

Деловая этика и противодействие коррупции

Мы стремимся стать эффективным операционным энергохолдингом Евразийского значения — лидером рынка Казахстана. Без сохранения и повышения доверия к нашей деятельности со стороны всех заинтересованных сторон, включая Единственного акционера, сотрудников и деловых партнеров, мы

не сможем достигнуть наших стратегических целей. Внедренные нами высокие этические стандарты и построение корпоративной культуры, основанной на доверии и нулевой толерантности к коррупции, позволяют обеспечивать защиту нашей репутации и интересов всех заинтересованных сторон.

Корпоративная этика и забота о репутации

В 2023 году актуализирован и утвержден Кодекс поведения АО «Самрук-Энерго», устанавливающий основополагающие принципы и стандарты делового поведения, а также высокие профессиональные и этические стандарты, которым должна соответствовать деятельность всех сотрудников АО «Самрук-Энерго», независимо от занимаемой должности, учитывая интересы всех заинтересованных лиц.

Кодекс поведения АО «Самрук-Энерго» актуализирован в части включения информации о принципах (зеленых) закупок, подходах, ESG критериях при выборе поставщиков и мониторинге соблюдения поставщиками норм и законов в социальной/экологической сфере, об отмывании денег, об определении роли органа управления, исполнительного органа, Службы «Комплаенс», Омбудсмена, политической вовлеченности Компании, прав человека, принципов «зеленого офиса» и др.

Внедрение стандартов этики и их соблюдение обеспечивает Совет директоров. Все сотрудники Компании подписывают заявление об ознакомлении с Кодексом деловой этики и Кодексом поведения, а также регулярно подтверждают свои знания.

Компания на регулярной основе проводит обучение персонала и должностных лиц для понимания стандартов Кодекса поведения АО «Самрук-Энерго» и доступности системы уведомления о предполагаемых нарушениях.

GRI 2-26

По вопросам разъяснений требований Кодексов и/или возникшим этическим вопросам, по фактам нарушений требований, коррупционных и других противоправных действий должностные лица и персонал АО «Самрук-Энерго», деловые партнеры и заинтересованные стороны вправе обратиться:

- к непосредственному руководителю;
- к омбудсмену;
- в службу внутреннего аудита;
- в службу корпоративного секретаря;

- по телефону или электронной почте доверия, информация о которых опубликована и доступна на сайте в офисе АО «Самрук-Энерго»;
- через почтовый ящик для приема жалоб, обращений и предложений, установленный в офисе АО «Самрук-Энерго».

Факты нарушения принципов деловой этики рассматриваются Советом директоров.

По результатам 2023 года случаи нарушения норм Кодекса поведения АО «Самрук-Энерго» со стороны членов Совета директоров и исполнительного органа АО «Самрук-Энерго» не зафиксированы.



Комплаенс-политика

Основная задача направления комплаенса — проведение мероприятий по выявлению, оценке, предотвращению и контролю возникающих в нашей деятельности комплаенс-рисков, формирование нулевой толерантности к проявлениям коррупции и взяточничества, построение антикоррупционной культуры и предупреждение комплаенс-рисков.

Наш комплаенс-подход, основывается на принципах:

- Вовлеченность и поддержка со стороны руководства в развитии комплаенс системы — Совет директоров рассматривает отчеты о реализации комплаенс программы;
- Регулярное проведение мероприятий по выявлению и последующей актуализации коррупционных рисков;
- Разработка и внедрение процедур противодействия коррупции, отвечающих уровню и характеру выявленных рисков, совершенствование и актуализация внутренних политик и процедур;
- Реализация и поддержка программ обучения работников принципам и стандартам соответствия антикоррупционному законодательству;
- Мониторинг эффективности внедренных процедур по предотвращению коррупции.

В Компании действует Служба «Комплаенс» АО «Самрук-Энерго» — независимое структурное подразделение, организационно и функционально подотчетное Совету директоров. Служба на ежеквартальной основе предоставляет отчет о проделанной работе за отчетный период. Оценку работы Службы осуществляет Совет директоров. В рамках антикоррупционной деятельности в организационные структуры ДЗО Группы компаний АО «Самрук-Энерго» внедрены должности комплаенс офицеров, подотчетные Совету директоров/Наблюдательному Совету ДЗО.

В отчетном периоде решением Правления АО «Самрук-Қазына» от 21.12.2023 года (протокол №60/23) актуализирован и утвержден Корпоративный стандарт по комплаенс функции Группы компаний АО «Самрук-Қазына». АО «Самрук-Энерго» и его ДЗО придерживаются норм данного Корпоративного стандарта.

В ноябре 2023 года АО «Самрук-Энерго» успешно прошел внешний надзорный аудит на соответствие требованиям стандарта ISO 37001 «Системы менеджмента противодействия коррупции. Требования и рекомендация по применению». С целью автоматизации бизнес-процессов внедрена процедура предоставления «Декларации о раскрытии потенциального конфликта интересов» в АО «Самрук-Энерго», а также ДЗО. В отчетном периоде проведен анализ закупок АО «Самрук-Энерго» по обращениям, поступившим в централизованную службу по контролю за закупками касательно деятельности АО «Самрук-Энерго» и ДЗО, в результате которого был определен характер нарушений, меры по их устранению, и даны рекомендации по минимизации комплаенс рисков.

GRI 205-1

Руководство Компании и ДЗО на периодической основе инициирует проведение оценки рисков в области коррупции в соответствии с Правилами идентификации и оценки рисков.

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности Группы компаний АО «Самрук-Энерго», при реализации которых наиболее высока вероятность совершения должностными лицами и работниками Компании и ДЗО коррупционных правонарушений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды Компании и ДЗО.

Общее количество и доля ДЗО, в отношении которых проводилась оценка рисков, связанных с коррупцией

Организация	2023	
	шт.	%
Группа компаний АО «Самрук-Энерго»	11	44

ДЗО, в отношении которых были выявлены существенные риски, связанные с коррупцией

Организация	2023
Группа компаний АО «Самрук-Энерго»	0

GRI 205-3

В Компании внедрена практика проверки благонадежности третьих лиц, применяемая службой комплаенс для исключения коррупционных рисков и рисков потери деловой репутации. С целью распространения действия положений «Кодекса поведения» на деловых партнеров, поставщи-

ков и других третьих лиц, работающих с Компанией, в типовые хозяйственные договоры включены нормы «Антикоррупционных оговорок». По результатам 2023 года по Группе компаний АО «Самрук-Энерго» подтвержденных фактов коррупции не зафиксировано.

Обучение и информирование сотрудников

Для формирования антикоррупционной культуры и нулевой толерантности к любым формам проявления взяточничества и коррупции мы проводим обучающие мероприятия для персонала по разъяснению требований, принятых комплаенс-политик и антикоррупционного законодательства.

В 2023 году в рамках осуществления антикоррупционной деятельности мы провели обучающие семинары по формированию антикоррупционной культуры среди работников Компании и ДЗО. Встречи были проведены с приглашением сотрудников уполномоченных органов с целью разъяс-

нения актуальных изменений в законодательстве о противодействии коррупции.

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

В отчетном периоде во всех ДЗО было проведено более 70 обучающих мероприятий с разъяснениями об изменениях в антикоррупционном законодательстве, налоговом декларировании и о порядке работы «Горячей линии».

11 541 сотрудников АО «Самрук-Энерго» ознакомлены с требованиями Политики по противодействию мошенничеству и коррупции.

Информирование об антикоррупционной политике АО «Самрук-Энерго»

Показатель, в том числе по регионам	2021		2022		2023	
	человек	%	человек	%	человек	%
Совет директоров и Правление	10	100%	12	100%	65	100%
Юг	-	-	-	-	25	38,4
Центр	-	-	-	-	0	0
Восток	-	-	-	-	12	18,4
Север	10	100	12	100	28	43,2
Персонал	17 645	100%	17 650	100%	11 541	100%
Юг (административно-управленческий персонал)	7 851	44,5	7 856	44,5	133	1,15
Юг (производственный персонал)	-	-	-	-	7 808	67,65
Центр (административно-управленческий персонал)	258	1,45	258	1,45	0	0
Центр (производственный персонал)	-	-	-	-	0	0
Восток (административно-управленческий персонал)	10	0,05	10	0,05	12	0,1
Восток (производственный персонал)	-	-	-	-	316	2,74
Север (административно-управленческий персонал)	9 518	54	9 518	54	75	0,65
Север (производственный персонал)	-	-	-	-	3 197	27,7
Деловые партнеры	-	-	159	100%	8 420	100%
Юг	-	-	-	-	3 085	36,6
Центр	-	-	-	-	0	0
Восток	-	-	-	-	44	0,5
Север	-	-	159	100	5 291	62,9

Количество сотрудников, прошедших обучение по борьбе с коррупцией, по регионам на 31 декабря 2023 года*

Показатель, в том числе по регионам	2021		2022		2023	
	человек	%	человек	%	человек	%
Совет директоров и Правление	10	100%	12	100%	65	100
Юг	-	-	-	-	25	38,4
Центр	-	-	-	-	0	0
Восток	-	-	-	-	12	18,4
Север	10	100	12	100	28	43,2
Персонал	17 645	100%	17 650	100%	11 541	100%
Юг (административно-управленческий персонал)	7 851	44,5	7 856	44,5	133	1,15
Юг (производственный персонал)	-	-	-	-	7 808	67,65
Центр (административно-управленческий персонал)	258	1,45	258	1,45	0	0
Центр (производственный персонал)	-	-	-	-	0	0
Восток (административно-управленческий персонал)	10	0,05	10	0,05	12	0,12
Восток (производственный персонал)	-	-	-	-	316	2,74
Север (административно-управленческий персонал)	9 518	54	9 518	54	75	0,65
Север (производственный персонал)	-	-	-	-	3 197	27,7

*В 2023 году среди деловых партнеров тренинги по борьбе с коррупцией не проводились.

Работа «Горячей линии»

GRI 2-26

В рамках комплаенс программы все заинтересованные стороны могут сообщить о фактических и предполагаемых нарушениях законодательства, регуляторных требований и внутренних документов по вопросам этики и комплаенс на Линию инициативного информирования («Горячая линия»/Speak up).

Ежегодно Службой Комплаенс осуществляются информирование и обучение, направленное в том числе на повышение осведомленности сотрудников Компании, ее дочерних организаций и совместных предприятий о надежности «Горячей линии» для конфиденциального информирования о нарушениях. На каждом предприятии группы компаний АО «Самрук-Энерго» в общедоступных местах размещена информа-

ция по работе Линии и обеспечении надежности принимаемых сообщений о предполагаемых нарушениях.

Служба Комплаенс, «Горячая линия» — телефон: 8 800 080 47 47 Почтовый адрес: mail@sk-hotline.kz

В соответствии с лучшими международными практиками и для защиты интересов осведомителей, «Горячая линия» администрируется независимой компанией. Все жалобы и обращения, поступившие на горячую линию, регистрируются и передаются Службе Комплаенс, обеспечивающей профессиональное и конфиденциальное рассмотрение. По анонимным сообщениям ответы предоставляются независимой компании для последующего направления их заявителю.

Статистика обращений и жалоб

Источник	2021	2022	2023
«Горячая линия» (в том числе личные обращения в Службу «Комплаенс»)	70	91	95
Канцелярия АО «Самрук-Энерго», из них:	10 296	9 457	9 339
от Государственных органов	321	335	315
от Акционера	737	758	802
Обращения, в т.ч. канцелярии ДЗО	76	101	112
Служба безопасности	0 (11 ³³)	4	0 (11 ³⁴)
Форма «Обратная связь» на сайте	1	6	0
Омбудсмены и профсоюзы	73	90	41
Суды и надзорные органы	5	4	4
Письменные обращения к руководителю (в т.ч. блог руководителя Компании)	18	12	4
Согласительные комиссии	10	36	34
Итого	253	344	290

Наибольшее количество обращений связано с вопросами заработной платы, вознаграждений и иных выплат, процедурой закупок, неправомерными действиями/бездействием работников и должностных лиц по Группе компаний АО «Самрук-Энерго».

Стейкхолдеров в отчетном периоде интересовали вопросы повышения и индексации заработной платы, несогласие с выплатами, отмена приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности и невыплате премии, вопросы доплаты за период замещения работников. Зафиксированы также обращения, связанные с вопросами организации труда, нарушения условий труда техники безопасности и трудового законодательства (несвоевременное обеспечение спецодеждой, ненадлежащие социально-бытовые условия, по трудовым процессам (отказ в переводе, непрозрачный найм, изменение трудовых условий без предварительного согласования, сокрытие несчастных случаев).

Впервые в отчетном периоде зафиксировано 4 обращения, связанные с непредоставлением от-

ветов на обращения, контактных данных и неполных ответов. Ранее аналогичных обращений по непредставлению ответов не было. Все поступающие обращения подвергаются анализу на основании первичных данных. По результатам анализа, в зависимости от изложенных обстоятельств, осуществляется взаимодействие с заявителем, предоставляются ответы в соответствии со сроками, установленными Законом «Об обращении физических и юридических лиц», либо осуществляется выездная проверка, либо комиссия в соответствии с Правилами проведения служебных расследований в АО «Самрук-Энерго».

В отчетном периоде по подтвержденным фактам несоответствий/нарушений предприняты соответствующие меры. Конфиденциальность и анонимность обращений гарантировалась.

Также проведены разъяснительные собрания с персоналом и осуществлен мониторинг поступающих обращений, а также популяризация каналов обратной связи.

Омбудсмен

С целью защиты прав работников в Компании действует должность Омбудсмана, 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.

Основные задачи Омбудсмана:

- Содействие в решении трудовых споров, конфликтов, проблемных вопросов социально-трудового характера;
- Контроль соблюдения персоналом принципов деловой этики;
- Содействие повышению рейтинга и имиджа курируемой Компании;
- Предупреждение и урегулирование споров и конфликтов;

³³ Количество обращений, рассмотренных совместно с другими структурными подразделениями.

³⁴ Количество обращений, рассмотренных совместно с другими структурными подразделениями.

- Обеспечение неформальных коммуникаций между должностными лицами и работниками компании для своевременного выявления проблем и направлений совершенствования;
- Внесение предложений по совершенствованию политик и процедур Компании;
- Информирование Совета директоров о выявленных проблемных вопросах, носящих системный характер и требующих принятия соответствующих комплексных мер, подание конструктивных предложений для их решения.

Деятельность Омбудсмана основывается на принципах:

- независимости;
- гласности;
- беспристрастности;
- объективности;
- честности;
- добросовестности;
- неформальности;
- конфиденциальности.

В соответствии с Положением об Омбудсмене (п. 15), Омбудсмен обязан обеспечить анонимность работника или должностного лица, обратившегося по факту нарушения положений Кодекса деловой этики, норм законодательства Республики Казахстан и внутренних документов Компании.

GRI 2-26

Сообщить о фактах противоправных действий должностных лиц и других работников Общества можно по телефонам доверия:

+7 (717) 255-30-15, +7 (701) 788-84-16, а также написав обращение на электронную почту: akylov@samruk-energy.kz, ombudsman@samruk-energy.kz

Так, за 2023 год к Омбудсмену официально поступило 37 обращений (групповой электронный документооборот, горячая линия «Нысана», e-otynish, сотовый телефон, электронная почта, письменные и устные обращения). В большинстве случаев обращения связаны с жалобами и консультацией по трудовому законодательству, жалобы на неправомерные действия руководства, конфликты между руководителями и работниками структурных подразделений, незаконное увольнение, несправедливое наказание и лишение премии, несправедливого распределения отпусков работников, а также неудовлетворенность оплатой труда и премированием. Дополнительно более 100 человек обратились за консультацией по телефону.

По всем обращениям Омбудсменом проведены консультации, даны ответы и рекомендации, га-

рантирована анонимность и конфиденциальность, оказана всесторонняя помощь (в том числе психологическая и моральная поддержка), проведены личные встречи (беседы) с работниками, проведены консультации и предоставлены рекомендации руководителям Корпоративного центра и Дочерних и зависимых организаций.

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

Подтвержденные факты дискриминации, ущемления прав по национальности, половому либо расовому признаку и вероисповеданию в отчетном году отсутствуют. Соблюдаются все права работников, исключая возможные возникновения враждебной, унижительной для человека атмосферы.

Деятельность по ДЗО

За отчетный год Омбудсмен посетил все ДЗО Компании. При посещении объектов ДЗО:

- Работникам был представлен «Отчет Омбудсмана о проделанной работе за 2023 год»;
- Организовано выступление с Докладом «О роли Омбудсмана в АО «Самрук-Энерго»;
- Рассмотрены наиболее часто задаваемые вопросы;
- Доведена до сведения информация о Кодексе поведения (деловой этики) и разъяснены цели и задачи Кодекса. Кроме того, подробно рассмотрены разделы: «Этическое поведение», «Внешние коммуникации», «Равные условия найма и труда», «Запрет на дискриминацию и притеснение», «Конфликт интересов»;
- Работникам доведены каналы коммуникации (телефоны горячей линии, Омбудсмана, Службы Комплаенс, HR), разъяснены их обязанности и последствия несоблюдения кодекса;
- Даны разъяснения внутренних нормативных документов и процедур Компании по предотвращению и предупреждению потенциальных конфликтов («Политика по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликта интересов АО «Самрук-Энерго»);
- Проведена информационно-разъяснительная работа по разрешению социально-трудовых споров — разъяснены положения статей Главы 15. «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров», Главы 16. «Рассмотрение коллективных трудовых споров» Трудового кодекса РК, оказана консультативная помощь по вопросам трудового законодательства, проведены неформальные встречи с коллективами, проверены социально-бытовые условия.

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 непосредственная работа по разъяснению внутренних нормативных документов и процедур Компании. Омбудсменом также проводился личный прием (в том числе конфиденциальный) со всеми желающими. Обратившимся даны разъяснения и рекомендации по всем вопросам.

При непосредственном общении с руководящим составом ДЗО высшего и среднего звена, на постоянной основе доводится принцип «Слышащего руководства» (необходимость организовывать систематические встречи с коллективами, записывать и решать проблемные вопросы, особенно возникающие на систематической регулярной основе). Благодаря работе данного принципа уже решено множество систематически возникающих проблемных вопросов социально-бытового и санитарно-гигиенического характера.

Кроме этого, Омбудсменом АО «Самрук-Энерго» на постоянной основе осуществляется анонимный опрос (анкетирование) работников КЦ и ДЗО в рамках осведомленности работников Компании и ДЗО о его деятельности.

Анкета направлена на выявление систематически возникающих проблемных вопросов и определения мнения коллектива по следующим направлениям:

- Морально-психологическая обстановка в коллективе (в структурном подразделении/в отделе/в кабинете);
- Частота принятия независимых (самостоятельных) решений;
- Возможность быть креативным и использовать инновационный подход;
- Взаимоотношения с коллегами (руководством/подчиненными/коллегами);
- Удовлетворенность деловыми отношениями (с руководителем/подчиненными/ коллегами);
- Оказание поддержки со стороны руководителя;
- Доверие руководству Компании и стратегическому Плану развития Компании;
- Удовлетворенность системой оплаты труда и премирования;
- Удовлетворенность социальным пакетом;
- Знание и Методы подачи жалоб и обращений.

Поступившие от работников предложения, а также ряд систематически возникающих проблемных вопросов в настоящее время находятся на рассмотрении у Омбудсмена, с целью дальнейшего обсуждения и решения с заинтересованными структурными подразделениями, руководством ДЗО и при необходимости с Правлением АО «Самрук-Энерго».

Повышение квалификации

В июле 2023 года на площадке, организованной АО «НАК «Казатомпром», прошло обучение по программе «Методы и организации ведения переговоров при управлении трудовыми конфликтами. Роль корпоративного Омбудсмена в урегулировании трудовых конфликтов», где по результатам получен сертификат об успешном прохождении обучения.

Взаимодействие и Коммуникация

В целях взаимодействия и обмена опытом, Омбудсмен на постоянной основе участвует в заседаниях Совета Омбудсменов (с участием всех Омбудсменов Портфельных компаний АО «Самрук-Казына»), на котором осуществляется обмен опытом, включая обсуждение разнообразных вопросов и путей решения проблемных ситуаций.

- В июле 2023 года Омбудсменом было принято участие в Форуме профсоюзных лидеров и корпоративных Омбудсменов, организованных АО «ФНБ «Самрук-Казына» и Центром социального взаимодействия и коммуникаций, на котором Омбудсмен АО «Самрук-Энерго» выступил одним из спикеров, рассказав «О роли Омбудсмена в Обществе», раскрыв моральные и психологические аспекты в работе Омбудсменов.
- В сентябре 2023 года Совет Омбудсменов проходил на площадке АО «Самрук-Энерго». Все участники посетили объекты ТОО «Богатырь комир», ТОО «Экибастузская ГРЭС-1» и ТОО «Первая ветровая электрическая станция», тем самым напрямую ознакомившись с полным циклом производства, начиная от добычи угля до генерации (производства) электрической энергии.
- В декабре 2023 года Омбудсменом было принято участие в Форуме на тему: «Социальное трудовое партнерство в Группе портфельных компаний АО «Самрук-Казына», проводимого с участием CEO-1 по социально-трудовым вопросам, корпоративных Омбудсменов портфельных компаний, руководителей IR служб и профсоюзных лидеров портфельных компаний.
- 16–17 марта 2023 года Омбудсмен принял участие в заседании Профкома ОО «Батыр Комир» — основной профсоюзной организации ТОО «Богатырь Комир».
- 10 октября 2023 года Омбудсмен принял участие в мероприятии посвященном «Дню профсоюзов Казахстана», где вручено Благодарственное письмо от Есильского филиала партии «Аманат» Председателю Общественного объединения «Казахстанского энергетического отраслевого профсоюза».
- 11 октября 2023 года Омбудсменом проведена встреча с Профсоюзным лидером Павлодарской области в области образования.



Дополнительно, в рамках осуществления внешних коммуникаций, Омбудсменом проводится работа с участием государственных органов, где проведены ряд встреч непосредственно с экспертами по законотворческой деятельности Министерства труда и социальной защиты населения и Депутатами Мажилиса Республики Казахстан.

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