

Аналитическая записка: Оценка текущего состояния АО СПК Алматы по ESG-направлениям на основе методологии S&P CSA

В рамках оценки зрелости системы устойчивого развития АО «СПК Алматы» была проведена комплексная диагностика с использованием методологии S&P Global Corporate Sustainability Assessment. Анализ проводился с применением отраслевых требований и сравнительных профилей по категории ICS (Коммерческие услуги и поставки), также была рассмотрена возможность отнесения компании к категории FBN (Диверсифицированные финансовые услуги и рынки капитала). Целью оценки являлось определение степени интеграции ESG-подходов в бизнес-практику компании, выявление сильных сторон и зон развития, а также формирование рекомендаций по устранению выявленных гэпов.

Оценка проводилась по трём направлениям - экологическому, социальному и управленческому. Каждое направление оценивалось в соответствии с весами и тематическими блоками, установленными в CSA-профиле ICS.

Методология включала в себя:

- анализ внутренней документации (включая политики, регламенты, отчётность и плановые документы);
- проведение интервью с ключевыми функциональными департаментами;
- изучение актуальных планов мероприятий в ESG-направлениях;
- сравнительный анализ с отраслевыми практиками и требованиями CSA и FBN.

В соответствии с отраслевым профилем ICS методология S&P CSA предоставляет следующее распределение весов между ESG-направлениями: управленческий аспект составляет 37% от общей оценки, социальный аспект - 35%, и экологический аспект - 28%. Такое соотношение отражает особенности сектора, в котором ключевое значение имеют эффективные системы управления, деловая этика, а также взаимодействие с персоналом и поставщиками.

| Аспект | Тема | Вес темы, % | Соответствие критерию, % |
|-----------------------|---|-------------|--------------------------|
| Управленческий аспект | Прозрачность и отчетность | 1 | 17% |
| | Корпоративное управление | 8 | 88% |
| | Материальность | 3 | 20% |
| | Управление рисками и кризисами | 5 | 83% |
| | Деловая этика | 8 | 100% |
| | Влияние на политику | 4 | 100% |
| | Управление цепочками поставок | 6 | 8% |
| | Управление информационной безопасностью | 2 | 83% |
| Экологический аспект | Экологическая политика и управление | 3 | 0% |
| | Энергия | 2 | 50% |
| | Отходы и ЗВ | 3 | 75% |
| | Вода | 2 | 25% |
| | Климатическая стратегия | 13 | 32% |
| | Биоразнообразие | 4 | 0% |
| | Управление качеством продукции | 1 | 0% |
| Социальный аспект | Показатели трудовой практики | 8 | 100% |
| | Права человека | 5 | 33% |
| | Развитие человеческого капитала | 13 | 78% |
| | ОТ и ПБ | 7 | 90% |
| | Отношения с клиентами | 2 | 100% |

Экологический аспект в настоящий момент характеризуется начальным уровнем зрелости и требует дальнейшей работы по формализации отсутствия негативного воздействия на окружающую среду во внутренней документации. По результатам анализа отчётности и интервью с департаментом операционной деятельности установлено, что в компании реализуются отдельные инициативы в области управления отходами, ведётся учёт водо- и энергопотребления, а также прямых и косвенных неэнергетических выбросов. Вместе с тем, в компании отсутствуют утверждённые целевые показатели по выбросам парниковых газов и потреблению ресурсов, экологическая политика и климатическая стратегия, включая обязательства в сфере биоразнообразия.

Поскольку климатические вопросы рассматриваются как часть широкой ESG-повестки, они не выделены в самостоятельное направление и не интегрированы в систему стратегического управления, оценки рисков и стимулирования. Рекомендуется разработать климатическую стратегию как отдельный управленческий элемент - с конкретными целями, метриками и закреплённой ответственностью на уровне Совета директоров. Также целесообразно внедрить документированный и стандартизированный процесс управления климатическими рисками, включая их полную оценку, план адаптации и регулярный мониторинг. Дополнительно рекомендуется разработать экологическую политику с процедурами оценки воздействия, а также проработать возможности взаимодействия с администрацией арендованного помещения для улучшения мониторинга потребления ресурсов.

Социальный аспект демонстрирует высокий уровень соответствия (более 80%) требованиям рейтинга. Наибольшее соответствие отмечается в области трудовых практик, взаимодействия с клиентами и охраны труда. В компании действуют механизмы обучения и контроля условий труда, ведётся мониторинг удовлетворённости клиентов. Так как тема «Развитие человеческого капитала» имеет наибольший вес, важно уделить дополнительное внимание при заполнении соответствующего раздела анкеты. Рекомендуется доработать политику по правам человека, разработать публичный единый процесс Due Diligence (Должная осмотрительность), охватывающий все ключевые бизнес-операции, с целью проактивной идентификации, оценки и минимизации потенциальных рисков. Также рекомендуется включить ESG-метрики в КПД менеджмента для повышения гендерного разнообразия и внедрения долгосрочного стимулирования сотрудников.

Уровень зрелости корпоративного управления оценивается как средний, с общим уровнем соответствия 62%. Компания демонстрирует устойчивую реализацию базовых процедур в области деловой этики: действует корпоративный кодекс, принята антикоррупционная политика, раскрываются случаи нарушений. В публичной документации представлена структура и состав Совета директоров, матрица существенности и политика информационной безопасности. Поскольку компания является квазигосударственной и действует в рамках законодательства Республики Казахстан, Кодекс поведения поставщиков с ESG-критериями в процессе закупок отсутствуют. Однако, рекомендуется включить добровольную ESG-анкету для потенциальных поставщиков, наладить сбор и внутренний анализ информации от поставщиков, а также проводить обучение внутренних заинтересованных сторон по роли закупок в ESG-повестке для постепенной интеграции устойчивых практик. Дополнительно, в качестве направлений развития, целесообразно рассмотреть закрепление ответственности за устойчивое развитие на уровне Совета директоров, доработку процесса анализа существенности и принятие мер по увеличению представленности женщин в Совете.

В целом, компания демонстрирует точечную зрелость в ряде направлений (охрана труда, антикоррупционная политика, репутационный мониторинг). Основные зоны для развития - формализация экологической политики, развитие климатической стратегии, расширение подходов к

управлению человеческим капиталом, интеграция ESG-рисков в систему управления и подготовка отчётности в соответствии с международными стандартами.

Дополнительно рекомендуется обеспечивать точное и полноформатное отражение информации по каждому вопросу опросника S&P, включая формальные подтверждения существующих практик и раскрытие нулевых значений там, где это применимо. Даже при наличии соответствующих процессов, их отсутствие в публичной отчётности или некорректное заполнение анкеты может негативно повлиять на итоговую оценку.