



**СООБЩЕНИЕ О ДОСТИГНУТОМ
ПРОГРЕССЕ АО «САМРУК-ЭНЕРГО» В
РАМКАХ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРА
ООН ЗА 2019 ГОД**



Сообщение о достигнутом прогрессе в 2019 году

АО «Самрук-Энерго»

АО «Самрук-Энерго» – крупнейший многопрофильный энергетический холдинг, успешно интегрированный в международный энергобаланс, формирующий высокоэффективную систему энергоснабжения, а также обеспечивающий устойчивое развитие всех отраслей Казахстана.

Основные виды деятельности группы компаний АО «Самрук-Энерго»:

Добыча угля

АО «Самрук-Энерго» добывает порядка 40,4% угля от всего объема по Республике Казахстан. Уголь поставляется на электростанции Республики Казахстан и Российской Федерации, а также коммунальные предприятия региона.

Объем добычи угля АО «Самрук-Энерго» в 2019 году составил 44,9 млн. тонн, что соответствует уровню 2018 года.

Генерация

Группа компаний выработала 28,5% от общего объема электроэнергии, произведенной в Республике Казахстан. В 2019 году объем производства электроэнергии АО «Самрук-Энерго» составил 30 200 млн. кВт*ч или 95,3% в сравнении с показателями 2018 года.

Возобновляемые источники энергии

В состав АО «Самрук-Энерго» входят генерирующие электрическую энергию объекты – Ветровые и Солнечные электрические станции.

Доля Компании в производстве электроэнергии возобновляемыми источниками энергии в Казахстане составляет 17,7% от общей генерации.

В 2019 году возобновляемыми источниками энергии выработано 342,5 млн. кВт*ч, что на 1,2% ниже показателей 2018 года.



Передача, распределение

Передача и распределение электроэнергии в основном осуществляется посредством магистральных сетей и сетей региональных энергетических компаний. Объем передачи электроэнергии в 2019 году составил 6 961 млн. кВтч, что больше показателей 2018 года на 2%.

Оптовые продажи

Оптовый рынок продажи электроэнергии представлен генерирующими компаниями национального значения, а также крупными потребителями.

Объем реализации электроэнергии покупателям за 2019 год составил 28,6 млрд. кВт•ч. При этом, прирост на внутренний рынок составил на 5,7% в сравнении с 2018 годом.

Розница

Объем реализации электроэнергии за 2019 год составил 6 218 млн. кВт•ч. или прирост на 5% в сравнении с 2018 годом.

Экспорт

В 2019 году экспортировано 966,5 млн.кВтч в Узбекистан и 10,9 млн.тонн угля в Российскую Федерацию.

Компания осознает важность своего влияния на экономику, экологию и общество и, стремясь к росту долгосрочной стоимости, обеспечивает свое устойчивое развитие в долгосрочной перспективе, соблюдая баланс интересов заинтересованных сторон.

Принципы устойчивого развития внедрены в разрезе трех уровней:

1. Стратегическая интеграция - принципы устойчивого развития внедрены в Стратегию (миссию, ценности и стратегические цели);



2. Операционная интеграция - все корпоративные решения принимаются руководством Компании исходя из критериев соответствия принципам и целям в области устойчивого развития;

3. Культурная интеграция реализуется в рамках проведения обучения в Компании, размещения статей на корпоративном портале Компании, а также в рамках Кодекса поведения.

Компания, интегрируя в свою деятельность принципы устойчивого развития, в том числе заявляет о приверженности следования 10 принципам Глобального договора ООН в своей стратегии и повседневной деятельности, к которому присоединилось с 6 октября 2011 года

Компания осознает, что глобальные факторы, влияющие на устойчивое развитие, неизбежно приведут к ограничениям, трудностям и рискам в процессе ведения бизнеса в целом. Основная задача Компании – не только обеспечить выживание в высоко-рискованных условиях с помощью надлежащего прогнозирования и планирования, но и превратить риски в возможности и подготовиться к непредвиденному будущему.

Данное Сообщение о достигнутом прогрессе в 2019 году является заявлением о неизменной поддержке Глобального договора ООН. Оно описывает действия, предпринятые в соответствии с 10 принципами и их результаты.

Права человека

Принцип 1: Деловые круги должны поддерживать и уважать защиту провозглашенных на международном уровне прав человека; и

Принцип 2: Деловые круги не должны быть причастны к нарушениям прав человека.

АО «Самрук-Энерго» входит в число крупнейших работодателей на территории Республики Казахстан. По состоянию на 31 декабря 2019 года списочная численность персонала Компании составила 17 741 человека.



Компания и дочерние и зависимые общества полностью соблюдают права человека, провозглашенные на международном уровне и, установленные законодательством Республики Казахстан. Главной целью Компании в области устойчивого развития в отношении с персоналом является реализация права человека на труд.

С 2011 года в Компании внедрен институт Омбудсмана. Омбудсмен является независимой стороной, принципами деятельности которого являются независимость, нейтралитет, беспристрастность и конфиденциальность. В 2019 году к Омбудсмену поступило 20 обращений. Обращения носили социально-трудовой характер: вопросы взаимоотношения работника с руководителем, уровня заработной платы, оплата премиальных и иных выплат. Указанные обращения работников были урегулированы Омбудсменом, в необходимых случаях были даны исчерпывающие консультации. По итогам 2019 года, в Группе компаний «Самрук-Энерго» не было зафиксировано ни одного случая обращения к Омбудсмену по вопросам нарушения прав человека.

В целях сообщения любого рода обеспокоенности всеми ассоциированными лицами по Группе компаний «Самрук-Энерго» (работники, агенты, партнеры по совместным предприятиям, дочерние организации и иные лица, оказывающие услуги для Компании или выступающие от его имени) действует Горячая линия. Горячая линия доступна для всех ассоциированных лиц, все сообщения принимаются и обрабатываются независимой компанией 24/7 по всем каналам связи.

Сообщения, поступившие на горячую линию передаются Службе «Комплаенс» АО «Самрук-Энерго», которые обеспечивают профессиональное и конфиденциальное рассмотрение всех обращений. Горячая линия также принимает анонимные сообщения. Ассоциированные лица могут выражать обеспокоенность в отношении совершенных или совершаемых нарушений, такие как (но не ограничиваясь):

Взятничество и коррупция:

- ✓ Незаконное вознаграждение
- ✓ Мошенничество
- ✓ Сговор
- ✓ Принуждение
- ✓ Злоупотребление полномочиями

Неравные условия найма и труда:

- ✓ Трудовые конфликты
- ✓ Дискриминация
- ✓ Домогательства
- ✓ Неэтичное поведение



Для объективного рассмотрения и принятия решений по обращениям на Горячую линию в Компании действует Комиссия по рассмотрению жалоб/обращений, поступающих на Горячую линию.

В 2019 году на Горячую линию поступило 28 жалоб, из них связанные с социально-трудовым характером 15 обращений.

Для объективного рассмотрения и принятия решений по обращениям на Горячую линию в Компании действует Комиссия по рассмотрению жалоб/обращений, поступающих на Горячую линию.

В рамках разработанных комплаенс-программ, внедрение принципов устойчивого развития, обеспечение и защита прав человека в том числе обеспечивается проверкой благонадежности третьих лиц, партнёров и контрагентов, вступающих в отношения с Компанией. Действуют типовые договора, предусматривающие соблюдение действующего законодательства, с включением в том числе антикоррупционных оговорок.

По Группе компаний «Самрук-Энерго» действует Кодекс поведения, предусматривающий этическое ведение бизнеса как самой Компании, так и лиц, работающих с Компанией, на которых распространяется указанный Кодекс. Права человека в том числе обеспечиваются закреплёнными в Кодексе поведения нормами равных условий найма и труда, запретом на дискриминацию и притеснение.

Дополнительно, в целях эффективного взаимодействия со всеми заинтересованными сторонами, для возможности обеспечения возможности обращения по нарушениям, на сайте компании действует Обратная связь для любых стейкхолдеров. Обратная связь предназначена для любых стейкхолдеров, которые могут обратиться с вопросом за консультацией, отзывом, откликом, предложением и любой иной обеспокоенностью в рамках деятельности компаний АО «Самрук-Энерго». Внедрен единый механизм обратной связи со стейкхолдерами, создана База жалоб и предложений по группе компаний АО «Самрук-Энерго».

За 2019 в Группе компаний «Самрук-Энерго» не было ни одного случая нарушения, затрагивающих права коренных и малочисленных народов. Компания признает принцип равенства прав и возможностей. Работники имеют право на свободу объединения в ассоциации и ведение коллективных переговоров в рамках действующего законодательства.



Трудовые отношения

Принцип 3: Деловые круги должны поддерживать свободу объединения и реальное признание права на заключение коллективных договоров;

Принцип 4: Деловые круги должны выступать за ликвидацию всех форм принудительного и обязательного труда;

Принцип 5: Деловые круги должны выступать за полное искоренение детского труда; и

Принцип 6: Деловые круги должны выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости.

Во всех организациях группы компаний АО «Самрук-Энерго» имеются коллективные договора - являющиеся инструментом, позволяющим цивилизованно укреплять трудовые отношения, поэтапно добиваться улучшения производительности и условий труда, установления дополнительной социальной гарантии и льгот работникам (100% охват). При этом, коллективно-договорной механизм Компании с каждым годом развивается и совершенствуется. Своевременно реагировать на нужды работников, достигать баланса интересов сторон социального партнерства – задача, которую решают профсоюзные объединения группы АО «Самрук-Энерго».

В целях регулирования и защиты экономических, социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, контроля соблюдения условий трудовых договоров в группе АО «Самрук-Энерго» осуществляют свою деятельность 11 профсоюзных объединений, членами которых являются более 85% (более 15 199 человек) работников группы компаний.

Обеспечение социальной защиты, прав и интересов работников – основная забота и обязанность профсоюзных организаций, которые являются полномочными представителями работников в социальном партнерстве.

Наряду с профсоюзными организациями в рамках регулирования социально-трудовых отношений в группе АО «Самрук-Энерго» созданы постоянно действующие Согласительные комиссии.

Компания и ее ДЗО поддерживают упразднение принудительного и детского труда. Деятельность, связанная с использованием этих видов труда в Компании, отсутствует.

Компания не дискриминирует своих работников и придерживается равного подхода при получении доступа к программам обучения и развития, в



карьерном продвижении и трудоустройстве на предприятиях группы компаний АО «Самрук-Энерго».

В целях совершенствования практики и процедур предоставления равных возможностей в группе компаний АО «Самрук-Энерго» и приобретения лучшего международного опыта в вопросах гендерного равенства совместно с Европейским банком реконструкции и развития внедряется передовая международная практика по предоставлению равных возможностей в секторе энергетики и электроэнергетики. В рамках данного проекта специалистами Европейским банком реконструкции и развития осуществлен анализ национального законодательства, местных инициатив в области равных возможностей, статистических данных Компании, а также ежегодного приема/выпуска специалистов высших и специальных заведений по энергетическим специальностям в разрезе мужчин и женщин, лучших международных практик в области равных возможностей и др. По итогам данных мероприятий выработаны рекомендации и разработан План действий по развитию практики равных возможностей. В 2019 году Компания подписала Заявление о поддержке «Принципов расширения прав и возможностей женщин», разработанных в рамках партнёрства «ООН-женщины» и Глобального договора Организации Объединенных Наций.

В 2019 году в Компании не было ни одного инцидента, связанного с дискриминацией работников, принудительного труда и использованием детского труда.

Окружающая среда

Принцип 7: Деловые круги должны поддерживать подход к экологическим вопросам, основанный на принципе предосторожности;

Принцип 8: Деловые круги должны предпринимать инициативы, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды; и

Принцип 9: Деловые круги должны содействовать развитию и распространению экологически безопасных технологий.

Как известно, Казахстан выбрал для себя путь к устойчивому развитию и вхождению в число 30-ти наиболее развитых стран мира, соответственно вопрос экологической безопасности является для нас приоритетным. Компания признает, что достижение экологической безопасности в регионах



присутствия производственных предприятий Компании во многом зависит от стратегии экономического развития, реализуемой Компанией.

За многолетнюю работу в Компании и ее дочерних предприятиях сложилось ответственное отношение к вопросам охраны окружающей среды. Учитывая сложность и серьезность применяемых технологий, мы не можем не осознавать значимость каждого из многочисленных факторов экологического риска, характерных для электроэнергетического сектора, особенно в контексте благополучия нынешнего и будущих поколений, растительного и животного мира в регионах присутствия.

Компания строит управленческие и инвестиционные решения на основе многовариантности сценариев развития на всех этапах жизненного цикла продукции с учетом мнения всех заинтересованных сторон, а также следующих экологических приоритетов:

1) приоритет предупредительных мер над мерами по ликвидации экологических негативных воздействий;

2) приоритет внедрения наилучших доступных технологий по сравнению с мероприятиями по минимизации экологического ущерба от работы оборудования.

АО «Самрук-Энерго», руководствуясь действующим законодательством, концепцией устойчивого развития, а также наилучшими мировыми практиками, определило для себя экологическую политику. Цели и задачи, декларируемые в Экологической политике АО «Самрук-Энерго» (далее – Политика), учтены в Стратегии развития Компании.

В Политике декларируются намерения осуществлять свою деятельность в соответствии с требованиями действующего национального экологического законодательства и международными стандартами в области экологии; проводить оценку воздействия на окружающую среду своей хозяйственной деятельности; обеспечивать надежную эксплуатацию оборудования с минимизацией рисков аварийных ситуаций, влекущих ущерб окружающей природной среде; обеспечивать прозрачность, открытость и доступность экологической информации, поступательное снижение негативного воздействия производственных процессов и продукции на климат, биоразнообразие, атмосферу, поверхностные и подземные воды и почву и др.

Для управления экологическим аспектом в Компании создана система экологического менеджмента (СЭМ). Во всех дочерних и зависимых компаниях, осуществляющих производственную деятельность, внедрен стандарт ISO 14001 «Экологический менеджмент». Мы рассматриваем заботу



об окружающей среде как вклад в социальное развитие общества Казахстана, поэтому в 2018 году начата работа по интеграции СЭМ с системой социального менеджмента. Благодаря имеющемуся опыту сотрудничества с АБР и ЕБРР, мы планируем совершенствование систем менеджмента с учетом требований Международной финансовой корпорации.

АО «Самрук-Энерго» серьезно относится к вопросу изменения климата. Так, в Компании большое внимание уделяется развитию ВИЭ и ГЭС, повсеместно внедрены системы энергоменеджмента, разработаны обширные программы по повышению энергоэффективности и энергосбережения, планируется серьезный проект по газификации алматинских электростанций.

Кроме того, такие дочерние компании АО «Самрук-Энерго», как ТОО «Экибастузская ГРЭС-1», АО «Экибастузская ГРЭС-2», АО «АлЭС» и ТОО «Богатырь Комир» являются квотируемыми установками и имеют обязательства по сокращению выбросов ПГ в рамках национальной системы торговли квотами на выбросы ПГ.

Отдельное внимание уделяется и новым технологиям: по заказу АО «Самрук-Энерго» на базе АОО «Назарбаев Университет» создана научная лаборатория «Чистых угольных технологий»; совместно с ТОО «Microalgae Biotechnology Laboratory» осуществляется пилотный проект на ТОО «ГРЭС-1» по конверсии CO₂ дымовых газов в биомассу микроводорослей с помощью различных видов содовых растворов; на ТОО «Богатырь Комир» планируется замена более 1,5 тыс. имеющихся сегодня промышленных ламп на светодиодные.

Реализация в 2019 году комплексной программы природоохранных мероприятий привела к следующим достижениям:

1) Доля выработки ВИЭ и ГЭС – 9,5% от общего объема выработки группы компаний АО «Самрук-Энерго»;

2) За счет снижения УРУТ на ГРЭС-1 достигнуто снижение удельного выброса CO₂ по сравнению с 2018 годом - на 1,7% (показатель составил 0,938г/кВтч);

3) Удельные выбросы золы летучей сократились на 2%, удельные выбросы NO_x сократились на 3%.

4) Удельный показатель образования золошлаковых отходов снизился на 6% по сравнению с 2018 годом за счет снижения объема угольной генерации и улучшения УРУТ.



Противодействие коррупции

Принцип 10: Деловые круги должны противостоять всем формам коррупции, включая вымогательство и взяточничество.

В целях формирования антикоррупционной культуры и нулевой терпимости к любым формам проявления взяточничества и коррупции Службой «Комплаенс» для работников Группы компаний АО «Самрук-Энерго» на постоянной основе проводятся обучающие мероприятия по разъяснению требований, принятых комплаенс политик и антикоррупционного законодательства. Также совместно с Агентством Республики Казахстан по противодействию коррупции проведена лекция по теме «Противодействие коррупции в субъектах квазигосударственного сектора», работникам разъяснены требования антикоррупционного законодательства и основные направления деятельности антикоррупционного ведомства.

В целях распространения действия положений Кодекса поведения на деловых партнеров, поставщиков и других третьих лиц, которые работают с Компанией в типовые хозяйственные договора включены нормы «Антикоррупционных оговорок».

На внутреннем интернет ресурсе Компании создана информационная страница Служба «Комплаенс», где размещены обучающие материалы и видео ролики по вопросам соблюдения комплаенс политик и антикоррупционного законодательства. В обязательную программу адаптационного тренинга для новых работников включен курс о требованиях комплаенс политик и противодействия коррупции.

Также в рамках комплаенс программы всем работникам и заинтересованным сторонам предоставлены средства коммуникации как Горячая линия (Speak up) для того, чтобы они могли сообщать о своей обеспокоенности в отношении фактических и предполагаемых нарушениях законодательства, регуляторных требований и внутренних документов по вопросам этики и комплаенс. Лицам, сообщаящим о нарушениях предоставлена возможность направить сообщение на конфиденциальной и анонимной основе, также предоставляются гарантии недопущения притеснения и защиты их прав и интересов. Для объективного рассмотрения и принятия решений по обращениям Компанией была создана Комиссия по рассмотрению жалоб/обращений, поступающих по линии инициативного



информирования. По всем поступающим обращениям проводятся проверки и расследования. Отчеты по централизованной линии инициативного информирования на периодической основе предоставляются Совету директоров Общества.

В 2019 году проведена оценка коррупционных рисков в по Группе компаний. Советом директоров утвержден план мероприятий по исключению и минимизации коррупционных рисков. По результатам 2019 года все мероприятия выполняются в установленные сроки в полном объеме.

В Компании действует Политика по противодействию мошенничеству и коррупции. Документ разработан в целях создания у сотрудников, а также иных лиц единообразного понимания о неприятии АО «Самрук-Энерго» мошеннических и коррупционных действий в любых формах и проявлениях, а также минимизации риска мошенничества и вовлечения АО «Самрук-Энерго» в коррупционную деятельность.

В 2019 году все работники Группы компаний АО «Самрук-Энерго» были ознакомлены с требованиями Кодекса поведения, Политикой по противодействию мошенничеству и коррупции на 100%, также проведено тестирование работников.

Таким образом Группа компаний АО «Самрук-Энерго» подтверждает свою приверженность принципу противодействия всем формам коррупции, включая вымогательство и взяточничество.

Председатель Правления АО «Самрук-Энерго»



Жуламанов Б.Т.

