



Механизм подачи жалоб и каналы

Для доступности обратной связи жалоб и обращений в области прав человека в Компании действует «Горячая линия» АО «Самрук-Энерго». Все обращения о возможных нарушениях прав и свобод человека тщательно анализируются, после чего результаты оценки направляются Совету директоров.

В 2024 году подтвержденных нарушений прав человека в отношении работников, подрядчиков и местного населения – не зафиксировано.

По всем обращениям за отчетный период проведены консультации и предоставлены рекомендации руководителям Компании. Также в 2024 году с трудовыми коллективами проведены работы по разъяснению норм Кодексов этики и поведения и комплаенс-политики.

Политическая деятельность и взносы

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

Компания осуществляет взаимодействие с лицами, связанными с государством, в соответствии с требованиями применимого законодательства. Компания не финансирует и не поддерживает любым другим способом политические партии и некоммерческие организации, осуществляющие политическую деятельность. А также не допускает осуществление спонсорской/благотворительной/лоббистской деятельности с прямой или косвенной целью получения незаконной выгоды за оказание подобной помощи.

Принципы Компании в этой сфере:

- Запрещается использовать счета Компании для взносов в политических целях;
- Запрещается использовать ресурсы Компании (включая электронную почту) для ведения политической деятельности;
- Запрещается делать благотворительные пожертвования взамен взносов в политических целях;
- Запрещается допускать использование денежных средств или имущества Компании посредством отраслевых организаций или иным образом для осуществления взносов в адрес политических партий.

По результатам 2024 года в Компании не зафиксированы факты спонсирования мероприятий или праздников, проводимых исключительно в целях политической пропаганды, а также отсутствуют факты прямого или косвенного давления на политические партии.

Максутов Кайрат Берикович

Председатель Правления



Каждый успех Компании – это результат работы наших людей. Никакие технологии, инвестиции или стратегии не заменят вклад увлечённых, целеустремлённых и преданных своему делу сотрудников.

Именно они – настоящая движущая сила, которая ежедневно воплощает в жизнь амбициозные цели и обеспечивает устойчивость бизнеса в условиях быстро меняющегося мира. Мы гордимся тем, что в нашей команде работают талантливые специалисты, готовые брать на себя ответственность, предлагать инициативы и добиваться результатов. Поэтому одна из наших главных задач – создавать такую среду, где каждый чувствует свою значимость, получает возможности для развития и верит: его труд – это вклад в общее дело и будущее энергетики страны.



Инвестиции в человеческий капитал

В 2024 году АО «Самрук-Энерго» остался верен своим обязательствам перед сотрудниками. В рамках принципов социальной ответственности, мы продолжили развивать лучшие практики для защиты каждого работника, создавая комфортные и безопасные условия труда, обеспечивая социальную защиту и равенство возможностей для всех работников, а также предоставляя благоприятную среду для профессионального и личного развития. Такой подход Компании соответствует ЦУР ООН, включая повышение качества жизни и благополучия людей всех возрастов, предоставление инклюзивного и качественного образования на протяжении всей жизни, а также достижение гендерного равенства и создание достойных условий труда для всех без исключения.

Подход к управлению персоналом

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

В отчетном году мы продолжили реализовывать комплексную кадровую политику, сосредоточив усилия на следующих направлениях:

- формирование профессионального и сбалансированного кадрового состава, подбор и адаптация персонала;
- развитие программ обучения и развития персонала;
- создание кадрового резерва;
- реализация социальной политики;
- совершенствование системы мотивации.

Общий подход АО «Самрук-Энерго» к управлению персоналом основывается на лучших международных практиках. При управлении персоналом мы руководствуемся международными и национальными нормативными актами и стандартами, а также внутрикорпоративными документами.

Для обеспечения высокой управленческой эффективности и соответствия изменяющимся нормативным требованиям Компания поддерживает актуальность своих внутренних политик и регламентов. В 2023 году была утверждена Кадровая политика Компании на 2023-2031 годы, направленная на развитие компетенций сотрудников и реализацию стратегических инициатив, является одним из основных корпоративных документов. В рамках реализации Кадровой политики проводится регулярный мониторинг достижения поставленных целей с использованием ключевых показателей эффективности, что позволяет сравнивать результаты с бенчмарками международных компаний.

Оценка эффективности управления человеческими ресурсами осуществляется на основе основных

КПД, определённых в Кадровой политике. В рамках системы управления устойчивым развитием также проводится мониторинг КПД Плана инициатив, направленных на повышение социальной ответственности компании, соблюдение принципов Глобального договора ООН, инвестирование в человеческий капитал и обеспечение социальной защищенности. Это включает недопущение дискриминации, защиту прав человека, обеспечение равных прав и возможностей для всех сотрудников, а также следование принципам гендерного равенства – увеличению числа женщин среди работников и кадрового резерва, а также обеспечению их присутствия на руководящих должностях.

Ключевые регулирующие документы в области управления персоналом:

- Конституция Республики Казахстан;
- Трудовой кодекс Республики Казахстан;
- Глобальный договор ООН;
- Корпоративный стандарт по управлению человеческими ресурсами группы АО «Самрук-Қазына»;
- Кадровая политика АО «Самрук-Энерго»;
- Политика по недопущению дискриминации в АО «Самрук-Энерго»;
- Политика в области прав человека АО «Самрук-Энерго»;
- Программа по высвобождению работников группы компаний АО «Самрук-Энерго».

Ответственность по вопросам управления персоналом разделена между различными органами управления Компании в соответствии с их компетенциями.

Орган управления/ структурное подразделение	Зона ответственности
Единственный акционер	Назначение и досрочное прекращение полномочий Председателя Правления Компании.
Совет директоров	- Утверждение оргструктуры, штатной численности и HR-политик Компании. - Определение состава, срока полномочий, условий оплаты труда и премирования Правления (кроме Председателя), а также оценка его деятельности. - Назначение и прекращение полномочий работников, подотчетных Совету (внутренний аудит, комплаенс, корпоративный секретарь, омбудсмен), определение условий их оплаты труда. - Формирование и прекращение полномочий исполнительного органа или его отдельных членов. - Установление условий оплаты труда и премирования руководства исполнительного органа, оценка их эффективности.
Комитет по назначениям и вознаграждениям Совета директоров	- Подготовка Совету директоров рекомендаций по вопросам назначения и вознаграждения независимых директоров, членов Совета директоров, Правления, Корпоративного секретаря, а также иных работников в соответствии с внутренними документами Компании. - Проведение встреч с Пулом талантов Компании. - Предварительное рассмотрение приоритетов и ключевых документов в области управления персоналом. - Предварительное рассмотрение вопросов, связанных с развитием человеческого капитала.
Комитет по аудиту Совета директоров	- Представление рекомендаций по политике и структуре вознаграждения руководителя и работников Службы внутреннего аудита и Службы «Комплаенс». - Рассмотрение и выработка квалификационных требований для кандидатов на должности руководителя и/или работников Службы внутреннего аудита и Службы «Комплаенс», представленных руководителем Службы внутреннего аудита и Службы «Комплаенс». - Представление рекомендаций по кандидатам на должности руководителя и работников Службы внутреннего аудита и Службы «Комплаенс».
Правление	- Утверждение штатного расписания Компании (кроме случаев, когда это делает Совет директоров). - Утверждение правил оплаты труда, схемы должностных окладов и премирования работников (за исключением членов Правления, СВА, Службы «Комплаенс» и Корпоративного секретаря). - Определение состава, срока полномочий, назначения и досрочного прекращения руководства исполнительных органов аффилированных АО, в которых Компании принадлежит ≥10% акций. - Установление условий оплаты труда, премирования и оценка эффективности таких руководителей. - Утверждение внутренних документов, регулирующих деятельность Компании (за исключением тех, что утверждаются Единственным акционером или Советом директоров).
Омбудсмен	- Прием жалоб и обращений, связанных с правами работников Компании. - Содействие в разрешении трудовых споров, конфликтов, проблемных вопросов социально-трудового характера, а также в соблюдении принципов деловой этики работниками Компании.
Департамент «Управление Человеческими Ресурсами»	- Разработка и реализация кадровой политики. - Разработка и реализация социальной политики.

Создание привлекательных условий труда

GRI 2-7, 2-8, 405-1, GRI 12: Coal Sector: 12.15.2, 12.19.6

По состоянию на 31 декабря 2024 года списочная численность персонала составила 18 907 человек. Средний стаж работы – 16 лет. Средний возраст сотрудников – 41 год. В 2024 году доля персонала с полной занятостью составила 99,86%.

Динамика численности персонала, человек

Показатель	2022	2023	2024
Списочная численность персонала	17 650	17 892	18 907
Среднесписочная численность персонала	17 834	18 007	18 731

Списочная численность персонала АО «Самрук-Энерго», включая совместные и зависимые организации, на конец 2024 года, за исключением работников по договору ГПХ, составила 18 907 человек. Увеличение списочной численности персонала по сравнению с 2023 годом связано с включением в периметр Годового отчета ТОО «АЭС Усть-Каменогорская ГЭС», ТОО «АЭС Шульбинская ГЭС», переданных АО «Самрук-Энерго» в 2023 году, а также в связи с принятием в доверительное управление Экибастузской ТЭЦ в 2024 году и созданием ТОО «Кокшетауская ТЭЦ».

Для повышения уровня проектного управления, совершенствования системы кэш-пулинга и снижения уровня производственного травматизма, а также для обеспечения промышленной и производственной безопасности в группе компаний, штат Корпора-

тивного центра АО «Самрук-Энерго» был увеличен на 24 человека. На 31 декабря 2024 года штатная численность сотрудников Корпоративного центра составила 174 человека.

По состоянию на 31 декабря 2024 года численность внештатных сотрудников, привлечённых для оказания услуг на условиях аутсорсинга, составила 496 человек. Взаимоотношения с этими работниками регулируются договорами о закупке аутсорсинговых услуг. Основной объем услуг по аутсорсингу персонала осуществляется через филиал дочерней компании ТОО «Energy Solutions Center» – «Общий центр обслуживания», который был создан в рамках бизнес-трансформации для вывода непрофильных функций и специализируется на предоставлении ИТ-услуг и аутсорсинге персонала.

Численность внештатных работников в 2024 году, человек

Показатель	Аутстаффинг	Договор гражданско-правового характера	Всего
Списочная численность персонала	0	496	496

Привлечение услуг аутсорсинга позволяет Компании оптимизировать профильные процессы при передаче непрофильных функций внештатным сотрудникам. Основными видами деятельности, которые выполняют работники на условиях аутсорсинга, являются: делопроизводство, переводческое дело, кадровое делопроизводство, секретарские услуги, выполнение проектной работы.

Подбор персонала и текучесть кадров

GRI 401-1, GRI 12: Coal Sector: 12.15.2

Практика подбора кадров осуществляется на основе анализа потребностей и стратегических целей Ком-

пании. Главными критериями при подборе кандидатов являются их профессиональная компетентность, эффективность работы, мотивация и соответствие корпоративным ценностям Компании. Вакансии публикуются на Единой онлайн-платформе рекрутинга «Samruk Qyzmet» (QSamruk.kz), а также на внутреннем корпоративном портале, интегрированном с Единой онлайн платформой «Samruk Qyzmet» на русском и казахском языках. По результатам конкурсного отбора каждому кандидату предоставляется обратная связь, а результаты публикуются на платформе «Samruk Qyzmet». При проведении конкурсных процедур, преимущественное право имеют внутренние кандидаты, в том числе кандидаты из пула талантов Компании.



В период с 2021 по 2024 годы

53,5 %

вакансий Компании были закрыты
внутренними кандидатами

За отчетный период общее количество вакансий, размещенных на qsamruk.kz составило 1 817 вакансий. Из них 419 на административные должности, 1 398 на производственные должности.

Поиск кандидатов на вакансии в группе компаний АО «Самрук-Энерго» осуществляется с учетом специфики должностей через рекрутинговые ресурсы, такие как [SamrukQyzmet](https://samrukqyzmet.kz), [enbek](https://enbek.kz), [HH](https://nn.kz) и другие, наиболее эффективные в регионе поиска, включая газеты, местное телевидение и онлайн-платформы.

В 2024 году в группу компаний АО «Самрук-Энерго» было принято 2 191 человек, из которых 1 180 через рекрутинговый портал [SamrukQyzmet](https://samrukqyzmet.kz) (294 женщины и 886 мужчин), а 1 011 человек – через такие ресурсы как [enbek](https://enbek.kz), [HH](https://nn.kz), центры занятости, социальные сети и другие каналы.

Для обеспечения эффективного подбора кандидатов на должности первых руководителей дочерних и зависимых организаций, соответствующих необходимым требованиям по квалификации и личностным качествам, Компания разработала и утвердила Правила согласования назначения и досрочного прекращения полномочий руководителей исполнительных органов дочерних организаций АО «Самрук-Энерго». Эти Правила регулируют порядок поиска и подбора кандидатов на руководящие должности в компаниях, более 50% акций которых принадлежат Компании, а также согласование назначения и досрочного прекращения полномочий.

Кроме того, в отчетный период Правила поиска и подбора административно-управленческого персонала были приведены в соответствие с изменениями в Корпоративном стандарте по управлению человеческими ресурсами группы АО «Самрук-Қазына»³⁵.

³⁵ Решение Правления АО «Самрук-Энерго», протокол №17 от 3 июня 2024 года.



Для оценки компетенций кандидатов на должности уровня CEO-1 был заключен договор с ЧУ «Samruk-Business Academy» на проведение структурированного глубинного интервью. Однако в связи с укомплектованностью руководящего состава, в отчетном периоде курсы процедуры на эти должности не проводились.

Вместе с тем, в отчетном периоде были подготовлены материалы по вопросам назначения и досрочного прекращения полномочий руководителей исполнительных органов дочерних и зависимых организаций. Регулярно в АО «Самрук-Қазына» предоставляется информация о вакансиях, трудоустройстве резервистов ПМКР и назначениях на должности уровня CEO и CEO-1.

Программа адаптации новых сотрудников

АО «Самрук-Энерго» активно совершенствует механизмы адаптации новых сотрудников с целью развития кадрового потенциала Группы. В компании действует программа адаптации, в рамках которой новые сотрудники проходят электронный адаптационный курс через специальную цифровую платформу. Курс длится три месяца и включает теоретическую и практическую части, помогая сотрудникам быстрее освоиться и создавая основу для их профессионального роста.

Для молодых специалистов без опыта работы, при необходимости, назначается наставник из числа сотрудников структурного подразделения. Наставником может быть как непосредственный руководитель, так и курирующий руководитель, который может одновременно обучать не более двух новых сотрудников. Основные обязанности наставника включают помощь в преодолении трудностей, информирование о распространенных ошибках, ознакомление с порядком взаимодействия с другими подразделениями и сторонними организациями, разъяснение норм корпоративной этики и правил поведения, а также оказание практической помощи в работе.

Программа менторства

В рамках выполнения поручения АО «Самрук-Қазына» по внедрению проекта «HR School» АО «Самрук-Энерго» утвердило Программу Менторства³⁶. Также была утверждена Программа менторства для руководителей и сотрудников, подотчетных Совету директоров³⁷.

³⁶ Решение Правления АО «Самрук-Энерго» от 10 мая 2024 года (протокол №13).

³⁷ Решение Совета директоров от 2 августа 2024 года (Протокол №11/24).



Цели Программы:

- развитие культуры менторства в компании;
- развитие лидерских качеств;
- снижение текучести кадров;
- повышение эффективности работы сотрудников;
- адаптация новых сотрудников.

В рамках Программы были созданы пары Мен-тор-Менти³⁸. Для повышения мотивации участников,

Динамика текучести кадров, %

Показатель	2022	2023	2024
Коэффициент общего оборота кадров по выбытию	13	14	15
Текучесть кадров ³⁹	10	9	10,9

АО «Самрук-Энерго» активно работает над снижением текучести персонала. Благодаря достойным условиям труда, ежегодной индексации заработных плат и эффективной системе мотивации, уровень текучести остается стабильным.

В 2024 году была утверждена Программа по высвобождению работников группы компаний АО «Самрук-Энерго». Она направлена на поддержку сотрудников, увольняемых в связи с сокращением штата, снижением объемов производства, реструктуризацией или трансформацией.

Программа предусматривает:

- Поиск новых проектов в регионе для трудоустройства высвобожденных работников;
- Перевод сотрудников на аналогичные должности в родственных предприятиях;
- Возможность переселения в другие регионы при наличии вакансий.

Оплата труда

GRI 202-1, 405-2, GRI 12: Coal Sector: 12.19.2, 12.19.7

АО «Самрук-Энерго» стремится обеспечить работников конкурентоспособным вознаграждением, что

7 августа 2024 года прошло онлайн-обучение на тему «Навыки публичных выступлений в трудных ситуациях». Программа активно работает в Компании, и тан-демы ежемесячно проводят встречи, обмениваются опытом и выполняют задачи для достижения целей.

Текучесть кадров

В 2024 году общий коэффициент оборота кадров в группе компаний АО «Самрук-Энерго», включая со-вместные и зависимые организации, составил 15%. При этом показатель текучести кадров составил 10,9%, что соответствует отраслевым нормам (целе-вой показатель – не более 14%).

состоит из заработной платы, премий и дополни-тельных поощрений. Правила оплаты труда и преми-рования работников АО «Самрук-Энерго» являются ключевым внутренним документом, определяющим систему вознаграждения и стимулирования сотру-дников. В этом документе зафиксированы основные принципы оплаты труда, премирования и мотивации персонала.

Политика Компании в области оплаты труда и воз-награждения устанавливает прозрачные и справед-ливые условия материального стимулирования, на-правленные на повышение эффективности работы и развитие кадрового потенциала.

В 2024 г. средняя заработная плата работников Группы компаний АО «Самрук-Энерго», включая совместные и зависимые организации, составила 561 704 тенге в месяц.

Компания регулярно проводит индексацию зарабо-той платы, а также внедряет системы премирования. С января 2024 года во всех дочерних и зависимых ор-ганизациях группы компаний была проведена индек-сация заработной платы в среднем на 9,5%. Дополни-тельно, после корректировки Плана развития на 2024 год, в соответствии с утвержденными тарифами, за-работная плата работников АО «Шардаринская ГЭС», АО «Мойнакская ГЭС», ТОО «Экибастузская ГРЭС-1», АО «Экибастузская ГРЭС-2» и АО «Алматинские элек-трические станции» была увеличена на 10%.

³⁸ Приказ Председателя Правления АО «Самрук-Энерго» (№66-П от 11.06.2024 и №91-П от 07.08.2024).

³⁹ Показатель текучести кадров рассчитан по методике АО «Самрук-Казына» для отчетности HR, согласно которой в расчет принимается количество работников, расторгнувших трудовые отношения по основаниям текучести (по собственной инициативе, по соглашению сторон и по вине работника).

Фонд заработной платы (включая совместные и зависимые организации), тыс. тенге

Показатель	2022	2023	2024
Фонд заработной платы	80 631 049	100 687 218	120 316 436

Соотношение средней заработной платы в Компании к уровню в стране, тенге

Показатель	2022	2023	2024
Минимальная заработная плата в стране	60 000	70 000	85 000
Среднемесячная заработная плата производственного персонала	383 307	467 325	536 542

Соотношение стандартной заработной платы начального уровня женщин и мужчин к уровню в стране, тенге

Показатель	2023		2024	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Зарботная плата работника начального уровня компании	257 000	248 000	279 837	276 080
Минимальная заработная плата в стране	70 000	70 000	85 000	85 000
Соотношение, %	367,1	354,3	329	325



Помимо основной заработной платы, в соответствии с Коллективным договором в Компании предусмотре-на:

- оплата сверхурочной работы, работы в праздни-чные и выходные дни, в ночное время;
- надбавки и доплаты;
- оплата труда сотрудников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда;
- дополнительный оплачиваемый ежегодный от-пуск;
- работникам при расторжении трудового догово-ра, в связи с выходом на пенсию выплачивается компенсационная выплата в размере трех зара-ботных плат.

Соотношение минимальной заработной платы женщин и мужчин составляет

100%



Размер заработной платы определяется условиями труда и системой оплаты в компании. Дополнительно предусмотрены надбавки за работу во вредных условиях, профессиональное мастерство и другие виды выплат.

Соотношение оклада и вознаграждения женщин к мужчинам, %

Показатель	Руководящие должности	Специалисты
Отношение оклада	100	100
Отношение вознаграждения	100	100

Средняя оплата труда мужчин/женщин с учетом операционных (производственных) работников

	2022	2023	2024
Среднемесячная заработная плата			
— женщины	412 927	518 696	641 747
— мужчины	536 730	640 294	791 833
в том числе производственного персонала			
— женщины	306 523	374 815	483 618
— мужчины	356 974	421 895	560 536
Средний гендерный разрыв в оплате труда рабочей силы			
по средней оплате труда женщин/мужчин	23	19	19
в том числе производственного персонала женщин/мужчин	14	11	14
Среднемесячная заработная плата в Республике Казахстан			
— женщины	265 762	311 217	-
— мужчины	355 296	418 788	-
Гендерный разрыв в заработной плате (соотношение заработной платы женщин и мужчин) в Республике Казахстан ⁴⁰	25,2%	25,7%	-

В гендерной структуре персонала традиционно преобладают мужчины, что обусловлено спецификой энергетической отрасли, требующей физической работы, технических навыков и связанной с повышенными рисками. Разница в оплате труда женщин и мужчин обусловлена низкой представленностью женщин в технических и производственных сферах, где находится большинство рабочих мест энергетического сектора, а также низким уровнем участия женщин в высшем руководящем звене. В то же время Компания гарантирует равную оплату труда для женщин и мужчин, занимающих аналогичные позиции.

Мотивация и вовлечение персонала

Система мотивации АО «Самрук-Энерго» направлена на раскрытие потенциала сотрудников через гибкие механизмы премирования, учитывающие их индивидуальный вклад. В Компании предусмотрены:

- Единовременные премии к государственным и национальным праздникам (День энергетика, День независимости, День шахтера и др.);
- Нематериальное вознаграждение (награды, благодарственные письма, грамоты);
- Дополнительные отпуска для работников, совмещающих работу с обучением.

В 2024 году

более **250** работников
были удостоены различных наград

⁴⁰ Данные с сайта <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-wags/publications/182531> (за 2024 год на момент заполнения отчета данные не опубликованы).

В честь Дня энергетика состоялась церемония награждения 250 работников, среди которых 32 человека, посвятивших энергетике более 30-40 лет. В мероприятии приняли участие представители Министерства энергетики РК, АО «Самрук-Қазына» и отраслевых ассоциаций, которые отметили вклад Компании в развитие отрасли.

Для мотивации персонала и повышения профессионального уровня в ДЗО ежегодно проводятся конкурсы, на которых определяются лучшие работники компаний. В 2024 году были проведены:

- «Лучший по профессии» – ТОО «Богатырь-Көмір», ТОО «Экибастузская ГРЭС-1», ТОО «АлматыЭнергосбыт»;
- «Лучший сварщик» и «Лучший газорезчик» – АО «Алматинские электрические станции»;
- «Лучший работник» (ежемесячно) – АО «Алатау Жарық Компаниясы»;

- «Лучшее подразделение в области охраны труда и техники безопасности» – АО «Шардаринская ГЭС»;
- «Үздік өндіріс маманы» – корпоративный конкурс, где победители определялись онлайн-голосованием среди 23 участников.

В 2024 году ЧУ «Центр социального взаимодействия и коммуникаций» провел опрос вовлеченности сотрудников Корпоративного центра АО «Самрук-Энерго» для оценки их благополучия по четырем ключевым направлениям: здоровье, вовлеченность, социальное, физическое и ментальное состояние, а также финансовая стабильность. По итогам исследования индекс социального благополучия персонала составил 46%, что соответствует «удовлетворительной» зоне.

Дополнительно в 2024 году проведено социологическое исследование среди производственного персонала с использованием методики Samruk Research Services для анализа социальной стабильности. По результатам опроса интегральный показатель SRS составил 69%.

Показатель, %	2022	2023	2024	Δ (разница к 2023)
Индекс SRS	62	59	69	10
Индекс социального благополучия	35	43	46	3





Молодежная политика

Перспективные, квалифицированные и активные молодые специалисты влияют на будущее устойчивого развития бизнеса. АО «Самрук-Энерго» продолжает инвестировать в программы обучения и развития молодых талантов, чтобы повысить их мотивацию и создать интересную рабочую среду.

Для организации, совершенствования и стимулирования активности молодых специалистов в Компании действует Совет по делам молодежи «Jas Energy», который способствует их активному участию в решении социальных и операционных задач, а также содействует развитию корпоративной культуры.

В рамках развития молодежной политики в Компании принят План мероприятий по реализации молодежной политики АО «Самрук-Энерго», направленный на развитие и поддержку различных инициатив. В течение отчетного периода также проведен ряд волонтерских мероприятий, таких как «Витаминный день» и «Шын жүректен».

Одним из ключевых событий 2024 года стало проведение III Молодежного форума, который стал платформой для профессионального и социального развития работников. В нем приняли участие 100 молодых специалистов из ДЗО АО «Самрук-Энерго», Корпоративного центра и портфельных компаний АО «Самрук-Қазына». Основной целью форума было сближение молодежи и создание условий для обмена опытом и самореализации.

В рамках программы развития молодежной политики в Группе компаний АО «Самрук-Қазына» пять сотрудников (из КЦ и ДЗО) успешно завершили участие в модульной программе «Жеті Қадам», направленной на развитие молодых лидеров.



Доля женщин в составах исполнительных органов и Советах директоров/Наблюдательных советах группы АО «Самрук-Энерго» в 2024 году

составила 20%

Молодежные Советы

В Группе компаний АО «Самрук-Энерго» функционируют Молодежные Советы, направленные на поддержку молодежной политики компании. Основная цель – создание условий для развития молодежного потенциала в различных сферах, включая социальную, культурную, образовательную и профессиональную. Молодежные Советы активно работают в крупных подразделениях компании, таких как АО «Алатау Жарык Компаниясы» (молодежная организация «Alatay Jastary»), ТОО «Богатырь Комир» (Объединенное молодежное движение), Молодежный Актив при АО «СЭГРЭС-2», АО «Алматинские электрические станции» (молодежная организация «Жарқын Болашақ»).

Основные мероприятия Молодежного совета в 2024 году

Экологические инициативы	- Участие в акции «Таза Қазақстан»: сбор макулатуры, батареек, субботники. - Очистка территории Иле-Алатауского национального парка и лагеря «Эдельвейс».
Благотворительность и волонтерство	- Проведение акций «Витаминный день» и «Шын жүректен». - Участие в сборе макулатуры с последующим обменом на корм для животных в приютах Астаны. - Посещение ветеранов с оказанием материальной помощи и вручением продуктовых наборов. - Организация акции «Соберем ребенка в школу»: сбор средств и приобретение сертификатов на канцтовары для нуждающихся детей. - Совместно с Омбудсменом АО «Самрук-Энерго» Нариманом Акыловым посещение ОО «Ассоциация глухих «Жаснур» и вручение детям сертификатов и сладких подарков. - Участие в акции «Күшіміз бірлікте»: сбор и сортировка гуманитарной помощи для пострадавших населенных пунктов.
Образовательные и социальные инициативы	- Профориентационные экскурсии на ГРЭС-1, ГРЭС-2 и АлЭС для школьников и студентов. - Участие в Дне Донора, популяризация донорства среди сотрудников.

Многообразие и инклюзивность

GRI 2-7, 3-3, 405-1, 406-1, GRI 12: Coal Sector: 12.19.6, 12.19.8

Работники АО «Самрук-Энерго» имеют равный доступ к программам обучения и профессионального развития, а также одинаковые возможности для карьерного роста на основе их профессиональных компетенций, независимо от возраста, национальности, пола, расы или вероисповедания. Нормативные документы Компании содержат положения, которые обеспечивают равную оплату труда для мужчин и женщин, выполняющих одинаковую работу. Такой подход гарантирует, что заработная плата, поощрения, льготы и другие формы компенсации – как денежные, так и неденежные – свободны от дискриминации.

Компания обучает сотрудников вопросам инклюзивности и равенства. В ноябре 2024 года HR специалисты прошли обучение по теме «Разнообразие, равенство и инклюзивность (DEI)», чтобы повысить осведомленность и понимание важности равных возможностей на рабочем месте.

Гендерное равенство

Среди наших работников преобладают мужчины, что объясняется особенностями отрасли и физической работой на предприятиях. Тем не менее, наша Кадровая политика придерживается семи принципов гендерного равенства, разработанных в рамках партнерства «ООН-женщины» и Глобального договора ООН, как ключевого элемента устойчивого развития:

- формирование активной поддержки мер по обеспечению гендерного равенства;
- справедливое отношение к женщинам и мужчинам – отсутствие дискриминации по гендерному признаку, равный подход и доступ к программам обучения и развития, карьерному продвижению и трудоустройству;

- уважение и поддержка прав человека, отсутствие дискриминации;
- обеспечение здоровья, безопасности и благополучия для всех сотрудников;
- содействие образованию, повышению квалификации и профессиональному росту женщин в бизнесе, применение практик, способствующих расширению прав и возможностей женщин;
- содействие равноправию на уровне местных общин;
- оценка результатов и информирование общественности об успехах по достижению гендерного равенства.

В рамках реализации гендерного равенства в 2024 году было проведено несколько важных мероприятий:

- 11 июля 2024 года состоялся онлайн-тренинг «Эффективные коммуникации. Управление конфликтами» для развития женщин Компании.
- В АО «Самрук-Энерго» и его дочерних и зависимых обществах были созданы женские клубы (АО «Самрук-Энерго», ТОО «Экибастузская ГРЭС-1», АО «АЛЭС», ТОО «ШарГЭС», ТОО «АлматыЭнергоСбыт», ТОО «ПВЭС»).
- 6 сентября 2024 года в городе Астана прошел Первый Женский Форум Группы компаний АО «Самрук-Энерго», в котором приняли участие 150 женщин-работников ДЗО компании.

Компания стремится увеличить долю женщин в исполнительных органах и Советах директоров/Наблюдательных советах по Группе компаний.



Первый Форум группы компаний АО «Самрук-Энерго»:

«Women in Power/Эйелдер қуаты/Энергия женщин»

6 сентября 2024 года проведен I Форум группы компаний АО «Самрук-Энерго»: «Women in Power/Эйелдер қуаты/Энергия женщин» на тему: «Женщины в энергетике: Партнёрство, прогресс, перспективы».

Цель Форума: Создание пространства для обмена опытом, обсуждения актуальных вопросов и укрепления сообщества женщин АО «Самрук-Энерго». Повышение профессиональной эмпатии, развитие лидерских навыков и формирование сети поддержки для женщин, занятых в энергетике.

В ходе Форума выступили женщины в энергетике, руководители компаний, представители Национальной комиссии и топ-менеджеры национальных и международных энергетических компаний.

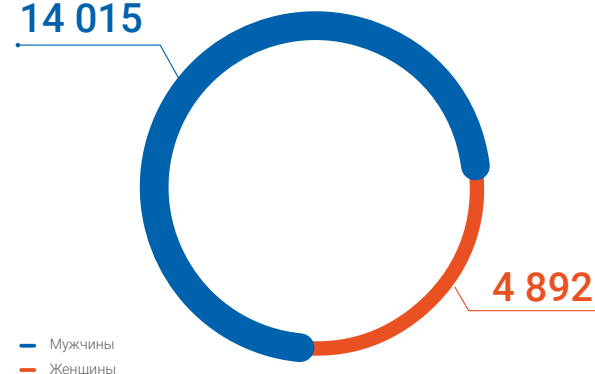
Проведены панельные дискуссии с представителями национальных компаний и АО «Самрук-Энерго». Осуществлен обмен опытом по внедрению гендерного равенства и развитию женских клубов в компаниях. Обсуждение успешных кейсов и инициатив.

Проведена практическая фасилитационная сессия с коучами и тренерами. Разработана дорожная карта для Женского клуба с использованием ИИ (ChatGPT). Определены дальнейшие шаги для устранения барьеров и поддержки карьерного роста женщин.

По результатам проведенного мероприятия утверждены результаты форума с рекомендациями по внедрению инклюзивных стратегий, гендерного равенства, программ наставничества и созданию безопасной рабочей среды, свободной от дискриминации.

Сотрудники в разбивке по полу, человек

14 015



Создание инклюзивной среды

GRI 405-1, GRI 12: Coal Sector: 12.19.6

АО «Самрук-Энерго» заботится о равных возможностях и предоставляет рабочие места людям с инвалидностью. В 2024 году в рамках выполнения Дорожной карты по улучшению управления устойчивым развитием, была утверждена Программа по созданию доступной и инклюзивной среды для лиц с инвалидностью (ЛСИ) в группе компаний АО «Самрук-Энерго». Основные цели программы – трудоустройство ЛСИ, устранение физических и технических препятствий на рабочих местах, а также предоставление социальных гарантий и льгот.

Так, в 2024 году в ДЗО компании были созданы условия для удобства сотрудников с инвалидностью: парковки, пандусы с кнопкой вызова, тактильные плитки и оборудованные санузелы. Также обеспечивается приоритетное обслуживание граждан с инвалидностью, в том числе возможность подачи заявок онлайн.

На конец 2024 года в компании работали 206 человек с инвалидностью. По итогам 2024 года в ДЗО было трудоустроено 31 ЛСИ, что превышает установленную квоту.

Женский клуб группы компаний АО «Самрук-Энерго»

14 августа 2024 года в группе компаний АО «Самрук-Энерго» создан объединенный Женский клуб для поддержки и развития женщин. Он станет платформой для обмена опытом, поиска наставников, профессионального роста и уверенности в себе.

Основные задачи клуба:

- Развитие программ поддержки карьерного роста женщин.
- Проведение семинаров и встреч по лидерству, балансу работы и жизни, возвращению из декретного отпуска.
- Увеличение числа женщин на руководящих позициях.
- Улучшение условий труда, особенно в сложных и вредных условиях.
- Снятие барьеров, мешающих активному участию женщин в жизни компании.
- Поддержка женских инициатив и сотрудничество с другими организациями.
- Создание условий для равных возможностей.

Обеспечение социальных гарантий и стабильности

GRI 401-2, GRI 403-6, GRI 12: Coal Sector: 12.15.3, 12.14.7

АО «Самрук-Энерго» стремится создавать благоприятную рабочую среду и предоставлять социальные гарантии, отвечающие потребностям работников. Мы предлагаем персоналу широкий спектр программ, направленных на повышение благосостояния и защищенности работников и членов их семей.

Социальные гарантии и льготы АО «Самрук-Энерго»:

- Страхование жизни и добровольное медицинское страхование;
- Компенсации по нетрудоспособности/инвалидности, пособие по временной нетрудоспособности, пособие по беременности и родам;
- Отпуск по материнству/отцовству, отпуск по уходу за ребенком до трех лет;
- Предоставление пенсии (в соответствии с законодательством);
- Материальная помощь на рождение ребенка, на погребение близких родственников, а также материальная помощь родственникам на погребение работника Компании.

Программы добровольного медицинского страхования

В Компании для работников действуют программы добровольного медицинского страхования, которые предусматривают:

- Круглосуточное консультационно-диспетчерское обслуживание;
- Медицинский координатор;
- Круглосуточное обслуживание скорой медицинской помощи;
- Амбулаторно-поликлиническую помощь;
- Вызов врача или среднего медицинского работника на дом;
- Стационарное лечение;
- Дополнительные услуги, такие как стоматология и лекарства, лечебные массажи, страхование граждан, выезжающих за рубеж, а также бесплатное прикрепление членов семьи.

Общая численность застрахованных лиц в Корпоративном центре АО «Самрук-Энерго» на конец 2024 года составила 168 человек.

В 2024 году застрахованные сотрудники получали всю необходимую медицинскую помощь в рамках договора на сумму 66,4 млн тенге по договору добровольного медицинского страхования Корпоративного центра АО «Самрук-Энерго».

Поддержка пенсионеров и людей с ограниченными возможностями

АО «Самрук-Энерго» предоставляет социальную поддержку пенсионерам и людям с ограниченными возможностями:

- Единовременные пособия при выходе на пенсию;
- Материальная помощь к праздникам и Дню энергетика;
- Приглашения на праздничные мероприятия для морально-психологической поддержки;
- Материальная помощь инвалидам, нуждающимся в лечении, лекарствах, профессиональной переподготовке.

При расторжении трудового договора в связи с достижением пенсионного возраста, работнику выплачивается единовременная компенсация в размере трех месячных окладов.

Пенсионные выплаты осуществляются из государственного бюджета и Единого национального пенсионного фонда. Работодатель перечисляет обязательные пенсионные взносы в размере 10% от ежемесячного дохода работника.

Отпуск по уходу за ребенком

GRI 401-3, GRI 12: Coal Sector: 12.15.4, 12.19.4

Все сотрудники нашей Компании имеют право на отпуск по уходу за ребенком в соответствии с законодательством. Мы придаем большое значение семейным ценностям и оказываем материальную поддержку сотрудникам, у которых родился ребенок.

В 2024 году отпуском по уходу за детьми воспользовались 345 человек, из которых 26 мужчин и 319 женщин.



Программы отдыха и оздоровления

GRI 403-6, GRI 12: Coal Sector: 12.14.7

Для улучшения здоровья работников и поддержания здорового образа жизни мы предоставляем дополнительные оплачиваемые дни отпуска за выслугу лет. Также частично компенсируем расходы на санаторно-курортное лечение и оздоровительные центры для детей-инвалидов и детей-сирот сотрудников.

В 2024 году был организован летний отдых для 259 детей работников и отдых для самих сотрудников на Горячих источниках Чунджа, озерах Алаколь, Балхаш, Иссык-Куль и Капшагайском водохранилище.

Кроме того, профсоюз АО «Алматинские Электрические Станции» организовал отдых для 200 работников на «Горячих источниках», а более 200 детей провели время в лагерях «Arman Dala» и «Баксы». Больше 350 работников отдохнули на курортах и санаториях Алаколя и Иссык-Куля, а более 100 сотрудников посетили экокурорт «Восемь озер».

Профсоюз ТОО «АлматыЭнергоСбыт» организовал отдых работников в оздоровительном комплексе «Тау-Самал» в Талгарских горах, а также предоставил льготные путевки членам профсоюза. В 2024 году 50 детей и 18 работников прошли оздоровительное лечение в санаториях, получив компенсацию в размере 50% понесенных расходов.

Профсоюз АО «Станция Экибастузская ГРЭС-2» организовал отдых для 151 ребенка в детском оздоровительном центре «Парус».

Для сотрудников ТОО «Богатырь-Комир» организованы путевки и авансы на санаторно-курортное лечение в различных центрах. В 2024 году 397 работников получили аванс на лечение, 3 462 сотрудника отдохнули в доме отдыха «Березка», а более 1 300 детей провели время в детском лагере «Карлыгаш».

Улучшения условий труда

АО «Самрук-Энерго» продолжает улучшение социально-бытовых условий для сотрудников, обеспечивая комфорт, защиту и благоприятную рабочую среду. Эти инициативы являются стратегическим приоритетом компании, направленным на повышение мотивации персонала и устойчивое развитие.

Для мониторинга условий на 77 объектах компании был организован дистанционный мониторинг через платформу Единого оператора по развитию производственных отношений. В 2024 году были разработаны планы по улучшению условий, включая мероприятия по:

1. Развитию внутренних коммуникаций и обратной связи.
2. Профилактике насилия на рабочем месте.
3. Улучшению взаимодействия с подрядными организациями.
4. Обновлению условий в гардеробных, санитарных узлах и душевых.
5. Модернизации комнат для приема пищи.

АО «Самрук-Энерго» ежеквартально формирует консолидированные отчеты по социально-бытовым условиям. В 2024 году были устранены 380 из 1 004 выявленных несоответствий, что составляет 37% от общего числа нарушений. Ожидается устранение оставшихся 512 несоответствий в 2025 году.

Приоритетные направления улучшений в 2024 году:

1. Модернизация санитарной инфраструктуры:
 - Введены в эксплуатацию 3 современных модульных блока и 12 новых санитарных узлов.
 - Все санитарные зоны оснащены отдельными секциями для мужчин и женщин.
2. Совершенствование водоснабжения:
 - Установлены 32 питьевых фонтанчика для обеспечения сотрудников чистой водой.
 - Внедрена улучшенная система водоснабжения.
3. Реконструкция объектов общественного питания:
 - Модернизирована столовая с учетом современных требований.
 - Открыт специализированный магазин для сотрудников.

Отдых и спорт

Мы активно поддерживаем участие сотрудников в спортивных мероприятиях. В отчетный период Локальный профсоюз «Энергия» АО «Алматинские Электрические Станции» организовал чемпионаты по мини-футболу, волейболу, баскетболу (стритболу), шахматам, настольному теннису, армрестлингу и бильярду.

Локальный профсоюз «Серіктес» АО «Алатау Жарық Компаниясы» провел турниры по настольному тен-



нису, Counter Strike 2, командный турнир по боулингу среди женщин, а также соревнования по аркан тарту, армрестлингу, баскетболу, асық ату, шахматам, тоғы-экұмалақ и плаванию. Кроме того, был организован большой турнир по мини-футболу и ежегодный турнир по волейболу.

С участием Локального профсоюза работников ТОО «АлматыЭнергоСбыт» «Жас Куат» прошел турнир по бильярду, в котором приняли участие 16 сотрудников. Соревнования проводились без ограничений по возрасту и полу в дисциплине «свободная пирамида».

Основной целью этих мероприятий является продвижение здорового образа жизни, развитие физической культуры и укрепление корпоративного духа среди работников.

Коллективный договор

GRI 2-30, 402-1, GRI 12: Coal Sector: 12.3.2, 12.15.5

Коллективный договор АО «Самрук-Энерго» – гарант защиты трудовых прав, экономических и социальных гарантий работников. Договор регулирует трудовые отношения и способствует осуществлению эффективного диалога между Компанией и персоналом. Минимальный период уведомления об операционных изменениях согласно Коллективному договору – один месяц.

94% сотрудников Компании

охвачены Коллективными договорами

Коллективные договоры предусматривают следующие социальные выплаты и льготы:

- Материальная помощь на оздоровление, рождение ребенка, свадьбу, погребение (работника и близких), лечение пенсионеров, а также в чрезвычайных ситуациях;
- Помощь в связи с потерей дохода (отпуск по беременности и родам, усыновление);
- Добровольное медицинское страхование;



- Санаторно-курортное лечение сотрудников и детей;
- Единовременные поощрения по юбилеям (50, 60, 70 лет), расходы на культурно-массовые и спортивные мероприятия, новогодние подарки детям;
- Выплата ссуд;
- Пособие при увечье и утрате кормильца.

Трудовые отношения работников, не охваченных коллективными договорами (в случае отсутствия Коллективного договора в дочерних и зависимых организациях), регулируются внутренними нормативными документами по оплате труда и социальным выплатам в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан.

Профсоюзные организации

Мы уважаем право работников на свободный выбор ассоциаций, вступление в профсоюзные или другие организации, проведение коллективных переговоров и защиту их интересов без страха о негативных последствиях. Профессиональные, экономические и социальные права трудящихся защищаются через социальное партнерство с участием уполномоченных представителей. Мы обеспечиваем право работников выбирать своих представителей в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Более **17 000**
работников Компании – члены профсоюзов



Развитие и обучение персонала

GRI 3-3, 404-1, GRI 12: Coal Sector: 12.15.6, 12.19.5

АО «Самрук-Энерго» стремится к постоянному развитию кадрового потенциала, обеспечивая работникам доступ к современным образовательным программам и возможностям профессионального роста. Мы предлагаем корпоративные тренинги, программы повышения квалификации, наставничество, сотрудничество с образовательными учреждениями и онлайн-обучение. Особое внимание уделяется развитию управленческих компетенций и адаптации к цифровым изменениям. Инвестируя в обучение, мы укрепляем корпоративную культуру и повышаем конкурентоспособность бизнеса.

В Компании действуют Правила профессионального обучения и адаптации работников АО «Самрук-Энерго», которые определяют цели, задачи, ключевые направления, а также порядок взаимодействия подразделений, регламентируя ответственность и обязанности сотрудников и руководителей.

Мы придерживаемся принципа «70-20-10», где 70% обучения происходит в процессе работы, 20% – через наставничество и внутренние программы, а 10% – за

счет внешнего обучения. Такой подход обеспечивает баланс между теорией и практикой, позволяя сотрудникам эффективно применять новые знания.

Основные направления обучения включают эксплуатацию энергетического оборудования, программы наставничества, развитие управленческих навыков (MBA, EMBA), изучение английского языка, тематические семинары и тренинги, развитие кадрового резерва, а также корпоративные программы по ESG. Мы стремимся к системному развитию персонала, способствуя профессиональному росту и повышению эффективности работы.

За отчетный период для работников Компании и его ДЗО организовано и проведено корпоративное обучение по следующим темам: «HR в ESG контексте», «Разнообразие, равенство и инклюзивность (DEI)», стратегическая сессия «Создание культуры безопасности труда и нулевой терпимости к смертности на рабочих местах», «ESG, устойчивое развитие и циркулярная экономика: от фундаментальных основ до практики применения».

Реализация программ предусматривается как с отрывом, так и без отрыва от производства, с выдачей сертификата или квалификационного удостоверения.

Затраты на обучение сотрудников

Показатель	2022	2023	2024
Общий объем затрат на обучение сотрудников, тыс. тенге	305 137	440 080	570 000
Затраты на обучение на одного сотрудника в год, тенге	17 373	24 949	30 430

Среднее количество часов обучения одного сотрудника в среднем по Компании, чел/ч

	2022	2023	2024
	35	57	53

Среднее количество часов обучения одного сотрудника в разбивке по полу, чел/ч

Показатель	2022	2023	2024
Мужчины	41	59	56
Женщины	15	52	47

Среднее количество часов обучения одного сотрудника в разбивке по категориям, чел/ч

Показатель	2022	2023	2024
АУП	31	36	50
Производственный персонал	36	51	54

В августе 2024 года АО «Самрук-Энерго» вступило в Национальную Конфедерация работодателей Республики Казахстан «PARYZ» с целью создания благоприятных условий для повышения эффективности, конкурентоспособности и статуса работодателей в Республике Казахстан и защиты их общих интересов посредством социального диалога, социального партнерства и других общезначимых площадок.



Таланты и кадровый резерв

GRI 404-3

Для сохранения конкурентоспособности, оперативного реагирования на вызовы и подготовки управленческих кадров мы развиваем систему преемственности и управления талантами.

В 2024 году оценку результативности и карьерного развития прошли

1 186 сотрудников

Общее количество сотрудников, прошедших регулярную оценку эффективности и развития карьеры

Показатель	2022	2023	2024
Мужчины (всего)	69	307	630
Руководители	13	82	103
Менеджеры	56	225	527
Женщины (всего)	61	475	556
Руководители	5	21	25
Менеджеры	56	454	531

Процент от общего числа сотрудников, регулярно получающих оценку эффективности и развития карьеры

Показатель	2022	2023	2024
Мужчины (всего)	53%	39,25%	4,5%
Руководители	19%	10,48%	
Менеджеры	81%	28,77%	
Женщины (всего)	47%	60,74%	11,37%
Руководители	8%	2,68%	
Менеджеры	92%	58,05%	

Пул талантов

Для развития кадрового потенциала в Компании реализуется программа «Пул талантов», направленная на подготовку руководителей, обеспечение преемственности и создание возможностей для карьерного роста сотрудников в группе компаний АО «Самрук-Энерго».

В 2024 году в кадровом резерве и пуле талантов состояли 784 работника, из которых 23% – женщины. Благодаря системе преемственности 27% вакансий (33 из 121) на ключевые должности были закрыты внутренними кандидатами.

Формирование кадрового резерва основывается на принципах объективности, прозрачности, справедливости, добровольности и эффективности в соответствии с корпоративными правилами управления талантами. Совет директоров и руководство уделяют особое внимание планированию преемственности на руководящие позиции.

Процесс кадрового резерва интегрирован с системой ежегодной оценки сотрудников, которая включает комплексный анализ целей, компетенций, потенциала и разработку индивидуальных планов развития.

По итогам оценки формируется карта талантов, разрабатываются программы менторства, стажировок и преемственности. Результаты также учитываются при пересмотре должностных окладов и выплате годовых премий.

1 октября 2024 года состоялась ежегодная встреча членов Комитета по назначениям и вознаграждениям с перспективными сотрудниками, включенными в Пул талантов и программу преемственности корпоративного центра.

Взаимодействие с системой образования

Для привлечения наиболее талантливых молодых кадров в АО «Самрук-Энерго» мы традиционно проводим активную работу со студентами и выпускниками вузов. Наша стратегия управления персоналом нацелена на создание имиджа лучшего работодателя.

Мы ежегодно предоставляем студентам места для прохождения производственной и преддипломной практики и стажировок с целью дальнейшего трудоустройства лучших выпускников, а также участвуем в развитии дуального обучения.

В 2024 году более 700 студентов

прошли учебно-производственную практику в Компании,

более 60 студентов
прошли дуальное обучение

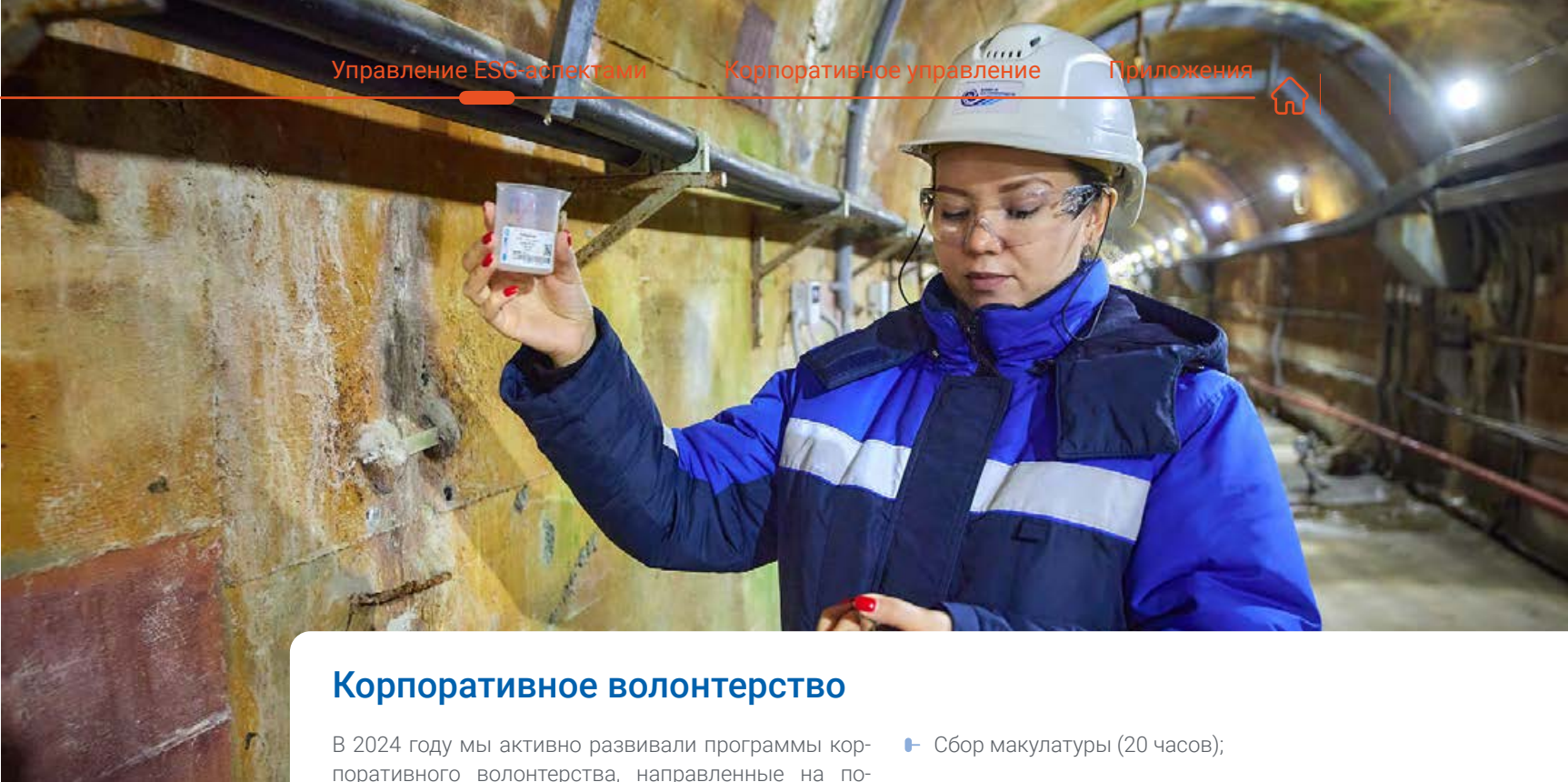
Компания сотрудничает с 28 ведущими учебными заведениями, включая Назарбаев Университет, Казахский национальный университет им. Аль-Фараби, АУЭС им. Г. Дукеева, Казахстанско-Британский технический университет, а также ряд технических колледжей, обеспечивая подготовку квалифицированных специалистов.

Республиканская олимпиада по физико-математическим дисциплинам

АО «Самрук-Энерго» и АУЭС уже 10 лет совместно выявляют одаренную молодежь через Республиканскую олимпиаду по физико-математическим дисциплинам. Ее цель – профориентация, популяризация энергетических специальностей и подготовка будущих специалистов.

Олимпиада проводится среди выпускников школ и студентов 2–3 курсов технических вузов Казахстана по направлениям «Электроэнергетика» и «Теплоэнергетика». В 2024 году в ней участвовали 33 студента из 13 вузов и абитуриенты. Конкурсанты соревновались в профильных дисциплинах и тестировании по физике и математике. Призовые места заняли 7 участников, включая школьники выпускных классов.





Стажировки в Университете Генуи

30 сентября 2024 года было подписано соглашение о сотрудничестве между АУЭС и АО «Алматинские Электрические Станции» (АлЭС). Цель соглашения – профессиональная ориентация студентов, популяризация энергетических профессий, выявление талантливой молодежи, а также повышение качества подготовки специалистов и развитие кадрового потенциала для производственной деятельности.

Документ предполагает организацию студенческой практики на базе АлЭС и последующую стажировку в Университете Генуи (Италия), что позволит углубить знания студентов, расширить их профессиональные навыки и предоставить международный опыт в области теплоэнергетики.

Программа стартовала 3 декабря 2024 года. В настоящее время активно идет сбор заявок от студентов, желающих стать участниками программы стажировок.

Корпоративная культура и внутренние коммуникации

Мы стремимся внедрить высокие этические стандарты и создать эффективную корпоративную культуру, ориентированную на принципы наставничества, доверия, справедливости и профессионализма.

В октябре 2024 года мы организовали встречу с наиболее перспективными работниками из Менеджмент пула и Функционального пула талантов, где обсуждались вопросы лидерства в современном мире. В мероприятии приняли участие члены Комитета по назначениям и вознаграждениям Совета директоров.

В 2024 году Департамент «Управление Человеческими Ресурсами» АО «Самрук-Энерго» организовал ежегодную отчетную встречу с HR ДЗО, где были подведены итоги года и обсуждены планы на предстоящий период. Встреча собрала руководителей и специалистов HR направлений дочерних и зависимых организаций, включая АО «АЛЭС», АО «АЖК», ТОО «БК», ТОО «ГРЭС-12», АО «ГРЭС-2», ТОО «АЭС», ТОО «ПВЭС», ТОО «ЕWP» и других, а также представителей ЧУ «Центр социального взаимодействия и коммуникаций».

Также в отчетном периоде Департамент «Управление Человеческими Ресурсами» АО «Самрук-Энерго» организовал HR Connect, в котором приняли участие руководители и специалисты HR направления ПК

Фонда. В рамках встречи HR команда представила ключевые проекты: «Программа по поддержке пенсионеров», «Программа дуального обучения, «Эргономика труда», «Непрерывные улучшения (Система Кайдзен)», «Женские клубы АО «Самрук-Энерго» и «Бренд работодателя: EVP».

В 2024 году в Компании прошла внутренняя Спартакиада, которая стала этапом подготовки к суперфиналу спартакиады Фонда «Самрук-Қазына». Отборочные соревнования среди компаний группы прошли в атмосфере спортивного энтузиазма и дружеского соперничества, где участники продемонстрировали высокий уровень подготовки и спортивные достижения.

Основные каналы коммуникации:

- Корпоративный внутренний портал;
- Корпоративная информационная рассылка;
- Корпоративные страницы в социальных сетях: [Instagram](#), [Facebook](#), [Twitter](#), [YouTube](#), [Telegram](#).

Новости Компании, информация о проектах и инициативах в сфере социальной политики Группы компаний АО «Самрук-Энерго» размещается на страницах социальных сетей.

Запуск нового Корпоративного портала

В сентябре 2024 года был запущен новый Корпоративный портал, ставший ключевым инструментом для улучшения внутренней коммуникации и управления бизнес-процессами.

Основные функции портала:

- ChatGPT – виртуальный помощник на базе ИИ для оперативных консультаций.
- Автоматизация рутинных процессов – модули планирования, согласования платежей, а также интегрированные блоки Комплаенс, ESG и HSE (охрана труда и безопасность).
- Корпоративное хранилище – удобная платформа для обмена файлами и документами, повышающая прозрачность и согласованность в работе подразделений.

Корпоративное волонтерство

В 2024 году мы активно развивали программы корпоративного волонтерства, направленные на повышение вовлеченности сотрудников, укрепление командного духа и достижение морального удовлетворения от добрых дел.

Основные мероприятия волонтерской программы включали:

- Экологическая акция по уборке мусора (более 24 часов);
- Благотворительная акция «Елка желаний» для детей с онкологическими заболеваниями (28 часов);
- Турнир по шахматам на благотворительные цели (20 часов);
- Молодежный совет «Jas Energy» с акцией «Дорога в школу» (112 часов);

- Сбор макулатуры (20 часов);
- Продуктовые корзины для нуждающихся в рамках «Шын жүректен» (8 часов);
- «Витаминный день» (8 часов);
- Визит к ветеранам с материальной поддержкой (8 часов);
- Профориентационные мероприятия и экскурсии для детей и студентов (20 часов);
- День донора (4 часа);
- Помощь пострадавшим в акции «Күшіміз бірлікте» (8 часов);
- Акция «Соберем ребенка в школу» (5 часов).

Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

В соответствии со Стратегией на 2024–2033 гг. наша цель – стать ведущим и наиболее привлекательным работодателем в регионах присутствия. В рамках внедрения принципов ESG ключевые приоритеты на 2025 год включают:

- Проведение ежегодных исследований вовлеченности и благополучия персонала, а также HR- и IR-аудитов в ДЗО;
- Внедрение и актуализация адаптационных программ для сотрудников всех уровней;
- Грейдирование и автоматизация кадровых процессов;
- Совершенствование профессиональных компетенций HR-работников и проведение корпоратив-

ных мероприятий для укрепления ценностей и бренда работодателя;

- Проведение конкурсов профессионального мастерства и мероприятий по увеличению числа женщин в руководящих должностях до 25% к 2025 году.

Мы следуем принципам Глобального договора ООН и стремимся к улучшению социальной ответственности, повышению вовлеченности сотрудников, соблюдению прав человека и гендерного равенства. В частности, планируем создать женские клубы, обучать женщин лидерским навыкам и развивать программу гендерного равенства в компании.

Также, в рамках поручения по инклюзии, до конца 2025 года планируется трудоустройство граждан, вышедших из детских домов.