СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Управление персоналом 144
Этические принципы 159
Механизмы подачи обращений и жалоб 160
Защита прав человека 162
Наши сообщества 166
Взаимодействие с поставщиками 168

ИНВЕСТИЦИИ В БУДУЩЕЕ

Принцип 1. Бизнес должен поддерживать и уважать защиту провозглашенных на международном уровне прав человека.

Принцип 2. Бизнес не должен быть причастен к нарушениям прав человека.

Принцип 3. Бизнес должен поддерживать свободу объединения и реальное признание права на заключение коллективных договоров.

Принцип 4. Бизнес должен выступать за ликвидацию всех форм принудительного и обязательного труда.

Принцип 5. Бизнес должен выступать за полное искоренение детского труда.

Принцип 6. Бизнес должен выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

GRI 402-1

Кадровая политика АО НК «КазМунайГаз» обновлена в 2024 году и представляет собой стратегический документ, определяющий ключевые принципы, цели и направления управления человеческими ресурсами в Компании. Политика разработана в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан, корпоративными стандартами АО «Самрук-Қазына» и Стратегией развития КМГ на 2022–2031 гг.

Основные принципы кадровой политики КМГ:

- Меритократия и справедливость – обеспечение прозрачности процессов управления персоналом, поддержка работников с высоким потенциалом.
- Создание культуры вовлеченности – совместная работа над стратегическими целями Компании на всех уровнях.
- Социальная ответственность – соблюдение трудовых прав, обеспечение безопасных условий труда и социального благополучия работников.
- Командная работа и креативность – формирование командного духа, поддержка инициативности и творческого подхода к решению задач.
- Открытость – развитие корпоративной культуры, поддержание конструктивного диалога и обратной связи.
- Повышение квалификации – постоянное совершенствование знаний и навыков.
- Гендерное равенство и инклюзивность – равные возможности и условия для всех сотрудников.
- Преемственность – передача знаний, опыта и ценностей от одного поколения работников другому.

КМГ привержена международным стандартам в сфере труда, включая Руководящие принципы ООН по бизнесу и правам человека, стандарты МОТ, а также принципы устойчивого развития.

При изменении условий труда Компания письменно уведомляет работника не позднее чем за пятнадцать календарных дней. Минимальный период уведомления в отношении значимых изменений в деятельности Компании составляет четыре недели.

Оценка эффективности кадровой политики осуществляется по таким показателям, как производительность труда, текучесть кадров, индекс вовлеченности, внутренние назначения, уровень обучения и развитие сотрудников, гендерный баланс в управленческих органах и другие метрики.

ЧИСЛЕННОСТЬ И СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА

GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 202-2, GRI 405-1

На конец 2024 года списочная численность персонала Группы КМГ составила 49 243[12] человека, увеличившись по сравнению с 2023 годом на 2%. В гендерном разрезе 81% составляют мужчины, а 19% – женщины, что обусловлено спецификой нефтегазовой отрасли, традиционно требующей физически интенсивного труда.

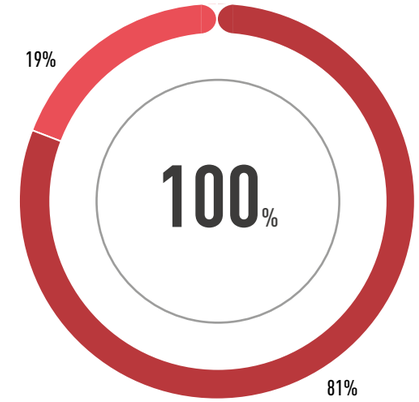
В структуре административно-управленческого персонала (АУП) 48% составляют мужчины и 52% – женщины, в то время как среди производственного персонала (ПП) доля женщин значительно ниже – 16%, а мужчин – 84%.

Доля руководителей высшего ранга[13] в регионах присутствия[14], нанятых из числа представителей местного населения, составляет 90% (в 2023-м – 83%).

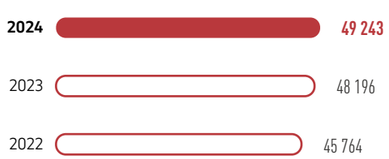
Крупнейшими регионами по численности персонала являются Мангистауская область (22 026 человек), Атырауская область (10 605 человек), Павлодарская область (3 119 человек) и г. Астана (2 120 человек). Значительное количество работников также трудится в компаниях Группы КМГ за пределами Республики Казахстан (6 910 человек).

На условиях аутстаффинга в 2024 году работали 3 357 человек.

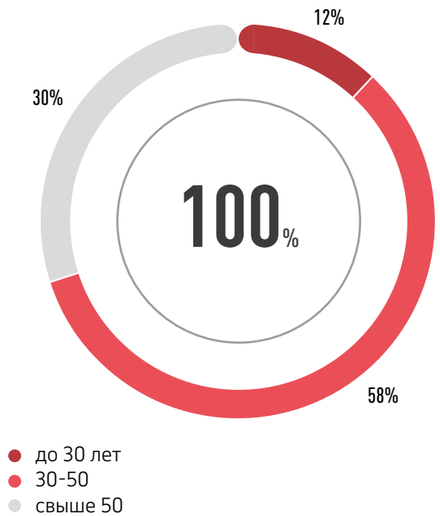
СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПО ГЕНДЕРНЫМ ГРУППАМ НА КОНЕЦ 2024 ГОДА



СПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА



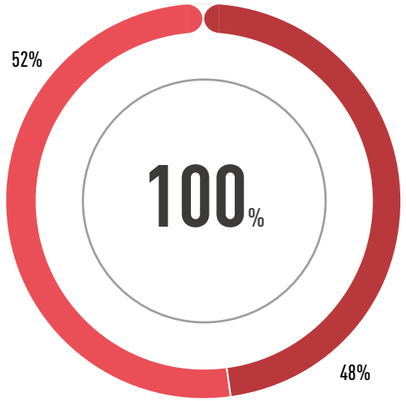
СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ НА КОНЕЦ 2024 ГОДА



[12] Начиная с 2024 года Группы КМГ учитывают списочную численность персонала. В предыдущие отчетные периоды бралась в учет фактическая численность. В связи с этим исторические данные по персоналу отличаются.
[13] Руководитель высшего ранга – первый руководитель и его заместители.
[14] Регион присутствия – регион (область, район) ведения операционной деятельности.

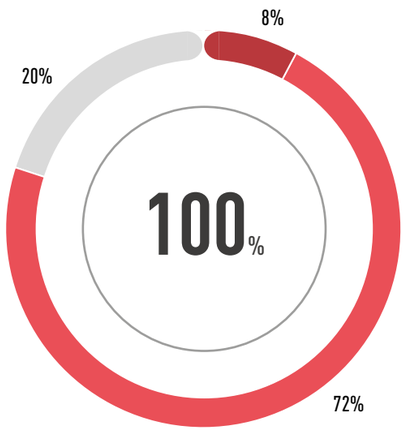
СТРУКТУРА АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА НА КОНЕЦ 2024 ГОДА

ПО ГЕНДЕРНЫМ ГРУППАМ



- Мужчины
- Женщины

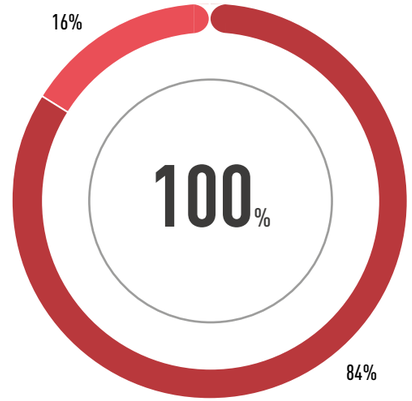
ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ



- до 30 лет
- 30-50
- свыше 50

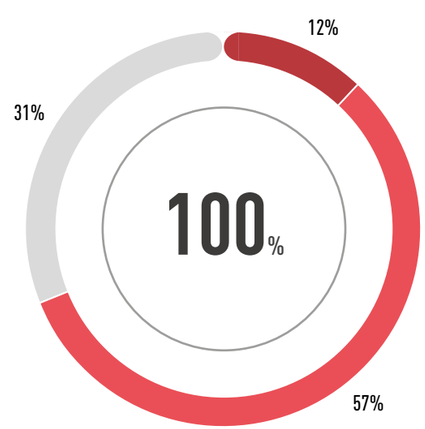
СТРУКТУРА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА НА КОНЕЦ 2024 ГОДА

ПО ГЕНДЕРНЫМ ГРУППАМ



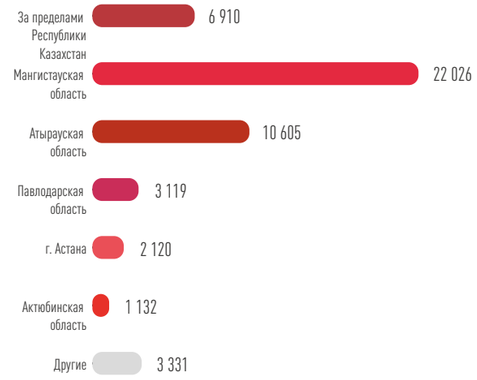
- Мужчины
- Женщины

ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ

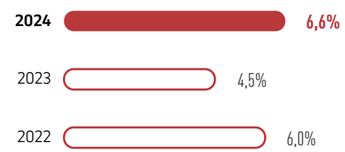


- до 30 лет
- 30-50
- свыше 50

ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА ПО РЕГИОНАМ НА КОНЕЦ 2024 ГОДА, ЧЕЛ.



ТЕКУЧЕСТЬ



ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ, ОФОРМИВШИХ ОТПУСКА ПО БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ И ОТПУСКА ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ

- Мужчины
- Женщины

Текучесть персонала по итогам 2024 года составила 6,6%[15]. Было расторгнуто 3 272 трудовых договора.

На конец 2024 года 527 человек находились в отпуске по уходу за ребенком, в том числе 484 женщины и 43 мужчины. Все работники в соответствии с трудовым законодательством РК имеют право на получение декретных отпусков.

ПОДБОР ПЕРСОНАЛА И АДАПТАЦИЯ

GRI 401-1

Эффективное управление человеческими ресурсами в КМГ основано на системном прогнозировании кадровых потребностей с учетом стратегических планов Компании (в области развития нефтегазохимии, усиление роли КМГ в крупных нефтегазовых проектах, начало добычи на новых месторождениях, энергопереход и снижение углеродного следа).

КМГ стремится привлекать высококвалифицированных специалистов, соответствующих требованиям бизнеса. Основные подходы к поиску и найму сотрудников включают:

- Продвижение HR-бренда Компании через партнерство с университетами, участие в отраслевых мероприятиях и профориентационные программы.
- Использование автоматизированных инструментов подбора персонала, включая

[15] В 2024 году Группа КМГ изменила методологию расчета текучести кадров. В предыдущие годы текучесть = A/B*100, где A – количество работников, уволившихся по собственной инициативе, по соглашению сторон или по вине работника, на конец отчетного периода; B – среднесписочная численность за отчетный период. В 2024 году текучесть = A/B*100, где A – количество работников, уволившихся по собственной инициативе, по соглашению сторон или по вине работника, на конец отчетного периода; B – списочная численность за отчетный период.

корпоративные платформы (work.kmg.kz, qsamruk.kz) и рекрутинговые сервисы.
- Конкурсный отбор кандидатов. Ориентация на внутренний кадровый резерв Группы КМГ при выборе кандидатов.
- Формирование привлекательного ценностного предложения работодателя (EVP), включающего конкурентное вознаграждение, профессиональное развитие и социальные гарантии.

Для успешной интеграции новых сотрудников и переведенных работников КМГ использует комплексную систему адаптации, включающую:
- Корпоративную адаптацию – знакомство с историей, ценностями, стратегией и структурой Компании.
- Социальную адаптацию – выстраивание эффективных коммуникаций в коллективе.
- Организационную адаптацию – изучение корпоративных правил и процедур.
- Техническую адаптацию – обучение работе с корпоративными ИТ-системами и оборудованием.
- Профессиональную адаптацию – освоение рабочих процессов и требований к должности.
- Психофизиологическую адаптацию – помощь в адаптации к режиму труда и отдыха.

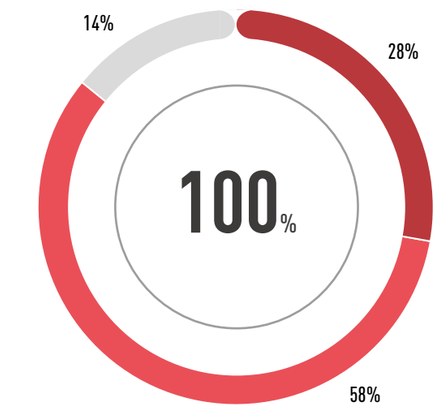
В 2024 году в Компанию было принято 3 928 человек. В гендерном разрезе среди нанятых 82% составляют мужчины и 18% – женщины.

Распределение по возрастным группам показывает, что наибольшая доля нанятых работников приходится на возраст 30–50 лет (58%), за ними следуют сотрудники младше 30 лет (28%) и старше 50 лет (14%).

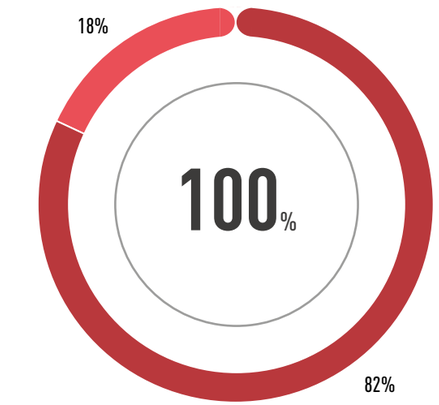
Наибольшее число новых сотрудников было принято в Мангистаускую область (1 037 человек), Атыраускую область (778 человек), Павлодарскую область (224 человека) и г. Астану (483 человека). Значительное число новых работников трудоустроено также за пределами Республики Казахстан (1 035 человек).

СТРУКТУРА НАНЯТЫХ РАБОТНИКОВ В 2024 ГОДУ

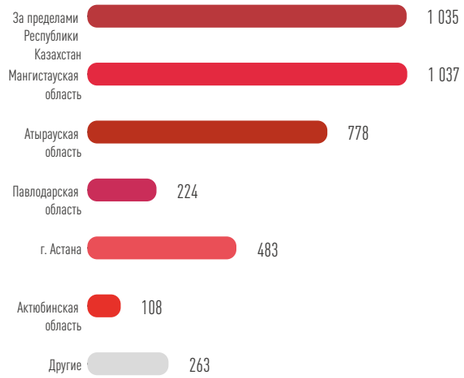
ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ



ПО ГЕНДЕРНЫМ ГРУППАМ



ЧИСЛЕННОСТЬ НАНЯТЫХ РАБОТНИКОВ ПО РЕГИОНАМ НА КОНЕЦ 2024 ГОДА, ЧЕЛ.



ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

GRI 404-2, GRI 403-5

Постоянное профессиональное развитие – один из приоритетов кадровой политики Группы. КМГ инвестирует в обучение сотрудников, ориентируясь на стратегические потребности бизнеса и современные технологии. Основные направления развития включают:
- Повышение квалификации, в том числе сертификацию по международным стандартам и получение дополнительных компетенций.
- Обучение руководителей среднего звена управленческим навыкам.
- Обучение сотрудников инженерно-технических специальностей и рабочих профессий.
- Развитие цифровых навыков и компетенций, связанных с автоматизацией и аналитикой данных.
- Взаимодействие с вузами и программами дуального обучения.
- Поддержка сотрудников в получении высшей квалификации (прохождении программ магистратуры, докторантуры, MBA, DBA).
- Развитие программ аутплейсмента с целью открытия новых возможностей занятости работников в случае реорганизации штата или выхода на пенсию для приобретения дополнительной специальности.
- Внедрение внутренних образовательных платформ, включая цифровые каталоги тренингов и программы менторства.

Компания системно инвестирует в развитие персонала. В 2024 году на обучение сотрудников было направлено 5 109,7 млн тенге, что превышает показатель 2023 года (4 115,7 млн тенге) на 19%.

Среднее количество часов обучения на одного работника составило 35 часов в 2024 году, что на 2,9% больше, чем в 2023 году (34 часа). При этом мужчины в среднем прошли 38 часов обучения, а женщины 25 часов – разница обусловлена структурой производственного персонала[16].

ИНВЕСТИЦИИ В ОБУЧЕНИЕ, МЛН ТЕНГЕ

СРЕДНЕЕ КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ НА ОДНОГО РАБОТНИКА

[16] Показатели за 2023–2022 годы пересчитаны в связи с изменением методологии. Среднее количество часов обучение на одного работника = сумма количества часов обучения, которое проходили работники / списочная численность работников на конец периода.

ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ РЕАЛИЗУЕМЫХ ПРОГРАММ ОБУЧЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

ОБУЧЕНИЕ ПО БЕЗОПАСНОСТИ И УПРАВЛЕНИЮ РИСКАМИ

- В целях профилактики дорожно-транспортных происшествий проведено обучение водителей Группы компаний КМГ по программе «Защитное вождение» в соответствии с международным стандартом ROSPA. Обучение прошли 3 404 водителя, осуществляющих перевозку работников и опасных грузов (для сравнения: 691 чел. в 2023 году, 350 чел. в 2022 году). Программа будет продолжена в последующие годы.
- Организовано обучение по теме «Внутренний аудитор интегрированной системы менеджмента» (ISO/OHSAS), в котором приняли участие 255 сотрудников.
- Обучение навыкам оценки рисков прошли 422 сотрудника.

МЕЖДУНАРОДНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ И СЕРТИФИКАЦИИ

- 63 сотрудника прошли обучение для получения международных квалификаций и сертификаций по программам DipIFR, ACCA, IPMA, CIMA, PMP, CFA, CIA и др.
- В рамках ежегодной сертификации ключевых работников КМГ и дочерних организаций (ДЗО) по международному стандарту управления проектами IPMA сертификацию и экзаменацию прошли 83 специалиста.
- Более 500 работников КМГ и ДЗО приняли участие во внутренних тренингах по проектному управлению.

МОДУЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ОБУЧЕНИЯ

- При поддержке АО «Самрук-Қазына» реализованы модульные программы по направлениям IR School, HR School, школа CnB и «Главный геолог». В обучении приняли участие 48 сотрудников.
- В рамках сотрудничества между КМГ и Eni SpA Affiliate Agip Caspian Sea B.V. организовано офлайн-обучение Total Project Management, которое провел профессор корпоративного учебного центра ENI Мануэль Мартинатти. В программе приняли участие 43 сотрудника.

ОТРАСЛЕВЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ

Успешно завершены две специализированные образовательные программы:

- «Инспекторы по защитным покрытиям FROSIO» – 7 сотрудников обучены в соответствии с требованиями FROSIO и стандартом ISO/IEC 17024.
- «Контроль скважины» по международному стандарту IWCF – 7 сотрудников.

Международные сертификаты подтверждают высокий уровень знаний специалистов и их способность обеспечивать безопасность при бурении и антикоррозионной защите.

МОЛОДЕЖНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ

В рамках программы «АЛЫП» состоялся очередной этап обучения молодых специалистов – лидеров преобразований. Программа включала:

- 1-й модуль: методология реализации проектов DMAIC;
- 2-й модуль: основы эффективного взаимодействия и личной эффективности;
- 3-й модуль: комплексная грамотность в финансах и технологиях.

В 2024 году обучение прошли 63 специалиста. После завершения обучения участники реализуют индивидуальные проекты и могут стать наставниками для новых групп программы.

В рамках молодежной программы «Жеті қадам» 9 сотрудников прошли обучение, направленное на развитие управленческих компетенций, коммуникативных навыков и понимания принципов бюджетного планирования.

ОБУЧЕНИЕ В СФЕРЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

В рамках стратегической цели КМГ «Устойчивое развитие и снижение углеродоемкости производства» проведены тренинги:

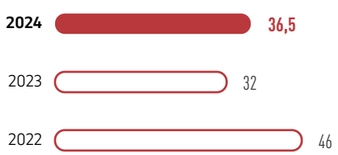
- Технологии улавливания, хранения и использования углерода (CCUS (INPEX Corporation).
- Подготовка экспертов по верификации парниковых газов.
- Управление парниковыми газами на предприятии.
- Стратегический семинар по ESG.
- Управление отходами.
- Управление воздействием на биоразнообразие.
- Регулирование выбросов парниковых газов и внедрение ESG.
- Обучение по низкоуглеродному развитию и углеродному следу.
- Сертификация Green Ports и EcoPorts.
- Программа Petro Decarbonization.
- Улавливание, утилизация и хранение углерода.
- Разнообразие и инклюзивность.

ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

КМГ стремится к повышению эффективности труда через систему оценки, которая также обеспечивает раскрытие потенциала работников и их карьерный прогресс. Основные подходы системы оценки включают:

- Каскадирование корпоративных бизнес-целей в индивидуальные КПЭ.
- Прозрачную и объективную систему оценки результатов сотрудников.
- Обратную связь и корректировку индивидуальных планов развития.
- Регулярность оценки и последовательность методологии.

ДОЛЯ РАБОТНИКОВ, ПОЛУЧИВШИХ РЕГУЛЯРНУЮ ОЦЕНКУ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ И РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ, %



СИСТЕМА ПРЕЕМСТВЕННОСТИ И УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ

КМГ развивает внутренний кадровый резерв и систему преемственности для ключевых должностей. Подход включает:

- Отбор высокопотенциальных сотрудников и их подготовку к руководящим позициям.
- Разработку карьерных планов и индивидуальных программ развития.
- Передачу опыта от иностранных специалистов казахстанским кадрам.
- Развитие кросс-функциональной экспертизы и внутреннего наставничества.

В целях поддержки и сопровождения профессионального развития молодых специалистов, вновь принятых работников, резервистов, работников Группы КМГ создан институт Внутренних тренеров и Наставников.

Работа по формированию и развитию кадрового резерва в Группе компаний КМГ ведется в рамках проекта «МАНСАП». В 2023–2024 гг. запущена программа наставничества, в рамках которой преемники пулов «А» и «Б» выступают в качестве наставников для пула «С».

В конце 2024 года проведен отбор в производственный кадровый резерв по направлениям «Нефтепереработка и нефтехимия», «Разведка и добыча», «Транспортировка и маркетинг» и «Нефтесервисные активы». В отборе приняли участие более 1000 сотрудников Группы КМГ.

В 2024 году 35% назначений на ключевые позиции осуществлены из кадрового резерва.

РАБОТА С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

КМГ активно взаимодействует с учебными заведениями в регионах присутствия производственных объектов, реализуя программы подготовки молодых специалистов:

- Проводится финансирование обучения студентов – обучение в вузах профинансировано для 1 966 студентов различными предприятиями КМГ в 2024 году.
- Постоянно организуются производственные и преддипломные практики, в 2024 году практику прошли 1 713 студентов.

Основные программы для молодых специалистов:

- «Жас маман» – программа для молодых специалистов АНПЗ. В 2024 году обучались 9 человек, из них 4 завершили обучение, 2 трудоустроены, 5 продолжают обучение.
- Дуальное обучение – сочетание обучения, стажировки и трудоустройства:
  - ЭМГ – 106 чел., трудоустроены 10;
  - КБМ – 57 чел.;
  - АНПЗ – 30 чел., трудоустроены 7;
  - ПНХЗ – 86 чел., трудоустроены 22;
  - KPI – 10 чел.;
  - ПКОП – 27 чел.;
  - KMG International – 42 чел.
- «KMGE School» – программа подготовки узких специалистов для ТОО «КМГ Инжиниринг». В 2022–2024 гг. обучены 18 чел., из них трудоустроены 18, продолжают обучение 3 чел.
- «Стажер» – обучение по ключевым профессиям в АНПЗ. В 2023–2024 гг. обучались 60 чел., из них 31 трудоустроен. В 2024 году дополнительно отобраны 20 стажеров.

В 2024 году КМГ совместно с АО «Мангистаумунайгаз» реализовали уникальный проект подготовки 60 безработных граждан Мангистауской области. Целью инициативы стало сокращение уровня безработицы в регионе и обеспечение социально-экономической стабильности.

Программа «Образовательный интенсив» была разработана специально для подготовки участников к трудоустройству. В процессе обучения будущие специалисты осваивали ключевые профессиональные навыки, получали знания в области нефтегазовой индустрии и проходили адаптацию к рабочему процессу.

По итогам обучения все выпускники программы получили возможность трудоустройства в АО «Мангистаумунайгаз». Для большинства участников это стало первым рабочим местом, что позволило им приобрести практический опыт и начать карьеру в нефтегазовой отрасли.

УПРАВЛЕНИЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕМ И МОТИВАЦИЕЙ

GRI 401-2, GRI 202-1, GRI 405-2, GRI 201-3

КМГ придерживается принципов справедливости, прозрачности и объективности в управлении системой вознаграждения.

ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ КМГ

Оплата труда

- Грейдинговая система, обеспечивающая внутреннюю справедливость и рыночную конкурентоспособность.
- Дифференциация оплаты в зависимости от сложности работы, квалификации, уровня ответственности и эффективности работника.
- Система премирования за достижение ключевых показателей эффективности (КПЭ). Бонусные программы для мотивирования работников.
- Мониторинг рынка труда и бенчмаркинг зарплат для обеспечения конкурентоспособности уровня оплаты.
- Прозрачность системы оплаты труда, дающая возможность работникам понимать, как определяется их заработная плата и какие факторы влияют на ее изменение.

Социальные льготы и программы поддержки

- Добровольное медицинское страхование – для работников и членов их семей.
- Негосударственное пенсионное обеспечение – для дополнительной финансовой стабильности сотрудников.
- Частичная компенсация физкультурно-оздоровительных мероприятий – для укрепления здоровья сотрудников.
- Программы социального благополучия – обеспечение комфортных условий труда, улучшение бытовой инфраструктуры.
- Финансовая поддержка работников в сложных жизненных ситуациях – например, при рождении ребенка, тяжелых заболеваниях или потере близких.

Программы нематериальной мотивации

- Конкурсы профессионального мастерства для поощрения лучших сотрудников.
- Публичное признание заслуг и награждения.
- Поощрение творческих инициатив и участие в программах «кайдзен» (улучшение бизнес-процессов).
- Внедрение культуры обратной связи и вовлеченности.

Компания применяет грейдинговую систему вознаграждения, обеспечивающую равенство оплаты труда на одинаковых позициях вне зависимости от социальных категорий сотрудников. В среднем по Компании соотношение среднего вознаграждения женщин к среднему окладу мужчин составило в 2024 году 97%. В разрезе категорий персонала этот показатель составляет 72% среди АУП и 92% среди ПП. Разница в среднем вознаграждении среди АУП объясняется разницей занимаемых позиций внутри категории.

Отношение заработной платы начального уровня в Группе к установленной национальным законодательством минимальной заработной плате за 2024 год у мужчин составляло 6,18, у женщин – 7,24.

КМГ стремится не только к справедливой и эффективной системе вознаграждения, но и к созданию среды, в которой каждый работник чувствует себя ценным и мотивированным на долгосрочную работу и развитие внутри Компании.

Пенсионные планы работников

В соответствии с национальным законодательством пенсионные накопления граждан Республики Казахстан размещаются в Едином накопительном пенсионном фонде, а также в добровольных накопительных пенсионных фондах.

КМГ выполняет дополнительные обязательства по социальной поддержке неработающих пенсионеров в рамках коллективных договоров. Работники, выходящие на заслуженный отдых в связи с достижением пенсионного возраста, а также уже вышедшие на пенсию, получают социальную поддержку в виде:

- материальной помощи к национальным и государственным праздникам Республики Казахстан;
- единовременных выплат в связи с достижением юбилейного возраста;
- путевок на санаторно-курортное лечение с частичной компенсацией их стоимости;
- иных мер социальной поддержки.

Кроме того, на предприятиях КМГ реализуется программа поддержки работников предпенсионного возраста, предусматривающая возможность досрочного выхода на пенсию с выплатой компенсации при расторжении трудового договора по соглашению сторон. Работникам, достигшим пенсионного возраста, также предоставляется компенсация при завершении трудовых отношений.

Показатель	2022	2023	2024
Социальные отчисления и обязательные пенсионные взносы, млрд тенге	66	79	101

За 2024 год сумма включает Обязательные пенсионные взносы работодателя (ОПВР), введенные с 2024 года.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

КМГ стремится обеспечить благоприятные условия труда и высокий уровень социальной защищенности сотрудников. Основные направления социальной политики включают:

- Поддержку проектов по непрерывному совершенствованию производства.
- Реализацию коллективных договоров и социальных программ.
- Поддержку инклюзивности и равенства возможностей.
- Улучшение условий труда и быта сотрудников на производственных объектах.
- Развитие корпоративной социальной ответственности через поддержку уязвимых групп населения.
- Организацию корпоративных волонтерских программ.
- Развитие внутренних коммуникаций.
- Проведение исследований социальной стабильности и разработку планов развития на их основе.

УРОВЕНЬ СОЦИАЛЬНОЙ СТАБИЛЬНОСТИ

В 2024 году уровень социальной стабильности в трудовых коллективах КМГ оценивается как удовлетворительный – индекс составил 79%, что на 4 процентных пункта выше показателя 2023 года (75%).

Для оценки социальной стабильности ежегодно проводится исследование Samruk Research Services, результаты которого служат основой для разработки индивидуальных Планов мероприятий на уровне предприятий. Эти планы направлены на устранение выявленных проблемных зон и повышение уровня

удовлетворенности сотрудников. Мероприятия включают меры по улучшению условий труда, развитию системы обратной связи, организации комфортного проживания и питания работников и др.

В 2024 году Корпоративный центр внедрил единую для всех дочерних организаций форму Плана мероприятий по улучшению показателей SRS, а также инициировал практику выездных консультаций и содействия в разработке планов на местах, способствуя усилению социальной политики.

СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ РАБОТНИКОВ

КМГ системно работает над улучшением условий труда и отдыха сотрудников. Эти вопросы включены в планы по повышению социальной стабильности в ДЗО, а также зафиксированы в дорожных картах на 2023–2027 годы, разработанных всеми дочерними предприятиями.

В 2024 году в рамках этих программ были запланированы улучшения на 183 объектах социально-бытовой инфраструктуры. Из них:
- завершены работы на 106 объектах,
- построено 20 новых объектов,
- проведен капитальный ремонт 23 объектов,
- выполнен текущий ремонт на 51 объекте,
- обновлены вагоны и культбудки и др. – 12 единиц.

Общий объем инвестиций в 2024 году составил 3,7 млрд тенге. Завершение оставшихся 77 объектов на сумму 3,1 млрд тенге запланировано на 2025 год.

ПРОФСОЮЗЫ И КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ

GRI 2-30, GRI 401-2

В Группе КМГ действует 35 профсоюзных организации, представляющие интересы 36 606 работников.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПРОФСОЮЗАМИ

КМГ выстраивает взаимодействие с профсоюзами в рамках социального партнерства, руководствуясь трудовым законодательством на отраслевом и региональном уровнях.

На отраслевом уровне ключевые параметры сотрудничества, включая социальные гарантии, организацию и оплату труда, занятость, гендерную и молодежную политику, охрану труда, а также механизмы предупреждения и разрешения трудовых споров, определены в Отраслевом соглашении в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтехимической отраслях РК. КМГ и его предприятия принимали активное участие в разработке этого документа.

КМГ совместно с дочерними предприятиями участвует в работе Отраслевой комиссии по социальному партнерству, где обсуждаются вопросы социальной стабильности, отраслевых квалификационных стандартов и развития человеческого капитала. КМГ исполняет положения Отраслевого соглашения на 2023–2025 годы, направленные на повышение социальной защищенности работников, усиление роли профсоюзов и обеспечение безопасных условий труда.

Система оплаты труда в ДЗО КМГ соответствует отраслевым стандартам, включая минимальные уровни межразрядных коэффициентов и минимальную тарифную ставку для рабочих первого разряда.

На региональном уровне взаимодействие осуществляется через областные комиссии по социальному партнерству, где наряду с вопросами занятости и охраны труда рассматриваются коллективные трудовые споры. Во всех компаниях КМГ функционируют согласительные комиссии.

Для поддержания социальной стабильности руководство КМГ и дочерних предприятий ведет регулярный диалог с профсоюзами. Встречи с профсоюзными комитетами позволяют оперативно решать вопросы исполнения коллективных договоров, трудовой дисциплины, условий и охраны труда, социальных льгот и компенсаций.

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ И СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

КМГ обеспечивает равные возможности для реализации трудовых прав каждого работника и активно взаимодействует с трудовыми коллективами в вопросах заключения и изменения коллективных договоров. В рамках социального партнерства Компания строго соблюдает установленные сроки переговоров, гарантирует прозрачность процесса и выполнение всех обязательств, закрепленных в коллективных договорах.

В Группе КМГ коллективные договоры действуют в 21 дочерней компании и охватывают 97% от общего числа сотрудников Группы.

Согласно трудовому законодательству, любой работник имеет право на участие через своих представителей в коллективных переговорах и разработке проекта коллективного договора, а также ознакомление с подписанным коллективным договором. Каких-либо ограничений прав на свободу ассоциации и ведения коллективных переговоров по видам деятельности либо территориальному признаку, в деятельности Компании не предусмотрено. Мы создаем благоприятную среду для реализации права работников на свободу в объединения.

В связи с истечением сроков в 2024 году коллективные договоры АО «Озенмунайгаз», ТОО «EP KMG Catering», ТОО «КазГПЗ», ТОО «Озенмунайсервис» подписаны в новой редакции. По инициативе трудовых коллективов в филиале ЧКОО «КМГ Кашаган Б.В.» в РК, Корпоративном центре АО НК «КазМунайГаз» подписаны новые коллективные договоры.

В ТОО «Озенмунайсервис», ТОО «Ойл Транспорт Корпорейшн», ТОО «Управление добычи и транспортировки воды» подписаны дополнительные соглашения, в которых были улучшены социальные пакеты.

В компаниях ТОО «KMG GREEN Energy», ТОО «КМГ Инжиниринг, ТОО «Павлодарский нефтехимический завод», ТОО «Мангистауэнергомунай», ТОО «Мунайтелеком», ТОО «Oil Services Company», ТОО «KMG PetroChem», ТОО «Казмортрансфлот», ТОО «KMG Security» внесены изменения и дополнения во внутренние нормативные документы и пересмотрены виды и условия социальных льгот в сторону увеличения.

КМГ последовательно развивает систему социальной поддержки работников и их семей. Коллективные договоры предусматривают более пятидесяти видов социальной поддержки.

В дочерних компаниях, расположенных в Мангистауской, Атырауской, Актюбинской, Кызылординской и Павлодарской областях, работникам предоставляются:
- материальная помощь на оздоровление;
- добровольное медицинское страхование работников и их семей;
- компенсация расходов на санаторно-курортное лечение;
- выплаты при установлении инвалидности и профессиональных заболеваний;
- материальная помощь в сложных жизненных ситуациях;
- пособия по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- выплаты при досрочном выходе работников на пенсию и другие выплаты.

В 2024 году КМГ продолжил работу по стандартизации коллективных договоров, чтобы обеспечить единую систему добровольных социальных льгот и прозрачные принципы их распределения.

Все установленные социальные выплаты и гарантии в 2024 году были сохранены и выплачены в полном объеме. В целом сумма оказанной социальной поддержки в 2024 году составила 25 млрд тенге.

ВНУТРЕННИЕ КОММУНИКАЦИИ

В Группе КМГ налажена система внутренних коммуникаций, обеспечивающая эффективную обратную связь между руководством и сотрудниками. Во всех предприятиях КМГ проводятся регулярные встречи руководства с трудовыми коллективами, где обсуждаются социальные, бытовые и производственные вопросы. Задачей этой системы является, с одной стороны, информирование работников о стратегических целях и текущем положении дел, а с другой – учет мнения работников и их представителей.

В 2024 году было проведено 67 отчетных встреч, в которых приняли участие более 9 000 сотрудников ДЗО КМГ. В ходе обсуждений работники задали более 300 вопросов, касающихся производственных процессов, трудоустройства, охраны труда и социальной поддержки. По каждому вопросу были даны разъяснения и приняты соответствующие решения.

Для поддержки открытых коммуникаций в ДЗО внедрены дополнительные инструменты взаимодействия: личные приемы работников первыми руководителями, корпоративные блоги, внутренние информационные сайты и видеомониторы для размещения актуальных объявлений. Оперативное информирование также осуществляется через информационные стенды и электронные сообщения.

ОМБУДСМЕН

Омбудсмен АО НК «КазМунайГаз» является независимым лицом, подчиняющимся Совету директоров КМГ. Основная задача омбудсмена – обеспечение соблюдения принципов корпоративной этики, содействие в разрешении трудовых споров и предотвращении нарушений прав работников.

Омбудсмен действует в соответствии с принципами независимости, нейтралитета, беспристрастности, конфиденциальности и неформальности.

В течение 2024 года Служба омбудсмена активно работала над повышением осведомленности работников о корпоративной этике и правах сотрудников. В рамках этой деятельности проведены разъяснительные встречи на 14 крупных предприятиях КМГ, включая ТОО «Петро Казахстан Ойл Продактс», АО «Каражанбасмунай», АО «Мангистаумунайгаз», ТОО «Павлодарский нефтехимический завод», АО «Озенмунайгаз» и другие. Посещены производственные объекты, а также такие социальные объекты, как общежития, столовые, где омбудсмен обсуждал с работниками вопросы условий труда и соблюдения Кодекса деловой этики.

Работники Группы КМГ могут обратиться к омбудсмену через горячую линию «Нысана», электронную почту или лично.

Дополнительно в 2024 году омбудсмен КМГ:

- Принял участие в актуализации Кодекса деловой этики КМГ в соответствии с новыми ценностями Компании.
- Оказал методологическую поддержку омбудсменам в АО «Эмбамунайгаз» и АО «КазТрансОйл».
- Принял участие в форумах, конференциях и советах омбудсменов компаний АО «Самрук-Қазына», а также наладил сотрудничество с Национальным центром по правам человека.

Работа службы продолжит развиваться в направлении оперативного реагирования на обращения и совершенствования корпоративной этики в КМГ.

ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ

В АО НК «КазМунайГаз» действует Кодекс деловой этики (далее – Кодекс), который был обновлен в начале 2025 года. Положения Кодекса являются обязательными для всех работников Компании, включая руководство. Кодекс распространяется на дочерние и зависимые организации, а также на деловых партнеров и подрядчиков.

Кодекс устанавливает фундаментальные принципы этичного поведения, которые являются основой корпоративной культуры Компании:

- Этичное поведение – соблюдение высоких моральных и этических норм, уважение традиций, культурных особенностей и законодательства.
- Профессионализм – постоянное развитие компетенций, ответственное выполнение служебных обязанностей и стремление к совершенствованию.
- Справедливость и меритократия – равные возможности для всех работников, прозрачные процедуры найма и продвижения.
- Уважение – корректное взаимодействие с коллегами, партнерами, акционерами, государственными органами и другими заинтересованными сторонами.
- Открытость – честность и прозрачность в бизнес-процессах, обеспечение свободного обмена информацией и конструктивного диалога.
- Экологическая ответственность – соблюдение стандартов охраны окружающей среды, рациональное использование ресурсов.
- Ответственность за охрану труда и промышленную безопасность – обеспечение безопасных условий работы и минимизация рисков несчастных случаев.
- Принципы устойчивого развития – учет долгосрочных интересов Компании, общества и будущих поколений.
- Запрет на дискриминацию и притеснение – недопущение любых форм давления, запугивания или неэтичного поведения.

Для мониторинга соблюдения Кодекса в Компании функционируют Службы комплаенс и омбудсмена. Каждый работник обязан ознакомиться с Кодексом и подтвердить свое согласие с его положениями. Нарушение Кодекса может повлечь дисциплинарные меры в соответствии с внутренними нормативными документами и законодательством Республики Казахстан.

Компания обеспечивает конфиденциальные и доступные механизмы для сообщения о возможных нарушениях Кодекса. Гарантирует отсутствие преследования за добросовестные обращения и содействует созданию открытой и этичной корпоративной среды.

МЕХАНИЗМЫ ПОДАЧИ ОБРАЩЕНИЙ И ЖАЛОБ

GRI 2-25, GRI 2-26

Компания придает большое значение обеспечению доступности механизмов подачи обращений и жалоб, гарантируя прозрачность и эффективность их рассмотрения. Предоставляется несколько специализированных каналов, позволяющих заинтересованным сторонам сообщать о нарушениях, получать консультации и следить за ходом их рассмотрения.

ОСНОВНЫЕ КАНАЛЫ ДЛЯ ПОДАЧИ ОБРАЩЕНИЙ

ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ ПО ВОПРОСАМ КОРРУПЦИИ И МОШЕННИЧЕСТВА (HOTLINE)

Горячая линия КМГ по вопросам комплаенса администрируется независимо международной компанией KPMG, что гарантирует объективность и защиту заявителей. Этот канал позволяет сообщать о коррупционных рисках, конфликтах интересов и других неэтичных действиях.

Как подать обращение?
- Телефон горячей линии: 8 (800) 080-47-47
- WhatsApp: 8 (771) 191-88-16
- Email: mail@sk-hotline.kz
- Интернет-портал: www.sk-hotline.kz

Какие обращения принимаются?
- Подозрения в коррупции, мошенничестве и злоупотреблениях
- Конфликты интересов в работе сотрудников и партнеров КМГ
- Нарушения норм корпоративной этики и антикоррупционной политики
- Подозрения в нарушениях законодательства

Компания гарантирует полную конфиденциальность и защиту от преследования для заявителей. Рассмотрение обращений ведется в строгом соответствии с международными стандартами деловой этики.

Процесс регистрации поступающих обращений и предоставления ответов заявителю полностью автоматизирован. Все обращения от оператора горячей линии поступают на рассмотрение комплаенс-офицерам Группы компаний КМГ в режиме реального времени.

На ежеквартальной основе Служба комплаенс доводит информацию о результатах рассмотрения поступивших обращений Комитету по аудиту и Совету директоров КМГ.

ЕДИНАЯ ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ «НЫСАНА»

Горячая линия «НЫСАНА» (NYSANA) создана для приема обращений по социально-трудовым вопросам. Этот канал предназначен как для работников Компании, так и для сторонних заинтересованных лиц, сталкивающихся с потенциальными нарушениями.

Как обратиться?
- Телефон горячей линии: 8 (800) 080-30-30
- WhatsApp: 8 (778) 120 99 11
- Электронная почта: nysana@cscc.kz
- Интернет-портал: nysana.cscc.kz
- Доступ через внутренний корпоративный портал КМГ

Какие вопросы можно поднимать?
- Факты нарушений в области охраны труда и промышленной безопасности
- Трудовые конфликты
- Любые другие вопросы социально-трудовых отношений

Горячая линия работает круглосуточно и анонимно, все обращения рассматриваются с соблюдением принципов конфиденциальности.

ЕДИНАЯ ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА ДЛЯ ВСЕХ ОБРАЩЕНИЙ ГРАЖДАН E-OTINISH

Платформа E-Otinish – это единая цифровая система Казахстана, предназначенная для обработки обращений физических и юридических лиц. Этот канал обеспечивает прозрачное и эффективное рассмотрение заявок в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Как подать обращение?

Обращение можно подать через:
- Официальный сайт: https://eotinish.gov.kz
- Мобильное приложение E-Otinish (доступно в App Store и Google Play)
- Центры обслуживания населения (ЦОН) по всей территории Казахстана

Преимущества системы:
- Автоматическая регистрация обращений с присвоением уникального номера
- Возможность отслеживания статуса рассмотрения обращения
- Гарантия предоставления официального ответа в установленные сроки

СТАТИСТИКА ОБРАЩЕНИЙ

ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ ПО ВОПРОСАМ КОМПЛАЕНСА И ЭТИКИ (HOTLINE)

В 2024 году на горячую линию поступило 115 обращений, что на 35% больше по сравнению с аналогичным периодом 2023 года.
Это свидетельствует о росте интереса и активности работников и контрагентов, а также о повышении доверия к этой функции и популяризации горячей линии и укреплению доверия к функции комплаенса в КМГ. Наиболее значимыми темами обращений являлись сферы, связанные с коррупцией, трудовыми конфликтами и закупками.

ЕДИНАЯ ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ «НЫСАНА»

За отчетный период через канал связи «Нысана», электронную почту и личные встречи с омбудсменом поступило 112 обращений по вопросам нарушения прав работников и социально-трудовых конфликтов. По результатам рассмотрения омбудсменом предоставлялась заявителям ответная информация. Данная работа требовала тщательного рассмотрения, изучения и своевременного ответа обратившимся работникам.

В числе рассмотренных случаев:
- Разрешены жалобы на давление со стороны руководителей, в том числе с вынесением дисциплинарных взысканий.
- Урегулированы трудовые конфликты путем проведения разъяснительных встреч и консультаций.

ЕДИНАЯ ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА ДЛЯ ВСЕХ ОБРАЩЕНИЙ ГРАЖДАН E-OTINISH

В 2024 году на рассмотрение в КМГ посредством системы E-Otinish поступило 1 289 обращений физических и юридических лиц.

РЕГЛАМЕНТ РАБОТЫ С ОБРАЩЕНИЯМИ

Обращения, поступившие в КМГ, обрабатываются в соответствии с Регламентом рассмотрения обращений, который был утвержден Советом директоров в 2024 году и предусматривает:

- Регистрацию обращений, в том числе соответствующих обращений в системе E-Compliance.
- Классификацию обращений в зависимости от характера нарушения (коррупция, этика, трудовые отношения и т. д.).
- Назначение ответственных лиц и создание рабочих групп при необходимости.
- Сроки рассмотрения.
- Принципы обработки: объективность, полнота, конфиденциальность и защита заявителей от преследования.
- Механизмы обратной связи: заявители получают информацию о статусе и результатах рассмотрения жалобы.

ЗАЩИТА ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 406-1

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА КМГ В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

АО НК «КазМунайГаз» осознает важность соблюдения и защиты прав человека, руководствуясь международными стандартами и национальным законодательством.
Компания принимает на себя обязательства по обеспечению уважения прав человека во всей цепочке создания стоимости и ожидает такого же подхода от своих партнеров, поставщиков и подрядчиков.

КМГ основывает свою деятельность на принципах, изложенных в международных стандартах и документах:

- Всеобщей декларации прав человека;
- Международном пакте о гражданских и политических правах;
- Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах;
- Руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН;
- Декларации Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда;
- Декларации ООН о правах коренных народов;
- Добровольных принципах в отношении безопасности и прав человека ООН;
- Глобальном договоре ООН.

Компания признает право на свободу объединений, право на безопасные условия труда, не допускает никаких форм дискриминации и эксплуатационных практик, а также уважает культурные особенности местных сообществ в регионах присутствия.

Нами не используется детский труд, не практикуется принудительный труд, признаются равные права всех работников, независимо от их расы, религии и пола.

Фактов дискриминации в отчетном периоде не зафиксировано.

КМГ также обеспечивает работу доступных каналов для подачи жалоб и сообщений о потенциальных нарушениях, включая анонимные механизмы информирования.

МНОГООБРАЗИЕ И ИНКЛЮЗИВНОСТЬ

КМГ придерживается принципов равенства возможностей, инклюзивности и создания рабочей среды, свободной от дискриминации и предвзятости. Компания осознает, что многообразие кадрового состава и инклюзивная корпоративная культура способствуют росту эффективности и устойчивому развитию.

- Компания обеспечивает равную оплату труда за одинаковый объем работы.
- Внедряет инициативы по расширению доли женщин в управленческих позициях, в частности путем увеличения доли женщин в составе пулов преемственности.
- Учитывая особенности работы в нефтегазовой отрасли, КМГ применяет меры для минимизации рисков для здоровья женщин на производстве.

ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО

- КМГ поддерживает равные возможности для женщин и мужчин на всех уровнях управления. Стремится в полной мере вовлекать женщин в каждый аспект деятельности.

ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ КАДРОВ И СОЦИАЛЬНО УЯЗВИМЫХ ГРУПП

- КМГ активно привлекает к работе местные кадры в регионах присутствия, создавая условия для их профессионального роста.
- Поддерживает трудоустройство мигрантов и кандасов (этнических казахов, вернувшихся на историческую родину).

ИНКЛЮЗИВНОСТЬ ДЛЯ ЛЮДЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

- КМГ стремится создать комфортные условия для работы людей с инвалидностью.
- Обеспечивается адаптация рабочих мест, предоставляется информации об ассистивных технологиях и других инструментах для улучшения мобильности сотрудников и создания комфортных условий работы.

СОЗДАНИЕ ИНКЛЮЗИВНОЙ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

- В КМГ поддерживается рабочая атмосфера, где каждый сотрудник чувствует себя принятым и уважаемым.
- Компания развивает внутренние образовательные программы, направленные на формирование культуры уважения к различиям и предотвращение дискриминации.

КМГ осознает, что многообразие и инклюзивность – это не только социальная ответственность, но и фактор повышения конкурентоспособности, способствующий эффективности и инновациям.

ОХРАНА ТРУДА И ЗАЩИТА ПРАВ РАБОТНИКОВ

КМГ обеспечивает безопасные и здоровые условия труда для всех сотрудников, что является неотъемлемой частью соблюдения прав человека. В Компании внедрены:

- Политики по охране труда, соответствующие международным стандартам.
- Программы регулярного обучения по вопросам безопасности.
- Системы контроля за соблюдением норм охраны труда и минимизации профессиональных рисков.

Компания уважает право работников на свободу объединений и ведение коллективных переговоров в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

НЕДОПУЩЕНИЕ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО И ДЕТСКОГО ТРУДА

КМГ строго придерживается политики абсолютной нетерпимости к принудительному и детскому труду. Компания:

- Исключает любые формы работы, выполняемые под угрозой наказания или против воли работника, в соответствии с Конвенцией МОТ №29 о принудительном труде.
- Контролирует соблюдение трудовых норм внутри Компании и среди своих поставщиков и подрядчиков.
- Гарантирует, что все сотрудники работают на основании добровольно заключенных трудовых договоров и имеют право на прекращение трудовых отношений в соответствии с законодательством.

РАССМОТРЕНИЕ ОБРАЩЕНИЙ И МОНИТОРИНГ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

КМГ внедрил многоуровневую систему рассмотрения жалоб, которая включает в себя:

- Горячие линии и механизмы анонимного информирования.
- Омбудсмена и Службу комплаенс, обеспечивающие беспристрастное рассмотрение обращений.

РЕАЛИЗАЦИЯ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Для эффективной реализации Политики в области прав человека КМГ предпринимает следующие меры:

ОБУЧЕНИЕ И ПОВЫШЕНИЕ ОСВЕДОМЛЕННОСТИ

- КМГ на регулярной основе обучает сотрудников вопросам соблюдения прав человека, в том числе принципам многообразия и инклюзивности.
- Инициативы по повышению осведомленности для работников, поставщиков и подрядчиков.

ОЦЕНКА И УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

КМГ осуществляет периодический анализ рисков, связанных с возможными нарушениями прав человека, и разрабатывает программы реагирования. Применяет принцип должной осмотрительности в отношении прав человека.

ПРОЗРАЧНОСТЬ И ОТЧЕТНОСТЬ

- КМГ раскрывает информацию о реализации Политики в области прав человека в своих нефинансовых отчетах, следуя международным стандартам.
- Осуществляется отслеживание эффективности мер по соблюдению прав человека и внедрение корректирующих действий при выявлении нарушений.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

- Компания активно взаимодействует с государственными органами, НПО и международными организациями в вопросах защиты прав человека.
- Проводятся общественные слушания и консультации с местными сообществами при реализации проектов.

КМГ рассматривает реализацию Политики в области прав человека как динамический процесс, который требует постоянного совершенствования в соответствии с лучшими международными практиками.

НАШИ СООБЩЕСТВА

GRI 203-1, GRI 413-1

В рамках контрактов на недропользование и Комплексного плана развития предприятия КМГ направляют значительные средства на развитие инфраструктуры и оказание социальной помощи нуждающимся. На основании соглашений и меморандумов с акиматами дочерние предприятия (ДЗО) КМГ финансируют региональные социальные инициативы.

ОСНОВНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ В РЕГИОНЫ

- АО «Озенмунайгаз» – 1,7 млрд тенге на развитие социальной инфраструктуры г. Жанаозен и Каракиянского района Мангистауской области.
- АО «Эмбамунайгаз» – 617,7 млн тенге на строительство физкультурно-оздоровительного комплекса на 150 мест в с. Тандай (Атырауская область) и 168,8 млн тенге на создание многофункциональных спортивных площадок.
- АО «Мангистаумунайгаз» – 140 млн тенге в Мангистауский акимат на развитие инфраструктуры региона.
- ТОО «Казахойл Актобе» – 168 млн тенге на развитие Актюбинской области и 205,3 млн тенге в ее социальный фонд.
- ТОО «Казахтуркмунай» – 285,7 млн тенге на развитие социальной инфраструктуры Актюбинской и Мангистауской областей.
- ТОО «Урихтау Оперейтинг» – 34,4 млн тенге на социально-экономическое развитие региона.
- ТОО СП «Казгермунай» – 375,58 млн тенге на социально-экономическое развитие Кызылординской области.

РЕАЛИЗОВАННЫЕ ПРОЕКТЫ

СТРОИТЕЛЬСТВО МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНОГО СПОРТИВНОГО КОМПЛЕКСА «JAIYQ ARENA» В УРАЛЬСКЕ

По поручению Президента РК КМГ завершил строительство спортивного комплекса в г. Уральске. Площадь объекта – более 20 тыс. м^2, вместимость – 300 человек в смену. Комплекс включает бассейн, залы для единоборств, фитнеса, мини-футбола, волейбола и баскетбола, а также легкоатлетическую арену на 1200 мест. Стоимость проекта – 19,9 млрд тенге.

ЦЕНТР РЕАБИЛИТАЦИИ И ПОДДЕРЖКИ ДЕТЕЙ С ОСОБЫМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ (АТЫРАУСКАЯ ОБЛАСТЬ)

Современный центр передан акимату Жылыойского района. В нем работают 40 специалистов (логопеды, дефектологи, психологи), оказывая бесплатную поддержку детям 3–14 лет. Посещаемость – до 180 детей в день.

ДВОРЕЦ ШКОЛЬНИКОВ В КЫЗЫЛОРДЕ

Строительство профинансировано ТОО «СП «Казгермунай» (2,4 млрд тенге). Современный образовательный комплекс рассчитан на 350 детей и включает техноцентр, классы программирования, робототехники, экологическую лабораторию, телестудию и творческие классы.

В СТАДИИ РЕАЛИЗАЦИИ

РАЗВИТИЕ СЕЛЬСКИХ ОПОРНЫХ ШКОЛ В МАНГИСТАУСКОЙ ОБЛАСТИ

В рамках правительственного проекта «Отпан» проводятся работы по развитию сельских опорных школ в Мангистауской области. В 2024 году КМГ модернизировал более 50 учебных кабинетов в школах с. Таушык, Жетыбай и Рахат. В трех опорных школах созданы STEM-лаборатории, арт- и телестудии, робототехнические классы. В этих школах обучается более 3,5 тыс. детей, работают 380 педагогов.

ПРОГРАММА «ЖАРҚЫН БОЛАШАҚ»

Для улучшения уровня образования в Мангистауской области КМГ реализует программу грантовой поддержки. В 2024 году обучается 1010 стипендиатов в 62 учебных заведениях 10 регионов. На финансирование программы выделено 2,4 млрд тенге.

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ

- В рамках спонсорства АО «Каражанбасмунай» перечислило 32 млн тенге на строительство детской игровой площадки к 50-летию извержения первого нефтяного фонтана на месторождении Каражанбас.
- В рамках социальной ответственности ТОО «ПетроКазахстан Ойл Продакст» выделено 180 млн тенге спонсорской помощи Корпоративному фонду социального развития «Шымкент-қайырымды қала» для реализации соцпроектов в г. Шымкент.
- КМГ оказана помощь пострадавшим от паводков регионам до 10 млрд тенге через корпоративный фонд «Samruk Kazyna Trust», единого оператора благотворительной помощи фонда «Самрук-Қазына».

HTTPS://WWW.KMG.KZ/RU

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПОСТАВЩИКАМИ

GRI 204-1

РАСШИРЕНИЕ КОНКУРЕНТНЫХ ЗАКУПОК

В 2024 году общий объем годового плана закупок Группы компаний КМГ составил 1 219 млрд тенге (без учета НДС). Ключевыми приоритетами закупочной деятельности КМГ остаются сокращение доли закупок из одного источника и увеличение доли конкурентных закупок, что способствует развитию добросовестной конкуренции и достижению целей устойчивого развития.

Конкурентные закупки в КМГ проводятся посредством открытого тендера, запроса ценовых предложений, электронного магазина и товарной биржи. По итогам 2024 года объем заключенных договоров по конкурентным закупкам составил 593 млрд тенге, что соответствует 51% от общего годового плана закупок.

Закупки из одного источника применяются исключительно в случаях, когда проведение конкурентных процедур объективно невозможно. Такой подход позволяет минимизировать риски ограниченной конкуренции и повышает прозрачность закупочной деятельности.

СУММА КОНКУРЕНТНЫХ ЗАКУПОК, МЛРД ТЕНГЕ, БЕЗ УЧЕТА НДС[17]

Год	Товары		Работы и услуги		Итого	
	Сумма	Доля, %	Сумма	Доля, %	Сумма	Доля, %
2022	237	23	275	26	512	49
2023	302	25	320	26	622	51
2024	258	22	335	29	593	51

ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЕ

КМГ активно содействует развитию импортозамещения в закупках, руководствуясь требованиями Закона Республики Казахстан «О закупках отдельных субъектов квазигосударственного сектора» от 8 июня 2021 года. Реализуется Программа содействия созданию новых производств, предусматривающая заключение офтейк-контрактов.

Основная цель Программы – поддержка частных предпринимателей, запускающих новые производства и реализующих технологическое перевооружение для выпуска продукции, востребованной компаниями фонда «Самрук-Қазына». Офтейк-контракты позволяют компаниям гарантированно получать заказы на продукцию, производство которой будет организовано на территории Республики Казахстан.

В 2024 году дочерние и зависимые организации КМГ заключили 137 офтейк-контрактов на общую сумму 58,7 млрд тенге (с учетом НДС), что помогает развитию местного производства и снижению зависимости от импорта.

ОБЪЕМ ОФТЕЙК-КОНТРАКТОВ КМГ

Год	Количество, шт.	Сумма, млн тенге
2022	56	791
2023	64	1 687
2024	137	58 688

ИМПОРТНЫЕ ТОВАРЫ В ЗАКУПКАХ

Год	Сумма, млрд тенге	Доля товаров, поставленных без сертификата казахстанского происхождения СТ-KZ[18], %
2022	90	23
2023	158	28
2024	112	22

ОБЩИЙ ОБЪЕМ ПОСТАВЛЕННЫХ ТРУ, ВКЛЮЧАЯ ДОЛГОСРОЧНЫЕ ДОГОВОРЫ ЗАКУПОК, И ДОЛЯ ВНУТРИСТРАНОВОЙ ЦЕННОСТИ В ЗАКУПКАХ ТРУ

Год	Товары		Работы и услуги		Итого	
	Общая сумма (млрд тенге)	Доля внутристра-новой ценности, %	Общая сумма (млрд тенге)	Доля внутристра-новой ценности, %	Общая сумма (млрд тенге)	Доля внутристра-новой ценности, %
2022	410	58	1 290	90	1 700	82
2023	606	50	1 580	88	2 186	77
2024	503	55	1 550	89	2 053	81

[17] К конкурентным закупкам относятся способа закупок тендер, запрос ценовых предложений, электронный магазин и товарные биржи.

[18] Доля товаров, поставленных без сертификата казахстанского происхождения, является долей поставленных импортных товаров за отчетный период.

ПРИНЦИПЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В РАБОТЕ С КОНТРАГЕНТАМИ

КМГ строит взаимодействие с контрагентами на основе принципов устойчивого развития, которые включают законность и прозрачность деловых процессов, соблюдение условий договоров, а также нетерпимость к коррупции. При отборе поставщиков КМГ ориентируется на сочетание ключевых факторов: оптимальное соотношение цены и качества, условия поставки, а также деловую репутацию контрагента.

В свою очередь, КМГ выдвигает встречные обязательства к партнерам, требуя от них:

- Соблюдения применимого законодательства
- Обеспечения справедливого отношения к сотрудникам
- Запрета использования детского труда
- Создания безопасных условий труда
- Соблюдения экологических стандартов
- Следования принципам этического ведения бизнеса

Эти требования являются неотъемлемой частью договоров, заключаемых КМГ с контрагентами. Их включение способствует защите трудовых прав работников, обеспечению благоприятных условий труда для граждан Республики Казахстан, а также укреплению экологической безопасности.

КМГ уверен, что реализация данных мер способствует снижению случаев неправомерной деятельности среди партнерских компаний и повышает уровень ответственности участников закупочных процессов.