

*«Мемлекеттік әлеуметтік
сақтандыру қоры» акционерлік
қоғамының Директорлар
кеңесінің 2025 жылдың 18
желтоқсанындағы шешімімен
«БЕКІТІЛГЕН»
№ 16 хаттамасы*

**«Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қоры» акционерлік қоғамының
ОРНЫҚТЫ ДАМУ САЛАСЫНДАҒЫ САЯСАТЫ**

Астана қ.
2025 жыл

Мазмұны

1- тарау. Жалпы ережелер

1.1. Қолдану аясы

1.2. Орнықты даму саласында Қордың мақсаттары мен міндеттері

1.3. Орнықты даму принциптері

1.4. Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл

1.4.1. Жалғыз акционермен өзара іс-қимыл

1.4.2. Мемлекеттік органдармен өзара іс-қимыл

1.4.3. Контагенттермен өзара іс-қимыл (жеткізушілер, мердігерлер, консалтингтік ұйымдар)

1.4.4. Клиенттермен өзара іс-қимыл (көрсетілетін қызметті алушылар, әлеуметтік аударымдарды төлеушілер)

1.4.5. Қор жұмыскерлерімен өзара іс-қимыл

1.4.6. Қоғамдық ұйымдармен, бұқаралық ақпарат құралдарымен және интернет ресурстармен өзара іс-қимыл

2- тарау. Қордың қызметін орнықты даму саласына бағыттау

2.1. Міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесінің орнықты дамуына көмектесу

2.2. Өзінің экологиялық әсерін басқару

2.3. Жауапты еңбек тәжірибесі

2.4. Жауапты іскерлік тәжірибе

3-тарау. Саясатты іске асыру тетіктері

3.1. Жауапкершілікті бөлу

3.2. Орнықты даму принциптерін негізгі процестерге интеграциялау

3.2.1. Шешім қабылдау процестері

3.2.2. Корпоративтік басқару

3.2.3. Операциялық қызмет

3.2.4. Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау

3.3. Орнықты даму саласындағы ақпаратты ашу

4-тарау. Қорытынды ережелер

1-тарау. Жалпы ережелер

1.1. Қолдану аясы

1. «Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қоры» акционерлік қоғамының Орнықты даму саласындағы саясаты (бұдан әрі – Саясат) «Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қоры» акционерлік қоғамының (бұдан әрі - Қор) Корпоративтік басқару кодексіне (бұдан әрі - КБК) сәйкес әзірленген, сондай-ақ қаржылық емес есептілікті басқарудың халықаралық стандарттарының талаптарын ескере отырып, мүдделі тараптардың анықтамаларымен (АА 1000 стандарттар сериясы), ISO 26000 әлеуметтік жауапкершілік жөніндегі нұсқаулықпен өзара іс-қимыл жасай отырып, орнықты даму саласындағы жүйені қалыптастыру тәртібін айқындайды.

2. Саясаттың мақсаты – орнықты даму саласындағы Қордың басқару жүйесін құруда ұстануға тиіс негізгі нормаларды, принциптерді, ережелер мен тәсілдерді айқындау.

3. Саясаттың міндеттері:

1) Қор қызметінің орнықты даму саласындағы, оның ішінде мүдделі тараптармен өзара іс-қимылдың тиімді және ашық жүйесін құру бөлігінде принциптері мен бағыттарын айқындау;

2) орнықты даму саласындағы принциптерді, стандарттарды және тиісті саясаттар мен жоспарларды іске асыру үшін Қордың әрбір органының және барлық жұмыскерлерінің рөлдерін, құзыреттерін, жауапкершілігін бекіту;

3) Қордың орнықты дамуы мен негізгі процестерінің өзара байланысын анықтау.

4. Орнықты даму саласындағы міндеттерді шеше отырып, Қор өзінің миссиясына, Қордың Даму жоспарының ережелеріне сүйенеді, сондай-ақ орнықты даму саласында халықаралық стандарттармен бекітілген принциптері мен халықаралық мінез-құлық нормаларын қолданады: БҰҰ-ның жаһандық шарты және БҰҰ-ның орнықты даму мақсаттарына қол жеткізу.

5. Қор орнықты даму саласындағы халықаралық стандарттарды пайдалануды өз қызметінің үздік халықаралық практикаға сәйкестігін қамтамасыз етудің және орнықты даму саласындағы мақсаттар мен міндеттерге қол жеткізудің қажетті шарты ретінде қарастырады.

6. Саясаттың ережелерін Қордың барлық жұмыскерлері мүдделі тараптармен өзара жұмысқа әсер ететін бөлікте, оның ішінде өз қызметін жоспарлау және жүзеге асыру, ішкі нормативтік құжаттарды әзірлеу, ақпарат тарату және коммуникацияның басқа да түрлері кезінде сақтауға тиіс.

7. Қор орнықты даму саласындағы ішкі нормативтік құжатты әзірлеуді қамтамасыз етеді және кейіннен Қордың Директорлар кеңесінің бекітуіне шығарады, сондай-ақ оның қолданылуын бақылауды жүзеге асырады.

8. Осы құжатта мынадай негізгі терминдер мен анықтамалар пайдаланылады:

1) БҰҰ-ның жаһандық шарты – іскерлік қоғамдастықтың қызметіне адам құқықтары, еңбек қатынастары, қоршаған ортаны қорғау және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы он негізгі принциптерді енгізуге бағытталған орнықты даму саласындағы ірі халықаралық бастама;

2) мүдделі тарап (стейкхолдер) – Қорға және оның қызметіне әсер ететін және/немесе Қор тарапынан өздеріне ықпал ететін жеке және заңды тұлғалар немесе тұлғалар топтары (мысалы, жұмыскерлер, клиенттер, контрагенттер);

3) стейкхолдерлердің Қартасы – стейкхолдерлердің әрқайсысымен жұмыс істеу стратегиясын әзірлеу мақсатында Қордың қоршаған ортасы туралы ақпаратты жүйелеуге және визуализациялауға мүмкіндік беретін құрал;

4) контрагенттер – шарт бойынша өзіне белгілі бір міндеттемелерді қабылдаған жеке немесе заңды тұлғалар (мысалы, жеткізушілер, серіктестер);

5) «жасыл кеңсе» концепциясы – жұмыскерлердің экологиялық сана деңгейін арттыруға бағытталған техникалық және мотивациялық білім беру іс-шараларын қамтитын кешенді тәсіл;

6) «Әлеуметтік жауапкершілік жөніндегі нұсқаулық» ISO 26000:2010 халықаралық стандарты – әлеуметтік жауапкершілік принциптерін, әлеуметтік жауапкершілікке қатысты негізгі тақырыптар мен мәселелерді және ұйымның стратегияларына, жүйелеріне, тәжірибелері мен процестеріне әлеуметтік жауапты мінез-құлықты интеграциялау тәсілдері;

7) AA1000 стандарттар сериясы - AccountAbility институты (Әлеуметтік және этикалық есептілік институты) әзірлеген қаржылық емес есептілікті басқару және оның сапасын қамтамасыз ету құралдары мен стандарттарының жиынтығы. AA1000 стандарттар сериясына кіреді:

- Accountability AA1000 (СТ РК AA 1000 APS-2010) принциптерінің стандарты;

- AA1000 (СТ РК AA 1000 AS-2010) тексеру стандарты;

- AA1000 (СТ РК AA 1000 SES-2010) мүдделі тараптармен өзара қимыл стандарты;

8) орнықты даму – бұл Қор өз қызметінің қоршаған ортаға, экономикаға, қоғамға әсерін басқаратын және мүдделі тараптардың мүдделерін ескере отырып шешім қабылдайтын даму. Орнықты даму болашақ ұрпақтың қажеттіліктерін қанағаттандыру мүмкіндігінен айырмай, қазіргі ұрпақтың қажеттіліктерін қанағаттандыруы керек;

9) ESG (Environmental, Social, Governance) факторлары – халықаралық қоғамдастық мойындаған стандарттарға негізделген экологиялық тиімділік және қоршаған ортаны қорғау, әлеуметтік бағдар және адал корпоративтік басқару принциптерінің кешені;

10) БҰҰ-ның орнықты даму мақсаттары – 2030 жылға дейінгі кезеңге арналған орнықты даму саласындағы Күн тәртібі шеңберінде қабылданған 17 мақсат пен 169 міндет кедейлікті жоюға, планета ресурстарын сақтауға және барлығының әл-ауқатын қамтамасыз етуге бағытталған;

11) құрылымдық бөлімше – Қордың ұйымдық құрылымына кіретін және Қор қызметінің белгілі бір бағытына жауапты дербес бөлімше.

1.2. Орнықты даму саласында Қордың мақсаттары мен міндеттері

9. Қор өзінің экономикаға, экологияға және қоғамға ықпалының маңыздылығын түсінеді, ұзақ мерзімді құнның өсуіне ұмтыла отырып, мүдделі тараптардың мүдделерінің теңгерімін сақтай отырып, ұзақ мерзімді кезеңде өзінің тұрақты дамуын қамтамасыз етеді. Мүдделі тараптармен жауапты, ойластырылған және ұтымды өзара іс-қимыл тәсілі Қордың тұрақты дамуына ықпал ететін болады.

10. Қордағы орнықты даму үш компоненттен тұрады: экологиялық (Environmental), әлеуметтік (Social) және экономикалық (Governance):

1) Экологиялық компонент биологиялық және физикалық табиғи жүйелерге әсерін барынша азайтуды қамтамасыз етеді:

- экологиялық менеджмент жүйесін жетілдіруді қамтамасыз ету;
- экологиялық тәуекелдерді жүйелі бағалау, қоршаған ортаға жағымсыз әсер ету тәуекелдерін азайту және алдын алу;
- көміртегі ізін азайту мақсаттарына қол жеткізуді қамтамасыз ету;
- қызметтің негізгі және қосалқы процестерінің энергетикалық тиімділігін арттыруды қамтамасыз ету және энергетикалық менеджмент жүйесін жетілдіру;
- экологиялық, энергия және материал үнемдеу технологияларын қолдануды қамтамасыз ету;
- шектеулі ресурстарды оңтайлы пайдалануды қамтамасыз ету;
- қалдықтарды азайтуды, қайта өңдеуді және жоюды қамтамасыз ету, және өзге де тиісті қызметтер;

2) Әлеуметтік компонент әлеуметтік жауапкершілік принциптеріне бағытталған:

- адам құқықтарының мүлтіксіз сақталуын және этика саласындағы жоғары халықаралық стандарттарға сәйкестігін қамтамасыз ету;
- еңбек заңнамасының талаптарын қатаң сақтауды қамтамасыз ету, оның ішінде кемсітушіліктің кез келген түріне, балалар мен мәжбүрлі еңбекті пайдалануға, корпоративтік жанжалдарға және мүдделер қақтығысының туындауына жол бермеу;
- әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз ету және еңбек ұжымдарында сенімгерлік ішкі корпоративтік қатынастар құру;
- жұмыс орындарын құруды қамтамасыз ету, гендерлік айырмашылықтарға қарамастан жұмыскерлерге әділ және лайықты еңбекақы төлеу;
- қауіпсіз еңбек жағдайларының жоғары деңгейін қамтамасыз ету және жұмыскерлердің денсаулығын сақтау;
- шағымдар мен ұсыныстар берудің тиімді тетіктерінің болуын қамтамасыз ету;
- персоналдың жеке дамуын қамтамасыз ету, персоналға арналған әлеуметтік бағдарламаларды іске асыру, қайырымдылық, экологиялық және білім беру акцияларын өткізу және өзге де тиісті қызметтер;

3) Экономикалық компонент Қордың қызметін төменгі тармақтар арқылы ұзақ мерзімді құнның өсуіне бағыттайды:

- Жалғыз акционердің мүдделерін қамтамасыз ету;

- Қордың қаржылық және операциялық көрсеткіштеріне қол жеткізу орнықты даму принциптеріне қайшы келмейді;
 - Қорда жоспарлау орнықты даму принциптерін ескере отырып жүргізіледі;
 - қызмет процестерінің тиімділігін арттыруды қамтамасыз етеді;
 - активтердің қалыптасқан портфелін тиімді пайдалануды қамтамасыз ету және өзінің инвестициялық қызметі есебінен Қордың құндылығын одан әрі арттыру;
 - ESG принциптеріне сәйкес орнықты сатып алуды қамтамасыз ету;
 - Қорда сыбайлас жемқорлық пен алаяқтыққа жол бермеуді қамтамасыз ету;
 - орнықты даму саласындағы тәуекелдердің әсерін анықтауды және азайтуды қамтамасыз ету;
 - Қордың қаржылық және қаржылық емес есептілігінің ашықтығын қамтамасыз ету және есептілікті мүдделі тараптарға ашық қолжетімділікте орналастыру.
11. Қордың орнықты даму саласындағы міндеттері:
 - 1) Қордың қызметінде орнықты даму принциптерін ықпалдастыру;
 - 2) Орнықты дамудың үш құрамдас бөлігі бөлінісінде қызметке талдау жүргізу және тәуекелдерді бақылау;
 - 3) Орнықты даму саласындағы қызмет нәтижелерін тұрақты хабардар етуді қоса алғанда, Қордың мүдделі тараптармен тиімді өзара қызмет тетіктерін құру.

1.3. Орнықты дамудың принциптері

12. Қор орнықты даму принциптеріне берілгендігін білдіреді. Орнықты даму саласындағы принциптері ашықтық, есептілік, әдепті мінез-құлық, мүдделі тараптардың мүдделерін құрметтеу, заңдылық, адам құқықтарын сақтау, сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік, мүдделер қақтығысына жол бермеу, жеке мысал болып табылады.

13. Қор сонымен қатар өз қызметінде БҰҰ-ның Жаһандық шарты принциптеріне берілгендігін мәлімдейді:

- 1) адам құқығын қорғау саласында:
 - Қор халықаралық деңгейде жарияланған адам құқықтарын қорғауды қамтамасыз етеді және құрметтейді;
 - Қор адам құқықтарының бұзылуына қатысы жоқтығын қамтамасыз етеді.
- 2) еңбек қатынастары саласында:
 - Қор ұжымдық шарттар жасасу құқығын қолдайды және мойындайды;
 - Қор мәжбүрлі және балалар еңбегін, еңбек және жұмыспен қамту саласындағы кемсітушілікті жоюға ықпал етеді.
- 3) қоршаған ортаны қорғау саласында:
 - Қор сақтық принципіне негізделген экологиялық мәселелерге көзқарасты қолдайды;
 - Қор экологиялық қауіпсіз технологияларды дамытуға және таратуға жәрдемдеседі.
- 4) сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес саласында:
 - Қор сыбайлас жемқорлықтың барлық түрлеріне және басқа да заңсыз

әрекеттерге, соның ішінде бопсалау мен парақорлыққа қарсы туралы мәлімдейді.

1.4. Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл

14. Орнықты даму саласындағы табысты және тиімді саясатты жүргізу үшін Қорда мүдделі тараптармен өзара жұмыста тиісті көңіл бөлінеді.

15. Мүдделі тараптардың тізбесін айқындау мақсатында, Қор олардың талаптары мен үміттерін үш жылдық циклге Қор стейкхолдерлерінің картасын әзірлейді.

16. Қор әсер ету саласына байланысты мүдделі тараптардың екі тобын анықтайды: ішкі және сыртқы стейкхолдерлер.

17. Мүдделі тараптардың маңыздылығын бағалау кезінде Қор мүдделі тараптарды: стейкхолдерлердің әсер ету дәрежесін және қызығушылық дәрежесін бағалау екі факторы бойынша саралайды.

18. Мүдделі тараптардың маңыздылығын бағалау негізінде Қордың құрылымдық бөлімшелері қызметтің ерекшелігіне қарай мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл бағыттарын айқындайды.

19. Мүдделі тараптармен өзара іс-қимылдың негізгі нысандары: бірлескен бағдарламалар мен жобалар, ынтымақтастық туралы меморандумдар, бірлескен жұмыс топтары, қызмет туралы есеп беру, кездесулер, кеңес, жарияланымдар, сұхбат және басқалар.

20. Мүдделі тараптармен өзара іс-қимылдың негізгі бағыттары: жоспарлау, қаржылық қызмет, жобаларды басқару, тауарларды, жұмыстарды және қызметтерді жеткізу, заң шығару, операциялық қызмет, бұқаралық ақпарат құралдарымен өзара қызмет жасау.

21. Қорда мүдделі тараптармен қарым-қатынастарды басқаруды ұйымдастыру мыналарға негізделеді:

- 1) барлық мүдделі тараптардың мүдделерін құрметтеу және есепке алу;
- 2) өз қызметі туралы мақсатты аудиторияны белсенді ақпараттандыруға ұмтылу;
- 3) мемлекеттік қызметтерді, жекелеген ішкі рәсімдерді (сатып алу, жұмысқа қабылдау бойынша сыртқы кандидаттар арасында конкурстық іріктеу) көрсету бөлігінде объективтілікті, шынайылықты, тәуелсіздікті және ақпараттық ашықтықтың жоғары деңгейін қамтамасыз ету, сондай-ақ қаржы құралдарын пайдалану;

4) барлық мүдделі тараптармен ашық және нәтижелі ынтымақтастықты қамтамасыз ету;

5) мүдделі тараптар алдында өзіне алған міндеттемелерді орындау;

6) тұрақты негізде мүдделі тараптардан кері байланыс алу.

22. Қор стейкхолдерлерінің картасы Қор Стейкхолдерлерінің картасын қалыптастыру Регламентінің 1-қосымшасына сәйкес нысан бойынша қалыптастырылады, және Қор Басқармасының бекітуіне шығарылуға жатады.

1.4.1. Жалғыз акционермен өзара іс-қимыл

23. Қордың Жалғыз акционерімен өзара қарым-қатынасы Қазақстан Республикасының заңнамасымен, Жарғымен, КБК, Саясатпен және Қордың басқа да ішкі құжаттарымен реттеледі.

24. Жалғыз акционердің алдындағы жауапкершілігін сезіне отырып, Қор:

1) негізгі шешімдерді тиімді қабылдауға бағытталған корпоративтік басқару принциптері шеңберінде Жалғыз акционердің құқықтарын іске асыруды қамтамасыз етеді;

2) Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасының, Жарғының, Қордың ішкі нормативтік құжаттарының талаптарына сәйкес қаржы-шаруашылық қызметінің нәтижелері туралы анық ақпарат береді;

3) жоспарлар, жетістіктер, қызмет мәселелері туралы қосымша мәліметтерді, сондай-ақ Қор жүргізетін талдамалық материалдар мен есептеулерді береді.

1.4.2. Мемлекеттік органдармен өзара іс-қимыл

25. Қор және оның жұмыскерлері мемлекеттік органдар мен Қордың барлық бастамалары міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесін дамытуға бағытталғанын түсіне отырып, мемлекеттік органдармен және мемлекеттік қызметкерлермен әріптестік пен сыйластық принциптерінде қарым-қатынас орнатады.

26. Қор жауапты және адал салық төлеуші болып табылады.

1.4.3. Контрагенттермен өзара іс-қимыл (жеткізушілер, мердігерлер, консалтингтік ұйымдар)

27. Жеткізушілермен, мердігерлермен, консалтингтік ұйымдармен қарым-қатынас орнатқан кезде, Қор:

1) ашықтық, адалдық, өзара тиімділік мүдделерін сақтау, қабылданған міндеттемелер үшін толық жауапкершілікті түсіну принциптерін басшылыққа алады;

2) шарттық қатынастардың барлық шарттарын сақтайды;

3) стейкхолдерлермен қарым-қатынаста құрмет пен адалдықты көрсетеді;

4) жалпы қабылданған моральдық-этикалық нормалардың сақталуын қамтамасыз етеді.

1.4.4. Клиенттермен өзара іс-қимыл (көрсетілетін қызметті алушылар, әлеуметтік аударымдарды төлеушілер)

28. Клиенттермен қарым-қатынас орната отырып, Қор келесі жұмыс принциптерін ұстанады:

1) Қордың мемлекеттік қызметтері клиенттер үшін қолжетімді болып табылады;

2) Қор көрсетілетін мемлекеттік қызметтерді сапалы және уақтылы ұсынады;

3) Қор қызмет пен халыққа қызмет көрсету сапасын арттыруға жәрдемдеседі, бұл клиенттерге қызмет көрсету стандарттарын жақсартудан көрінеді;

4) Қор клиенттерге тұрақты негізде жаңа құралдар мен жұмыс принциптері туралы ақпаратты жеткізеді;

5) Қор өз клиенттерінің әлеуметтік, сақтандыру сауаттылығын өз мүмкіндіктеріне қарай және қолжетімді нысандарда арттыруға ықпал етеді.

1.4.5. Қор қызметкерлерімен өзара іс-қимыл

29. Жұмыскерлермен қарым-қатынас орнатқан кезде:

1) Қор білікті және дәлелді персоналды қалыптастыруға бағытталған ашық кадр саясатын қамтамасыз етеді;

2) Қор барлық жұмыскерлерге еңбек қызметі процесінде олардың әлеуетін іске асыру, олардың қызметін бейтарап және әділ бағалау үшін тең мүмкіндіктер береді;

3) Қор жұмыскерлерін іріктеу және мансаптық өсуі тек кәсіби қабілеттер, білім мен дағдылары негізінде жүзеге асырылады;

4) жұмыскерлердің тиімді қарым-қатынасы мен өзара әрекеттесуі жұмыскерлерді және коммуникация арналарын үнемі хабардар етудің ішкі корпоративтік көздерін ұйымдастыру, жұмыскерлердің пікірлері мен ұсыныстарын үнемі зерделеу, жұмыс топтарының қызметін ұйымдастыру жолымен қамтамасыз етіледі.

1.4.6. Қоғамдық ұйымдармен, бұқаралық ақпарат құралдарымен және интернет ресурстармен өзара іс-қимыл

30. Қоғамдық ұйымдармен, бұқаралық ақпарат құралдарымен, интернет-ресурстармен қарым-қатынас орнату барысында:

1) Қор қоғаммен тиімді және жедел өзара жұмыс жасайды;

2) Қор әлеуметтік маңызы бар жобаларды іске асыруға белсенді қатысады;

3) Қорға жіберілетін сауалдарға уақтылы және толық көлемде жауаптар беріледі;

4) Қор пікір алмасу, бағдарламалардың іске асырылу барысын талқылау үшін қоғаммен тұрақты кездесулер ұйымдастырады (дөңгелек үстелдер, брифингтер, ақпаратты ашық қолжетімділікте орналастыру);

5) Қордың қайырымдылық қызметі халықтың осал топтары мен аз қамтылған азаматтарға көмек көрсетуге, ұлттық құндылықтарды жандандыруға, мәдениетті, ғылымды және білім беруді қолдауға бағытталған.

2-тарау. Қордың қызметін орнықты даму саласына бағыттау

2.1. Міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесінің орнықты дамуына көмектесу

31. Қордың миссиясы әлеуметтік тәуекелдер туындаған кезде жұмыс істейтін халықтың мүдделерін қорғау және адекватты әлеуметтік төлемдерді қамтамасыз ету болып табылады.

32. Қор өз миссиясын іске асыру шеңберінде шешетін негізгі міндеттер:

1) әлеуметтік аударымдар түсімдерінің толықтығы мен уақтылығын қамтамасыз ету;

2) әлеуметтік төлемдерді уақтылы және дұрыс тағайындауды қамтамасыз ету;

3) халықтың мемлекеттік қызметтерді алу механизмін жетілдіру;

4) қызметтің қаржылық нәтижелерінің жоспарланған деңгейіне қол жеткізу;

5) бизнес-процестерді автоматтандыру;

6) корпоративтік басқару деңгейін арттыру.

33. Экономикалық тиімді және тұрақты қызмет мақсатына қол жеткізген кезде Қор экологиялық және әлеуметтік мәселелерде озық халықаралық тәжірибені ұстанады, сондай-ақ корпоративтік басқару мәселелерінде (ESG факторлары).

34. Қор шешім қабылдау барысында ESG факторларын енгізуге тырысады, оның ішінде Қордың контрагенттерін ESG факторларымен таныстыру арқылы.

35. Қор өз контрагенттерінен күтеді:

1) анықтау бойынша экологиялық тәуекелдерді (қоршаған ортаны) басқару жүйесін қолдану, қоршаған ортаға және қоғамға нақты және ықтимал әсерлерді бағалау, тиісті басқару шараларын айқындау және нәтижелі енгізу, экологиялық тәуекелдер деңгейін бақылауды жүзеге асыру;

2) адам ресурстарын басқару және жұмыскерлердің денсаулығын қамтамасыз ету (сақтау) жүйесін қолдану, ол бірлестіктер бостандығы мен ұжымдық шарттар жасасу құқығын қоса алғанда, жұмыскерлердің құқықтарын құрметтеуге негізделуге тиіс; бұл жүйе жұмыскерлерге әділ қарауды қамтамасыз етуі керек, олар үшін қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайларын жасау, халық топтары мен тұтынушылардың денсаулығы мен қауіпсіздігіне қолайсыз әсердің алдын алуды және ескертуді жүзеге асыру;

3) әділдік, адалдық, жауапкершілік, ашықтық, кәсібилік және құзыреттілік принциптеріне негізделген адал корпоративтік басқару жүйесін қолдану; адал корпоративтік басқару ұйымның қызметіне мүдделі барлық тұлғалардың құқықтары мен мүдделерін құрметтеуді көздейді және оның табысты қызметіне ықпал етеді, оның ішінде оның нарықтық құнының өсуі, қаржылық тұрақтылық пен рентабельділікті қолдау.

2.2. Өзінің экологиялық әсерін басқару

36. Өз қызметінің сипатына байланысты Қор қоршаған ортаға тікелей елеулі әсер етпейді. Қор тұтынатын негізгі ресурстар, ол электр энергиясы, жылу энергиясы және су болып табылады.

37. Қор қоршаған ортаға жағымсыз әсерлердің алдын алуды барынша қамтамасыз ететін ресурстарды ұтымды пайдалану принциптері мен әдістерін қолданады.

38. Қор өз қызметінде ресурстарды артық тұтынуды қысқартуға және энерго-тиімді технологияларды енгізу арқылы бар теріс экологиялық әсерді барынша азайтуға ұмтылады, суды тұтынуды азайту, электрондық құжат айналымы жүйесін және екі жақты басып шығару тәжірибесін енгізу арқылы кеңсе қажеттіліктері үшін қағаз шығынын азайтуға тырысады.

39. Қор «Жасыл кеңсе» тұжырымдамасын енгізу мүмкіндігін қарастыруда, оның маңызды құрамдас бөлігі жұмыскерлердің экологиялық сана деңгейін арттыруға бағытталған ақпараттық науқан болып табылады.

2.3. Жауапты еңбек тәжірибесі

40. Жұмыскерлер - негізгі құндылық пен басты ресурс, Қор қызметінің нәтижелері олардың кәсібилігі мен қауіпсіздігінің деңгейіне тікелей байланысты болады.

41. Қор өз жұмыскерлерімен еңбек қатынастарын заңдылық принципі мен жұмыскердің жалпыға бірдей танылған еңбек құқықтарын сақтау негізінде құрады.

42. Өз қызметін жүзеге асыру кезінде Қор тең мүмкіндіктер беру принципін басшылыққа алады және жұмысқа қабылдау кезінде өз жұмыскерлерін кемсітуге, оның ішінде жынысы, нәсілі, тілі, діни, саяси және басқа сенімдері, азаматтығы, ұлттық немесе әлеуметтік ортасы, шектеулі мүмкіндіктері сияқты негіздер бойынша еңбекақы төлеу, оқуға қолжетімділік беру, лауазымын жоғарылату, жұмыстан босатуға жол бермейді.

43. Кадрларды іріктеуге жауапты Қордың құрылымдық бөлімшесі ең білікті кандидаттарды тарту үшін кадрларды іздеу және іріктеу арналарының кең жиынтығын пайдаланады.

44. Қорда қазіргі заманғы технологиялар мен ақпаратты басқару жүйелерін қолдана отырып персоналды тұрақты оқыту және дамыту жүйесі жұмыс істейді.

45. Жұмыскерлердің еңбек өнімділігі деңгейін арттыру персоналдың қызметін әділ және жүйелі бағалау және ынталандыру шаралары арқылы жүзеге асырылады.

46. Қор жұмыс орындарында жұмыскерлердің еңбегін дұрыс ұйымдастыруды қамтамасыз ету жөнінде шаралар қабылдайды және осы саладағы Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына сәйкес келетін қауіпсіз еңбек жағдайларын жасауға ұмтылады.

47. Қор осы саладағы жұмыскерлерді оқыту мен біліктілігін арттыруды қоса алғанда, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы жұмыскерлерді қажетті даярлауды қамтамасыз етеді.

2.4. Жауапты іскерлік тәжірибе

48. Қор сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтайды, сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясаттар мен тәжірибелерді енгізеді және қолдайды.

49. Қордың барлық деңгейлерінің басшылары өз қарамағындағы жұмыскерлеріне сыбайлас жемқорлыққа қарсы мінез-құлықтың үлгісін

көрсетеді, сондай-ақ сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатты енгізуге міндеттеме, көтермелеу және қадағалауды көрсетеді.

50. Қор сыбайлас жемқорлық және оған қарсы іс-қимыл мәселелерінде өзінің лауазымды адамдарының, жұмыскерлерінің, контрагенттерінің хабардарлығын арттырады.

51. Қорда сыбайлас жемқорлықты жою бойынша жұмыскерлерді оқыту тұрақты негізде жүргізіледі.

52. Қорда кері байланыс тетіктері жұмыс істейді, олар арқылы Қордың лауазымды адамдары, жұмыскерлері мен контрагенттері, сондай-ақ жеке және заңды тұлғалар Қордың кез келген лауазымды адамы, жұмыскері, контрагентінің өкілі жасаған ықтимал сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар туралы мәліметтер бере алады.

53. Қордың лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері мүдделер қақтығысынан босатылған ашық, уақтылы және барабар шешімдер қабылдауға жауапты болады.

3-тарау. Саясатты іске асыру тетіктері

3.1. Жауапкершілікті бөлу

54. Қордағы орнықты дамуды басқару Қор қызметін басқарудың жалпы жүйесі шеңберінде жүзеге асырылады және оның ажырамас бөлігі болып табылады.

55. Қордың Директорлар кеңесі мен атқарушы органы орнықты даму саласында тиісті жүйені қалыптастыруды және оны енгізуді қамтамасыз етеді.

56. Барлық деңгейдегі барлық жұмыскерлер мен лауазымды тұлғалар орнықты дамуға үлес қосады.

57. Қордың Директорлар кеңесі орнықты дамуды енгізуге стратегиялық басшылық пен бақылауды жүзеге асырады. Қордың атқарушы органы тиісті іс-шаралар жоспарын қалыптастырады және оны Директорлар кеңесінің қарауына енгізеді.

58. Қордың құрылымдық бөлімшелері орнықты даму саласындағы іс-шараларды іске асырады. Өз құзыреті шеңберінде Орнықты даму саласындағы іс-шаралар жоспарын іске асыру үшін Қордың тиісті құрылымдық бөлімшелерінің басшылары дербес жауапты болады.

59. Қордың құрылымдық бөлімшелері орнықты даму саласындағы іс-шаралар жоспарын іске асыру нәтижелері туралы ақпарат береді, сондай-ақ Қордың тұрақты дамуын басқаруға жауапты құрылымдық бөлімшенің сұрау салуы бойынша Қордың жылдық есебіне енгізетін ақпарат қажет болған жағдайда Қордың осы саладағы қызметін жақсарту жөнінде ұсыныстар енгізеді.

60. Қордың тұрақты дамуын басқаруға жауапты құрылымдық бөлімше келесі функцияларды орындайды:

1) орнықты даму саласындағы қызметті жоспарлауды жүзеге асырады - ішкі және сыртқы жағдайды талдау, мақсаттарды айқындау, сондай-ақ орнықты даму саласындағы нысаналы көрсеткіштер, орнықты дамудың үш құрамдас бөлігі бойынша қызметті жақсарту және жетілдіру жөніндегі іс-шаралар, жауапты

тұлғалар, қажетті ресурстар және орындау мерзімдері;

2) Саясаттың мақсаттары мен міндеттеріне қол жеткізуге бағытталған Қордың құрылымдық бөлімшелерінің қызметін үйлестіреді;

3) орнықты даму саласындағы іс-шаралар жоспарының орындалуы бойынша есеп дайындауды жүзеге асырады;

4) орнықты даму саласындағы есепті немесе орнықты даму туралы бөлімді қоса отырып, Қордың жылдық есебін дайындауды жүзеге асырады;

5) Сыртқы жаттықтырушыларды тарта отырып, орнықты даму саласындағы Қордың лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлерінің біліктілігін арттыру мақсатында Қор жұмыскерлері үшін оқыту семинарларын ұйымдастырады;

6) Қор жұмыскерлерін экологиялық, әлеуметтік мәселелер және корпоративтік басқару бойынша халықаралық және Ұлттық практикадағы инновациялар мен өзгерістер туралы хабардар етуді жүзеге асырады;

7) орнықты даму мәселелері жөніндегі халықаралық ұйымдармен, институттармен, агенттіктермен өзара жұмыс жүргізеді.

3.2. Орнықты даму принциптерін негізгі процестерге интеграциялау

61. Қор орнықты даму принциптерін Қордың негізгі процестеріне біріктіреді, соның ішінде жоспарлау, есеп беру, тәуекелдерді басқару, инвестициялар, операциялық қызмет, негізгі бизнес-процестер, және барлық деңгейлердегі шешім қабылдау процестері, органдардан бастап - Жалғыз акционер, Директорлар кеңесі, Атқарушы орган, және Қор жұмыскерлерімен аяқтайды.

3.2.1. Шешім қабылдау процесстері

62. Қордағы шешім қабылдау процесі келесілерге негізделеді:

1) орнықты даму принциптеріне бейілділікті Қордың уәкілетті органы белгілейді;

2) шешім қабылдау процесі қаржылық, табиғи және адами ресурстарды тиімді пайдалануға ықпал етеді;

3) Қорда басшылық позициялар үшін тең гендерлік және нәсілдік мүмкіндіктер берілген;

4) Қорда өзара жұмысты жақсарту үшін салаларды анықтауға көмектесетін мүдделі тараптармен екіжақты ақпарат алмасу процестері белгіленген;

5) Қорда мерзімді негізде басқару процестерін талдау және бағалау жүргізіледі, қажет болған жағдайда процестерді түзету және тиісті ақпаратты барлық мүдделі тұлғаларға жеткізіледі;

6) Қор әлеуметтік аударымдарды төлеушілер, контрагенттер бойынша мемлекеттік органдар мен ұйымдардың дерекқорларында жинақталған талдамалық ақпаратты, басқа да қолжетімді ақпарат көздерін тиімді пайдалану мақсатында шешімдер қабылдау процестерінде талдамалық құрамдас бөлікті күшейту бойынша жұмыстар жүргізеді;

7) барлық деңгейлерде шешім қабылдау кезінде тәуекелге бағытталған

тәсіл.

3.2.2 Корпоративтік басқару

63. Қордың орнықты дамуын басқару жүйесі корпоративтік басқару жүйесімен тығыз байланысты.

64. Қордың КБК негізгі принциптерінің бірі тұрақты даму принципі болып табылады.

3.2.3. Операциялық қызмет

65. Тауарларды, жұмыстарды, көрсетілетін қызметтерді жеткізушілерді таңдауды Қор Қазақстан Республикасы заңнамасының және ішкі құжаттардың талаптарына сәйкес ашық негізде жүзеге асырады және тауарларды, жұмыстарды және қызметтерді жеткізудің ең жақсы бағасына, сапасына және шарттарына, сондай-ақ контрагенттің жақсы іскерлік беделіне қарай негізделген.

66. Қор орнықты даму мақсаттарына сәйкестікті арттыру үшін контрагенттермен тиісті келісімшарттарға (келісімдерге, шарттарға) орнықты даму принциптерін енгізу мүмкіндігін қарастырады.

3.2.4. Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау

67. Қордың қызметі оның орнықты дамуына ықтимал теріс әсер ету көзі ретінде Қормен қарастырылатын сыртқы және ішкі стейкхолдерлердің әсеріне ұшырайды және мүдделі тараптардың мүдделерін қозғайды. Қордың орнықты даму саласындағы негізгі тәуекелдері өз көрсетілетін қызметті алушылар мен контрагенттер алдындағы міндеттемелерді орындауға байланысты, бедел тәуекелі мен қаржы тұрақтылығының тәуекелі болып табылады.

68. Тәуекелдерді басқарудың негізгі құралдары Қордың қаржылық тұрақтылығын қамтамасыз ету жөніндегі іс шаралар кешенін іске асыру болып табылады, сондай-ақ бұқаралық ақпарат құралдарының мониторингін қоса алғанда, мүдделі тараптармен тұрақты диалог жүргізу, өтініштерді қарау, мүдделі тараптармен сауалнамалар мен кездесулер өткізу.

69. Қордың ұзақ мерзімді кезеңде орнықты дамуына ықпал ететін басқа да тәуекелдер ретінде Қордың ішкі құжаттарында айқындалатын өзге де тәуекелдер қаралуы мүмкін.

70. Қор орнықты даму саласындағы тәуекелдерді айқындау мақсатында Қорға әсер етудің ішкі және сыртқы факторларына талдау жүргізеді.

71. Қор орнықты даму саласындағы тәуекелдерді Қордың тәуекелдер тізіліміне енгізеді және оларды барынша азайту жөнінде шаралар қабылдайды.

3.3 Орнықты даму саласындағы ақпаратты ашу

72. Қордың Саясаты көпшілікке ашық және корпоративтік интернет-сайтта орналастырылған.

73. Қор мүдделі тараптар үшін корпоративтік интернет-сайттың тиісті

бөлімінде, сондай-ақ Қордың жылдық есебінде немесе орнықты даму саласындағы Есепте Саясатты іске асыру нәтижелерін ашады.

4-тарау. Қорытынды ережелер

74. Саясат Қордың Директорлар Кеңесі бекіткен кезден бастап күшіне енеді.

75. Қор өз қызметінде Саясат ережелерін енгізуге ұмтылады.

76. Қор Жалғыз акционердің, Қордың және өзге де мүдделі тұлғалардың мүдделерін басшылыққа ала отырып, заңнамадағы өзгерістерді және халықаралық және ұлттық практикада орнықты даму саласындағы жаңа стандарттардың пайда болуын ескере отырып, Саясатты жетілдіретін болады.

77. Қордың атқарушы органы Саясатты іске асыру үшін барлық қажетті ресурстарды беруге жауапты болады.

78. Саясатты қолдану Қордың ішкі құжаттарын Саясатқа сәйкес келтіру арқылы белгіленген тәртіппен жүзеге асырылады.
