



ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

GRI 2-12, 2-13

Совет директоров и Правление обеспечивает формирование надлежащей системы в области устойчивого развития и ее внедрение. Все работники и должностные лица на всех уровнях вносят вклад в устойчивое развитие. При Правлении Общества создан консультационно-совещательный орган – Комитет по устойчивому развитию, основной задачей которого является разработка политик и процедур в области устойчивого развития, а также вынесение предложений на рассмотрение Правления по реализации системы устойчивого развития. Председателем Комитета является руководящий работник, курирующий устойчивое развитие. В данном годовом отчете мы стремимся раскрыть информацию о нашем воздействии (как положительном, так и отрицательном) на окружающую среду, общество и экономику. Меры, предпринимаемые в этих направлениях, несут наибольший позитивный эффект с точки зрения достижения долгосрочной устойчивости, обеспечения

экономической эффективности и социальной стабильности Общества. Реализуя Политику по устойчивому развитию, Общество в рамках Плана внедрения ESG предусматривает осуществление мероприятий в области устойчивого развития. Вопросы реализации мероприятий в области устойчивого развития ежеквартально обсуждались на заседаниях Совета директоров. 21 февраля 2023 года решением Совета директоров Общества (протокол № 200) утвержден обновленный План внедрения ESG АО «Samruk-Kazyna Construction» на 2024–2025 годы.

Осознавая важность соответствия принципам ESG в рамках выстраивания взаимоотношений с инвесторами и финансовыми институтами, Общество стремится совершенствовать свои подходы по управлению экологическими, социальными и корпоративными аспектами деятельности и отчитываться перед заинтересованными сторонами.



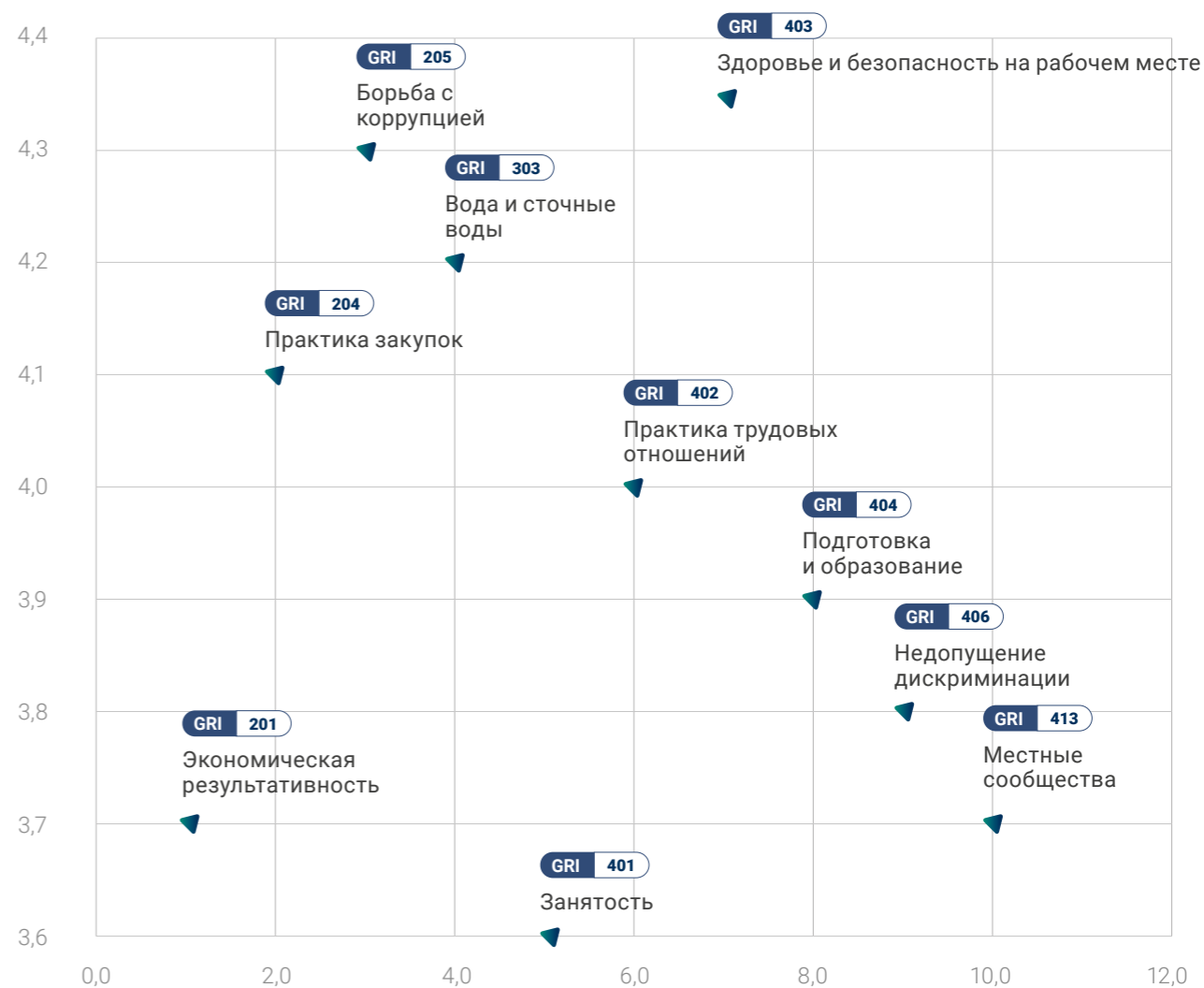
ОПРЕДЕЛЕНИЕ СУЩЕСТВЕННЫХ ТЕМ

GRI 3-1, 3-2, 3-3

Для определения содержания отчета в области устойчивого развития ежегодно проводится опрос заинтересованных сторон в области устойчивого развития. В 2023 году путем анкетирования проведен опрос стейкхолдеров в соответствии с GRI Standards, по итогам которого была разработана Матрица существенности выявленных аспектов, которая иллюстрирует соотношение значимости аспектов для Общества

и стейкхолдеров. По горизонтальной оси Матрицы аспекты ранжируются исходя из степени их значимости для Общества, а по вертикальной оси – исходя из оценки заинтересованных сторон. Ранжирование существенных аспектов позволяет конструктивно сформировать взаимодействие со стейкхолдерами на основе четкого понимания их приоритетов.

МАТРИЦА СУЩЕСТВЕННЫХ ТЕМ





ЭФФЕКТИВНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

GRI 2-29

Общество стремится к созданию эффективной системы взаимодействия с заинтересованными сторонами, которая основана на уважении и сотрудничестве.

Общество определяет полный перечень стейкхолдеров, с которыми осуществляет взаимодействие в процессе своей деятельности, с описанием вклада стейкхолдеров и их интересов. При оценке значимости заинтересованных сторон проводится ранжирование стейкхолдеров по значимости для Общества по двум факторам: сила влияния заинтересованной стороны на Общество и степень заинтересованности стейкхолдера в деятельности Общества.

Заинтересованными сторонами (стейкхолдерами) Общества являются покупатели и арендаторы жилых

помещений Общества, работники Общества, Единственный акционер и Совет директоров, дочерние и зависимые организации, генеральные подрядчики и застройщики, предприятия в доверительном управлении, заказчики, местные исполнительные органы и государственные органы, финансовые институты, средства массовой информации и пользователи социальных сетей.

Принципы, механизмы и процедуры взаимодействия с заинтересованными сторонами формулирует Кодекс поведения, Политика по устойчивому развитию и Карта стейкхолдеров, размещенные на корпоративном веб-сайте. Стратегия взаимодействия со стейкхолдерами представлена в Приложении 3.



ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

GRI 2-15, 2-16, 2-25, 205, 406-1

В своей деятельности Общество неукоснительно соблюдает права человека. Компания не допускает дискриминации по национальности, полу, происхождению, возрасту и иным основаниям, признает право работников на создание общественных объединений и организаций для защиты своих прав и интересов.

За отчетный период в Обществе случаев дискриминации по какому-либо признаку не зафиксировано.

GRI 406-1

Стратегические цели Общества и осуществление его деятельности несовместимы с любыми проявлениями коррупции.

Общество придерживается честного ведения бизнеса, включая противодействие коррупции и мошенничеству, недопущение корпоративных конфликтов и конфликта интересов как необходимых факторов обеспечения взаимодействия с заинтересованными сторонами, построения доверительных внутрикорпоративных отношений.

В соответствии с законодательством Республики Казахстан во всех компаниях Группы Фонда действует комплаенс-служба, задачей которой является построение эффективной комплаенс-системы, обеспечивающей разумную уверенность в том, что значимые комплаенс- и коррупционные риски Компании должным образом управляются.

В Обществе функционирует Комплаенс-контролер, который назначается решением Совета директоров, он призван обеспечить соблюдение антикоррупционного законодательства Республики Казахстан, принятие политик по вопросам комплаенс, а также формирование внутренней корпоративной культуры на основе принципов прозрачности и благонадежности в соответствии с законодательством и лучшими международными практиками.

Ежегодно продолжается работа по формированию антикоррупционной культуры Общества путем проведения комплаенс-тренингов, проведения тестирования на знание Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции», Кодекса поведения, также на постоянной основе проводятся разъяснительные работы среди работников Общества по вопросам работы горячей линии, о мероприятиях, связанных с противодействием коррупции.

Проведено обучение (комплаенс-тренинг) по вопросам соблюдения Политики противодействия мошенничеству и коррупции, в котором приняли участие



ПРАКТИКА ЗАКУПОК

GRI 3-3, 308

Основная цель Общества в области закупочной деятельности – своевременное, эффективное и полное обеспечение потребности в ресурсах для стабильной работы всех подразделений, с оптимальными условиями их приобретения. В Обществе выстроена эффективная закупочная система, основанная на принципах информационной открытости, прозрачности, равноправия и развития добросовестной конкуренции. Процедуры закупок публичны, прозрачны, стандартизированы и просты. Приоритетами закупочной деятельности Общества являются: приобретение товаров, работ, услуг у организаций инвалидов, состоящих в Реестре организаций инвалидов Группы компаний АО «Самрук-Қазына»; приобретение товаров у товаропроизводителей закупаемого товара, состоящих в Реестре товаропроизводителей Группы компаний АО «Самрук-Қазына». Выбор поставщика в Обществе осуществляется следующими способами: проведение открытого тендера (в том числе с применением торгов на понижение); запрос ценовых предложений (в том числе с применением торгов на понижение);

из одного источника, а также закупки с применением особого порядка и электронный магазин.

В 2023 году с целью распространения принципов устойчивого развития на потенциальных поставщиков Обществом утвержден Кодекс поведения контрагентов, являющийся обязательным приложением к договору о закупках и договорам инвестирования в строительство, охватывающий требования найма работников и обеспечения условий труда, соблюдения деловой этики, охраны окружающей среды, социальной ответственности.

GRI 308

Показатели по закупкам представлены в Приложении 4.

GRI 204-1



КОМПОНЕНТ E. ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

УПРАВЛЕНИЕ ВОЗДЕЙСТВИЕМ НА ОХРАНУ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

GRI 3-3, 303

Общество рассматривает деятельность по охране окружающей среды как важную часть своей текущей работы, осознавая необходимость поддержания экологического равновесия и бережного отношения к окружающей среде.

В рамках реализации инвестиционных проектов жилищного строительства деятельность Общества по охране окружающей среды осуществляется путем контроля качества строительства, производимого застройщиком/подрядчиком. При этом Общество совместно с застройщиком проводит мониторинг косвенных выбросов в окружающую среду, образуемых на строительных площадках подрядчиков. Большое негативное воздействие от строительного объекта испытывает воздушная среда. Зачастую положение усугубляется тем, что строительные площадки располагаются в непосредственной близости от жилой застройки, образуя очаги негативного воздействия на атмосферный воздух застроенных территорий и здоровье населения. Выбросы загрязнений в атмосферу образуются на всех этапах процесса строительства, начиная от инженерной подготовки территории строительной площадки и заканчивая благоустройством и озеленением территории. Источниками загрязнения атмосферы на строительных площадках являются строительные машины и механизмы – автокраны, экскаваторы, грейдеры, самосвалы, бортовые автомобили, бетононасосы и бетономешалки, катки, асфальтоукладчики, автогудронаторы, дизель-генераторы, сварочные аппараты, резательные станки, шлифовальные машины и др. Объекты строительства Общества в различной степени оказывают негативное влияние на атмосферу, и прежде всего это зави-

сит от объемов выполняемых строительными работами. Законодательством Республики Казахстан регулируются эмиссии вредных веществ в окружающую среду. Согласно положениям Кодекса Республики Казахстан «О налогах и других обязательных платежах в бюджет (Налоговый кодекс)», взимается плата за эмиссии в окружающую среду. Объектом обложения является фактический объем эмиссий в окружающую среду в пределах и (или) сверх установленных нормативов эмиссий в окружающую среду: выбросов загрязняющих веществ; сбросов загрязняющих веществ; размещенных отходов производства и потребления. Общество следит за обязательным проведением застройщиками комплексной оценки загрязнений при строительстве объекта и выполнении взятых на себя обязательств и нормативов.

Кроме того, проводится проверка получения застройщиками при разработке рабочего проекта экологической экспертизы, а также в процессе проведения строительными работами получения от областных управлений природных ресурсов и регулирования природопользования разрешений на эмиссии в окружающую среду.

В Обществе в целях управления собственным воздействием на экологическую среду осуществляются меры бережливого потребления бумаги, расходных материалов и энергоресурсов, внедряются и совершенствуются системы электронного документооборота, электронной отчетности, применяются меры по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности.

Потребление энергоресурсов	БЦ «Зеленый квартал»		БЦ «Казына Тауэр»*	
	2022 год	2023 год	2022 год	2023 год
Потребление электроэнергии, тыс. квт/ч	3697	4 169	1 355	659
Потребление воды, м ³ GRI 303-5	20 836	19 580	6 042	3 854
Теплоснабжение, Гкалл	4 519	3 406	2 727	1 497

* 27 июля 2023 года бизнес-центр «Казына Тауэр» передан в государственную собственность.



КОМПОНЕНТ S. СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

GRI 2-7, 3-3, 401-1

Персонал является ключевым активом Общества, его стратегическим партнером в достижении целей устойчивого развития. На основании утвержденного Единственным акционером Общества Корпоративного стандарта по управлению человеческими ресурсами в портфельных компаниях актуализируются основные бизнес-процессы в части управления человеческими ресурсами. Ежегодно проводится оценка вовлеченности персонала. В 2023 году по итогам анализа проведенной работы ЧУ «Центр социального взаимодействия и коммуникаций» расширило этот показатель и провело оценку индекса благополучия сотрудников Общества, который включает в себя индекс физического и ментального благополучия, индекс социального благополучия, индекс финансового благополучия и вовлеченность персонала. Индекс благополучия в 2023 году составил 55%, что соответствует «условно благоприятной» зоне. Респонденты в целом демонстрируют высокий уровень удовлетворенности различными аспектами жизни, вовлечены в деятельность компании и мотивированы работать. Имеют место отдельные недостатки, которые требуют точечного решения.

Приоритетными направлениями Общества в части управления человеческими ресурсами являются обеспечение потребности Общества в специалистах, имеющих соответствующие профессиональные компетенции для реализации стоящих перед Обществом задач, развитие компетенций в области управления проектами в строительстве и проектировании, привлечение и реализация инвестиционных проектов, повышение рентабельности деятельности Общества. Одним из важных направлений кадровой политики Общества является развитие работников и предоставление работникам возможностей профессионального и карьерного роста, повышение мотивации работников для внедрения корпоративной культуры высокой производительности труда. С учетом разви-

тия цифровых технологий активно используются такие методы обучения, как дистанционные курсы обучения, вебинары и обучение на рабочих местах.

В целях привлечения специалистов, имеющих необходимые навыки и компетенции, в Обществе проводятся открытые конкурсные процедуры по поиску и подбору персонала. Дополнительно задействованы социальные сети и корпоративный сайт Общества для размещения информации об объявленных конкурсах в целях большего охвата соискателей.

За 2023 год принято на работу через конкурсные процедуры 277 работников, включая производственный персонал по реализации национального проекта «Комфортная школа». Все кандидаты на вакантные должности административно-управленческого персонала проходят процедуры тестирования профессиональных знаний и оценки потенциала для дальнейшего развития через провайдера ЧУ «Samruk Business Academy».

В целях эффективного и оперативного подбора и найма квалифицированных кадров для своевременной реализации национального проекта были упрощены конкурсные процедуры для занятия вакантных должностей производственного персонала. Оценка профессиональных знаний и необходимых навыков кандидатов осуществлялась посредством собеседований с членами Комиссии по персоналу Департамента реализации национального проекта и регионального развития, созданной приказом председателя Правления Общества.

В 2024 году необходимо совершенствовать работу по адаптации принятых работников, повышать уровень вовлеченности, удовлетворенности и мотивации персонала для повышения эффективности и командного духа коллектива.

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

По руководящим работникам (членам Правления) ключевые показатели деятельности (КПД) на год утверждаются Советом директоров, также по завершению года оценивается исполнение КПД. Оценку деятельности работников, подотчетных Совету директоров (3 работника), осуществляет Совет директоров на основе КПД, утверждаемых в начале года.

Ключевые показатели деятельности каскадируются до работников через утверждение каждым работником карты целей на год. Обзор эффективности оценки деятельности осуществляется путем мониторинга

исполнения карты целей за полугодия и комплексной оценки деятельности работников за год.

В соответствии с Порядком оценки деятельности работников ежегодно до 31 декабря отчетного года проводится комплексная оценка административных и управленческих работников. Так, в 2023 году регулярный обзор эффективности и развития карьеры составил 63%, из них мужчин 58%, женщин 77%.

GRI 404-3

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

Требования к процессу профессионального обучения регламентированы в Правилах обучения и развития работников Общества.

Для удовлетворения потребности в обучении и развитии работников Общества, согласно утвержденным Индивидуальным планам развития работников, был утвержден Календарный план обучения, работникам в течение года предоставлялись возможности для прохождения онлайн- и офлайн-курсов по повыше-

нию квалификации, семинаров, тренингов, участия в экзаменах и тестированиях на предмет соответствия знаний и квалификаций, предлагаемых организациями обучения Республики Казахстан.

В 2023 году по итогам прохождения обучения были подтверждены знания и компетенции работников (диплом профессионального финансового менеджера – 1 человек, диплом о прохождении курса повышения квалификации «HR-Professional» – 1 человек).

ВЗАИМООТНОШЕНИЯ РАБОТНИКОВ И РУКОВОДСТВА

GRI 2-26

Так, в 2023 году обращение к работникам Общества касалось реализации пилотного национального проекта «Комфортная школа», осведомленности по вопросам противодействия коррупции. Вместе с тем в рамках взаимоотношения работников и руководства в Обществе регулярно проводятся:

- еженедельные аппаратные совещания с участием руководящих работников и руководителей структурных подразделений по вопросам операционной деятельности;
- полугодовые встречи председателя Правления со всеми работниками структурных подразделений по вопросам исполнения функциональных задач и достижению утвержденных карт целей за отчетный период;
- ежеквартальные встречи руководства с трудовым коллективом в формате «Встречи без галстуков» для обсуждения в неформальной

обстановке вопросов, проблем и предложений работников. Установлены часы приема руководством работников по личным вопросам на еженедельной основе.

В Обществе действуют комитеты и рабочие группы для обсуждения и принятия коллегиальных решений по текущим вопросам деятельности Общества.

В Обществе функционирует Омбудсмен, осуществляющий прием и контроль реагирования на жалобы и обращения социально-трудового характера от работников. По линии «Нысана» поступило 6 обращений, из них 3 факта подтвердились, приняты меры по устранению выявленного нарушения по 2 фактам, 1 оставлено без рассмотрения в связи с рассмотрением и урегулированием вопроса представителями местного исполнительного органа.

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ И СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

GRI 401-2, 401-3

Система оплаты труда Общества регулируется Правилами оплаты труда и премирования работников Общества, целью которых является оказание содействия в достижении стратегических целей Общества путем установления системы оплаты труда, которая позволяет поощрять работников за результаты деятельности в отчетном периоде и оценивать эффективность работников при достижении ими поставленных целей. В 2023 году проведено описание 61 новой должности, грейдирование должностей и анализ рынка заработной платы для оценки уровня конкурентоспособности заработной платы работников Общества, внедрена система оплаты труда с учетом установленных грейдов по должностям руководящих и административных работников. В соответствии с Правилами оказания социальной поддержки работникам Общества оказываются следующие виды

социальной поддержки: материальная помощь, компенсационные расходы, медицинское страхование работников и членов их семей, содействие в решении жилищных вопросов. В Обществе предусмотрено равное вознаграждение за труд мужчин и женщин.

По результатам оценки деятельности для работников предусмотрены вознаграждения в виде премиальных выплат в рамках запланированных средств на оплату переменной части заработной платы.

В честь профессионального праздника Дня строителя и государственного – Дня Республики работники Общества представляются к награждению почетными грамотами и нагрудными знаками, в том числе направляются предложения для награждения государственными наградами.

ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

GRI 403

Общество уделяет особое внимание здоровью работников, условиям труда и обеспечению техники безопасности на рабочих местах. Для роста личного потенциала здоровья работников и членов их семей Обществом:

- предоставляется доступ к услугам медицинского страхования (страхование на случай болезни), включающим в себя круглосуточную консультационно-диспетчерскую службу (call centre), услуги скорой помощи, стационарное лечение, амбулаторно-поликлиническую помощь, медицинский профилактический осмотр для работника, услуги семейного врача и медицинской сестры на дому, услуги стоматологии, вакцинацию от гриппа и т. д.;
- оказывается финансовая поддержка в виде предоставления пособия на оздоровление к трудовому отпуску.
- Также Обществом проводится организованная работа по обеспечению безопасности работников на рабочем месте:
 - проводится обучение работников по производственным процессам путем проведения обязательного инструктирования и проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников, инструктаж проводится по темам пожарной безопасности и охране труда в первую очередь для вновь принятых работников;

- проводится регламентированный профилактический ремонт оборудования и инженерных сетей в офисных помещениях административного здания, компьютеров и оргтехники на рабочих местах работников.

Работники Общества размещены на 6, 8, 11, 14 и 15 этажах БЦ «Зеленый квартал», блок Т4» (далее – Здание). Каждое рабочее место оборудовано оргтехникой, соответствующей их функциональному назначению и требованиям безопасности и охраны труда. Аварийные пути и выходы из помещений Здания обозначены знаками. Работоспособность пожарной автоматики Здания и пожарная безопасность работников при нахождении на рабочих местах обеспечиваются специализированной обслуживающей организацией по договору услуг. Проверка проводится в соответствии с техническим регламентом 1 раз в полугодие.

Отработка навыков реагирования технического персонала в случае аварий, пожаров проводится в соответствии с утвержденным Планом тренировок. С вновь принятыми работниками проводится вводный инструктаж по пожарной безопасности. В течение рабочего времени температура, освещение, а также микроклимат в помещениях Здания, где располагаются рабочие места, соответствуют санитарно-эпидемиологическим требованиям и обеспечиваются проведением регламентированного

периодического технического обслуживания и планово-предупредительных ремонтов и осмотров инженерных систем и оборудования Здания.

Работники Общества прошли обучение в ЧУ «Samruk Business Academy» по курсам: поведенческие аудиты по безопасности, гигиена и соблюдение санитарных норм на рабочем месте, безопасность при управлении подрядными организациями. Также ЧУ «Samruk Business Academy» проведено обучение концепции Vision Zero с выдачей сертификата международного уровня по совершенству в лидерстве в охране труда и технике безопасности.

СПОНСОРСТВО И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ

В соответствии с Политикой благотворительности и Благотворительной программой АО «Самрук-Қазына» спонсорская и благотворительная деятельность осуществляется через единого оператора Группы компаний АО «Самрук-Қазына» – Фонд развития социальных проектов АО «Samruk-Kazyna Trust». Средства на деятельность в данном направлении в бюджете Общества на 2023 год не предусматривались.

В рамках плана мероприятий по благотворительности в Группе компаний АО «Самрук-Қазына» в соответствии с пунктом 8 Дорожной карты по развитию корпоративного волонтерства на 2021–2023 годы

Уполномоченным лицом Общества в области охраны труда и техники безопасности в соответствии с Регламентом проверок строительных объектов АО «Samruk-Kazyna Construction» на соблюдение застройщиками, подрядными (субподрядными) организациями охраны труда, промышленной, пожарной безопасности и охраны окружающей среды проводится проверка на объектах строительства. В 2023 году по итогам проверки выявлено 198 несоответствий в области производственной безопасности в подрядных организациях, которые были устранены.

Группы компаний АО «Самрук-Қазына» (далее – Дорожная карта), утвержденной председателем Правления АО «Самрук-Қазына» от 05.08.2021, работники Общества приняли участие:

- 31 мая в акции «Я – Донор»;
- в августе в акции «Дорога в школу»;
- в декабре активно участвовали в акции «Елка желаний», выбрав и исполнив более 15 писем с желаниями детей.

В целях укрепления сознательной экологической позиции Обществом организован субботник для очистки территории.

онного климата в сфере жилищного строительства и территориального развития.

Кроме того, поддержка строительного сегмента в регионах способствует повышению доступности жилья разным категориям населения, оживлению рынка недвижимости.

В рамках участия в программе строительства заводов, направленных на импортозамещение строительных материалов в отчетном году Обществом было завершено строительство по проекту «Завод по производству кровельных и облицовочных материалов в г. Астане».

26 декабря 2023 года завод введен в эксплуатацию. В целях поддержки завода Обществом оказывается всестороннее содействие по использованию продукции ТОО «MetalFormer» в проектах Общества и загрузке производственных мощностей завода.

Строительство электростанции на базе парогазовой установки мощностью до 1000 МВт в г. Туркестане повысит энергетическую безопасность страны, в частности, позволит компенсировать недостающие энергетические мощности, нивелировать аварийные перепады напряжения, которые создаются энергосистемой Центральной Азии (Узбекистан, Кыргызстан) и самостоятельно бесперебойно снабжать энергией социально ориентированные жизнеобеспечивающие объекты. Более того, данная станция создаст благоприятные условия для интеграции возобновляемых источников энергии в национальную энергетическую систему. Для строительства станции будет создано 2 тысячи новых рабочих мест.

В рамках реализации национального проекта «Комфортная школа» участие отечественных товаропроизводителей закреплено законодательно. В соответствии с постановлением Правительства № 963 от 30 ноября 2022 года Дирекция в лице АО «Samruk-Kazyna Construction» обеспечивает в рамках заключенных договоров комплексных работ по проектированию и строительству под ключ осуществление закупок мебели и продукции исключительно среди физических и юридических лиц, находящихся в реестре товаропроизводителей АО «Самрук-Қазына» и/или реестре отечественных производителей (отраслевой реестр на основе сертификата о происхождении товара формы «СТ-KZ» и/или индустриального сертификата) НПП «Атамекен».

Кроме того, в соответствии с договором закупок комплексных работ по проектированию и строительству объекта под ключ Подрядчик обязуется:

- пп. 5.1.7. «После получения положительного заключения комплексной вневедомственной экспертизы на ПСД в течение 30 (тридцати) рабочих дней заключить договоры на поставку мебели, учебного, инженерного и интерактивного

оборудования с программным обеспечением на Объект и предоставить Заказчику подтверждающие документы об оплате»;

- пп. 5.1.10.20. «Осуществлять закуп мебели среди юридических лиц, находящихся в Реестре товаропроизводителей АО «Самрук-Қазына» и/или Реестра отечественных производителей НПП «Атамекен», а также у иных отечественных производителей»;
- п. 10.13. «В случае, если Подрядчик нарушил обязательство по закупке у отечественных товаропроизводителей мебели, согласно реестру отечественных производителей (отраслевой реестр на основе Индустриального сертификата) НПП РК «Атамекен», Подрядчик несет ответственность за неисполнение обязательства, согласно законодательству Республики Казахстан».

В рамках нацпроекта определен перечень технологического оборудования и мебели для оснащения школ, согласованный с Министерством просвещения Республики Казахстан и НПП «Атамекен» для размещения заказа на отечественных производствах. Кроме того, принято решение по применению фасадных материалов в разрезе регионов из местных производителей (города Астана, Алматы, Шымкент – фиброцементные панели (ФЦП), Акмолинская, Кызылординская, Карагандинская, Восточно-Казахстанская, Западно-Казахстанская, Улытауская области – линейные панели, Алматинская, Жетысуская области – вулканический туф, Павлодарская, Костанайская, Абайская, Актюбинская, Северо-Казахстанская области – облицовочный кирпич, Туркестанская, Жамбылская области – комбинированный фасад из травертина и ФЦП, Мангистауская, Атырауская области – шлифованный ракушечный камень (LIMESTONE).

В отчетном периоде заключено 207 договоров закупки комплексных работ по проектированию и строительству объектов под ключ с отечественными подрядчиками и 191 договор на оказание инженеринговых услуг (технический надзор), в том числе 96 с дочерней организацией Общества ТОО «Самрук-Қазына Девелопмент».

ПОДДЕРЖКА РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ

GRI 203, 413-1

В рамках реализации проектов Общество вносит вклад в развитие регионов, в которых осуществляет деятельность, путем обеспечения подрядчиками и партнерами Общества выплаты налогов и сборов в бюджет, создания новых рабочих мест, а также приобретения товаров, работ и услуг у местных производителей.

Социально ориентированная деятельность Общества выражена в повышении доступности жилья населению путем ввода новых жилых объектов; создании благоприятных и комфортных условий проживания жителям посредством реализации программы реновации ветхого и аварийного жилья; обновлении архитектурного облика города; улучшении инвестици-