

ТЕК МАҚСАТТАР ҒАНА ЕМЕС: ОДМ БАСҚАРУ ЖҮЙЕСІН ҚҰРУ ҮШІН ХАЛЫҚАРАЛЫҚ БАҒДАРЛАР

№5

Дисклеймер

Осы материалды "Қазақстан қор биржасы" АҚ (KASE) Sustainability Solutions-пен бірлесіп ресми және жалпыға қолжетімді көздерден алынған ақпарат негізінде дайындады және тек қана ақпараттық мақсаттарда ұсынылады.

KASE мен Sustainability Solutions үшінші көздерден алынған ақпараттың дәлдігіне, толықтығына, дұрыстығына немесе өзектілігіне кепілдік бермейді және ықтимал қателер, дәлсіздіктер немесе олқылықтар үшін жауапты болмайды.

Материалдың мазмұны және онда көрсетілген тұжырымдар қандай да бір қаржы құралдарының, қызметтердің немесе компаниялардың инвестициялық ұсынымы, ұсынысы немесе жарнамасы болып табылмайды. Ұсынылған ақпарат негізінде қабылданатын кез келген шешімдерді пайдаланушылар дербес және олардың өз тәуекелдеріне жүзеге асырады.

KASE мен Sustainability Solutions алдын ала хабарламастан осы материалға өзгерістер мен толықтырулар енгізу құқығын өзіне қалдырады. Осы материалдан ақпаратты пайдалану, тарату немесе жаңғырту авторлық және сабақтас құқықтар туралы нормаларды қоса алғанда, қолданылатын заңдарды сақтай отырып жүзеге асырылады, бұл ретте мұндай іс-әрекеттер үшін барлық жауапкершілік пайдаланушыға жүктеледі.

Басым ОДМ таңдау және нәтижелерді бағалау қойылған мақсаттарға қол жеткізу жолындағы маңызды кезеңдер болып табылады. Бірақ ОДМ-ді басқару жүйесіне интеграциялау ғана ОДМ-ге қол жеткізуге қосқан үлесті басқарылатын процеске айналдыруға, қойылған мақсаттарға дәйекті ілгерілеуді қамтамасыз етуге және шарттар өзгерген кезде шешімдерді уақтылы түзетуге мүмкіндік береді.

Алдыңғы шығарылымдарда ОДМ-ге басымдық беру және қол жеткізуді бағалау тәсілдері, сондай-ақ Unilever, ҚазМұнайГаз, ЦентрКредит Банкі және Самұрық-Энерго үлгісіндегі компаниялардың осы аспектілермен қалай жұмыс істейтіні қаралды. Бұл шығарылымда фокус жоғары деңгейге: басқару жүйесінің өзін құру қағидаттары мен тәсілдеріне ауысады.

Халықаралық деңгейде бүгінде ұйымдарда ОДМ-ге қол жеткізуді басқару жүйесін құру үшін екі өзара толықтырушы бағдар қалыптасуда. Біріншісі БҰҰ Даму бағдарламасы (бұдан әрі – БҰҰДБ, UNDP) жанындағы SDG Impact Standards for Enterprises және SDG Impact Standards Guidance құжаттарымен ұсынылған. Екіншісі – Стандарттау жөніндегі халықаралық ұйым (бұдан әрі – ISO) БҰҰДБ-мен бірлесіп әзірлейтін ISO/UNDP 53001 Management systems for United Nations Sustainable Development Goals (SDGs) — Requirements және ISO/UNDP PAS 53002:2024 Guidelines for contributing to the United Nations Sustainable Development Goals (SDGs) құжаттары. Төменде осы бағдарлар шеңберінде басқару жүйесін құру тәсілдері қарастырылады.



SDG IMPACT STANDARDS: жүйені қалай құру және толтыру керек

SDG Impact Standards for Enterprises – орнықты даму мақсаттарын компанияны басқару жүйесіне интеграциялауға арналған стандарт (1). Ұйым сәйкес келуі тиіс талаптардың тізбесін беретін ISO стандарттарына қарағанда, бұл Стандарт орнықтылық пен орнықты даму мақсаттарына қол жеткізу компанияның стратегиясына, басқаруына және күнделікті шешімдеріне кіріктірілуі үшін іске асырылуы қажет басқару жүйесінің құрылымдық элементтерін және іс-қимылдар жиынтығын анықтайды.

Стандарт Impact Management Project нормаларына, БҰҰ-ның бизнес және адам құқықтары саласындағы басшылық қағидаттарына (UNGPs), БҰҰ-ның Жаһандық шартының (UNGC) он қағидатына және Әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту қағидаттарына (WEPS) сүйенеді.

Осы шығарылымда қаралатын ұйымдар үшін нұсқадан (Enterprises) басқа, тікелей инвестициялар қорлары мен облигациялар эмитенттері үшін нұсқалар, сондай-ақ даму институттары үшін ЭЫДҰ мен БҰҰДБ-ның бірлескен стандарты бар – олардың барлығы бірыңғай логика бойынша құрылған, бұл капитал нарығының әртүрлі қатысушыларына бір тілде сөйлеуге мүмкіндік береді (2).

Басқару жүйесі: төрт құрылымдық блок

Стандарт өзара байланысты төрт блокты: стратегияны, басқарушылық тәсілді, ашықтықты және корпоративтік басқаруды сипаттайды.

1 кесте. SDG Impact Standards for Enterprises басқару жүйесінің төрт блогы

Басқару жүйесі блогы	Осы блок жауап беретін түйінді мәселелер	Осы блокта не істеу керек
1. Стратегия	Біз ОДМ-нің ең маңызды жетістігін қайда қамтамасыз ете аламыз және жағымсыз әсер етудегі біздің максималды қауіп-қатеріміз қандай?	Маңыздылығын талдау, стейкхолдерлерді тарту, ОДМ-ді стратегияға кіріктіру, орнықты дамудың өршіл, өлшенетін мақсаттарын қою.
2. Басқарушылық тәсіл	Біз шешім қабылдау процестерінде ОДМ-ді қалай ескереміз?	Саясат және процестер (экологиялық стандарттар, адам құқықтары, жауапты бизнес-практикалар), оң және теріс әсерлерді бағалау, нәтижені бағалау өлшемдерін таңдау, тұрақты мониторинг және өзектендіру.
3. Айқындылық	Стейкхолдерлерге ОДМ-ге қол жеткізу декларативті емес, шынайы екенін қалай көрсетеміз?	Шешімдерді қабылдау тәсілін және нәтижелерін жылына кемінде бір рет ашу, тұрақты есептілік және коммуникация, есептілікті тәуелсіз растау.
4. Корпоративтік басқару	ОДМ бойынша міндеттемелер қағазда ғана қалмауы үшін компанияда кім жауапты?	Директорлар кеңесінің әсер ету мәселелерін қадағалауы, басқару органдарында бейінді құзыреттердің болуы, нәтижелерге бірінші басшының дербес жауапкершілігі.

(1) [SDG Impact Standards for Enterprises, Version 1.0, UNDP, July 2021](#)

(2) [About the SDG Impact Standards, UNDP, Updated May 2023; OECD-UNDP Impact Standards for Financing Sustainable Development, 2021](#)

Стандартты жоспарлар мен бастамалардың орындалуы туралы есептермен шектелмей, болған өзгерістерді көрсететін түпкілікті нәтижелер көрсеткіштерін пайдалану талабы ерекше назар аударуға тиіс. Осылайша, Стандарт іс-шараларды өткізу фактісін емес, адамдар мен экожүйелер үшін нақты өзгерістерді бағалауды талап етеді. Бұл бұрынғы басылымдардың бірінде талқыланды. Өзгерістер теориясына сәйкес келеді.

Стандарт шеңберіндегі маңызды сәт блоктар ішіндегі іс-қимылдар біржолғы болып табылмайтындығын көрсету болып табылады: компания контекстің өзгеруіне қарай мәнділік талдауына үнемі оралып отыруы, мақсаттарын жаңартуы, метрикаларын қайта қарауы және нәтижелерін ашуы, осылайша өзінің ОДМ-ге қол жеткізуін басқару жүйесінің жетілу деңгейін арттыруы тиіс.

ОДМ-ге ҚОЛ ЖЕТКІЗУДІ БАСҚАРУ ЖҮЙЕСІНІҢ ЖЕТІЛГЕНДІГІН БАҒАЛАУ

Басқару жүйесін құру тұрғысынан компанияның жетілудің қандай сатысында екені туралы практикалық сұраққа жауап беру үшін осы мақаланың авторлары Стандарттың негізін құрайтын 12 Enterprise Actions – практикалар және БҰҰДБ әзірлеген өзін-өзі бағалау үшін егжей-тегжейлі сауалнама – self-assessment tool UNDP негізінде әзірлеген экспресс-диагностикалау үшін сауалнаманы пайдалануға болады (3).

Экспресс-диагностикалауға арналған сауалнама

Төменде басқару жүйесінің төрт блогы бойынша он екі сұрақ берілген. Әрбір сұрақ үшін компанияның ағымдағы тәжірибесін жақсы сипаттайтын 0-ден 3-ке дейінгі балды таңдау ұсынылады.

2 кесте. ОДМ-ге қол жеткізуді басқару жүйесінің жетілуін экспресс-диагностикалауға арналған сауалнама

№ Ұйымдастыру тәжірибесі	Өзін-өзі бағалауға арналған сұрақ	Бағалау шәкілі
1 блок. Стратегия		
1. Бейімділік	Компанияның бизнесті жауапты әрі тұрақты жүргізуге және ОДМ-ге қол жеткізуге бейімділігі бекітілді ме?	0 – жоқ 1 – декларативті түрде 2 – саясат/міндеттемелер бар 3 – шешімдерге және қызметке интеграцияланған
2. Стейкхолдерлер және әсер ету	Компания негізгі мүдделі тараптардың үміттерін және орнықты даму мақсаттарына өзінің елеулі оң және теріс әсерлерін түсіне ме?	0 – анықталмаған 1 – эпизодтық талдау 2 – жүйелі талдау жүргізіледі 3 – талдау үнемі жаңартылып отырады және шешімдер үшін пайдаланылады
3. Мақсаты мен стратегиясы	Орнықты даму және әсерлерді басқару ұйымның миссиясы мен стратегиясына интеграцияланды ма?	0 – жоқ 1 – ішінара 2 – иә, стратегия деңгейінде 3 – стратегияға және бизнес-модельге интеграцияланды

(3) [SDG Impact Standards for Enterprises, Version 1.0, UNDP, 2021 \(12 Enterprise Actions; self-assessment tool предоставляется UNDP в виде Excel-опросников\)](#)

№ Ұйымдастыру тәжірибесі	Өзін-өзі бағалауға арналған сұрақ	Бағалау шәкілі
4. Әсер ету саласындағы мақсаттар	Стратегия мен ОДМ-ге байланысты нақты, өлшенетін әсер ету мақсаттары белгіленді ме?	0 – жоқ 1 – ортақ ниет 2 – жеке KPI/мақсаттар бар 3 – мақсаттар, көрсеткіштер жүйесі, шекаралар мен мерзімдер бар
5. Стратегияны қайта қарау	Ұйым алынған нәтижелер, орта өзгерістері және жаңа деректер негізінде әсер ету стратегиясы мен мақсаттарын қайта қарай ма?	0 – жоқ 1 – қажет болғанда ғана 2 – кезең-кезеңімен 3 – мониторинг пен түзетудің жүйелі циклі
2 блок. Басқарушылық тәсіл		
6. Мәдениет, құзырет және ынталандыру	Корпоративтік мәдениет, құрылым, құзыреттер, жүйелер мен ынталандыру орнықты даму мақсаттарына сәйкес келе ме?	0 – жоқ 1 – жеке бастамалар 2 – негізгі тетіктер бар 3 – жүйенің барлық элементтері өзара келісілген
7. Әсерлерді бағалау және шешім қабылдау	Ұйымның бизнес-шешімдер қабылдауға әсерін бағалау әдіснамасы мен процестері бар ма?	0 – жоқ 1 – жеке көрсеткіштер өлшенеді 2 – формальды тәсіл бар 3 – әсерлерді бағалау шешім қабылдау кезінде жүйелі түрде пайдаланылады
8. Бағалау, салыстыру және әсер ету мониторингі	Ұйым уақыттағы елеулі (оң және теріс) әсерлерді стейкхолдерлер топтары арасында және сыртқы бағдарлармен салыстыра ма?	0 – жоқ 1 – жеке бағалар 2 – тұрақты салыстыру жүргізіледі 3 – нәтижелер таңдау және шешімдерді оңтайландыру үшін пайдаланылады
9. Жетілдіру	Әсерлерді басқару жүйесін үнемі жетілдіру тетігі бар ма?	0 – жоқ 1 – жекелеген проблемаларға ден қою 2 – мерзімді қайта қарау 3 – тұрақты мониторинг циклі → жақсарту → қайта бағалау
3 блок. Айқындылық		
10. Айқындылық	Ұйым орнықты даму мен әсерлерді басқару шешімдер қабылдауға қалай интеграцияланғанын және қандай нәтижелерге қол жеткізілгенін аша ма?	0 – жоқ 1 – таңдап ашылады 2 – тұрақты ашу 3 – нәтижелерді, мақсаттарды, шектеулер мен олқылықтарды ашық ашу

№ Ұйымдастыру тәжірибесі	Өзін-өзі бағалауға арналған сұрақ	Бағалау шәкілі
-----------------------------	-----------------------------------	----------------

4 блок. Корпоративтік басқару

11. Корпоративтік басқару	Бизнесті жауапкершілікпен жүргізу және әсерлерді басқару қағидаттары корпоративтік басқару жүйесіне интеграцияланды ма?	0 – жоқ 1 – жекелеген бөлімшелердің жауапкершілігі 2 – басқару органдарының жауапкершілігі бекітілген 3 – әсерлерді басқару корпоративтік басқаруға және шешім қабылдау процестеріне жүйелі түрде кіріктірілген
12. Басқару органының жауапкершілігі	Директорлар кеңесі/байқаушы кеңес орнықты даму және әсерлерді басқару қағидаттарына жеке бейілділігін көрсете ме?	0 – жоқ 1 – декларативті түрде 2 – тұрақты бақылайды 3 – жеке үлгісімен және шешімдерімен ұйымның бағытын анықтайды

Нәтижені қалай санау керек

Барлық мәселелер бойынша максималды балл 36-ны құрайды. 3 кестеде жиналған балл санына байланысты жетілу деңгейі және оларды түсіндіру келтірілген.

3 кесте. Қорытынды балл бойынша басқару жүйесінің жетілу деңгейлері

Баллдар	Жетілу деңгейі	Түсіндіру
0–9	Бастапқы	ОДМ және әсерді басқару басқару жүйесіне мүлдем интеграцияланбаған.
10–18	Қалыптасатын	Жекелеген элементтер бар, бірақ жүйе фрагменттік сипатта.
19–27	Дамушы	Жүйенің негізгі элементтері қалыптасқан, бірақ елеулі олқылықтар бар.
28–33	Ілгерілетілген	ОДМ және әсерді басқару едәуір дәрежеде басқаруға кіріктірілген.
34–36	Жетілудің жоғары деңгейі	Тұрақты жетілдіруге бағдарланған ОДМ-ге қол жеткізуді басқарудың тұтас жүйесі қалыптастырылды.

Алайда, баллдардың жалпы санымен қатар блоктар бойынша жинаған баллдарды есептеу пайдалы.

4 кесте. Бос орындарды талдауға арналған блоктар бойынша шәкіл

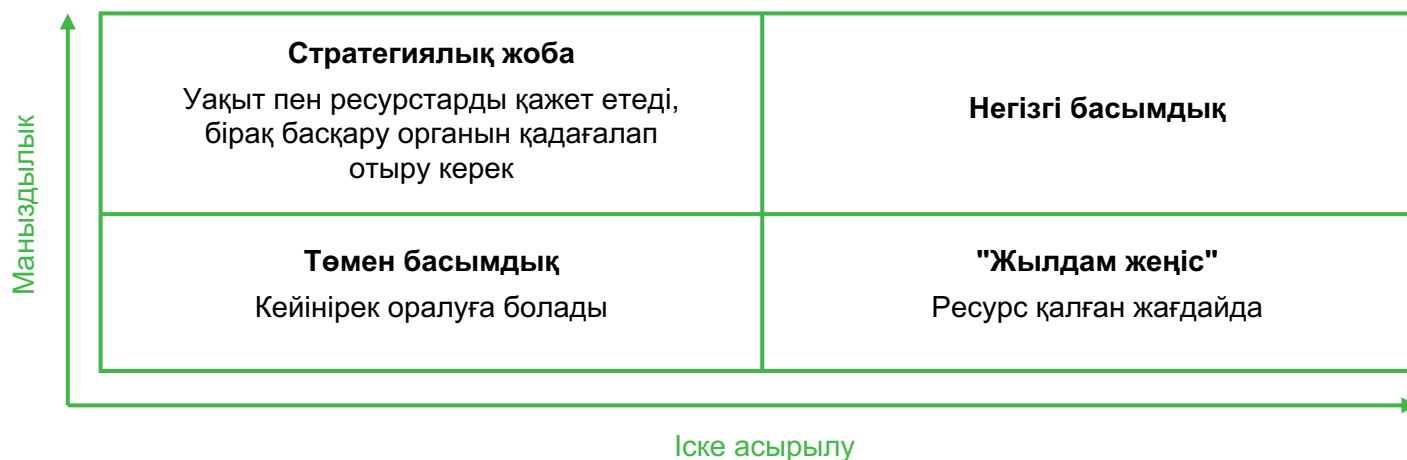
Блок	Сұрақтар	Балл максимумы
Стратегия	1–5	15
Басқарушылық тәсіл	6–9	12
Айқындылық	10	3
Корпоративтік басқару	11–12	6

Осылайша, мысалы, компанияның нәтижесін былайша көрсетуге болады: қорытынды жетілу – 24/36 ("Дамушы" деңгейі); Стратегия – 11/15; Басқарушылық тәсіл – 7/12; Айқындылық – 2/3; Корпоративтік басқару – 4/6. Нәтижелерді бағалаудың және түсіндірудің мұндай форматы алшақтықтың нақты қайда екенін көрсетеді және сауалнаманы жалпы бағалаудан олқылықтарды талдау құралына айналдырады.

Бағалаудан – жақсартудың жол картасына

Өзін-өзі бағалауды іс-қимыл жоспарына айналдыру үшін әрбір сұрақ бойынша қосымша екі сұраққа жауап беру пайдалы: бұл практиканы жақсарту қаншалықты маңызды (1 – төмен маңыздылық, 2 – орташа, 3 – жоғары) және оны алдағы 12-24 айда жасау қаншалықты мүмкін (1 – қиын, 2 – мүмкін, 3 – салыстырмалы түрде оңай). Екі жауаптың үйлесімі қарапайым басымдықтар матрицасын қалыптастырады:

1 сызба. Басымдықтар матрицасы



Нақ осындай логика SDG Impact Self-Assessment Tool-да бар: ағымдағы практиканы бағалау, олқылықтарды анықтау, басымдықтарды белгілеу және жол картасын дайындау (4).

ОДМ және құрамдас блоктарға қол жеткізуді басқару жүйесінің жетілу деңгейінің ілгерілеуін қадағалау үшін тұрақты негізде сауалнаманы пайдалана отырып бағалау жүргізу ұсынылады.

(4) [SDG Impact Standards for Enterprises, Version 1.0, UNDP, 2021 \(self-assessment как инструмент gap-анализа и подготовки implementation roadmap\)](#)

ISO/UNDP 53001: басқару жүйесін сертификаттау жолында

Шығаруға жоспарланған ISO/UNDP 53001 Management systems for United Nations Sustainable Development Goals (SDGs) – Requirements стандарты (бұдан әрі – Стандарт, ISO/UNDP 53001) – ОДМ-ге қол жеткізуді басқару жүйесіне (бұдан әрі – ОДМ БЖ) қағидаттар мен талаптарды белгілейтін бірінші жаһандық стандарт (5). ISO БҰҰДБ-мен бірлесіп әзірлеген Стандарт SDG Impact Standards for Enterprises әдіснамасын басқару процестерін стандарттауға ISO қағидаттарымен және талаптарымен біріктіреді. Осылайша, орнықты даму саласында кешенді, аудиттелетін менеджмент жүйесі пайда болады.

Стандарт өз жұмысын және ОДМ-ге қол жеткізудегі нәтижелерді жүйелі жақсартуға, мүдделі тараптар алдындағы міндеттемелерді басқаруға және орнықты даму қағидаттарын дәйекті түрде іске асыруға ұмтылатын ұйымдарға бағытталған. Ол әмбебап: кез келген үлгідегі – мемлекеттік, жеке, коммерциялық емес – кез келген мөлшердегі және салалық тиесіліліктегі ұйымдарға қолданылады (6).

Қазіргі уақытта ISO/UNDP 53001 стандарты әзірлеудің соңғы сатысында тұр және оны 2026 жылдың соңына дейін жариялау күтілуде (7). Бұдан бұрын 2024 жылы ISO/UNDP PAS 53002:2024 Guidelines for contributing to the United Nations Sustainable Development Goals (SDGs) құжаты шығарылды, ол компанияларды аудиттелетін және сертификатталатын басқару жүйесін құруға дайындауға арналған, оған қойылатын талаптар жаңа ISO/UNDP 53001 стандартында (8) жинақталатын болады.

ISO менеджмент жүйелерінің басқа да стандарттары сияқты ISO/UNDP 53001 стандарты Annex SL (High Level Structure) (9) үйлестірілген құрылымы бойынша құрылған – демек, орнықты дамудың жекелеген аспектілері бойынша стандарттармен үйлесімді: ISO 14001 (экологиялық менеджмент), ISO 45001 (еңбекті қорғау), ISO 59020 (айналмалы экономика) және басқалары. Компания ISO/UNDP 53001-ді қолданыстағы менеджмент жүйелерімен бірге немесе егер мұндай жүйелер әлі енгізілмеген болса, дербес пайдалана алады.

Басқа ISO стандарттарына қатысты сияқты ISO/UNDP 53001 үшін аудит пен сертификаттау көзделген – бұл ұйымдарға өздерінің ОДМ БЖ-ның тәуелсіз, объективті бағасын тұрақты негізде алуға мүмкіндік береді. Бизнес үшін мұндай жүйені енгізу және сертификаттау жалпы қабылданған халықаралық тәсілдерге сәйкестікті, инвесторлар, серіктестер мен реттеушілер тарапынан сенімнің өсуін, тауарлар мен қызметтерді жеткізуші ретінде бәсекелестік артықшылықтардың күшеюін, сондай-ақ капиталға оңай қол жеткізуді білдіреді.

Annex SL құрылымы PDCA (Plan – Do – Check – Act) классикалық басқару циклін іске асырады және жеті мазмұнды бөлімді қамтиды – ұйым мен көшбасшылық контексінен бастап жоспарлау, қолдау, қызмет, нәтижелілікті бағалау және ұдайы жақсартуға дейін.

(5) [ISO/UNDP DIS 53001, Management systems for United Nations Sustainable Development Goals \(SDGs\) — Requirements, iso.org](#)

(6) [ISO/UNDP 53001 Certification: SDGs Management System, DNV](#)

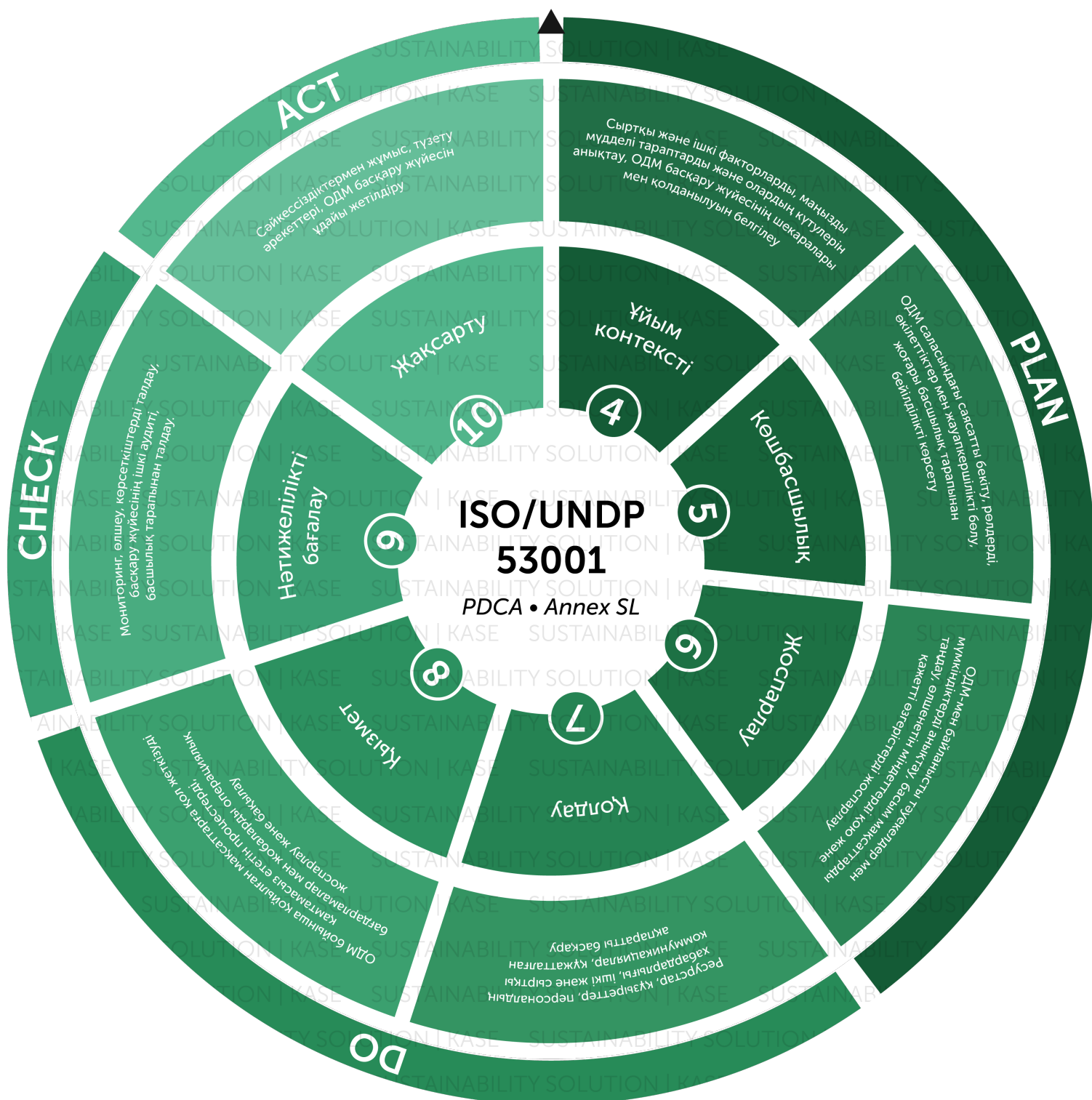
(7) [UNDP and ISO Advance New Global Partnership to Build 'Impact Economies' at COP30, UNDP Sustainable Finance Hub, 2025; ISO 53001, SDG Management System Standard, latest status, timeline and how to prepare, NQA, 2026](#)

(8) [ISO/UNDP PAS 53002:2024, Guidelines for contributing to the United Nations Sustainable Development Goals \(SDGs\), ISO](#)

(9) Структура Annex SL (High Level Structure): разделы 1–3 ("Область применения", "Нормативные ссылки", "Термины и определения") являются вводными и одинаковыми по форме для всех стандартов ISO на системы менеджмента; содержательные требования начинаются с раздела 4 – отсюда нумерация в Таблице 5 и на Схеме 2

Жол картасы: ISO/UNDP 53001 моделі бойынша ОДМ БЖ қалай құру керек

5 кесте. Annex SL үйлестірілген құрылымы бойынша ОДМ БЖ құру логикасы



Стандартты әзірлеуге қатысқан сарапшылардың деректері бойынша алдын ала дайындалғысы келетін компанияларға қазірдің өзінде: басшылықтың ниетін растап, болашақ жүйенің шекарасын анықтау; таңдаудың нақты негіздемесімен басым маңызды тақырыптарды анықтау; өз қызметі үшін басым ОДМ өзектендіруді жүргізу, жауапты және мониторинг әдістерімен өлшенетін мақсаттар қою; және егер компанияда ISO 9001, 14001 немесе 45001 жүйелері жұмыс істеп тұрған болса, ОДМ басқару оларға қосарлануды болдырмау үшін қайда енгізілуі мүмкін екенін алдын ала ойластыру керек (10).

ЕКІ ТӘСІЛ – БІР ЖҮЙЕ

SDG Impact Standards for Enterprises және ISO/UNDP 53001 стандарттары бәсекелеспейді, бір басқару контурының шеңберінде әртүрлі міндеттерді шешеді. SDG Impact Standards for Enterprises басқару жүйесінің құрылымын және әрбір блоктың мазмұнды түрде қалай толтырылғанын түсінуге мүмкіндік береді: компания қайда ең үлкен impact жасай алады, шешім қабылдау процестерінде ОДМ-ді қалай есепке алуды қамтамасыз етеді, стейкхолдерлермен қалай байланыс орнатады және компанияда ОДМ бойынша міндеттемелерге қол жеткізілуі үшін кім жауап береді. ISO/UNDP 53001, өз кезегінде, басқару жүйесіне қойылатын талаптарды анықтайды және талаптарға сәйкестігін растау үшін оны сертификаттау тетігін енгізеді. Олар бірлесіп орнықты даму саласындағы мақсаттарға қол жеткізу менеджментінің кешенді жүйесінің мағыналық және процедуралық контурларын қалыптастырады.

Серияның келесі шығарылымында практикалық кейстер, компаниялар ОДМ басқару жүйесін құру тәсілдерін өз қызметінің ерекшелігіне қалай бейімдегені және оларға қол жеткізуде қалай табысқа жеткені қаралады.





Анықтама үшін:

"Қазақстан қор биржасы" АҚ (KASE) Орталық Азия өңіріндегі жетекші қор биржасы болып табылады. KASE бағалы қағаздармен сауда-саттық көлемі бойынша ТМД биржалары арасында екінші және FEAS биржаларының акциялар нарығын капиталдандыру көлемі бойынша бесінші орын алады (2024 жылдың қорытындысы бойынша).

Бұл корпоративтік және мемлекеттік бағалы қағаздар, халықаралық қаржы институттарының облигациялары, шетел валюталары, ақша нарығы – репо және своп операциялары, сондай-ақ туынды құралдар үшін әмбебап сауда алаңы. KASE Халықаралық биржалар федерациясының (WFE), Еуро-Азия қор биржалары федерациясының (FEAS) және басқа да халықаралық және отандық кәсіптік бірлестіктердің мүшесі, сондай-ақ БҰҰ-ның "Орнықты даму үшін қор биржалары" бастамасының қатысушысы болып табылады.

Sustainability Solutions басқарушылық консалтинг нарығында 14 жылдан астам уақыт жұмыс істейді. 2023 жылдан бастап компания Орталық Азияда орнықты даму құралдары мен тәжірибелерін (ESG) енгізу жобаларын іске асырады. Sustainability Solutions командасы мүшелерінің корпоративтік басқару, ESG тәуекелдерін талдау, климаттық жауапкершілік, қаржылық емес ақпаратты ашу стандарттары (GRI, SASB, TCFD, IFRS S1, S2) саласындағы халықаралық сертификаттары бар. Индустриялық тәжірибе қаржы және банк секторын, өнеркәсіпті, ауыл шаруашылығын, құрылысты және басқаларды қамтиды.

Орнықты даму жөніндегі дүниежүзілік іскерлік кеңестің Қазақстандық бөлімшесінің (BCSD Kazakhstan), Қырғызстан Банктер Одағы жанындағы Орнықты даму академиясының серіктесі.

Толығырақ: <https://ssolutions.group/>