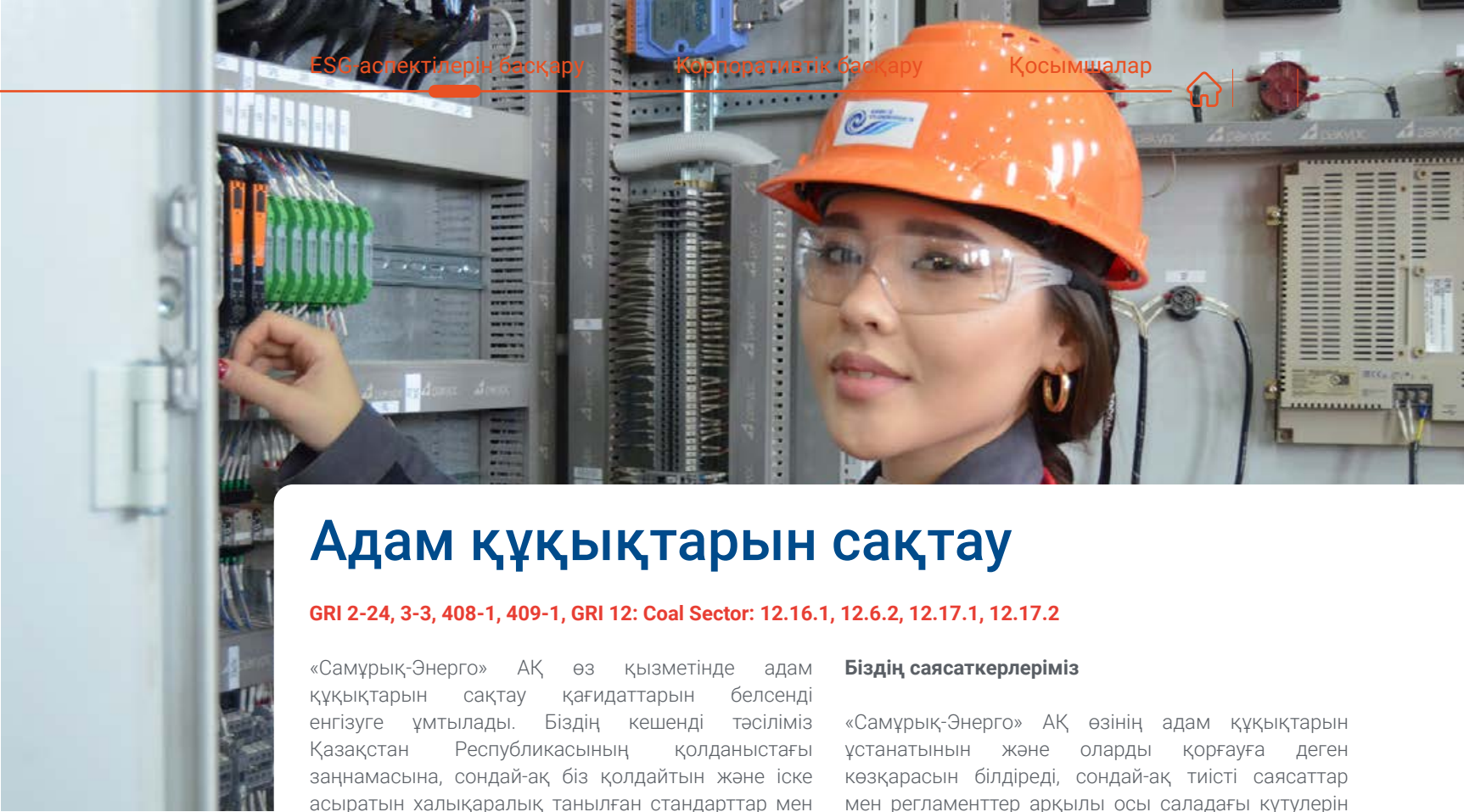




Адам құқықтарын сақтау

GRI 2-24, 3-3, 408-1, 409-1, GRI 12: Coal Sector: 12.16.1, 12.6.2, 12.17.1, 12.17.2

«Самұрық-Энерго» АҚ өз қызметінде адам құқықтарын сақтау қағидаттарын белсенді енгізуге ұмтылады. Біздің кешенді тәсіліміз Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына, сондай-ақ біз қолдайтын және іске асыратын халықаралық танылған стандарттар мен міндеттемелерге негізделген:

Біздің саясаткерлеріміз

«Самұрық-Энерго» АҚ өзінің адам құқықтарын ұстанатынын және оларды қорғауға деген көзқарасын білдіреді, сондай-ақ тиісті саясаттар мен регламенттер арқылы осы саладағы күтулерін орнатады:

- БҰҰ-ның бизнес және адам құқықтары жөніндегі басшылық қағидаттары (UNGPs)
- БҰҰ-ның тұрақты даму мақсаттары
- БҰҰ Жаһандық келісімінің он қағидаты
- Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясы
- Халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ) еңбек саласындағы іргелі қағидаттар мен құқықтар туралы декларациясы
- Азаматтық және саяси құқықтар туралы халықаралық пакті
- Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық пакті
- Біріккен Ұлттар Ұйымының адам құқықтары аспектісіндегі кәсіпкерлік қызметтің басшылық қағидаттары

Компания құн жасаудың барлық тізбегі бойынша адам құқықтарын құрметтеуге тұтас тәсілді пайдаланады және тәуекелдерді басқарудың сенімді жүйесінің көмегімен тиісті заңдар мен нормалардың сақталуын қамтамасыз етуге ұмтылады. Біз адамдар мен қоршаған ортаға іс жүзіндегі және ықтимал теріс әсерлерді үнемі бағалаймыз және біздің қорытындыларымызды Компанияның саясатына, рәсімдеріне және тиісті ұқыптылық процестеріне біріктіреміз.

- «Самұрық-Энерго» АҚ-ның Мінез-құлық кодексі қызметкерлерге қатысты күтулерді сипаттайды және барлық Топқа қолданылатын корпоративтік тәртіп стандарттарын белгілейді. «Самұрық-Энерго» АҚ атынан әрекет ететін барлық қызметкерлер мен тұлғалар олардың жұмыс орны мен сипатына қарамастан, Кодексті сақтауға міндетті.
- «Самұрық-Энерго» АҚ адам құқықтары саласындағы саясаты компанияның адам құқықтарын қорғауға деген көзқарасын сипаттайды.
- «Самұрық-Энерго» АҚ-да кемсітушілікке жол бермеу саясаты компанияның теңдік, инклюзивтілік және адам құқықтарын сақтау қағидаттарына бейілділігін бекітеді, кез келген түрдегі кемсітушілікке тыйым салуды және қызметкерлерді қорғау тетіктерін белгілейді.
- «Самұрық-Энерго» АҚ тұрақты даму саласындағы басшылық Компанияның адам құқықтарын барлық қызмет салаларында құрметтеу және қорғау жөніндегі міндеттемелерін реттейді, оған кемсітушілікке жол бермеу, қауіпсіз және лайықты еңбек жағдайларын қамтамасыз ету, қауымдастықтармен және басқа да мүдделі тараптармен өзара іс-қимылға жауапты көзқарас, сондай-ақ бірігу бостандығы кіреді.
- «Самұрық-Энерго» АҚ кадр саясаты қызметкерлер алдындағы міндеттемелер мен олардың күтулерін анықтай отырып, компания ішіндегі еңбек тәжірибелерін реттейді.

Компания сондай-ақ КВН финалдық туры, Спартакиаданы, Әйелдер және Жастар форумдарын қоса алғанда, түрлі корпоративтік, спорттық және мәдени іс-шараларды өткізуді белсенді жариялады. Бағыттардың бірі «Самұрық-Қазына» АҚ ұйымдастырған қайырымдылық жүгіру және IX Спартакиада сияқты спорттық және мәдени іс-шараларға компания қызметкерлерінің қатысуын ақпараттық сүйемелдеу болды.

Бұдан басқа, компания басшылықтың энергетикалық нысандарға жұмыс сапарларын ақпараттық қолдауды, сондай-ақ қызметкерлердің республикалық және халықаралық форумдар мен конференцияларға қатысуын қамтамасыз етті. «Таза Қазақстан» экологиялық акциясы аясында іс-шаралар ұйымдастырылып, бірнеше тақырыптық бейнероликтер жасалды.

Компанияның қызметі туралы таныстырылымдық бейнематериалдар жасау, сондай-ақ балалар суреттері байқауы және қызметкерлер арасында «Үздік өндіріс маманы» байқауы сияқты түрлі конкурстарды ақпараттық сүйемелдеу маңызды

бағыт болды. Баспасөз қызметі сондай-ақ БАҚ сұраныстары мен өтініштеріне жедел жауап берді, БАҚ және әлеуметтік желілерде компания туралы материалдар мен ескертулерге мониторинг жүргізді, сондай-ақ ресми сайттағы ақпаратты өзектілендірді.

Компанияның баспасөз қызметі «24 KZ», «Qazaqstan», «КТК», «Egemen Qazaqstan», «Казахстанская правда» газеттері және tengrinews.kz, zakon.kz, nur.kz интернет-порталдары және басқалары сияқты жетекші республикалық және өңірлік БАҚ-та жарияланған 85 материалды дайындады. Сондай-ақ, журналистерге арналған 21 сұхбат, 5 брифинг және 6 баспасөз туры ұйымдастырылды.

Компанияның ресми сайтында негізгі оқиғалар туралы 126 материал орналастырылды, ал әлеуметтік желілерде 705 жариялым, инфографика және бейнематериал жарияланды. Бір жыл ішінде Компанияның Telegram-арнасында жазылушылар саны 500-ден 7 мыңға дейін, ал Instagram-да - 7,1 мыңнан 8,7 мыңға дейін өсті, бұл аудиторияның тартылуына ықпал етті.

Негізгі серіктестіктер

GRI 2-28

Міндеттемелер мен іс-әрекетке шақыру Біз неге қол жеткізгіміз келеді	- БҰҰ-ның жаһандық шарты - БҰҰ-ның тұрақты даму мақсаттары - БҰҰ әйелдері
Есеп беру Біз жетістіктеріміз туралы қалай хабарлаймыз	- GRI - TCFD <IR> - Қазақстан қор биржасы (KASE) - Astana International Exchange биржасы (AIX)
Мүшелік және ынтымақтастық Біз міндеттемелерімізді орындау үшін кіммен ынтымақтасамыз	- KAZENERGY қауымдастығы - Қазақстан электр энергетикасы қауымдастығы (ҚЭК) - ТМД Электр энергетикалық кеңесі (ТМД ЭЭК) - Дүниежүзілік Энергетикалық Кеңес - Қазақстан Республикасының Ұлттық кәсіпкерлер палатасы (ҚР ҰКП) «Қазақстанның машина жасаушылар одағы» ЗТБ - ECOJER қауымдастығы «PARYZ» ҚР жұмыс берушілер ұлттық конфедерациясы - БҰҰ-ның жаһандық шарты - Carbon Disclosure Project (CDP)
Бағалаулар мен рейтингтер Біздің қызметімізді сыртқы бағалау	- Fitch Ratings - Sustainable Fitch - PwC Kazakhstan - RAEX



Басқару және жауапкершілік

Орган	Жауапкершілік
Директорлар кеңесі және Директорлар кеңесі жанындағы комитеттер	- Стратегиялық басымдықтарды белгілейді және адам құқықтары саласындағы саясатты бекітеді. - Адам құқықтары саласындағы тәуекелдерді басқаруды қадағалауды жүзеге асырады. - Адам құқықтары аспектісінде үшінші тұлғаларға (мердігерлерге, серіктестерге және т.б.) қатысты күтулерді айқындайды
Басқарма	- Адам құқықтары саласындағы саясатты бизнес-процестерге енгізеді. - Адам құқықтарын қорғау жөніндегі бағдарламалардың/жоспарлардың іске асырылуына басшылық жасайды.
Департамент «Корпоративтік басқару және Тұрақты даму»	- Адам құқықтары саласындағы саясат пен рәсімдерді әзірлейді және енгізеді. - Есептілік, ақпаратты ашу және мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл үшін жауап береді.
Департамент «Адам ресурстарын басқару»	- Тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету, кемсітушілікке жол бермеу және қызметкерлердің құқықтарын қорғау жөніндегі саясатты іске асырады. - Адам құқықтары, кемсітушілікке жол бермеу және т.б. саласындағы саясатты әзірлейді. - Гендерлік теңдікті, әлеуметтік қолдауды, инклюзияны дамыту және т.б. қамтамасыз ету жөніндегі бағдарламаларды әзірлейді және енгізеді. - Еңбек заңнамасы саласындағы ішкі шағымдар мен дауларды басқарады.
Департамент «Сатып алуды басқару»	Жеткізушілермен және мердігерлермен жасалған шарттарға адам құқықтарын сақтау бойынша талаптарды енгізеді.
«Комплаенс» қызметі	- Қызметкерлер мен басқа да үшінші тұлғалардың жақсы беделі, этикалық нормалар мен заңнаманың сақталуын растау мақсатында ішкі тексерулер жүргізеді. - Қызметкерлерге этикалық нормаларды сақтау, сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясат және іскерлік мінез-құлық стандарттары бойынша оқыту жүргізеді. - Шағымдар беру және дауларды шешу тетіктерін басқарады.
Департамент «Еңбек қорғау»	- Қызметкерлердің денсаулық, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы құқықтарын қорғауды қамтамасыз етеді. - Еңбек жағдайларына және қауіпсіздік нормаларының сақталуына аудит жүргізеді.
Омбудсмен	- Қызметкерлер мен мүдделі тараптардан шағымдар мен өтініштер қабылдайды. - Тәуелсіз түрде шағымдарды қарастырады және дауларды шешуге ықпал етеді.
Жұмыс топтары және адам құқықтары жөніндегі комитеттер	Адам құқықтарымен байланысты ерекше мәселелерді шешу үшін қалыптастырылады.

Ақылов Нариман Бекетұлы

Омбудсмен



Менеджментпен қарым-қатынас, кәсіби және тұлғалық даму мүмкіндіктері және өзара құрмет – бұл біздің Компанияда сенім орнататын негізгі қағидаттар.

Қызметкерлер басшылық тарапынан қолдау мен ашықтықты сезінгенде және өсу мен дамудың нақты мүмкіндігі болған кезде, ұзақ мерзімді ынтымақтастық пен табысты топтық жұмыс үшін берік негіз қалыптасады.

Біздің адам құқықтары саласындағы басым салаларымыз

Біз барлық заңды талаптарды сақтай отырып, барлық адамдардың негізгі адам құқықтарын құрметтейміз. Бізде адам құқықтарының келесі бес санатында әлеуетті тәуекелдерді жеңілдетуге бағытталған қатаң саясаттар, рәсімдер және басқа да іс-қимылдар бар:

Мәжбүрлі еңбек және балалар еңбегі
Біз біздің операцияларымыз бен жеткізілімдер тізбегіндегі мәжбүрлі және/немесе балалар еңбегінің кез келген түріне нөлдік төзімділікті ұстанамыз.

2024 жыл

ішінде осы қағидаттарды және осы саладағы қолданыстағы заңнаманы бұзу жағдайлары тіркелмеген

Еңбекті қорғау және қауіпсіздік
Еңбекті қорғау және қауіпсіздік – біздің басты басымдығымыз және біз жарақаттанудың нөлдік деңгейіне қол жеткізу мақсатында үнемі жақсаруға ұмтыламыз. Біз өнімдер мен операциялардың қауіпсіздігін қамтамасыз етуге міндеттенеміз, бұл біздің алаңдарымызға келушілер мен мердігерлерге қатысты.

Жалақы және жұмыс сағаттары
Біз жалақысы тиісті жұмыс түрі үшін жергілікті заңнамамен рұқсат етілген ең төменгі жалақыдан төмен адамдарды жалдамаймыз. Біз шамадан тыс жұмыс сағатын азайту бойынша бақылау жасауға және шаралар қабылдауға және мүмкін болатын жерде икемді еңбек жағдайларын қолдауға міндеттенеміз.

Бірлестіктер еркіндігі
Қызметкерлер үшін бірлестіктер мен ұжымдық келіссөздер еркіндігінің болуы негізгі құқық болып табылады. Біз кәсіподақтардың заңды қызметіне қатысқаны үшін қандай да бір теріс салдарларсыз, ұжымдық өкілдік ету және келіссөздер жүргізу құқығын қоса алғанда, қызметкерлердің жергілікті заңнамада көзделген құқықтарын мойындап, құрметтейміз.

Кемсітушілік
Біз тең мүмкіндіктерге ықпал етуге міндеттенеміз және мәдениетті кемсітушілікке, қудалауға және қудалауға нөлдік төзімділікпен құрып жатқанымызды мақтан тұтамыз.



Шағымдар беру тетігі және арналар

Адам құқықтары саласындағы шағымдар мен өтініштердің кері байланысының қолжетімділігі үшін Компанияда «Самұрық-Энерго» АҚ «Жедел желісі» жұмыс істейді. Адам құқықтары мен бостандықтарының ықтимал бұзылуы туралы барлық өтініштер мұқият талданады, содан кейін бағалау нәтижелері Директорлар кеңесіне жіберіледі.

2024 жылы қызметкерлерге, мердігерлерге және жергілікті тұрғындарға қатысты расталған адам құқықтарын бұзу оқиғалары тіркелген жоқ.

Есепті кезеңде барлық өтініштер бойынша консультациялар өткізіліп, Компания басшыларына ұсыныстар берілді. Сондай-ақ, 2024 жылы еңбек ұжымдарымен Этика және мінез-құлық кодекстері мен комплаенс-саясат нормаларын түсіндіру бойынша жұмыстар жүргізілді.

Саяси қызмет және жарналар

GRI 415-1, GRI 12: Coal Sector: 12.22.2

Компания мемлекетпен байланысты тұлғалармен өзара іс-қимылды қолданылатын заңнама талаптарына сәйкес жүзеге асырады. Компания саяси қызметті жүзеге асыратын саяси партиялар мен коммерциялық емес ұйымдарды кез келген басқа тәсілмен қаржыландырмайды және қолдамайды. Сондай-ақ осындай көмек көрсеткені үшін заңсыз пайда алу мақсатында тікелей немесе жанама демеушілік/қайырымдылық/лоббистік қызметті жүзеге асыруға жол бермейді.

Компанияның осы саладағы қағидаттары:

- Компанияның шоттарын жарналар үшін саяси мақсатта пайдалануға тыйым салынады;
- Компанияның ресурстарын (электрондық поштаны қоса алғанда) саяси қызметті жүргізу үшін пайдалануға тыйым салынады;
- Саяси мақсатта жарналардың орнына қайырымдылық қайырымалдықтар жасауға тыйым салынады;
- Компанияның ақша қаражатын немесе мүлкін салалық ұйымдар арқылы немесе саяси партиялардың атына жарналарды жүзеге асыру үшін өзгеше түрде пайдалануға жол беруге тыйым салынады.

2024 жылдың нәтижелері бойынша Компанияда тек қана саяси насихат мақсатында өткізілетін іс-шараларға немесе мерекелерге демеушілік жасау фактілері тіркелмеген, сондай-ақ саяси партияларға тікелей немесе жанама қысым көрсету фактілері жоқ.

Мақсұтов Қайрат Берікұлы

Басқарма төрағасы



Компанияның әрбір жетістігі – халқымыздың еңбегінің жемісі. Ешбір технология, инвестиция немесе стратегия ынталы, мақсатқа бағытталған және берілген қызметкерлердің үлесін алмастыра алмайды.

Олар күнделікті өмірге өршіл мақсаттар әкелетін және тез өзгеретін әлемде бизнестің тұрақтылығын қамтамасыз ететін нақты қозғаушы күш болып табылады. Біз өз командамызда жауапкершілікті өз мойнына алуға, бастамалар ұсынуға және нәтижеге қол жеткізуге дайын дарынды мамандардан тұратынын мақтан тұтамыз. Сондықтан, әрбір адам өзінің маңыздылығын сезінетін, дамуға мүмкіндік алатын және өз еңбегін ел энергетикасының ортақ іске және болашағына қосқан үлесі деп санайтын жағдай жасау – басты міндеттеріміздің бірі.



Адами капиталға инвестициялар

2024 жылы «Самұрық-Энерго» АҚ қызметкерлер алдындағы өз міндеттемелеріне адал қалды. Әлеуметтік жауапкершілік қағидаттары шеңберінде біз әрбір қызметкерді қорғау үшін үздік тәжірибелерді дамытуды жалғастырдық, қолайлы және қауіпсіз еңбек жағдайларын жасай отырып, барлық қызметкерлер үшін әлеуметтік қорғауды және мүмкіндіктердің теңдігін қамтамасыз ете отырып, сондай-ақ кәсіби және жеке даму үшін қолайлы орта ұсындық. Компанияның мұндай тәсілі барлық жастағы адамдардың өмір сүру сапасы мен әл-ауқатын арттыруды, өмір бойы инклюзивті және сапалы білім беруді, сондай-ақ гендерлік теңдікке қол жеткізуді және барлығына лайықты еңбек жағдайларын жасауды қоса алғанда, БҰҰ ТДМ-ға сәйкес келеді.

Персоналды басқару тәсілі

GRI 3-3, GRI 12: Coal Sector: 12.15.1, 12.19.1

Есепті жылы біз мынадай бағыттарға күш-жігерімізді жұмылдыра отырып, кешенді кадрлық саясатты іске асыруды жалғастырдық:

- кәсіби және теңгерімді кадрлар құрамын қалыптастыру, персоналды іріктеу және бейімдеу;
- бағдарламаларды дамыту;
- кадр резервін құру;
- әлеуметтік саясатты іске асыру;
- ынталандыру жүйесін жетілдіру.

«Самұрық-Энерго» АҚ-ның персоналды басқарудағы жалпы тәсілі үздік халықаралық тәжірибелерге негізделеді. Персоналды басқару кезінде біз халықаралық және ұлттық нормативтік актілер мен стандарттарды, сондай-ақ корпоратившілік құжаттарды басшылыққа аламыз.

Жоғары басқарушылық тиімділікті және өзгеретін нормативтік талаптарға сәйкестікті қамтамасыз ету үшін Компания өзінің ішкі саясаттары мен регламенттерінің өзектілігін қолдайды. 2023 жылы қызметкерлердің құзыреттерін дамытуға және стратегиялық бастамаларды іске асыруға бағытталған Компанияның 2023-2031 жылдарға арналған Кадр саясаты негізгі корпоративтік құжаттардың бірі болып табылады. Кадр саясатын іске асыру шеңберінде тиімділіктің түйінді көрсеткіштерін пайдалана отырып, қойылған мақсаттарға қол жеткізуге тұрақты мониторинг жүргізіледі, бұл нәтижелерді халықаралық компаниялардың бенчмарктерімен салыстыруға мүмкіндік береді.

Адами ресурстарды басқару тиімділігін бағалау Кадр саясатында айқындалған негізгі ПЭК негізінде жүзеге асырылады. Тұрақты дамуды басқару жүйесі

шеңберінде сондай-ақ компанияның әлеуметтік жауапкершілігін арттыруға, БҰҰ Жаһандық шартының қағидаттарын сақтауға, адами капиталға инвестициялауға және әлеуметтік қорғалуын қамтамасыз етуге бағытталған Бастамалар жоспарының ПЭК мониторингі жүргізіледі. Бұл кемсітушілікке жол бермеуді, адам құқықтарын қорғауды, барлық қызметкерлер үшін тең құқықтар мен мүмкіндіктерді қамтамасыз етуді, сондай-ақ гендерлік теңдік қағидаттарын - қызметкерлер арасындағы әйелдер санын және кадр резервін ұлғайтуды, сондай-ақ олардың басшы лауазымдарға қатысуын қамтамасыз етуді қамтиды.

Персоналды басқару саласындағы негізгі реттеуші құжаттар:

- Қазақстан Республикасының Конституциясы
- Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі
- БҰҰ-ның жаһандық шарты
- «Самұрық-Қазына» АҚ тобының адами ресурстарын басқару жөніндегі корпоративтік стандарт
- «Самұрық-Энерго» АҚ кадрлық саясаты
- «Самұрық-Энерго» АҚ-да кемсітушілікке жол бермеу жөніндегі саясат
- «Самұрық-Энерго» АҚ адам құқықтары саласындағы саясат
- «Самұрық-Энерго» АҚ компаниялар тобының қызметкерлерін босату жөніндегі бағдарлама

Персоналды басқару мәселелері бойынша жауапкершілік олардың құзыретіне сәйкес Компанияның әртүрлі басқару органдары арасында бөлінген.