



Инвестиции в человеческий капитал

Мы рассматриваем своих работников как ключевой актив и наибольшую ценность, неотъемлемо связанную с успехом Компании. В рамках принципов социальной ответственности мы постоянно совершенствуем системы управления персоналом, стремимся создать благоприятные условия труда, привлекать и удерживать талантливые кадры, а также обеспечивать их социальную защиту и стабильность.

Мы уважаем интересы заинтересованных сторон, соблюдаем требования трудового законодательства, принципы корпоративной и профессиональной этики. Наша корпоративная культура стремится к созданию равных возможностей при найме и непосредственном выполнении трудовых обязательств, предотвращению любых форм дискриминаций и защите прав человека.

По состоянию на 31 декабря
2023 года списочная численность
персонала составила

17 892

человек

В 2023 г. средняя заработная плата
работников Группы компаний
АО «Самрук-Энерго» составила

487 399

тенге в месяц



Подход Компании соответствует принципам 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. Ключевым документом, направленным на развитие человеческого потенциала и удовлетворение потребностей в развитии компетенций работников является Кадровая политика. Корпоративная культура Компании акцентирует внимание на равенстве возможностей при найме, предотвращении дискриминации и защите прав человека, что способствует успешной реализации стратегических инициатив.

В целях обеспечения реализации Стратегии решением Совета директоров от 28 июля 2023 года (протокол №10/23) была утверждена новая редакция Кадровой политики АО «Самрук-Энерго» на 2023-2031 годы. Политика определяет систему управления, принципы и ключевые направления управления человеческими ресурсами и является обязательной для всех дочерних организаций Группы компаний АО «Самрук-Энерго».

При разработке Кадровой политики учитывались требования и мнения заинтересованных сторон, включая мнение единственного акционера, внутренних стейкхолдеров, практики, соответствующие международным стандартам GRI и ISO 10018 и пр., а также требования регуляторных органов.

Кадровая политика Компании основана на принципах устойчивого развития — уважение к интересам стейкхолдеров, соблюдение прав человека, открытость, подотчетность, прозрачность, законность, этическое поведение, личный пример, нетерпимость к коррупции, недопустимость конфликта интересов, равные возможности при трудоустройстве, недискриминация, недопущение сексуальных домогательств и другие.

Стратегическая роль HR-функции заключается в долгосрочном планировании количественных и качественных аспектов человеческих ресурсов, включая подбор и обучение персонала.

Мы регулярно анализируем эффективность и результативность управления персоналом с помощью ежемесячных и ежеквартальных отчетов, учитывая бизнес-процессы, цели и потребности Компании. На основе полученных данных мы совершенствуем систему управления персоналом и разрабатываем новые социальные программы для сотрудников и членов их семей. Такой подход способствует реализации мероприятий по достижению Целей устойчивого развития ООН.

²¹ Указ Президента Республики Казахстан №633 «О некоторых вопросах оптимизации лимитов штатной численности государственных органов и субъектов квазигосударственного сектора» от 28 июля 2021 года, Поручение Фонда АО «Самрук-Қазына» №23-01-05.8/4701 от 20 августа 2021 года, Решение Правления АО «Самрук-Қазына» протокол №06/22 от 24 января 2022 года, Решение Совета директоров АО «Самрук-Энерго» протокол №02/22 от 25 февраля 2022 года.

Создание привлекательных условий труда

По состоянию на 31 декабря 2023 года списочная численность персонала составила 17 892 человек. Средний стаж работы — 16 лет. Средний возраст сотрудников — 41 год. В 2023 году доля персонала с полной занятостью составила 100%.

В 2023 году была утверждена организационная структура и штатная численность Корпоративного центра АО «Самрук-Энерго» в количестве 150 работников²¹.

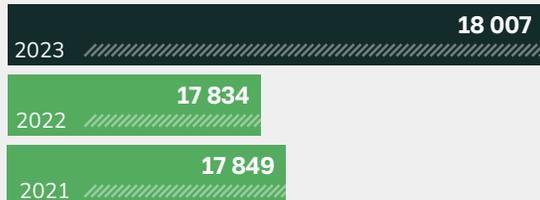
GRI 2-7, 405-1, GRI 12: Coal Sector: 12.19.6

Динамика численности персонала, человек

Списочная численность персонала



Общая численность персонала



GRI 2-7c

Общая списочная численность персонала АО «Самрук-Энерго», включая совместные и зависимые организации, на конец 2023 года, за исключением работников, принятых по договору ГПХ и договору аутстаффинга, составила 17 892 человека. Списочная численность на конец периода определяется количеством работников, состоящих в штате дочерних и зависимых предприятий компаний АО «Самрук-Энерго», по состоянию на 31.12.2023 г.

GRI 2-8, GRI 12: Coal Sector: 12.15.2

По состоянию на 31 декабря 2023 года в АО «Самрук-Энерго» работали 474 внештатных сотрудника. Взаимоотношения с этими сотрудниками строятся в соответствии с условиями договора о закупке кадровых услуг Корпоративного университета «Самрук-Казына».

Численность внештатных работников, человек

Показатель	Аутстаффинг	Договор гражданско-правового характера	Всего
Списочная численность персонала	0	474	474

GRI 2-8b

Наиболее распространенным типом договорных отношений среди персонала, не являющегося работниками Компании, является договор гражданско-правового характера (ГПХ) и договор аутстаффинга. Общее количество персонала, не являющегося работниками Компании, но контролирующегося АО «Самрук-Энерго» — 474 человек. Работники, нанятые по договору ГПХ и договору аутстаффинга, привлекаются для выполнения проектной либо сезонной работы.

Подбор персонала и текучесть кадров

Практика подбора кадров осуществляется на основе анализа потребностей и стратегических целей Компании. Главными критериями при подборе кандидатов являются их профессиональная компетентность, эффективность работы, мотивация и соответствие корпоративным ценностям Компании. Вакансии публикуются на сайте Компании и Единой онлайн-платформе рекрутинга «Samruk Qyzmet» (QSamruk.kz) 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 2021-2023 гг. внутренними кандидатами были закрыты

62%

вакансий Компании

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

В 2023 году было нанято
2 818 человек, из которых

25%

женщины

КЕЙС**Программы адаптации
новых сотрудников**

Мы постоянно совершенствуем механизмы адаптации новых сотрудников для развития кадрового потенциала АО «Самрук-Энерго». В Компании действует Программа адаптации, в рамках которой посредством специальной цифровой платформы новые сотрудники на протяжении трех месяцев проходят электронный адаптационный курс, включающий теоретическое и практическое обучение. Программа призвана облегчить процесс адаптации сотрудников к новой рабочей среде и создать основу для их профессионального роста. Для развития кадрового потенциала в АО «Самрук-Энерго» внедрена программа, направленная на облегчение адаптационного периода новых работников. Программа включает трехмесячный курс на специальной цифровой платформе, предоставляющей теоретическое и практическое обучение.



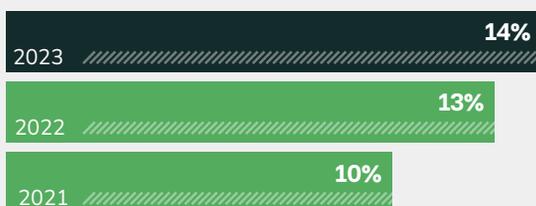
Общий уровень текучести персонала в 2023 году составил 14%, что в среднем по индустрии соответствует критериям «в пределах нормы».

В 2023 году АО «Алматинские Электрические Станции» в связи с реализацией проектов по газификации ТЭЦ-2 имени А.Жакутова разработали Программу по высвобождению работников. Данная программа предусматривает поддержку для работников, которые подлежат высвобождению в связи с выводом из эксплуатации энергооборудования ТЭЦ-2. Мерами по трудоустройству высвобожденных работников является поиски реализуемых новых проектов в регионе, возможность перевода работников на аналогичные рабочие места на «родственные» предприятия региона, а также возможность переселения высвобождаемых работников в другие регионы при наличии потребности в рабочей силе на конкретных предприятиях.

Аналогичная программа высвобождения была утверждена в таких ДЗО как: ТОО «Экибастузская ГРЭС-1 имени Булата Нуржанова», АО «Шардаринская ГЭС», АО Мойнакская ГЭС им. У. Д. Кантаева и АО «Экибастузская ГРЭС-2».

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

Динамика текучести кадров, %



Оплата труда

Мы уделяем особое внимание обеспечению справедливой оплаты труда. В 2023 г. средняя заработная плата работников Группы компаний АО «Самрук-Энерго» составила 487 399 тенге в месяц.

Компания регулярно проводит индексацию заработной платы, а также внедряет системы премирования.

Правила оплаты труда и премирования работников АО «Самрук-Энерго» представляют собой ключевой внутренний документ Компании, в котором официально определены основные составляющие пакеты по оплате и стимулированию труда сотрудников.

Правила АО «Самрук-Энерго» об оплате труда и вознаграждения работников является основным внутренним документом Компании, в котором официально определены основные составляющие пакета вознаграждения и стимулирования сотрудников.

Фонд заработной платы, тыс. тенге



В течение 2023 года были утверждены новые предельные тарифы на электрическую энергию станциям АО «Самрук-Энерго» в соответствии с Приказом Министра энергетики Республики Казахстан от 26 мая 2023 года №192, с вводом в действие с 01 июня т.г. Также были утверждены тарифы на регулируемую услугу по передаче электрической энергии и производства тепловой энергии с вводом в действие с 01 июля и с 01 августа т.г. соответственно.

Расходы на ФОТ ДЗО в скорректированном плане были приведены в соответствии с утвержденными тарифами и произведено повышение заработной платы в ТОО «Экибастузская ГРЭС-1 имени Булата Нуржанова», АО «Экибастузская ГРЭС-2», АО «Алматинские электрические станции», АО «Шардаринская ГЭС» и АО «Мойнакская ГЭС», АО «Алатау Жарық Компаниясы» на 10%.

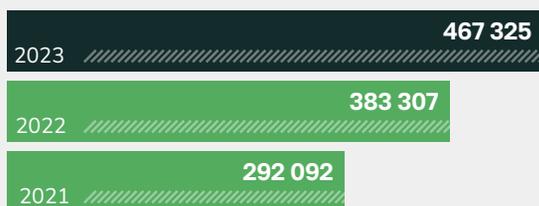
GRI 202-1, GRI 12: Coal Sector: 12.19.2

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

Минимальная заработная плата в стране



Среднемесячная заработная плата производственного персонала



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

Показатель	2022		2023	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Зарплата работника начального уровня компании	186 000	170 000	257 000	248 000
Минимальная заработная плата в Стране	60 000	60 000	70 000	70 000
Соотношение, %	310	283,3	367,1	354,3

Помимо основной заработной платы, в соответствии с Коллективным договором в Компании предусмотрены:

- оплата сверхурочной работы, работы в праздничные 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 отпуск;

- работникам при расторжении трудового договора, в связи с выходом на пенсию выплачивается компенсационная выплата в размере трех заработных плат.

Соотношение минимальной заработной платы женщин и мужчин составляет 100%. Заработная плата мужчин и женщин равная. Размер зависит от условий и оплаты труда. Так мужчинам могут начисляться доплаты за особо вредные условия труда, за профессиональное мастерство и другие дополнительные выплаты.

GRI 405-2, GRI 12: Coal Sector: 12.19.7

Соотношение оклада и вознаграждения женщин к мужчинам, %

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

Мотивация и вовлечение персонала

Действующая система мотивации АО «Самрук-Энерго» способствует раскрытию максимального потенциала сотрудников посредством использования гибких систем премирования, которые учитывают индивидуальный вклад каждого работника. В частности, предусмотрены единовременные премиальные выплаты к государственным и национальным праздникам, таким как День Энергетика, День Независимости, День Шахтера и т.д., нематериальное вознаграждение и льготы (награды, благодарственные письма, грамоты).

Так, сотрудникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются дополнительные отпуска на период экзаменационных или установочных сессий, подготовки и защиты дипломных проектов, сдачи выпускных экзаменов.

Кроме того, для стимулирования сотрудников предусмотрены корпоративные награды и поощрения. В рамках празднования Дня Республики Казахстан и Дня Энергетики проводились церемонии награждения выдающихся работников Компании, в ходе которых вручаются государственные, ведомственные, отраслевые и корпоративные награды, а также награды АО «Самрук-Қазына». По результатам работ в 2023 году к наградам были представлены 266 работника Группы компаний АО «Самрук-Энерго».

В 2023 году ЧУ «Центр социального взаимодействия и коммуникаций» проведен опрос

административно-управленческого персонала АО «Самрук-Энерго» для оценки уровня благополучия сотрудников на основе четырех элементов: социальное благополучие, физическое и ментальное благополучие, финансовое благополучие и вовлеченность. По результатам опроса общий Индекс социального благополучия персонала составил 43%, что соответствует «удовлетворительной» зоне.

На основе полученной обратной связи Компания сформирует рекомендации по улучшению уровня благополучия персонала.

Кроме того, в 2023 году ЧУ «Центр социального взаимодействия и коммуникаций» провел социологическое исследование среди производственного персонала АО «Самрук-Энерго» с использованием методики Samruk Research Services для анализа социальной стабильности. Согласно результатам опроса, интегральный показатель SRS в нашей Компании составил

59%

Молодежная политика

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 приказом Руководителя Аппарата Председателя Правления №12-П от 24.01.2023 г. утвержден План мероприятий по реализации молодежной политики АО «Самрук-Энерго», а также проведен ряд волонтерских мероприятий таких как «Витаминный день» и «Шын жүректен». Также в рамках исполнения п. 6 Плана мероприятий Совета по делам молодежи 14.09.2023 г. проведен «II МОЛОДЕЖНЫЙ ФОРУМ АО «Самрук-Энерго», в котором приняли участие 100 сотрудников по Группе компаний АО «Самрук-Энерго».

Основная цель: сближение молодежи ДЗО для общего организационного развития АО «Самрук-Энерго», платформа для социального и профессионального развития личности посредством обмена мыслями, опытом и возможностью реализации.

В рамках реализации программы по развитию молодежной политики в Группе компаний АО «Самрук-Қазына» 5 работников (КЦ и ДЗО) завершили участие в модульной программе развития молодых лидеров «Жеті Қадам».

В начале декабря текущего года молодежный актив Компании и ее ДЗО приняли участие в молодежном челлендже АО «Самрук-Қазына». По результатам которого молодежные активисты были приглашены на II Молодежно-образовательный Форум Фонда. На форуме молодые участники обучались лидерству, самодиагностике, развивали навыки принятия решений и эмоциональный интеллект, а также познакомились с системой 4D-управления.

Адаптация вновь принятых молодых специалистов

Для молодых специалистов без опыта работы при необходимости закрепляется наставник из числа персонала структурного подразделения. Наставником может быть непосредственный руководитель структурного подразделения или курирующий руководитель, обучающий одновременно не более двух новых сотрудников. Роль наставника включает информирование о возможных трудностях, наиболее распространенных ошибках, ознакомление о порядке взаимодействия со структурными подразделениями Компании и сторонними организациями в соответствии с функциональным направлением деятельности, разъяснение норм корпоративной этики и правил поведения, а также оказание практической помощи в работе.

КЕЙС

Молодежные Советы

В Группе компаний АО «Самрук-Энерго» созданы Молодежные Советы для поддержания молодежной политики. Основная цель Молодежных Советов — обеспечение условий и гарантий для развития потенциала молодежи в различных аспектах, включая социальные, культурные, образовательные и профессиональные. На данный момент молодежные советы действуют в крупных подразделениях Компании, таких как АО «Алатау Жарык Компаниясы» — «Alatay Jastary», в ТОО «Богатырь Комир» — Совет рабочей молодежи, Молодежный Актив при АО «СЭГРЭС-2», АО «Алматинские электрические станции» — Молодежная организация «Жарқын Болашақ».

GRI 3-3, 406-1, GRI 12: Coal Sector: 12.19.8

Многообразие и инклюзивность

Мы придерживаемся принципа обеспечения равных возможностей и инклюзивности на рабочем месте, как ключевого элемента уважения прав человека. Наша Компания стремится обеспечить социокультурное многообразие сотрудников и членов Совета директоров, проявляя нетерпимость к любым проявлениям дискриминации. Многообразие и инклюзивность имеют решающее значение для долгосрочного успеха Компании, помогая привлекать, удерживать и развивать таланты, обеспечивая работникам необходимую поддержку для достижения оптимальных результатов. Инклюзивный и разнообразный по составу персонал позволяет более эффективно адаптироваться к меняющимся ожиданиям общества и комплексно реагировать на рыночные изменения.

Мы категорически против любых форм дискриминации и стремимся к обеспечению уважительного отношения ко всем работникам и потенциальным кандидатам. АО «Самрук-Энерго» работает над созданием равных возможностей для всех на каждом этапе карьерного роста.

АО «Самрук-Энерго» руководствуется принципом равенства при найме сотрудников, стараясь расширять многообразие привлекаемых талантов, а также гарантирует равенство при продвижении сотрудников внутри Компании. Это позволяет нам использовать различные точки зрения, опыт и знания людей разных полов, возраста и происхождения при внедрении инновационных решений, необходимых для развития бизнеса. Мы гордимся разнообразием в коллективе и стремимся к созданию благоприятной рабочей атмосферы, в которой каждый сотрудник чувствует себя принятым, уважаемым и услышанным. Наши сотрудники знают, что они могут полностью раскрыть свой потенциал вместе с нами, и чувствуют себя в безопасности, когда говорят о проблемах.

Мы стремимся к повышению многообразия на всех уровнях Группы компаний АО «Самрук-Энерго», включая Совет директоров, руководство высшего и среднего звена. Назначения в Совет директоров, как и на руководящие должности высшего и среднего звена, осуществляются на основании заслуг, опыта, знаний и навыков кандидата, что обеспечивает баланс и разнообразие экспертных знаний.

Сочетание образовательного уровня и профессионального опыта, а также личных качеств директоров и сотрудников обеспечивает разнообразие мнений и более обширную базу знаний.

В соответствии с Дорожной картой совершенствования системы управления устойчивым развитием²² в I квартале 2023 года в Компании внедрена Политика в области недопущения дискриминации.

Гендерное равенство

Среди наших сотрудников больше мужчин, чем женщин, что обуславливается спецификой отрасли и особенностями физического труда 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 дискриминаций;
- 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.

Нами разработан план мероприятий и установлены Ключевые показатели деятельности в Плате инициатив в области устойчивого развития, предусматривающие увеличение количества женщин в составе сотрудников и в составе кадрового резерва, достижения оптимального числа женщин на руководящих должностях.

В 2023 году работники Корпоративного центра прошли модульное обучение по программе «Гендерное равенство». Программа направлена на повышение доли женщин на руководящих позициях. Кроме того, работники приняли участие в деловой встрече с представителями Женского энергетического клуба KAZENERGY и делегации от Ассоциации женщин в энергетике Кыргызстана.

Также в отчетный период проведена работа по назначению/избранию в составы СДИО/НС ДЗО женщин-лидеров, завершивших программу «Гендерное равенство», по результатам которой были избраны 3 женщины.

21 октября 2023 года в городе Астана прошла встреча участниц Программы с Председателем Национальной комиссии по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте Республики Казахстан Балаевой А. Г.



Создание инклюзивной среды

Мы соблюдаем все требования законодательства в отношении трудоустройства лиц с ограниченными физическими возможностями. В 2023 году в Компании работало 227 человек с ограниченными возможностями.

²² Решение Правления АО «Самрук-Энерго» протокол №37 от 10 октября 2022 года.

Обеспечение социальных гарантий и социальной стабильности

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

Обеспечение социальной защищенности и создание комфортных условий труда для сотрудников является одним из ключевых приоритетов Компании. Мы предлагаем работникам широкий спектр программ, направленных на повышение благосостояния и защищенности работников и их 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.

Поддержка пенсионеров и людей с ограниченными возможностями

В рамках Политики в области Устойчивого развития АО «Самрук-Энерго» мы принимаем на себя обязательства по оказанию социальной поддержки неработающим пенсионерам и людям с ограниченными возможностями, включая:

- выплату единовременного пособия работникам, выходящим на пенсию;
- оказание материальной помощи неработающим пенсионерам Компании к национальным и государственным праздникам Республики Казахстан и ко Дню энергетика;
- приглашение неработающих пенсионеров Компании на праздничные и торжественные мероприятия, проводимые Компанией для оказания морально-психологической поддержки;
- выплаты, по мере возможности, материальной помощи инвалидам (получившим инвалидность во время работы в Компании и оставивших трудовую деятельность) на лечение, дополнительное питание, приобретение лекарств, профессиональную переподготовку, если инвалид нуждается в этих видах помощи и не получает их бесплатно.

Таким образом, Компания всячески оказывает поддержку работникам, вышедшим на пенсию, в связи с достижением возраста, однако в 2023 году программы помощи Компании, которые предоставляются для содействия продолжению трудовой деятельности и управления завершением карьеры в результате прекращения трудовой деятельности по Группе компаний АО «Самрук-Энерго» не утверждались.

При увольнении работодатель выплачивает работнику в день увольнения в соответствии с Трудовым кодексом РК заработную плату по последний день работы включительно и компенсацию за все неиспользованные отпуска. При сокращении штатной численности выплачивается выходное пособие в размере одной среднемесячной заработной платы.

Работникам Общества при расторжении с ними трудового договора согласно подпункту 24) пункта 1 статьи 52 Трудового Кодекса Республики Казахстан в связи с достижением пенсионного возраста, установленного Законом РК «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан» выплачивается единовременная компенсация в размере 3 (трех месячных должностных окладов).

Пенсионные выплаты осуществляются из государственного бюджета и из Единого национального пенсионного фонда за счет своих накоплений. Работодатель перечисляет обязательные пенсионные взносы (ОПВ), подлежащие уплате в ЕНПФ, в размере 10 % от ежемесячного дохода, принимаемого для исчисления ОПВ.

GRI 401-3

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.

С целью анализа уровня социальной стабильности в АО «Самрук-Энерго» на базе методики Samruk Research Services, в 2023 году было проведено социологическое исследование среди производственного персонала. Согласно опросу, интегральный показатель SRS в АО «Самрук-Энерго» составил 59%.

GRI 403-6

Мы предоставляем дополнительные дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска за выслугу лет для улучшения здоровья своих работников, активно пропагандируем здоровый образ жизни и осуществляем частичную компенсацию расходов санаторного отдыха и детских оздоровительных центров детям-инвалидам и детям-сиротам работников Компании.

В частности, в 2023 году более 400 детей работников Группы компаний АО «Самрук-Энерго» отдохнули в спортивно-оздоровительном лагере энергетиков в предгорье Заилийского Алатау на высоте 1 800 м над уровнем моря. Кроме того, персонал Группы компаний АО «Самрук-Энерго» прошел ежегодное оздоровление на базе отдыха «Березовая роща» и в лучших санаториях Павлодара, Костаная и Южно-Казахстанской области. Также было обеспечено санаторно-курортное лечение в различных лечебно-оздоровительных комплексах Республики Казахстан.

Мы поддерживаем активное участие работников в спортивных мероприятиях. В отчетном периоде ООО «Локальный профсоюз «Серіктес» провел среди сотрудников АО «Алатау Жарык Компаниясы» соревнования по различным видам спорта, включая тогызкумалак, шахматы, армрестлинг, стритбол, волейбол, бильярд и теннис.

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

Коллективный договор

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.

Коллективными договорами охвачены

97%
сотрудников

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. Среди предусмотренных коллективными договорами социальных выплат и льгот входят следующие:

- материальная помощь на оздоровление к отпуску, на рождение ребенка, к свадьбе, на погребение (работника и близких родственников), на лечение пенсионеров, в чрезвычайных ситуациях и пр.;
- материальная помощь в связи с потерей дохода (отпуск по беременности и родам, отпуск в связи с усыновлением/удочерением новорожденного ребенка)
- добровольное медицинское страхование;
- санаторно-курортное лечение сотрудников и детей;
- единовременное поощрение в связи с юбилеем — 50, 60 и 70 лет, расходы на проведение праздничных, культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодние подарки детям и др.;
- выплата ссуд;
- пособие за увечье и утрату кормильца.

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 15 тысяч сотрудников
Компании — члены профсоюзов**

Развитие и обучение персонала

Мы рассматриваем развитие и обучение персонала, как целостный проект, не только обеспечивающий необходимый уровень профессионализма и квалификации сотрудников для решения производственных задач, обеспечения экономичной, безаварийной и эффективной работы оборудования, но и способствующий развитию корпоративной культуры Компании.

Действующие Правила профессионального обучения и адаптации работников АО «Самрук-Энерго» определяют цели, задачи, основные виды обучения, порядок взаимодействия структурных подразделений АО «Самрук-Энерго», ответственность, полномочия и обязанности сотрудников, руководителей структурных подразделений при организации профессионального и внутреннего обучения работников. Реализация программ обучения и развития работников направлена на поддержание текущих и будущих бизнес-процессов в соответствии с индивидуальными планами развития работников.

Правила также систематизируют действия и процедуры в сфере профессионального развития работников и эффективного использования бюджетных средств Компании.

Мы придерживаемся принципа «70-20-10», где: 70% — самообучение, 20% — внутреннее обучение, 10% — внешнее обучение. Система обучения ориентирована на эффективное развитие навыков, знаний и компетенций сотрудников в соответствии их должностных обязанностей.

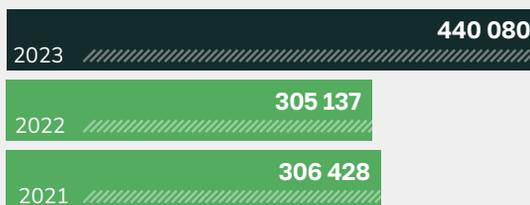
Основные направления программ развития и обучения персонала:

- эксплуатация угольного котла/паровых турбин тепловых электростанций;
- тренинги «наставничество» и «подготовка внутренних тренеров»;
- программы MBA и EMBA;
- курсы изучения английского языка;
- семинары, тренинги и конференции по функциональной направленности деятельности персонала;
- обучение и развитие Пула талантов/кадрового резерва.

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

Затраты на обучение сотрудников

Общий объем затрат на обучение сотрудников, тыс. тенге



Затраты на обучение на одного сотрудника в год, тенге



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

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



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

Показатель	2021	2022	2023
Мужчины	39	41	59
Женщины	29	15	52

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

Показатель	2021	2022	2023
Высший менеджмент	32,84	22,9	35
АУП	38,4	31,1	36
Производственный персонал	44,75	35,9	51
Обслуживающий персонал	1,4	1,2	63

Таланты и кадровый резерв

С целью сохранения и развития конкурентоспособности, проактивного реагирования на внешние и внутренние вызовы, наращивания потенциала перспективных и высокопрофессиональных работников, воспитания собственных управленческих кадров мы развиваем систему преемственности и управления талантами.

В 2023 году в составе Кадрового резерва/Пула талантов числилось 783 работника.

Мы формируем единый кадровый резерв, основываясь на принципах объективности, прозрачности, справедливости, добровольности и эффективности и в соответствии с Правилами по управлению талантами АО «Самрук-Энерго».

Совет директоров АО «Самрук-Энерго» и органы управления Компании уделяют повышенное внимание формированию и выполнению плана преемственности на руководящие позиции.

Процесс формирования и развития кадрового резерва тесно интегрирован с ежегодной оценкой деятельности работников, осуществляемой в соответствии с Правилами оценки деятельности работников АО «Самрук-Энерго», предусматривающими:

- комплексную (итоговую) оценку целей и компетенций, включающую самооценку, обзор навыков и потенциала, оценку и предоставление направлений по повышению эффективности деятельности и возможностям для развития;
- ежеквартальный промежуточный обзор деятельности — мониторинг степени выполнения целей за отчетный период.

По результатам оценки формируется Карта талантов, кадровый резерв, разрабатываются индивидуальные планы развития (ИПР) резервистов, развивается вовлеченное менторство, программы стажировок и преемственности.

Результаты итоговой оценки также являются основанием для принятия соответствующих решений при формировании изменении должностного оклада, а также выплат годовых премии. В 2023 году оценку результативности и развития карьеры получили 121 человек.

КЕЙС

Пул талантов

В целях обеспечения развития кадрового потенциала в Компании мы осуществляем программу «Пул талантов». Основной задачей программой является подготовка руководящих кадров для обеспечения непрерывности преемственности управления и предоставление сотрудникам возможностей для карьерного роста в Группе компаний АО «Самрук-Энерго». В 2023 году шесть сотрудников прошли обучение на тему «Осознанность корпоративной ценности: «Справедливость» согласно индивидуальному плану развития.

GRI 404-3

Оценка результативности и развития карьеры сотрудников Компании

Показатель	2021	2022	2023
Общее количество сотрудников, прошедших регулярную оценку эффективности и развития карьеры			
Мужчины (всего)	80	69	307
Руководители	19	13	82
Менеджеры	61	56	225
Женщины (всего)	67	61	475
Руководители	8	5	21
Менеджеры	59	56	454
Процент от общего числа сотрудников, регулярно получающих оценку эффективности и развития карьеры			
Мужчины (всего)	54%	53%	39,25%
Руководители	24%	19%	10,48%
Менеджеры	76%	81%	28,77%
Женщины (всего)	46%	47%	60,74%
Руководители	12%	8%	2,68%
Менеджеры	88%	92%	58,05%

Взаимодействие с системой образования

С целью формирования надежного кадрового резерва мы активно взаимодействуем с ведущими высшими учебными заведениями Казахстана. Мы также участвуем в развитии дуального обучения. Кроме того, студентам и выпускникам вузов предлагается пройти производственную и преддипломную практику на предприятиях Компании с возможностью последующего трудоустройства. В 2023 году 684 студента прошли учебно-производственную практику в Компании, 94 студента прошли практику и стажировку.

Учебные заведения, с которыми сотрудничает Компания:

- КГКП «Экибастузский горнотехнический колледж им. К. Пшенбаева»;
- КГП на ПХВ «Экибастузский политехнический колледж»;
- НАО «Экибастузский колледж инженерно-технического института им. академика Сатпаева»;
- Экибастузский колледж инновационного Евразийского университета НАО «АУЭС им. Г. Даукеева»;
- Алматинский государственный колледж энергетики и электронных технологий;
- НАО «Казахский агротехнический университет имени Сакена Сейфуллина»;
- НАО «Карагандинский технический университет имени Абылкаса Сагинова»;
- НАО «Торайгыров университет»;
- НАО «Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева»;
- НАО «Казахский национальный университет имени аль-Фараби»;
- АОО «Назарбаев Университет».

В 2023 году в Компании учебно-производственную практику прошли

684

студента

КЕЙС

Республиканская олимпиада по физико-математическим дисциплинам

Мы оказали поддержку проведению Республиканской олимпиады по физико-математическим дисциплинам в 2023 году в Алматинском университете энергетики и связи. В мероприятии участвовали более 60 студентов из 13 технических вузов и абитуриенты. Соревнования включали дисциплины электроэнергетики и теплоэнергетики для студентов, а также тестирование знаний физики и математики для школьников.

Победители получили стипендии, согласно установленным правилами²³

²³ Протокол Правления АО «Самрук-Энерго» №14 от 15.10.2015 года.

Корпоративная культура и внутренние коммуникации

Мы активно работаем над внедрением высоких этических стандартов и созданием эффективной корпоративной культуры, основанной на принципах наставничества, надежности, справедливости и профессионализма.

В 2023 году в рамках укрепления корпоративных ценностей Компании 29-30 ноября 2023 года для 26 руководителей уровня CEO-1 и CEO-2 проведено обучение на тему: «Эффективное управление командой». Основная цель данного обучения заключалась в осознании и понимании корпоративных ценностей, формировании четких действий и мероприятий по внедрению корпоративных ценностей, а также формированию видения будущего Компании через совместную командную работу.

В декабре 2023 года мы организовали встречу с наиболее перспективными сотрудниками из Менеджмент пула и Функционального пула талантов. На этой встрече они обсуждали вопросы, связанные с осознанием и применением корпоративной ценности «Справедливость». Встреча прошла с участием членов Комитета по назначениям и вознаграждениям Совета директоров.

Основные каналы коммуникации:

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

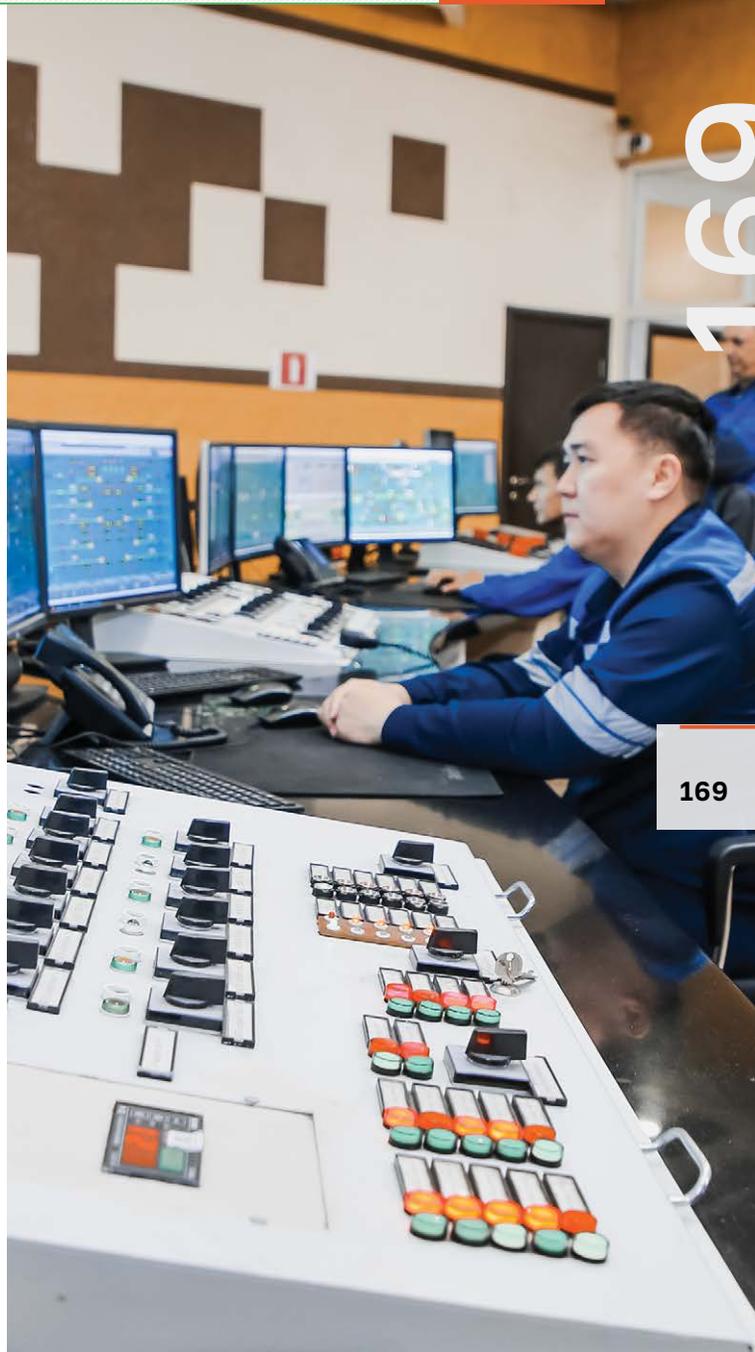
Новости Компании, информация о проектах и инициативах в сфере социальной политики Группы компаний АО «Самрук-Энерго» размещается на страницах социальных сетей.

Корпоративное волонтерство

Мы активно развиваем и поддерживаем различные программы корпоративного волонтерства с целью повышения вовлеченности сотрудников, укрепления команды и достижения морального удовлетворения от выполнения добрых дел.

Ключевые мероприятия в рамках корпоративного волонтерства в 2023 году:

- экологическая акция по уборке мусора — 6 выходных (более 24 часов);



- благотворительное мероприятие «Елка желаний» для детей с онкологическими заболеваниями — сбор был в течение 2-недель в период предпраздничных новогодних дней (более 28 часов);
- благотворительный турнир по шахматам — 3 дня (более 20 часов);
- молодежный совет «Jas Energy» провел акцию «Дорога в школу» — 2 недели (112 часов);
- сбор макулатуры — 3 дня (более 20 часов);
- сбор продуктовых корзин нуждающимся в рамках акции «Шын жүректен» в период Рамазан — 2 дня (более 8 часов).

Планы на 2024 год и среднесрочную перспективу

В соответствии со Стратегией развития на 2022–2031 гг. мы нацелены стать ключевым и наиболее привлекательным работодателем в регионах нашего присутствия. Нашими основными приоритетными направлениями развития в социальном аспекте в рамках внедрения принципов ESG и станут:

- Проведение исследования вовлеченности и «Samruk Research Services» на ежегодной основе, и разработка мероприятий по повышению уровня вовлеченности персонала;
- Проведение аудита HR-процессов ДЗО согласно плану мероприятий по внедрению Кадровой политики АО «Самрук-Энерго»;
- Проведение IR аудита ДЗО;
- Внедрение, развитие и актуализация адаптационных программ для всех уровней персонала;
- Внедрение наставничества для вновь принятых работников (Buddy programm);
- Совершенствование профессиональных компетенций HR работников, в т. ч. HR сертификация HR работников;
- Внедрение целевых HR процессов согласно Корпоративному стандарту;
- В целях реализации кадровой политики в Группе компаний АО «Самрук-Қазына» по итогам программы «HR School» для реализации в 2024–2025 гг. Компанией был выбран проект «Менторство».

Наши стремления к систематическому повышению уровня социальной ответственности и управления работниками АО «Самрук-Энерго» соответствуют принципам Глобального договора ООН и включают ряд мероприятий:

- повышение уровня социальной ответственности и следование принципам Глобального договора ООН;
- внедрение высоких этических стандартов, развитие системы ценностей и построение корпоративной культуры, основанной на доверии, инвестирование в человеческий капитал и профессиональное развитие;
- обеспечение социальных гарантий и социальной стабильности в Компании (рост вовлеченности персонала, регулирование социально-трудовых отношений по принципу социального партнерства и социальной ответственности);
- социальная защищенность (недопущение дискриминаций, нарушений соблюдения прав человека, соблюдение равных прав и возможностей);
- следование принципам гендерного равенства

(увеличение количества женщин среди работников и в составе кадрового резерва, обеспечение оптимального числа женщин на руководящих должностях);

- контроль текучести кадров, удержание внутренних талантов и привлечение высокопрофессиональных кадров (управление талантами, развитие внутренних компетенций);
- развитие HR-брендинга, в том числе, внедрение подхода к формированию EVP (ценностное предложение работодателя) и утверждение Дорожной карты (плана мероприятий) по построению EVP АО «Самрук-Энерго»;
- улучшение системы менеджмента профессионального здоровья и безопасности труда и повышение ее результативности (прозрачность отчетов по реализуемым инцидентам с целью недопущения случаев с более тяжелыми последствиями — смертельных случаев, аварий), повышение культуры безопасности и эффективности контроля системы управления охраной труда через вовлеченность персонала и с использованием международных стандартов.

Гендерное равенство

В рамках исполнения вышеупомянутого поручения, в 2024 году нами будут проведены мероприятия для женщин в Группе компаний АО «Самрук-Энерго». Такие как, создание женского клуба и утверждение программы обучения и развития женщин, вошедших в пул (женский клуб), включая обучение на рабочем месте (ротация, участие в проектах, замещение руководителей), профессиональные курсы, а также курсы развития лидерства, работа с коучем и психологом и др. Также планируется проведение конференций/ информационных встреч/ тренингов/ выпуск социальных роликов по профилактике харассмента, в целях повышения осведомленности работников Компании и ее ДЗО о видах давления, харассмента и иных видах насилия на рабочих местах.

Трудоустройство людей с инвалидностью

В рамках исполнения поручения Председателя Правления АО «Самрук-Қазына» Жакупова Н.К., на аппаратном совещании 29 января 2024 года касательно работы в области инклюзии, до конца 2024 года нами планируется проведение работы по трудоустройству 22 граждан с ограниченными возможностями здоровья. Отчеты по исполнению данного поручения отправляются еженедельно в Фонд.

Менторство

В целях реализации Кадровой политики в Группе компаний АО «Самрук-Қазына» по итогам программы «HR School» для реализации в 2024-2025 гг. нами был выбран проект «Менторство — это миссия».

Для внедрения проекта «Менторство — это миссия» 18 января 2024 года была проведена встреча с проектной командой, на которой были обсуждены дальнейшие этапы по реализации программы. В настоящее время ведется работа по согласованию программы проекта, которая предусматривает менторство для вновь принятых сотрудников в целях максимального сокращения адаптационного периода и обучения.

Планируется реализация следующих этапов программы:

- Определение участников (определение менторов и менти, желающих принять участие в программе согласно критериям);
- Формирование пар (формирование пар «ментор-менти» с учетом критериев для эффективно-го взаимодействия);
- Стартовая сессия (знакомство с участниками,

обсуждение ключевых этапов взаимодействия и целей развития менти);

- Работа с ментором (регулярные сессии — 1 раз в месяц с продолжительностью — 1,5 часа, промежуточная обратная связь, поддержка по запросу);
- Подведение итогов (обсуждение результатов внутри пары, обратная связь от участников (онлайн-опрос), конкурс «Лучший ментор»).

Программа будет реализовываться в соответствии с поручением Фонда в течение последующих 2-х лет.

Ротация

В отчетный период была проведена встреча с капитаном проектной команды «Жеті Қадам», на которой обсуждались вопросы дальнейшей реализации проекта «Ротация кадров между портфельными компаниями АО «Самрук-Қазына». В данный момент ведется работа по разработке проекта правил организации внутренней вертикальной ротации, что подразумевает ротацию внутри одной компании для дальнейшего обсуждения с проектной командой.

