



2023

Отчет об устойчивом развитии

www.baiterek.gov.kz

СОДЕРЖАНИЕ

Об Отчете	2
Обращение Председателя Правления.....	6
Показатели деятельности в области устойчивого развития	8
Ключевые события в области устойчивого развития в 2023 году.....	8

01. О Холдинге12

Структура и инструменты поддержки Холдинга	14
Система управления устойчивым развитием	15
Вклад Холдинга в достижение Целей устойчивого развития.....	18
Взаимодействие с заинтересованными сторонами.....	28
Система корпоративного управления	36
Управление рисками и внутренний контроль.....	40

02. Экономическая составляющая устойчивого развития46

План развития	48
Экономическая результативность	52
Закупочная деятельность	53
Ответственная деловая практика	55

03. Экологическая составляющая устойчивого развития58

Ответственное инвестирование	60
«Зеленый офис»	62

04. Социальная составляющая устойчивого развития66

Ответственная трудовая практика.....	68
Взаимодействие с обществом.....	80

05. Приложения84

Отчет о реализации Плана мероприятий по устойчивому развитию АО «НУХ «Байтерек» по итогам 2023 года	86
Информация о следовании Принципам ООН по расширению прав и возможностей женщин (Women's Empowerment Principles).....	93
Таблица показателей TCFD	95
Таблица показателей GRI	98
Глоссарий.....	105

Контактная информация.....107



Отсканируйте QR-код для получения других отчетов об устойчивом развитии

ОБ ОТЧЕТЕ

АО «Национальный управляющий холдинг «Байтерек» (далее – АО «НУХ «Байтерек, Холдинг») осознает значимость своей экономической и социальной деятельности и стремится обеспечить высокий уровень прозрачности для внутренних и внешних заинтересованных сторон.

Отчет об устойчивом развитии АО «НУХ «Байтерек» за 2023 год (далее – Отчет) подготовлен в соответствии со Стандартами Глобальной инициативы по отчетности в области устойчивого развития GRI Standards, положениями Кодекса корпоративного управления и иными внутренними документами Холдинга.

Настоящий Отчет отражает результаты деятельности Холдинга с 1 января 2023 года по 31 декабря 2023 года. Отчет об устойчивом развитии за 2022 год вынесен на рассмотрение Совета директоров Холдинга в августе 2023 года. Текущий Отчет не проходил внешнее заверение.

С целью дальнейшего повышения качества Отчета в следующем отчетном периоде будет расширена информация о мероприятиях Холдинга, закрепленных в Плане мероприятий по устойчивому развитию Холдинга на 2022–2023 годы.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ ОТЧЕТА

В отчетном году Холдингом проведена работа по определению перечня существенных тем, наиболее значимых к раскрытию в Отчете. Работа заключалась в проведении анализа показателей GRI Standards и годовых отчетов компаний-аналогов. По результатам анализа подготовлена анкета, включающая порядка 30 релевантных для деятельности Холдинга существенных тем.

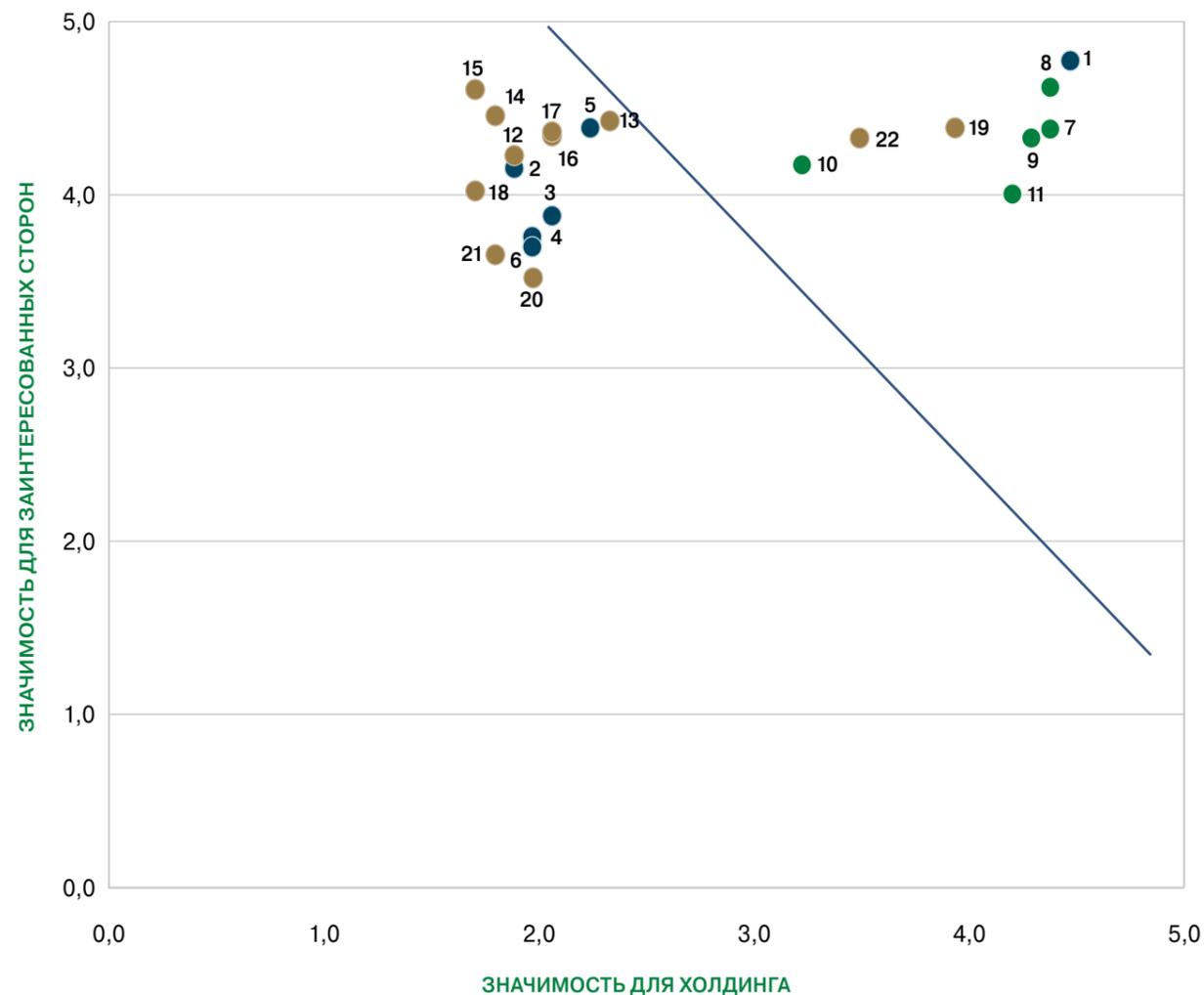
Все представленные в анкете темы разделены на три группы – экономическую, экологическую и социальную. Анкета направлена представителям внутренних и внешних заинтересованных сторон

Холдинга с целью выбора из предлагаемого перечня наиболее значимых тем. В частности, в анкетировании приняли участие работники структурных подразделений, менеджмент, дочерние организации Холдинга, инвесторы, представители СМИ и др.

Сводные оценки по результатам анкетирования внесены в Матрицу существенности. Темы, попавшие в правый верхний угол Матрицы, признаны наиболее существенными, и им уделялось первостепенное внимание при составлении Отчета.



МАТРИЦА СУЩЕСТВЕННОСТИ



Темы (золотым цветом выделены темы, признанные наиболее существенными) №

ЭКОНОМИКА

Экономическая результативность	1
Присутствие на рынках	2
Непрямые экономические воздействия (инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги)	3
Практики закупок	4
Противодействие коррупции	5
Препятствие конкуренции	6

ЭКОЛОГИЯ

Энергия	7
Вода	8
Отходы	9
Соответствие требованиям природоохранного законодательства	10
Непрямые экономические воздействия (воздействия Scope 1, 2, 3)	11

ОБЩЕСТВО

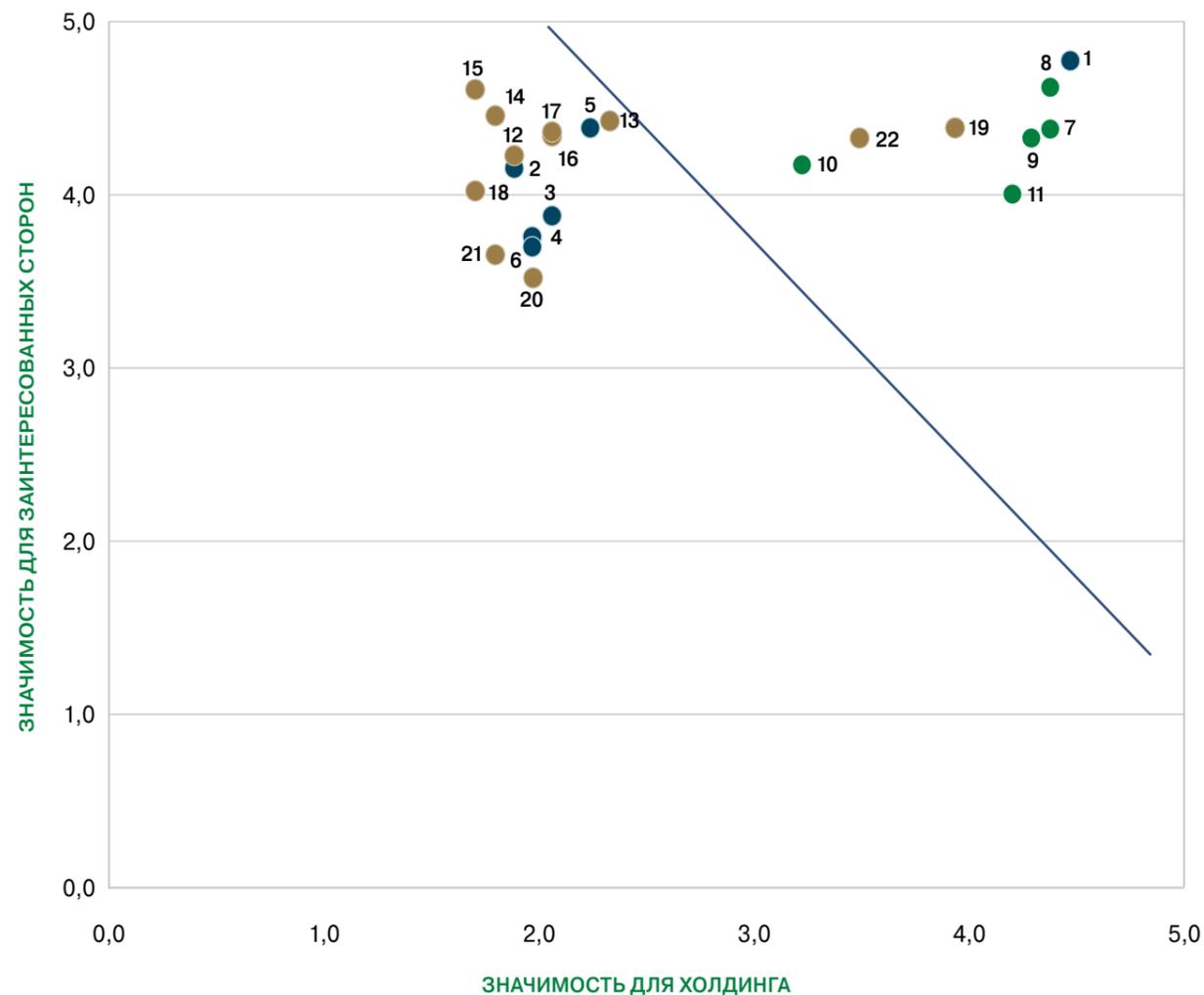
Занятость	12
Взаимоотношения работников и руководства	13
Здоровье и безопасность на рабочем месте	14
Обучение и образование	15
Разнообразие и равные возможности	16
Недопущение дискриминации	17
Свобода ассоциации и ведения коллективных переговоров	18
Оценка соблюдения прав человека	19
Местные сообщества	20
Оценка воздействия поставщиков на общество	21
Соответствие законодательным нормам	22

ГРАНИЦЫ ОТЧЕТА

Настоящий Отчет содержит информацию о Холдинге, при этом такие разделы, как «Управление персоналом» и «Экономическая результативность», представлены в целом по Группе Холдинга. Более подробная информация о Группе Холдинга, включая операционные результаты, раскрыта в Годовом отчете Холдинга за 2023 год.

Темы экономической результативности, непрямым экономическим воздействиям и соответствия природоохранному законодательству актуальны в основном за пределами организации. Остальные темы имеют большое значение как внутри организации, так и за ее пределами.

МАТРИЦА СУЩЕСТВЕННОСТИ



Темы (золотым цветом выделены темы, признанные наиболее существенными) №

ЭКОНОМИКА

Экономическая результативность	1
Присутствие на рынках	2
Непрямые экономические воздействия (инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги)	3
Практики закупок	4
Противодействие коррупции	5
Препятствие конкуренции	6

ЭКОЛОГИЯ

Энергия	7
Вода	8
Отходы	9
Соответствие требованиям природоохранного законодательства	10
Непрямые экономические воздействия (воздействия Scope 1, 2, 3)	11

ОБЩЕСТВО

Занятость	12
Взаимоотношения работников и руководства	13
Здоровье и безопасность на рабочем месте	14
Обучение и образование	15
Разнообразие и равные возможности	16
Недопущение дискриминации	17
Свобода ассоциации и ведения коллективных переговоров	18
Оценка соблюдения прав человека	19
Местные сообщества	20
Оценка воздействия поставщиков на общество	21
Соответствие законодательным нормам	22

ГРАНИЦЫ ОТЧЕТА

Настоящий Отчет содержит информацию о Холдинге, при этом такие разделы, как «Управление персоналом» и «Экономическая результативность», представлены в целом по Группе Холдинга. Более подробная информация о Группе Холдинга, включая операционные результаты, раскрыта в Годовом отчете Холдинга за 2023 год.

Темы экономической результативности, непрямым экономическим воздействиям и соответствия природоохранному законодательству актуальны в основном за пределами организации. Остальные темы имеют большое значение как внутри организации, так и за ее пределами.

ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВЛЕНИЯ



РУСТАМ КАРАГОЙШИН

Председатель Правления
АО «НУХ «Байтерек»

Уважаемые члены Совета директоров!

Переход к зеленой и углеродно-нейтральной экономике становится приоритетной стратегической задачей для страны. В этом процессе Холдинг, выступая в качестве ключевого финансового института, играет важную роль в формировании и реализации национальной зеленой повестки.

Особое внимание в Холдинге уделяется внедрению принципов ESG (экологические, социальные и управленческие критерии), среди которых приоритетными являются поддержка зеленых проектов, развитие устойчивого финансирования, управление рисками, формирование единой кадровой политики и повышение прозрачности.

Для успешной реализации зеленых проектов в Холдинге утверждена экологическая и социальная политика, которая определяет принципы и подходы к учету и мониторингу экологических и социальных факторов в инвестиционной деятельности Холдинга и его дочерних организациях. При разработке политики учтены международные инициативы по ответственному инвестированию – Принципы ответственного инвестирования ООН, Принципы Экватора, Стандарты деятельности IFC по обеспечению экологической и социальной устойчивости. В рамках Политики определены критерии зеленых проектов на основании Постановления Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2021 года №996.

Холдинг уже реализовал ряд зеленых проектов на общую сумму финансирования 186,7 млрд тенге, включая строительство гидро-, солнечных и ветряных электростанций, создание оросительных систем, а также интенсивных садов.

АО «Банк Развития Казахстана» профинансированы 7 инвестиционных проектов в сфере возобновляемых источников энергии на сумму займа 118,5 млрд тенге. Эти проекты способствуют укреплению энергосистемы страны и обеспечению промышленности и населения чистой энергией.

Другая дочерняя организация Холдинга, АО «Аграрная кредитная корпорация» за 2023 год поддержала 24 зеленых проекта на общую сумму финансирования более 6,7 млрд тенге в таких отраслях, как создание оросительной системы и интенсивных садов.

Помимо внедрения ESG-принципов в инвестиционную деятельность особое внимание в Холдинге уделяется реализации Концепции «зеленого офиса», которая базируется на правилах трех R: Reduce (Сокращай), Reuse (Повторно используй), Recycle (Перерабатывай).

На этажах Холдинга установлены контейнеры раздельного сбора отходов. На периодической основе проводятся агитационные мероприятия по повышению экологической сознательности работников – обучение ресурсосбережению, проведение субботников.

Успешность внедрения ESG-принципов подтверждается результатами внешних конкурсов, в которых Холдинг активно принимает участие. Так, в отчетном году Холдингом получена премия GREEN OFFICE AWARDS в отдельной номинации «Лучший зеленый офис Казахстана».

Также по итогам проведенного в 2023 году международным агентством PwC «Рейтинга раскрытия ESG-информации» Годовой отчет и Отчет об устойчивом развитии Холдинга вошли в топ-20 компаний в Республике Казахстан.

Переход к зеленой экономике также предполагает партнерское взаимодействие как внутри страны, так и за ее пределами при поддержке международных организаций и частного сектора. Холдинг и его дочерние организации активно участвуют в национальных и международных инициативах в области устойчивого развития, направленных на содействие ускоренному переходу страны к зеленой экономике.

Таким образом, вышеперечисленные инициативы в области устойчивого развития и ESG играют особую роль в Плане развития Холдинга и являются его неотъемлемой частью.

В следующем году Холдинг продолжит работу по реализации ESG-инициатив, направленных на содействие в достижении Холдингом национальной задачи по переходу к зеленой экономике.

Председатель Правления
АО «НУХ «Байтерек»
Рустам Карагойшин

ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

ПОКАЗАТЕЛЬ	2021 год	2022 год	2023 год
Среднесписочная численность персонала АО «НУХ «Байтерек», чел.	131	132	132
Среднегодовое количество часов обучения на одного человека, чел.-часы	43	42	24
Уровень вовлеченности работников АО «НУХ «Байтерек», %	75	1	80,2
Случаи дискриминации по любым признакам, кол-во	0	0	0
Случаи травматизма, кол-во	0	0	0
Факты коррупции и мошенничества, кол-во	0	0	0
Индекс доверия к деятельности АО «НУХ «Байтерек», %	87,5	87,2	87,7

КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В 2023 ГОДУ

ПОДДЕРЖКА ЗЕЛЕННЫХ ПРОЕКТОВ

По состоянию на 31 декабря 2023 года Холдингом поддержан ряд проектов в сфере зеленой энергетики на общую сумму финансирования **186,7 млрд тенге** (строительство гидроэлектростанции, солнечной и ветряных электростанций).

По состоянию на 31 декабря 2023 года в кредитном портфеле дочерней организации Холдинга АО «Банк Развития Казахстана» (далее – БРК) **7 инвестиционных проектов в отрасли ВИЭ**, среди которых: ветроэлектростанция в Восточно-Казахстанской и Алматинской областях мощностью в 150 МВт, солнечная электростанция в Карагандинской области мощностью

в 100 МВт, гидроэлектростанция Тургусун-1 в Восточно-Казахстанской области мощностью в 24,9 МВт, фотовольтаическая электрическая станция в Туркестанской области, каскад гидроэлектростанций в области Жетысу мощностью 18,72 МВт и другие.

По состоянию на 31 декабря 2023 года другая дочерняя организация Холдинга – АО «Qazaqstan Investment Corporation»² (далее – QIC) – поддержала проекты в сфере зеленой энергетики на общую сумму финансирования **11,1 млрд тенге** с суммарной мощностью 67 МВт: солнечная электрическая станция «Кенгир» мощностью 10 МВт в Карагандинской области, солнечная электрическая станция «Байконыр»

мощностью 50 МВт в Кызылординской области, гидроэлектростанция на реке Коксу мощностью 7 МВт в Жетысуской области.

- АО «Фонд развития промышленности» (дочерняя организация БРК) осуществлено лизинговое финансирование по приобретению **100 единиц электрических городских автобусов** для ТОО «Астана LRT», **20 единиц электрических городских автобусов** для АО «Автобусный парк № 1» города Астаны, а также **10 единиц электрических городских автобусов** для ТОО «Автобусный парк № 1» города Павлодара. Замещение изношенных автобусов на экологически чистые виды транспорта не только укрепляет транспортную инфраструктуру, но также способствует снижению выбросов топлива.

Общий объем поддержки зеленых проектов по линии АО «Фонд развития промышленности» составил 50,4 млрд тенге по 11 проектам.

- Также по линии АО «Аграрная Кредитная Корпорация» (далее – АКК) за 2023 год поддержано **24 зеленых проекта** на общую сумму финансирования **более 6,7 млрд тенге** в таких отраслях, как создание оросительной системы, создание интенсивных садов.
- 21 декабря 2023 года рейтинговое агентство Sustainable Fitch присвоило Холдингу **ESG-рейтинг организации на уровне «3»** (оценка от 1 до 5, где 1 – самая сильная) с оценкой 57 баллов (по 100-балльной шкале, где 100 – самая сильная).

СОЦИАЛЬНЫЕ И ЗЕЛЕННЫЕ ПРОДУКТЫ

- Выполняя свою социальную функцию, дочерняя организация Холдинга АО «Жилищный строительный сберегательный банк «Отбасы банк» (далее – Отбасы банк) активно продолжила реализацию государственных программ в рамках «Концепции развития жилищно-коммунальной инфраструктуры». В общей сложности по таким программам, как «Бақытты отбасы»³, «Шаңырақ»⁴, «Аскери», и иным региональным программам льготные займы были выданы **13 035 казахстанским семьям**.
- Реализуется программа женской ипотеки «Ұмай»⁵ за счет средств второго транша от Азиатского банка развития в размере 14 млрд тенге.
- В отчетном году запущен ряд молодежных жилищных программ в регионах, которые дали возможность молодым учителям, врачам, журналистам, работникам культуры, спорта, социальной сферы, работникам коммунальных предприятий, департаментов полиции, ДЧС получить доступные займы на приобретение жилья.

Отбасы банк **запущена первая в Казахстане программа «Зеленая ипотека»**, которая ориентирована на защиту здоровья граждан и окружающей среды⁶.

Дебютные размещения БРК зеленых облигаций на казахстанском фондовом рынке: в марте 2023 года размещение облигаций на 10 млрд тенге на бирже KASE, а в декабре – на бирже AIX на сумму 15 млн долларов США.

В рамках выпуска зеленых облигаций БРК получена первая в Центральной Азии сертификация Climate Bonds Initiative, подтверждающая соответствие облигаций Банка международным стандартам климатических облигаций. Это достигнуто в партнерстве с Центром зеленых финансов МФЦА, выступившим в роли верификатора на соответствие критериям СВИ.

³ Участниками программы являются многодетные семьи и семьи, воспитывающие детей с ограниченными возможностями, дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, и лица с инвалидностью I и II групп.

⁴ Программа предусматривает кредитование очередников акиматов на приобретение жилья на условиях: ставка займа – 5% годовых, минимальный первоначальный взнос – 10% от суммы займа с максимальным сроком кредитования до 20 лет.

⁵ Приняты новые условия по ипотеке «Ұмай» – порог по общему семейному бюджету повышен до 640 000 тенге (при ежемесячном доходе семьи, не превышающем 550 000 тенге, первоначальный взнос составит от 15%; при доходе от 550 001 тенге до 640 000 тенге заем можно получить при наличии от 20% от стоимости жилья).

⁶ Программа доступна для клиентов Банка с начала 2023 года. Основным условием реализации программы является соответствие приобретаемого жилья «зеленому стандарту», сертифицированному по одной из существующих систем в Казахстане (OMIR, ГОСТ P, BREEAM, LEED), независимо от его уровня сертификации.

¹ Оценка в 2022 году не проводилась.

² АО «Казына Капитал Менеджмент» 10 января 2023 года перерегистрировано в АО «Qazaqstan Investment Corporation».

РАЗРАБОТКА ВНУТРЕННИХ ДОКУМЕНТОВ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ⁷

- **Политика Холдинга по правам человека** (далее – Политика) утверждена решением Правления Холдинга от 1 ноября 2023 года (протокол № 41/23), в рамках которой прописаны такие аспекты устойчивого развития, как свобода ассоциаций и коллективных переговоров, а также равные права и возможности работников;
- С целью повышения ESG-рейтинга в отчетном году, а также для определения порядка

организации прохождения практики и стажировок студентами, выпускниками высших учебных заведений или другими специалистами, желающими пройти практику или стажировку в Холдинге, утверждены **Правила организации и проведения практики и стажировок в Холдинге** решением Правления Холдинга от 22 мая 2023 года (протокол № 19/23).

РЕАЛИЗАЦИЯ КОНЦЕПЦИИ «ЗЕЛЕННОГО ОФИСА» В ХОЛДИНГЕ

- В 2023 году на 1 этаже БЦ «Байтерек» установлен **фандомат для приема алюминиевых банок и пластиковых бутылок**.
- На первом этаже БЦ «Байтерек» также установлены **ящики для батареек и кормов** для дальнейшей передачи в приют для бездомных животных.
- На всех этажах БЦ «Байтерек» установлены **QR-коды для возможности направления пожертвований** в Фонд помощи бездомным животным «СтопОтлов».

- В течение 2023 года создавались **видео-материалы о ресурсосбережении**, а также на международные «экологические» дни на казахском и русском языках и размещались в лифтах здания БЦ «Байтерек» и в телеграм-канале HR NEWS Baiterek.
- За 2023 год сдано **938 кг макулатуры** (526 кг картона и 412 кг бумаги). Кроме того, для складирования макулатуры до отправки на переработку, установлен закрытый контейнер на прилегающей территории БЦ «Байтерек».
- В 2023 году закуплены **канцелярские товары из экологичных материалов**.

УЧАСТИЕ ВО ВНЕШНИХ ИНИЦИАТИВАХ ПО УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ

- Холдинг **присоединился к инициативе ООН по расширению прав и возможностей женщин** (Women's Empowerment Principles – WEPs) в 2022 году. Подписание Принципов WEPs является публичной инициативой о заинтересованности и активной позиции

в продвижении гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Также в отчетном году подготовлен отчет о реализации инициативы WEPs, который был включен в отчет об устойчивом развитии Холдинга за 2022 год.

ПОБЕДА В КОНКУРСАХ

- Годовой отчет Холдинга и Отчет об устойчивом развитии Холдинга за 2022 год вошли в топ-20 компаний в Республике Казахстан по итогам проведенного в 2023 году международным агентством PwC **«Рейтинга раскрытия ESG-информации»**.
- Холдинг также получил премию GREEN OFFICE AWARDS-2023 в отдельной номинации **«Лучший зеленый офис Казахстана»**. Титул «самого зеленого офиса» оспаривали компании из Казахстана, Узбекистана, Кыргызстана, Беларуси, Армении, России и других стран.

УЧАСТИЕ В БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ АКЦИЯХ

- Холдинг принял участие в благотворительной акции **«Дорога в школу»**. Работники Холдинга собрали рюкзаки со школьными принадлежностями для детей из социально уязвимых семей. Помощь нуждающимся семьям оказывается каждый год.
- Холдингом организован **День донора**, в ходе которого 73 работника Холдинга и дочерних организаций сдали кровь, сдано более 30 литров крови.
- В Холдинге прошла благотворительная ярмарка **Baiterek – Open Hearts**, в результате от продаж выручено свыше 2 194 тыс. тенге.
- На вышеуказанные средства закуплено 200 подарков в фонд «Береке Астана» для детей с ограниченными возможностями, 150 подарков в фонд «Каспий» для детей с особыми физическими потребностями, 45 подарков для детей, находящихся на длительном лечении в Детском кардиохирургическом центре.
- Коллектив Холдинга также обеспечил продуктами и одеждой 5 малообеспеченных семей на денежные средства, вырученные на благотворительной ярмарке.



⁷ Более подробная информация представлена в разделе 1.2. «Система управления устойчивым развитием».

О ХОЛДИНГЕ

01

Структура и инструменты
поддержки Холдинга 14

Система управления
устойчивым развитием 15

Вклад Холдинга в достижение
Целей устойчивого развития 18

Взаимодействие
с заинтересованными сторонами 28

Система корпоративного
управления 36

Управление рисками
и внутренний контроль 40

О ХОЛДИНГЕ

СТРУКТУРА И ИНСТРУМЕНТЫ ПОДДЕРЖКИ ХОЛДИНГА

АО «Национальный управляющий холдинг «Байтерек» (далее – АО «НУХ «Байтерек, Холдинг) – интегрированный институт развития, созданный с целью содействия качественному развитию экономики Казахстана посредством оказания поддержки приоритетным отраслям экономики. В структуру Холдинга входят 8 дочерних организаций⁸, более пятидесяти

процентов голосующих акций (долей участия в уставном капитале) которых прямо принадлежат Холдингу на праве собственности. Деятельность дочерних организаций направлена на развитие агропромышленного комплекса, поддержку предпринимательства и обеспечение финансовой доступности жилья для населения.

№	Дочерняя организация	Инструмент поддержки	Направление деятельности
1.	АО «Банк Развития Казахстана»	Заемное финансирование Гарантии Лизинг Экспортное и предэкспортное финансирование	Поддержка субъектов среднего и крупного предпринимательства
2.	АО «Экспортно-кредитное агентство Казахстана» ⁹	Страхование Экспортное и предэкспортное финансирование	Повышение экспортного потенциала ¹⁰
3.	АО «Qazaqstan Investment Corporation» ¹¹	Долевое финансирование Создание/участие в венчурных фондах	Долевое финансирование Венчурное финансирование
4.	АО «Фонд развития предпринимательства «Даму»	Гарантирование Субсидирование Кредитование через обусловленное размещение средств в БВУ/МФО	Поддержка субъектов микро-, малого и среднего предпринимательства
5.	АО «Аграрная кредитная корпорация»	Кредитование субъектов АПК Финансирование инвестиционных проектов Кредитование весенне-полевых и уборочных работ Фондирование финансовых институтов Микрокредитование малого бизнеса Субсидирование страховых премий	Поддержка агропромышленного комплекса
6.	АО «Жилищный строительный сберегательный банк «Отбасы банк»	Выдача жилищных займов Ипотечное кредитование	Обеспечение населения жильем
7.	АО «Казахстанская Жилищная Компания»	Финансирование застройщиков через выкуп ценных бумаг МИО Арендное жилье с правом выкупа Ипотечное кредитование Гарантирование долевого жилищного строительства Субсидирование кредитов частных застройщиков Финансирование инвестиционных проектов	
8.	Vereke Bank ¹²	Банковские услуги для корпоративных и розничных клиентов	Банковские услуги

⁸ По состоянию на 31 декабря 2023 года.

⁹ АО «Экспортная страховая компания «KazakhExport» 20 мая 2024 года перерегистрировано в АО «Экспортно-кредитное агентство Казахстана».

¹⁰ Включая малый, средний и крупный бизнес.

¹¹ АО «Казына Капитал Менеджмент» 10 января 2023 года перерегистрировано в АО «Qazaqstan Investment Corporation».

¹² Во исполнение поручения Правительства Республики Казахстан 1 сентября 2022 года Холдинг приобрел у ПАО «Сбербанк России» 99,99% пакета акций дочернего банка АО «Сбербанк». После приобретения осуществлены перерегистрация и переименование ДБ АО «Сбербанк» в Vereke Bank.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

Будучи ключевым финансовым институтом Правительства Республики Казахстан, АО «НУХ «Байтерек» осознает важность своего влияния на окружающую среду (в широком понимании) и стремится соблюдать баланс интересов заинтересованных сторон.

В рамках своей деятельности Холдинг обеспечивает согласованность экономических, экологических и социальных целей, в числе которых:

- рост инвестиций в создание и развитие более совершенных технологий;
- рост обрабатывающей промышленности; увеличение роста экспорта несырьевых отраслей;
- повышение производительности труда; создание новых рабочих мест;
- оптимальное использование ограниченных ресурсов;
- обеспечение прозрачных конкурсных процедур и равных возможностей при приеме на работу;
- обеспечение безопасности труда и сохранение здоровья работников и др.

Холдинг в своей деятельности руководствуется следующими принципами устойчивого развития, закрепленными в Кодексе корпоративного управления Холдинга: открытость, подотчетность, прозрачность, этическое поведение, соблюдение интересов заинтересованных сторон, законность, соблюдение прав человека, нетерпимость к коррупции, недопустимость конфликта интересов.

В своей деятельности АО «НУХ «Байтерек» также придерживается принципов Глобального договора ООН в области прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и противодействия коррупции. Более подробно цели, задачи, принципы

закреплены в Политике Холдинга в области устойчивого развития.

В связи с этим в 2023 году Холдингом утверждена Политика по правам человека, в рамках которой прописаны такие аспекты устойчивого развития, как свобода ассоциаций и коллективных переговоров, а также равные права и возможности работников. Разработка и утверждение Политики демонстрирует твердую приверженность Холдинга этическим принципам, обеспечивает соблюдение законодательных, нормативных требований Республики Казахстан и международных стандартов, а также снижает репутационные риски. Кроме того, это способствует формированию позитивной корпоративной культуры и соответствует глобальным целям устойчивого развития.

В 2022 году Холдинг присоединился к глобальной инициативе ООН – Принципы расширения прав и возможностей женщин (Women's Empowerment Principles). Также в 2023 году подготовлен отчет о реализации инициативы WEPs, который включен в отчет об устойчивом развитии Холдинга за 2022 год. Более подробно информация о следовании данным принципам представлена в приложении к настоящему Отчету.

В Холдинге уделяется особое внимание внедрению ESG-принципов. При этом Холдинг следует мировым тенденциям в данной сфере и национальным приоритетам, среди которых переход к низкоуглеродной экономике и декарбонизация, а также развитие инструментов устойчивого финансирования, отвечающих ESG-принципам. Кроме того, должное внимание уделяется повышению прозрачности, формированию единой кадровой политики и ответственным закупкам.

В 2023 году Холдингом получен ESG-рейтинг от международного агентства Sustainable Fitch. Целевое значение этого КПД предусматривает повышение к 2023 году оценки на 2 пункта в сравнении с базовым значением.

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ХОЛДИНГА В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Содействие в достижении Целей устойчивого развития ООН

Развитие ответственного финансирования

Содействие ответственным закупкам

Формирование единой кадровой политики

Повышение прозрачности в деятельности АО «НУХ «Байтерек» и ДО

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

Управление устойчивым развитием в Холдинге осуществляется в рамках общей системы корпоративного управления и является ее неотъемлемой частью.

Совет директоров Холдинга осуществляет стратегическое руководство и контроль за внедрением устойчивого развития.

В круг компетенций Комитета по стратегическому планированию Холдинга предварительно делегировано рассмотрение вопросов устойчивого развития.

Правление Холдинга обеспечивает формирование надлежащей системы управления устойчивым развитием и ее внедрение и утверждает соответствующий план мероприятий в области устойчивого развития. Правление также предоставляет на рассмотрение Совета директоров отчет об устойчивом развитии на ежегодной основе в третьем квартале года, следующего за отчетным.

Корпоративные карты КПД членов Правления Холдинга включают КПД по обеспечению устойчивого развития АО «НУХ «Байтерек», при этом источником данных является отчет по реализации Плана мероприятий по устойчивому развитию Холдинга.

Персональную ответственность за реализацию мероприятий и достижение КПД в области устойчивого развития в рамках своих компетенций

несут руководители соответствующих структурных подразделений Холдинга.

Основным департаментом, координирующим вопросы устойчивого развития Холдинга, является Департамент стратегии и корпоративного развития, который выполняет следующую работу:

- осуществляет планирование деятельности в области устойчивого развития;
- координирует деятельность структурных подразделений Холдинга в области устойчивого развития;
- осуществляет подготовку отчета по исполнению плана мероприятий и КПД в области устойчивого развития;
- осуществляет подготовку Годового отчета Холдинга с включением раздела об устойчивом развитии и Отчета в области устойчивого развития в соответствии с международными стандартами GRI Standards;
- взаимодействует с ДО Холдинга и международными организациями по вопросам устойчивого развития.

Должностные лица Холдинга и его дочерних организаций следуют принципам устойчивого развития при ведении деятельности и выполнении своих обязанностей и способствуют вовлеченности всех работников.

РЕАЛИЗАЦИЯ ПЛАНА МЕРОПРИЯТИЙ ПО УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ ХОЛДИНГА НА 2022–2023 ГОДЫ ПО ИТОГАМ 2023 ГОДА

Подготовлен отчет о внедрении ESG-принципов в инвестиционную деятельность Холдинга и его дочерних организаций (далее – ДО) в рамках реализации положений экологической и социальной политики Холдинга. Отчет включает подробную информацию о внедрении вышеуказанных принципов в деятельность каждой дочерней организации.

Сформирована единая база зеленых проектов ДО Холдинга (в том числе социальных) в соответствии с основными направлениями реализации зеленых проектов, определенных в экологической и социальной политике Холдинга и таксономии социальных проектов, в разбивке по секторам (включая энергетику, АПК, жилищный блок и пр.), объему финансирования, экологическим и социальным эффектам.

Актуализирована экологическая и социальная политика Холдинга с учетом утвержденной Постановлением Правительства РК от 31 декабря 2021 года №996 таксономии зеленых проектов, а также Политика Холдинга в области устойчивого развития.

В 2023 году реализован ряд мероприятий по внедрению элементов «зеленого офиса», в частности:

- установлен фандомат для приема алюминиевых банок и пластиковых бутылок;
- ящик для кормов для дальнейшей передачи в приют для бездомных животных;
- передано на переработку 938 кг макулатуры (526 кг картона и 412 кг бумаги).

В 2023 году Холдингом одержана победа в специальной номинации «Лучший зеленый офис

Казахстана» российского конкурса GREEN OFFICE AWARDS 2023.

Также Холдингом после тщательного аудита независимой компании получены сертификаты СТ РК ISO 14001-2016 (ISO 14001:2015) «Системы экологического менеджмента» и СТ РК ISO 45001-2019 (ISO 45001:2018) «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья».

В декабре 2023 года совместно с Евразийским банком развития (ЕАБР) проведен Центр компетенций с заинтересованными работниками ДО Холдинга на тему «Обсуждение валютного рынка, рынка ценных бумаг, развития ESG и проектов устойчивого развития, прогноза на 2024 год».

Холдинг также стремится активно участвовать во внешних инициативах по устойчивому развитию. В 2022 году Холдинг присоединился к глобальной инициативе ООН – Принципы расширения прав и возможностей женщин (Women's Empowerment Principles). Также в 2023 году подготовлен отчет о реализации инициативы WEPs, который включен в отчет об устойчивом развитии Холдинга за 2022 год.

Особое внимание в Холдинге уделяется повышению прозрачности информации о его деятельности для заинтересованных сторон. Решением Совета директоров (от 29 августа 2023 года №05/23) утвержден Годовой отчет Холдинга за 2022 год и рассмотрен Отчет об устойчивом развитии Холдинга за 2022 год, которые подготовлены на основании международных стандартов GRI. По итогам проведенного в 2023 году международным агентством PwC «Рейтинга раскрытия ESG-информации» Годовой отчет и Отчет об устойчивом развитии Холдинга вошли в топ-20 компаний в Республике Казахстан.

ПЛАНЫ НА 2024 ГОД

В 2024 году Холдингом запланирован ряд мероприятий по устойчивому развитию, в числе которых:

- актуализация единой базы зеленых проектов ДО Холдинга (в том числе социальных) в соответствии с основными направлениями реализации зеленых проектов, определенных в экологической и социальной политике Холдинга

и таксономии социальных проектов, в разбивке по секторам (включая энергетику, АПК, жилищный блок и пр.), объему финансирования, экологическим и социальным эффектам;

- рассмотрение необходимости создания Рабочей группы по оценке выбросов парниковых газов в рамках проектной деятельности;

- актуализация международного рейтинга в области устойчивого развития;
- рассмотрение возможности проведения скоринга в области ESG и/или присвоение ESG-рейтинга для ДЗО Холдинга;
- разработка Холдингом и его ДЗО методики расчета выбросов CO₂ (воздействия Score 1, 2, 3);
- проведение агитационных мероприятий по повышению экологической сознательности работников: конкурсы, тимбилдинг, бизнес-завтраки, экологические акции, а также разработка информационных стендов/плакатов/видеороликов;
- подтверждение сертификатов экологического менеджмента и охраны труда и безопасности (СТ РК ISO 45001-2019, СТ РК ISO 14001) и проведение обучения для работников Холдинга по требованиям данных стандартов;
- ведение учета переданной макулатуры и закуп канцелярских товаров из экологических материалов;
- обучение по теме устойчивого развития, ESG, ESG-скрининга, зеленого финансирования, «зеленого офиса» (включая онлайн-формат);
- проведение Центра компетенций с участием ДО по развитию зеленого финансирования / выпуску облигаций устойчивого развития (зеленых, социальных) с приглашением специалистов МФЦА/KASE;
- обмен опытом по внедрению ESG-факторов в бизнес-процессы по Группе Холдинга, включая выработку предложений по совершенствованию системы устойчивого развития;
- обеспечение наличия раздела по устойчивому развитию с соответствующей полной и актуальной информацией на корпоративных интернет-сайтах ДЗО Холдинга; другое.

ВКЛАД ХОЛДИНГА В ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Руководство Холдинга поддерживает принятые в 2015 году Генеральной Ассамблеей ООН 17 Целей устойчивого развития (далее – ЦУР), направленных на ликвидацию нищеты, сохранение ресурсов планеты и обеспечение всеобщего благополучия.

Содействие АО «НУХ «Байтерек» в достижении ЦУР осуществляется посредством применения ответственных подходов к ведению деятельности. Так, при формировании проектного портфеля Холдинг отдает предпочтение проектам, которые соответствуют ЦУР и оказывают значительное влияние на устойчивое социально-экономическое развитие Республики Казахстан, в том числе проектам, способствующим:

- всеохватной и устойчивой индустриализации;
- открытости, безопасности, жизнестойкости и экологической устойчивости городов и населенных пунктов;
- диверсификации экономики Республики Казахстан и отдельных областей/городов.

В отчетном году Холдинг принял участие в круглых столах и семинарах, организованных ООН, по продвижению ЦУР в Казахстане.

ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



ЗАДАЧИ ХОЛДИНГА, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН

Цели устойчивого развития ООН

2 ЛИКВИДАЦИЯ ГОЛОДА



Деятельность Холдинга

- развитие АПК

Мероприятия в рамках ЦУР за 2023 год

Развитие АПК является одним из основных долгосрочных приоритетов государственной экономической политики Казахстана. Развитие АПК невозможно без обеспечения сельхозпроизводителей доступными финансовыми ресурсами.

В 2023 году АО «НУХ «Байтерек» (далее – Холдинг) на развитие АПК Казахстана направлено 554,7 млрд тенге. Прирост объемов кредитования отрасли за год достиг +6,3%. Количество выданных кредитов в 2023 году увеличилось за год на 11% до 26,1 тыс.

В результате финансирования дочерними организациями (ДО) Холдинга:

- профинансировано 3,8 тыс. сельхозтоваропроизводителей (инвестиции, закуп основных и пополнение оборотных средств)
- осуществлен закуп 63 тыс. голов крупного рогатого скота, 152 тыс. голов мелкого рогатого скота, 89 тыс. голов лошадей;
- возделано 3,5 млн га сельхозугодий и профинансировано 3,9 тыс. сельхозтоваропроизводителей в рамках финансирования весенне-полевых работ;
- обновлен парк сельхозтехники на 7,7 тыс. ед.

Планы по мероприятиям в рамках ЦУР в 2024 году

Развитие агропромышленного комплекса невозможно без обеспечения сельхозпроизводителей доступными финансовыми ресурсами.

В 2024 году дочерними организациями Холдинга будет продолжена работа по формированию доступной системы кредитования, стимулирующей развитие конкурентоспособного предпринимательства на селе.

ЗАДАЧИ ХОЛДИНГА, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН

Цели устойчивого развития ООН

3



Деятельность Холдинга

- создание безопасных условий труда работников

Мероприятия в рамках ЦУР за 2023 год

Безусловным приоритетом для Холдинга и его ДО является обеспечение безопасности и охраны труда в строгом соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, международных и национальных стандартов, внутренних документов Холдинга в данной области.

При выполнении своих служебных обязанностей, а также во время нахождения в помещениях Холдинга работники соблюдают правила техники безопасности, согласно принятым и утвержденным Инструкциям по безопасности и охране труда в Холдинге, в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Согласно требованиям приказа Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года № 1019 «Об утверждении Правил и сроков проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников», на ежегодной основе проводятся обучающие мероприятия. В 2023 году проведены обучающие семинары для руководящего состава и директоров структурных подразделений Холдинга на тему «Безопасность и охрана труда на предприятиях и пожарно-технический минимум» с последующей сдачей специального экзамена, а также с привлечением в комиссию государственного инспектора по безопасности и охране труда по г. Астане. Также в октябре 2023 года 100 работников Холдинга прошли обучение по оказанию первой медицинской помощи.

В целях снижения угрозы жизни и сохранения здоровья работников Холдинга, при оказании первой медицинской помощи в кабинетах Холдинга установлены медицинские аптечки, а также в целях обеспечения безопасности жизни и здоровья работников Холдинга при чрезвычайных ситуациях, каждый работник Холдинга обеспечен индивидуальным газодымозащитным комплектом (ГДЗК) и противопожарным полотном (ПП) на рабочих местах. Также работникам предоставляется бесплатное медицинское страхование и проводятся ежегодные медицинские осмотры без отрыва от работы, организуется сезонное вакцинирование в целях профилактики ОРВИ и гриппа.

Холдингом совместно с АО «Казахстанская Жилищная Компания» (далее – КЖК) в рамках утвержденного Плана мероприятий по пожарной безопасности на 2023 год проведены учебно-тренировочные занятия по пожарной безопасности с эвакуацией всех работников Холдинга и его ДО из БЦ «Байтерек».

В 2023 году случаи травматизма в Холдинге и его ДО отсутствовали.

17.10.2023 Холдингом получены сертификаты СТ ПК ISO 14001-2016 (ISO 14001:2015) «Системы экологического менеджмента. Требования и руководство по применению» и СТ ПК ISO 45001-2019 (ISO 45001:2018) «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования и руководство по использованию».

В 2024 году будет продолжена работа по обеспечению безопасных условий труда с учетом требований государственных стандартов правил и руководящих документов по стандартизации, санитарных норм и правил. Запланировано привлечение всех работников Холдинга к активному участию в работах по безопасности и охране труда и здоровья.

Планы по мероприятиям в рамках ЦУР в 2024 году

В 2024 году будет продолжена работа по обеспечению безопасных условий труда с учетом требований государственных стандартов правил и руководящих документов по стандартизации, санитарных норм и правил. Запланировано привлечение всех работников Холдинга к активному участию в работах по безопасности и охране труда и здоровья.

ЗАДАЧИ ХОЛДИНГА, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН

Цели устойчивого развития ООН

4



Деятельность Холдинга

- нефинансовая поддержка предпринимателей, включающая организацию обучающих программ
- реализация внутренних обучающих программ
- поддержка благотворительных образовательных проектов

Мероприятия в рамках ЦУР за 2023 год

ДО Холдинга АО «Фонд развития предпринимательства «Даму» (далее – Фонд «Даму») параллельно с программами финансовой поддержки проводит работу по реализации программ обучения и консультационной поддержке предпринимателей. Совместно с локальными и зарубежными партнерами организуются различные обучающие мероприятия.

В Холдинге на постоянной основе проводятся тренинги/семинары, направленные на развитие профессиональных знаний, в том числе такие как: финансы, учет и аудит, анализ данных, IT, инвестиционные проекты, устойчивое развитие, GR, корпоративное управление, управление персоналом, обучение государственному и английскому языкам, внутренний контроль и аудит и пр. Кроме того, в 2023 году было организовано обучение по искусственному интеллекту, оказанию первой медицинской помощи, а также с целью подготовки к международным сертификационным экзаменам, таким как: ДиИФР (Рус), АССА SBL, the Professional Internal Auditor Diploma (DipPIA), в области управления изменениями Prosci® и др.

В 2023 году в Холдинге проведено 49 мероприятий по обучению и профессиональному развитию работников, из них 92% – на развитие профессиональных (hard skills) и личностно-деловых компетенций (soft skills), 4% – на обязательное обучение, 4% – на развитие языковых навыков. В среднем одним работником пройдено 3 и более тренинга/семинара.

Планы по мероприятиям в рамках ЦУР в 2024 году

В 2024 году планируется продолжить проведение обучающих мероприятий работников Холдинга в рамках Плана обучения и профессионального развития Холдинга на соответствующий год.

Также будет продолжена работа по оказанию нефинансовой помощи, в том числе совместно с зарубежными партнерами посредством организации B2B-встреч, форумов, семинаров и консультаций.

5



Деятельность Холдинга

- создание равных рабочих условий и карьерных возможностей
- обеспечение равной системы оценки деятельности и вознаграждения

Мероприятия в рамках ЦУР за 2023 год

В Холдинге созданы равные условия работы и карьерные возможности как для мужчин, так и для женщин. С 2022 года гендерная структура персонала по АО «НУХ «Байтерек» состоит из женщин на 50%. В июне 2022 года Холдинг присоединился к глобальной инициативе ООН – Принципам расширения прав и возможностей женщин (Women's Empowerment Principles). Холдинг всячески содействует женским инициативам и женскому лидерству. Так, в соответствии с Единой кадровой политикой Холдинга в планы развития в качестве KPI на 2022–2024 годы включен показатель «Количество женщин в руководстве Холдинга и его ДО». Кроме того, женщинам отдается приоритет при отборе в Единый кадровый резерв Холдинга. Вместе с тем Холдинг периодически оказывает благотворительную помощь женщинам с детьми, оказавшимся в тяжелой жизненной ситуации. В 2023 году проведена благотворительная ярмарка, где собрано 2,2 млн тенге на закуп новогодних подарков детям с ограниченными возможностями и из малоимущих семей, а также детям, находящимся на длительном лечении в центре «Материнства и детства».

В Группе Холдинга внедрена система грейдинга и унификации системы оплаты труда. Внедрение единых принципов позволяет обеспечить внутреннюю справедливость системы оплаты труда и сопоставление с текущей ситуацией на рынке труда.

Планы по мероприятиям в рамках ЦУР в 2024 году

В Группе Холдинга реализуется Единая кадровая политика на 2022–2024 годы (далее – Кадровая политика), одной из задач которой является развитие корпоративной культуры, основанной на ESG-принципах в Холдинге и ДО.

В этой связи в соответствии с Кадровой политикой Холдинга в планы развития в качестве KPI на 2022–2024 годы включен показатель «Количество женщин в руководстве Холдинга и дочерних организаций».

Холдингом в среднесрочной перспективе запланирована реализация программы «Развитие женского лидерства» для обеспечения принципа разнообразия и инклюзивности по всей Группе Холдинга.

ЗАДАЧИ ХОЛДИНГА, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН

Цели устойчивого развития ООН



Деятельность Холдинга

- поддержка крупного бизнеса и развитие МСБ путем предоставления финансовых инструментов Холдинга
- реализация инициатив, направленных на повышение клиентоориентированности услуг

Мероприятия в рамках ЦУР за 2023 год

Ключевым институтом развития в составе Холдинга по финансированию крупных стратегических проектов в обрабатывающей промышленности и инфраструктуре является БРК. За 2023 год БРК профинансировано 13 проектов, включая банковские гарантии, 29 экспортных операций и 255 лизинговых сделок на общую сумму порядка 1061 млрд тенге. Благодаря мерам поддержки БРК и его ДО АО «Фонд развития промышленности» (далее – ФРП) в 2023 году введено в эксплуатацию 5 инвестиционных проектов.

Поддержка предпринимательства является одним из стратегических направлений развития Холдинга. Фонд «Даму» оказывает значимое содействие развитию МСБ в рамках реализации государственных программ. В 2023 году Фонд «Даму» оказал поддержку 23,9 тыс. проектам с применением финансовых инструментов на сумму кредитов 1,57 трлн тенге. Также предоставлено льготное кредитования 3,3 тыс. заемщикам на сумму 197,9 млрд тенге.

В целях реализации планов по масштабной цифровизации группы Холдинга утверждены Стратегия цифровизации Холдинга на 2024–2026 годы, План мероприятий по ее реализации и Дорожная карта по масштабной цифровизации.

Планы по мероприятиям в рамках ЦУР в 2024 году

В 2024 году будет продолжена работа в направлении в рамках Стратегии цифровизации Холдинга.

Кроме того, в рамках своего мандата Холдинг продолжит оказывать поддержку малому, среднему и крупному бизнесу в несырьевом секторе, а также в секторе АПК.



ЗАДАЧИ ХОЛДИНГА, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН

Цели устойчивого развития ООН



Деятельность Холдинга

- поддержка проектов, направленных на рост производительности труда в обрабатывающей промышленности
- продвижение казахстанских производителей несырьевых товаров и поставщиков услуг на внешних рынках и усиление их конкурентоспособности
- поддержка жилищного строительства
- развитие технологического предпринимательства и инфраструктуры private equity

Мероприятия в рамках ЦУР за 2023 год

Значительных показателей удалось добиться и в части поддержки казахстанских экспортеров. В 2023 году БРК профинансировал выход на зарубежные рынки таких казахстанских товаров, как масло-жировая продукция (ТОО «Altyn Shyghys» и ТОО «Qazaq Astyq Group»), цинковая продукция (ТОО «Казцинк») и легковые автомобили (ТОО «Hyundai Trans Kazakhstan»). Общая сумма займов по экспортным операциям составила 372 млрд тенге. В 2023 году при содействии другой ДО Холдинга АО «Экспортно-кредитное агентство Казахстана» (далее – ЭКА) поддержано 70 предприятий-экспортеров на общую сумму более 344 млрд тенге.

За счет инструментов поддержки БРК и ЭКА поддержано 115 экспортеров (37 из них новые).

Ключевым игроком на рынке прямых инвестиций (далее – ПИ) в Группе Холдинга является QIC, задачами которого являются привлечение ПИ и содействие устойчивому экономическому развитию Казахстана путем предоставления долевого финансирования через фонды прямых инвестиций (ФПИ). QIC инвестирует и управляет ФПИ в партнерстве с международными институциональными инвесторами, суверенными фондами и международными финансовыми организациями с целью дальнейшего роста и повышения конкурентоспособности. На конец 2023 года портфель QIC состоял из 18 ФПИ, сумма кумулятивных инвестиций фондами с участием QIC составила 2,5 млрд. долл. США.

Фондом «Даму» также осуществляется поддержка приоритетных отраслей экономики, в том числе в сфере переработки, обрабатывающей промышленности, медицины, обучения, туризма и т.д., так, на ежегодной основе проводится выставка казахстанских производителей «ULTTYQ ONIM», получивших государственную поддержку. Выставка проводится с 2015 года и служит эффективной платформой для объединения казахстанских товаропроизводителей, предоставляя участникам уникальную возможность обмена опытом в сфере производства, переработки и продвижения отечественной продукции для достижения высоких результатов в повышении качества продуктов и услуг. В 2023 году количество участников достигло 320 предприятий из различных секторов экономики и регионов страны, поддержанных государственными программами, а количество посетителей превысило 22 000 человек, сумма продаж составила 74,1 млн тенге.

Холдинг продолжит работу по развитию обрабатывающей промышленности, повышению производительности труда, созданию рабочих мест и в целом по развитию несырьевого сектора экономики Казахстана.

В рамках поддержки жилищного строительства 2023 году КЖК заключила договоры субсидирования ставки по кредитам, выданным банками второго уровня частным застройщикам в городах Актау, Уральск, Семей, Атырау, Актобе, Алматы, Кокшетау и Усть-Каменогорск на сумму 10,5 млрд тенге.

По итогам 2023 года КЖК выдала 41 гарантию на завершение строительства жилых домов на общую сумму 167,7 млрд тенге. В 2023 году КЖК были приобретены облигации МИО для финансирования строительства доступного жилья в регионах на общую сумму 139,6 млрд тенге.

По итогам 2023 года объем ввода жилья за счет всех инструментов КЖК составил 2 159 тыс. кв.м². /24 934 квартиры.

Планы по мероприятиям в рамках ЦУР в 2024 году

Холдинг продолжит направлять свои усилия на развитие обрабатывающей промышленности, повышение производительности труда, создание рабочих мест и в целом на развитие экономики Казахстана.

ЗАДАЧИ ХОЛДИНГА, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН

Цели устойчивого развития ООН



Деятельность Холдинга

- разработка продуктов для молодежи, начинающих предпринимателей
- разработка продуктов для социально уязвимых слоев населения
- поддержка людей с ограниченными возможностями в регионах присутствия посредством реализации благотворительных проектов

Мероприятия в рамках ЦУР за 2023 год

С 2019 года ДО Холдинга АО «Обасы банк» и КЖК успешно реализуется программа финансирования приобретения доступного жилья социально уязвимыми слоями населения «Бақытты отбасы».

Также в 2024 году Отбасы банк будет запущена реализация льготной ипотечной программы «9–20–25», рассчитанной на работающую молодежь (при первоначальном взносе в 20%, под 9% и на 25 лет).

В целях обеспечения доступности жилья КЖК осуществляет реализацию квартир в аренду с последующим выкупом» в 2023 году ДО Холдинга АКК в рамках поддержки молодежи выдает льготные микрокредиты молодым людям в возрасте от 21 года до 35 лет для открытия и расширения своего дела.

Холдингом ежегодно реализуются инициативные проекты:

- участие Холдинга в благотворительной акции «Дорога в школу». Работники Холдинга собрали рюкзаки со школьными принадлежностями для детей из социально уязвимых семей. Помощь нуждающимся семьям оказывается каждый год;
- Холдингом организуется День донора, в ходе которого работники Холдинга и ДО сдают кровь;
- в Холдинге проводится благотворительная ярмарка «Baiterek – Open Hearts», вырученные средства от которой идут на организацию новогодних утренников, подарки детям с ограниченными возможностями и из малоимущих семей, а также детям, находящимся на длительном лечении в центре «Материнства и детства».

С целью оказания поддержки и включения в активную жизнь людей, имеющих трудности в физическом развитии, в том числе с инвалидностью или ментальными особенностями, в общей штатной численности работников Группы компаний Холдинга имеются работники с инвалидностью.

Также Фондом «Даму» реализуются программы для поддержки женского предпринимательства. Благодаря мерам государственной поддержки, оказанным Фондом, доля женщин-предпринимателей составляет более 47% от общего количества предпринимателей, получивших финансовую поддержку в рамках всех программ Фонда.

Планы по мероприятиям в рамках ЦУР в 2024 году

В 2024 году будет продолжена работа по развитию инструментов поддержки социального и молодежного предпринимательства.

ЗАДАЧИ ХОЛДИНГА, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН

Цели устойчивого развития ООН



Деятельность Холдинга

- обеспечение населения жильем
- поддержка крупных инфраструктурных и промышленных проектов
- комплексная поддержка МСБ

Мероприятия в рамках ЦУР за 2023 год

Дочерние компании Холдинга сосредоточены на стимулировании экономики для увеличения рабочих мест, предоставления доступного жилья и стимулирования приоритетных секторов, которые повысят качество жизни населения.

В рамках обеспечения населения жильем 2023 году КЖК заключила 288 договоров на приобретение жилья в аренду с выкупом на сумму 4,5 млрд тенге. КЖК заключила договоры субсидирования ставки по кредитам, выданным банками второго уровня частным застройщикам в городах Актау, Уральск, Семей, Атырау, Актобе, Алматы, Кокшетау и Усть-Каменогорск на сумму 10,5 млрд тенге.

По итогам 2023 года КЖК выдала 41 гарантию на завершение строительства жилых домов на общую сумму 167,7 млрд тенге.

В 2023 году КЖК были приобретены облигации МИО для финансирования строительства доступного жилья в регионах на общую сумму 139,6 млрд тенге.

Объем ввода жилья за счет всех инструментов КЖК составил 2 159 тыс. кв.м²./24 934 квартиры.

Выданные жилищные займы – 1 068 млрд тенге.

За 2023 год БПК в рамках прямого кредитования профинансированы проекты на общую сумму 748 млрд тенге. В 2023 году введены в эксплуатацию и модернизированы 3 предприятия, профинансированные с участием Банка.

В 2023 году Фонд «Даму» оказал поддержку 23,9 тыс. проектов с применением финансовых инструментов на сумму кредитов 1,566 трлн тенге.

Планы по мероприятиям в рамках ЦУР в 2024 году

В 2024 году в рамках своего мандата Холдинг продолжит оказывать поддержку малому, среднему и крупному бизнесу в несырьевом секторе, а также в секторе АПК.

ЗАДАЧИ ХОЛДИНГА, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН

Цели устойчивого развития ООН



Деятельность Холдинга

- поддержка зеленых проектов
- применение ресурсосберегающих технологий в офисе Холдинга
- ответственное потребление ресурсов

Мероприятия в рамках ЦУР за 2023 год

По итогам 1 полугодия 2023 года Холдингом поддержан ряд проектов в сфере зеленой энергетики на общую сумму финансирования 177,5 млрд тенге (строительство гидроэлектростанции, солнечной и ветряных электростанций). В частности, по линии БРК на администрировании и финансировании находятся 7 инвестиционных проектов в ВИЭ на сумму 118,5 млрд. тенге:

- 1) Строительство Тургусунской ГЭС в Восточно-Казахстанской области;
- 2) Строительство фотовольтаической электрической станции «Жылга»;
- 3) Строительство ВЭС «Абай» мощностью 150 МВт в ВКО и Алматинской области;
- 4) Строительство солнечной электростанции 100 МВт в г. Балхаше Карагандинской области;
- 5) Строительство солнечной электростанции 50 МВт в Алматинской области;
- 6) Строительство ВЭС «Ыбырай» мощностью 50 МВт в Костанайском районе Костанайской области;
- 7) Строительство каскада гидроэлектростанций на р. Баскан.

QIC поддержало ряд проектов в сфере зеленой энергетики на общую сумму финансирования 11,1 млрд тенге (строительство солнечных и гидроэлектростанций):

- 1) Строительство солнечной электрической станции «Кенгир» мощностью 10 МВт в Карагандинской области;
- 2) Строительство солнечной электрической станции «Байконыр» мощностью 50 МВт в Кызылординской области;
- 3) Строительство Верхне-Талаптинской гидроэлектростанции в Алматинской области.

В 2023 году проведена оценка экологического эффекта от реализации зеленых проектов по итогам 2022 года (проводится один раз в год осенью). Так, профинансированными проектами (по линии БРК, QIC, ФРП) выработано 1 052 479 тыс. кВт*ч электроэнергии. К примеру, от солнечных электростанций произведено 20,5% от общего объема выработанной электроэнергии в стране за счет солнца, от ветряных электростанций – 26,5% от общей выработки в стране за счет энергии ветра.

С января 2023 года ДО Холдинга Отбасы банком запущен прием заявок по программе «Зеленая ипотека» (заем на покупку недвижимости, которая ориентирована на защиту здоровья граждан и окружающую среду, т.е. при строительстве застройщик использует безопасные и экологичные материалы, благоустраивает и озеленяет близлежащую территорию, организует систему утилизации отходов, применяет водосберегающие технологии, использует энергоэффективные решения).

В силу характера своей деятельности Холдинг не оказывает непосредственного существенного воздействия на окружающую среду. Основными ресурсами, потребляемыми Холдингом, являются электроэнергия, тепловая энергия и вода.

Холдинг применяет принципы и методы рационального использования ресурсов, которые наилучшим образом обеспечивают предотвращение неблагоприятного воздействия на окружающую среду.

В своей деятельности Холдинг стремится к сокращению избыточного потребления ресурсов и минимизации существующего негативного экологического воздействия посредством внедрения энергоэффективных технологий, снижения потребления воды, уменьшения расходования бумаги для офисных нужд (в частности, за счет внедрения системы электронного документооборота).

Работа ведется на постоянной основе, за период 2022–2023 гг. на каждом этаже БЦ «Байтерек» установлены урны по сортировке отходов (пластик, стекло, бумага, несортируемые отходы). Также с поставщиком услуг по вывозу отходов ведется/отрабатывается работа по вывозу и раздельной утилизации отходов.

Планы по мероприятиям в рамках ЦУР в 2024 году

В следующем отчетном году Холдингом и его дочерними организациями будет продолжена работа по привлечению инвестиций на поддержку зеленых/социальных проектов, проектов устойчивого развития от финансовых организаций путем выпуска облигаций.

Также Холдингом будет продолжена реализация Концепции «зеленого офиса», в частности запланировано:

- ежеквартальное с 2023 года осуществление подсчета объема сданной на утилизацию макулатуры;
- подтверждение сертификата по охране труда и безопасности (OHSAS 18001) / экологическому менеджменту (ISO 14001);
- рассмотрение возможности установки системы автоматического контроля освещения в коридорах (датчики движения);
- осуществление посадки деревьев и другое.

ЗАДАЧИ ХОЛДИНГА, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН

Цели устойчивого развития ООН



Деятельность Холдинга

- реализация государственных программ, направленных на социально-экономическое развитие страны
- участие в разработке/актуализации нормативно-правовых актов, затрагивающих интересы Холдинга

Мероприятия в рамках ЦУР за 2023 год

В декабре 2023 года утвержден новый План развития Холдинга на 2024–2033 годы, который включает три стратегических направления деятельности: поддержка предпринимательства, развитие экосистемы долевого финансирования и обеспечение населения жильем. В рамках обновленного Плана развития Холдинг выступит локомотивом по развитию проектного финансирования в Казахстане. Для того чтобы сократить государственное участие в кредитовании приоритетных проектов будут максимально вовлечены частные инвесторы. ДО Холдинга намерены поддерживать внедрение на предприятиях новых технологий, методов ведения бизнеса, стимулировать крупные предприятия к сотрудничеству с МСБ, поддерживая их в цепочках поставок. Особое внимание уделяется ответственному финансированию. Холдинг следует принципам ESG и активно внедряет их в свою деятельность, также ожидается развитие инструментов поддержки для «зеленых» проектов.

Планы по мероприятиям в рамках ЦУР в 2024 году

В 2024 году Холдингом будет продолжена работа по реализации государственных программ и выполнению поручений Единственного акционера.



Деятельность Холдинга

- сотрудничество с международными институтами и финансовыми организациями по вопросам устойчивого развития
- участие в конференциях, форумах, круглых столах по продвижению ЦУР в Казахстане

Мероприятия в рамках ЦУР за 2023 год

Холдинг активно участвует в национальных и международных инициативах в области устойчивого развития, направленных на содействие к ускоренному переходу страны к «зеленой» экономике. Так, в 2022 году Холдинг стал первой в Казахстане организацией, подписавшей инициативы ООН «Принципы ООН по расширению прав и возможностей женщин / Women Empowerment Principles (WEP)» (Принципы расширения прав и возможностей женщин) в постпандемийный период. Также в 2023 году подготовлен отчет о реализации инициативы, который включен в отчет об устойчивом развитии Холдинга за 2022 год.

В 2023 году Холдингом получен ESG-рейтинг от международного агентства Sustainable Fitch.

На постоянной основе Холдинг принимает участие в круглых столах и семинарах, посвященных вопросам устойчивого развития.

Планы по мероприятиям в рамках ЦУР в 2024 году

В 2024 году Холдингом будет продолжена работа по взаимодействию с партнерами.

В рамках сотрудничества с ПРООН планируется реализация нового продукта, согласно соглашению по проекту «Создание условий для привлечения инвесторов в энергоэффективность в Казахстане», в рамках инструмента гарантирования.

В рамках сотрудничества с ПРООН также планируется реализация нового продукта в рамках соглашения по проекту «Создание условий для привлечения инвесторов в энергоэффективность в Казахстане» в рамках инструмента гарантирования.

Дочерними организациями запланирована работа по проведению мероприятий для получения аккредитации в Зеленом климатическом фонде.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Холдинг уделяет большое внимание установлению эффективных и сбалансированных отношений со всеми заинтересованными сторонами.

Для проведения успешной и эффективной политики устойчивого развития в Холдинге должное внимание уделяется взаимодействию с заинтересованными сторонами. При определении заинтересованных сторон Холдинг и его дочерние организации используют международные стандарты в этой области. В целях определения перечня заинтересованных сторон, степени их влияния и сфер влияния на интересы Холдинга разработана Карта стейкхолдеров Холдинга, которая позволяет систематизировать и визуализировать информацию об окружении Холдинга и его дочерних организаций для построения адекватной стратегии работы с каждым из стейкхолдеров.

Процесс организации взаимодействия Холдинга с заинтересованными сторонами основан на принципе вовлеченности, подразумевающим учет интересов заинтересованных сторон на всех стадиях процесса управления деятельностью Холдинга и вовлечение заинтересованных сторон в обсуждение значимых тем и важных вопросов, потенциальных рисков и границ ответственности.

Основными формами взаимодействия со стейкхолдерами являются:

1. Опросники, фокус-группы, встречи с заинтересованными сторонами, публичные встречи, семинары, предоставление обратной связи посредством средств коммуникации, консультативные советы;
2. Коллективные переговоры на основе принципов социального партнерства;
3. Многосторонние форумы, консультационные панели, процесс достижения консенсуса, процесс совместного принятия решений, фокус-группы, схемы предоставления обратной связи;
4. Совместные проекты, совместные предприятия, партнерство, совместные инициативы заинтересованных сторон;
5. Интеграция вопросов взаимодействия с заинтересованными сторонами в управление, стратегию и операционную деятельность.

Вовлеченность стейкхолдеров достигается при соблюдении следующих трех принципов:

1. **Существенность.** Холдинг четко определяет свои заинтересованные стороны и осознает, какие интересы заинтересованных сторон являются существенными.
2. **Полнота.** В процессе своей деятельности Холдинг обращает внимание на опасения заинтересованных сторон, а именно понимает их взгляды, потребности и ожидаемые результаты деятельности, а также мнения по значимым вопросам.
3. **Реагирование.** Холдинг последовательно реагирует на все существенные вопросы заинтересованных сторон.

С целью организации управления взаимоотношениями с заинтересованными сторонами Холдинг фокусирует свою деятельность на следующих базовых принципах:

- уважает и учитывает интересы всех заинтересованных сторон;
- стремится к активному информированию целевых аудиторий о своей деятельности;
- обеспечивает объективность, достоверность, независимость и высокий уровень информационной прозрачности в части реализации государственных программ, отдельных внутренних процедур (закупки, конкурсный отбор среди внешних кандидатов на прием на работу, предоставление финансовых и нефинансовых услуг), а также при использовании финансовых средств;
- обеспечивает открытое и продуктивное сотрудничество со всеми заинтересованными сторонами;
- выполняет взятые на себя обязательства перед заинтересованными сторонами;
- получает обратную связь от заинтересованных сторон на регулярной основе.

ОСНОВНЫЕ ГРУППЫ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН И МЕТОДЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С НИМИ

Интересы/ мотивы	Инструменты влияния	Стратегия взаимодействия в 2023 году
Едиственный акционер		
Соблюдение интересов Единственного акционера Холдинга, достижение стратегических целей/ показателей	Устав, Кодекс корпоративного управления Холдинга, официальные запросы	<p>Обеспечение прав Единственного акционера (далее – ЕА)</p> <p>Корпоративное управление в Холдинге и его дочерних организациях основывается на обеспечении защиты, уважения прав и законных интересов Единственного акционера (далее – ЕА) и направлено на способствование эффективной деятельности Холдинга и достижению рентабельности деятельности.</p> <p>АО «НУХ «Байтерек» в установленном порядке обеспечивает реализацию прав ЕА, в том числе право участия в управлении Холдингом и избрания Совета директоров в порядке, предусмотренном законами Республики Казахстан «Об акционерных обществах», «О государственном имуществе» и/или уставом Холдинга.</p> <p>В рамках реализации прав ЕА 5 января 2023 года приказом МНЭ РК №2 избран новый состав Совета директоров Холдинга в количестве десяти человек.</p> <p>Достижение стратегических показателей</p> <p>План развития АО «НУХ «Байтерек» на 2024–2033 годы утвержден постановлением Правительства РК 25 декабря 2023 года № 1180. План развития разработан с учетом основных направлений государственной политики в промышленно-инновационной, социально-экономической, иных сферах по направлениям деятельности АО «НУХ «Байтерек» и определяет его миссию, видение, стратегические направления, цели и задачи на 2024–2033 годы.</p> <p>План развития учитывает поручения, данные Холдингу в рамках посланий Президента Республики Казахстан о положении в стране и основных направлениях внутренней и внешней политики, положения в стратегических и программных документах системы государственного планирования, а также изменением внутренней и внешней среды, оказывающим существенный эффект на деятельность Холдинга.</p> <p>В целях обеспечения реализации Плана развития Холдинга Правлением 13 февраля 2024 года принят (Протокол № 08/24) трехлетний План мероприятий по Плана развития с указанием детальных мероприятий по исполнению стратегических КПД и стратегических задач в рамках трех стратегических направлений деятельности Холдинга.</p>

Интересы/ мотивы	Инструменты влияния	Стратегия взаимодействия в 2023 году
Орган управления		
Общее руководство деятельностью Холдинга, относящейся к компетенции органа	Устав, внутренние документы Холдинга	<p>Принятие решений по вопросам, за исключением вопросов, отнесенных к компетенции ЕА</p> <p>Совет директоров является органом управления АО «НУХ «Байтерек», осуществляющим общее руководство его деятельностью, за исключением решения вопросов, отнесенных к компетенции ЕА.</p> <p>В соответствии с пунктом 2 главы 1 Положения о Совете директоров АО «НУХ «Байтерек», деятельность Совета директоров Холдинга основывается на принципах эффективности и ответственности, максимального соблюдения и реализации интересов ЕА и Холдинга.</p> <p>Осуществление общего стратегического руководства деятельностью Холдинга</p> <p>В отчетном периоде (2023 год) проведено 10 заседаний Совета директоров Холдинга, из них 5 заседаний проводились в очной форме и 5 – в заочной. В общей сложности Советом директоров Холдинга рассмотрено 83 вопроса.</p>
Менеджмент		
Руководство текущей деятельностью Холдинга, принятие решений по вопросам деятельности, не отнесенным к компетенции других органов и должностных лиц Холдинга	Устав, внутренние документы Холдинга	<p>Руководство оперативной деятельностью Холдинга</p> <p>В соответствии с пунктом 1.4 главы 1 Положения о Правлении АО «НУХ «Байтерек», Правление является коллегиальным исполнительным органом Холдинга и осуществляет руководство его текущей деятельностью, действует в интересах Холдинга и ЕА и подотчетно последнему и Совету директоров Холдинга.</p> <p>Исполнение решений Единственного акционера и Совета директоров Холдинга</p> <p>Правление на системной основе получает поручения и стремится полноценно и своевременно их исполнять.</p> <p>В течение 2023 года Правление Холдинга провело 56 заседаний, из них 37 очных и 19 заочных.</p>
Персонал		
Карьерный рост, высокая заработная плата, социальное обеспечение (медицинская страховка, ежегодный оплачиваемый отпуск), профессиональное развитие	Трудовой кодекс, трудовые договоры (договоры гражданско-правового характера)	<p>Исполнение должностных полномочий направленных на реализацию задач и функций Холдинга</p> <p>Проводится открытая, прозрачная, нацеленная на формирование квалифицированного и мотивированного персонала кадровая политика.</p> <p>Проводится работа в части обеспечения всем работникам равных возможностей для реализации их потенциала в процессе трудовой деятельности, беспристрастной и справедливой оценки их результатов, подбор и карьерный рост работников исключительно на основе профессиональных способностей, знаний и навыков.</p>
Государственные органы		
Налоговые поступления, экономический рост, занятость населения / создание новых рабочих мест, решение социальных задач	Законы, государственные программы социально-экономического развития, нормативное регулирование, официальные запросы	<p>Участие в рабочих группах, форумах, конференциях</p> <p>Холдингом проводится системная работа в части реализации государственных программ, эффект от которых, в том числе общая и экспортная выручка, создание рабочих мест, налоговые поступления предоставляются на периодической основе в государственные органы.</p> <p>Деловая переписка и/или подготовка ответов на запросы</p> <p>В 2023 году в адрес госорганов/заявителей направлено 85 писем на запросы по разъяснению инструментов поддержки, обмену информацией по инвестиционным проектам.</p>

Интересы/ мотивы	Инструменты влияния	Стратегия взаимодействия в 2023 году
Клиенты, потребители		
Социальные интересы/коммерческие интересы	Договоры	<p>Деловая переписка, проведение встреч с клиентами</p> <p>В 2023 году проведено 24 встречи представителей Холдинга с предпринимателями / иными заинтересованными сторонами, а также принято участие в 14 конференциях/форумах по разъяснению инструментов поддержки бизнеса.</p> <p>Обеспечение соответствия ожиданиям потребителей финансовых/нефинансовых продуктов и услуг Холдинга и ДО</p> <p>В соответствии с Планом развития на 2024–2033 годы опрос клиентов проводится раз в два года. Очередная оценка планируется в 2024 году. Справочно: в 2022 году путем проведения опроса клиентов Холдинга независимой опросной компанией ТОО «Prosperous Future» произведен расчет СКПД «Удовлетворенность клиентов». Общая удовлетворенность клиентов услугами Группы компаний Холдинга составила 84%, при этом средний балл составил 5,9 из 7. Стоит отметить, что предприниматели демонстрируют положительную тенденцию уровня доверия к деятельности институтов развития.</p>
Дочерние организации		
Соблюдение интересов акционеров/участников	Устав Холдинга, внутренние документы Холдинга, Уставы дочерних организаций	<p>Переписка и направление запросов в дочерние организации</p> <p>В соответствии с Кодексом корпоративного управления Холдинга Правлением направляются письма об ожиданиях на будущий год АО «НУХ «Байтерек» как Единственного акционера Председателю советов директоров и представителям ЕА в составе СД. Целью данного письма является доведение до членов СД ДО Холдинга ожиданий Холдинга как ЕА дочерних организаций Холдинга по важным для ЕА основным направлениям и результатам деятельности</p> <p>Контроль за исполнением поручений, направленных Холдингом</p> <p>Письмо ожидания является руководством для СД дочерней организации Холдинга в обеспечении стратегического управления по достижению стратегических приоритетов развития на будущий год, стратегических показателей деятельности, эффективного исполнения показателей государственных программ, в реализации которых участвует дочерняя организация Холдинга, повышении эффективности деятельности дочерней организации.</p>
Общественный совет		
Реализация целей и задач Общественного совета, осуществление общественного контроля	Положение об Общественном совете	<p>Обсуждение проектов стратегии и плана развития холдинга, а также отчетов по реализации стратегии и плана развития холдинга</p> <p>В отчетном периоде проведено 5 заседаний Общественного совета 31 марта, 14 апреля, 27 июня, 29 сентября и 25 декабря 2023 года в рамках, которых рассмотрены вопросы стратегии (планов развития), планов развития (планов мероприятий), результаты финансово-хозяйственной деятельности Холдинга и дочерних организаций.</p>

Интересы/ мотивы	Инструменты влияния	Стратегия взаимодействия в 2023 году
Аудиторы, консалтинговые компании		
Оказание консалтинговых услуг и услуг по финансовому аудиту	Договоры	<p>Заключение договоров по оказанию консалтинговых и аудиторских услуг</p> <p>С 2014 года внешним аудитором АО «НУХ «Байтерек» является ТОО «КПМГ Аудит». На 2022–2023 годы заключен договор с ТОО «КПМГ Аудит» в соответствии с решением заседания Совета директоров АО «НУХ «Байтерек» от 15 июля 2022 года №05/22.</p> <p>15 декабря 2022 года заключен договор с ТОО «КПМГ Такс энд Эдвайзори» для оказания комплексных услуг по диагностике и консультированию в области устойчивого развития и ESG, основной целью которых являлась разработка дорожной карты инициатив для повышения ESG-рейтинга.</p> <p>С целью соблюдения положения Кодекса, Холдингом осуществлен закуп услуг, по независимой оценке корпоративного управления с заключением Договора о закупках услуг от 8 сентября 2023 года № 130540020197EEP2308015/00 с ТОО «КПМГ Такс энд Эдвайзори».</p> <p>Итоговый рейтинг корпоративного управления – 98,8%, в том числе подкомпоненты:</p> <ul style="list-style-type: none"> Эффективность Совета директоров и Правления – 99%; Управление рисками и внутренний аудит – 98%; Устойчивое развитие – 98%; Прозрачность – 99%.
Поставщики		
Коммерческие интересы, обеспечение товарами, осуществление работ и предоставления услуг в соответствии с заявленными требованиями	Договоры, соглашения	<p>Участие в закупках</p> <p>Холдинг в своей деятельности при осуществлении закупок товаров, работ и услуг, в том числе при заключении договоров о закупках руководствуется ЗПК «О закупках отдельных субъектов квазигосударственного сектора» и Правилами осуществления закупок отдельными субъектами квазигосударственного сектора, за исключением Фонда национального благосостояния и организаций Фонда национального благосостояния, утвержденными приказом Министра финансов Республики Казахстан от 30 ноября 2021 года № 1253.</p> <p>По итогам 2023 года исполнение Плана закупок АО «НУХ «Байтерек» составляет – 100% (в 2022 году – 99,9%), из которых:</p> <ul style="list-style-type: none"> заключены договоры на сумму 1 929 070 тыс. тенге (экономия составила 44 539 тыс. тенге (2,3%), в том числе: <ul style="list-style-type: none"> тендер – на сумму 1 057 170 тыс. тенге (54,8%) (в 2022 году – 36,2%) (экономия составила 21 003 тыс. тенге); из одного источника по несостоявшимся закупкам способом тендера – на сумму 149 918 тыс. тенге (7,8%) (в 2022 году – 5,7%); запрос ценовых предложений сумму 198 530 тыс. тенге (10,3%) (в 2022 году – 6,4%) (экономия составила 20 867 тыс. тенге); из одного источника по несостоявшимся закупкам способом запроса ценовых предложений – на сумму 40 971 тыс. тенге (2,1%) (в 2022 году – 2,2%) (экономия составила 187 тыс. тенге); электронный магазин – на сумму 8 343 тыс. тенге (0,4%) (в 2022 году – 0,1%) (экономия составила 166 тыс. тенге); из одного источника путем прямого заключения договора – на сумму 474 138 тыс. тенге (24,6%) (в 2022 году – 49,4%) (экономия составила 2 316 тыс. тенге).

Интересы/ мотивы	Инструменты влияния	Стратегия взаимодействия в 2023 году
Инвесторы		
Рентабельность вложенных инвестиций, возврат средств	Меморандумы, договоры	<p>Деловая переписка, проведение встреч с (потенциальными) инвесторами</p> <p>В 2022 году проведено 24 встречи представителей Холдинга с предпринимателями/ иными заинтересованными сторонами, а также принято участие в 4 конференциях/форумах по разъяснению инструментов поддержки бизнеса.</p> <p>Привлечение инвестиций для реализации проектов и основной деятельности</p> <p>В 2022 году проведены встречи и переписки с потенциальными инвесторами. Заключено 2 трехсторонних меморандума о взаимопонимании (MOU) между Холдингом, Baladna, ТОО «Агрохолдинг Dinara Group» и АО «Алень Агро», а также 1 двухсторонний MOU между Холдингом и Hassad Food Company QCSC.</p>
Финансовые институты		
Размещение свободных денежных средств на депозитных счетах, обслуживание специальных счетов	Договоры, квалификация и профессионализм работников	<p>Размещение свободных денежных средств и улучшение финансовых показателей</p> <p>В августе 2022 года Холдинг заключил 2 договора банковского вклада с АО «Bereke Bank» (далее – Bereke Bank) на 70 млрд тенге и 40 млрд российских рублей. Также ежедневно заключаются сделки с АО «Народный банк Казахстана» и Bereke Bank по размещению денежных средств на однодневных депозитах «овернайт» путем присоединения к условиям размещения срочных и сберегательных вкладов.</p>
Партнеры		
Коммерческие интересы, взаимовыгодное сотрудничество	Договоры, соглашения, меморандумы о взаимопонимании	<p>Взаимовыгодное сотрудничество, усовершенствование бизнес- и технологических процессов и их автоматизация</p> <p>Группа Всемирного банка</p> <p>Сотрудничество в части потенциального проекта, направленного на улучшение финансирования, цифровизации и экологизации ММСП для обеспечения устойчивой производительности.</p> <p>Заключение договоров, контроль за исполнением договорных отношений</p> <p>Великобритания – JP Morgan</p> <p>Китайская Народная Республика – China Construction Bank Corporation Astana Branch, Sinooutong International PTE.LTD</p> <p>Турецкая Республика – Организация развития и поддержки малого и среднего предпринимательства «KOSGEB»</p> <p>Катарский холдинг Hassad Food</p> <p>Подписан Меморандум о сотрудничестве в сфере АПК для создания Торговой компании для обеспечения поставок сельскохозяйственной продукции между Казахстаном и Катаром.</p>

Интересы/ мотивы	Инструменты влияния	Стратегия взаимодействия в 2023 году
Общественные организации		
Реализация целей и задач общественных организаций	Договоры, соглашения, меморандумы о взаимопонимании	<p>Осуществление благотворительности и спонсорства</p> <p>В 2022 году Холдингом выделено 150 млн тг в виде спонсорской помощи КФ «Казахстанский фонд экономических инициатив».</p> <p>Проведение совместных мероприятий с ассоциациями и/или объединениями (встречи, благотворительные вечера и т. д.)</p> <p>АО «НУХ «Байтерек» и дочерние организации на регулярной основе проводят благотворительные акции и оказывают помощь людям, оказавшимся в сложных жизненных ситуациях, а также организациям по защите животных.</p>
Средства массовой информации		
Конструктивное сотрудничество	Публикации и информация о деятельности Холдинга	<p>Проведение пресс-конференций, предоставление пресс-релизов и организация интервью</p> <p>22 декабря 2021 года решением Правления № 68/21 утвержден медиаплан Холдинга на 2022 год, включающий 36 мероприятий (пресс-релизы, репортажи, статьи), направленных на освещение деятельности Холдинга.</p>
Население		
Прозрачность деятельности Холдинга, создание дополнительных рабочих мест, развитие региона	Общественное мнение, обращения в вышестоящие и регулирующие органы, СМИ	<p>Размещение на корпоративном веб-сайте Холдинга актуальной публичной информации, в том числе публикация финансовой и нефинансовой отчетности о своей деятельности</p> <p>Решением Совета директоров Холдинга от 29.08.2023 (протокол № 05/23) утвержден Годовой отчет Холдинга за 2021 год, содержащий детальную информацию о достижениях Холдинга, с последующим размещением на сайте Холдинга (https://www.baiterek.gov.kz/ru/o-kholdinge/otchetnost-kholdinga/godovye-otchetny). Отчет об устойчивом развитии принят к сведению Советом директоров 29.08.2023 (протокол № 05/23), направлен для размещения на сайте Холдинга 7 сентября 2023 года (СЗ № 2499) и размещен на сайте (https://baiterek.gov.kz/ru/o-kholdinge/otchetnost-kholdinga/otchetnost-po-ustoychivomu-razvitiyu/).</p> <p>Своевременное реагирование на обращение физических лиц</p> <p>В систему Е-өтініш поступают обращения физических лиц, которые всесторонне рассматриваются в соответствии с Законом об обращениях.</p>

Интересы/ мотивы	Инструменты влияния	Стратегия взаимодействия в 2023 году
Международные организации		
Реализация совместных международных проектов, взаимовыгодные коммерческие интересы	Присвоение международного рейтинга, договоры и соглашения	<p>Заключение договоров и соглашений о взаимовыгодном сотрудничестве</p> <p>18 июля 2022 года между Холдингом и международным рейтинговым агентством Fitch Ratings подписано Соглашение о вознаграждении на период 2022–2023 годов.</p> <p>Проведение встреч, деловая переписка</p> <p>3 марта 2022 года проведена встреча с Московским офисом РА Moody's Investor Service в формате zoom-meeting с участием Управляющего директора, члена Правления Хамитова Е.Е.</p> <p>24 марта 2022 года проведена встреча с Лондонским офисом РА Moody's Investor Service в формате zoom-meeting с участием Управляющего директора, члена Правления Хамитова Е.Е.</p> <p>В рамках подготовки к встречам с РА Moody's Investor Service 3 марта (Московский офис) и 24 марта 2022 года (Лондонский офис), ДКФ представлена информация по деятельности Холдинга по итогам 2021 года и планам на 2022 год.</p>
Конкуренция		
Увеличение доли присутствия на рынке	Применение более развитых и новых технологий, рост активов, ценовая конкуренция, активная рекламная политика, маркетинговые исследования рынка	Запущен Единый портал поддержки предпринимателей (www.bgov.kz) для рассмотрения продуктов и услуг Холдинга онлайн и автоматизации процессов подачи заявок.

СИСТЕМА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Утвержденный Кодекс корпоративного управления Холдинга предусматривает свод правил и рекомендаций, которым следует в процессе своей деятельности для обеспечения эффективности, транспарентности, подотчетности, высокого уровня деловой этики в отношениях внутри Холдинга и с другими заинтересованными сторонами.

Основополагающими принципами корпоративного управления Холдинга являются:

1. принцип разграничения полномочий;
2. принцип защиты прав и интересов Единственного акционера;
3. принцип эффективного управления Холдингом Советом директоров и Правлением;
4. принцип устойчивого развития;
5. принцип управления рисками, внутреннего контроля и внутреннего аудита;
6. принцип регулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов;
7. принципы прозрачности и объективности раскрытия информации о деятельности Холдинга.

Более того, на постоянной основе осуществляется работа по проведению мероприятий, направленных на совершенствование корпоративного управления, в том числе по внедрению положений и принципов Кодекса корпоративного управления Холдинга в его деятельность. Также стоит отметить подготовку отчета о соблюдении/несоблюдении принципов

и положений Кодекса корпоративного управления. Данная практика также внедрена в дочерних организациях Холдинга.

Краткая версия Отчета о соблюдении/несоблюдении принципов и положений Кодекса корпоративного управления АО «НУХ «Байтерек» за 2023 год содержится в приложении к Годовому отчету. Подробная версия Отчета ежегодно размещается на интернет-сайте Холдинга в разделе «Корпоративное управление».

При этом Холдинг на постоянной основе отслеживает основные изменения в международных тенденциях корпоративного управления, в национальном законодательстве и внедряет лучшие практики корпоративного управления в своей деятельности. В качестве признанного международного стандарта в области корпоративного управления квазигосударственных компаний Холдинг применяет Руководящие принципы Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) по корпоративному управлению для предприятий с государственным участием, которые адаптированы к деятельности Холдинга и реализуются в рамках утвержденного решением Единственного акционера Кодекса корпоративного управления Холдинга.

Холдинг регулярно проводит оценку корпоративного управления: раз в два года внутреннюю оценку и раз в три года независимую. Так, в декабре 2023 года была проведена независимая оценка корпоративного управления Холдинга (ТОО «КПМГ Такс энд Эдвайзори»), по результатам которой Холдингу был присвоен рейтинг 98,8% (предыдущий рейтинг по итогам независимой оценки корпоративного управления от 2020 года составил 97%).

операционную самостоятельность и не вмешивается в операционную (текущую) и инвестиционную деятельность Холдинга за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Казахстан, актами и поручениями Президента Республики Казахстан и Правительства Республики Казахстан.

Предприятия с государственным участием осуществляют свою деятельность с той же степенью эффективности, прозрачности и подотчетности, что и ведущие частные предприятия.

Экономическая деятельность Холдинга и его дочерних организаций должна отвечать условиям рынка относительно долговых и долевого финансов.

Все публичные и непубличные предприятия с государственным участием должны соблюдать национальные кодексы корпоративного управления.

ПРИНЦИП ЗАЩИТЫ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ ЕДИНСТВЕННОГО АКЦИОНЕРА

Кодекс корпоративного управления Холдинга актуализирован с учетом положений Типового кодекса корпоративного управления в контролируемых государством акционерных обществах.

Предприятия с государственным участием должны признавать и уважать права заинтересованных лиц, предусмотренные в законодательстве или во взаимных соглашениях.

ПРИНЦИП УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Холдинг и его дочерние организации осознают важность своего влияния на экономику, экологию и общество для обеспечения устойчивого развития в долгосрочном периоде, соблюдая баланс интересов заинтересованных сторон.

Предприятия с государственным участием должны сообщать существенную финансовую и нефинансовую информацию о предприятии в соответствии с высококачественными международно признанными стандартами раскрытия корпоративной информации, включая сферы особого внимания для государства как собственника и для общественности.

ПРИНЦИП ПРОЗРАЧНОСТИ И ОБЪЕКТИВНОСТИ РАСКРЫТИЯ ИНФОРМАЦИИ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ХОЛДИНГА

В целях соблюдения интересов заинтересованных сторон Холдинг своевременно и достоверно раскрывает информацию, предусмотренную законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Холдинга, а также информацию обо всех важных аспектах своей деятельности, включая финансовое состояние, результаты деятельности, структуру собственности и управления.

Советы директоров предприятий с государственным участием должны обладать необходимыми полномочиями и объективностью для выполнения своих функций стратегического руководства и контроля за деятельностью менеджмента. Они должны действовать добросовестно и нести ответственность за свои действия.

ПРИНЦИП ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ХОЛДИНГОМ СОВЕТОМ ДИРЕКТОРОВ И ПРАВЛЕНИЕМ

Совет директоров осуществляет свои функции в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом Холдинга, Кодексом корпоративного управления, Положением о Совете директоров.

Члены Совета директоров несут персональную ответственность за выполнение своих обязанностей, включая фидуциарные обязанности и принимаемые решения, эффективность своей деятельности, действия и/или бездействие.

Правление подотчетно Совету директоров и несет ответственность за реализацию решений, принятых Советом директоров и Единственным акционером.

Предприятия с государственным участием должны разрабатывать и вести наблюдение за эффективными политиками и процедурами по управлению финансовыми и операционными рисками, а также рисками в отношении прав человека, занятости, охраны окружающей среды и налогообложения.

ПРИНЦИП УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ, ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ И ВНУТРЕННЕГО АУДИТА

В Холдинге действует эффективно функционирующая система управления рисками и внутреннего контроля, направленная на обеспечение разумной уверенности в достижении Холдингом своих стратегических и операционных целей, представляющая собой совокупность организационных политик, процедур, норм поведения и действий, методов и механизмов управления.

Необходимо использовать механизмы, предназначенные для недопущения конфликта интересов, который не позволяет Совету директоров объективным образом исполнять свои обязанности,

и ограничивающие политическое вмешательство в процесс работы Совета директоров.

ПРИНЦИП РЕГУЛИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ КОНФЛИКТОВ И КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Работники Холдинга не допускают ситуации, в которой возможно возникновение конфликта

интересов, ни в отношении себя (или связанных с собой лиц), ни в отношении других.

Холдингом во избежание конфликта интересов, препятствующего объективному выполнению Советом директоров своих обязанностей, и для ограничения политического вмешательства в процессы Совета директоров Холдинга внедряются механизмы по его недопущению и регулированию.

СИСТЕМА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ И ПРАВЛЕНИЯ

Согласно Положению о Совете директоров АО «НУХ «Байтерек», в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан и Уставом АО «НУХ «Байтерек», независимым директорам – членам Совета директоров АО «НУХ «Байтерек» в период исполнения ими своих обязанностей может выплачиваться вознаграждение, связанное с исполнением ими функций членов Совета директоров Холдинга, и (или) компенсироваться расходы, связанные с исполнением ими функций членов Совета директоров Холдинга.

Порядок, размер и условия выплаты вознаграждений, компенсации расходов и премирования членам Совета директоров за исполнение ими своих обязанностей, включая независимых директоров, устанавливаются решением Единственного акционера Холдинга.

Председатель Совета директоров заключает с независимыми директорами договор от имени Холдинга в редакции, предусмотренной приложением к Положению о Совете директоров Холдинга, в котором изложены размер и условия выплаты вознаграждений и компенсаций независимым директорам. В случае участия независимого директора в половине или менее чем в половине всех проведенных очных и заочных заседаний Совета директоров и его Комитетов вознаграждение уменьшается, за исключением случаев отсутствия независимого директора по причине болезни или нахождения в отпуске по основному месту работы.

В 2023 году вознаграждение, связанное с исполнением функций членов Совета директоров Холдинга, выплачивалось только независимым директорам – членам Совета директоров АО «НУХ «Байтерек».

Система оплаты труда членов Правления Холдинга регламентирована Правилами оплаты труда, оценки деятельности и вознаграждения Председателя и членов Правления АО «НУХ «Байтерек». Членам Правления устанавливается должностной оклад по решению Совета директоров. В соответствии с постановлением Правительства Республики Казахстан от 2 декабря 2014 года № 1266 вознаграждение членам Правления осуществляется по итогам отчетного года в зависимости от достижения стратегических КПД, утверждаемых Советом директоров, и результатов оценки их деятельности, а также наличия чистой консолидированной прибыли после утверждения в установленном порядке результатов финансово-хозяйственной деятельности компании на основе аудированной финансовой отчетности. При этом общий годовой объем данного вознаграждения не должен превышать 6 (шесть) должностных окладов.

В 2023 году суммарный размер вознаграждений Председателя и членов Правления АО «НУХ «Байтерек» в период их нахождения в составе исполнительного органа, а также независимых директоров – членов Совета директоров, произведенных Холдингом в их пользу, составил 442 068 736 (четыреста сорок два миллиона шестьдесят восемь тысяч семьсот тридцать шесть) тенге 42 (сорок два) тиына. Данная сумма указана до удержания налогов и других обязательных платежей в бюджет.

Суммарный размер вознаграждения Председателя и членов Правления АО «НУХ «Байтерек» включает в себя сумму заработных плат, выплаченное вознаграждение по итогам 2022 года, премию к государственному празднику Республики Казахстан.

СУММАРНЫЙ РАЗМЕР ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЧЛЕНОВ ПРАВЛЕНИЯ АО «НУХ «БАЙТЕРЕК» И НЕЗАВИСИМЫХ ДИРЕКТОРОВ – ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

	2021 год	2022 год	2023 год
Члены Правления	265 866 406,28	278 097 617,22	227 101 069,75
Совет директоров	391 973 333,31	418 189 166,67	214 967 666,67

МОДЕЛЬ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ХОЛДИНГА

Модель корпоративного управления Холдинга обеспечивает эффективность системы принятия решений, соблюдение интересов Единственного акционера, высоких стандартов раскрытия информации, функционирования эффективной системы управления рисками и внутреннего контроля.

Модель корпоративного управления Холдинга нацелена на обеспечение прозрачности и подотчетности и предусматривает четкое разграничение полномочий и ответственности между органами, должностными лицами и работниками Холдинга.

В соответствии с Уставом Холдинга основными органами являются:

- Единственный акционер – высший орган управления Холдинга;
- Совет директоров – орган управления;
- Правление – исполнительный орган.

Органом, осуществляющим контроль за финансово-хозяйственной деятельностью Холдинга, оценку в области внутреннего контроля, управления

рисками, исполнения документов в области корпоративного управления и консультирования в целях совершенствования деятельности Холдинга, является Служба внутреннего аудита.

В целях эффективной организации деятельности Совета директоров и взаимодействия Правления с Единственным акционером, Советом директоров назначается корпоративный секретарь, который не является членом Совета директоров либо Правления Холдинга и подотчетен Совету директоров Холдинга.

При Совете директоров Холдинга функционируют Комитеты, в компетенцию которых входит рассмотрение вопросов по аудиту и управлению рисками, стратегическому планированию, кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам.

Для подготовки решений рекомендательного характера для Правления по отдельным направлениям деятельности Холдинга, в том числе для осуществления подготовки и предварительного рассмотрения вопросов, отнесенных к компетенции Правления, созданы Комитеты при Правлении: Комитет по планированию и оценке деятельности, Комитет по управлению активами и пассивами, Комитет по стратегии и корпоративному развитию.



СТРУКТУРА СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ХОЛДИНГА



ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ХОЛДИНГА

В рамках утвержденного Советом директоров Холдинга Плана мероприятий по совершенствованию корпоративного управления на 2021–2022 годы общее исполнение Плана мероприятий составило 94%.

ПЛАНЫ НА 2024 ГОД

В 2024 году планируется разработка и утверждение Плана мероприятий по совершенствованию

корпоративного управления Холдинга на 2024–2025 годы, с внесением необходимых изменений во внутренние документы Холдинга, повышению прозрачности раскрываемой информации и пр. В стандартном режиме продолжится осуществление мониторинга исполнения Плана мероприятий по совершенствованию корпоративного управления Холдинга и дочерних организаций Холдинга, проведение обучения Правления Холдинга по вопросам стратегического риск-менеджмента, внутреннего аудита, устойчивого развития, нефинансовых рисков и нефинансовой отчетности (ESG reporting) и внутренняя оценка эффективности системы корпоративного управления Холдинга.

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ И ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ

КОМПОНЕНТЫ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ И ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ

Риск-менеджмент является важной составляющей управленческого процесса и неотъемлемой частью развитой системы корпоративного управления. Основным элементом процесса управления рисками Холдинга является его ориентированность на специфику организации, основные принципы ее деятельности, бизнес-процессы и вовлеченность каждого работника в процесс управления рисками.

В Холдинге действует Политика управления рисками, в которой закреплены основные принципы процесса

управления рисками, такие как целостность, открытость, структурность, информированность, экономическая целесообразность, непрерывность и совершенствование, цикличность.

Целью процесса управления рисками является достижение баланса между максимальным использованием возможностей и предотвращением потерь.

Управление рисками в АО «НУХ «Байтерек» осуществляется на нескольких уровнях с вовлечением следующих органов и подразделений Холдинга: Единственный акционер, Совет директоров, Правление, структурное подразделение, ответственное за координацию управления рисками, и иные структурные подразделения, а также Служба внутреннего аудита.

Единственный акционер определяет основные принципы корпоративного управления.

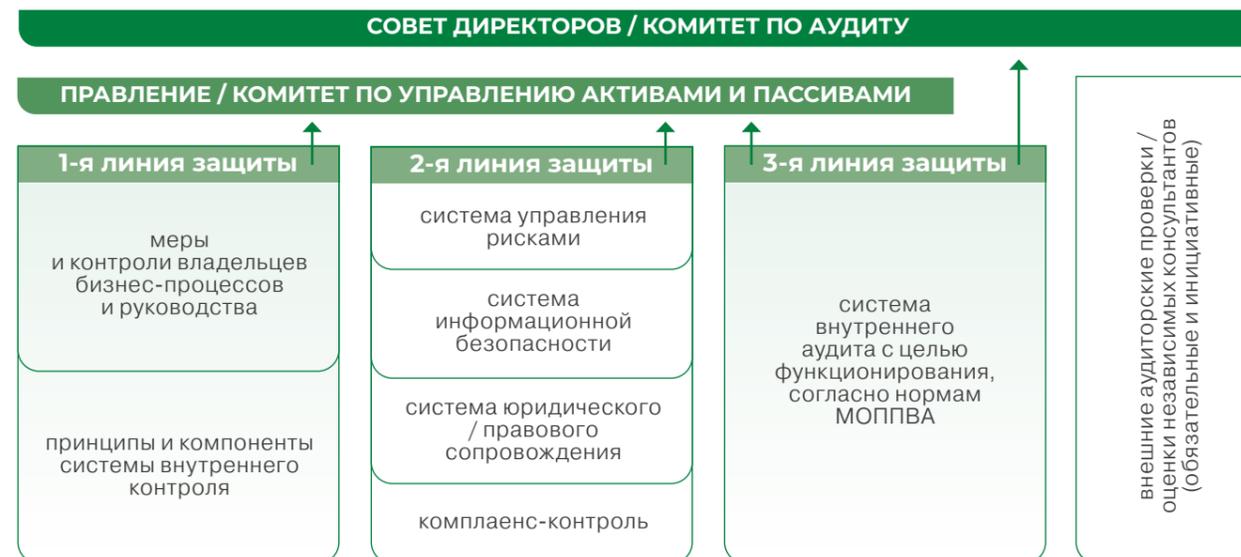
Совет директоров играет ключевую роль в осуществлении надзора за системой корпоративного управления рисками. Основными функциями Совета директоров являются постановка долгосрочных и краткосрочных целей Холдинга, утверждение основных документов, регламентирующих управление рисками в АО «НУХ «Байтерек», рассмотрение отчетов по эффективности системы управления рисками. При Совете директоров создан Комитет по аудиту, являющийся консультативно-совещательным органом по предоставлению Совету директоров рекомендаций в части контроля за финансово-хозяйственной деятельностью Холдинга, за надежностью и эффективностью системы управления рисками, исполнением документов в области корпоративного управления, независимостью внешнего и внутреннего аудита.

Правление ответственно за организацию эффективной системой управления рисками и создание структуры контроля над рисками для обеспечения выполнения и следования корпоративным политикам. В целях эффективной организации управления рисками при Правлении функционирует Комитет по управлению

активами и пассивами, основными функциями которого является выработка рекомендаций по повышению эффективности управления активами и обязательствами Холдинга и его дочерних организаций в целях достижения принципов диверсификации активов и обязательств, оптимизации рисков и обеспечения финансовой устойчивости.

Важной составляющей, направленной на достижение АО «НУХ «Байтерек» поставленных стратегических целей и минимизацию рисков при их достижении, является эффективно функционирующая **система внутреннего контроля**. Организация системы внутреннего контроля предусматривает построение Холдингом системы управления, способной быстро реагировать на риски, осуществлять контроль над основными и вспомогательными бизнес-процессами и ежедневными операциями Холдинга, а также осуществлять незамедлительное информирование участников системы внутреннего контроля соответствующего уровня о любых существенных недостатках и областях для улучшения. Надежное и эффективное функционирование системы внутреннего контроля требует вовлечения и постоянного взаимодействия в рамках внутреннего контроля должностных лиц и работников всех уровней АО «НУХ «Байтерек».

Корпоративная система управления рисками и внутреннего контроля Холдинга охватывает все уровни и направления деятельности, бизнес-процессы, виды отчетности/информации и операции. Данная система организована с учетом общеизвестных принципов, правил и лучших практик и представлена на модели ниже.



Контрольные процедуры являются документально зафиксированной системой мероприятий и действий по обеспечению эффективного внутреннего контроля за исполнением целей, задач и планов Холдинга, выявлению и совершению нестандартных операций, а также по предупреждению, ограничению и предотвращению рисков и возможных правонарушений со стороны должностных лиц и работников Холдинга. Контрольные процедуры осуществляются на всех уровнях Холдинга и подлежат соблюдению органами, структурными подразделениями и работниками Холдинга.

Управление рисками в Холдинге является постоянным, динамичным и непрерывным процессом, состоящим из компонентов: идентификация, измерение, контроль, мониторинг.

В отчетном году в АО «НУХ «Байтерек» проделана следующая работа по управлению рисками:

- Осуществлен комплексный анализ всех бизнес-процессов в Холдинге, который предшествует процессу определения рисков и контролей. Определение бизнес-процессов в Холдинге базируется на двух ключевых подходах: описании и регламентации бизнес-процессов. Поэтапное использование данных подходов нацелено на комплексное определение сути того или иного бизнес-процесса, а также обеспечение его непрерывного мониторинга впоследствии.
- Утверждена матрица бизнес-процессов, рисков и контролей на 2024 год, которая представляет собой инструмент системы внутреннего контроля и управления рисками, заключающийся в анализе основных бизнес-процессов Холдинга и направленный на то, чтобы оценить их подверженность рискам и сформировать контрольные процедуры по управлению этими рисками.

ПЛАНЫ НА 2024 ГОД

С целью дальнейшего совершенствования и развития АО «НУХ «Байтерек» ставит перед собой следующие задачи в 2024 году и в среднесрочной перспективе:

- совершенствование риск-культуры в Группе Холдинга и ее дальнейшая интеграция в систему корпоративного управления;
- оптимизация и актуализация методологии по СУР в Группе Холдинга;
- повышение эффективности бизнес-процессов рисков и контролей в Холдинге;

- Утвержден риск-аппетит по различным компонентам и метрикам, представляющий собой возможность изменений в результатах как на краткосрочной, так и на долгосрочной основе, который Холдинг и его руководители готовы принять в рамках своей стратегии развития бизнеса.
- Проведены оптимизация и актуализация внутренних нормативных документов в области системы управления рисками и внутреннего контроля.

В 2023 году Советом директоров и Правлением АО «НУХ «Байтерек» на ежеквартальной основе рассматривались консолидированные отчеты по рискам с описанием основных рисков Группы Холдинга и планы мероприятий по управлению ими, осуществлялись мониторинг и актуализация ключевых индикаторов рисков, регистра и карты рисков, а также планы мероприятий по управлению рисками.

Также в 2023 году из-за геополитических событий, связанных с конфликтом между Россией и Украиной, и, как следствие, из-за волатильности цен на нефть, курсов валют Холдинг ежеквартально осуществлял анализ и стресс-тестирование по гипотетическим сценариям и информировал Совет директоров Холдинга об актуальной ситуации в части возможного негативного влияния внешней конъюнктуры на финансовые и риск-показатели Группы Холдинга.

В 2023 году для работников Холдинга с целью развития риск-культуры проводились обучающие семинары по системе управления рисками и внутреннему контролю с целью эффективной идентификации присущих Холдингу рисков и его видов, определения компонентов и понимания принципов риск-менеджмента, соответствующих стандартам COSO и ISO-31000.

- автоматизация процессов СУР в направлениях: получение и консолидация отчетов по рискам Группы Холдинга, расчет и мониторинг лимитов на контрагента и пр.;
- внедрение ESG-факторов в бизнес-процессы и оценку рисков по Группе Холдинга, включая выработку предложений по совершенствованию системы управления рисками в контексте устойчивого развития, исполняя роль интегратора.

КЛЮЧЕВЫЕ РИСКИ

Холдинг в процессе оценки и идентификации ключевых рисков придерживается единого стандарта в рамках модели централизованной системы управления рисками, которая разработана с привлечением внешнего консультанта. Модель включает в себя оценку ключевых видов риска (риск ликвидности, рыночный риск, кредитный риск, операционный риск, бизнес-риск и риск недвижимости), а также их агрегацию и оценку достаточности доступных финансовых ресурсов для покрытия агрегированного размера рисков, рассчитанных в нормальных и стрессовых ситуациях. Методология централизованной системы управления рисками также предусматривает идентификацию стратегических рисков, присущих достижению миссии и стратегических ключевых показателей деятельности Холдинга, и направлена на достижение поставленных стратегических целей и задач, минимизацию рисков при их достижении.

Ключевые риски Группы АО «НУХ «Байтерек» выявляются в процессе анкетирования рисков, присущих всем бизнес-процессам в Группе Холдинге, и графически отображаются в карте рисков с учетом степени существенности. Мероприятия по минимизации ключевых рисков осуществляются на постоянной основе в соответствии с утвержденным планом мероприятий, согласно регистру рисков. Карта рисков, регистр рисков, план мероприятий по ключевым рискам и отчет об исполнении плана мероприятий ежеквартально рассматриваются и утверждаются Советом директоров.

КРЕДИТНЫЙ РИСК

Риск неисполнения контрагентом Группы Холдинга по финансовому инструменту своих обязательств является кредитным риском и считается для Группы Холдинга наиболее существенным, с высокой степенью вероятности и влияния на деятельность АО «НУХ «Байтерек». С учетом высокой степени существенности данный риск в течение 2023 года располагался в красной зоне рисков, согласно карте рисков Холдинга.

Целью системы управления кредитным риском являются его предупреждение, снижение вероятности возникновения финансовых потерь вследствие неисполнения заемщиком своих финансовых обязательств.

Инструменты управления подверженностью кредитному риску рассматриваются в рамках отдельного финансового актива и/или портфеля финансовых активов и подразделяются на две категории:

1. инструменты для предотвращения причин возникновения кредитных рисков;
2. инструменты управления последствиями наступления кредитных рисков.

Инструменты для предотвращения причин возникновения кредитного риска в рамках отдельного финансового актива включают в себя оценку и мониторинг кредитоспособности заемщика.

Инструментами для предотвращения причин возникновения кредитных рисков портфелей финансовых активов являются количественная оценка портфелей финансовых активов и улучшение процесса принятия кредитных и инвестиционных решений. Улучшение процесса принятия кредитных решений включает в себя:

1. совершенствование организационной структуры;
2. контроль над процессом кредитования и инвестирования в различные финансовые инструменты;
3. совершенствование используемых информационных технологий.

Холдинг и его дочерние организации уделяют кредитному риску особое внимание. Определение уровня кредитного риска и реализация мероприятий, направленных на минимизацию риска, осуществляются на регулярной основе с использованием различных инструментов определения кредитоспособности контрагента и установления максимальных лимитов на одного заемщика и/или группу связанных заемщиков. При установлении лимитов Холдинг использует минимальные кредитные рейтинги контрагентов, присвоенные международными рейтинговыми агентствами, а также проводит оценку финансового состояния на основе доступной финансовой отчетности и результатов самостоятельно проведенного анализа. Мониторинг и контроль данного вида риска на консолидированной основе осуществляются уполномоченным органом Холдинга.

РИСК ЛИКВИДНОСТИ

Риск ликвидности считается одним из существенных рисков для Группы Холдинга и обусловлен несоответствием друг другу сроков погашения активов и обязательств, что, в свою очередь, влияет на обеспеченность АО «НУХ «Байтерек» достаточными ликвидными средствами по приемлемой цене, для того чтобы своевременно отвечать по своим балансовым и внебалансовым обязательствам.

Холдинг осуществляет управление ликвидностью с целью обеспечения постоянного наличия денежных средств, необходимых для выполнения всех обязательств по мере наступления сроков их погашения.

Процедуры Холдинга по управлению ликвидностью состоят из:

- прогнозирования денежных потоков и расчета необходимого уровня ликвидных активов;
- поддержания диверсифицированной структуры источников финансирования;
- управления концентрацией и структурой заемных средств;
- разработки планов по заемному финансированию;
- обслуживания портфеля высоколиквидных активов, который можно свободно реализовать в качестве защитной меры в случае разрыва кассовой ликвидности;
- разработки резервных планов по поддержанию ликвидности и заданного уровня финансирования;
- осуществления контроля над соответствием балансовых показателей ликвидности Группы Холдинга установленным нормативам и лимитам.

РЫНОЧНЫЙ РИСК

Холдинг подвержен рыночному риску, связанному с открытыми позициями по валютным, процентным

и иным финансовым инструментам, которые подвержены риску общих и специфических изменений на рынке.

Целью систем управления подверженности рыночным рискам является поддержание принимаемого на себя АО «НУХ «Байтерек» совокупного риска на уровне в соответствии с собственными стратегическими задачами. Приоритетным является обеспечение максимальной сохранности активов и капитала Холдинга на основе минимизации подверженности рыночным рискам, которые могут привести к неожиданным финансовым потерям.

Процесс управления рыночными рисками включает выполнение следующих последовательных этапов:

- планирование управления – определение релевантных подходов для осуществления эффективного управления подверженности рыночным рискам;
- идентификация – определение и документирование разновидностей подверженности рыночным рискам, способных оказать негативное влияние на финансовый результат Холдинга;
- качественная оценка – качественный анализ рыночных рисков, определение причин их возникновения с целью оценки их влияния на финансовый результат Холдинга;
- количественная оценка – количественный анализ вероятности возникновения и влияния последствий реализации рыночных рисков;
- планирование реагирования – определение процедур и методов по ослаблению отрицательных последствий реализации рыночных рисков;
- мониторинг и контроль подверженности – мониторинг рыночных рисков и выполнение процедур по их своевременному управлению; оценка эффективности предпринятых действий по минимизации подверженности рыночным рискам.

ОПЕРАЦИОННЫЙ РИСК

Холдинг подвержен операционному риску, приводящему к убыткам в результате неадекватных или ошибочных внутренних процессов, функционирования систем, действий работников, а также к убыткам, возникающим по причине реализации внешних событий.

Целью управления операционным риском является оптимизация операционной эффективности Холдинга путем снижения операционных потерь, рационализации расходов, а также уменьшения времени и повышения адекватности реагирования на события, находящиеся вне контроля.

АО «НУХ «Байтерек» управляет операционным риском посредством следующих инструментов:

- классификация событий, относящихся к категории операционных рисков, посредством

заполнения базы данных реализованных и потенциальных рисков с вовлечением ответственного структурного подразделения, которое вырабатывает рекомендации по управлению операционными рисками по каждому событию;

- расчет резерва капитала под операционный риск с сопоставлением фактических убытков ввиду реализации операционных рисков;
- мониторинг отчетности по операционным рискам;
- обеспечение управлением непрерывностью деятельности на должном уровне.

Результаты мониторинга уровня операционного риска доводятся до соответствующих коллегиальных органов.





BAITEREK



ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

02

План развития	48
Экономическая результативность	52
Закупочная деятельность	53
Ответственная деловая практика	55

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

ПЛАН РАЗВИТИЯ

ПЛАН РАЗВИТИЯ ХОЛДИНГА НА 2014–2023 ГОДЫ

План развития АО «Национальный управляющий холдинг «Байтерек» на 2014–2023 годы утвержден постановлением Правительства РК от 18 июня 2014 года. В связи с внесением изменений в Закон о госимуществе 29 апреля 2022 года наименование документа изменено на План развития АО «Национальный управляющий холдинг

«Байтерек» на 2014–2023 годы (далее – План развития на 2014–2023 годы).

План развития на 2014–2023 годы определял миссию Холдинга и видение его места в экономике Казахстана следующим образом:

МИССИЯ Устойчивое развитие Республики Казахстан и достижение целей «Стратегии – 2050»

ВИДЕНИЕ Передовой институт развития, предоставляющий в соответствии с лучшими стандартами инструменты поддержки для бизнеса и повышающий уровень жизни населения Республики Казахстан

В рамках реализации миссии по содействию устойчивому развитию экономики Казахстана перед АО «НУХ «Байтерек» поставлено шесть стратегических задач, выполнение которых осуществлялось через ведение

деятельности в трех направлениях, включая поддержку предпринимательства, развитие агропромышленного комплекса и обеспечение населения жильем.

НАПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	РЕАЛИЗУЕМЫЕ СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ
Поддержка предпринимательства	<ul style="list-style-type: none"> развитие несырьевых отраслей экономики развитие предпринимательства (частного сектора экономики) поддержка экспорта несырьевой продукции повышение производительности
Развитие агропромышленного комплекса	<ul style="list-style-type: none"> повышение доступности финансирования, уровня технической оснащенности и интенсификации производства в АПК
Обеспечение населения жильем	<ul style="list-style-type: none"> поддержка урбанизации экономики

План мероприятий на 2021–2023 годы по реализации Плана развития на 2014–2023 годы (далее – План

мероприятий) предусматривал проведение 98 мероприятий по трем стратегическим направлениям.

НАПРАВЛЕНИЕ «ПОДДЕРЖКА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА»

Перовое стратегическое направление – «Поддержка предпринимательства» – включало четыре поднаправления:

- Поддержка предпринимательства в сегменте крупного бизнеса;

- Поддержка предпринимательства в сегменте МСБ;

- Повышение экспортного потенциала;

- Развитие экосистемы долевого финансирования.

1. ПОДДЕРЖКА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В СЕГМЕНТЕ КРУПНОГО БИЗНЕСА

В 2023 году БРК совместно с ЕБРР и АБР в рамках инструмента по софинансированию и синдицированному финансированию одобрен крупный проект в сфере энергетики «Модернизация ТЭЦ-2» в г. Алматы. Участие БРК составляет 117 млрд тенге, ЕБРР и АБР совместно выделяют 232 млрд тенге и 87 млрд тенге будет освоено за счет собственных средств АО «Алматинские электрические станции».

Проект предполагает увеличение установленной электрогенерирующей мощности с 510 до 600 МВт, а тепловой мощности – до 957 Гкал. При этом ТЭЦ-2 будет переведена с каменного угля на природный газ, являющийся более экологичным видом топлива, что позволит снизить негативное воздействие на окружающую среду. Выбросы диоксида серы и золы (пыли) в атмосферу будут исключены полностью, а двуоксида углерода (CO₂) – снижены в полтора раза. Завершение проекта запланировано на 2026 год.

В 2023 году БРК совместно с АО «Народный Банк Казахстана» и Bank of China Kazakhstan одобрено финансирование крупного проекта в сфере газопереработки «Строительство газоперерабатывающего завода на месторождении Кашаган» ТОО «GPC Investment» в Макатском районе Атырауской области. Целью Проекта является увеличение объема добычи нефти на месторождении Кашаган путем создания новых мощностей по переработке попутного нефтяного газа, получаемого при добыче нефти. Проект предполагает введение в эксплуатацию сложных высокотехнологичных производств, которые позволят АО «НК «QazaqGaz» встать в один ряд с компаниями, занимающимися переработкой высокосернистых газов. По результатам реализации проекта в 2023–2041 годах предполагается постепенное увеличение ежегодного объема добычи нефти. К 2041 году ожидается повышение ежегодного объема добычи до 12 млн т и объемов перерабатываемого попутного газа.

2. ПОДДЕРЖКА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В СЕГМЕНТЕ МСБ

По итогам 2023 года доля субъектов ММСП, которым оказана финансовая поддержка по линии Фонда «Даму», составила 9, 39% (9,51% в 2022 году). Через финансовые инструменты, реализуемые Фондом «Даму», в 2023 году профинансировано

23,9 тыс. проектов на сумму 1,57 трлн тенге. За весь период реализации программ Фондом «Даму» профинансировал реализацию более 202,8 тыс. проектов на общую сумму 12,1 трлн тенге.

3. ПОВЫШЕНИЕ ЭКСПОРТНОГО ПОТЕНЦИАЛА

В 2023 году Министерством торговли и интеграции Республики Казахстан совместно с АО «Экспортная страховая компания «KazakhExport» (в мае 2024 года переименовано в АО «Экспортно-кредитное агентство Казахстана», ЭКА) разработан законопроект «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам экспортно-кредитного агентства и продвижения экспорта несырьевых товаров (работ, услуг)», который был принят в январе

2024 года. Целью разработки законопроекта являлось создание специального правового статуса экспортно-кредитного агентства, который позволит централизовать основные меры поддержки и развития несырьевого экспорта в ЭКА, в интересах отечественных экспортеров взаимодействовать с отечественными и иностранными финансовыми организациями и экспортно-кредитными агентствами. Создание экспортно-кредитного агентства позволит ЭКА наделять новыми

функциями, включая гарантирование экспортных сделок и субсидирование ставки торгового финансирования.

В 2023 году в рамках работ по расширению и укреплению торгово-экономических связей с иностранными контрагентами ЭКА провело встречи с представителями дипломатических миссий Республики Таджикистан, Республики Узбекистан, Исламской Республики Пакистан,

Азербайджанской Республики, Исламской Республики Ирана и Объединенных Арабских Эмиратов. Было подписано 7 соглашений и меморандумов о сотрудничестве с зарубежными импортерами, торговыми сетями, банками, страховыми и перестраховочными организациями и другими финансовыми институтами. Кроме того, работники KazakhExport участвовали в различных международных форумах и семинарах.

4. РАЗВИТИЕ ЭКОСИСТЕМЫ ДОЛЕВОГО ФИНАНСИРОВАНИЯ (PRIVATE EQUITY)

В рамках официального визита Президента Республики Казахстан в Китайскую Народную Республику 17 октября 2023 года АО «Qazaqstan Investment Corporation» и китайская компания BGI Group, специализирующаяся на проведении генетических исследований, заключили соглашение о создании совместного инвестиционного фонда Forebright Life Science Technology Fund. Планируется, что создаваемый фонд будет фокусироваться на финансировании инновационных проектов в области мультиомических технологий и синтетической биологии в регионах Ближнего Востока и Азии, включая Казахстан. Особое внимание будет уделено здравоохранению, включая разработку репродуктивных технологий, проведению родовых исследований для профилактики врожденных пороков, а также комплексному обследованию новорожденных.

Также в рамках упомянутого визита QIC подписало рамочное соглашение об инвестиционном сотрудничестве в сфере энергетики с China Huadian Overseas Investment Ltd. Соглашение направлено на решение задач, поставленных Главой государства в рамках Послания народу Казахстана от 1 сентября 2023 г., включая обеспечение энергетической безопасности страны путем ввода новых мощностей (в том числе с использованием ВИЭ), а также повышение инвестиционной привлекательности Республики Казахстан для иностранного капитала, в том числе в энергетической отрасли.

В 2023 году QIC профинансировано 34 проекта на общую сумму свыше 34 млрд тенге. Среди них проекты в области энергетики, производственной безопасности, обрабатывающей промышленности, информационных технологий, здравоохранения.

НАПРАВЛЕНИЕ «РАЗВИТИЕ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА»

В 2023 году на развитие агропромышленного комплекса Казахстан был выдан 23 891 кредит на сумму 554,7 млрд тенге, в том числе в рамках четырех программ кредитования было предоставлено

финансирование 16,2 тыс. сельскохозяйственным товаропроизводителям на общую сумму 375,9 млрд тенге.

КРЕДИТОВАНИЕ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ТОВАРОПРОИЗВОДИТЕЛЕЙ В 2023 ГОДУ

№ ПРОГРАММА КРЕДИТОВАНИЯ	Выдано кредитов, млрд тенге
1. «Агробизнес»	186,8
2. Микрокредитование «Іскер»	22,3
3. «Кең дала» (весенне-полевые и уборочные работы)	141,2
4. Микрокредитование молодежи	25,6
Всего	375,9

По состоянию на конец 2023 года КАФ профинансировано приобретение 7 710 единиц сельскохозяйственной техники и оборудования через инструмент лизинга на сумму 178,8 млрд тенге.

НАПРАВЛЕНИЕ «ОБЕСПЕЧЕНИЕ НАСЕЛЕНИЯ ЖИЛЬЕМ»

Работа в рамках данного направления ведется двумя дочерними организациями Холдинга – АО «Казахстанская Жилищная Компания» и АО «Отбасы банк».

КЖК выполняет функцию единого оператора жилищного строительства, оказывающего комплексную поддержку в рамках реализации государственных мер, направленных на рост обеспеченности качественным и комфортным жильем населения страны. В своей деятельности КЖК применяет следующие инструменты финансирования:

- **Финансирование строительства и реновации жилья через выкуп облигаций МИО.** Ключевой целью КЖК является увеличение количества доступного жилья для казахстанцев. КЖК финансирует строительство кредитного жилья для вкладчиков Отбасы банка и очередников МИО путем выкупа облигаций МИО. Средства от облигационных займов направляются МИО на строительство жилья во всех регионах Казахстана. В 2023 году КЖК приобретены облигации МИО для финансирования строительства доступного жилья в регионах на общую сумму 139,6 млрд тенге.
- **Гарантирование долевого участия в жилищном строительстве.** В целях обеспечения защиты прав и интересов дольщиков КЖК предоставляет гарантии на завершение строительства жилого дома при наступлении гарантийного случая и передаче долей в жилом здании дольщикам по договорам о долевом участии в жилищном строительстве. По итогам 2023 года КЖК выдала 41 гарантию на завершение строительства жилых домов на общую сумму 167,7 млрд тенге.
- **Субсидирование ставки вознаграждения по кредитам частным застройщикам.** В целях стимулирования предложения на первичном рынке жилья со стороны частных застройщиков в 2017 году внедрен инструмент субсидирования ставки вознаграждения по кредитам, выдаваемым банками частным застройщикам для целей жилищного строительства в рамках Программы «Нұрлы жер». В 2023 году КЖК заключены договоры субсидирования ставки

АКК также выступила поверенным (агентом) по новой программе микрокредитования молодых предпринимателей по льготной ставке 2,5% годовых и выдала в рамках программы 7,2 тыс. микрокредитов на сумму 25,6 млрд тенге.

по кредитам, выданным банками второго уровня частным застройщикам в городах Актау, Уральск, Семей, Атырау, Актобе, Алматы, Кокшетау и Усть-Каменогорск. В рамках договоров предполагается субсидирование кредитов с совокупной суммой основного долга 10,5 млрд тенге.

- **Предоставление арендного жилья с выкупом.** В 2023 году КЖК заключила 288 договоров на приобретение жилья в аренду с выкупом на сумму 4,5 млрд тенге.

В отчетном году **Отбасы банк** приступил к реализации «Концепции развития жилищно-коммунальной инфраструктуры до 2026 года» (с марта 2023 года – «Концепция развития жилищно-коммунальной инфраструктуры на 2023–2029 годы»). В рамках Концепции Банк предоставляет ипотечные займы представителям социально уязвимых слоев населения, вставшим в очередь на получение льготного жилья в МИО. В рамках Концепции Банком выдаются предварительные жилищные займы по ставкам вознаграждения 2% и 5% годовых в зависимости от категории гражданина. Доступ к получению займов по Концепции имеют лица с инвалидностью 1 и 2 групп, семьи, имеющие или воспитывающие детей с инвалидностью, а также многодетные семьи и матери, дети-сироты или дети, оставшиеся без попечения родителей, и другие. Все участники Концепции приобретают за счет кредитных средств жилье, построенное местными исполнительными органами. В рамках Концепции в 2023 году казахстанцам выдано 2 715 займов на сумму 31,8 млрд тенге по ставке 5% годовых и 4 579 займов на сумму 55,3 млрд тенге по ставке 2% годовых.

В 2023 году по государственным программам, реализуемым через Отбасы банк, реализовано 6 605 квартир в 118 жилых домах общей площадью 648 тыс. м² на сумму 74,2 млрд тенге, в т. ч.:

- по программе «Нұрлы жер» – 25 объектов (1 508 квартир) общей площадью 91 тыс. м² на сумму 16,3 млрд тенге;

- по программе «Шанырақ» – 6 объектов (625 квартир) общей площадью 63 тыс м² на сумму 6,3 млрд тенге;

объектов (4 472 квартиры) общей площадью 494 тыс. м² на сумму 51,6 млрд тенге.

- по Концепции развития жилищно-коммунальной инфраструктуры на 2023–2029 годы – 87

В целом за весь период деятельности в рамках всех государственных программ Банком выдан 136 881 заем на сумму 1 080,1 млрд тенге.

ПЛАН РАЗВИТИЯ ХОЛДИНГА НА 2024–2033 ГОДЫ

На заседании Высшего совета по реформам при Президенте Республики, состоявшемся 5 мая 2022 года, Главой государства поручено осуществить четкую настройку работы Холдинга «Байтерек», что во многом определит эффективность всей экономической политики Республики Казахстан. Во исполнение данного поручения постановлением Правительства РК от 25 декабря 2023 года № 1180 утвержден План развития на 2024–2033 годы (далее – План развития на 2024–2033 годы), при разработке которого учтены положения отраслевых Концепций развития,

в реализации которых участвует Холдинг. План развития на 2024–2033 годы также учитывает результаты независимого опроса клиентов дочерних организаций Холдинга об удовлетворенности соответствующими инструментами поддержки, в ходе которого выявлены основные проблемы деятельности Группы Холдинга и собраны предложения по их решению.

В рамках Плана развития на 2024–2033 годы миссия Холдинга и видение его места в экономике Казахстана сформулированы следующим образом:

МИССИЯ Развитие конкурентоспособного бизнеса, обеспечение жильем и укрепление продовольственной безопасности на принципах ответственности перед обществом

ВИДЕНИЕ Проактивный управляющий холдинг, качественно преобразующий структуру экономики Казахстана путем развития новых отраслевых «точек роста»

План развития на 2024–2033 годы предполагает выполнение восьми стратегических задач в рамках трех направлений деятельности, включая поддержку

предпринимательства, развитие экосистемы долевого финансирования и обеспечение населения жильем.

НАПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	РЕАЛИЗУЕМЫЕ СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ
Поддержка предпринимательства	<ul style="list-style-type: none"> развитие несырьевых отраслей экономики развитие предпринимательства развитие обрабатывающей промышленности поддержка экспорта несырьевой продукции повышение производительности труда развитие конкурентоспособного АПК
Развитие экосистемы долевого финансирования	<ul style="list-style-type: none"> повышение инвестиционной привлекательности экономики
Обеспечение населения жильем	<ul style="list-style-type: none"> улучшение благосостояния населения

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ

Холдинг, согласно своей миссии, оказывает значительное влияние на устойчивое экономическое развитие Республики Казахстан и выполняет важные социально-экономические функции, не только

реализуя свои ключевые задачи, но и позитивно влияя на различные группы населения.

Вместе с тем со дня основания Холдинг соблюдает принцип безубыточности в своей деятельности.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СТОИМОСТИ¹³

ПОКАЗАТЕЛЬ, МЛН ТЕНГЕ	2021 год	2022 год	2023 год ¹⁴
Созданная экономическая стоимость (доходы)	753 189	1 053 260	1 248 136
доходы от основной деятельности (процентные доходы)	708 301	939 064	1 140 812
комиссионные доходы	21 842	29 217	35 447
прочие доходы	23 046	84 979	71 878
Распределенная экономическая стоимость:	642 309	781 772	841 417
расходы по оплате труда	37 922	40 720	46 820
расходы по налогам и сборам в государственный бюджет	33 354	50 367	75 518
выплаты поставщикам капитала (выплаты процентов и дивиденды)	409 788	525 436	588 405
благотворительная и спонсорская помощь	131	163	148
прочие операционные затраты	135 446	137 087	93 905
прочие неоперационные затраты	25 667	27 999	36 621
Экономическая стоимость к распределению (чистая прибыль)	110 880	271 487	406 719
Прекращенная деятельность	–	109 138	928
Прибыль выбывающей группы, учитываемой как активы, предназначенные для продажи (за вычетом налога на прибыль)	–	–	–
Прибыль за период	–	380 626	407 647

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ЭФФЕКТ ОТ РЕАЛИЗАЦИИ ХОЛДИНГОМ ПРОГРАММ РАЗВИТИЯ¹⁵

ПОКАЗАТЕЛЬ	Ед. измерения	2021 год	2022 год	2023 год
Сумма выплаченных налогов, млн тенге	млн тенге	1 738 140	2 195 078	2 601 082
Количество новых рабочих мест	ед.	18 483	17 281	15 066
Объем реализованной продукции	млн тенге	26 550 424	29 270 866	34 493 007
Объем реализованной продукции на экспорт	млн тенге	2 561 750	2 637 017	2 110 703
Количество реализованного автотранспорта	ед.	1 647	1 094	807

ЗАКУПОЧНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Система закупок товаров, работ и услуг Холдинга обеспечивает прозрачность осуществления закупок Холдингом и в целом соответствует сложившейся правоприменительной практике и международному опыту.

Осуществление закупок в Холдинге основывается на принципах оптимального и эффективного расходования денег, повышения эффективности, прозрачности и минимизации коррупционных рисков, предоставления потенциальным поставщикам равных возможностей для участия в процессе закупок.

¹³ Консолидированные данные по Группе Холдинга.

¹⁴ В мае 2023 года руководство Холдинга приняло обязательство продать акции АО «Береке Банк», которое представляет собой отдельное крупное направление деятельности Холдинга – предоставление услуг банком второго уровня.

Соответственно, активы и обязательства Береке Банка представлены как выбывающая группа, предназначенная для продажи. Прибыль выбывающей группы представлена в прекращенной деятельности.

¹⁵ Данные предоставлены в рамках государственных программ и национальных проектов.

В своей деятельности Холдинг руководствуется Правилами осуществления закупок отдельными субъектами квазигосударственного сектора, за исключением Фонда национального благосостояния и организаций Фонда национального благосостояния, утвержденными Приказом Министра финансов Республики Казахстан от 30 ноября 2021 года № 1253.

Холдинг первым из государственных компаний внедрил контроль за закупочным процессом в квазигосударственном секторе. Так, с 1 января 2020 года функционирует Централизованная служба по контролю за закупками (далее – ЦСКЗ), осуществляющая внутренний контроль за соблюдением правил осуществления закупок в Холдинге и его дочерних организациях. ЦСКЗ непосредственно подчинена Совету директоров Холдинга и отчитывается перед ним о своей работе.

В соответствии с основными задачами ЦСКЗ в установленном порядке выполняет следующие функции:

1. осуществляет контроль за соблюдением правил осуществления закупок Холдинга и его

дочерних организаций в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

2. рассматривает обращения по вопросам, входящим в компетенцию ЦСКЗ;
3. в пределах своей компетенции оказывает устные и письменные консультации;
4. регулярно предоставляет на утверждение Совету директоров Холдинга отчет о результатах деятельности.

Объектами контроля ЦСКЗ являются:

1. заказчик, организатор закупок, тендерная комиссия, экспертная комиссия по закупкам, эксперт по закупкам;
2. потенциальный поставщик, поставщик, а также лица, привлекаемые ими в качестве субподрядчиков по выполнению работ либо соисполнителей по оказанию услуг, в пределах предмета проводимых закупок;
3. оператор информационной системы электронных закупок.

ОБЪЕМ ЗАКУПОК В 2023 ГОДУ И ДОЛЯ ВНУТРИСТРАНОВОЙ ЦЕННОСТИ

Общий объем приобретенных товаров, работ и услуг по Группе Холдинга за 2023 год составил 34 040 млн тенге, из них у отечественных поставщиков

27 656 млн тенге, с общей долей внутристрановой ценности (местное содержание) 81%.

ПЛАНЫ НА 2024 ГОД

В Холдинге будет продолжена работа по осуществлению закупочной деятельности в соответствии с корпоративными ценностями и нормативно-правовыми актами.

В рамках общего объема закупок товаров, работ и услуг по Группе Холдинга на 2024 год запланирован закуп на 37 049 млн тенге.

ОТВЕТСТВЕННАЯ ДЕЛОВАЯ ПРАКТИКА

КОРПОРАТИВНАЯ ЭТИКА И УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

В целях предупреждения и урегулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов в Холдинге, а также координации действий всех органов и должностных лиц Советом директоров утверждена Политика по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликта интересов. Политика регламентирует порядок и процедуры досудебного урегулирования конфликтов, а также действия органов, должностных лиц и работников Холдинга в рамках данных процессов.

Принципы и нормы корпоративной этики, которыми руководствуются должностные лица и работники Холдинга, закреплены в Кодексе деловой этики АО «НУХ «Байтерек», утвержденном Советом директоров Холдинга.

Решением Совета директоров Холдинга от 17 октября 2019 года № 10/19 внесены изменения

в Кодекс деловой этики Холдинга, направленные на соблюдение принципов меритократии, обеспечение законности и справедливости принимаемых решений, укрепление института Омбудсмана в урегулировании корпоративных конфликтов. основополагающими ценностями, заложенными в Кодексе деловой этики Холдинга, являются ответственность, профессионализм, команда, честность и социальная ответственность.

Соблюдение Кодекса деловой этики обязательно для всех работников Холдинга независимо от занимаемой должности.

Работники Холдинга на ежегодной основе успешно сдают тестирование на знание норм Кодекса деловой этики АО «НУХ «Байтерек».

ИНСТИТУТ ОМБУДСМЕНА

Сбор сведений о несоблюдении положений Кодекса деловой этики Холдинга, инициацию рассмотрения споров по его нарушению, а также участие в урегулировании споров осуществляет Омбудсмен Холдинга.

При возникновении случаев нарушений положений Кодекса деловой этики работники АО «НУХ «Байтерек» вправе обратиться к Омбудсмену как в письменной, так и в устной форме. Омбудсмен, в свою очередь, ведет учет обращений работников, должностных лиц, а также деловых партнеров и заинтересованных лиц по вопросам несоблюдения положений Кодекса деловой этики. Омбудсмен обязан в течение пяти рабочих дней предоставить разъяснения положений Кодекса деловой этики работникам Холдинга в случае их обращения, обеспечить анонимность работника, должностного лица, обратившегося по факту нарушений Кодекса деловой этики АО «НУХ «Байтерек».

В части корпоративных конфликтов и конфликта интересов Омбудсмен координирует свои действия с лицами, ответственными за разрешение корпоративных конфликтов и конфликта интересов, согласно Политике по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликта интересов Холдинга.

В соответствии с положениями Кодекса корпоративного управления Холдинга Отчет о деятельности Омбудсмана АО «НУХ «Байтерек» за 2022 год рассмотрен и одобрен Комитетом по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам и Комитетом по аудиту Совета директоров.

Решением Совета директоров АО «НУХ «Байтерек» от 15 июля 2022 года (протокол №05/22) назначен Омбудсменом Холдинга Жумагалиев Ардак Кайсарулы, со сроком полномочий 2 (два) года.

В целях совершенствования нормативно-правовой базы и документационного обеспечения деятельности Омбудсмана в соответствии с Кодексом корпоративного управления проведена работа по разработке и актуализации внутренних нормативных документов Холдинга.

Решением заочного заседания Совета директоров Холдинга от 22 июня 2020 года 06/20 утверждено Положение об Омбудсмене акционерного общества «Национальный управляющий холдинг «Байтерек».

Положением об Омбудсмене подробно регламентирован правовой статус Омбудсмана Холдинга в организационной структуре и системе корпоративного управления Холдинга, порядок

назначения и прекращения полномочий, роль, задачи и функции, права и обязанности, ответственность и иные вопросы деятельности Омбудсмана.

В 2023 году к Омбудсмену обращения не поступали.

Наряду с этим в трудовые договоры, заключаемые с должностными лицами и работниками с Холдингом, включены обязательства о соблюдении положений Кодекса корпоративного управления в АО «НУХ «Байтерек» и во взаимоотношениях с его дочерними организациями.

Для широкого оповещения о деятельности избранного Омбудсмана всем работникам и должностным лицам Холдинга посредством системы электронного документооборота направлена полная информация о деятельности Омбудсмана, о праве/возможности работников

обращаться к Омбудсмену Холдинга с указанием обратной связи.

Кроме этого, для удобства работников и должностных лиц группы Холдинга им предоставлены каналы связи, с помощью которых сообщения с указанием фамилии, имени и отчества (при наличии) обращающегося работника/участника трудового спора могут быть переданы Омбудсмену по любому из обеспечивающих конфиденциальность способов:

- на электронный адрес:
Ombudsman@baiterek.gov.kz;
- на номер телефона: **8 7172 270402.**

Механизм подачи обращений Омбудсмену и сведения о нем размещены на корпоративном интернет-сайте Холдинга.

работников АО «НУХ «Байтерек» и его дочерних организаций. Не реже одного раза в год проводятся обучение и консультации по вопросам противодействия коррупции и мошенничеству среди работников Холдинга и дочерних организаций. Согласно Правилам трудового распорядка Холдинга, все вновь принятые работники в обязательном порядке знакомятся с Политикой противодействия коррупции Холдинга.

Кроме этого, кандидаты на занятие административных должностей обязаны пройти тестирование на знание Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции». В 2023 году все кандидаты прошли тестирование на предмет уровня знания антикоррупционного законодательства. Указанное требование позволяет принимать в АО «НУХ «Байтерек» кандидатов со знанием действующих в стране мер противодействия коррупции.

Также в Холдинге осуществляется проверка кандидатов на добропорядочность в целях выявления

рисковых факторов нарушения требований законодательства РК.

Холдингом проведена работа по переходу с 2023 года на всеобщее декларирование доходов и имущества всех работников Холдинга. По итогам все работники осуществили сдачу деклараций об активах и обязательствах.

Меры, принятые по противодействию коррупции в Холдинге, позволили снизить риски совершения коррупционного правонарушения работниками Холдинга, о чем свидетельствует отсутствие фактов привлечения АО «НУХ «Байтерек» и его работников к ответственности за совершение данного правонарушения в 2023 году.

В 2024 году Холдингом и его дочерними организациями будет продолжена работа, направленная на усиление контроля по предупреждению и выявлению коррупции, а также на формирование в Холдинге атмосферы ее жесткого неприятия.

ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

В АО «НУХ «Байтерек» действует Антикоррупционная комплаенс-служба, непосредственно подотчетная Совету директоров. Создание такой службы стало логическим совершенствованием деятельности Холдинга в сфере комплаенса, а также в очередной раз подчеркивает приоритетность задачи по минимизации любых коррупционных проявлений в деятельности компании.

Это позволило АО «НУХ «Байтерек» более эффективно придерживаться всех современных нормативных требований в сфере противодействия коррупции. Утверждены и действуют Политика противодействия коррупции, Кодекс деловой этики, Правила по проведению профилактики коррупции и мошенничества и другие нормативные документы.

Решением Совета директоров Холдинга утверждена Антикоррупционная комплаенс-программа Холдинга на 2023 год, в рамках которой предусмотрены мероприятия, направленные на противодействие коррупции и мошенничеству в Холдинге. В рамках исполнения Антикоррупционной комплаенс-программы в 2023 году проведена обширная работа по противодействию коррупции.

Так, АО «НУХ «Байтерек» на постоянной основе проводится антикоррупционный мониторинг с использованием широкого спектра информации: материалы средств массовой информации, отчеты проверяющих органов и Службы внутреннего аудита Холдинга, обращения физических и юридических лиц, результаты социальных опросов.

В 2023 году в целях исключения возможных коррупционных лазеек проведен внутренний анализ коррупционных рисков. В рамках анализа рассмотрены вопросы контроля в сфере закупок Холдинга. Нарушений законодательства не установлено. По итогу вынесено 7 рекомендаций.

Наряду с этим в АО «НУХ «Байтерек» предусмотрено проведение служебных расследований/проверок по возможным фактам коррупции в целях последующего принятия мер, в том числе направления материалов в правоохранительные органы.

Для проведения работ по выявлению, урегулированию и предотвращению конфликта интересов в Холдинге на постоянной основе ведется реестр аффилированных лиц АО «НУХ «Байтерек» и его должностных лиц, который снижает возможность совместной работы близких родственников, а также снижает риски конфликта интересов в сфере закупок.

В Холдинге также действует институт проверки контрагентов на благонадежность, в рамках которого в 2023 году проверено 47 контрагентов, подававших заявки на участие в закупках товаров, работ и услуг Холдингом, а также контрагенты, подававшие заявки на получение спонсорской помощи. Данный механизм позволяет исключать возможность взаимодействия с недобропорядочными и недобросовестными контрагентами.

В Группе Холдинга особое внимание уделяется формированию антикоррупционной культуры, информированию и повышению осведомленности

ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ

В целях оперативного получения информации о возможных нарушениях норм законодательства в АО «НУХ «Байтерек» налажены и функционируют каналы обратной связи (горячая линия, электронный и почтовый каналы связи), куда могут обратиться физические и юридические лица и сообщить о возможных или свершившихся фактах коррупции в Холдинге.

В 2023 году на рассмотрение Антикоррупционной комплаенс-службы Холдинга поступило 48 обращений и сообщений физических и юридических лиц.

ВНЕШНИЙ АУДИТОР

В соответствии с законодательством РК определение аудиторской организации, осуществляющей аудит АО «НУХ «Байтерек», и размера оплаты ее услуг относится к исключительной компетенции Совета директоров.

Внешним аудитором Холдинга на период 2022–2023 годов является ТОО «КПМГ Аудит». Холдинг следует принципу ротации партнера по проекту (несущего основную ответственность за аудит) каждые пять лет в соответствии с Политикой организации внешнего аудита в АО «НУХ «Байтерек», а также на основании международной практики внешнего аудитора.

Как показывает мировая практика, горячая линия является одним из наиболее эффективных методов противодействия коррупции и мошенничеству в организации. Поэтому АО «НУХ «Байтерек» планирует и в дальнейшем применять доступные инструменты взаимодействия с информаторами.

Холдинг осуществляет необходимые меры по защите лиц, сообщающих о возможных и реальных фактах коррупции и мошенничества.

Стоимость аудиторских услуг на 2023 год, согласно условиям договора по предоставлению аудиторских услуг, составила 100 800 тыс. тенге с НДС.

В случае получения неаудиторских услуг от внешнего аудитора Холдинг рассматривает все услуги на предмет возможности (риска) возникновения конфликта интересов (ситуации, при которой заинтересованность внешнего аудитора может повлиять на ее мнение о достоверности финансовой отчетности), влияющих на независимость внешнего аудитора. В течение 2023 года аудиторской организацией ТОО «КПМГ Аудит» консультационные услуги, не связанные с аудитом финансовой отчетности, не оказывались.



ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

ОТВЕТСТВЕННОЕ ИНВЕСТИРОВАНИЕ

Холдинг, как финансовый институт, уделяет ответственному инвестированию особое внимание. Данное направление устойчивого развития рассматривается АО «НУХ «Байтерек» как приоритетное и поэтому включено в План развития Холдинга на 2014–2023 годы.

В рамках своей деятельности Холдинг стремится внедрять и интегрировать факторы ESG в процесс принятия инвестиционных решений, в том числе с помощью ознакомления с факторами ESG контрагентов Холдинга.

Холдинг ожидает от своих контрагентов:

- применения системы управления экологическими рисками (окружающей средой) по выявлению, оценке фактических и возможных воздействий на окружающую среду и общество, определения и результативного внедрения соответствующих мер управления, осуществления контроля над уровнем экологических рисков;
- применения системы управления человеческими ресурсами и обеспечения (сохранения) здоровья работников, которая должна базироваться на уважении прав работников, включая свободу объединений и право на заключение коллективных договоров; данная система должна обеспечивать справедливое отношение к работникам, создание для них безопасных и здоровых условий труда, осуществление предупреждения и предотвращения неблагоприятного воздействия на здоровье и безопасность групп населения и потребителей;
- применения системы добросовестного корпоративного управления, основанной на принципах справедливости, честности, ответственности, прозрачности, профессионализма и компетентности; добросовестное корпоративное управление предполагает уважение прав и интересов всех

заинтересованных в деятельности организации лиц и способствует ее успешной деятельности, в том числе росту ее рыночной стоимости, поддержанию финансовой стабильности и прибыльности.

Ключевым инструментом, позволяющим оценить эффективность внедрения ESG-вопросов в деятельность компании, является ESG-рейтинг. Более того, подобный рейтинг направлен на выявление рисков и возможностей компании для определения ее устойчивости в долгосрочном периоде.

21 декабря 2023 года рейтинговое агентство Sustainable Fitch присвоило Холдингу ESG-рейтинг организации на уровне «3» (оценка от 1 до 5, где 1 – самая сильная) с оценкой 57 баллов (по 100-балльной шкале, где 100 – самая сильная). Рейтинг отражает стратегию и инициативы компании в области устойчивого развития, учет факторов ESG в финансовой деятельности, а также социальные гарантии и практику управления.

Эксперты подтвердили приверженность принципам социальной ответственности, корпоративного управления и деловой этики, а также стремление к интеграции ESG-факторов в стратегию и бизнес-процессы Холдинга. В то же время отмечена необходимость учета экологических факторов в рамках проектной деятельности.

Холдингом проводится активная работа для развития практики ответственного инвестирования. Так, инвестиционная политика АО «НУХ «Байтерек» включает намерение интегрировать ESG-факторы в процесс оказания финансовой поддержки. Также в рамках политики внедрен инструмент приоритизации потенциальных проектов – Индекс развития, который позволяет выделить наиболее значимые социально-экономические проекты, способные внести вклад и оказать влияние на развитие страны.

С целью повышения потенциальных экологических и социальных эффектов от реализации проектов в Холдинге в 2020 году утверждена экологическая и социальная политика. Политика определяет принципы и подходы к учету и мониторингу экологических и социальных факторов в инвестиционной деятельности Холдинга и его дочерних организаций. При разработке Политики учтены международные инициативы по ответственному инвестированию – Принципы ответственного инвестирования ООН, Принципы Экватора, Стандарты деятельности IFC по обеспечению экологической и социальной устойчивости. В рамках Политики также определены критерии зеленых проектов на основании разработанной МФЦА зеленой таксономии.

В 2021 году актуализирована Инвестиционная политика АО «НУХ «Байтерек» с учетом присоединения АО «НУХ «КазАгро», а также приведения в соответствие с иными актуализированными внутренними документами.

В частности, в приоритетные направления инвестиционной деятельности Холдинга включено новое направление по повышению доступности финансирования, уровня технической

оснащенности и интенсификации производства в агропромышленном комплексе.

Также в приоритетные направления Инвестиционной политики добавлено мероприятие по развитию зеленой экономики, с включением норм, описывающих подходы по зеленому финансированию.

В 2023 году актуализирована экологическая и социальная политика с учетом утвержденной постановлением Правительства РК от 31.12.2021 №996 таксономии зеленых проектов.

Кроме того, в соответствии с Планом мероприятий по устойчивому развитию на 2024–2026 годы на полугодовой основе Холдингом формируется единая база зеленых, в том числе социальных, проектов и публикуется на официальном статусе Холдинга.

По состоянию на 31 декабря 2023 года Холдингом поддержан ряд проектов в сфере зеленой энергетики на общую сумму финансирования 186,7 млрд тенге (строительство гидроэлектростанции, солнечной и ветряных электростанций).

ПРИМЕРЫ ЗЕЛЕННЫХ ПРОЕКТОВ, ПОДДЕРЖАННЫХ ХОЛДИНГОМ НА КОНЕЦ 2023 ГОДА

1. **Описание:** строительство каскада гидроэлектростанций проектной мощностью 18,72 МВт на реке Баскан в области Жетысу
Ввод в эксплуатацию: июнь 2024 г. (план)
Общая стоимость проекта: 12,3 млрд тенге
Сумма участия Холдинга: 7,0 млрд тенге

2. **Описание:** строительство гидроэлектростанции на реке Коксу в Жетысуской области мощностью в 7 МВт

Ввод в эксплуатацию: декабрь 2024 г. (план)
Общая стоимость проекта: 5,3 млрд тенге
Сумма участия Холдинга: 2,6 млрд тенге

3. **Описание:** создание оросительной системы в Абайской области
Ввод в эксплуатацию: февраль 2023 г.
Общая стоимость проекта: 2,7 млрд тенге
Сумма участия Холдинга: 2,0 млрд тенге
Производственная мощность – 18,7 тыс. тонн

ПЛАНЫ НА 2024 ГОД

В 2024 году Холдингом будет продолжена работа по развитию направления, в частности запланировано:

- актуализация экологической и социальной политики с учетом утвержденной Постановлением Правительства РК от 31.12.2021 №996 таксономии зеленых проектов, а также вопросов по декарбонизации портфеля проектов дочерних организаций;

- формирование единой базы зеленых проектов дочерних организаций Холдинга (в том числе социальных) в соответствии с основными направлениями реализации зеленых проектов, определенных в экологической и социальной политике Холдинга и таксономии социальных проектов.

«ЗЕЛЕНый ОФИС»

В рамках Программы партнерства «Зеленый мост», реализуемой по инициативе Первого Президента, с 2019 года проводится республиканский конкурс «Зеленый офис». Цель конкурса – содействие формированию сообщества экологически ответственных компаний.

Холдинг с 2019 года принимает активное участие в конкурсе «Зеленый офис», в рамках которого предусмотрена отдельная номинация для квазигосударственного сектора. Одним из критериев конкурса является наличие корпоративной документации по внедрению и поддержанию системы «зеленого офиса».

На этом основании в отчетном году Правлением утверждена Концепция «зеленого офиса» Холдинга, которая содержит цели, задачи и принципы «зеленого офиса», а также подходы по ее внедрению и предполагаемые мероприятия. При подготовке Концепции были также учтены рекомендации международных организаций по экологизации офисов.

В качестве основных элементов «зеленого офиса» выделено следующее:

- сокращение потребления электроэнергии;
- сбережение теплоэнергии;
- сокращение потребления воды;
- минимизация загрязнения и обращение с отходами;
- ресурсосбережение и снижение потребления;
- здоровье работников;
- экологическое просвещение работников;
- наличие систем менеджмента, документирования процессов поддержания принципов «зеленого офиса».

Принципы Концепции «зеленого офиса» базируются на правилах трех R – Reduce (Сокращай), Reuse (Повторно используй), Recycle (Перерабатывай):

- **Reduce (Сокращай).** Согласно этому принципу, «зеленый офис» должен стремиться к сокращению использования природных ресурсов: электроэнергии, воды, бумаги, тепла. Достигается это правило как использованием современных технологий и оборудования, так и организационными и агитационными мероприятиями.
- **Reuse (Повторно используй).** Этот принцип направлен на использование расходных материалов, в том числе бумаги, канцтоваров и офисной техники, произведенных из вторичного сырья.
- **Recycle (Перерабатывай).** Главное в этом принципе – правильно утилизировать отработанное сырье: сортировать все отходы, сдавать макулатуру, правильно утилизировать офисную технику и батарейки.

Мероприятия по реализации Концепции в основном направлены на экологическое просвещение работников, ресурсосбережение и обращение с отходами в рамках деятельности офиса. Данные мероприятия являются необходимыми с целью поддержки Холдингом реализации национальных инициатив по популяризации экологически ответственного поведения в бизнес-среде.

Бизнес-центр Группы Холдинга «Байтерек» построен с учетом технологий бережного отношения к ресурсам. Предусмотрены системы рабочего, аварийного и ремонтного освещения. Используются люминесцентные источники освещения. Витражное остекление фасада с учетом инсоляции позволяет экономить на электроэнергии. Также для экономии электроэнергии в местах временного пребывания установлены датчики движения.

ОБЪЕМ ПОТРЕБЛЕНИЯ РЕСУРСОВ

	2021	2022	2023
Абсолютные значения			
Электроэнергия, кВтч*	885 515,7	1 010 369,2	652 583,1
Тепловая энергия, г. кал*	808,6	806,0	494,9
Водопотребление, м ³ *	3 652,1	7 772,3	2 613,5
Относительные значения			
Энергоемкость, кВтч/чел.* (отношение объема потребления электроэнергии на число персонала)	6759,7	7654,3	4943,8
Теплоемкость, г. кал/чел.* (отношение объема потребления тепловой энергии на число персонала)	6,2	6,1	3,7
Интенсивность использования пресной воды, м ³ /чел.* (отношение объема водопотребления на количество персонала)	27,9	58,9	19,8
Интенсивность использования бумаги, кг/чел. (отношение массы использованной бумаги на количество персонала)	71,2	41,9	34,4

*Данные по помещениям, занятым департаментами центрального аппарата Холдинга.

ОБЪЕМ ВЫБРОСОВ ХОЛДИНГА¹⁶

	ОПИСАНИЕ	2021	2022	2023
Категория 1 / Scope	Выбросы от использования служебного транспорта для обслуживания работников и руководства, а также от использования арендованного транспорта для утренней и вечерней перевозки работников.	29,3 tCO ₂ e	32 tCO ₂ e	19,3 tCO ₂ e
Категория 2 / Scope 2	Выбросы от потребления покупной электроэнергии, тепловой энергии, нагрева воды и утилизации отходов.	971,4 tCO ₂ e	1 036,2 tCO ₂ e	653,4 tCO ₂ e
Категория 3 / Scope 3	Выбросы от авиа- и железнодорожных перевозок работников, переработка бумаги, курьерские услуги, услуги переводчиков.	–	–	–

На этажах Холдинга установлены урны раздельного сбора отходов, включая контейнеры для сбора

офисной макулатуры. По состоянию на конец 2023 года сдано 938 кг макулатуры.

СДАННАЯ МАКУЛАТУРА, КГ

	Картон	Бумага	Итого
с 01.09.2022 по 31.12.2022	41	190	231
2023 год	526	412	938

В 2023 году Холдингом реализован ряд мероприятий по повышению экологической сознательности работников и ресурсосбережению, среди которых:

- Передано на переработку 938 кг макулатуры (526 кг картона и 412 кг бумаги).

¹⁶ В 2023 году Холдинг не рассчитывал объем выбросов Scope 3; однако имеет цели рассчитать объем выбросов Scope 3 в рамках плана действий на 2024 год. Дочерние организации Холдинга начали или планируют начать расчет выбросов Scope 3 в своей деятельности.

- Получены сертификаты экологического менеджмента и охраны труда и безопасности (СТ РК ISO 45001-2019, СТ РК ISO 14001).
- Осуществлен закуп ручек из экологичных материалов в количестве 500 шт.
- Разработан агитационный экологический календарь по повышению экологической сознательности работников Холдинга, где представлены основные международные и всемирные экологические даты.
- На первом этаже бизнес-центра установлен ящик для вещей, куда можно принести свои вещи для дальнейшей передачи благотворительным фондам и малообеспеченным семьям.
- Установлен фандомат для приема алюминиевых банок и пластиковых бутылок.
- Установлен ящик для кормов для дальнейшей передачи в приют для бездомных животных.
- Проведены экологические акции среди работников: субботник, День без авто.

ПЛАНЫ НА 2024 ГОД

С целью реализации Концепции в 2024 году Холдингом запланировано:

- Закуп медицинских аптек в кабинеты Холдинга;
- Проведение агитационных мероприятий по повышению экологической сознательности работников: конкурсы, тимбилдинг, бизнес-завтраки, экологические акции, а также разработка информационных стендов/плакатов/видеороликов;
- Подтверждение сертификатов экологического менеджмента и охраны труда и безопасности (СТ РК ISO 45001-2019, СТ РК ISO 14001)
- и проведение обучения для работников Холдинга по требованиям данных стандартов;
- Ведение учета переданной макулатуры и закуп канцелярских товаров из экологичных материалов;
- Обучение по теме устойчивого развития, ESG, ESG-скрининга, зеленого финансирования, «зеленого офиса» (включая онлайн-формат);
- Посадка деревьев, направление запроса в акимат о возможности предоставления деревьев для посадки.





BAITEREK



СОЦИАЛЬНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

04

Ответственная трудовая практика 68
Взаимодействие с обществом 80

СОЦИАЛЬНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

ОТВЕТСТВЕННАЯ ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

Единая кадровая политика Холдинга включает корпоративные стандарты, регулирующие вопросы эффективного управления человеческими ресурсами в Холдинге и его дочерних организациях.

В рамках Плана развития АО «НУХ «Байтерек» стремится обеспечить формирование устойчивого человеческого капитала как одно из конкурентных преимуществ Холдинга и его дочерних организаций.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ:

<p>1) Стратегическое HR-планирование</p>	<p><i>Целевое состояние бизнес-процессов в сфере стратегического HR-планирования определяется тем, что:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • стратегическое кадровое планирование основано на корпоративной стратегии, внешних и внутренних тенденциях; • кадровое планирование решает краткосрочные (1 год) и долгосрочные (3-5 лет) потребности Холдинга в персонале (квалификация и необходимое количество работников); • план по развитию персонала сформулирован в виде конкретных оперативных задач на год для всех уровней управления персоналом (ЦА и ДО); • стратегические инициативы оцениваются при помощи качественных и количественных КПД. 	<p><i>Контрольными ключевыми показателями эффективности деятельности по данному направлению являются:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • удельный вес затрат на персонал в общих затратах; • сегментированная текучесть кадров; • наличие актуализированной Единой кадровой политики.
<p>2) Организационное развитие и дизайн должностей</p>	<p><i>Целевое состояние бизнес-процессов в сфере организационного развития определяется тем, что:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • осуществляется инициация и контроль работ по своевременному изменению и обновлению организационных структур в зависимости от изменений, происходящих в ЦА и ДО; • производится своевременный анализ изменения бизнес-процессов, новые должности, возникающие при изменении процессов, своевременно описываются, а также происходит оценка их «веса» для организации; • на все позиции есть должностные инструкции, установлена и соблюдается норма управляемости, определен грейд должности; • изучаются перспективные потребности в персонале; • изучаются бизнес-процессы на предмет автоматизации. 	<p><i>Контрольными ключевыми показателями эффективной деятельности по направлению организационного развития являются:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • своевременное обновление организационных структур; • доля должностей, на которых есть должностные инструкции.

3) Подбор и адаптация персонала

Целевое состояние бизнес-процессов в сфере подбора и адаптации персонала определяется тем, что:

- процессы и стандарты подбора персонала в рамках Холдинга стандартизированы (формы запросов, оценки и т. д.);
- процесс отбора автоматизирован, что обеспечивает эффективность найма;
- в процесс подбора внедрена оценка профессиональных и личностных компетенций для обеспечения объективности и качества процесса найма;
- HR использует детальные шаблоны и проводит интервью с функциональными руководителями для обеспечения более полного понимания кадровых потребностей;
- HR использует обширный набор каналов поиска и подбора кадров для привлечения наиболее квалифицированных кандидатов;
- процесс адаптации построен и до найма в Холдинг, и после найма. Кандидаты предварительно информируются о стандартах Холдинга, сдают тесты на знание регламентов и стандартов;
- профессиональная и управленческая адаптация максимально выведена в дистанционную систему, строится на основе онлайн-обучения и онлайн-оценки;
- система подбора доверяют работники ЦА и ДО и кандидаты на рынке труда, так как единая система проработана, открыта, справедлива и предоставляет равные возможности для всех.

Контрольными ключевыми показателями эффективной деятельности по направлению подбора и адаптации персонала являются:

- общее время закрытия вакансий;
- соблюдение технологии конкурсного набора (результаты проверки Службы внутреннего аудита);
- процент заполнения вакансий (из внешних, внутренних источников и т. д.);
- процент вакансий, закрытых силами подразделений по работе с персоналом.

3) Кадровый маркетинг и бренд работодателя

Целевое состояние бизнес-процессов в сфере кадрового маркетинга и бренда работодателя определяется тем, что:

- определено «ценностное предложение» бренда работодателя (возможности карьерного роста, престиж, развитие и т. д.);
- налажена коммуникация бренда работодателя через внешние и внутренние корпоративные каналы, а также через сторонние каналы (бизнес – СМИ, университеты, социальные сети и т. д.);
- используются различные инструменты коммуникаций: буклеты, ролики, инфографика на социальных ресурсах;
- проводится оценка узнаваемости бренда работодателя.

Контрольными ключевыми показателями эффективной деятельности по направлению кадрового маркетинга и бренда работодателя являются:

- количество соискателей на вакансию;
- средний стаж работы в Холдинге (по сравнению с бенчмарками);
- показатели удовлетворенности и лояльности персонала по итогам опросов, особенно – процент работников, собирающихся покинуть Холдинг в перспективе 1-2 лет;
- процент причин увольнений (озвучиваемые уходившими работниками по результатам exit-интервью).

4) Управление эффективностью

Целевое состояние бизнес-процессов в сфере управления эффективностью определяется тем, что:

- во всей организации внедрена система оценки эффективности каждого работника;
- показатели эффективности четко каскадируются от высшего руководящего звена до рядовых работников;
- целевые (качественные и количественные) показатели для работников устанавливаются на ежегодной основе, в течение года ведется мониторинг достижения поставленных целей, а по итогам года происходит полная оценка деятельности работников;
- процесс управления результатами входит в функционал HR (сроки реализации процессов, документация), однако сама оценка и подготовка являются ответственностью руководителей структурных подразделений;
- руководители структурных подразделений, отвечают за постановку целей, мониторинг достижения целей, а также за обратную связь по итогам оценки своих работников;
- результатами процесса оценки эффективности являются: предложения по индивидуальному пересмотру заработной платы работников, основания для выплат и определения размера премий, планы обучения и развития работников, потенциальное зачисление в кадровый резерв, потенциальный пересмотр должности, управление талантами и т. д.;
- у каждого работника есть четкое понимание целей и задач организации, путей их достижения;
- все кадровые решения принимаются на основании оценки эффективности деятельности.

Контрольными ключевыми показателями деятельности по направлению управления эффективностью являются:

- доля руководителей и работников, имеющих карты эффективности;
- своевременность выполнения всех этапов системы управления эффективностью;
- коэффициент корреляции между средним процентом достижения бизнес-показателей организации и средним коэффициентом премирования за отчетный период.

5) Вознаграждение персонала

Целевое состояние бизнес-процессов в сфере политики вознаграждений и стимулирования определяется тем, что:

- по всему Холдингу используется прозрачная компенсационная политика, построенная на единых принципах;
- уровень базового вознаграждения регулируется диапазонами оплаты, построенными на основе трендов, размер диапазонов может корректироваться в соответствии со стратегией конкретного ДО и отраслевым рынком труда;
- диапазоны оплаты построены таким образом, чтобы обеспечивать принцип внутренней справедливости в оплате, а также внешней конкурентоспособности;
- для мониторинга уровня внешней конкурентоспособности проводится регулярный сравнительный анализ уровня компенсации с рынком и при необходимости вносятся соответствующие корректировки;
- система мотивации работников построена на основе системы управления эффективностью и зачитывает индивидуальные результаты оценки работника;
- система мотивации включает финансовые (повышение заработной платы, премия) и нефинансовые составляющие (тренинги, продвижение по службе, участие в программе управления талантами);
- социальный пакет формируется на основании предпочтений работников и данных с рынка труда;
- используются инструменты нематериального стимулирования: конкурсы, соревнования, награждения лучших работников и т. д.

Контрольными ключевыми показателями эффективной деятельности по направлению политики вознаграждений и стимулирования персонала являются:

- дефицит/профицит бюджета по Фонду оплаты труда (далее – ФОТ);
- доля ФОТ в административных расходах;
- индекс удовлетворенности/вовлеченности работников.

6) Обучение и развитие персонала

Целевое состояние бизнес-процессов в сфере обучения и развития персонала определяется тем, что:

- обучение строится на основе ежегодной оценки работников по компетенциям, с формированием индивидуальных планов развития;
- индивидуальные планы обучения и подготовки для работников разрабатываются в рамках процесса по управлению эффективностью;
- в обучении используются различные формы, в том числе очные и дистанционные;
- бюджет на обучение составлен с учетом общекорпоративных стратегических целей;
- налажен процесс систематической оценки эффективности проводимых тренингов;
- проводятся единые программы обучения для руководителей;
- созданы системы управления знаниями в Холдинге (в том числе сбор специалистов и обмен знаниями);
- процесс обучения в Холдинге стандартизирован, обучение проводится по единым правилам.

Контрольными ключевыми показателями эффективной деятельности по направлению обучения и развития персонала являются:

- затраты на обучение как процент от ФОТ;
- количество часов тренинга в год на одного работника;
- выполнение плана по обучению;
- структура форм/видов обучения в процентах.

7) Кадровый резерв и управление талантами

Целевое состояние бизнес-процессов в сфере формирования и работы с кадровым резервом, управления талантами определяется тем, что:

- налажена система управления карьерным развитием наиболее талантливых кадров, которые в будущем войдут в состав руководства Холдинга, которая закреплена формально;
- определены планы преемственности по ключевым позициям;
- существует четкая методология отбора менеджеров для участия в программе по управлению талантами;
- сформированы специальные индивидуальные программы обучения и подготовки наиболее талантливых управленцев высшими руководителями Холдинга;
- проводится систематическая оценка эффективности программы управления талантами (количество карьерных продвижений, повышение уровня квалификации и т. д.);
- реализуется принцип преемственности путем назначения резервистов, состоящих в Президентском молодежном кадровом резерве Республики Казахстан и Едином кадровом резерве Холдинга на руководящие позиции в Холдинге и ДО;
- реализуется программа «Развитие женского лидерства» для обеспечения принципа разнообразия и инклюзивности в рамках ЦА и ДО.

Контрольными ключевыми показателями эффективной деятельности по направлению формирования и работы с кадровым резервом, управления талантами являются:

- количество вакансий, закрытых из работников, состоящих в Президентском молодежном кадровом резерве Республики Казахстан и в Едином кадровом резерве, относительно общего количества закрытых вакансий;
- количество мероприятий по обучению для работников, состоящих в кадровом резерве, относительно общего количества мероприятий по обучению;
- количество назначений на новые должности работников, состоявших в кадровом резерве, относительно общего количества резервистов;
- количество женщин на руководящих постах Холдинга и ДО.

8) Развитие и поддержание корпоративной культуры

Целевое состояние бизнес-процессов в сфере развития и поддержания корпоративной культуры определяется тем, что:

- определены основные ценности, а также стандарты профессиональной этики и отношения к работе в Холдинге;
- осуществляется систематический подход к укреплению корпоративной культуры при помощи управленческих, кадровых и организационных рычагов;
- создан и работает корпоративный портал как ключевой инструмент трансляции корпоративной культуры Холдинга;
- построена система корпоративных коммуникаций, включая горизонтальные коммуникации (собрания, корпоративные конференции, командообразующие мероприятия, командные проекты, фокус-группы, центры компетенций).

Контрольными ключевыми показателями эффективной деятельности по направлению развития и поддержания корпоративной культуры являются:

- оценка понимания и приверженности работников корпоративным ценностям Холдинга путем проведения опросов и тестирования на знание норм Кодекса деловой этики;
- вовлеченность и лояльность работников;
- удовлетворенность работников Холдинга уровнем развития культуры и коммуникаций.

9) Администрирование HR-процессов

Целевое состояние бизнес-процессов в сфере администрирования HR-процессов определяется тем, что:

- кадровое делопроизводство ведется в полном соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан;
- все руководители и работники Холдинга осведомлены и соблюдают требования трудового законодательства Республики Казахстан;
- отчетность и внутренний документооборот стандартизированы;
- проведена автоматизация всех административных процессов по основным направлениям HR (расчет заработной платы, документация);
- существует единая для всех функций HR IT-система, содержащая подробные сведения обо всех работниках;
- четко определены структура взаимоотношений и ответственность за процессы между HR и функциональными руководителями;
- HR-функция предоставляет высокое качество услуг функциональным руководителям;
- между HR ЦА и ДО выстроена система регулярного обмена опытом и знаниями, разработка основных политик и документов проходит по единым принципам и стандартам.

Контрольными ключевыми показателями эффективной деятельности по направлению администрирования HR-процессов являются:

- единая достоверная корпоративная система учета данных персонала;
- своевременность реализуемых кадровых процедур;
- отсутствие замечаний и штрафов, положительные оценки со стороны проверяющих органов по результатам проверок.

Ключевые инициативы по реализации стратегических задач

Достижение задач настоящей Единой кадровой политики и целевых состояний по бизнес-процессам требует разработки пошагового плана реализации каждой поставленной задачи.

Своевременная реализация Единой кадровой политики решается через определение приоритетности задач и качественное планирование этапов внедрения изменений.

Все внедренные инициативы подразумевают периодический мониторинг и корректировку.

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА

Среднесписочная численность персонала по Группе Холдинга в 2023 году составила 3927 человек. В Холдинге среднесписочная численность в 2023 году – 132 человека. Коэффициент текучести кадров по Центральному аппарату Холдинга в 2023 году составил 0,8%, консолидировано по Группе Холдинга – 6,2%.

Холдинг соблюдает требование Трудового кодекса о нормальной продолжительности рабочего времени работников. 100% работников в Холдинге наняты на условиях полной бессрочной занятости.

ДИНАМИКА СРЕДНЕСПИСОЧНОЙ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА

	2021 год	2022 год	2023 год
АО «НУХ «Байтерек», чел.	131	132	132
Группа Холдинга, чел.	3 256	5 125	3 297

СРЕДНЕСПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ПО ГРУППЕ ХОЛДИНГА ЗА 2023 ГОД

	2023 год
Всего в Группе Холдинга, чел., из них:	3927
АО «НУХ «Байтерек»	132
БРК	323
Фонд «Даму»	422
QIC	84
КЖК	212
ЭКА	97,4
Отбасы банк	1510,67
АКК	1146
Bereke Bank ¹⁷	4439

ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ ПО АО «НУХ «БАЙТЕРЕК» В РАЗБИВКЕ ПО ВОЗРАСТУ И ПОЛУ

	Гендерные группы		Возрастные группы		
	Мужчины	Женщины	До 30 лет	От 30 до 50 лет	Старше 50 лет
АО «НУХ «Байтерек», чел.	–	1	–	1	–

ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ ПО ГРУППЕ ХОЛДИНГА ЗА 2023 ГОД

	2023 год
Общий показатель, %	6,2
АО «НУХ «Байтерек»	0,8
БРК	5,9
Фонд «Даму»	9,5
QIC	8,3
КЖК	4,7
ЭКА	5,1

¹⁷ В консолидированном годовом финансовом отчете АО «НУХ «Байтерек» за 2023 год осуществлена реклассификация Bereke Bank внутри активов по рекомендации внешнего аудитора, согласно положениям МСФО, в связи с его планируемой реализацией. В связи с чем показатели доходов и расходов, а также кадровой численности Bereke Bank не консолидированы в соответствующих показателях Холдинга. Консолидация результатов деятельности Bereke Bank осуществлена в рамках отдельных статей соответствующих классификаций активов на продажу.

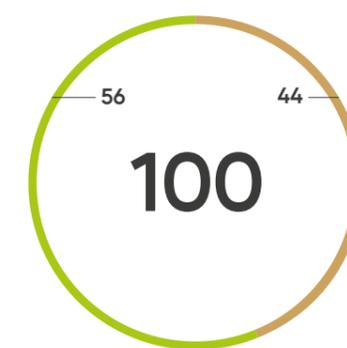
	2023 год
Отбасы банк	6,6
АКК	5,4
Bereke Bank	21,9

Холдинг не допускает дискриминации ни по каким социальным признакам и обеспечивает равные карьерные возможности для всех работников. Это,

в частности, подтверждается гендерной структурой персонала как по Группе Холдинга, так и в АО «НУХ «Байтерек».

ГЕНДЕРНАЯ СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА В 2023 ГОДУ

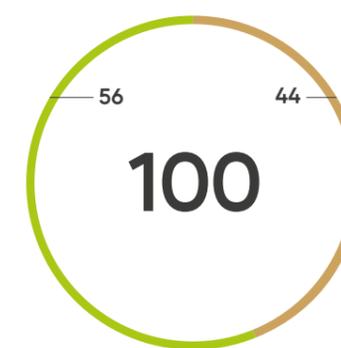
Группа Холдинга



■ Мужчины
■ Женщины

Большая часть персонала Холдинга – работники в возрасте от 30 до 50 лет. В 2023 году средний

АО «НУХ «Байтерек»



■ Мужчины
■ Женщины

возраст персонала АО «НУХ «Байтерек» и по Группе Холдинга составил 37 лет.

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА АО «НУХ «БАЙТЕРЕК» В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ И ВОЗРАСТУ В 2023 ГОДУ

	До 30 лет	От 30 до 50 лет	Старше 50 лет
Мужчины, чел.	4	49	4
Женщины, чел.	5	62	7
Всего среднесписочная, чел.	9	112	11

СОСТАВ РУКОВОДЯЩИХ ОРГАНОВ АО «НУХ «БАЙТЕРЕК» В 2023 ГОДУ

	От 30 до 50 лет		Старше 50 лет	
	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.
Совет директоров, чел.	5	–	4	1
Правление, чел.	5	–	–	–

ПОДБОР И НАЕМ ПЕРСОНАЛА

Основной целью отбора кандидатов является содействие достижению стратегических целей АО «НУХ «Байтерек» посредством внедрения лучших практик в области управления персоналом в части привлечения для работы квалифицированных кандидатов для занятия вакантных должностей.

При возникновении вакантных должностей в первую очередь рассматриваются кандидаты из

Президентского молодежного кадрового резерва (далее – ПМКР) и Единого кадрового резерва Группы АО «НУХ «Байтерек». Следующим этапом проводится внутренний конкурс среди работников Холдинга и его дочерних организаций, а также среди работников сектора аутсорсинга. Затем объявляется внешний конкурс. Информация о поиске внешних кандидатов в обязательном порядке публикуется на сайте АО «НУХ «Байтерек», в Telegram-канале

с рассылкой уведомления подписчикам, а заявки принимаются посредством электронной почты.

и мотивации к продолжительной работе в Группе Холдинга.

Таким образом, приоритетность имеет внутренний отбор в целях удержания ключевых специалистов

В 2023 году случаев дискриминации в АО «НУХ «Байтерек» при найме работников по каким-либо признакам не выявлено.

РАБОТНИКИ, НАНЯТЫЕ В 2023 ГОДУ В АО «НУХ «БАЙТЕРЕК», В РАЗБИВКЕ ПО ВОЗРАСТУ И ПОЛУ

	Всего	До 30 лет	От 30 до 50 лет	Старше 50 лет
Всего нанятых работников, чел.	22	3	18	1
Мужчины, чел.	11	2	9	0
Женщины, чел.	11	1	9	1

ОБУЧЕНИЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

Обучение и профессиональное развитие работников осуществляются с целью обновления и получения дополнительных теоретических и практических знаний, умений, способностей, компетенций и навыков в сфере профессиональной и управленческой деятельности работников для эффективного выполнения ими своих должностных обязанностей и решения задач, определяемых в соответствии с планом развития Холдинга. Организация обучения и профессионального развития работников Холдинга осуществляется на основе следующих принципов:

- соответствие темы и содержания обучающих мероприятий потребностям, определенным в соответствии с должностными

обязанностями работника, результатами оценки его деятельности, целями и задачами, поставленными перед работником;

- направленность обучающих мероприятий на решение конкретных задач, обеспечивающих повышение эффективности деятельности Холдинга, изучение лучших корпоративных практик и стандартов;
- системный, прикладной, плановый характер обучения и профессионального развития;
- охват максимально возможного количества работников Холдинга программами обучения и профессионального развития.

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА АО «НУХ «БАЙТЕРЕК»

	2020 год	2021 год	2022 год	2023 год
Среднегодовое количество часов обучения на одного человека, человеко-часы	40	43	42	24

СРЕДНЕГОДОВОЕ КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ НА ОДНОГО РАБОТНИКА С РАЗБИВКОЙ ПО ПОЛУ И КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ

ПОКАЗАТЕЛЬ	По всем работникам	По гендерным группам		По категориям работников		
		Женщины	Мужчины	Высшее руководство	Руководители среднего звена	Работники
Среднее количество часов обучения, которое работники организации прошли за отчетный период	24	25	23	25	27	24

ИНФОРМАЦИЯ О РАСХОДАХ НА ОБУЧЕНИЕ В 2023 ГОДУ В АО «НУХ «БАЙТЕРЕК» С РАЗБИВКОЙ ПО ПОЛУ

	Расходы на одного работника, тенге
Расходы на 1 человека	331 796
Мужчины, чел.	320 971
Женщины, чел.	339 857

В 2023 году в АО «НУХ «Байтерек» проведено 49 мероприятий по обучению и профессиональному развитию, из них 86% – на развитие профессиональных (hard skills) навыков, 4% – на развитие личностно-деловых компетенций (soft skills), 4% – на обязательное обучение, 6% – другое (обучение государственному и английскому языкам, первая медицинская помощь). Обучением охвачено 115 человек. В среднем одним работником пройдено 3 и более тренинга/семинара.

В значительной мере проведены тренинги/семинары, направленные на развитие профессиональных знаний, в том числе такие как: финансы, учет и аудит, анализ данных, ESG, GR, agile, риск-менеджмент, внутренний контроль и аудит,

управление проектами, управление персоналом, обучение государственному и английскому языкам, оказание первой медицинской помощи и др. Кроме того, организовано обучение с целью подготовки к международным сертификационным экзаменам, таким как: CFA® Level I, ACCA Strategic Business Leader, ACCA ДипИФР рус (F7), Сертификационный тренинг по управлению изменениями Prosci®, DipPIA «Профессиональный внутренний аудитор».

Из области личностно-деловых компетенций организовано обучение по поведенческому стилю DISC®, критическому мышлению, искусственному интеллекту. Кроме того, проведены мастер-классы и совещания по налогообложению, по управлению персоналом, вовлеченности и пр.

ОПЛАТА ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

С 1 января 2018 года работники АО «НУХ «Байтерек» перешли на принципиально новую систему оценки эффективности на основе исполнения КПД (один раз в квартал), которая позволяет «каскадировать» КПД руководства на уровень структурного подразделения и отдельного работника, иметь достаточно критериев для определения четкого уровня достижения поставленной цели на уровне «порог – цель – вызов» и оценить реальную эффективность каждого работника. С 2022 года планирование КПД работников Холдинга является годовым с одновременной постановкой КПД на все 4 квартала, а оценка осуществляется по истечении каждого квартала.

Кроме того, раз в год все работники АО «НУХ «Байтерек» проходят комплексную оценку эффективности деятельности, в рамках которой рассматриваются общая результативность работника за прошедший год и уровень развития его личностно-деловых компетенций. Результаты

распределялись по «9-клеточной матрице талантов», по итогам 2022–2023 годов комплексная оценка осуществлена по новой «20-клеточной матрице талантов». По результатам оценки не выплачивается премия, но результаты оценки влияют на решения о дальнейшей мотивации и стимулировании работника (обучение, продвижение, зачисление в кадровый резерв и т. п.).

Согласно внутренним нормативным документам Холдинга, регулирующим порядок оплаты труда и премирования работников Холдинга, размер должностного оклада работника устанавливается в соответствии со штатным расписанием и схемой должностных окладов по грейду, соответствующему профилю должности, уровню ответственности при принятии решений и функциональным обязанностям. Соответственно, половая принадлежность работника не влияет на уровень должностного оклада.

ГРЕЙДИРОВАНИЕ

В Группе АО «НУХ «Байтерек» внедряется система грейдирования и унификации системы оплаты труда. Внедрение единых принципов позволяет обеспечить

внутреннюю справедливость системы оплаты труда и сопоставление с текущей ситуацией на рынке труда.

Система грейдов – это система должностных разрядов (иерархия должностей), сформированная на основе сложности и ценности работ, выполняемых работниками на должностях в соответствии со стратегическими целями организации. Методология, используемая при грейдировании оценки должностей Группы АО «НУХ «Байтерек», имеет более чем 70-летнюю историю успеха в крупнейших международных компаниях, а также является основой для осуществляемых реформ в области оплаты труда государственной службы Казахстана.

В результате реализации проекта достигнуты следующие цели:

- упорядочена система должностей организации на основе грейдов (базовый оклад не по названию, а по сложности и вкладу в основную деятельность);
- построена конкурентоспособная система оплаты труда с ежегодным анализом текущей ситуации

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

Социальная поддержка оказывается работникам Холдинга с целью создания благоприятных условий для их эффективной работы, а также для удержания и привлечения высококвалифицированных работников.

Решением Правления в Холдинге утверждены Правила оказания социальной поддержки работникам Группы АО «НУХ «Байтерек» (далее – Правила), которые определяют виды, условия и порядок оказания социальной поддержки работникам Холдинга в соответствии с законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Холдинга.

Правилами предусматриваются следующие виды социальной поддержки:

- материальная помощь;
- программа добровольного медицинского страхования (страхование на случай болезни).

Сумма средств на оказание социальной поддержки, предусмотренной Правилами, включается в ежегодно утверждаемый бюджет Холдинга по соответствующей статье.

Материальная помощь выплачивается работникам за счет средств Холдинга в установленном порядке в следующих случаях:

на рынке труда в целевом секторе экономике (бенчмаркинг);

- трансляция методологии кадровым службам Группы АО «НУХ «Байтерек» (сертификация специалистов, позволяющая проводить оценку должностей самостоятельно, без привлечения внешних экспертов);
- утверждены внутренние нормативные документы (на основе типовой методологии) по оценке должностей и оплате труда Группы АО «НУХ «Байтерек»;
- изменение подхода к функциональным обязанностям – стимулирование к принятию ответственности за сложный объем работ (чем сложнее работа, тем выше грейд);
- разработаны предложения по системе оплаты труда дочерних организаций с учетом специфики деятельности.

1. в связи со вступлением в брак;
2. в связи с отпуском по беременности и родам, отпуском усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (новорожденных детей);
3. в связи с рождением ребенка/усыновлением или удочерением детей;
4. в связи с лечением/операцией работника или лиц, являющихся членами его семьи;
5. в связи со смертью работника, супруга/детей, родителей работника.

Медицинским страхованием за счет средств, предусмотренных в бюджете Холдинга, обеспечиваются работники и члены их семей в соответствии с программой добровольного медицинского страхования.

Средства на медицинское страхование расходуются на случай болезни работника в соответствии с договорами, заключенными в установленном законодательством Республики Казахстан порядке со страховыми организациями, либо по договорам на медицинское обслуживание с медицинскими организациями. При этом расходы на медицинское страхование на одного работника не должны превышать 100 МРП на соответствующий финансовый год.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТПУСКАХ ПО БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ, А ТАКЖЕ ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ

ПОКАЗАТЕЛЬ	Итого, чел.	В том числе	
		мужчин	женщин
Количество работников, оформивших отпуск по беременности и родам, а также отпуск по уходу за ребенком в 2023 году	6	1	5
Количество работников, вернувшихся из отпуска по беременности и родам, а также из отпуска по уходу за ребенком в 2023 году	5	0	5
Количество работников, вернувшихся из отпуска по беременности и родам, а также из отпуска по уходу за ребенком в 2023 году	7	0	7

БРЕНД РАБОТОДАТЕЛЯ

В 2023 году Холдинг продолжал активно работать над укреплением своего HR-бренда и повышением уровня вовлеченности работников. Целью является создание благоприятной и поддерживающей среды внутри компании.

В рамках проведенного в 2023 году исследования вовлеченности персонала получен агрегированный показатель вовлеченности на уровне 80,2%.

Этот показатель служил отправной точкой для разработки плана мероприятий по повышению уровня вовлеченности работников как Холдинга, так и дочерних организаций.

Для улучшения показателей вовлеченности работников разработан и будет реализован план мероприятий реализации Единой кадровой политики на 2024 год.

ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Безусловным приоритетом для Холдинга и его дочерних организаций является обеспечение безопасности и охраны труда в строгом соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, международных и национальных стандартов, внутренних документов Холдинга в данной области.

При выполнении своих служебных обязанностей, а также во время нахождения в помещениях Холдинга работники проходят инструктажи, соблюдают правила техники безопасности, согласно принятым и утвержденным Инструкциям по безопасности и охране труда в Холдинге, в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Согласно требованиям приказа Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года № 1019 «Об утверждении Правил и сроков проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников», на ежегодной основе проводятся обучающие мероприятия.

В 2023 году проведены обучающие семинары для руководящего состава АО «НУХ «Байтерек» и директоров структурных подразделений Холдинга на тему «Безопасность и охрана труда на

предприятиях и пожарно-технический минимум» с последующей сдачей специального экзамена, а также с привлечением в комиссию государственного инспектора по безопасности и охране труда по г. Астане.

В целях снижения угрозы жизни и сохранения здоровья работников Холдинга, при оказании первой медицинской помощи в кабинетах Холдинга, ежегодно проводится мониторинг лекарственных препаратов и медицинских изделий в аптечках Холдинга, а также в целях обеспечения безопасности жизни и здоровья работников Холдинга при чрезвычайных ситуациях каждый работник Холдинга обеспечен индивидуальным газодымозащитным комплектом (ГДЗК) и противопожарным полотном (ПП) на рабочих местах.

Холдингом совместно с КЖК в рамках утвержденного Плана мероприятий по пожарной безопасности на 2023 год проведены учебно-тренировочные занятия по пожарной безопасности с эвакуацией всех работников Холдинга из БЦ «Байтерек».

В 2023 году случаи травматизма в Холдинге и его дочерних организациях отсутствовали.

В 2024 году будет продолжена работа по обеспечению безопасных условий труда с учетом

требований государственных стандартов правил и руководящих документов по стандартизации санитарных норм и правил. Запланировано

привлечение всех работников Холдинга к активному участию в работах по безопасности и охране труда и здоровья.

оперативности посредством видео-конференц-связи) по экстренному реагированию на критические материалы или высказывания, опубликованные в СМИ.

В 2023 году дочерними организациями проводилась работа по освещению деятельности. Организован выход 2404 публикаций в СМИ, 4258 постов в социальных сетях и 1106 новостных сообщений на официальных сайтах дочерних организаций.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ОБЩЕСТВОМ

ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА

Информационная работа Холдинга и ДО проводится в рамках PR-стратегии Холдинга на 2021–2023 годы, утвержденной решением Правления АО «НУХ «Байтерек» 17 марта 2021 года (протокол № 13/21).

Раскрытие информации осуществляется АО «НУХ «Байтерек» путем распространения информации следующими способами:

- предоставление доступа к информации (документам) получателям информации в порядке, предусмотренном законодательством, Уставом Холдинга, Политикой раскрытия информации, вышеуказанными Правилами размещения информации в СМИ, на интернет-ресурсе Холдинга и в его официальных аккаунтах в социальных сетях и другими внутренними документами Холдинга;
- размещение в СМИ;
- размещение в сети Интернет, на веб-сайте Холдинга по адресу: www.baiterek.gov.kz и на официальных аккаунтах Холдинга в Facebook, Instagram, Twitter, YouTube, Telegram;
- размещение на внутренних ресурсах Холдинга;
- проведение пресс-конференций и встреч с получателями информации и иные способы, предусмотренные законодательством Республики Казахстан и документами Холдинга.

Холдингом разрабатывается годовой медиаплан, который утверждается Правлением. Помимо этого, ежемесячно подготавливается медиаплан событийных мероприятий Группы компаний Холдинга, который утверждается Председателем Правления Холдинга, с последующим предоставлением отчета о его исполнении.

В 2023 году:

- создано 149 информационных поводов для СМИ;

- опубликовано 144 пресс-релиза на государственном и русском языках, 16 интервью, сделана 521 публикация в СМИ, в том числе статьи, где отражены истории успеха стейкхолдеров Холдинга (предприниматели, получатели доступного жилья, экспортеры, субъекты агропромышленного комплекса, получившие поддержку Холдинга по различным программам);
- организовано 2 тематических репортажа на телеканале Atameken business, 7 новостных сюжетов на телеканале «Хабар 24»;
- проведена интернет-конференция на площадке электронного правительства Egov.kz;
- разработано 5 тематических инфографик на государственном и русском языках.

Активно функционируют страницы Холдинга в социальных сетях: Facebook, Instagram, Twitter, YouTube, Telegram, где в течение 2023 года опубликовано 1578 новостных постов, в том числе статьи, интервью, инфографики, видеоролики и другое.

По состоянию на 31 декабря 2023 года общее количество подписчиков составило 36 868 (Facebook – 17 374, Instagram – 12 427, Twitter – 162, YouTube – 4 241, Telegram – 2 036, Threads – 628).

В целях максимального охвата аудитории, а также для разъяснения работы Холдинга пресс-службами дочерних организаций Холдинга на постоянной основе проводилась работа по информированию населения о проводимых инициативах, реализации финансовых программ и т. д.

Более того, на ежемесячной основе организовывались совещания с участием всех представителей пресс-служб дочерних организаций, где обсуждались вопросы совместного освещения, кооперации, реализации PR-кампаний и возможные критические моменты. Также на регулярной основе проходили точечные совещания (для

ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ДОВЕРИЯ К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ХОЛДИНГА

Исследование по оценке уровня доверия к деятельности Холдинга, основной целью которого является определение уровня осведомленности и информированности целевых групп о деятельности Холдинга, в 2023 году провела компания ТОО «KAZCORP».

В итоге:

- интегральный индекс доверия всех целевых групп (Единственный акционер, дочерние организации, клиенты, общественность, клиенты) к деятельности Холдинга в 2023 году составил 87,68% (2022 год – 87,16%);
- индекс информированности целевых групп о деятельности Холдинга составил 92,3%.

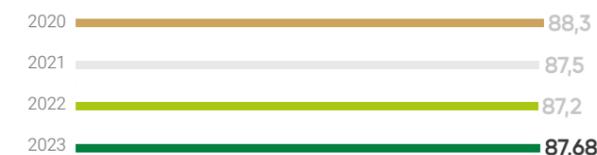
Результаты проведенных исследований за последние три года свидетельствуют о том, что у Холдинга сохраняются высокие показатели доверия целевых групп к деятельности Холдинга.

ПЛАНЫ НА 2024 ГОД

Медиаплан АО «НУХ «Байтерек» на 2024 год предусматривает подготовку и размещение информационных материалов о деятельности Холдинга, а также проведение интервью с руководством Холдинга.

Кроме того, решением Правления Холдинга утвержден План по дальнейшему повышению уровня доверия целевых групп к деятельности Холдинга и его дочерних организаций на 2024 год, который предусматривает освещение деятельности

Индекс доверия Холдинга, %



С целью повышения уровня доверия к деятельности Холдинга в 2023 году проведено 12 совещаний с пресс-секретарями дочерних организаций, на которых были обсуждены актуальные вопросы информационной работы в рамках PR-стратегии.

Обеспечен механизм обратной связи с общественностью на сайте Холдинга, в разделе «Вопрос–ответ» (<https://www.baiterek.gov.kz/ru/qa/>), посредством которого в 2023 году дано 339 ответов, из них 54 ответа размещено на сайте АО «НУХ «Байтерек», оперативно отработанных с профильными структурными подразделениями Холдинга. Кроме того, в 2023 году посредством блога Председателя Правления Холдинга поддерживалась обратная связь, через которую даны разъяснения на 24 обращения.

Холдинга и его дочерних организаций в средствах массовой информации, социальных сетях, в том числе выступления топ-менеджмента, публикации, а также укрепление концепции постепенного перехода дочерних организаций Холдинга к коммуникациям с клиентами в онлайн-формате с постепенным исключением офлайн, совершенствование и обеспечение бесперебойности работы цифровых площадок, дальнейшая цифровизация услуг и другое.

СПОНСОРСКАЯ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

В 2023 году Холдингом реализован 1 проект по спонсорской помощи, на реализацию которого выделены средства в размере 150 млн тенге Корпоративному фонду «QazExpoCongress» для организации и проведения Astana International Forum.

ИНИЦИАТИВНЫЕ ПРОЕКТЫ ХОЛДИНГА, РЕАЛИЗОВАННЫЕ В 2023 ГОДУ:

- Холдинг принял участие в благотворительной акции «Дорога в школу». Работники Холдинга собрали рюкзаки со школьными

принадлежностями для детей из социально уязвимых семей. Помощь нуждающимся семьям оказывается каждый год.

- Холдингом организован День донора, в ходе которого 73 работника Холдинга и дочерних организаций сдали кровь, сдано более 30 литров крови.
- В Холдинге прошла благотворительная ярмарка Baiterek – Open Hearts, в результате от продаж выручено свыше 2 194 тыс. тенге. На эти средства закуплено 200 подарков в фонд «Береке Астана»

для детей с ограниченными возможностями, 150 подарков в Фонд «Каспий» для детей с особыми физическими потребностями, 45 подарков для детей, находящихся на длительном лечении в Детском кардиохирургическом центре.

- Коллектив Холдинга также обеспечил продуктами и одеждой 5 малообеспеченных семей на денежные средства, вырученные на благотворительной ярмарке.





ПРИЛОЖЕНИЯ

Отчет о реализации Плана мероприятий по устойчивому развитию АО «НУХ «Байтерек» по итогам 2023 года..... 86

Информация о следовании Принципам ООН по расширению прав и возможностей женщин (Women's Empowerment Principles) 93

Таблица показателей TCFD..... 95

Таблица показателей GRI..... 98

Глоссарий 105

Контактная информация 107

ПРИЛОЖЕНИЯ

ОТЧЕТ О РЕАЛИЗАЦИИ ПЛАНА МЕРОПРИЯТИЙ ПО УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ АО «НУХ «БАЙТЕРЕК» ПО ИТОГАМ 2023 ГОДА

Мероприятие	Форма завершения	Срок исполнения	Исполнение
1. Внедрение принципов устойчивого развития / ESG в ключевые процессы			
1.1 Вклад Холдинга в достижение ЦУР ООН в соответствии с приоритетами Холдинга и национальными индикаторами ЦУР ООН	Публично доступная информация на сайте Холдинга	3 квартал 2022 года	Исполнено. Информация о вкладе АО «НУХ «Байтерек» в достижение ЦУР ООН размещена на сайте в разделе «Цели устойчивого развития ООН» (посредством корпоративной почты Outlook 31 августа 2023 года). https://baiterek.gov.kz/ru/o-kholdinge/ustoychivoerazvitie/un-sustainable-development-goals/
1.2 Подготовка отчета о внедрении ESG-принципов в инвестиционную деятельность Холдинга и его ДО в рамках реализации положений экологической и социальной политики Холдинга	Отчет о реализации положений экологической и социальной политики Холдинга на имя курирующего директора	3 квартал 2022 года	Исполнено. Отчет о внедрении ESG-принципов в инвестиционную деятельность Холдинга и его ДО подготовлен в августе 2022 года. Отчет за 2023 год был подготовлен в декабре 2023 года (служебная записка на имя курирующего руководителя № 3640 от 25.12.2023).
1.3 Проработка вопроса по выпуску Холдингом облигаций устойчивого развития (ESG-облигации – зеленые, социальные), в том числе посредством ДО Холдинга	Протокол круглого стола / центра компетенций с дальнейшей выработкой рекомендаций и поручений, письма ДО о наличии потребности в выпуске облигаций устойчивого развития (ESG-облигации – зеленые, социальные)	Ежегодно	Исполнено. 04.12.2023 Департамент корпоративных финансов и Департамент стратегии и корпоративного развития совместно с Евразийским банком развития (ЕАБР) провел Центр компетенций с заинтересованными работниками ДО Холдинга на тему «Обсуждение валютного рынка, рынка ценных бумаг, развития ESG и проектов устойчивого развития, прогноза на 2024 год». Также 25.12.2023 на бирже Международного финансового центра «Астана» АИХ проведено успешное размещение зеленых облигаций БРК.
1.4 Формирование единой базы зеленых проектов ДО Холдинга (в том числе социальных) в соответствии с основными направлениями реализации зеленых проектов, определенных в экологической и социальной политике Холдинга и таксономии социальных проектов, в разбивке по секторам (включая энергетику, АПК, жилищный блок и пр.), объему финансирования, экологическим и социальным эффектам	Единая база зеленых (в том числе социальных) проектов на сайте Холдинга с разбивкой по секторам, объему финансирования, экологическим и социальным эффектам	1, 3 кварталы 2023 года	Исполнено. Единая база зеленых, в т.ч. социальных, проектов актуализируется на сайте Холдинга на полугодовой основе. https://baiterek.gov.kz/ru/o-kholdinge/ustoychivoerazvitie/zelyenye-proekty/

Мероприятие	Форма завершения	Срок исполнения	Исполнение
1.5 Анализ применения принципов устойчивого развития при реализации проектов в сфере АПК	Протокол КСКР	4 квартал 2022 года	Исполнено. Информация об анализе применения принципов устойчивого развития при реализации проектов в сфере АПК рассмотрена на заседании Комитета по стратегии и корпоративному развитию от 28.12.2022 (протокол № 22).
1.6 Рассмотрение возможности выпуска нового продукта «Зеленая ипотека»	Протокол КСКР	2023 год	Исполнено. С 5 января 2023 года Отбасы банком запущен прием заявок по программе «Зеленая ипотека».
2. Внедрение принципов устойчивого развития в административно-хозяйственную деятельность			
2.1 Проведение агитационных мероприятий по повышению экологической сознательности работников – конкурсы, тимбилдинг, бизнес-завтраки, экологические акции / публикации в соцсетях	Конкурсы / тимбилдинг / бизнес-завтраки / экологические акции / публикации в соцсетях	Ежегодно	Исполнено. В 2023 году был проведен День без авто (22.09.2023). Публикации в социальных сетях осуществляются на постоянной основе. Кроме того, в 2023 году совместно с Департаментом операционной деятельности был организован субботник на территории приюта для бездомных животных.
2.2 Проведение обучения по теме «Зеленый офис»	Договор с поставщиком по проведению обучения	2022 год	Исполнено. В 3 квартале 2022 года работниками Холдинга был пройден онлайн-семинар на тему «Зеленый офис».
2.3 Информирование по повышению экологической сознательности работников	Информационные рассылки в СП Холдинга о ресурсосбережении	Ежегодно	Исполнено. В течение года создавались видеоматериалы о ресурсосбережении, а также на международные «экологические» дни на казахском и русском языках и размещались в лифтах здания БЦ «Байтерек» и в телеграм-канале HR NEWS Baiterek.
2.4 Публичное информирование в области энерго- и ресурсосбережения в офисе и/или экологического просвещения работников Холдинга	Публикация на официальном сайте и/или внутренних ресурсах Холдинга	Ежегодно, в 4 квартале года, следующего за отчетным	Исполнено. Информация о ресурсосбережении размещена на сайте Холдинга в разделе «Воздействие на окружающую среду» (служебная записка в Пресс-службу № 2525 от 08.09.2023 года).
2.5 Участие в республиканском конкурсе «Зеленый офис»	Заявка на участие	Ежегодно	Исполнено. Подана заявка на участие в российском конкурсе GREEN OFFICE AWARDS в 2023 году, по результатам которого Холдингом одержана победа в специальной номинации «Лучший зеленый офис Казахстана». https://baiterek.gov.kz/ru/pr/news/kholding-bayterek-stal-pobeditelem-premii-green-office-awards

Мероприятие	Форма завершения	Срок исполнения	Исполнение
2.6 Разработка информационных стендов/плакатов	Размещенные стенды/плакаты на этажах Холдинга	Ежегодно	Исполнено. В 2023 году на первом этаже БЦ «Байтерек» был установлен фандомат для приема алюминиевых банок и пластиковых бутылок. Кроме того, были установлены ящики для батареек и кормов (для дальнейшей передачи в приют). На всех этажах БЦ «Байтерек» установлены QR-коды для возможности направления пожертвований в Фонд помощи бездомным животным «СтопОтлов». Также в течение 2023 года на международные «экологические» дни создавались агитационные и информационные видеоматериалы в сфере охраны окружающей среды на казахском и русском языках и размещались в лифтах здания БЦ «Байтерек» и в телеграм-канале HR NEWS Baiterek.
2.7 Установка контейнеров раздельного сбора отходов, ведение учета переданной макулатуры	Отчет об объеме сданной макулатуры, направленный в ДСКР для дальнейшей публикации в Годовом отчете / Отчете об устойчивом развитии	Ежеквартально, с 2023 года	Исполнено. За 2023 год сдано 938 кг макулатуры (526 кг картона, 412 кг бумаги). Кроме того, для складирования макулатуры до отправки на переработку установлен закрытый контейнер на прилегающей территории БЦ «Байтерек».
2.8 Подготовка информационного экокалендаря для работников Холдинга, включающего международные экологические праздники	Экокалендарь, направленный в СП Холдинга	Ежегодно	Исполнено. 16.02.2023 Департаментом операционной деятельности был разработан и направлен к сведению экокалендарь в СП Холдинга, включающий международные экологические праздники (служебная записка №493 от 16.02.2023). Также в течение 2023 года на международные «экологические» дни создавались агитационные и информационные видеоматериалы в сфере охраны окружающей среды на казахском и русском языках и размещались в лифтах здания БЦ «Байтерек» и в телеграм-канале HR NEWS Baiterek.
2.9 Рассмотрение возможности получения сертификата по охране труда и безопасности (OHSAS 18001) / экологическому менеджменту (ISO 14001)	Служебная записка на курирующего управляющего директора	1 полугодие 2023 года	Исполнено. 17.10.2023 получены сертификаты СТ РК ISO 14001-2016 (ISO 14001:2015) «Системы экологического менеджмента. Требования и руководство по применению» и СТ РК ISO 45001-2019 (ISO 45001:2018) «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования и руководство по использованию».
2.10 Рассмотрение возможности закупки ручек из экологических материалов	Решение уполномоченных органов	2023 год	Исполнено. В 2022 году закуплены ручки из экологических материалов в количестве 500 штук. Также в 2023 году приобретено еще 500 штук подобных ручек.
2.11 Рассмотрение возможности установки системы автоматического контроля освещения в коридорах (датчики движения)	Направление рекомендательного письма арендодателю	2023 год	Исполнено. Рекомендательное письмо направлено арендодателю от 30.03.2023 (исх. №03-1-3-30/1231).

Мероприятие	Форма завершения	Срок исполнения	Исполнение
2.12 Посадка деревьев, направление запроса в акимат о возможности предоставления деревьев для посадки	Направление запроса в акимат о возможности предоставления деревьев для посадки	2023 год	Исполнено. Запрос в акимат Есильского района города Астаны касательно о возможности предоставления деревьев для посадки направлен от 03.04.2023 (исх. №03-1-3-28/1245). Акимат не предоставил ответа на вышеуказанный запрос.
3. Нарращивание компетенций по устойчивому развитию			
3.1 Обучение по теме устойчивого развития / ESG / зеленого финансирования (включая онлайн-формат)	Сертификат о прохождении обучения	Ежегодно	Исполнено. В 4 квартале 2023 года работниками Холдинга пройден семинар на тему «ESG: концепция, риски, стратегия», в программу которого включена тема инвестиционных проектов в рамках реализации экологической и социальной политики, включая классификацию проектов и их мониторинг.
3.2 Проведение Центра компетенций с участием ДО по развитию зеленого финансирования / выпуску облигаций устойчивого развития (зеленых, социальных) с приглашением специалистов МФЦА/KASE	Протокол проведения встречи	Ежегодно	Исполнено. 04.12.2023 Департамент корпоративных финансов и Департамент стратегии и корпоративного развития совместно с Евразийским банком развития (ЕАБР) провел Центр компетенций с заинтересованными работниками ДО Холдинга на тему «Обсуждение валютного рынка, рынка ценных бумаг, развития ESG и проектов устойчивого развития, прогноза на 2024 год».
3.3 Проведение обучения для работников Холдинга с привлечением экспертов по проведению ESG-скрининга инвестиционных проектов в рамках реализации экологической и социальной политики, включая классификацию проектов и их мониторинг	Протокол круглого стола / сертификат о прохождении обучения	2023 год	Исполнено. В 4 квартале 2023 года работниками Холдинга пройден семинар на тему «ESG: концепция, риски, стратегия».
3.4 Обмен опытом по внедрению ESG-факторов в бизнес-процессы по Группе Холдинга, включая выработку предложений по совершенствованию системы устойчивого развития	Протокол круглого стола с предложениями	Ежегодно	Исполнено. 13.06.2023 года проведен круглый стол с участием ДО по обмену опытом по внедрению ESG-факторов в бизнес-процессы, включая выработку предложений по совершенствованию системы устойчивого развития с дочерними организациями, в рамках которого были подняты следующие темы: <ul style="list-style-type: none"> • Результаты Дорожной карты ESG-инициатив Холдинга; • ESG-рейтинг Холдинга; • Опыт дочерних организаций Холдинга: приверженность Банка Развития Казахстана к устойчивому развитию. • По результатам круглого стола предложено: • Рассмотреть возможность проведения обучения по рекомендациям Целевой группы по раскрытию финансовой информации, связанной с климатом (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) в рамках подготовки экологической отчетности.

Мероприятие	Форма завершения	Срок исполнения	Исполнение
3.5 Участие во внешних конференциях / круглых столах / семинарах по устойчивому развитию / ESG (включая онлайн-формат)	Участие во внешних конференциях / круглых столах / семинарах	Ежегодно	<p>Исполнено.</p> <p>Работниками ДСКР принято участие в ряде внешних инициатив по устойчивому развитию:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Встреча Рабочей группы Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) по государственной собственности и практике приватизации для обсуждения вопросов устойчивого развития в г. Париже (18-19 апреля 2023 года); • Онлайн-конференция «Устойчивость в обсуждении: Понимание терминов» (Sustainability in Conversation: Coming to Terms with Terms) (5 мая 2023 года); • Встреча рабочей группы Фонда суверенного благосостояния «Одна планета» (One Planet Sovereign Wealth Fund, OPSWF) в г. Париже (20 июня 2023 года); • Шестой ежегодный саммит OPSWF CEO в г. Париже (20-21 июня 2023 года); • 41-ое заседание Рабочей группы ОЭСР по вопросам государственной собственности и практики приватизации в г. Париже (24-25 октября 2023 года); • Конференция «Казахстанский бизнес за устойчивое развитие», организованная представительствами ООН в Республике Казахстан и Глобального договора ООН (28 ноября 2023 года); • Региональный форум «Центральная Азия на пути к 28-й Конференции Сторон РКИК ООН: 5 стран – 1 регион – 1 голос» (7 ноября 2023 года); • Национальный форум по корпоративному управлению – Новые вызовы» (7 декабря 2023 года); • Заседание Национального ESG-клуба, в рамках которого, Холдинг был награжден за победу в конкурсе GREEN OFFICE AWARDS 2023 (13 декабря 2023 года); • Презентация финального проекта Страновой программы для Зеленого климатического фонда, организованный НАО «Международный центр зеленых технологий и инвестиционных проектов» (20 декабря 2023 года).

Мероприятие	Форма завершения	Срок исполнения	Исполнение
4. Участие в инициативах по устойчивому развитию			
4.1 Подготовка отчета о реализации инициативы ООН «Принципы по расширению прав и возможностей женщин / Women Empowerment Principles (WEP)»	Информация на сайте / в Годовом отчете / Отчете об устойчивом развитии	Ежегодно	Исполнено. Информация о гендерном соотношении в Холдинге и недопущении дискриминации включена в Годовой отчет за 2022 год и Отчет об устойчивом развитии Холдинга за 2022 год.
4.2 Присоединение к Национальному клубу ESG	Меморандум о сотрудничестве / взаимопонимании / письмо о присоединении	2023 год	Исполнено. Холдинг на основании решения членов Национального ESG-клуба №3 от 11 ноября 2022 года присоединен к ESG-клубу.
4.3 Рассмотрение возможности присоединения к международной инициативе по устойчивому развитию / ESG (Принципы ответственного инвестирования ООН / Принципы Глобального договора ООН и др.)	Аналитическая записка на курирующего управляющего директора	Ежегодно	Исполнено. Информация касательно потенциальных инициатив по устойчивому развитию направлена курирующему руководителю (служебная записка №06-2-08/1591 от 02.06.2023). Холдинг является подписантом инициативы ООН «Принципы ООН по расширению прав и возможностей женщин / Women Empowerment Principles (WEP)», а также членом Национального ESG-клуба.
5. Повышение прозрачности раскрытия информации в области устойчивого развития в отчетности и на корпоративном сайте			
5.1 Разработка и вынесение Годового отчета Холдинга на рассмотрение Правления и СД Холдинга	Решения уполномоченных органов	Ежегодно, в 3 квартале года, следующего за отчетным	Исполнено. Решение Правления от 29.06.2023 (протокол № 25/23); Решение СД от 29.08.2023 (протокол №05/23). Служебная записка в Пресс-службу для размещения на сайте Холдинга от 7 сентября 2023 года № 2499. Годовой отчет Холдинга за 2022 год размещен в разделе «Годовые отчеты» сайта Холдинга (https://www.baiterek.gov.kz/ru/o-kholdinge/otchetnost-kholdinga/godovye-otchety/).
5.2 Разработка и вынесение Отчета об устойчивом развитии Холдинга на рассмотрение КСКР, Правления, КСП СД и СД Холдинга	Решения уполномоченных органов	Ежегодно, в 3 квартале года, следующего за отчетным	Исполнено. Решение КСКР от 16.06.2023 №8; Решение Правления от 29.06.2023 (протокол № 25/23); Решение КСП СД от 28.08.2023 (протокол №03/23); Решение СД от 29.08.2023 (протокол №05/23). Служебная записка в ПС для размещения на сайте Холдинга от 7 сентября 2023 года № 2499. Отчета об устойчивом развитии Холдинга за 2022 год размещен в разделе «Отчетность по устойчивому развитию» сайта Холдинга (https://baiterek.gov.kz/ru/o-kholdinge/otchetnost-kholdinga/otchetnost-poustoychivomu-razvitiyu/).

Мероприятие	Форма завершения	Срок исполнения	Исполнение
5.3 Участие в конкурсе годовых отчетов	Заявка на участие	Ежегодно	Исполнено. Годовой отчет Холдинга за 2022 год направлен для участия в конкурсе годовых отчетов KASE. Также Годовой отчет и Отчет об устойчивом развитии Холдинга за 2022 год направлен для участия в Рейтинге по раскрытию ESG-информации, проводимом PWC.
5.4 Актуализация раздела «Устойчивое развитие» корпоративного сайта Холдинга	Служебная записка в ПС	Ежеквартально (по необходимости)	Исполнено. Информация для актуализации раздела направлена в Пресс-службу в рамках служебных записок №3612 от 22.12.2023, №3185 от 14.11.2023, №2525 от 08.09.2023.
5.5 Информирование о деятельности Холдинга в области устойчивого развития	Публикация на корпоративном сайте / социальных сетях Холдинга / СМИ	Ежегодно	Исполнено. В СМИ размещена статья о «Экологическая инициатива: зеленые подходы в организации офисных пространств» (https://www.caravan.kz/news/ehkologicheskaya-iniciativa-zelenye-podkhody-v-organizacii-ofisnykh-prostranstv-971445/). Также на корпоративном сайте Холдинга размещена информация о победе Холдинга в премии GREEN OFFICE AWARDS в 2023 году (https://baiterek.gov.kz/ru/pr/news/kholding-bayterek-stal-pobeditelem-premii-green-office-awards).

ИНФОРМАЦИЯ О СЛЕДОВАНИИ ПРИНЦИПАМ ООН ПО РАСШИРЕНИЮ ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ЖЕНЩИН (WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES)

Принцип 1. Сформировать на уровне руководства компании активную поддержку мер по обеспечению гендерного равенства

В Группе Холдинга реализуется Единая кадровая политика на 2022–2024 годы (далее – Кадровая политика), одной из задач которой является развитие корпоративной культуры, основанной на ESG-принципах в Холдинге и ДО.

В связи с этим в соответствии с Кадровой политикой Холдинга в планы развития в качестве КРП на 2022–2024 годы включен показатель «Количество женщин в руководстве Холдинга и дочерних организаций».

Доля женщин в Правлениях и в Советах директоров по итогам 2023 года составила 17%, среди управляющих директоров и руководителей структурных подразделений – 53%.

Кроме того, женщинам отдается приоритет при отборе в Единый кадровый резерв Холдинга.

Холдингом в среднесрочной перспективе запланирована реализация программы «Развитие женского лидерства» для обеспечения принципа разнообразия и инклюзивности по всей Группе Холдинга.

Принцип 2. Равные возможности, инклюзия и отсутствие дискриминации

При осуществлении своей деятельности Холдинг руководствуется принципом предоставления равных возможностей и не допускает дискриминации своих работников при найме на работу, оплате труда, предоставлении доступа к обучению, повышении в должности, увольнении по таким основаниям, как пол, раса, язык, религиозные, политические и другие убеждения, гражданство, национальное или социальное происхождение, ограниченные возможности. Данная позиция закреплена в Политике Холдинга в области устойчивого развития. Доля женщин по Группе Холдинга в 2023 году составила 56%.

Принцип 3. Здоровье, безопасность и свобода от насилия

В Холдинге реализуются Правила оказания социальной поддержки работникам (далее – Правила), которые определяют виды, условия и порядок оказания социальной поддержки работникам Холдинга в соответствии с законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Холдинга.

Правилами предусматриваются следующие виды социальной поддержки:

- материальная помощь;
- программа добровольного медицинского страхования (страхование на случай болезни).

Материальная помощь выплачивается работникам за счет средств Холдинга в установленном порядке, в том числе:

- 1) в связи с отпуском по беременности и родам, отпуском усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (новорожденных детей);
- 2) в связи с рождением ребенка/усыновлением или удочерением детей;
- 3) в связи с лечением/операцией работника или лиц, являющихся членами его семьи.

Принцип 4. Образование и повышение квалификации

Обучение и развитие персонала также является одним из приоритетных направлений Кадровой политики. Обучение в Холдинге строится на основе ежегодной оценки работников по компетенциям, с формированием индивидуальных планов развития. Процесс обучения в Холдинге стандартизирован, обучение проводится по единым правилам.

Принцип 5. Развитие предприятия, методы организации сбыта и цепи поставок

Холдинг оказывает также поддержку женщинам через свои дочерние организации Отбасы банк и Фонд «Даму», предоставляя ипотеку «Умай» и финансируя проекты женского предпринимательства.

Так, на 01.01.2024 Фондом «Даму» поддержано 96,0 тыс. проектов женского предпринимательства (47% от общего количества) на общую сумму кредитов 2 893 млрд тенге (24% от общей суммы).

В рамках реализации женской ипотеки «Умай» в 2021 году выделено 8,4 млрд тенге, в 2022 – 14 млрд тенге, и в отчетном году выделен третий транш кредитных средств от Азиатского банка развития в размере 15,6 млрд тенге. Также на реализацию программы Банком дополнительно выделены собственные средства в размере 3,3 млрд тенге. В целом за счет всех средств на конец 2023 года выдано 3,7 тыс. займов на сумму 41,2 млрд тенге.

Принцип 6. Участие общественности и лидерство на уровне сообщества

Холдинг периодически оказывает благотворительную помощь женщинам с детьми, оказавшимся в тяжелой жизненной ситуации. В 2023 году в Холдинге проведена благотворительная ярмарка Baiterek – Open Hearts. В результате от продаж выручено свыше 2 194 тыс. тенге. На эти средства закуплено 200 подарков в фонд «Береке Астана» для детей с ограниченными возможностями, 150 подарков в Фонд «Каспий» для детей с особыми физическими потребностями, 45 подарков для детей, находящихся на длительном лечении в Детском кардиохирургическом центре. Коллектив Холдинга также обеспечил продуктами и одеждой 5 малообеспеченных семей на денежные средства, вырученные на благотворительной ярмарке.

Принцип 7. Прозрачность, оценка и отчетность

Холдинг на периодической основе раскрывает информацию о гендерном равенстве в Годовом отчете и в Отчете об устойчивом развитии.

ТАБЛИЦА ПОКАЗАТЕЛЕЙ TCFD

Раскрытие	Комментарий
<p>Корпоративное управление</p> <p>Раскройте информацию организации об управлении рисками и возможностями, связанными с изменением климата.</p>	<p>а. Опишите надзор, осуществляемый Советом директоров, в отношении рисков и возможностей, связанных с изменением климата</p> <p>Совет директоров Холдинга осуществляет стратегическое руководство и контроль за внедрением устойчивого развития.</p> <p>В круг компетенции Комитета по стратегическому планированию Холдинга предварительно делегировано рассмотрение вопросов устойчивого развития. Надзор также осуществляется через анализ и мониторинг исполнения целевых показателей Планом развития Холдинга. План Холдинга на 2024–2033 годы планирует устанавливать намерения компании содействовать реализации национальной стратегии низкоуглеродного развития; развивать инструменты устойчивого финансирования, соответствующие принципам ESG; повышать прозрачность АО «НУХ «Байтерек» и его дочерних компаний; формировать единую кадровую политику для группы; продвигать ответственные закупки и управление ESG-рисками.</p>
<p>б. Опишите роль руководства в оценке и управлении рисками и возможностями, связанными с изменением климата</p>	<p>Правление Холдинга обеспечивает формирование надежной системы управления устойчивым развитием и ее внедрение, а также утверждает соответствующий план мероприятий в области устойчивого развития. Правление также предоставляет на рассмотрение Совета директоров отчет об устойчивом развитии на ежегодной основе в третьем квартале года, следующего за отчетным.</p> <p>Корпоративные карты КПД членов Правления Холдинга включают КПД по обеспечению устойчивого развития АО «НУХ «Байтерек», при этом источником данных является отчет по реализации Плана мероприятий по устойчивому развитию Холдинга.</p> <p>Персональную ответственность за реализацию мероприятий и достижение КПД в области устойчивого развития в рамках своих компетенций несут руководители соответствующих структурных подразделений Холдинга.</p> <p>Роль руководства также заключается в периодическом анализе и мониторинге исполнения целевых показателей Плана развития Холдинга. Анализ отчетов о внедрении ESG-принципов в инвестиционную деятельность Холдинга и его ДО в рамках реализации положений экологической и социальной политики Холдинга. Выпуск Холдингом облигаций устойчивого развития (ESG-облигации – зеленые, социальные), в том числе посредством ДО Холдинга.</p>
<p>Стратегия</p> <p>Раскройте информацию о фактическом и потенциальном воздействии рисков и возможностей, связанных с изменением климата, на бизнес, стратегию и финансовое планирование организации, если такая информация является существенной.</p>	<p>а. Опишите риски и возможности, связанные с изменением климата, которые организация определила в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе</p> <p>Процессы выявления, оценки и управления рисками, связанными с изменением климата, интегрированы в Политику АО «НУХ «Байтерек» в области устойчивого развития, План развития АО «НУХ «Байтерек» на 2024–2033 гг., План мероприятий по устойчивому развитию АО «НУХ «Байтерек» на 2024–2026 годы, Стратегию развития системы управления рисками до 2026 г.</p>

Раскрытие	Комментарий
	<p>б. Опишите влияние рисков и возможностей, связанных с изменением климата, на бизнес, стратегию и финансовое планирование организации</p> <p>в. Опишите устойчивость стратегии организации с учетом различных сценариев, связанных с изменением климата, включая сценарий повышения температуры до 2°C</p>
<p>Управление рисками</p> <p>Раскройте информацию о том, как организация выявляет, оценивает и управляет рисками, связанными с изменением климата.</p>	<p>а. Опишите процессы организации для выявления и оценки рисков, связанных с изменением климата</p> <p>б. Опишите процессы организации по управлению рисками, связанными с изменением климата</p> <p>в. Опишите, как процессы выявления, оценки и управления рисками, связанными с изменением климата, интегрированы в общее управление рисками организации</p>
<p>Метрики и целевые показатели</p> <p>Раскройте количественные и целевые показатели, используемые для оценки и управления соответствующими рисками и возможностями, связанными с изменением климата, в тех случаях, когда такая информация является существенной.</p>	<p>а. Раскройте информацию о количественных показателях, используемых организацией для оценки рисков и возможностей, связанных с изменением климата, в соответствии с ее стратегией и процессом управления рисками</p>

Раскрытие	Комментарий																
<p>б. Раскройте информацию о выбросах парниковых газов (ПГ) и связанных с ними рисках по Категории 1 / Score 1, Категории 2 / Score 2 и, в случае необходимости, по Категории 3 / Score 3</p>	<p>Холдинг с 2021 года рассчитывает объемы выбросов Score 1, а с 2020 года – Score 2, на уровне компании и на основе внутренней методологии.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ОПИСАНИЕ</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Категория 1 / Score 1 Выбросы от использования служебного транспорта для обслуживания работников и руководства, а также от использования арендованного транспорта для утренней и вечерней перевозки работников.</td> <td>29,3 tCO₂e</td> <td>32 tCO₂e</td> <td>19,3 tCO₂e</td> </tr> <tr> <td>Категория 2 / Score 2 Выбросы от потребления покупной электроэнергии, тепловой энергии, нагрева воды и утилизации отходов.</td> <td>971,4 tCO₂e</td> <td>1 036,2 tCO₂e</td> <td>653,4 tCO₂e</td> </tr> <tr> <td>Категория 3 / Score 3 Выбросы от авиационных перевозок работников, переработка бумаги, курьерские услуги, услуги переводчиков.</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table> <p>В 2023 году Байтерек не рассчитывал объем выбросов Score 3 для компании или на уровне группы; однако имеет цели рассчитать объем выбросов Score 3 в рамках плана действий на 2024 год. Дочерние организации Холдинга начали или планируют начать расчет выбросов Score 3 в своей деятельности.</p>	ОПИСАНИЕ	2021	2022	2023	Категория 1 / Score 1 Выбросы от использования служебного транспорта для обслуживания работников и руководства, а также от использования арендованного транспорта для утренней и вечерней перевозки работников.	29,3 tCO ₂ e	32 tCO ₂ e	19,3 tCO ₂ e	Категория 2 / Score 2 Выбросы от потребления покупной электроэнергии, тепловой энергии, нагрева воды и утилизации отходов.	971,4 tCO ₂ e	1 036,2 tCO ₂ e	653,4 tCO ₂ e	Категория 3 / Score 3 Выбросы от авиационных перевозок работников, переработка бумаги, курьерские услуги, услуги переводчиков.	-	-	-
ОПИСАНИЕ	2021	2022	2023														
Категория 1 / Score 1 Выбросы от использования служебного транспорта для обслуживания работников и руководства, а также от использования арендованного транспорта для утренней и вечерней перевозки работников.	29,3 tCO ₂ e	32 tCO ₂ e	19,3 tCO ₂ e														
Категория 2 / Score 2 Выбросы от потребления покупной электроэнергии, тепловой энергии, нагрева воды и утилизации отходов.	971,4 tCO ₂ e	1 036,2 tCO ₂ e	653,4 tCO ₂ e														
Категория 3 / Score 3 Выбросы от авиационных перевозок работников, переработка бумаги, курьерские услуги, услуги переводчиков.	-	-	-														
<p>в. Опишите целевые показатели, используемые организацией для управления рисками и возможностями, связанными с изменением климата, и результаты деятельности в сравнении с целевыми показателями</p>	<p>Соответствующие стратегии и инициативы Холдинга включают намерение компании определить свою позицию в отношении изменения климата и снизить воздействие на окружающую среду от собственных операций и финансовой деятельности путем измерения выбросов парниковых газов на основе международно признанной методики, установления целей по сокращению выбросов, увеличения доли зеленых проектов и разработки политики, учитывающей более широкие экологические темы, такие как биоразнообразие и исключение спорных предприятий. Внедрение инициатив или измеряемых целей по снижению потребления ресурсов, например воды, а также использование возобновляемых источников энергии в офисах повысит эффективность экологической политики компании и ее стремление управлять производственным воздействием на окружающую среду.</p>																

ТАБЛИЦА ПОКАЗАТЕЛЕЙ GRI

Индикатор	Раскрытие	Раздел Отчета / Комментарий	Стр.
GRI 1: Основы (2021)			
GRI 2: Общая информация (2021)			
2-1	Сведения об организации	О Холдинге	14
2-2	Субъекты, входящие в отчетность организации по устойчивому развитию	О Холдинге	14
2-3	Отчетный период, периодичность и контакты	Об Отчете Контактная информация	2 107
2-4	Пересмотр информации	Пересмотр данных и информации не проводился.	
2-5	Внешнее заверение	Внешнее заверение не проводилось	
2-6	Деятельность Компании, цепочка создания стоимости и другие деловые отношения	Структура и инструменты поддержки Холдинга	14
2-7	Сотрудники	Ответственная трудовая практика	68
2-8	Внештатные сотрудники	Все работники являются штатными сотрудниками, с которыми заключены трудовые договоры.	
2-9	Структура и состав органов управления	Система корпоративного управления	36
2-10	Назначение и выбор высшего руководящего органа	Система корпоративного управления	36
2-11	Председатель высшего руководящего органа	Система корпоративного управления	36
2-12	Роль высшего руководящего органа в надзоре за управлением воздействиями	Система корпоративного управления	36
2-13	Делегирование ответственности за управление воздействиями	Система управления устойчивым развитием	15
2-14	Роль высшего руководящего органа в отчетности в области устойчивого развития	Система управления устойчивым развитием	15
2-15	Конфликт интересов	Ответственная деловая практика	55
2-16	Информирование высшего руководства о важнейших проблемах	Ответственная деловая практика	55
2-17	Коллективное знание высшего руководящего органа	Система корпоративного управления	36
2-18	Оценка деятельности высшего руководящего органа	Система корпоративного управления	36
2-19	Политика вознаграждения	Система корпоративного управления	36
2-20	Процесс определения вознаграждения	Система корпоративного управления	36
2-21	Коэффициент годового общего вознаграждения	Информация о вознаграждении сотрудников относится Холдингом к конфиденциальной информации и не подлежит раскрытию.	
2-22	Заявление о стратегии устойчивого развития	Обращение Председателя Правления	6

Индикатор	Раскрытие	Раздел Отчета / Комментарий	Стр.
2-23	Приверженность политикам	Система управления устойчивым развитием Вклад Холдинга в достижение Целей устойчивого развития Ответственное инвестирование Отчет о реализации Плана мероприятий по устойчивому развитию АО «НУХ «Байтерек» по итогам 2023 года	15 18 60 86
2-24	Выполнение взятых на себя обязательств	Система управления устойчивым развитием Отчет о реализации Плана мероприятий по устойчивому развитию АО «НУХ «Байтерек» по итогам 2023 года	15 86
2-25	Устранение негативного воздействия	В 2023 году не было зафиксировано случаев прямого негативного воздействия на экологию и социальную среду.	
2-26	Механизмы для получения консультаций и выражения обеспокоенности	Ответственная деловая практика	55
2-27	Соблюдение законодательства	В 2023 году не было зафиксировано случаев нарушения законодательства и регуляторных норм.	
2-28	Членство в ассоциациях	Холдинг не является членом каких-либо ассоциаций или объединений.	
2-29	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	28
2-30	Коллективные договоры	Холдинг не применяет практику заключения коллективных трудовых договоров.	
GRI 3: Существенные темы (2021)			
3-1	Процесс определения существенных тем	Об Отчете	2
3-2	Список существенных тем	Об Отчете	2
GRI 201: Экономические показатели (2016)			
3-3	Управление существенными темами	План развития Экономическая результативность Закупочная деятельность	48 52 53
201-1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	План развития Экономическая результативность Закупочная деятельность	48 52 53
201-2	Финансовое воздействие и другие риски и возможности, обусловленные изменением климата	Деятельность организации не оказывает прямого влияния на изменение климата. Оценка климатического воздействия проектов, финансируемых организацией, не проводилась.	
201-3	Обязательства по плану с установленными выплатами и другие пенсионные планы	Все сотрудники Холдинга охвачены государственной системой пенсионного обеспечения и выплачивают обязательные пенсионные взносы.	

Индикатор	Раскрытие	Раздел Отчета / Комментарий	Стр.
201-4	Финансовая помощь, полученная от правительства	Структура и инструменты поддержки Холдинга	14
GRI 202: Присутствие на рынке (2016)			
3-3	Управление существенными темами	Система корпоративного управления	36
202-2	Процентная доля высшего руководства в важных местах деятельности, нанятого из местного сообщества	Система корпоративного управления	36
GRI 203: Косвенное экономическое воздействие (2016)			
3-3	Управление существенными темами	План развития Экономическая результативность	48 52
203-1	Поддерживаемые инвестиции в инфраструктуру и услуги	План развития Экономическая результативность	48 52
203-2	Существенное не прямое экономическое воздействие	План развития Экономическая результативность	48 52
GRI 204: Практика закупок (2016)			
204-1	Доля расходов на местных поставщиков	Закупочная деятельность	53
GRI 205: Борьба с коррупцией (2016)			
3-3	Управление существенными темами	Ответственная деловая практика	55
205-1	Операции, оцененные на предмет рисков, связанных с коррупцией	Оценка не проводилась	
205-2	Информирование и обучение по вопросам антикоррупционной политики и процедур	Ответственная деловая практика	55
205-3	Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия	В 2023 году не было зафиксировано случаев совершения сотрудниками Холдинга коррупционных правонарушений.	
GRI 301: Материалы (2016)			
3-3	Управление существенными темами		
301-1	Материалы, используемые по весу или объему	«Зеленый офис»	62
GRI 302: Энергия 2016			
3-3	Управление существенными темами	«Зеленый офис»	62
302-1	Потребление энергии внутри организации	«Зеленый офис»	62
GRI 303: Вода и сточные воды 2018			
3-3	Управление существенными темами	«Зеленый офис»	62
303-1	Взаимодействие с водой как общим ресурсом	«Зеленый офис»	62
303-2	Управление воздействиями, связанными со сбросом воды	Деятельность Компании не сопряжена со сбросом воды.	
303-3	Забор воды	Компания не ведет забор воды из природных источников.	
303-4	Сброс воды	Деятельность Компании не сопряжена со сбросом воды.	
303-5	Потребление воды	«Зеленый офис»	62

Индикатор	Раскрытие	Раздел Отчета / Комментарий	Стр.
GRI 304: Биоразнообразие (2016)			
3-3	Управление существенными темами	Деятельность Компании не оказывает существенного влияния на биоразнообразие.	
304-1	Производственные площадки, находящиеся в собственности, в аренде или под управлением организации и расположенные на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия вне их границ или примыкающие к таким территориям		
304-2	Описание существенных воздействий деятельности, продукции и услуг		
GRI 305: Выбросы (2016)			
3-3	Управление существенными темами	«Зеленый офис»	62
305-1	Прямые выбросы парниковых газов (Область охвата 1)	«Зеленый офис»	62
305-2	Косвенные выбросы парниковых газов (Область охвата 2)	«Зеленый офис»	62
305-3	Другие косвенные выбросы парниковых газов (Область охвата 3)	«Зеленый офис»	62
305-4	Интенсивность выбросов парниковых газов	«Зеленый офис»	62
305-5	Снижение выбросов парниковых газов	«Зеленый офис»	62
305-6	Выбросы в атмосферу озоноразрушающих веществ	Деятельность Компании не сопряжена с выбросами озоноразрушающих веществ в атмосферу.	
305-7	Выбросы в атмосферу окиси азота (NOx), оксида серы (SOx) и прочих значимых загрязняющих веществ	Деятельность Компании не сопряжена с выбросами загрязняющих веществ в атмосферу.	
GRI 306: Отходы (2020)			
3-3	Управление существенными темами	«Зеленый офис»	62
306-1	Образование отходов и значительное воздействие, связанное с отходами	Отходы, непосредственно образуемые в процессе деятельности Холдинга, не оказывают существенного воздействия на окружающую среду.	
306-2	Управление существенными воздействиями, связанными с отходами		
306-3	Образующиеся отходы	«Зеленый офис»	62
GRI 307: Соответствие требованиям экологического законодательства (2016)			
3-3	Управление существенными темами	Экологическая составляющая устойчивого развития	60
307-1	Несоблюдение экологического законодательства и норм	В отчетном году фактов нарушения Компанией экологического законодательства зафиксировано не было.	

Индикатор	Раскрытие	Раздел Отчета / Комментарий	Стр.
GRI 308: Экологическая оценка поставщиков (2016)			
3-3	Управление существенными темами	Компания не проводит экологическую оценку поставщиков и подрядчиков.	
308-1	Новые поставщики, оцененные по экологическим критериям		
308-2	Негативное воздействие на окружающую среду в цепочке поставок и предпринимаемые меры		
GRI 401: Трудоустройство (2016)			
3-3	Управление существенными темами	Ответственная трудовая практика	68
401-1	Набор новых сотрудников и текучесть кадров	Ответственная трудовая практика	68
401-2	Льготы, предоставляемые работникам, занятым полный рабочий день, которые не предоставляются временным работникам или работникам, занятым неполный рабочий день	Ответственная трудовая практика	68
401-3	Отпуск по уходу за ребенком (декретный отпуск)	Ответственная трудовая практика	68
GRI 402: Трудовые/управленческие отношения 2016			
3-3	Управление существенными темами	Ответственная трудовая практика	68
402-1	Минимальные сроки уведомления об изменениях в условиях труда	Уведомление об изменениях условий труда проводится в соответствии с нормами казахстанского трудового законодательства.	
GRI 403: Охрана труда и техника безопасности (2018)			
3-3	Управление существенными темами	Ответственная трудовая практика	68
403-1	Система управления охраной труда и промышленной безопасностью	Ответственная трудовая практика	68
403-4	Участие работников, консультации и информирование по вопросам охраны труда и техники безопасности	Ответственная трудовая практика	68
403-5	Обучение работников по вопросам охраны труда и техники безопасности	Ответственная трудовая практика	68
403-6	Укрепление здоровья работников	Ответственная трудовая практика	68
403-8	Работники, охваченные системой управления охраной труда и промышленной безопасностью	Ответственная трудовая практика	68
403-9	Травмы, связанные с работой	В 2023 году не было зафиксировано случаев травматизма и ухудшения здоровья работников, обусловленных трудовой деятельностью.	
403-10	Плохое состояние здоровья, связанное с работой		

Индикатор	Раскрытие	Раздел Отчета / Комментарий	Стр.
GRI 404: Обучение и образование 2016			
3-3	Управление существенными темами	Ответственная трудовая практика	68
404-1	Среднее количество часов обучения в год на одного сотрудника	Ответственная трудовая практика	68
404-2	Программы повышения квалификации сотрудников и программы помощи в переходный период	Ответственная трудовая практика	68
GRI 405: Разнообразие и равные возможности 2016			
3-3	Управление существенными темами	Система корпоративного управления Ответственная трудовая практика	36 68
405-1	Разнообразие руководящих органов и сотрудников	Система корпоративного управления Ответственная трудовая практика	36 68
GRI 406: Недискриминация 2016			
3-3	Управление существенными темами	Ответственная трудовая практика	68
406-1	Случаи дискриминации и принятые меры по исправлению положения	В 2023 году случаев дискриминации зафиксировано не было.	
GRI 407: Свобода объединений и коллективного договора (2016)			
3-3	Управление существенными темами	Оценка поставщиков на предмет уровня риска ограничения свободы объединений не проводится.	
407-1	Операции и поставщики с высоким уровнем риска ограничения свободы объединений		
GRI 408: Детский труд (2016)			
3-3	Управление существенными темами	Оценка поставщиков на предмет уровня риска использования детского труда не проводится.	
408-1	Операции и поставщики с высоким уровнем риска использования детского труда		
GRI 409: Принудительный труд (2016)			
3-3	Управление существенными темами	Оценка поставщиков на предмет уровня риска использования принудительного труда не проводится.	
409-1	Операции и поставщики с высоким уровнем риска использования принудительного труда		
GRI 410: Практики безопасности (2016)			
3-3	Управление существенными темами	Персонал не проходил обучение по правам человека.	
410-1	Персонал службы безопасности, прошедший обучение по правам человека		
GRI 411: Права местного населения (2016)			
3-3	Управление существенными темами	В отчетном периоде случаев нарушения прав местного населения отмечено не было.	
411-1	Случаи нарушения прав местного населения		

Индикатор	Раскрытие	Раздел Отчета / Комментарий	Стр.
GRI 413: Местные сообщества (2016)			
3-3	Управление существенными темами	Структура и инструменты поддержки Холдинга	14
		План развития	48
		Взаимодействие с обществом	80
413-1	Операции с вовлечением местных сообществ, оценка воздействия и программы развития	Структура и инструменты поддержки Холдинга	14
		План развития	48
		Взаимодействие с обществом	80
413-2	Операции с фактическим или потенциальным негативным воздействием на местные сообщества	В отчетном периоде случаев негативного воздействия на местные сообщества отмечено не было.	
GRI 414: Социальная оценка поставщиков (2016)			
3-3	Управление существенными темами	Оценка поставщиков по социальным критериям не проводится.	
		Новые поставщики, оцененные по социальным критериям	
		Негативное воздействие на социальное окружение в цепочке поставок и предпринимаемые меры	
GRI 415: Государственная политика 2016			
3-3	Управление существенными темами	Структура и инструменты поддержки Холдинга	14
		План развития	48
415-1	Политический вклад	Структура и инструменты поддержки Холдинга	14
		План развития	48

ГЛОССАРИЙ

АО «Аграрная кредитная корпорация», АКК	Акционерное общество «Аграрная кредитная корпорация»
АО «Банк Развития Казахстана», БРК	Акционерное общество «Банк Развития Казахстана»
АО «Казахстанская жилищная компания», КЖК	Акционерное общество «Казахстанская Жилищная Компания»
АО «Qazaqstan Investment Corporation», QIC	Акционерное общество «Qazaqstan Investment Corporation»
АО «КазАгроФинанс», КАФ	Акционерное общество «КазАгроФинанс»
АО «НУХ «Байтерек», Холдинг «Байтерек», Холдинг	Акционерное общество «Национальный управляющий холдинг «Байтерек»
АО «Жилищный строительный сберегательный банк «Отбасы банк», Отбасы банк	Акционерное общество «Жилищный строительный сберегательный банк «Отбасы банк»
АО «Фонд развития предпринимательства «Даму», Фонд «Даму»	Акционерное общество «Фонд развития предпринимательства «Даму»
АО «Экспортно-кредитное агентство Казахстана», ЭКА	Акционерное общество «Экспортно-кредитное агентство Казахстана»
АО «Фонд развития промышленности», ФРП	Акционерное общество «Фонд развития промышленности»
Bereke Bank	Акционерное общество «Bereke Bank»
АПК	Агропромышленный комплекс
БВУ	Банки второго уровня
ВИЭ	Возобновляемые источники энергии
Группа Холдинга	Акционерное общество «Национальный управляющий холдинг «Байтерек» и организации, более пятидесяти процентов голосующих акций (долей участия в уставном капитале) которых прямо принадлежат Холдингу на праве собственности
БЦ «Байтерек»	Бизнес-центр «Байтерек»
ДО	Организации, более пятидесяти процентов голосующих акций (долей участия в уставном капитале) которых прямо принадлежат Холдингу на праве собственности
ЕБРР	Европейский банк реконструкции и развития
КПД	Ключевые показатели деятельности
ММСП	Микро-, малое и среднее предпринимательство
ММП	Микро- и малое предпринимательство
МСБ	Малый и средний бизнес
МСФО	Международные стандарты финансовой отчетности
МФК	Международная финансовая корпорация
МФО	Микрофинансовая организация
МФЦА	Международный финансовый центр «Астана»
НБ РК	Национальный Банк Республики Казахстан
Нұрлы жол	Государственная программа инфраструктурного развития «Нұрлы жол» на 2015–2019 годы
Нұрлы жер	Государственная программа жилищного строительства «Нұрлы жер» (Постановлением Правительства РК от 31 декабря 2019 года утверждена Государственная программа жилищно-коммунального развития «Нұрлы жер»)
ООН	Организация Объединенных Наций
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития

Принципы Глобального договора ООН

Десять принципов Глобального договора из области прав человека (1, 2), трудовых отношений (3-6), охраны окружающей среды (7-9) и борьбы с коррупцией (10) пользуются всеобщим консенсусом и почерпнуты из:

- Всеобщей декларации прав человека;
- Декларации Международной организации труда об основополагающих принципах и правах на производстве;
- Рио-де-Жанейровской декларации по окружающей среде и развитию;
- Конвенции ООН против коррупции.

РБ	Республиканский бюджет
РК	Республика Казахстан
СД	Совет директоров
СКП	Субъекты крупного предпринимательства
СКС	Служба Корпоративного секретаря
СП	Структурные подразделения
США	Соединенные Штаты Америки
ЦА	Центральный аппарат
ЦУР	Цели устойчивого развития – 17 целей и 169 задач, принятых в рамках Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года и направленных на ликвидацию нищеты, сохранение ресурсов планеты и обеспечение благополучия для всех
CITIC	China International Trust and Investment Corporation
COSO	The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission
Digital Baiterek	Единый портал поддержки предпринимательства Digital Baiterek
ESG	Environmental, Social and Governance
Equator Principles (Принципы Экватора)	Комплекс норм, разработанных и принятых финансовыми организациями для оценки экологических и социальных рисков в рамках проектного финансирования, основанный на природоохранных и социальных стандартах, применяемых Международной финансовой корпорацией
GRI	Global Reporting Initiative
IFC	International Finance Corporation
TCFD	Task Force on Climate-Related Financial Disclosures
UN PRI (Принципы ответственного инвестирования ООН)	Комплекс принципов, основанных на учете экологических и социальных факторов, а также факторов добросовестного корпоративного управления (факторы ESG) на всех этапах инвестиционной деятельности

КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

АО «Национальный управляющий холдинг «Байтерек»

Адрес: Республика Казахстан, Z05T3E2, г. Астана, район Есиль, пр. Мангилик Ел, дом 55а

Электронная почта: kense@baiterek.gov.kz

Контактные лица по вопросам относительно данного Отчета:**Директор Департамента стратегии и корпоративного развития**

Ержанова Мадина

8 (7172) 91-91-36

m.yerzhanova@baiterek.gov.kz

Главный менеджер Департамента стратегии и корпоративного развития

Балтемир Нураслан

8 (7172) 91-91-99

n.baltemir@baiterek.gov.kz

Канцелярия

8 (7172) 91-91-11

8 (7172) 91-91-10

8 (7172) 91-91-15

kense@baiterek.gov.kz

По обращениям физических лиц / eOtinish

8 (7172) 91-92-13

По кадровым вопросам**Департамент управления человеческими ресурсами**

Жанар Жакаева

8 (7172) 91-91-96

hrd@baiterek.gov.kz

По вопросам международного сотрудничества**Директор Департамента международного сотрудничества**

Косман Айжан

8 (7172) 91-91-57

a.kosman@baiterek.gov.kz

По вопросам взаимодействия со СМИ

8 (7172) 91-91-17

pr2@baiterek.gov.kz

Горячая линия по вопросам коррупции

8 (7172) 95-59-88

compliance@baiterek.gov.kz

Омбудсмен

8 (7172) 27-04-02

ombudsman@baiterek.gov.kz



BAITEREK

www.baiterek.gov.kz