

Деловая этика и противодействие коррупции

АО «Самрук-Энерго» придерживается высоких стандартов деловой этики и принципов добросовестного ведения бизнеса, осознавая свою ответственность перед акционерами, партнёрами и обществом. Мы уверены, что соблюдение норм корпоративной этики эффективное противодействие коррупции, как внутри Компании, так и на всех этапах цепочки создания ценности, являются важнейшими условиями для устойчивого развития и укрепления доверия к Компании.

Подход к управлению

GRI 2-23, 3-3, GRI 12: Coal Sector: 12.20.1

Принципы и нормы АО «Самрук-Энерго» в сфере деловой этики основываются на лучших мировых практиках, международных стандартах и требованиях законодательства Казахстана. Компания не приемлет никаких форм проявления коррупции и активно работает над их предотвращением, а также недопущением конфликтов интересов. Правила деловой этики распространяются на отношения как с коллегами, так и с деловыми партнерами АО «Самрук-Энерго».

Ключевые корпоративные документы, регулирующие вопросы этики и противодействия коррупции:

- Кодекс поведения АО «Самрук-Энерго»
- Политика по противодействию коррупции АО «Самрук-Энерго» (обновлена в 2024 году)
- Правила проверки благонадежности контрагентов АО «Самрук-Энерго» (утверждены в 2024 году)
- Политика инициативного информирования АО «Самрук-Энерго»
- Политика урегулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов АО «Самрук-Энерго»
- Политика управления комплаенс риском АО «Самрук-Энерго»

Кодекс поведения

GRI 2-26

Кодекс поведения устанавливает ценности, основные принципы и стандарты поведения, руководствуясь ко-

торыми мы сможем обеспечить защиту интересов всех заинтересованных сторон. Кодекс поведения направлен на развитие корпоративной культуры и укрепление репутации Компании как открытого и честного участника рынка. В Кодексе поведения, определены нормы поведения для всех сотрудников и членов руководства, независимо от уровня занимаемой должности.

В 2023 году Компания провела комплексную актуализацию Кодекса, привела его в соответствие с международными стандартами и лучшими практиками в области ESG. Обновлённый документ уделяет особое внимание вопросам соблюдения прав человека, предотвращению конфликта интересов и защите лиц, сообщающих о нарушениях. В Кодексе определены роли Совета директоров Компании, Службы комплаенс, Омбудсмана, Исполнительного органа в управлении и внедрении Кодекса поведения. Актуализация также коснулась вопросов связанных с политической деятельностью, конкуренцией и антимонопольным законодательством, лоббизмом и отмыванием денег, принципов «зеленых» закупок, управления конфиденциальной, инсайдерской информацией, регламентированы подходы Компании к конкуренции и антимонопольному законодательству, внесены нормы о преследовании и защите сотрудников, которые добросовестно сообщают о нарушениях норм Кодекса поведения.

С Кодексом поведения можно ознакомиться по ссылке: https://www.samruk-energy.kz/images/documents/2024/kodeks_pov_se_ru.pdf

Корпоративные ценности:

- Наставничество
- Надежность
- Справедливость
- Профессионализм

Кодекс поведения применяется ко всем сотрудникам, должностным лицам и директорам Компании. Дочерние и зависимые организации Группы должны соблюдать Кодекс в соответствии с их комплаенс-рисками. Деловым партнерам и поставщикам рекомендуется следовать положениями Кодекса или аналогичным политикам комплаенс.

Члены Совета директоров контролируют соблюдение Кодекса поведения. Служба «Комплаенс» и

Омбудсмен предоставляют отчеты Комитету по аудиту о соблюдении Кодекса и выявленных этических нарушениях. Члены Совета директоров периодически пересматривают и обновляют Кодекс поведения, а также решают корпоративные конфликты в рамках своей компетенции.

По вопросам разъяснений требований Кодекса и возникшим этическим вопросам, а также по фактам нарушений, коррупции и других противоправных действий сотрудники АО «Самрук-Энерго», деловые партнеры и заинтересованные стороны могут обращаться:

- В Службу «Комплаенс»
- К руководителю
- К омбудсмену
- В службу внутреннего аудита
- В службу корпоративного секретаря
- По телефону или электронной почте доверия, «горячей линии» (информация опубликована на сайте и в офисе)
- Через почтовый ящик для жалоб и предложений в офисе компании.

По итогам 2024 года нарушений норм Кодекса поведения со стороны членов Совета директоров и исполнительного органа не зафиксировано.

Политика по противодействию коррупции

В 2024 году была актуализирована и утверждена Политика по противодействию коррупции АО «Самрук-Энерго»⁵¹, определяющая основные положения антикоррупционной политики Компании и ДЗО. Политика по противодействию коррупции АО «Самрук-Энерго» разработана в соответствии с законодательством Ре-

спублики Казахстан, Кодексом поведения компании и внутренними нормативными актами. Она устанавливает основные принципы борьбы с коррупцией и организационные меры для предотвращения коррупционных нарушений.

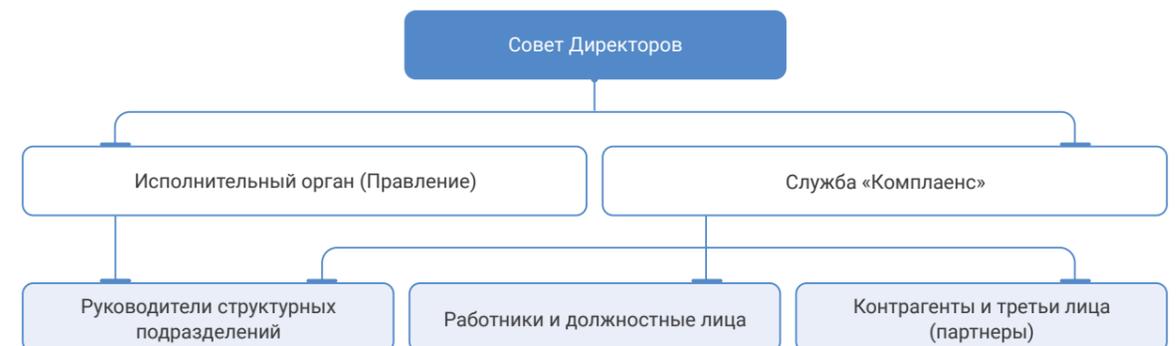
Принципы по противодействию коррупции

- Нулевая терпимость к проявлениям коррупции
- Приверженность высшего руководства и установление «тона сверху»
- Вовлеченность работников
- Неотвратимость ответственности
- Законность
- Гласность
- Соразмерность процедур по предупреждению и противодействию коррупции
- Эффективность антикоррупционных процедур
- Мониторинг и контроль
- Недопущение конфликта интересов
- Должная осмотрительность
- Лидерство и координация

Структура управления

GRI 2-24

В АО «Самрук-Энерго» действует система управления противодействия коррупции, направленная на обеспечение соблюдения антикоррупционных стандартов и снижение рисков коррупции в своей деятельности.



⁵¹ Политика по противодействию коррупции АО «Самрук-Энерго» утверждена решением Совета директоров АО «Самрук-Энерго» от 25 сентября 2024 года (протокол № 13/24).

Орган	Ответственность
Совет Директоров	<ul style="list-style-type: none"> Утверждает политику и стратегию по противодействию коррупции. Осуществляет контроль за внедрением и эффективностью комплаенс-системы. Получает регулярные отчёты от Службы «Комплаенс». Обеспечивает независимость и достаточность ресурсов для Службы «Комплаенс».
Правление	<ul style="list-style-type: none"> Внедряет и поддерживает систему противодействия коррупции. Формирует корпоративной культуры «нулевой терпимости к коррупции». Обеспечивает ресурсы и условия для реализации антикоррупционной политики. Обеспечивает гарантию защиты информаторов и работу горячей линии.
Служба «Комплаенс»	<ul style="list-style-type: none"> Разрабатывает и осуществляет мониторинг исполнения антикоррупционной политики. Проводит внутренние проверки и оценку коррупционных рисков. Ведет антикоррупционный мониторинг и анализ эффективности мер. Организовывает обучение и информирование сотрудников. Управляет механизмом информирования (горячая линия).
Руководители структурных подразделений	<ul style="list-style-type: none"> Внедряют антикоррупционные процедуры на уровне подразделений. Осуществляют контроль за соблюдением политики и выявление коррупционных рисков. Обеспечивают выполнение требований политики среди сотрудников.
Работники и должностные лица	<ul style="list-style-type: none"> Соблюдают антикоррупционные нормы и раскрытие конфликта интересов. Ежегодно подтверждают приверженность политике. Используют механизмы обратной связи при выявлении нарушений.
Контрагенты и третьи лица	<ul style="list-style-type: none"> Проходят антикоррупционную проверку. Выполняют антикоррупционные обязательства, закреплённые в договорах. Соблюдают принципы этичного ведения бизнеса.



Жогибаев Жаксылык Мухамбеткалиевич

Руководитель Службы «Комплаенс»



В 2025 году Служба «Комплаенс» сосредоточится на снижении коррупционных рисков, развитии антикоррупционной культуры и повышении ответственности сотрудников.

В приоритете — мониторинг, анализ, проверки, устранение факторов коррупции и поддержка механизмов внутреннего контроля.

Комплаенс

В АО «Самрук-Энерго» функционирует Служба «Комплаенс» – независимое подразделение, подчинённое Совету директоров как организационно, так и функционально. Оценка работы Службы «Комплаенс» проводится Советом директоров на основе ежеквартальной отчётности. В целях соблюдения антикоррупционного законодательства в организационные структуры ДЗО Группы компаний внедрены должности комплаенс-офицеров, которые подотчетны Совету директоров или Наблюдательному Совету ДЗО.

В **2024** году

внесены изменения и дополнения в Корпоративный стандарт по комплаенс функции Группы компаний АО «Самрук-Қазына»⁵². АО «Самрук-Энерго» и его ДЗО строго следуют положениям данного Корпоративного стандарта

⁵² Решение Правления АО «Самрук-Қазына» от 26 декабря 2024 г. (протокол № 67/27).



В отчетном периоде мы сосредоточили свое внимание на детальной проработке ряда аспектов и реализовали следующие мероприятия:

- Разработан и утвержден План минимизации коррупции на 2024-2025 гг., включающий информацию об источниках и ситуациях потенциальных комплаенс рисков;
- Разработаны и утверждены Правила проверки благонадежности контрагентов АО «Самрук-Энерго»;
- Обновлена Политика по противодействию коррупции АО «Самрук-Энерго» в новой редакции;
- Проведены внутренние анализы коррупционных рисков в ДЗО с рекомендациями;
- Проведено более 290 обучений для сотрудников и топ-менеджмента;
- Внедрена система учета служебных расследований и комплаенс проверок на базе информационной системе BPMS;
- Рассмотрено более 66 обращений, из которых 6 подтвердились, 6 частично подтверждены.

Мониторинг и Оценка Коррупционных Рисков

Руководство Компании и ДЗО на периодической основе инициирует проведение мониторинга, анализа и оценки рисков коррупции в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Целью данной работы является выявление и минимизация коррупционных рисков в конкретных процессах и видах деятельности Группы компаний АО «Самрук-Энерго», при реализации которых наиболее высока вероятность совершения коррупционных правонарушений.

Количество и доля ДЗО, прошедших оценку рисков, связанных с коррупцией

Организация	2024	
	шт.	%
Группа компаний АО «Самрук-Энерго»	9	50

ДЗО с выявленными существенными коррупционными рисками

Организация	2024
Группа компаний АО «Самрук-Энерго»	0

Меры противодействия коррупции

GRI 205-1, 205-3, GRI 12: Coal Sector: 12.20.2, 12.20.4

В целях предупреждения фактов коррупции в Группе компаний АО «Самрук-Энерго» реализуются следующие меры противодействия коррупции:

- Внутренний анализ коррупционных рисков
- Меры повышения антикоррупционной культуры
- Принятие антикоррупционных ограничений
- Предупреждение конфликта интересов
- Практика проверки благонадежности контрагентов
- Функционирование «горячей линии»
- Другие меры в соответствии с законодательством РК и внутренними нормативными документами

В ноябре 2024 года АО «Самрук-Энерго» успешно прошло внешний надзорный аудит на соответствие требованиям стандарта ISO 37001 «Системы менеджмента противодействия коррупции. Требования и рекомендация по применению»

По результатам 2024 года по Группе компаний АО «Самрук-Энерго» подтвержденных случаев коррупции не зафиксировано

Обучение и информирование

GRI 2-24, 205-2, GRI 12: Coal Sector: 12.20.3

Для формирования антикоррупционной культуры и нулевой толерантности к любым формам проявления взяточничества и коррупции проводятся регулярные обучающие мероприятия для персонала, направленные на разъяснение требований комплаенс-политик и антикоррупционного законодательства.

В 2024 году в рамках антикоррупционной работы были организованы семинары для сотрудников Компании и ДЗО, включая встречи с представителями уполномоченных органов, на которых разъяснялись изменения в законодательстве о противодействии коррупции.

За отчетный период в Группе компаний АО «Самрук-Энерго» проведено более 290 обучающих мероприятий, где обсуждались меры по противодействию коррупции, изменения в законодательстве, внутренние нормативные документы и порядок работы «горячей линии».

12 247 сотрудников

АО «Самрук-Энерго» ознакомлены с требованиями Политики по противодействию коррупции, отраслевыми нормативно-правовыми актами и внутренними документами

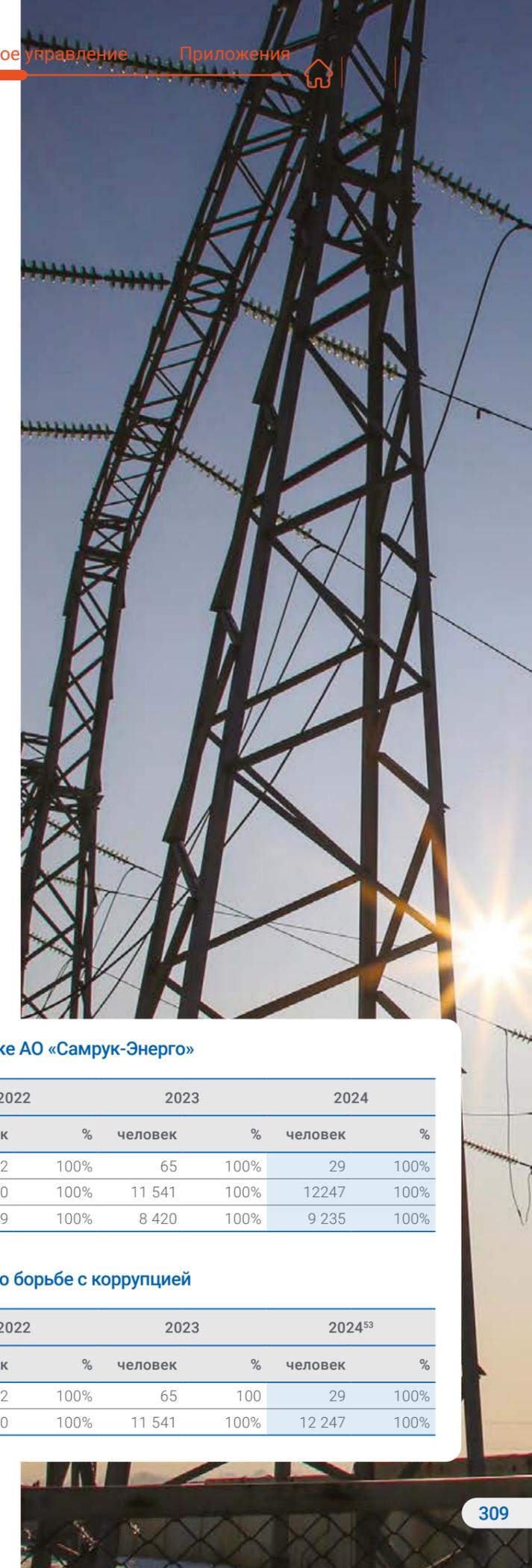
Информирование об антикоррупционной политике АО «Самрук-Энерго»

Показатель	2022		2023		2024	
	человек	%	человек	%	человек	%
Правление	12	100%	65	100%	29	100%
Персонал	17 650	100%	11 541	100%	12 247	100%
Деловые партнеры	159	100%	8 420	100%	9 235	100%

Количество сотрудников, прошедших обучение по борьбе с коррупцией

Показатель	2022		2023		2024 ⁵³	
	человек	%	человек	%	человек	%
Правление	12	100%	65	100	29	100%
Персонал	17 650	100%	11 541	100%	12 247	100%

⁵³ В 2024 году среди деловых партнеров тренинги по борьбе с коррупцией не проводились.



Механизм обратной связи и защиты информаторов

GRI 2-26

В АО «Самрук-Энерго» действуют следующие инструменты обратной связи для стейкхолдеров, гарантирующие защиту от ответных мер и преследования любого, кто добросовестно оставляет сообщение:

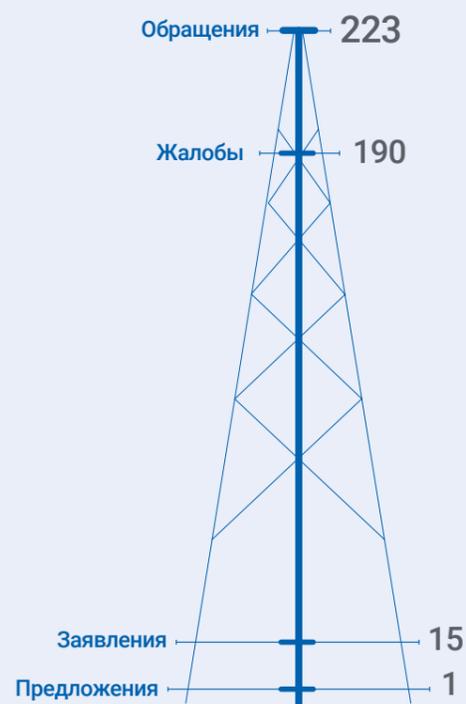
Горячая линия 24/7	https://www.samruk-energy.kz/ru/navigation-and-support/hotline Почтовый адрес: mail@sk-hotline.kz Телефон: 8 800 080 47 47
Форма «Обратной связи» на корпоративном сайте	https://www.samruk-energy.kz/ru/navigation-and-support/feedback-all
Форма «Обратной связи» для категории лиц, связанных с внедряемыми инвестиционными проектами, где местные сообщества, работники подрядчиков, либо лица, имеющие отношение к проекту, могут выразить свое мнение	https://www.samruk-energy.kz/ru/navigation-and-support/feedback-all/feedback-other
Обратная связь для акционеров и инвесторов. Анкета инвестора	https://www.samruk-energy.kz/ru/shareholders-and-investors/feedback-for-shareholders-and-investors
Обращения по возникающим вопросам с указанием контактных данных на сайте	https://www.samruk-energy.kz/ru/company/contact-information
Омбудсмен	Электронная почта: akylov@samruk-energy.kz Телефон: 8 (7172) 55-30-15, +7-701-788-8416
Блог Председателя Правления	https://www.samruk-energy.kz/ru/navigation-and-support/chairmans-blog

В Компании действует Единая База жалоб и обращений по Группе компаний. Компания ежегодно осуществляет мониторинг взаимодействия со стейкхолдерами по всем каналам обратной связи и анализирует все поступившие обращения (жалоб и предложений) по Группе компаний АО «Самрук-Энерго». Результаты анализа поступивших обращений и жалоб на ежегодной основе доводятся до сведения Совета директоров Компании.

Результаты анализа способствуют реализации следующих задач:

- привлечение к решению затрагиваемых вопросов и проблем руководителей соответствующего уровня, принятие в учет предложений для улучшения работы;
- анализ и принятие предупредительных мер в отношении обеспокоенности внешних заинтересованных сторон, общественности и отдельных граждан;
- укрепление репутации Компании и сохранение доверия к ней как к социально ответственному энергохолдингу;
- реализация прав Акционера на получение информации о деятельности АО «Самрук-Энерго».

Статистика обращений и жалоб по категориям



Статистика обращений и жалоб

Источник	Количество		
	2022	2023	2024
Горячая линия (вкл. личные обращения к комплаенс офицерам)	91	95	100
Канцелярия АО «Самрук-Энерго», из них:	9 457	9 339	9 999
от Государственных органов	335	315	1 096
от Акционера	758	802	793
Обращения, в т.ч. канцелярии ДЗО	101	112	35
E-otinish			92
Веб-портал https://zakup.sk.kz/			47
Служба безопасности	4	0 (11) ⁵⁴	1 (6)
Форма «Обратная связь» на сайте	6	0	0
Омбудсмены и профсоюзы	90	41	30 (33) ⁵⁵
Суды и надзорные органы	4	4	20
Письменные обращения к руководителю (в т.ч. Блог руководителя по компаниям)	12	4	13
Согласительные комиссии	36	34	91
ИТОГО	344	290	429

Статистика по предмету обращений



Наибольшее количество обращений связано с вопросами по процедурам закупок, заработной платы, вознаграждений и иных выплат, отмены дисциплинарного взыскания и перерасчета ОППВ.

Обращающихся интересовали вопросы, связанные с отменой приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности, организации труда, нару-

шения условий труда техники безопасности и трудового законодательства. Зафиксированы также обращения, связанные с неэтичным поведением и превышением должностных полномочий.

По подтвержденным фактам несоответствий/нарушений предприняты соответствующие меры. Конфиденциальность и анонимность обращений гарантирована.

⁵⁴ Обращения и жалобы, рассмотренные Службой безопасности, поступили от различных источников обратной связи. В скобках указано количество рассмотренных Департаментом «Безопасность» обращений и жалоб.

⁵⁵ Данные с учетом Горячей линии.

Работа Горячей линии

GRI 2-26

Горячая линия является одним из ключевых механизмов взаимодействия АО «Самрук-Энерго» как с внутренними, так и с внешними заинтересованными сторонами. Все заинтересованные стороны могут сообщить на Горячую линию о фактических и предполагаемых нарушениях законодательства, регуляторных требований и внутренних документов по вопросам этики и комплаенс.

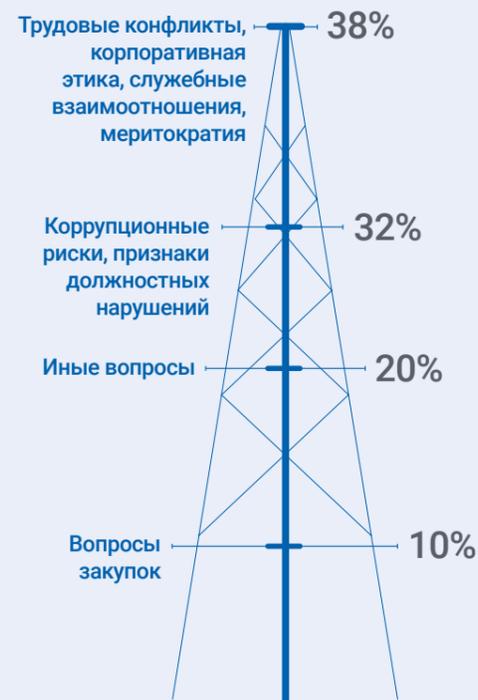
Ежегодно Служба «Комплаенс» проводит разъяснительные мероприятия и обучающие сессии для сотрудников Компании и ДЗО, направленные на повышение осведомленности о работе Горячей линии. Информация о Горячей линии размещена в общедоступных местах на территории всех компаний группы АО «Самрук-Энерго».

В соответствии с международными стандартами и для защиты интересов осведомителей, Горячая линия администрируется независимой компанией. Все обращения, поступающие через Горячую линию, регистрируются и направляются в Службу «Комплаенс», которая обеспечивает их профессиональное и конфиденциальное рассмотрение.

В 2024 году на Горячую линию было получено 100 обращений.

Конфиденциальность и анонимность обращений гарантированы. По всем обращениям проведены проверки и предоставлены ответы.

Специфика обращений на Горячую линию



Омбудсмен

GRI 2-26

С целью защиты прав работников в Компании действует должность Омбудсмeна, призванная оказывать содействие в предотвращении/урегулировании корпоративных конфликтов, конфликта интересов и сообщениях о противозаконных действиях, а также способствовать установлению и развитию корпоративных ценностей и культуры, высоких стандартов профессионального поведения и деловой этики в Компании. Омбудсмен – независимый менеджер высокого уровня, подотчетный только Совету директоров.

Решением Совета Директоров, с 1 апреля 2021 года Омбудсменом АО «Самрук-Энерго», а также семи ДЗО назначен Акылов Нариман Бекетович.

Основные задачи Омбудсмeна:

- Решение трудовых споров и социальных вопросов сотрудников;
- Контроль соблюдения деловой этики;
- Содействие повышению имиджа Компании;
- Предупреждение и урегулирование конфликтов;
- Обеспечение открытого диалога между руководством и сотрудниками;
- Внесение предложений по улучшению корпоративных политик и процедур;
- Информирование Совета директоров о системных проблемах и предложениях по их решению.

Деятельность Омбудсмeна основывается на принципах:

- Независимости;
- Гласности;
- Беспристрастности;
- Объективности;
- Честности;
- Добросовестности;
- Неформальности;
- Конфиденциальности.



Акылов Нариман Бекетович
Омбудсмен АО «Самрук-Энерго»

В 2024 году сотрудники чаще всего поднимали вопросы справедливой оплаты труда, премирования и карьерного роста.

Также отмечались обращения по конфликтам с руководством, несогласию с дисциплинарными мерами и отсутствию прозрачности при назначениях на вакантные должности.

Обращения к Омбудсмену и меры реагирования

GRI 2-26, 406-1, GRI 12: Coal Sector: 12.19.8

Омбудсмен обязан гарантировать анонимность сотрудников и должностных лиц, сообщивших о нарушениях Кодекса деловой этики, законодательства Республики Казахстан и внутренних документов Компании.



Сообщить о нарушениях в сфере социально-трудовых вопросов можно путем обращения к Омбудсмену напрямую:

+7 (7172) 55-30-15

+7 (701) 788-84-16 (WhatsApp)

akylov@samruk-energy.kz,
ombudsman@samruk-energy.kz

В 2024 году Омбудсмен получил 33 официальных обращения через различные каналы связи (групповой электронный документооборот, горячая линия «Нысана», e-otynish, сотовый телефон, мессенджер WhatsApp, электронную почту, письменные и устные обращения).

Основные темы обращений:

- вопросы трудового законодательства;
- жалобы на неправомерные действия руководства;
- конфликты в коллективе;
- незаконное увольнение;
- несправедливое наказание и лишение премии;
- неудовлетворенность оплатой труда и премированием.

Дополнительно более 150 человек обратились за консультацией по телефону.

Омбудсмен рассмотрел все обращения, предоставил консультации и рекомендации, обеспечил конфиденциальность и анонимность, а также оказал моральную и психологическую поддержку. В ряде случаев проведены личные встречи с работниками и даны рекомендации руководителям.

Подтвержденных случаев дискриминации по национальному, половому, расовому признаку или вероисповеданию не выявлено. Соблюдаются все права работников, исключая возможность возникновения враждебной или унижительной атмосферы.

Работа Омбудсмена в ДЗО

В 2024 году Омбудсмен посетил все ДЗО Компании. В ходе визита было:

- Представлено «Отчет Омбудсмена о проделанной работе за 2023 год»;
- Рассмотрены наиболее частые обращения и пути их досудебного урегулирования;
- Проведено обсуждение темы «Домогательства на работе: как их избежать» в трех ДЗО.

В целях предотвращения и предупреждения потенциальных конфликтов и урегулирования проблемных вопросов с работниками ДЗО проведена информационно-разъяснительная беседа, направленная на единое понимание и решение социально-трудовых споров, проблем и конфликтов, проведена непосред-

ственная работа по разъяснению внутренних нормативных документов и процедур Компании. С желающими, Омбудсменом проводился личный прием (в том числе конфиденциальный). По всем вопросам, обратившимся даны разъяснения и рекомендации.

При непосредственном общении с руководящим составом ДЗО высшего и среднего звена, на постоянной основе доводится принцип «Слышащего руководства среднего звена» – систематическое взаимодействие с коллективом, фиксацию и решение проблем. Благодаря этому принципу решены многие социально-бытовые, санитарно-гигиенические и сезонные вопросы.

Анонимный опрос сотрудников

Омбудсмен регулярно проводит анкетирование сотрудников КЦ и ДЗО для выявления системных проблем и оценки атмосферы в коллективе. Основные темы опроса:

- Психологический климат в подразделении;
- Возможность самостоятельного принятия решений и использования инновационного подхода;
- Взаимоотношения в коллективе;
- Доверие руководству и стратегическому развитию Компании;
- Удовлетворенность оплатой труда, премированием и социальным пакетом;
- Информированность о механизмах подачи жалоб и обращений.

Все поступившие предложения и выявленные проблемы находятся на рассмотрении у Омбудсмена и при необходимости выносятся на обсуждение с руководством ДЗО и Правлением АО «Самрук-Энерго».

Повышение квалификации

В апреле 2024 года Омбудсмен АО «Самрук-Энерго» проходил обучение по программе подготовки медиаторов, по итогам обучения и сдачи экзаменов присвоена квалификация «Профессиональный медиатор», с добавлением в реестр Медиаторов Республиканского общественного объединения ICPR «Международного правозащитного центра».

В сентябре 2024 года Омбудсмен АО «Самрук-Энерго», в рамках заседания Совета Омбудсменов АО «Самрук-Қазына», проходил обучение по теме «Должная осмотрительность при соблюдении прав человека».

Полученные в ходе обучения знания и навыки, положительно сказываются на деятельности Омбудсмена при рассмотрении обращений и поиск решения для мирного урегулирования спорных вопросов и конфликтных ситуаций.

Взаимодействие и коммуникация

Омбудсмен АО «Самрук-Энерго» активно участвует в заседаниях Совета Омбудсменов портфельных компаний АО «Самрук-Қазына», где обсуждаются актуальные вопросы, обмениваются опытом и вырабатываются решения.

Так, в 2024 году Совет Омбудсменов проводился в городах Астана, Алматы, Шымкент, Жаркент, Конаев, Щучинск и Актау с посещением и ознакомлением предприятий АО «НАК «КазАтомПром», АО «Самрук-Энерго», АО «Казахстан Темір Жолы», АО «КазМунайГаз», АО «Казахтелеком», АО «KEGOC», АО «Казпочта» и АО «ЭмбаМунайГаз».

В июне 2024 года Совет Омбудсменов проходил на площадке АО «Самрук-Энерго». Все участники Совета посетили объекты АО «АлЭС» (Капчагайская ГЭС) и ТОО «Samruk-Green Energy», тем самым напрямую ознакомившись с полным циклом генерации (производства) электрической энергии из воды и солнца.

Омбудсменом АО «Самрук-Энерго» осуществляется постоянное взаимодействие с профсоюзными и общественными организациями Казахстана, в частности в 2024 году:

- Проведены рабочие встречи с руководством ТОО «Богатырь комір» и 4 профсоюзами для об-

суждения принципов работы Омбудсмена и решения проблемных вопросов.

- Встреча с Омбудсменом АО «АлЭС» и председателем ОО «Локальный профсоюз Энергия» – обсуждение итогов работы и условий коллективного договора.
- Совещание с ОО «Локальный профсоюз энергетиков» по минимизации рисков забастовок и разработке «Алгоритма совместных действий».
- Встреча с представителями партии «Аманат» по вопросам законодательных инициатив в энергетике.

18 декабря 2024 года Омбудсмен АО «Самрук-Энерго» назначен Председателем Комиссии партийного контроля района Нура (г. Астана).

В АО «Алатау Жарық Компаниясы» и АО «Алматинские электрические станции» назначены новые Омбудсмены. Омбудсмен АО «Самрук-Энерго» провел обучение по рассмотрению жалоб и соблюдению прав работников, оказывает постоянную поддержку и участвует в урегулировании конфликтов.

В рамках внешних коммуникации, осуществляется работа с представителями местных исполнительных органов (Акимат), на территории которых расположены объекты Компании, в целях улучшения социально-бытовых, спортивно-оздоровительных и культурно-развлекательных мероприятий, главной задачей которого является завлечение работников Компании к развитию региона либо личностного развития сотрудников в свободное от работы время.

