өзгерістерді басқару бойынша сертификаттық тренинг.

Жеке іскерлік құзыреттілік саласынан DISC® мінез-құлық стилі, сыни ойлау, жасаңды интеллект бойынша оқыту ұйымдастырылды. Сонымен қатар, салық салу, персоналды басқару, қатысу және т. б. бойынша шеберлік кластары мен кеңестер өткізілді.

### ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУ ЖӘНЕ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР ҚЫЗМЕТІНІҢ ТИІМДІЛІГІН БАСҚАРУ

2018 жылдың 1 қаңтарынан бастап «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ қызметкерлері ҚНҚ орындау негізінде (тоқсанына бір рет) тиімділікті бағалаудың түбегейлі жаңа жүйесіне көшті, ол басшылықтың ҚНҚ-ны құрылымдық бөлімше мен жеке қызметкер деңгейіне «каскадтауға», «шек-мақсат – шақыру» деңгейінде қойылған мақсатқа жетудің нақты деңгейін анықтау және әрбір қызметкердің нақты тиімділігін бағалау үшін жеткілікті критерийлерге ие болуға мүмкіндік береді. 2022 жылдан бастап Холдинг қызметкерлерінің ҚНҚ жоспарлау бір мезгілде барлық 4 тоқсанға ҚНҚ қойыла отырып жылдық болып табылады, ал бағалау әр тоқсан өткен соң жүзеге асырылады.

Бұдан басқа, жылына бір рет «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ-ның барлық қызметкерлері қызметтің тиімділігіне кешенді бағалаудан өтеді, оның шеңберінде қызметкердің өткен жылғы жалпы нәтижелілігі және оның жеке-іскерлік құзыреттерінің даму деңгейі

қаралады. Нәтижелер «9 жасушалы таланттар матрицасы» бойынша бөлінді, 2022–2023 жылдардың қорытындысы бойынша кешенді бағалау жаңа «20 жасушалы таланттар матрицасы» бойынша жүзеге асырылды. Бағалау нәтижелері бойынша сыйлықақы төленбейді, бірақ бағалау нәтижелері қызметкерді одан әрі ынталандыру және ынталандыру туралы шешімдерге әсер етеді (оқыту, ілгерілету, кадр резервіне қабылдау және т. б.).

Холдинг қызметкерлеріне еңбекақы төлеу және сыйлықақы беру тәртібін реттейтін Холдингтің ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес қызметкердің лауазымдық жалақысының мөлшері лауазымның бейініне, шешімдер қабылдау кезіндегі жауапкершілік деңгейіне және функционалдық міндеттеріне сәйкес грейд бойынша штаттық кестеге және лауазымдық айлықақылар схемасына сәйкес белгіленеді. Тиісінше, қызметкердің жынысы лауазымдық жалақы деңгейіне әсер етпейді.

### ГРЕЙДИНГ

«Бәйтерек» ҰБХ» АҚ тобында еңбекақы төлеу жүйесіне грейдинг және біріздендіру жүйесі енгізілуде. Бірыңғай қағидаттарды енгізу еңбекақы төлеу жүйесінің ішкі әділдігін және еңбек

нарығындағы ағымдағы жағдаймен салыстыруды қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

Грейд жүйесі – бұл ұйымның стратегиялық мақсаттарына сәйкес жұмысшылар лауазымдарда



орындайтын жұмыстардың күрделілігі мен құндылығы негізінде құрылған лауазымдық разрядтар жүйесі (лауазымдар иерархиясы). «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ тобының лауазымдарын бағалауды грейд кезінде қолданылатын әдіснаманың ірі халықаралық компанияларда 70 жылдан астам табыс тарихы бар, сондай-ақ Қазақстанның мемлекеттік қызметіне еңбекақы төлеу саласында жүзеге асырылып жатқан реформалар үшін негіз болып табылады.

Жобаны іске асыру нәтижесінде келесі мақсаттарға қол жеткізілді:

- ұйымның лауазымдар жүйесі грейдтер негізінде реттелген (базалық жалақы атауы бойынша емес, күрделілігі мен негізгі қызметке қосқан үлесі бойынша);
- экономиканың нысаналы секторындағы еңбек нарығында ағымдағы ахуалды жыл сайын талдай отырып, еңбекке ақы төлеудің бәсекеге қабілетті жүйесі құрылды (бенчмаркинг);

## ӘЛЕУМЕТТІК САЯСАТ

Холдинг қызметкерлеріне олардың тиімді жұмыс істеуі үшін, сондай-ақ жоғары білікті қызметкерлерді ұстап қалу және тарту үшін қолайлы жағдайлар жасау мақсатында әлеуметтік қолдау көрсетіледі.

Басқарма шешімімен Холдингте «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ тобының қызметкерлеріне әлеуметтік қолдау көрсету Ережелері (бұдан әрі – Ережелер) бекітілді, олар Қазақстан Республикасының заңнамасына және Холдингтің ішкі құжаттарына сәйкес Холдинг қызметкерлеріне әлеуметтік қолдау көрсету түрлерін, шарттары мен тәртібін айқындайды.

Ережелерде әлеуметтік қолдаудың мынадай түрлері көзделеді:

- материалдық көмек;
- ерікті медициналық сақтандыру бағдарламасы (сырқаттанған жағдайға байланысты сақтандыру).

Ережелерде көзделген әлеуметтік қолдау көрсетуге арналған қаражат сомасы тиісті бап бойынша Холдингтің жыл сайын бекітілетін бюджетіне енгізіледі.

Материалдық көмек қызметкерлерге Холдинг қаражаты есебінен белгіленген тәртіппен мынадай жағдайларда төленеді:

1. некеге тұруға байланысты;

- «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ тобының кадр қызметтеріне әдіснаманы трансляциялау (сыртқы сарапшыларды тартпай, лауазымдарды өз бетінше бағалауға мүмкіндік беретін мамандарды сертификаттау);
- «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ тобының лауазымдарын бағалау және еңбекақы төлеу жөніндегі ішкі нормативтік құжаттар (үлгілік әдіснаманың негізінде) бекітілді;
- функционалдық міндеттерге көзқарасты өзгерту – күрделі жұмыс көлемі үшін жауапкершілікті ынталандыру (жұмыс неғұрлым қиын болса, грейд соғұрлым жоғары болады);
- қызметтің ерекшелігін ескере отырып, еншілес ұйымдардың еңбекақы төлеу жүйесі бойынша ұсыныстар әзірленді.

2. жүктілікке және босануға байланысты демалысқа, жаңа туған баланы (жаңа туған нәрестелерді) асырап алған адамдардың демалысына байланысты;
3. бала тууына / бала асырап алуға байланысты;
4. қызметкердің немесе оның отбасы мүшелері болып табылатын адамдардың емделуіне/отасына байланысты;
5. қызметкердің, жұбайының/балаларының, қызметкердің ата-анасының қайтыс болуына байланысты.

Холдингтің бюджетінде көзделген қаражат есебінен медициналық сақтандырумен ерікті медициналық сақтандыру бағдарламасына сәйкес қызметкерлер мен олардың отбасы мүшелері қамтамасыз етіледі.

Медициналық сақтандыруға арналған қаражат қызметкер сырқаттанып қалған жағдайда Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен сақтандыру ұйымдарымен жасалған шарттарға сәйкес не медициналық ұйымдармен медициналық қызмет көрсетуге арналған шарттар бойынша жұмсалады. Бұл ретте бір қызметкерге медициналық сақтандыруға арналған шығыстар тиісті қаржы жылына 100 АЕК-тен аспауға тиіс.

## ЖҮКТІЛІК ЖӘНЕ БОСАНУ, СОНДАЙ-АҚ БАЛА КҮТІМІ ДЕМАЛЫСЫ ТУРАЛЫ АҚПАРАТ

| КӨРСЕТКІШ   | Барлығы, адам | Оның ішінде |         |
|---|---------------|-------------|---------|
|   |               | ерлер       | әйелдер |
| 2023 жылы жүктілік және босануға, сондай-ақ бала күтімі бойынша демалысты ресімдеген қызметкерлердің саны | 6             | 1           | 5       |
| 2023 жылы жүктілікке және босануға, сондай-ақ бала күтімі бойынша демалыстан оралған қызметкерлердің саны | 5             | 0           | 5       |
| 2023 жылы жүктілікке және босануға, сондай-ақ бала күтімі бойынша демалыстан оралған қызметкерлердің саны | 7             | 0           | 7       |

## ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ БРЕНДІ

2023 жылы Холдинг өзінің HR брендин нығайту және жұмысшылардың қатысу деңгейін арттыру бойынша белсенді жұмысын жалғастырды. Мақсат компания ішінде қолайлы және қолдау ортасын құру болды.

2023 жылы жүргізілген персоналды тарту зерттеуі шеңберінде 80,2% деңгейінде жиынтық тарту көрсеткіші алынды. Бұл көрсеткіш Холдингтің де,

еншілес ұйымдардың да қызметкерлерін тарту деңгейін арттыру жөніндегі іс-шаралар жоспарын әзірлеудің бастапқы нүктесі болды.

Қызметкерлердің белсенділік көрсеткіштерін жақсарту үшін 2024 жылға арналған Бірыңғай кадрлық жоспарды іске асыру бойынша іс-шаралар жоспары әзірленді және жүзеге асырылатын болады.

## ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ ЖӘНЕ ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ

Холдинг пен оның еншілес ұйымдары үшін Қазақстан Республикасы заңнамасының, халықаралық және ұлттық стандарттардың, осы саладағы Холдингтің ішкі құжаттарының талаптарына қатаң сәйкестікте еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қамтамасыз ету сөзсіз басымдық болып табылады.

Өз қызметтік міндеттерін орындау кезінде, сондай-ақ Холдингтің орынжайларында болған кезде қызметкерлер Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес Холдингте еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі қабылданған және бекітілген Нұсқаулықтарға сәйкес нұсқаулықтан өтеді, қауіпсіздік техникасы қағидаларын сақтайды.

Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 25 желтоқсандағы № 1019 «Қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды, нұсқау беру және олардың білімін тексеру ережесін бекіту туралы» бұйрығының талаптарына сәйкес жыл сайынғы негізде оқыту іс-шаралары өткізіледі.

2023 жылы «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ басшы құрамы мен Холдингтің құрылымдық бөлімшелерінің директорлары үшін «Кәсіпорындардағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау және өрт-техникалық минимумы» тақырыбында оқыту семинарлары өткізіліп, кейіннен арнайы емтихан тапсырылды,

сондай-ақ Комиссияға Астана қаласы бойынша еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі мемлекеттік инспектор тартылды.

Холдинг кабинеттерінде алғашқы медициналық көмек көрсету кезінде Холдинг қызметкерлерінің өміріне төнетін қатерді азайту және денсаулығын сақтау мақсатында жыл сайын Холдингтің дәріханаларында дәрілік препараттар мен медициналық бұйымдарға мониторинг жүргізіледі, сондай-ақ, төтенше жағдайлар кезінде Холдинг қызметкерлерінің өмірі мен денсаулығының қауіпсіздігін қамтамасыз ету мақсатында Холдингтің әрбір қызметкері жұмыс орындарында жеке газ-түтіннен қорғау жиынтығымен (ГТҚЖ) және өртке қарсы матамен (ӨҚМ) қамтамасыз етілген.

Холдинг ҚТК-мен бірлесіп 2023 жылға арналған өрт қауіпсіздігі жөніндегі іс-шаралардың бекітілген жоспары шеңберінде Холдингтің барлық қызметкерлерін «Бәйтерек» БО-нан эвакуациялай отырып, өрт қауіпсіздігі бойынша оқу-жаттығу сабақтарын өткізді.

2023 жылы Холдингте және оның еншілес ұйымдарында жарақат алу жағдайлары орын алған жоқ.

2024 жылы стандарттау жөніндегі мемлекеттік стандарттар қағидалар мен басшылық құжаттардың,

санитарлық нормалар мен қағидалардың талаптарын ескере отырып, қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету жөніндегі жұмыс жалғастырылатын болады. Холдингтің барлық қызметкерлерін еңбек

қауіпсіздігі және еңбекті қорғау және денсаулық жөніндегі жұмыстарға белсенді қатысуға тарту жоспарланған.

## ҚОҒАММЕН ӨЗАРА ӘРЕКЕТТЕСУ

### АҚПАРАТТЫҚ САЯСАТ

Холдингтің және ЕҰ ақпараттық жұмысы «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ Басқармасының 2021 жылғы 17 наурыздағы шешімімен бекітілген Холдингтің 2021–2023 жылдарға арналған PR-стратегиясы шеңберінде жүргізіледі (№ 13/21 хаттама).

Ақпаратты ашуды «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ ақпаратты келесі тәсілдермен тарату арқылы жүзеге асырады:

- ақпаратты алушыларға заңнамада, Холдинг Жарғысында, ақпаратты ашу Саясатында, жоғарыда көрсетілген ақпаратты БАҚ-та, Холдингтің интернет-ресурсында және оның әлеуметтік желілердегі ресми тіркеулік жазбаларында және Холдингтің басқа да ішкі құжаттарында орналастыру қағидаларында көзделген тәртіппен ақпаратқа (құжаттарға) қол жеткізуді ұсыну;
- БАҚ-та орналастыру;
- Интернет желісінде, Холдингтің веб-сайтында: [www.baiterek.gov.kz](http://www.baiterek.gov.kz) мекенжайы бойынша және Холдингтің Facebook, Instagram, Twitter, YouTube, Telegram-дағы ресми аккаунттарында орналастыру;
- Холдингтің ішкі ресурстарында орналастыру;
- ақпарат алушылармен баспасөз конференциялары мен кездесулер өткізу және Қазақстан Республикасының заңнамасында және Холдингтің құжаттарында көзделген өзге де тәсілдер.

Холдинг жылдық Медиа жоспар әзірлейді, оны Басқарма бекітеді. Бұдан басқа, ай сайын Холдингтің Басқарма Төрағасы бекітетін Холдингтің Компаниялар тобының іс-шараларының Медиа-жоспары дайындалады, кейіннен оның орындалуы туралы есеп беріледі.

2023 жылы:

- БАҚ үшін 149 ақпараттық жағдай жасалды;

- мемлекеттік және орыс тілдерінде 144 пресс-релиз, 16 сұхбат жарияланды, БАҚ-та 521 жарияланым жасалды, оның ішінде Холдинг стейкхолдерлерінің табыс тарихы көрсетілген мақалалар жарияланды (түрлі бағдарламалар бойынша Холдингтің қолдауына ие болған кәсіпкерлер, қолжетімді тұрғын үй алушылар, экспорттаушылар, агроөнеркәсіптік кешен субъектілері);
- Atameken business телеарнасында 2 тақырыптық репортаж, «Хабар 24» телеарнасында 7 жаңалықтар сюжеті ұйымдастырылды;
- Egov.kz электрондық үкімет алаңында интернет-конференция өткізілді;
- мемлекеттік және орыс тілдерінде 5 тақырыптық инфографика әзірленді.

Facebook, Instagram, Twitter, YouTube, Telegram әлеуметтік желілерінде Холдингтің парақшалары белсенді жұмыс істейді, онда 2023 жылы 1578 жаңалықтар жарияланымдар, оның ішінде мақалалар, сұхбаттар, инфографикалар, бейнероликтер және т. б. жарияланды.

2023 жылғы 31 желтоқсандағы жағдай бойынша жазылушылардың жалпы саны 36 868 құрады (Facebook – 17 374, Instagram – 12 427, Twitter – 162, YouTube – 4 241, Telegram – 2 036, Threads – 628).

Аудиторияны барынша қамту, сондай-ақ Холдингтің жұмысын түсіндіру мақсатында Холдингтің еншілес ұйымдарының баспасөз қызметтері жүргізіліп жатқан бастамалар, қаржылық бағдарламаларды іске асыру және т. б. туралы халықты хабардар ету бойынша тұрақты негізде жұмыс жүргізді.

Сонымен қатар, ай сайынғы негізде еншілес ұйымдардың баспасөз қызметтерінің барлық өкілдерінің қатысуымен кеңестер ұйымдастырылды, онда бірлескен жариялау, кооперация, PR-науқандарды іске асыру мәселелері және ықтимал сыни сәттер талқыланды. Сондай-ақ, бұқаралық ақпарат құралдарында жарияланған сыни материалдарға немесе мәлімдемелерге шұғыл ден

қою бойынша нүктелік жиындар (бейне-конференц-байланыс арқылы жеделдік үшін) тұрақты негізде өткізілді.

2023 жылы еншілес ұйымдар қызметті жариялау бойынша жұмыс жүргізді. Бұқаралық ақпарат

### ХОЛДИНГ ҚЫЗМЕТІНЕ ДЕГЕН СЕНІМ ДЕҢГЕЙІН АРТТЫРУ

Негізгі мақсаты – Холдингтің қызметі туралы нысаналы топтардың хабардарлығы мен хабардар болу деңгейін айқындау болып табылатын Холдинг қызметіне сенім деңгейін бағалау бойынша зерттеуді 2023 жылы «KAZCORP» ЖШС жүргізді.

Нәтижесінде:

- Холдингтің қызметіне барлық нысаналы топтардың (Жалғыз акционер, еншілес ұйымдар, клиенттер, қоғам, клиенттер) интегралды сенім индексі 2023 жылы 87,68% құрады (2022 жыл – 87,16%);
- Холдингтің қызметі туралы нысаналы топтардың хабардар болу индексі 92,3% құрады.

Соңғы үш жылда жүргізілген зерттеулердің нәтижелері Холдингтің нысаналы топтардың Холдинг қызметіне деген сенімінің жоғары көрсеткіштері сақталатынын айғақтайды.

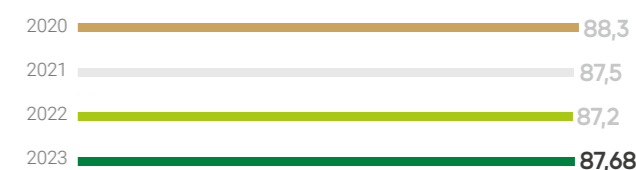
### 2024 ЖЫЛҒА АРНАЛҒАН ЖОСПАРЛАР

«Бәйтерек» ҰБХ» АҚ-ның 2024 жылға арналған Медиа жоспары Холдингтің қызметі туралы ақпараттық материалдарды дайындауды және орналастыруды, сондай-ақ Холдинг басшылығымен сұхбат жүргізуді көздейді.

Бұдан басқа, Холдинг Басқармасының шешімімен 2024 жылға арналған Холдинг пен оның еншілес ұйымдарының қызметіне нысаналы топтардың сенім деңгейін одан әрі арттыру жөніндегі жоспар бекітілді, ол Холдингтің және оның

құралдарында 2404 жарияланым, әлеуметтік желілерде 4258 хабарлама және еншілес ұйымдардың ресми сайттарында 1106 жаңалықтар жарияланды.

#### Холдингтің сенім индексі, %



Холдинг қызметіне деген сенім деңгейін арттыру мақсатында 2023 жылы еншілес ұйымдардың баспасөз хатшыларымен 12 кеңес өткізілді, онда PR-стратегия шеңберінде ақпараттық жұмыстың өзекті мәселелері талқыланды.

Холдингтің сайтында, «Сұрақ-жауап» бөлімінде жұртшылықпен кері байланыс тетігі қамтамасыз етілген (<https://www.baiterek.gov.kz/ru/qa/>), ол арқылы 2023 жылы 339 жауап берілді, оның ішінде 54 жауап Холдингтің бейінді құрылымдық бөлімшелерімен жедел пысықталған «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ сайтында орналастырылды. Сонымен қатар, 2023 жылы Холдингтің Басқарма Төрағасының блогы арқылы кері байланыс жүргізіліп, 24 жүгінулерге түсініктеме берілді.

еншілес ұйымдарының қызметін бұқаралық ақпарат құралдарында, әлеуметтік желілерде, оның ішінде топ-менеджменттің сөз сөйлеуін, жарияланымдарын жария етуді, сондай-ақ Холдингтің еншілес ұйымдарының офлайн режимде біртіндеп алып тастай отырып, онлайн-форматта клиенттермен коммуникацияларға біртіндеп көшу тұжырымдамасын нығайтуды, цифрлық алаңдардың жұмысын жетілдіру мен үздіксіз қамтамасыз етуді, көрсетілетін қызметтерді одан әрі цифрландыруды және басқаларын көздейді.



## ДЕМЕУШІЛІК ЖӘНЕ ҚАЙЫРЫМДЫЛЫҚ КӨМЕК

2023 жылы Холдинг демеушілік көмек бойынша 1 жобаны іске асырды, оны іске асыруға Astana International Forum ұйымдастыру және өткізу үшін «QazExpoCongress» корпоративтік қорына 150 млн теңге көлемінде қаражат бөлінді.

### ХОЛДИНГТІҢ 2023 ЖЫЛЫ ІСКЕ АСЫРҒАН БАСТАМАШЫЛ ЖОБАЛАРЫ:

- Холдинг «Мектепке жол» қайырымдылық науқанына қатысты. Холдинг қызметкерлері әлеуметтік осал отбасылардан шыққан

балаларға арналған мектеп керек-жарақтары бар жолдорбаларды жинады. Мұқтаж отбасыларға жыл сайын көмек көрсетіледі.

- Холдинг Донор күнін ұйымдастырды, оның барысында Холдингтің және еншілес ұйымдардың 73 қызметкері қан тапсырды, 30 литрден астам қан тапсырылды.
- Холдингте Baiterek – Open Hearts қайырымдылық жәрмеңкесі өтті. Нәтижесінде сатылымнан 2 194 мың теңгеден астам түсім түсті. Осы қаражатқа мүмкіндігі шектеулі балаларға арналған «Береке

Астана» қорына 200 сыйлық, ерекше физикалық қажеттіліктері бар балаларға арналған «Каспий» қорына 150 сыйлық, балалар кардиохирургиялық орталығында ұзақ емделіп жатқан балаларға 45 сыйлық сатып алынды.

- Холдинг ұжымы қайырымдылық жәрмеңкесінен түскен ақшалай қаражатқа 5 аз қамтылған отбасын азық-түлікпен және киіммен қамтамасыз етті.







# ҚОСЫМШАЛАР

2023 жылдың қорытындысы бойынша «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ тұрақты даму жөніндегі іс-шаралар жоспарын іске асыру туралы есебі .....86

Әйелдердің мүмкіндіктерін кеңейту жөніндегі БҰҰ қағидаттарын ұстану туралы ақпарат (Women's Empowerment Principles).....93

TCFD көрсеткіштерінің кестесі .....95

GRI көрсеткіштерінің кестесі .....98

Глоссарий ..... 105

Байланыс ақпараты ..... 107



# ҚОСЫМШАЛАР

## 2023 ЖЫЛДЫҢ ҚОРЫТЫНДЫСЫ БОЙЫНША «БӘЙТЕРЕК» ҰБХ» АҚ ТҰРАҚТЫ ДАМУ ЖӨНІНДЕГІ ІС-ШАРАЛАР ЖОСПАРЫН ІСКЕ АСЫРУ ТУРАЛЫ ЕСЕБІ

| Іс-шара   | Аяқтау нысаны   | Орындау мерзімі           | Орындау   |
|---|---|---------------------------|---|
| <b>1. Негізгі процестерге тұрақты даму / ESG қағидаттарын енгізу</b>  |   |                           |   |
| 1.1 Холдингтің Холдингінің басымдықта-рына және БҰҰ ТДМ ұлттық индикаторларына сәйкес БҰҰ ТДМ қол жеткізуге қосқан үлесі  | Холдингтің сайтындағы көпшілікке қолжетімді ақпарат   | 2022 жылдың 3 тоқсаны     | <b>Орындалды.</b><br>«Бәйтерек» ҰБХ» АҚ-ның БҰҰ ТДМ-на қол жеткізуге қосқан үлесі туралы ақпарат сайтта «БҰҰ-ның Тұрақты даму мақсаттары» бөлімінде орналас-тырылған (2023 жылдың 31 тамызында Outlook корпоративтік поштасы арқылы).<br><a href="https://baiterek.gov.kz/ru/o-kholdinge/ustoychivoerazvitie/un-sustainable-development-goals/">https://baiterek.gov.kz/ru/o-kholdinge/ustoychivoerazvitie/un-sustainable-development-goals/</a>  |
| 1.2 Холдингтің экологиялық және әлеуметтік саясатының ережелерін іске асыру шеңберінде Холдингтің және оның ЕҰ-ның инвестициялық қызметіне ESG-қағидаттарын енгізу туралы есепті дайындау   | Жетекшілік ететін басқарушы директордың атына Холдингтің экологиялық және әлеуметтік саясатының ережелерін іске асыру туралы есеп   | 2022 жылдың 3 тоқсаны     | <b>Орындалды.</b><br>Холдингтің және оның ЕҰ инвестициялық қызметіне ESG-қағидаттарын енгізу туралы есеп 2022 жылғы тамызда дайындалды.<br><br>2023 жылға арналған есеп 2023 жылдың желтоқсанында дайындалды (жетекшілік ететін басшының атына 25.12.2023 № 3640 қызметтік жазба).  |
| 1.3 Холдингтің тұрақты даму облигацияларын, оның ішінде Холдингтің ЕҰ арқылы шығару жөніндегі мәселені пысықтау (ESG-облигациялар – жасыл, әлеуметтік).   | Ұсынымдар мен тапсырмаларды, ЕҰ тұрақты даму облигацияларын шығару қажеттілігінің болуы туралы хаттарын одан әрі әзірлей отырып, дөңгелек үстел / құзыреттер орталығының хаттамасы (ESG-облигациялар – жасыл, әлеуметтік) | Жыл сайын                 | <b>Орындалды.</b><br>04.12.2023 Корпоративтік қаржы департаменті және Стратегия және корпоративтік даму департаменті Еуразиялық даму банкімен (ЕАДБ) бірлесіп Холдингтің еншілес ұйымдарының мүдделі қызметкерлерімен «Валюта нарығын, бағалы қағаздар нарығын, ESG дамыту мен тұрақты даму жобаларын, 2024 жылға арналған болжамды талқылау» тақырыбында құзыреттер орталығын өткізді.<br><br>Сондай-ақ, 25.12.2023 «Астана» халықаралық қаржы орталығының АІХ биржасында ҚДБ жасыл облигацияларын сәтті орналастыру жүргізілді. |
| 1.4 Холдингтің экологиялық және әлеуметтік саясатында және әлеуметтік жобалар таксономиясында айқындалған жасыл жобаларды іске асырудың негізгі бағыттарына сәйкес секторлар (энергетика, АӨК, тұрғын үй блогын және т. б. қоса алғанда), қаржыландыру көлемі, экологиялық және әлеуметтік әсерлер бойынша бөліністе Холдингтің ЕҰ (оның ішінде әлеуметтік) жасыл жобаларының бірыңғай базасын қалыптастыру | Холдингтің сайтында секторлар, қаржыландыру көлемі, экологиялық және әлеуметтік әсерлер бойынша бөлінісіндегі жасыл (оның ішінде әлеуметтік) жобалардың бірыңғай базасы   | 2023 жылғы 1, 3 тоқсандар | <b>Орындалды.</b><br>Жасыл, оның ішінде әлеуметтік жобалардың бірыңғай базасы Холдингтің сайтында жартыжылдық негізде өзектендіріледі.<br><a href="https://baiterek.gov.kz/ru/o-kholdinge/ustoychivoerazvitie/zelyenye-proekty/">https://baiterek.gov.kz/ru/o-kholdinge/ustoychivoerazvitie/zelyenye-proekty/</a>   |

| Іс-шара  | Аяқтау нысаны   | Орындау мерзімі                                      | Орындау   |
|--|---|--|---|
| 1.5 АӨК саласындағы жобаларды іске асыру кезінде тұрақты даму қағидаттарын қолдануды талдау  | СКДК Хаттамасы  | 2022 жылдың 4 тоқсаны                                | <b>Орындалды.</b><br>АӨК саласындағы жобаларды іске асыру кезінде тұрақты даму қағидаттарын қолдануды талдау туралы ақпарат Стратегия және корпоративтік даму комитетінің 28.12.2022 жылғы мәжілісінде қаралды (№ 22 Хаттама)   |
| 1.6 «Жасыл ипотека» жаңа өнімін шығару мүмкіндігін қарастыру   | СКДК Хаттамасы  | 2023 жыл   | <b>Орындалды.</b><br>2023 жылғы 5 қаңтардан бастап Отбасы банкі «Жасыл ипотека» бағдарламасы бойынша өтінімдерді қабылдауды іске қосты.   |
| <b>2. Әкімшілік-шаруашылық қызметке тұрақты даму қағидаттарын енгізу</b>   |   |  |   |
| 2.1 Жұмыскерлердің экологиялық санасын арттыру бойынша үгіт-насихат іс-шараларын өткізу – конкурстар, тимбилдинг, бизнес-таңғы ас, экологиялық науқандар (көліксіз күндер, ресурстарды ұтымды тұтыну күндері) / әлеуметтік желілерде жарияланымдар | Конкурстар / тимбилдинг / бизнес-таңғы ас / экологиялық науқандар/ әлеуметтік желілердегі жарияланымдар | Жыл сайын  | <b>Орындалды.</b><br>2023 жылы Көліксіз күн өтті (22.09.2023).<br><br>Әлеуметтік желілердегі жарияланымдар тұрақты негізде жүзеге асырылады.<br><br>Сонымен қатар, 2023 жылы операциялық қызмет Департаментімен бірлесіп үйсіз жануарларға арналған баспана аумағында сенбілік ұйымдастырылды.  |
| 2.2 «Жасыл кеңсе» тақырыбы бойынша оқыту жүргізу   | Оқытуды өткізу бойынша өнім берушімен шарт  | 2022 жыл   | <b>Орындалды.</b><br>2022 жылдың 3 тоқсанында Холдинг қызметкерлері «Жасыл кеңсе» тақырыбында онлайн-семинар өткізді.   |
| 2.3 Қызметкерлердің экологиялық санасын арттыру бойынша ақпараттандыру   | Холдингтің БК ресурс үнемдеу туралы ақпараттық таратылымдары  | Жыл сайын  | <b>Орындалды.</b><br>Жыл бойы қазақ және орыс тілдерінде халықаралық экологиялық күндерге арналған ресурс үнемдеу туралы бейнематериалдар жасалып, «Бәйтерек» БО ғимаратының лифтерінде және HR NEWS Baiterek телеграм-арналарында орналастырылды.  |
| 2.4 Холдинг қызметкерлерін кеңседе энергия және ресурс үнемдеу және/немесе экологиялық ағарту саласында жария ақпараттандыру   | Холдингтің ресми сайтында және/немесе ішкі ресурстарында жарияланым                                     | Жыл сайын, есепті жылдан кейінгі жылдың 4 тоқсанында | <b>Орындалды.</b><br>Ресурс үнемдеу туралы ақпарат Холдингтің сайтында «Қоршаған ортаға әсер» бөлімінде орналастырылған (Баспасөз қызметіне 08.09.2023 ж. № 2525 қызметтік жазбасы).  |
| 2.5 «Жасыл кеңсе» республикалық байқауына қатысу   | Қатысуға өтінім беру  | Жыл сайын  | <b>Орындалды.</b><br>2023 жылы Ресейдің GREEN OFFICE AWARDS байқауына қатысуға өтінім берілді, оның нәтижелері бойынша Холдинг «Қазақстанның үздік жасыл кеңсесі» арнайы номинациясында жеңіске жетті.<br><a href="https://baiterek.gov.kz/ru/pr/news/kholding-bayterek-stal-pobeditелеm-premii-green-office-awards">https://baiterek.gov.kz/ru/pr/news/kholding-bayterek-stal-pobeditелеm-premii-green-office-awards</a> |

| Іс-шара  | Аяқтау нысаны  | Орындау мерзімі                  | Орындау  |
|--|--|----------------------------------|--|
| 2.6 Ақпараттық стендтер/плакаттар әзірлеу  | Холдингтің қабаттарында орналастырылған стендтер/плакаттар   | Жыл сайын                        | <b>Орындалды.</b><br>2023 жылы «Бәйтерек» БО бірінші қабатында алюминий құтылар мен пластикалық бөтелкелерді қабылдауға арналған фандомат орнатылды. Сонымен қатар, батареялар мен азық жәшіктері орнатылды (әрі қарай баспанаға өткізу үшін). «Бәйтерек» БО барлық қабаттарында «СтопОтлов» үйсіз жануарларға көмек қорына қайырымдылық жіберу мүмкіндігі үшін QR-кодтар орнатылған.<br><br>Сондай-ақ, 2023 жыл ішінде халықаралық экологиялық күндерге қоршаған ортаны қорғау саласында қазақ және орыс тілдерінде үгіт-насихат және ақпараттық бейнематериалдар жасалып, «Бәйтерек» БО ғимаратының лифттерінде және HR NEWS Baiterek телеграм-арнасында орналастырылды. |
| 2.7 Қалдықтарды бөлек жинау контейнерлерін орнату, өткізілген макулатураның есебін жүргізу                                     | Тұрақты даму туралы жылдық есепте / Есепте одан әрі жариялау үшін СКДД-не жіберілген макулатура көлемі туралы есеп | Тоқсан сайын, 2023 жылдан бастап | <b>Орындалды.</b><br>2023 жылы 938 кг макулатура (526 кг картон, 412 кг қағаз) тапсырылды.<br><br>Сонымен қатар, макулатураны қайта өңдеуге жөнелтілгенге дейін сақтау үшін «Бәйтерек» БО іргелес аумағына жабық контейнер орнатылды.  |
| 2.8 Халықаралық экологиялық мерекелерді қамтитын Холдинг қызметкерлері үшін ақпараттық экокүнтізбе дайындау                    | Холдинг БК жіберілген Экокүнтізбе  | Жыл сайын                        | <b>Орындалды.</b><br>16.02.2023 Операциялық қызмет департаменті Халықаралық экологиялық мерекелерді (16.02.2023 ж. №493 қызметтік жазба) қамтитын Холдингтің БК экокүнтізбесін әзірлеп, назарға жіберді. Сондай-ақ, 2023 жыл ішінде халықаралық экологиялық күндерге қоршаған ортаны қорғау саласында қазақ және орыс тілдерінде үгіт-насихат және ақпараттық бейнематериалдар жасалып, «Бәйтерек» БО ғимаратының лифттерінде және HR NEWS Baiterek телеграм-арнасында орналастырылды.   |
| 2.9 Еңбекті қорғау және қауіпсіздік (OHSAS 18001) / экологиялық менеджмент (ISO 14001). Сертификатын алу мүмкіндігін қарастыру | Жетекшілік ететін басқарушы директорға қызметтік жазба   | 2023 жылғы 1 жартыжылдығы        | <b>Орындалды.</b><br>17.10.2023 ҚР СТ ISO 14001:2016 (ISO 14001:2015) «Экологиялық менеджмент жүйесі. Талаптар және қолдану жөніндегі нұсқаулық» және ҚР СТ ISO 45001:2019 (ISO 45001:2018) «Еңбек қауіпсіздігі және денсаулықты қорғау менеджменті жүйелері. Талаптар және пайдалану жөніндегі нұсқаулық» сертификаттары алынды.  |
| 2.10 Экологиялық таза материалдардан жасалған қаламдар сатып алу мүмкіндігін қарастыру   | Уәкілетті органдардың шешімі   | 2023 жыл                         | <b>Орындалды.</b><br>2022 жылы 500 дана экологиялық таза материалдардан жасалған қаламдар сатып алынды. Сондай-ақ 2023 жылы тағы 500 дана осындай қаламдар сатып алынды.   |
| 2.11 Дәліздерде (қозғалыс сезбектері) жарықтандыруды автоматты бақылау жүйесін орнату мүмкіндігін қарау                        | Жалға берушіге ұсыныс хат жолдау   | 2023 жыл                         | <b>Орындалды.</b><br>Ұсыныс хат (шығ. №03-1-3-30/1231) жалға берушіге 30.03.2023 жолданды.   |

| Іс-шара   | Аяқтау нысаны  | Орындау мерзімі | Орындау   |
|---|--|-----------------|---|
| 2.12 Ағаш отырғызу, отырғызу үшін ағаштарды ұсыну мүмкіндігі туралы әкімдікке сұраныс жолдау  | Отырғызу үшін ағаштарды ұсыну мүмкіндігі туралы әкімдікке сұраныс жолдау | 2023 жыл        | <b>Орындалды.</b><br>Астана қаласы Есіл ауданының әкімдігіне ағаштарды отырғызу үшін ұсыну мүмкіндігі туралы сұраныс 03.04.2023 (шығ.№03-1-3-28/1245) жіберілді. Әкімдік жоғарыда көрсетілген сұрауға жауап берген жоқ.   |
| <b>3. Тұрақты даму бойынша құзыреттерді арттыру</b>   |  |                 |   |
| 3.1 Тұрақты даму /ESG/ жасыл қаржыландыру тақырыбы бойынша оқыту (онлайн форматты қоса алғанда)   | Оқудан өткені туралы сертификаты   | Жыл сайын       | <b>Орындалды.</b><br>2023 жылдың 4 тоқсанында Холдинг қызметкерлері «ESG: тұжырымдама, тәуекелдер, стратегия» тақырыбында семинар өткізді, оның бағдарламасына жобалардың жіктелуі мен олардың мониторингін қоса алғанда, экологиялық және әлеуметтік саясатты іске асыру шеңберінде инвестициялық жобалар тақырыбы енгізілді.  |
| 3.2 АХҚО/ KASE мамандарын шақыра отырып, жасыл қаржыландыруды дамыту / тұрақты даму облигацияларын (жасыл, әлеуметтік) шығару бойынша еншілес ұйымдардың қатысуымен Құзыреттер орталығын өткізу   | Кездесу өткізу хаттамасы   | Жыл сайын       | <b>Орындалды.</b><br>04.12.2023 Корпоративтік қаржы департаменті және Стратегия және корпоративтік даму департаменті Еуразиялық даму банкімен (ЕАДБ) бірлесіп Холдингтің еншілес ұйымдарының мүдделі қызметкерлерімен «Валюта нарығын, бағалы қағаздар нарығын, ESG дамыту мен тұрақты даму жобаларын, 2024 жылға арналған болжамды талқылау» тақырыбында Құзыреттер орталығын өткізді.   |
| 3.3 Жобаларды жіктеуді және олардың мониторингін қоса алғанда, экологиялық және әлеуметтік саясатты іске асыру шеңберінде инвестициялық жобалардың ESG-скринингін жүргізу бойынша сарапшыларды тарта отырып, Холдинг қызметкерлері үшін оқыту жүргізу | Дөңгелек үстел хаттамасы / оқудан өткені туралы сертификат               | 2023 жыл        | <b>Орындалды.</b><br>2023 жылдың 4 тоқсанында Холдинг қызметкерлері «ESG: тұжырымдама, тәуекелдер, стратегия» тақырыбында семинар өткізді.  |
| 3.4 Тұрақты даму жүйесін жетілдіру бойынша ұсыныстар әзірлеуді қоса алғанда, Холдинг Тобымен бизнес-процестерге ESG-факторларды енгізу бойынша тәжірибе алмасу  | Ұсыныстары бар дөңгелек үстел хаттамасы                                  | Жыл сайын       | <b>Орындалды.</b><br>13.06.2023 еншілес ұйымдармен тұрақты даму жүйесін жетілдіру бойынша ұсыныстар әзірлеуді қоса алғанда, бизнес-процестерге ESG-факторларын енгізу бойынша тәжірибе алмасу жөнінде ЕҰ қатысуымен дөңгелек үстел өткізілді, оның шеңберінде мынадай тақырыптар көтерілді:<br><ul style="list-style-type: none"><li>• Холдингтің ESG-бастамаларының Жол картасының нәтижелері;</li><li>• ESG-Холдингтің рейтингі;</li><li>• Холдингтің еншілес ұйымдарының тәжірибесі: Қазақстанның Даму Банкінің тұрақты дамуға бейілділігі.</li><li>• Дөңгелек үстелдің нәтижелері бойынша ұсыныстар:</li><li>• Экологиялық есептілікті дайындау шеңберінде климатқа байланысты қаржылық ақпаратты ашу жөніндегі Мақсатты топтың ұсынымдары бойынша оқыту мүмкіндігін қарастыру (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD).</li></ul> |



| Іс-шара  | Аяқтау нысаны   | Орындау мерзімі | Орындау   |
|--|---|-----------------|---|
| 3.5 Сыртқы конференцияларға/дөңгелек үстелдерге/тұрақты даму семинарларына қатысу/ESG (онлайн форматты қоса алғанда) | Сыртқы конференцияларға/дөңгелек үстелдерге/семинарларға қатысу | Жыл сайын       | <p><b>Орындалды.</b></p> <p>СҚДД қызметкерлері тұрақты даму бойынша бірқатар сыртқы бастамаларға қатысты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Париж қаласында Тұрақты даму мәселелерін талқылау үшін мемлекеттік меншік және жеке-шелендіру тәжірибесі бойынша Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының (ЭЫДҰ) Жұмыс тобының кездесуі (2023 жылғы 18-19 сәуір);</li> <li>«Талқылаудағы тұрақтылық: терминдерді түсіну» Онлайн-конференциясы (Conversation in sustainability: terms to terms with Terms) (5 мамыр 2023 ж.);</li> <li>Парижде «Ортақ планета» егемендік әл-ауқат қорының (One planet Sovereign Wealth Fund, OPSWF) жұмыс тобының кездесуі (20 маусым 2023 ж.);</li> <li>Париждегі OPSWF CEO алтыншы жылдық саммиті (2023 ж. 20-21 маусым);</li> <li>Париж қаласында мемлекеттік меншік және жекешелендіру тәжірибесі мәселелері жөніндегі ЭЫДҰ Жұмыс тобының 41 отырысы (2023 жылғы 24-25 қазан);</li> <li>БҰҰ-ның Қазақстан Республикасындағы өкілдіктері және БҰҰ-ның жаһандық шарты ұйымдастырған «Қазақстандық бизнес тұрақты даму үшін» конференциясы (2023 жылғы 28 қараша);</li> <li>«Орталық Азия БҰҰ КӨНК тараптарының 28 конференциясы жолында: «5 Ел – 1 өңір – 1 дауыс» өңірлік форумы (2023 жылғы 7 қараша);</li> <li>Корпоративтік басқару жөніндегі ұлттық форум – «Жаңа сын-тегеуріндер» (2023 жылғы 7 желтоқсан);</li> <li>Ұлттық ESG-клубының мәжілісі, оның шеңберінде Холдинг 2023 жылғы GREEN OFFICE AWARDS (2023 жылғы 13 желтоқсан) байқауында жеңіске жеткені үшін марапатталды;</li> <li>«Халықаралық жасыл технологиялар және инвестициялық жобалар орталығы» КЕАҚ ұйымдастырған Жасыл климаттық қорға арналған Елдік бағдарламаның соңғы жобасының тұсаукесері (2023 жылғы 20 желтоқсан).</li> </ul> |

| Іс-шара  | Аяқтау нысаны  | Орындау мерзімі                                      | Орындау   |
|--|--|--|---|
| <b>4. Тұрақты даму бастамаларына қатысу</b>  |  |  |   |
| 4.1 БҰҰ-ның «Әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту жөніндегі қағидаттар» / Women Empowerment Principles (WEP) бас-тамасын іске асыру туралы есеп                 | Сайттағы/Жылдық есептегі/Тұрақты даму туралы есептегі ақпарат        | Жыл сайын  | <b>Орындалды.</b><br>Холдингтегі гендерлік арақатынас және кемсітушілікке жол бермеу туралы ақпарат 2022 жылғы Жылдық есепке және Холдингтің 2022 жылғы Тұрақты дамуы туралы есебіне енгізілген.  |
| 4.2 ESG ұлттық клубына қосылу  | Ынтымақтастық/ өзара түсіністік туралы Меморандум/ қосылу туралы хат | 2023 жыл   | <b>Орындалды.</b><br>Холдинг ұлттық ESG-клуб мүшелерінің 2022 жылғы 11 қарашадағы №3 шешімі негізінде ESG-клубқа қосылды.   |
| 4.3 Халықаралық тұрақты даму бастамасына қосылу мүмкіндігін қарастыру / ESG (БҰҰ-ның жауапты инвестициялау қағидаттары / БҰҰ-ның Жаһандық шартының қағидаттары және т. б.) | Жетекшілік ететін басқарушы директорға аналитикалық жазба            | Жыл сайын  | <b>Орындалды.</b><br>Тұрақты даму жөніндегі әлеуетті бастамаларға қатысты ақпарат жетекшілік ететін басшыға жіберілді (06.06.2023 жылғы №06-2-08/1591 қызметтік жазба).<br><br>Холдинг БҰҰ-ның «Әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту жөніндегі БҰҰ қағидаттары» / Women Empowerment Principles (WEP) бастамасының қол қоюшысы, сондай-ақ Ұлттық ESG-клубының мүшесі болып табылады.  |
| <b>5. Есептілікте және корпоративтік сайтта тұрақты даму саласындағы ақпаратты ашудың ашықтығын арттыру</b>  |  |  |   |
| 5.1 Холдингтің жылдық есебін әзірлеу және Холдингтің Басқармасы мен ДК қарауына шығару   | Уәкілетті органдардың шешімдері                                      | Жыл сайын, есепті жылдан кейінгі жылдың 3 тоқсанында | <b>Орындалды.</b><br>Басқарманың 29.06.2023 шешімі (№25/23 хаттама);<br>29.08.2023 ДК шешімі (№05/23 хаттама).<br><br>Холдингтің сайтында орналастыру үшін Баспасөз қызметіне қызметтік жазба.<br><br>Холдингтің 2022 жылғы Жылдық есебі Холдинг сайтының «Жылдық есептер» бөлімінде орналастырылған ( <a href="https://www.baiterek.gov.kz/ru/o-kholdinge/otchetnost-kholdinga/godovye-otchetiy/">https://www.baiterek.gov.kz/ru/o-kholdinge/otchetnost-kholdinga/godovye-otchetiy/</a> ).   |
| 5.2 Холдингтің Тұрақты дамуы туралы есепті әзірлеу және Холдингтің СҚДК, Басқарма, ДК СЖК және ДК қарауына шығару  | Уәкілетті органдардың шешімдері                                      | Жыл сайын, есепті жылдан кейінгі жылдың 3 тоқсанында | <b>Орындалды.</b><br>16.06.2023 жылғы №8 СҚДК шешімі;<br>29.06.2023 жылғы Басқарма шешімі (№25/23 хаттама);<br>28.08.2023 жылғы ДК СЖК шешімі (№03/23 хаттама);<br>29.08.2023 жылғы ДК шешімі (№05/23 хаттама).<br><br>2023 жылғы 7 қыркүйектегі №2499 Холдингтің сайтында орналастыру үшін БҚ-не қызметтік жазба.<br>Холдингтің 2022 жылғы Тұрақты дамуы туралы есебі Холдинг сайтының «Тұрақты даму жөніндегі есептілік» бөлімінде орналастырылған ( <a href="https://baiterek.gov.kz/ru/o-kholdinge/otchetnost-kholdinga/otchetnost-po-ustoychivomu-razvitiyu/">https://baiterek.gov.kz/ru/o-kholdinge/otchetnost-kholdinga/otchetnost-po-ustoychivomu-razvitiyu/</a> ). |

| Іс-шара  | Аяқтау нысаны   | Орындау мерзімі                    | Орындау   |
|--|---|------------------------------------|---|
| 5.3 Жылдық есептер конкурсына қатысу                                     | Қатысуға өтінім   | Жыл сайын                          | <b>Орындалды.</b><br>Холдингтің 2022 жылғы Жылдық есебі KASE жылдық есептер конкурсына қатысу үшін жіберілді. Сондай-ақ, Холдингтің 2022 жылғы Жылдық есебі мен Тұрақты дамуы туралы есебі PWC жүргізетін ESG-ақпаратты ашу бойынша Рейтингке қатысу үшін жіберілді.  |
| 5.4 Холдингтің корпоративтік сайтының «Тұрақты даму» бөлімін өзектендіру | БҚ-не қызметтік хат   | Тоқсан сайын (қажеттілігіне қарай) | <b>Орындалды.</b><br>Бөлімді өзектендіру үшін ақпарат 22.12.2023 ж. №3612, 14.11.2023 ж. №3185, 08.09.2023 ж. №2525 қызметтік жазбалар шеңберінде Баспасөз қызметіне жіберілді.   |
| 5.5 Холдингтің тұрақты даму саласындағы қызметі туралы ақпараттандыру    | Корпоративтік сайтта / Холдингтің әлеуметтік желілерінде / БАҚ жариялау | Жыл сайын                          | <b>Орындалды.</b><br>БАҚ-та «Экологиялық бастама: кеңсе кеңістігін ұйымдастырудағы жасыл тәсілдер» туралы мақала жарияланды ( <a href="https://www.caravan.kz/news/ehkologicheskaya-iniciativa-zelenye-podkhodyv-organizacii-ofisnykh-prostranstv-971445/">https://www.caravan.kz/news/ehkologicheskaya-iniciativa-zelenye-podkhodyv-organizacii-ofisnykh-prostranstv-971445/</a> ). Сондай-ақ, Холдингтің корпоративтік сайтында Холдингтің 2023 жылы GREEN OFFICE AWARDS сыйлығындағы жеңісі туралы ақпарат орналастырылған. ( <a href="https://baiterek.gov.kz/ru/pr/news/kholding-bayterek-stal-pobeditelem-premii-green-office-awards">https://baiterek.gov.kz/ru/pr/news/kholding-bayterek-stal-pobeditelem-premii-green-office-awards</a> ). |

## ӘЙЕЛДЕРДІҢ МҮМКІНДІКТЕРІН КЕҢЕЙТУ ЖӨНІНДЕГІ БҰҰ ҚАҒИДАТТАРЫН ҰСТАНУ ТУРАЛЫ АҚПАРАТ (WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES)

### 1-қағидат. Компания басшылығы деңгейінде гендерлік теңдікті қамтамасыз ету жөніндегі шараларды белсенді қолдауды қалыптастыру

Холдинг тобында 2022–2024 жылдарға арналған Бірыңғай кадр саясаты (бұдан әрі – Кадр саясаты) іске асырылады, оның міндеттерінің бірі – Холдингте және ЕҰ-да ESG-қағидаттарына негізделген корпоративтік мәдениетті дамыту болып табылады.

Осыған байланысты Холдингтің Кадр саясатына сәйкес 2022–2024 жылдарға арналған KPI ретінде даму жоспарына «Холдинг пен еншілес ұйымдардың басшылығындағы әйелдер саны» көрсеткіші енгізілді.

2023 жылдың қорытындысы бойынша Басқармалар мен Директорлар кеңестеріндегі әйелдердің үлесі 17%-ды, басқарушы директорлар мен құрылымдық бөлімшелер басшылары арасында – 53%-ды құрады.

Бұдан басқа, Холдингтің Бірыңғай кадр резервіне іріктеу кезінде әйелдерге басымдық беріледі.

Холдинг орта мерзімді перспективада Холдингтің бүкіл Тобы бойынша әртүрлілік пен инклюзивтілік қағидатын қамтамасыз ету үшін «Әйелдер көшбасшылығын дамыту» бағдарламасын іске асыруды жоспарлады.

### 2-қағидат. Тең мүмкіндіктер, инклюзия және кемсітушіліктің болмауы

Холдинг өз қызметін жүзеге асыру кезінде тең мүмкіндіктер беру қағидатын басшылыққа алады және жұмысқа жалдау, еңбекақы төлеу, оқуға қолжетімділік беру, лауазымын жоғарылату, жынысы, нәсілі, тілі, діни, саяси және басқа да сенімдері, азаматтығы, ұлттық немесе әлеуметтік шығу тегі, шектеулі мүмкіндіктер сияқты негіздер бойынша жұмыстан шығару кезінде өз қызметкерлерін кемсітуге жол бермейді. Бұл ұстаным Холдингтің Тұрақты даму саласындағы саясатында бекітілген.

### 3-қағидат. Денсаулық, қауіпсіздік және зорлық-зомбылықтан бостандық

Холдингте Қазақстан Республикасының заңнамасына және Холдингтің ішкі құжаттарына сәйкес Холдинг қызметкерлеріне әлеуметтік қолдау көрсетудің түрлерін, шарттары мен тәртібін айқындайтын қызметкерлерге әлеуметтік қолдау көрсету Қағидалары (бұдан әрі – Қағидалар) іске асырылады.

Қағидаларда әлеуметтік қолдаудың мынадай түрлері көзделеді:

- материалдық көмек;
- ерікті медициналық сақтандыру бағдарламасы (сырқатанған жағдайға байланысты сақтандыру).

Материалдық көмек қызметкерлерге Холдинг қаражаты есебінен белгіленген тәртіппен төленеді, оның ішінде:

1) жүктілікке және босануға байланысты демалысқа, жаңа туған баланы (жаңа туған балаларды) асырап алған адамдардың демалысына байланысты;

2) бала тууына / бала асырап алуға байланысты;

3) қызметкердің немесе оның отбасы мүшелері болып табылатын адамдардың емделуіне/отасына байланысты.

### 4-қағидат. Білім және біліктілікті арттыру

Персоналды оқыту және дамыту да Кадр саясатының басым бағыттарының бірі болып табылады. Холдингте оқыту жеке даму жоспарларын қалыптастыра отырып, қызметкерлерді құзыреттер бойынша жыл сайынғы бағалау негізінде құрылады. Холдингте оқу процесі стандартталған, оқыту бірыңғай қағидалар бойынша жүргізіледі.



**5-қағидат. Кәсіпорынды дамыту, сатуды ұйымдастыру әдістері және жеткізу тізбегі**

Холдинг сонымен қатар өзінің еншілес ұйымдары Отбасы банкі және «Даму» Қоры арқылы әйелдерге қолдау көрсетіп, «Ұмай» ипотекасын беріп, әйелдер кәсіпкерлігі жобаларын қаржыландырады.

Осылайша, 01.01.2024 жылы «Даму» Қорына 2 893 млрд теңге (жалпы соманың 24%) кредиттердің жалпы сомасына әйелдер кәсіпкерлігінің 96,0 мың жобасы (жалпы санының 47%) қолдау тапты.

«Ұмай» әйелдер ипотекасын іске асыру шеңберінде 2021 жылы 8,4 млрд теңге, 2022 жылы – 14 млрд теңге бөлінді және есепті жылы Азия даму банкінен 15,6 млрд теңге мөлшерінде кредиттік қаражаттың үшінші траншы бөлінді. Сондай-ақ, Бағдарламаны іске асыруға Банк қосымша 3,3 млрд теңге көлемінде өз қаражатын бөлді. Жалпы, барлық қаражат есебінен 2023 жылдың соңына 41,2 млрд теңге сомасына 3,7 мың қарыз берілді.

**6-қағидат. Қоғамның қатысуы және қоғамдастық деңгейіндегі көшбасшылық**

Холдинг өмірлік қиын жағдайға тап болған балалары бар әйелдерге мерзімді қайырымдылық көмек көрсетеді. 2023 жылы холдингте Baiterek – Open Hearts қайырымдылық жәрмеңкесі өткізілді, нәтижесінде сатудан 2 194 мың теңгеден астам қаражат түсті. Бұл қаражатқа мүмкіндігі шектеулі балаларға арналған «Береке Астана» қорына 200 сыйлық, ерекше физикалық қажеттіліктері бар балаларға арналған «Каспий» қорына 150 сыйлық, Балалар кардиохирургиялық орталығында ұзақ емделіп жатқан балаларға 45 сыйлық сатып алынды. Холдинг ұжымы қайырымдылық жәрмеңкесінде түскен ақшалай қаражатқа 5 аз қамтылған отбасын азық-түлікпен және киіммен қамтамасыз етті.

**7-қағидат. Ашықтық, бағалау және есептілік**

Холдинг Гендерлік теңдік туралы ақпаратты Жылдық есепте және Тұрақты даму туралы есепте мерзімді негізде ашады.

**TCFD КӨРСЕТКІШТЕРІ КЕСТЕСІ**

| Ашу   | Түсініктемесі  |
|---|--|
| <p><b>Корпоративтік басқару</b></p> <p>Ұйымның климаттың өзгеруіне байланысты тәуекелдер мен мүмкіндіктерді басқару туралы ақпаратын ашыңыз</p>   | <p>а. Климаттың өзгеруіне байланысты тәуекелдер мен мүмкіндіктерге қатысты Басқарма қадағалауын сипаттаңыз</p> <p>Холдингтің Директорлар кеңесі тұрақты дамуды енгізуге стратегиялық нұсқаулық пен бақылауды жүзеге асырады.</p> <p>Холдингтің Стратегиялық жоспарлау комитетінің құзыретіне тұрақты даму мәселелерін қарау алдын ала тапсырылған. Қадағалау Холдингтің Даму Стратегиясының нысаналы көрсеткіштерінің орындалуын талдау және мониторингтеу арқылы да жүзеге асырылады. Холдингтің 2024–2033 жылдарға арналған Стратегиясы компанияның төмен көміртекті дамудың ұлттық стратегиясын іске асыруға жәрдемдесу; ESG қағидаттарына сәйкес келетін тұрақты қаржыландыру құралдарын дамыту ниеттерін белгілеуді; «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ және оның еншілес компанияларының ашықтығын арттыру; топ үшін бірыңғай кадр саясатын қалыптастыру; жауапты сатып алуды және ESG-тәуекелдерді басқаруды ілгерілетуді жоспарлайды.</p>  |
|   | <p>б. Климаттың өзгеруіне байланысты тәуекелдер мен мүмкіндіктерді бағалау мен басқарудағы көшбасшылықтың рөлін сипаттаңыз.</p> <p>Холдингтің Басқармасы тұрақты дамуды басқарудың тиісті жүйесін қалыптастыруды және оны енгізуді қамтамасыз етеді, сондай-ақ тұрақты даму саласындағы тиісті іс-шаралар жоспарын бекітеді. Басқарма сондай-ақ, Директорлар кеңесінің қарауына есепті жылдан кейінгі жылдың үшінші тоқсанында жыл сайынғы негізде тұрақты даму туралы есепті ұсынады.</p> <p>Холдингтің Басқарма мүшелерінің ҚНК корпоративтік карталарына «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ тұрақты дамуын қамтамасыз ету жөніндегі ҚНК кіреді, бұл ретте Холдингтің тұрақты дамуы бойынша іс-шаралар жоспарын іске асыру жөніндегі есеп деректер көзі болып табылады.</p> <p>Холдингтің тиісті құрылымдық бөлімшелерінің басшылары өз құзыреттері шеңберінде тұрақты даму саласындағы іс-шараларды іске асыру және ҚНК-ға қол жеткізу үшін жеке жауапты болады.</p> <p>Басшылықтың рөлі сонымен қатар Холдингтің Даму Стратегиясының нысаналы көрсеткіштерінің орындалуын мерзімді талдау мен мониторингтен тұрады. Холдингтің экологиялық және әлеуметтік саясатының ережелерін іске асыру шеңберінде холдингтің және оның ЕҰ-ның инвестициялық қызметіне ESG-қағидаттарын енгізу туралы есептерді талдау. Холдингтің тұрақты даму облигацияларын (ESG-облигациялар – жасыл, Әлеуметтік), оның ішінде Холдингтің ЕҰ арқылы шығаруы.</p> |
| <p><b>Стратегия</b></p> <p>Егер мұндай ақпарат маңызды болса, климаттың өзгеруіне байланысты тәуекелдер мен мүмкіндіктердің ұйымның бизнесіне, стратегиясына және қаржылық жоспарлауына нақты және ықтимал әсері туралы ақпаратты ашыңыз.</p> | <p>а. Ұйым қысқа, орта және ұзақ мерзімді перспективада анықтаған климаттың өзгеруіне байланысты тәуекелдер мен мүмкіндіктерді сипаттаңыз.</p> <p>Климаттың өзгеруіне байланысты тәуекелдерді анықтау, бағалау және басқару процестері «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ-ның Тұрақты даму саласындағы саясатына, «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ-ның 2024–2033 жылдарға арналған Даму жоспарына, «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ-ның 2024–2026 жылдарға арналған Тұрақты даму жөніндегі іс-шаралар жоспарына, Тәуекелдерді басқару жүйесін дамытудың 2026 жылға дейінгі стратегиясына интеграцияланған.</p>   |

| Ашу  | Түсініктемесі  |   |
|--|--|---|
|  | б. Климаттың өзгеруіне байланысты тәуекелдер мен мүмкіндіктердің ұйымның бизнесіне, стратегиясына және қаржылық жоспарлауына әсерін сипаттаңыз   | 2024 жылы Холдинг климаттың өзгеруіне байланысты тәуекелдер мен мүмкіндіктердің «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ бизнесіне, стратегиясына және қаржылық жоспарлауына әсерін бағалауды жоспарлайды.  |
|  | в. Климаттың өзгеруіне байланысты әртүрлі сценарийлерді, соның ішінде температураның 2°С дейін көтерілу сценарийін ескере отырып, ұйым стратегиясының тұрақтылығын сипаттаңыз.                           | 2024 жылы Холдинг температураның 2°С дейін көтерілу сценарийін қоса алғанда, климаттың өзгеруіне байланысты түрлі сценарийлерді ескере отырып, «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ стратегиясының тұрақтылығын бағалауды жоспарлауда.  |
| <b>Тәуекелдерді басқару</b><br>Ұйымның климаттың өзгеруіне байланысты тәуекелдерді қалай анықтайтыны, бағалайтыны және басқаратыны туралы ақпаратты ашыңыз.  | а. Климаттың өзгеруіне байланысты тәуекелдерді анықтау және бағалау үшін ұйымның процестерін сипаттаңыз.   | Холдингтің орнықты даму саясаты оның контрагенттері тиісті басқару шараларын айқындау және тиімді іске асыру үшін экологиялық тәуекелдерді басқару жүйесін қолдануы тиіс деп болжайды.  |
|  | б. Ұйымның климаттың өзгеруіне байланысты тәуекелдерді басқару процестерін сипаттаңыз.   | Холдингте тәуекелдерді басқарудың негізгі қағидаттары бекітілген Тәуекелдерді басқару саясаты қолданылады. Корпоративтік тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесі үш қорғаныс желісінің үлгісін пайдалана отырып, компанияның барлық деңгейлері мен қызметтерін, бизнес-процестерін, есеп беру түрлерін, ақпаратын және операцияларын қамтиды. Жол картасы шеңберінде ESG саласындағы бастамалар мен іс-қимыл жоспарлары бойынша түрлі бастамалар әзірленді және Бәйтерек Климаттық тәуекелдер мен мүмкіндіктерді бағалауды қоса алғанда, ESG-тәуекелдерді басқаруды одан әрі дамытуға ұмтылады. |
|  | в. Климаттың өзгеруіне байланысты тәуекелдерді анықтау, бағалау және басқару процестері ұйымның жалпы тәуекелдерді басқаруға қалай біріктірілгенін сипаттаңыз.   | Климаттың өзгеруіне байланысты тәуекелдерді анықтау, бағалау және басқару процестері «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ-ның Тұрақты даму саласындағы саясатына, «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ-ның 2024–2033 жылдарға арналған Даму жоспарына, «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ-ның 2024–2026 жылдарға арналған Тұрақты даму жөніндегі іс-шаралар жоспарына, Тәуекелдерді басқару жүйесін дамытудың 2026 жылға дейінгі стратегиясына интеграцияланған.  |
| <b>Метрикалар мен мақсатты көрсеткіштер</b><br>Мұндай ақпарат маңызды болған жағдайда климаттың өзгеруіне байланысты тиісті тәуекелдер мен мүмкіндіктерді бағалау және басқару үшін қолданылатын сандық және мақсатты көрсеткіштерді ашыңыз. | а. Ұйым өзінің стратегиясы мен тәуекелдерді басқару процесіне сәйкес климаттың өзгеруіне байланысты тәуекелдер мен мүмкіндіктерді бағалау үшін пайдаланатын сандық көрсеткіштер туралы ақпаратты ашыңыз. | Қазіргі уақытта Холдинг деңгейінде климаттың өзгеруіне байланысты тәуекелдер мен мүмкіндіктерді бағалау үшін сандық көрсеткіштер жоқ. Климаттың өзгеруіне байланысты тәуекелдер мен мүмкіндіктерді бағалау үшін сандық көрсеткіштерді пысықтау және талдау қажет.   |

| Ашу             | Түсініктемесі   |  |                            |                          |      |      |               |   |                         |                       |                         |                 |   |                          |                            |                          |                 |   |   |   |   |
|-----------------|---|--|----------------------------|--------------------------|------|------|---------------|---|-------------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------|---|--------------------------|----------------------------|--------------------------|-----------------|---|---|---|---|
|                 | б. Парниктік газдар (ПГ) шығарындылары және онымен байланысты тәуекелдер туралы ақпаратты 1-санат/Score 1, 2-санат/Score 2 және қажет болған жағдайда 3-санат/Score 3 бойынша ашыңыз            | Холдинг 2021 жылдан бастап Score 1, ал 2020 жылдан бастап – Score 2 шығарындыларының көлемін компания деңгейінде және ішкі әдіснама негізінде есептейді.   |                            |                          |      |      |               |   |                         |                       |                         |                 |   |                          |                            |                          |                 |   |   |   |   |
|                 |   | <table border="1"> <thead> <tr> <th>СИПАТТАМАСЫ</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1-санат/Score</td> <td>Қызметкерлерге қызмет көрсету және басшылық үшін қызметтік көлікті пайдаланудан, сондай-ақ қызметкерлерді таңертең және кешке тасымалдау үшін жалға алынған көлікті пайдаланудағы шығарындылар.</td> <td>29,3 tCO<sub>2</sub>e</td> <td>32 tCO<sub>2</sub>e</td> <td>19,3 tCO<sub>2</sub>e</td> </tr> <tr> <td>2-санат/Score 2</td> <td>Сатып алынған электр энергиясын тұтынадан, жылу энергиясынан, суды жылытудан және қалдықтарды кәдеге жаратудағы шығарындылар.</td> <td>971,4 tCO<sub>2</sub>e</td> <td>1 036,2 tCO<sub>2</sub>e</td> <td>653,4 tCO<sub>2</sub>e</td> </tr> <tr> <td>3-санат/Score 3</td> <td>Қызметкерлердің әуе және темір жол тасымалынан шығарындылар, қағазды қайта өңдеу, курьерлік қызметтер, аудармашылар қызметтері.</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table> | СИПАТТАМАСЫ                | 2021                     | 2022 | 2023 | 1-санат/Score | Қызметкерлерге қызмет көрсету және басшылық үшін қызметтік көлікті пайдаланудан, сондай-ақ қызметкерлерді таңертең және кешке тасымалдау үшін жалға алынған көлікті пайдаланудағы шығарындылар. | 29,3 tCO <sub>2</sub> e | 32 tCO <sub>2</sub> e | 19,3 tCO <sub>2</sub> e | 2-санат/Score 2 | Сатып алынған электр энергиясын тұтынадан, жылу энергиясынан, суды жылытудан және қалдықтарды кәдеге жаратудағы шығарындылар. | 971,4 tCO <sub>2</sub> e | 1 036,2 tCO <sub>2</sub> e | 653,4 tCO <sub>2</sub> e | 3-санат/Score 3 | Қызметкерлердің әуе және темір жол тасымалынан шығарындылар, қағазды қайта өңдеу, курьерлік қызметтер, аудармашылар қызметтері. | - | - | - |
| СИПАТТАМАСЫ     | 2021  | 2022   | 2023                       |                          |      |      |               |   |                         |                       |                         |                 |   |                          |                            |                          |                 |   |   |   |   |
| 1-санат/Score   | Қызметкерлерге қызмет көрсету және басшылық үшін қызметтік көлікті пайдаланудан, сондай-ақ қызметкерлерді таңертең және кешке тасымалдау үшін жалға алынған көлікті пайдаланудағы шығарындылар. | 29,3 tCO <sub>2</sub> e  | 32 tCO <sub>2</sub> e      | 19,3 tCO <sub>2</sub> e  |      |      |               |   |                         |                       |                         |                 |   |                          |                            |                          |                 |   |   |   |   |
| 2-санат/Score 2 | Сатып алынған электр энергиясын тұтынадан, жылу энергиясынан, суды жылытудан және қалдықтарды кәдеге жаратудағы шығарындылар.   | 971,4 tCO <sub>2</sub> e   | 1 036,2 tCO <sub>2</sub> e | 653,4 tCO <sub>2</sub> e |      |      |               |   |                         |                       |                         |                 |   |                          |                            |                          |                 |   |   |   |   |
| 3-санат/Score 3 | Қызметкерлердің әуе және темір жол тасымалынан шығарындылар, қағазды қайта өңдеу, курьерлік қызметтер, аудармашылар қызметтері.   | -  | -                          | -                        |      |      |               |   |                         |                       |                         |                 |   |                          |                            |                          |                 |   |   |   |   |
|                 |   | 2023 жылы Бәйтерек компания үшін немесе топ деңгейінде Score 3 шығарындыларының көлемін есептемеді; дегенмен, 2024 жылға арналған іс-қимыл жоспары шеңберінде Score 3 шығарындыларының көлемін есептеу мақсаты бар. Холдингтің еншілес ұйымдары өз қызметінде Score 3 шығарындыларын есептеуді бастады немесе бастауды жоспарлап отыр.   |                            |                          |      |      |               |   |                         |                       |                         |                 |   |                          |                            |                          |                 |   |   |   |   |
|                 | в. Ұйым климаттың өзгеруіне байланысты тәуекелдер мен мүмкіндіктерді басқару үшін пайдаланатын мақсаттарды және мақсатты көрсеткіштер мен салыстырғанда қызмет нәтижелерін сипаттаңыз.          | Холдингтің тиісті стратегиялары мен бастамаларына компанияның климаттың өзгеруіне қатысты өз ұстанымын анықтау және халықаралық деңгейде танылған әдістеме негізінде парниктік газдар шығарындыларын өлшеу арқылы өзінің операциялары мен қаржылық қызметінен қоршаған ортаға әсерін азайту ниеті, шығарындыларды азайту, ресурстарды тұтыну деңгейін өлшеу және ашу, жасыл жобалардың үлесін арттыру және биоәртүрлілік және даулы кәсіпорындарды жою сияқты кең экологиялық тақырыптарды ескеретін саясатты әзірлеу мақсаттарын белгілеу кіреді. Су сияқты ресурстарды тұтынуды азайту бойынша бастамаларды немесе өлшенетін мақсаттарды енгізу, сондай-ақ кеңселерде жаңартылатын энергия көздерін пайдалану компанияның экологиялық саясатының тиімділігін және оның қоршаған ортаға өндірістік әсерін басқаруға деген ұмтылысын арттырады.  |                            |                          |      |      |               |   |                         |                       |                         |                 |   |                          |                            |                          |                 |   |   |   |   |



## GRI КӨРСЕТКІШТЕР КЕСТЕСІ

| Индикаторы                         | Ашу   | Есептің бөлімі /Түсініктемесі  | Беті     |
|------------------------------------|---|--|----------|
| <b>GRI 1: Негіздер (2021)</b>      |   |  |          |
| <b>GRI 2: Жалпы ақпарат (2021)</b> |   |  |          |
| 2-1                                | Ұйым туралы мәліметтер  | Холдинг туралы   | 14       |
| 2-2                                | Тұрақты даму жөніндегі ұйымның есептілігіне кіретін субъектілер       | Холдинг туралы   | 14       |
| 2-3                                | Есепті кезең, кезеңділік және байланыстар                             | Есеп туралы<br>Байланыс ақпараты   | 2<br>107 |
| 2-4                                | Ақпаратты қайта қарау   | Деректер мен ақпаратты қайта қарау жүргізілген жоқ.  |          |
| 2-5                                | Сыртқы куәландыру   | Сыртқы куәландыру жүргізілмеді   |          |
| 2-6                                | Компанияның қызметі, құн тізбегі және басқа да іскерлік қатынастар    | Холдингінің құрылымы мен қолдау құралдары  | 14       |
| 2-7                                | Қызметкерлер  | Жауапты іскерлік тәжірибе  | 68       |
| 2-8                                | Штаттан тыс қызметкерлер  | Барлық қызметкерлер еңбек шарттары жасалған штаттық қызметкерлер болып табылады.                 |          |
| 2-9                                | Басқару органдарының құрылымы мен құрамы                              | Корпоративтік басқару жүйесі   | 36       |
| 2-10                               | Жоғары басқарушы органды тағайындау және таңдау                       | Корпоративтік басқару жүйесі   | 36       |
| 2-11                               | Жоғары басшы органның төрағасы  | Корпоративтік басқару жүйесі   | 36       |
| 2-12                               | Әсерді басқаруды қадағалаудағы жоғары басқару органының рөлі          | Корпоративтік басқару жүйесі   | 36       |
| 2-13                               | Әсерді басқару бойынша жауапкершілікті беру                           | Тұрақты дамуды басқару жүйесі  | 15       |
| 2-14                               | Жоғары басқарушы органның тұрақты даму саласындағы есептіліктегі рөлі | Тұрақты дамуды басқару жүйесі  | 15       |
| 2-15                               | Мүдделер қақтығысы  | Жауапты іскерлік тәжірибе  | 55       |
| 2-16                               | Жоғары басшылықты маңызды мәселелер туралы хабардар ету               | Жауапты іскерлік тәжірибе  | 55       |
| 2-17                               | Жоғары басқарушы органның ұжымдық білімі                              | Корпоративтік басқару жүйесі   | 36       |
| 2-18                               | Жоғары басшы органның қызметін бағалау                                | Корпоративтік басқару жүйесі   | 36       |
| 2-19                               | Сыйақы саясаты  | Корпоративтік басқару жүйесі   | 36       |
| 2-20                               | Сыйақыны анықтау процесі  | Корпоративтік басқару жүйесі   | 36       |
| 2-21                               | Жылдық жалпы сыйақы коэффициенті                                      | Қызметкерлердің сыйақысы туралы ақпаратты Холдинг құпия ақпаратқа жатқызады және ашуға жатпайды. |          |
| 2-22                               | Тұрақты даму стратегиясы туралы мәлімдеме                             | Басқарма Төрағасының Үндеуі  | 6        |

| Индикаторы                                       | Ашу   | Есептің бөлімі /Түсініктемесі   | Беті                 |
|--|---|---|----------------------|
| 2-23   | Саясаткерлерге міндеттеме   | Тұрақты дамуды басқару жүйесі<br>Холдингінің Тұрақты даму мақсаттарына қол жеткізуге қосқан үлесі<br>Жауапты инвестициялау<br>2023 жылдың қорытындысы бойынша «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ тұрақты даму жөніндегі іс-шаралар жоспарын іске асыру туралы есебі | 15<br>18<br>60<br>86 |
| 2-24   | Өзіне алған жауапкершілікті орындау   | Тұрақты дамуды басқару жүйесі<br>2023 жылдың қорытындысы бойынша «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ тұрақты даму жөніндегі іс-шаралар жоспарын іске асыру туралы есебі  | 15<br>86             |
| 2-25   | Теріс әсерді жою  | 2023 жылы экология мен әлеуметтік ортаға тікелей теріс әсер ету жағдайлары тіркелген жоқ.   |                      |
| 2-26   | Кеңес алу және алаңдаушылық білдіру тетіктері   | Жауапты іскерлік тәжірибе   | 55                   |
| 2-27   | Заңнаманы сақтау  | 2023 жылы заңнаманы және реттеуші нормаларды бұзу жағдайлары тіркелген жоқ.   |                      |
| 2-28   | Қауымдастықтарға мүшелік  | Холдинг қандай да бір қауымдастықтардың немесе бірлестіктердің мүшесі болып табылмайды.   |                      |
| 2-29   | Мүдделі тараптармен өзара әрекеттесу тәсілі   | Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл  | 28                   |
| 2-30   | Ұжымдық шарттар   | Холдинг ұжымдық еңбек шарттарын жасасу практикасын қолданбайды.   |                      |
| <b>GRI 3: Елеулі тақырыптар (2021)</b>           |   |   |                      |
| 3-1  | Елеулі тақырыптарды анықтау процесі   | Есеп туралы   | 2                    |
| 3-2  | Елеулі тақырыптар тізімі  | Есеп туралы   | 2                    |
| <b>GRI 201: Экономикалық көрсеткіштер (2016)</b> |   |   |                      |
| 3-3  | Елеулі тақырыптарды басқару   | Даму жоспары<br>Экономикалық нәтижелілік<br>Сатып алу қызметі   | 48<br>52<br>53       |
| 201-1  | Құрылған және бөлінген тікелей экономикалық құн   | Даму жоспары<br>Экономикалық нәтижелілік<br>Сатып алу қызметі   | 48<br>52<br>53       |
| 201-2  | Климаттың өзгеруіне байланысты қаржылық әсер ету және басқа тәуекелдер мен мүмкіндіктер   | Ұйымның қызметі климаттың өзгеруіне тікелей әсер етпейді. Ұйым қаржыландыратын жобалардың климаттық әсерін бағалау жүргізілген жоқ.   |                      |
| 201-3  | Белгіленген төлемдері бар жоспар бойынша міндеттемелер және басқа да зейнетақы жоспарлары | Холдингінің барлық қызметкерлері мемлекеттік зейнетақымен қамсыздандыру жүйесімен қамтылған және міндетті зейнетақы жарналарын төлейді.   |                      |

| Индикаторы   | Ашу  | Есептің бөлімі /Түсініктемесі  | Беті     |
|--|--|--|----------|
| 201-4  | Үкіметтен алынған қаржылық көмек   | Холдингтің құрылымы мен қолдау құралдары   | 14       |
| <b>GRI 202: Нарықта болу (2016)</b>                |  |  |          |
| 3-3  | Елеулі тақырыптарды басқару  | Корпоративтік басқару жүйесі   | 36       |
| 202-2  | Жергілікті қоғамдастықтан жалданған маңызды қызмет орындарындағы жоғары басшылықтың пайыздық үлесі | Корпоративтік басқару жүйесі   | 36       |
| <b>GRI 203: Жанама экономикалық әсер (2016)</b>    |  |  |          |
| 3-3  | Елеулі тақырыптарды басқару  | Даму жоспары<br>Экономикалық нәтижелілік   | 48<br>52 |
| 203-1  | Инфрақұрылым мен қызметтерге қолдау көрсетілетін инвестициялар                                     | Даму жоспары<br>Экономикалық нәтижелілік   | 48<br>52 |
| 203-2  | Елеулі жанама экономикалық әсер  | Даму жоспары<br>Экономикалық нәтижелілік   | 48<br>52 |
| <b>GRI 204: Сатып алу тәжірибесі (2016)</b>        |  |  |          |
| 204-1  | Жергілікті жеткізушілерге арналған шығыстардың үлесі   | Сатып алу қызметі  | 53       |
| <b>GRI 205: Сыбайлас жемқорлықпен күрес (2016)</b> |  |  |          |
| 3-3  | Елеулі тақырыптарды басқару  | Жауапты іскерлік тәжірибе  | 55       |
| 205-1  | Сыбайлас жемқорлыққа байланысты тәуекелдер тұрғысынан бағаланған операциялар                       | Бағалау жүргізілмеді   |          |
| 205-2  | Сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясат және рәсімдер мәселелері бойынша ақпараттандыру және оқыту       | Жауапты іскерлік тәжірибе  | 55       |
| 205-3  | Сыбайлас жемқорлықтың расталған жағдайлары және қабылданған әрекеттер                              | 2023 жылы Холдинг қызметкерлерінің сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасаған жағдайлары тіркелген жоқ. |          |
| <b>GRI 301: Материалдар (2016)</b>                 |  |  |          |
| 3-3  | Маңызды қарқынмен басқару  |  |          |
| 301-1  | Салмағы немесе көлемі бойынша қолданылатын материалдар   | «Жасыл кеңсе»  | 62       |
| <b>GRI 302: Энергия 2016</b>                       |  |  |          |
| 3-3  | Елеулі тақырыптарды басқару  | «Жасыл кеңсе»  | 62       |
| 302-1  | Ұйым ішінде энергияны тұтыну   | «Жасыл кеңсе»  | 62       |
| <b>GRI 303: Су және ағынды сулар 2018</b>          |  |  |          |
| 3-3  | Елеулі тақырыптарды басқару  | «Жасыл кеңсе»  | 62       |
| 303-1  | Ортақ ресурс ретінде сумен өзара әрекеттесу  | «Жасыл кеңсе»  | 62       |
| 303-2  | Суды ағызуға байланысты әсерлерді басқару  | Компанияның қызметі суды ағызумен ұштаспайды   |          |
| 303-3  | Су алу   | Компания табиғи көздерден су алмайды   |          |
| 303-4  | Суды ағызу   | Компанияның қызметі суды ағызумен ұштаспайды   |          |
| 303-5  | Суды тұтыну  | «Жасыл кеңсе»  | 62       |

| Индикаторы   | Ашу  | Есептің бөлімі /Түсініктемесі   | Беті |
|--|--|---|------|
| <b>GRI 304: Биоәртүрлілік (2016)</b>                             |  |   |      |
| 3-3  | Елеулі тақырыптарды басқару  | Компанияның қызметі биоәртүрлілікке айтарлықтай әсер етпейді.                               |      |
| 304-1  | Ұйымның меншігіндегі, жалдауындағы немесе басқаруындағы және қорғалатын табиғи аумақтарда және олардың шегарасынан тыс немесе осындай аумақтарға іргелес биоәртүрлілік құндылығы жоғары аумақтарда орналасқан өндірістік алаңдар |   |      |
| 304-2  | Қызметтің, өнімдер мен қызметтердің елеулі әсерлерін сипаттау  |   |      |
| <b>GRI 305: Шығарындылар (2016)</b>                              |  |   |      |
| 3-3  | Елеулі тақырыптарды басқару  | «Жасыл кеңсе»   | 62   |
| 305-1  | Парниктік газдардың тікелей шығарындылары (Қамту аймағы 1)   | «Жасыл кеңсе»   | 62   |
| 305-2  | Парниктік газдардың жанама шығарындылары (Қамту аймағы 2)  | «Жасыл кеңсе»   | 62   |
| 305-3  | Парниктік газдардың басқа жанама шығарындылары (Қамту аймағы 3)  | «Жасыл кеңсе»   | 62   |
| 305-4  | Парниктік газдар шығарындыларының қарқындылығы   | «Жасыл кеңсе»   | 62   |
| 305-5  | Парниктік газдар шығарындыларын азайту   | «Жасыл кеңсе»   | 62   |
| 305-6  | Озонды бұзатын заттардың атмосфераға шығарындылары   | Компанияның қызметі атмосфераға озонды бұзатын заттардың шығарындыларымен ұштаспайды.       |      |
| 305-7  | Атмосфераға азот тотығы (NOx), күкірт тотығы (SOx) және басқа да маңызды ластаушы заттардың шығарындылары  | Компанияның қызметі атмосфераға ластаушы заттардың шығарындыларымен ұштаспайды.             |      |
| <b>GRI 306: Қалдықтар(2020)</b>                                  |  |   |      |
| 3-3  | Елеулі тақырыптарды басқару  | «Жасыл кеңсе»   | 62   |
| 306-1  | Қалдықтардың пайда болуы және қалдықтармен байланысты елеулі әсер  | Холдинг қызметі процесінде тікелей түзілетін қалдықтар қоршаған ортаға елеулі әсер етпейді. |      |
| 306-2  | Қалдықтармен байланысты елеулі әсерлерді басқару   |   |      |
| 306-3  | Пайда болған қалдықтар   | «Жасыл кеңсе»   | 62   |
| <b>GRI 307: Экологиялық заңнама талаптарына сәйкестік (2016)</b> |  |   |      |
| 3-3  | Елеулі тақырыптарды басқару  | Тұрақты дамудың экологиялық құрамдас бөлігі   | 60   |
| 307-1  | Экологиялық заңнама мен нормаларды сақтамау  | Есепті жылы Компанияның экологиялық заңнаманы бұзу фактілері тіркелген жоқ.                 |      |



| Индикаторы   | Ашу  | Есептің бөлімі /Түсініктемесі  | Беті |
|--|--|--|------|
| <b>GRI 308: Жеткізушілерді экологиялық бағалау (2016)</b>        |  |  |      |
| 3-3  | Елеулі тақырыптарды басқару  | Компания жеткізушілер мен мердігерлерге экологиялық бағалау жүргізбейді.   |      |
| 308-1  | Экологиялық критерийлер бойынша бағаланған жаңа жеткізушілер   |  |      |
| 308-2  | Жеткізу тізбегіндегі қоршаған ортаға теріс әсер ету және қабылданған шаралар   |  |      |
| <b>GRI 401: Жұмысқа орналастыру (2016)</b>                       |  |  |      |
| 3-3  | Елеулі тақырыптарды басқару  | Жауапты іскерлік тәжірибе  | 68   |
| 401-1  | Жаңа қызметкерлерді қабылдау және кадрлар тұрақсыздығы   | Жауапты іскерлік тәжірибе  | 68   |
| 401-2  | Уақытша немесе толық емес жұмыс күнімен жұмыс істейтін қызметкерлерге берілмейтін тұрақты қызметкерлерге берілетін жеңілдіктер | Жауапты іскерлік тәжірибе  | 68   |
| 401-3  | Бала күтімі бойынша демалыс (декреттік демалыс)  | Жауапты іскерлік тәжірибе  | 68   |
| <b>GRI 402: Еңбек / басқару қатынастары 2016</b>                 |  |  |      |
| 3-3  | Елеулі тақырыптарды басқару  | Жауапты іскерлік тәжірибе  | 68   |
| 402-1  | Еңбек жағдайындағы өзгерістер туралы хабарлаудың ең аз мерзімдері  | Еңбек жағдайларының өзгеруі туралы хабарлама қазақстандық еңбек заңнамасының нормаларына сәйкес жүргізіледі.           |      |
| <b>GRI 403: Еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы (2018)</b> |  |  |      |
| 3-3  | Елеулі тақырыптарды басқару  | Жауапты іскерлік тәжірибе  | 68   |
| 403-1  | Еңбекті қорғау және өнеркәсіптік қауіпсіздікті басқару жүйесі  | Жауапты іскерлік тәжірибе  | 68   |
| 403-4  | Қызметкерлердің қатысуы, еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы мәселелері бойынша консультациялар және ақпараттандыру      | Жауапты іскерлік тәжірибе  | 68   |
| 403-5  | Қызметкерлерді еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы мәселелері бойынша оқыту  | Жауапты іскерлік тәжірибе  | 68   |
| 403-6  | Қызметкерлердің денсаулығын нығайту  | Жауапты іскерлік тәжірибе  | 68   |
| 403-8  | Еңбекті қорғау және өнеркәсіптік қауіпсіздікті басқару жүйесімен қамтылған қызметкерлер  | Жауапты іскерлік тәжірибе  | 68   |
| 403-9  | Жұмысқа байланысты жарақаттар  | 2023 жылы еңбек қызметіне байланысты қызметкерлердің жарақаттану және денсаулығының нашарлау жағдайлары тіркелген жоқ. |      |
| 403-10   | Жұмысқа байланысты денсаулықтың нашарлауы  |  |      |

| Индикаторы  | Ашу  | Есептің бөлімі /Түсініктемесі   | Беті     |
|---|--|---|----------|
| <b>GRI 404: Оқыту және білім 2016</b>                           |  |   |          |
| 3-3   | Елеулі тақырыптарды басқару  | Жауапты іскерлік тәжірибе   | 68       |
| 404-1   | Бір қызметкерге бір жылдағы оқу сағаттарының орташа саны   | Жауапты іскерлік тәжірибе   | 68       |
| 404-2   | Қызметкерлердің біліктілігін арттыру бағдарламалары және өтпелі кезеңде көмек көрсету бағдарламалары | Жауапты іскерлік тәжірибе   | 68       |
| <b>GRI 405: Әртүрлілік және тең мүмкіндіктер 2016</b>           |  |   |          |
| 3-3   | Елеулі тақырыптарды басқару  | Корпоративтік басқару жүйесі<br>Жауапты іскерлік тәжірибе   | 36<br>68 |
| 405-1   | Басшылық органдарының және қызметкерлердің әртүрлілігі   | Корпоративтік басқару жүйесі<br>Жауапты іскерлік тәжірибе   | 36<br>68 |
| <b>GRI 406: Кемсітпеушілік 2016</b>                             |  |   |          |
| 3-3   | Елеулі тақырыптарды басқару  | Жауапты іскерлік тәжірибе   | 68       |
| 406-1   | Кемсітушілік жағдайлары және жағдайды түзету бойынша қабылданған шаралар                             | 2023 жылы кемсітушілік жағдайлары тіркелген жоқ.  |          |
| <b>GRI 407: Бірлестіктер мен ұжымдық шарт бостандығы (2016)</b> |  |   |          |
| 3-3   | Елеулі тақырыптарды басқару  | Жеткізушілерді бірлестіктердің бостандығын шектеу тәуекел деңгейі тұрғысынан бағалау жүргізілмейді. |          |
| 407-1   | Бірлестік бостандығын шектеу тәуекелі жоғары операциялар мен жеткізушілер                            |   |          |
| <b>GRI 408: Бала еңбегі (2016)</b>                              |  |   |          |
| 3-3   | Елеулі тақырыптарды басқару  | Жеткізушілерді балалар еңбегін пайдаланудың тәуекел деңгейі тұрғысынан бағалау жүргізілмейді.       |          |
| 408-1   | Балалар еңбегін пайдалану қаупі жоғары операциялар мен жеткізушілер                                  |   |          |
| <b>GRI 409: Мәжбүрлі еңбек (2016)</b>                           |  |   |          |
| 3-3   | Елеулі тақырыптарды басқару  | Жеткізушілерді мәжбүрлі еңбекті пайдаланудың тәуекел деңгейі тұрғысынан бағалау жүргізілмейді.      |          |
| 409-1   | Мәжбүрлі еңбекті пайдалану қаупі жоғары операциялар мен жеткізушілер                                 |   |          |
| <b>GRI 410: Қауіпсіздік практикасы (2016)</b>                   |  |   |          |
| 3-3   | Елеулі тақырыптарды басқару  | Персонал адам құқықтары бойынша оқытудан өткен жоқ.   |          |
| 410-1   | Адам құқықтары бойынша оқытудан өткен қауіпсіздік қызметінің персоналы                               |   |          |
| <b>GRI 411: Жергілікті халықтың құқықтары (2016)</b>            |  |   |          |
| 3-3   | Елеулі тақырыптарды басқару  | Есепті кезеңде жергілікті халықтың құқықтары бұзылған жағдайлар орын алған жоқ.                     |          |
| 411-1   | Жергілікті халықтың құқықтары бұзылған жағдайлар   |   |          |

| Индикаторы   | Ашу   | Есептің бөлімі /Түсініктемесі  | Беті           |
|--|---|--|----------------|
| <b>GRI 413: Жергілікті қауымдастықтар (2016)</b>         |   |  |                |
| 3-3  | Елеулі тақырыптарды басқару   | Холдингінің құрылымы мен қолдау құралдары<br>Даму жоспары<br>Жергілікті қауымдастықтармен өзара әрекеттесу | 14<br>48<br>80 |
| 413-1  | Жергілікті қауымдастықтарды тарту операциялары, әсерді бағалау және даму бағдарламалары                     | Холдингінің құрылымы мен қолдау құралдары<br>Даму жоспары<br>Жергілікті қауымдастықтармен өзара әрекеттесу | 14<br>48<br>80 |
| 413-2  | Жергілікті қауымдастықтарға нақты немесе ықтимал теріс әсер ететін операциялар<br>Жергілікті қауымдастықтар | Есепті кезеңде жергілікті қоғамдастықтарға теріс әсер ету жағдайлары байқалмады.                           |                |
| <b>GRI 414: Жеткізушілерді әлеуметтік бағалау (2016)</b> |   |  |                |
| 3-3  | Елеулі тақырыптарды басқару   | Жеткізушілерді әлеуметтік критерийлер бойынша бағалау жүргізілмейді.                                       |                |
| 414-1  | Әлеуметтік критерийлер бойынша бағаланған жаңа жеткізушілер   |  |                |
| 414-2  | Жеткізу тізбегіндегі әлеуметтік ортаға теріс әсер ету және қабылданған шаралар                              |  |                |
| <b>GRI 415: Мемлекеттік саясат 2016</b>                  |   |  |                |
| 3-3  | Елеулі тақырыптарды басқару   | Холдингінің құрылымы мен қолдау құралдары<br>Даму жоспары  | 14<br>48       |
| 415-1  | Саяси үлес  | Холдингінің құрылымы мен қолдау құралдары<br>Даму жоспары  | 14<br>48       |

## ГЛОССАРИЙ

|  |  |
|--|--|
| «Аграрлық несиелік корпорациясы» АҚ, АНК   | «Аграрлық несиелік корпорациясы» Акционерлік қоғамы  |
| «Қазақстанның Даму Банкі» АҚ, ҚДБ  | «Қазақстанның Даму Банкі» Акционерлік қоғамы   |
| «Қазақстандық Тұрғын Үй Компаниясы» АҚ, ҚТК                                      | «Қазақстандық Тұрғын Үй Компаниясы» Акционерлік қоғамы   |
| «Qazaqstan Investment Corporation» АҚ, QIC                                       | «Qazaqstan Investment Corporation» Акционерлік қоғамы  |
| «ҚазАгроҚаржы» АҚ, ҚАҚ   | «ҚазАгроҚаржы» Акционерлік қоғамы  |
| «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ, «Бәйтерек» Холдингі, Холдинг                                 | «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» Акционерлік қоғамы   |
| «Отбасы банкі» АҚ, «Отбасы банкі» Тұрғын үй құрылыс жинақ банкі» АҚ Отбасы банкі | «Отбасы банкі» Тұрғын үй құрылыс жинақ банкі» Акционерлік қоғамы   |
| «КДҚ «Даму» АҚ, АО «Кәсіпкерлікті дамыту қоры АҚ «Даму», Фонд «Даму» Қоры        | «Даму» Кәсіпкерлікті дамыту қоры» Акционерлік қоғамы   |
| «Қазақстанның экспорттық-кредиттік агенттігі» АҚ, ЭКА                            | «Қазақстанның экспорттық-кредиттік агенттігі» Акционерлік қоғамы   |
| «Өнеркәсіпті дамыту қоры» АҚ, ӨДҚ  | «Өнеркәсіпті дамыту қоры» Акционерлік қоғамы   |
| Bereke Bank  | «Bereke Bank» Акционерлік қоғамы   |
| АӨК  | Агроөнеркәсіптік кешен   |
| ЕДБ  | Екінші деңгейлі банк   |
| ЖЭК  | Жаңартылатын энергия көздері   |
| Холдинг Тобы   | «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы және дауыс беретін акцияларының (жарғылық капиталға қатысу үлестерінің) 50%-дан астамы тікелей немесе жанама түрде Холдингке меншік құқығымен тиесілі ұйымдар |
| «Бәйтерек» БО  | «Бәйтерек» Бизнес орталығы   |
| ЕҰ   | Дауыс беретін акцияларының (жарғылық капиталға қатысу үлестерінің) 50%-дан астамы меншік құқығындағы Холдингке тікелей тиесілі ұйымдар   |
| ЕҚҚДБ  | Еуропалық Қайта Құру және даму банкі   |
| ҚНК  | Қызметтің негізгі көрсеткіштері  |
| МШОК   | Микро-, шағын және орта кәсіпкерлік  |
| МШК  | Микро- және шағын кәсіпкерлік  |
| ШОБ  | Шағын және орта бизнес   |
| ҚЕХС   | Халықаралық қаржылық есептілік стандарттары  |
| ХҚК  | Халықаралық қаржы корпорациясы   |
| МҚҰ  | Микроқаржы ұйымы   |
| АХҚО   | «Астана» Халықаралық қаржы орталығы  |
| ҚР ҰБ  | Қазақстан Республикасының Ұлттық Банкі   |
| Нұрлы жол  | «Нұрлы жол» инфрақұрылымды дамытудың 2015–2019 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы  |
| Нұрлы жер  | «Нұрлы жер» мемлекеттік тұрғын үй құрылысы бағдарламасы (ҚР Үкіметінің 2019 жылғы 31 желтоқсандағы қаулысымен «Нұрлы жер» мемлекеттік тұрғын үй-коммуналдық даму бағдарламасы бекітілді)                               |
| БҰҰ  | Біріккен Ұлттар Ұйымы  |
| ЭЫДҰ   | Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы   |



**БҰҰ Жаһандық шартының қағидаттары**

Адам құқықтары (1, 2), еңбек қатынастары (3-6), қоршаған ортаны қорғау (7-9) және сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес (10) саласындағы жаһандық шарттың он қағидасы жалпыға ортақ консенсусқа ие және мыналардан алынған:

- Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясынан;
- Халықаралық еңбек ұйымының өндірістегі негізгі қағидаттар мен құқықтар туралы декларациясынан;
- Рио-де-Жанейро қоршаған орта және даму жөніндегі декларациясынан;
- БҰҰ-ның Сыбайлас жемқорлыққа қарсы конвенциясынан.

|   |   |
|---|---|
| <b>РБ</b>   | Республикалық бюджет  |
| <b>ҚР</b>   | Қазақстан Республикасы  |
| <b>ДК</b>   | Директорлар кеңесі  |
| <b>ІКС</b>  | Ірі кәсіпкерлік субъектілері  |
| <b>КХҚ</b>  | Корпоративтік хатшы қызметі   |
| <b>ҚБ</b>   | Құрылымдық бөлімшелер   |
| <b>АҚШ</b>  | Америка Құрама Штаттары   |
| <b>ОА</b>   | Орталық аппарат   |
| <b>ТДМ</b>  | Тұрақты даму мақсаттары – 2030 жылға дейінгі кезеңге тұрақты даму саласында күн тәртібі шеңберінде қабылданған және кедейлікті жоюға, планета ресурстарын сақтауға және барлығының әл-ауқатын қамтамасыз етуге бағытталған 17 мақсат пен 169 міндет |
| <b>CITIC</b>  | China International Trust and Investment Corporation  |
| <b>COSO</b>   | The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission  |
| <b>Digital Baiterek</b>                                   | Digital Baiterek Кәсіпкерлікті қолдаудың Бірыңғай порталы   |
| <b>ESG</b>  | Environmental, Social and Governance  |
| <b>Экватор Қағидаттары (Equator Principles)</b>           | Халықаралық қаржы корпорациясы қолданатын табиғатты қорғау және әлеуметтік стандарттарға негізделген жобалық қаржыландыру шеңберінде экологиялық және әлеуметтік тәуекелдерді бағалау үшін қаржы ұйымдары әзірлеген және қабылдаған нормалар кешені |
| <b>GRI</b>  | Global Reporting Initiative   |
| <b>IFC</b>  | International Finance Corporation   |
| <b>TCFD</b>   | Task Force on Climate-Related Financial Disclosures   |
| <b>UN PRI (БҰҰ-ның жауапты инвестициялау принциптері)</b> | Инвестициялық қызметтің барлық кезеңдеріндегі экологиялық және әлеуметтік факторларды, сондай-ақ адал корпоративтік басқару факторларын (ESG факторлары) есепке алуға негізделген қағидаттар кешені   |

# БАЙЛАНЫС АҚПАРАТЫ

«Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» АҚ

**Мекенжайы:** Қазақстан Республикасы, Z05T3E2, Астана қ., Есіл ауданы, Мәңгілік Ел даңғылы, 55А үй

**Электрондық пошта:** [kense@baiterek.gov.kz](mailto:kense@baiterek.gov.kz)

**Осы Есепке қатысты мәселелер бойынша байланысатын тұлғалар:**

**Стратегия және корпоративтік даму департаментінің директоры**

Ержанова Мадина

8 (7172) 91-91-36

[m.yerzhanova@baiterek.gov.kz](mailto:m.yerzhanova@baiterek.gov.kz)

**Стратегия және корпоративтік даму департаментінің бас менеджері**

Балтемір Нұраслан

8 (7172) 91-91-99

[n.baltemir@baiterek.gov.kz](mailto:n.baltemir@baiterek.gov.kz)

**Кеңсе**

8 (7172) 91-91-11

8 (7172) 91-91-10

8 (7172) 91-91-15

[kense@baiterek.gov.kz](mailto:kense@baiterek.gov.kz)

**Жеке тұлғалардың өтініштері бойынша /eOtinish**

8 (7172) 91-92-13

**Кадр мәселелері бойынша**

**Адам ресурстарын басқару департаментінің директоры**

Жақаева Жанар

8 (7172) 91-91-96

[hrd@baiterek.gov.kz](mailto:hrd@baiterek.gov.kz)

**Халықаралық ынтымақтастық мәселелері бойынша**

**Халықаралық ынтымақтастық департаментінің директоры**

Косман Айжан

8 (7172) 91-91-57

[a.kosman@baiterek.gov.kz](mailto:a.kosman@baiterek.gov.kz)

**БАҚ-пен өзара іс-қимыл мәселелері бойынша**

8 (7172) 91-91-17

[pr2@baiterek.gov.kz](mailto:pr2@baiterek.gov.kz)

**Сыбайлас жемқорлық мәселелері жөніндегі жедел желі**

8 (7172) 95-59-88

[compliance@baiterek.gov.kz](mailto:compliance@baiterek.gov.kz)

**Омбудсмен**

8 (7172) 27-04-02

[ombudsman@baiterek.gov.kz](mailto:ombudsman@baiterek.gov.kz)





BAITEREK

[www.baiterek.gov.kz](http://www.baiterek.gov.kz)