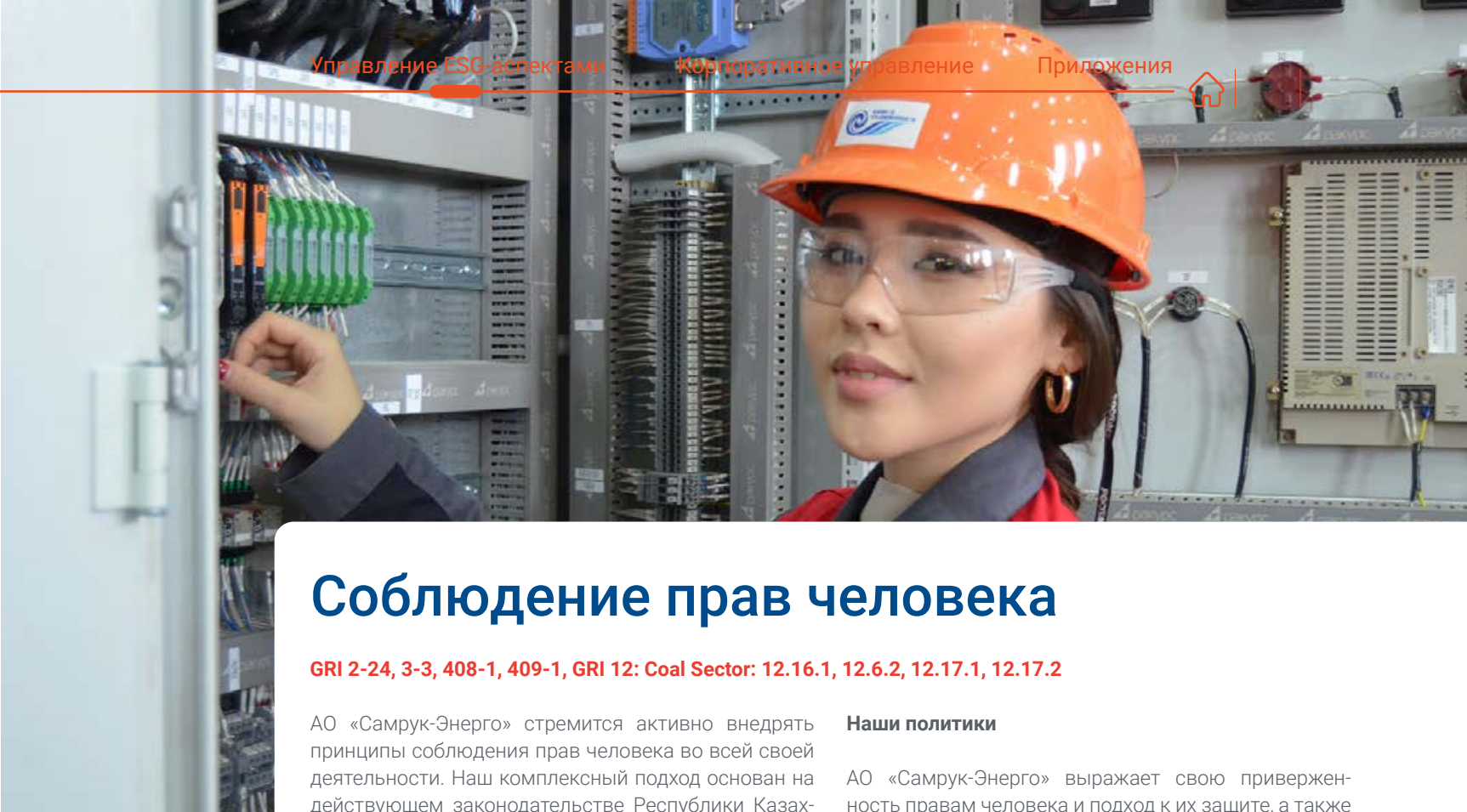




турных мероприятиях, организованных АО «Самрук-Қазына», таких как благотворительный забег и IX Спартакиада.

Кроме того, компания обеспечивала информационную поддержку рабочих поездок руководства на энергетические объекты, а также участие сотрудников в республиканских и международных форумах и конференциях. В рамках экологической акции «Таза Қазақстан» были организованы мероприятия и создано несколько тематических видеороликов.

Важным направлением было создание презентационных видеоматериалов о деятельности компании, а также информационное сопровождение различных конкурсов, таких как конкурс детских рисунков и конкурс среди сотрудников «Үздік ендіріс маманы». Пресс-служба также оперативно отвечала на запросы СМИ и обращения, проводила мониторинг мате-

риалов и упоминаний о компании в СМИ и социальных сетях, а также актуализировала информацию на официальном сайте.

Пресс-службой Компании было подготовлено 85 материалов, опубликованных в ведущих республиканских и региональных СМИ, таких как телеканалы «24 KZ», «Qazaqstan», «КТК», газеты «Egemen Qazaqstan», «Казахстанская правда» и интернет-порталы [tengrinews.kz](#), [zakon.kz](#), [nur.kz](#) и другие. Также было организовано 21 интервью, 5 брифингов и 6 пресс-туров для журналистов.

На официальном сайте Компании было размещено 126 материалов о ключевых событиях, а в социальных сетях опубликовано 705 постов, инфографиков и видеоматериалов. За год количество подписчиков на Telegram-канале Компании увеличилось с 500 до 7 тыс., а в Instagram – с 7,1 тыс. до 8,7 тыс., что способствовало росту вовлеченности аудитории.

Ключевые партнерства

GRI 2-28

Обязательства и призывы к действию Чего мы хотим достичь	- Глобальный договор ООН - Цели устойчивого развития ООН - Женщины-ООН
Отчетность Как мы сообщаем о наших достижениях	- GRI - TCFD <IR> - Казахстанская фондовая биржа (KASE) - Биржа Astana International Exchange (AIX)
Членство и сотрудничество С кем мы сотрудничаем для достижения наших обязательств	- Ассоциация KAZENERGY - Казахстанская электроэнергетическая ассоциация (КЭА) - Электроэнергетический Совет СНГ (ЭЭС СНГ) - Всемирный Энергетический Совет - Национальная палата предпринимателей Республики Казахстан (НПП РК) - ОЮЛ «Союз машиностроителей Казахстана» - Ассоциация ECOJER - Национальная Конфедерация работодателей РК «PARYZ» - Глобальный Договор ООН - Carbon Disclosure Project (CDP)
Оценки и рейтинги Внешняя оценка нашей деятельности	- Fitch Ratings - Sustainable Fitch - PwC Kazakhstan - RAEX

Соблюдение прав человека

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

АО «Самрук-Энерго» стремится активно внедрять принципы соблюдения прав человека во всей своей деятельности. Наш комплексный подход основан на действующем законодательстве Республики Казахстан, а также на международно признанных стандартах и обязательствах, которые мы поддерживаем и реализуем, включая:

- Руководящие принципы ООН по бизнесу и правам человека (UNGPs);
- Цели устойчивого развития ООН;
- Десять принципов Глобального договора ООН;
- Всеобщую декларацию прав человека;
- Декларацию Международной организации труда (МОТ) о фундаментальных принципах и правах в сфере труда;
- Международный пакт о гражданских и политических правах;
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах;
- Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека Организации Объединенных Наций.

Компания использует целостный подход к уважению прав человека по всей цепочке создания стоимости и стремится обеспечивать соблюдение соответствующих законов и норм с помощью надежной системы управления рисками. Мы постоянно оцениваем фактические и потенциальные негативные воздействия на людей и окружающую среду и интегрируем наши выводы в политику, процедуры и процессы должной осмотрительности Компании.

Наши политики

АО «Самрук-Энерго» выражает свою приверженность правам человека и подход к их защите, а также устанавливает ожидания в этой области через соответствующие политики и регламенты:

- Кодекс поведения АО «Самрук-Энерго» описывает ожидания в отношении сотрудников и устанавливает стандарты корпоративного поведения, которые применяются ко всей Группе. Все сотрудники и лица, действующие от имени АО «Самрук-Энерго», обязаны соблюдать Кодекс, независимо от местоположения и характера их работы;
- Политика в области прав человека АО «Самрук-Энерго» описывает подход компании к защите прав человека;
- Политика по недопущению дискриминации в АО «Самрук-Энерго» закрепляет приверженность компании принципам равенства, инклюзивности и соблюдения прав человека, устанавливая запрет на любую форму дискриминации и механизмы защиты работников.;
- Руководство в области устойчивого развития АО «Самрук-Энерго» регламентирует обязательства Компании по уважению и защите прав человека во всех сферах деятельности, включая недопущение дискриминации, обеспечение безопасных и достойных условий труда, свободу объединений, а также ответственный подход к взаимодействию с сообществами и другими стейкхолдерами.;
- Кадровая политика АО «Самрук-Энерго» регулирует трудовые практики внутри компании, определяя обязательства перед сотрудниками и ожидания от них.



Управление и ответственность

Показатель	Описание
Совет директоров и комитеты при Совете директоров	Устанавливают стратегические приоритеты и утверждают политику в области прав человека.
	Осуществляют надзор за управлением рисками в сфере прав человека.
	Определяют ожидания в отношении третьих лиц (подрядчиков, партнеров и пр.) в аспекте прав человека.
Правление	Внедряет политику в области прав человека в бизнес-процессы.
	Руководит реализацией программ/планов по защите прав человека.
Департамент «Корпоративное управление и Устойчивое развитие»	Разрабатывает и внедряет политику и процедуры в области прав человека.
	Отвечает за отчётность, раскрытие информации и взаимодействие с заинтересованными сторонами.
Департамент «Управление человеческими ресурсами»	Реализует политику по обеспечению равных возможностей, недопущению дискриминации и защите прав работников.
	Разрабатывает политики в области прав человека, недопущения дискриминации и пр.
	Разрабатывают и внедряют программы по обеспечению гендерного равенства, социальной поддержки, развития инклюзии и пр.
	Управляет внутренними жалобами и конфликтами в области трудового законодательства.
Департамент «Управление Закупками»	Внедряет требования по соблюдению прав человека в договоры с поставщиками и подрядчиками.
Служба «Комплаенс»	Проводит внутренние проверки кандидатов на работу и иных третьих лиц, с целью подтверждения их хорошей репутации, соблюдения этических норм и законодательства.
	Проводит обучение сотрудников по вопросам соблюдения этических норм, антикоррупционной политике и стандартов делового поведения.
	Управляет механизмами подачи жалоб и разрешения споров.
Департамент «Охрана труда»	Обеспечивает защиту прав работников в области здоровья, безопасности и охраны труда.
	Проводит аудит условий труда и соблюдения норм безопасности.
Омбудсмен	Принимает жалобы и заявления от работников и заинтересованных сторон.
	Независимо рассматривает жалобы и содействует урегулированию споров.
Рабочие группы и комитеты по правам человека	Формируются для решения специфических вопросов, связанных с правами человека.

Акылов Нариман Бекетович

Омбудсмен



Взаимоотношения с руководством, возможности для профессионального и личностного развития, а также взаимное уважение – именно на этих ключевых принципах строится доверие внутри нашей Компании.

Когда сотрудники видят поддержку и открытость со стороны руководства, а также имеют реальный шанс расти и развиваться, формируется крепкая основа для долгосрочного сотрудничества и успешной командной работы.



Наши приоритетные области в области прав человека

Мы уважаем основные права человека всех людей, соблюдая все юридические требования. У нас есть строгие политики, процедуры и другие действия, направленные на смягчение потенциальных рисков в следующих пяти категориях прав человека:

- Принудительный труд и детский труд**
Мы придерживаемся нулевой терпимости к любому виду принудительного и/или детского труда в наших операциях и цепочке поставок.

В течение **2024** года

случаев нарушения этих принципов и действующего законодательства в этой области не зафиксировано

- Охрана труда и безопасность**
Охрана труда и безопасность – наш главный приоритет, и мы стремимся к постоянному улучшению с целью достижения нулевого уровня травматизма. Мы обязуемся обеспечивать безопасность нашей продукции и операций, и это распространяется на подрядчиков и посетителей наших площадок.

- Зарплата и рабочие часы**
Мы не нанимаем людей, чья зарплата ниже минимальной заработной платы, разрешенной местным законодательством для соответствующего типа работы. Мы обязуемся контролировать и принимать меры по снижению чрезмерных рабочих часов и поддерживать гибкие условия труда, где это возможно.

- Свобода объединений**
Для сотрудников является основным правом иметь свободу объединений и коллективных переговоров. Мы признаем и уважаем права сотрудников, предусмотренные местным законодательством, включая, где применимо, право на коллективное представительство и переговоры, без каких-либо негативных последствий за участие в легитимной деятельности профсоюзов.

- Дискриминация**
Мы обязуемся способствовать равным возможностям и гордимся тем, что строим культуру с нулевой терпимостью к дискриминации, домогательствам и преследованиям.



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.