



«Самұрық-Энерго» АҚ

Директорлар кеңесінің

2019 ж. «26» 06

шешімімен бекітілді

№ 06/2019 Хаттама



**«Самұрық-Энерго» АҚ-ның орнықты даму саласындағы
нұсқаулығы
СЭ-Р-01/03**

Нұр-Сұлтан 2019

Мазмұны

1. Анықтамалар және қысқартулар	4
2. Мақсаты және қолданылу аясы	5
3. Жауапкершілік	5
4. Орнықты даму негіздері	6
4.1. Орнықты даму тұжырымдамасы	6
4.2. Орнықты даму саласындағы саясат	7
4.3. Орнықты даму қағидаттары.....	8
4.4. Орнықты даму саласындағы тәуекелдер	8
5. Орнықты даму саласындағы бастамалар жоспары	12
5.1. Орнықты даму саласындағы бастамаларды анықтау процесі.....	12
5.2. Орнықты даму саласындағы бастамаларды іске асыру жөніндегі іс-шараларды жоспарлау.....	12
5.3. Орнықты даму саласындағы қызметтің негізгі көрсеткіштері	12
5.4. Орнықты даму саласындағы бастамалар жоспарының орындалуы, мониторинг және орындалуы туралы есеп	13
6. Корпоративтік коммуникациялар саясаты	13
6.1. Мүдделі тараптардың картасы	16
Мүдделі тараптарды (стейкхолдерлерді) анықтау	16
Мүдделі тараптардың маңыздылығын бағалау.....	17
Стейкхолдерлердің ықпалын және маңыздылығын бағалау	20
6.2. Маңыздылық матрицасы	21
6.3. Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасау жоспары.....	22
МТӨІЖ-ны әзірлеу бойынша мейілінше аз талаптар	23
6.4. Шағымдар мен ұсыныстарды беру және қарастыру тетігі.....	23
Шағымдарды/ұсыныстарды беру тәртібі.....	23
Шағымдарды өңдеу рәсімі	24
Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасау тиімділігін арттыру	25
7. Корпоративтік әлеуметтік және экологиялық жауапкершілік саласындағы саясат	26
7.1. Еңбекке ақы төлеу және ынталандыру саясаты.....	26
7.2. Оқыту	27
7.3. Жас жұмыскерлерге қатысты саясат.....	27

7.4. Тең мүмкіндіктер және гендерлік теңдік.....	27
7.5. Сауықтыру, спорт және тынығуды ұйымдастыру.....	28
7.6. Корпоративтік және әлеуметтік қамтамасыз ету, сақтандыру.....	28
7.7. Жұмыс істемейтін зейнеткерлер мен мүгедектерге әлеуметтік қолдау көрсету.....	29
7.8. Өнеркәсіптік қауіпсіздік, еңбекті қорғау.....	29
7.9. Адам қауіпсіздігі мен құқықтары бойынша ерікті қағидаттарға сәйкес келетін объектілердің қауіпсіздігі.....	30
7.10. Әлеуметтік инвестициялар бағдарламалары.....	31
7.11. Өнім берушілер үшін басқарушылық қағидаттар	32
7.12. Жерлерді сатып алу, мәжбүрлі қоныс аудару және экономикалық орын ауыстыру	33
7.13. Жобалық басқару	33
Инвестиция алдындағы кезең	34
Инвестициялық кезең	35
Инвестициялау кейінгі кезең	35
7.14. Экологиялық жауапкершілік	35
Шығарындылар	36
Су	36
Қалдықтар	37
Биологиялық әртүрлілікті сақтау және табиғи ресурстарды орнықты басқару.....	37
8. Нормативтік сілтемелер	37
9. Құжаттар мен жазбалардың нысандары.....	38
Қосымша	39

1. Анықтамалар және қысқартулар

1. Осы Нұсқаулықта мынадай анықтамалар мен қысқартулар қолданылады:

АЭС мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл	- атом электр станциясы; - мүдделі тұлғалардың тыңдалу құқығын қамтамасыз ететін механизмдер мен рәсімдерінің жиынтығы, олар алдында есептілік;
ЖЭК	- жаңартылатын энергия көздері негізінде өндіріс: ЖЭС, КЭС, шағын-СЭС (белгіленген қуаты 35 МВт-қа дейін);
ЕТҰ Мүдделі тарап/ стейкхолдер	- еншілес және тәуелді ұйым; - заңдардың, жасалған шарттардың (келісімшарттардың) нормаларына қарай ұйымның қызметіне, оның өнімдеріне немесе қызметіне және байланысты іс-қимылдарына тікелей немесе жанама әсер ететін не әсерді сезіне алатын жеке тұлғалар, заңды тұлғалар, жеке және заңды тұлғалардың топтары;
Мүдделі тұлғалардың/ стейкхолдерлердің картасы	- Компанияның мүдделі тұлғаларының ережелерін нақтылау мақсатындағы сурет немесе мүдделі тұлғалардың топтарын графикалық тұрғыдан таныстыру;
Компания НҚҚ СЖК	- «Самұрық-Энерго» АҚ компаниялар тобы; - негізгі қызмет көрсеткіші; - Директорлар кеңесінің Стратегиялық жоспарлау комитеті;
маңыздылық матрицасы	- маңызды тақырыптардың графикалық сызбасы;
БҰҰ Қоғам Өнім беруші	- Біріккен Ұлттар Ұйымы; - «Самұрық-Энерго» АҚ; - тауарларды/қызметтерді жеткізуді жүзеге асыратын жеке тұлғалар, заңды тұлғалар, жеке және заңды тұлғалардың топтары (оның ішінде мердігерлік ұйымдар);
Басшылық ДҚ БАҚ	- Орнықты даму саласындағы басшылық; - «Самұрық-Энерго» АҚ Директорлар кеңесі; - Бұқаралық ақпарат құралдары; - Компанияның қызметкерлерді жаппай босату, өндірісті тарату мен жабу, жұмыс орындарын қысқарту, қайта құру барысында қызметкерлер мен жергілікті тұрғындар үшін оның теріс салдарларын жұмсарту және өтеу бойынша жұмсайтын күш-жігері;
Әлеуметтік жауапты қайта құрылымдау	- құрылымдық бөлімше; - есептілік, стейкхолдерлермен іс-қимыл және тексеру саласындағы халықаралық стандарттар сериясы;
ҚБ АА1000 стандарттары	



Стратегия
орнықты даму

- «Самұрық-Энерго» АҚ ұзақ мерзімді даму стратегиясы;
- табиғи ресурстарды пайдалану, инвестициялардың бағыты, ғылыми-техникалық даму бағдары және әлеуметтік жауапкершілік бір-бірімен келісілген және адамның қажеттіліктері мен ұмтылыстарын қанағаттандыру үшін қазіргі және келешектегі әлеуетін нығайтатын қызмет аспектілерінің жиынтығы мен теңгерімі;

Қор
NO_x
SO_x

- «Самұрық-Қазына» АҚ;
- азот тотығы;
- күкірт тотығы.

2. Мақсаты және қолданылу аясы

2. Осы «Самұрық-Энерго» АҚ-ның Орнықты даму саласындағы нұсқаулығы (бұдан әрі - Нұсқаулық) жүйені ендіру мақсатында әзірленді, ол орнықты даму, мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жүйесінің тиімділігін әзірлеу, Компанияның орнықты даму саласындағы стандарттарын қадағалау, сондай-ақ мүдделі тараптардың мүдделер теңгерімін сақтай отырып, негізгі көрсеткіштерді жақсартудың ұзақ мерзімді орнықты трендін қамтамасыз ету қағидаттарын дәйекті және үздіксіз қолдануға мүмкіндік береді.

3. Нұсқаулық Компанияның орнықты даму саласындағы қызметін жетілдіру үшін негіз қалаушы құжат болып табылады.

4. Осы Нұсқаулық Қазақстан Республикасының заңнамасына, Қазақстан Республикасында және әлемде дамитын орнықты даму саласындағы тәжірибені ескере отырып, Қазақстан Республикасының заңдарына, «Самұрық-Қазына» АҚ портфельді компанияларына арналған Орнықты даму бойынша референстік модельге, Компанияның ішкі құжаттарына, сәйкес әзірленді. Осы Нұсқаулықтың ережелері Қазақстан Республикасының заңнамасымен көзделген ерекшеліктерді ескере отырып қолданылады. Осы Нұсқаулыққа енгізілетін кез келген өзгерістер мен толықтырулар негізгі стратегиялық бағыттардағы, сыртқы және ішкі ортадағы, сондай-ақ орнықты даму саласындағы тәуекелдерді қайта бағалаудағы өзгерістерді ескере отырып, қажеттілігіне қарай енгізіледі.

5. Осы Нұсқаулық Компанияға дауыс беретін акциялары (қатысу үлестері) меншік немесе сенімді басқару құқығында 100% тиесілі Қоғам мен ЕТҰ-ға қолданылады, сондай-ақ дауыс беретін акциялары (қатысу үлестері) меншік немесе сенімді басқару құқығында 100%-дан аз тиесілі мердігерлік ұйымдарға, инвесторларға, Қоғамның серіктестеріне және басқа мүдделі тараптарға ұсынылды.

3. Жауапкершілік

6. Қоғам/ЕТҰ Директорлар кеңесі/Қадағалау кеңесі және Стратегиялық жоспарлау комитеті:

орнықты даму жүйесі мен осы Нұсқаулықтың ережелерінің енгізілуіне;

Орнықты даму саласындағы бастамалар жоспарының (бұдан әрі – Жоспар) орындалуына стратегиялық басшылық және бақылау жасайды.

7. Компания мен ЕТҰ-ның бірінші басшылары мыналарға:

жоспардың уақытылы орындалуына бақылау жасау, сондай-ақ орнықты даму саласында қағидаттарды ендіруге;

ақпаратты дұрыс ашуға;

осы Нұсқаулықтың талаптарын сақтауға жауапты.

8. Компания мен ЕТҰ-ның бірінші басшылары:

орнықты даму саласында тиісті жүйенің қалыптасуын және оны ендіруді қамтамасыз етуге;

орнықты даму қағидаттарын ендіруді қамтамасыз етуге міндетті.

9. Қоғамның орнықты даму саласындағы бағытын қадағалайтын ҚБ басшылары осы Нұсқаулықтың басқарылуын қамтамасыз етуге жауапты.

10. Қоғам мен ЕТҰ ҚБ өз құзыреттері шегінде осы Нұсқаулықтың талаптарының орындалуына жауапты болады.

11. Орнықты даму саласындағы бағытты қадағалайтын басқарушы директор орнықты даму саласындағы іс-шаралардың үйлестірілуіне жауапты.

12. Орнықты даму саласындағы бағытты қадағалайтын ҚБ басшысы мыналарға:

Компанияның қолданыстағы саясаттарына, рәсімдері мен ішкі бақылауларына;

орнықты даму саласындағы заңнама талаптарына толық ауқымдағы түгендеу жасайды.

13. Қоғамның Комплаенс қадағалаушысы/Комплаенс қызметінің басшысы этикалық қағидаттарға қатысты ішкі коммуникациялар процесі үшін жауапты болады.

14. Қоғам/ЕТҰ баспасөз хатшысы сыртқы коммуникациялар, жұртшылықпен байланыс үшін жауапты.

15. Қоғамның Жобалау офисінің басшысы/ЕТҰ басшылығы жобаларды іске асыру мәселелері бойынша жергілікті қоғамдастықтармен байланыс үшін жауапты.

16. Қоғамның және ЕТҰ-ның орнықты даму саласындағы бағытты қадағалайтын ҚБ басшылары өз құзыреттері аясында орнықты даму бойынша ақпаратты ашуға жауапты.

4. Орнықты даму негіздері

4.1. Орнықты даму тұжырымдамасы

17. Орнықты даму тұжырымдамасы мүдделі тараптардың мүдделерін ескере отырып, ұзақ мерзімді кезеңде ұйымның тұрақтылығына зиян келтірмей оның стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуден тұрады.

18. «Үш қайтара критерий» деп аталатын тұжырымдама бар, бұнда компаниялар қаржылық көрсеткіштерді ғана емес, кейін олар бойынша есеп беретін әлеуметтік және экологиялық аспектілерді назарға алады.

19. Орнықты даму тұжырымдамасында негізделген бизнесті жүргізу қағидаттарына көшу үрдісі компаниялардың көптеген мүдделі тараптар үшін қызметтің барлық аспектілері бойынша ашық және есепті болу қажеттілігін сезінуге ықпал етеді.

Сөйтіп, Экологиялық менеджменттің тиімді жүйесі бар компаниялар, шын мәнінде операциялық нәтижелердің елеулі жақсартуына қол жеткізеді. Жаңа технологияларды ендіру есебінен олардың бар ресурстарды тиімді пайдалануға мүмкіндігі бар. 1995 жылы американдық экономист Майкл Портер экологиялық жауапсыз әрекет кәсіпорынның операциялық тиімсіздіктің белгісі болып табылады және соңында оның бәсекеге қабілеттілігінің төмендеуіне әкеп соғатынын анықтады.

Қаржылық нәтижелердің жақсаруымен қатар экологиялық белсенділік компанияның жалпы беделіне оң әсер ететіні де маңызды, ол инновациялық даму мен менеджмент сапасы дәрежесінің бейнесі болып табылады. Бұл көрсеткіштердің тура материалдық өрнегі болмаса да, олар нарықты капиталдандыруға да елеулі әсерін тигізеді.

20. Орнықты дамуды жүйеге келтіріп басқару стратегиялық деңгейде ұйымның орнықты даму саласындағы басымдықтарын анықтауға, ал кейін:

оларды бағдарламалық және жобалық деңгейге дейін нақтылауға;

белгіленген басымдықтар мен көрсеткіштер негізінде осы салада қызметтің нәтижелілігіне үнемі бағалау жүргізуге,

тұтынушылардың мұқтаждықтарына байланысты түрлі деңгейде нақтылау есебін дайындауға, қажет болған жағдайда, тәуелсіз куәландыру жүргізуге мүмкіндік береді.

4.2. Орнықты даму саласындағы саясат

21. Компанияның орнықты даму саласындағы саясаты мүдделі тараптардың мүдделері мен Компанияның стратегиялық тапсырмалары арасындағы оңтайлы теңгерімді сақтай отырып, Компания қатысатын өңірлерде орнықты экономикалық өсімді қамтамасыз ету үшін өндіріс, экологиялық бастамалар, еңбек қауіпсіздігі және әлеуметтік сала аясындағы озық тәжірибелерді ендіру арқылы орнықты даму аспектілерін кең қолдану болып табылады.

22. Орнықты дамудың қағидаттары мынадай үш деңгейдің қимасында енгізілуі тиіс:

Стратегиялық интеграция – орнықты даму қағидаттары Стратегияға ендірілді (миссияға, құндылықтар мен стратегиялық мақсаттарға);

Операциялық интеграция - барлық корпоративтік шешімдерді Компания басшылығы орнықты даму саласындағы қағидаттар мен мақсаттарға сәйкестік критерийлеріне сүйене отырып қабылдайды;

Мәдени интеграция оқу өткізу, Компанияның корпоративтік порталына мақалалар орналастыру, сондай-ақ Мінез-құлық кодексі аясында іске асырылады.

23. Компанияның қағидаттары, бағдарламалары, есептері, әлеуметтік, экономикалық және экологиялық салалардағы жаңа жобалар туралы барлық ақпарат

пайда болуына қарай Қоғамның/ЕТҰ-ның корпоративтік сайтында «орнықты даму» бөліміне орналастырылады.

24. Компания барлық мүдделі тараптар үшін өз қызметінің ашықтығы мен мөлдірлігін қамтамасыз ету үшін жыл сайын Компанияның Жылдық есебі аясында GRI халықаралық есептілік стандарттары бойынша орнықты даму саласындағы есебін жариялайды.

4.3. Орнықты даму қағидаттары

25. Орнықты даму саласындағы қағидаттар мүдделі тараптардың мүдделерін құрметтеу, адам құқықтарын сақтау, ашықтық, есептілік, мөлдірлік, заңдылық, этикалық мінез-құлық, жеке бастың үлгісі, сыбайлас жемқорлыққа төзімсіздік, мүдделер қақтығысын болдырмау, жұмысқа тұрған кезде тең мүмкіндіктер беру, кемсітушіліктің болмауы, сексуалдық емінушілікке жол бермеу және тағы басқалар болып табылады. Қоғамның Корпоративтік басқару кодексінде қағидаттарды неғұрлым толық ашып көрсетілді.

4.4. Орнықты даму саласындағы тәуекелдер

26. Орнықты дамудың жаһандық факторлары бизнес үшін шектеулерге, қиындықтарға және тәуекелдерге сөзсіз алып келуі мүмкін.

27. Қоршаған ортаны, еңбекті қорғау және өнеркәсіптік қауіпсіздік, жергілікті халықпен өзара іс-қимыл, қатысу өңірлерінің инфрақұрылымы мен әлеуметтік мәселелері – осының бәрі ұзақ мерзімді қаржылық нәтиже мен тұрақтылыққа тікелей ықпал етеді.

28. Компания операциялық қызметінде тәуекелге бел буған ұстанымды қолдана отырып, ұзақ мерзімді келешекте құнды тұрақты ұлғайту мен бәсекеге қабілеттілікті арттыруға қол жеткізуге ұмтылады.

Бұл мақсаттар үшін тәуекелдерді басқаруға жауапты ҚБ мүдделі ҚБ басшыларымен бірлесіп, тәуекелдерді басқару құралдары мен орнықты дамуға қатысты жүйелі ұстанымды пайдалана отырып, тәуекелдерге тұрақты негізде кешенді бағалау жүргізеді:

1) орнықты дамудың жаһандық факторларының іс-қимылымен байланысты ағымдағы және алдағы тәуекелдерді бағалау;

2) экономикалық, әлеуметтік-демографиялық және экологиялық трендтерді болжамдау;

3) Компанияның қатысу өңіріне ағымдағы ықпалының әлеуметтік, экологиялық және экономикалық аспектілеріне талдау жасау;

4) Компанияның қатысу өңіріне ықпалын басқару бойынша іс-шаралар әзірлеу, тәуекелдерді азайту және мүмкіндіктерді іске асыру;

5) жалпы алғанда, тәуекел-мәдениетті көтеру, тәуекелдерді басқару жөніндегі іс-шаралардың тиімділігіне талдау жасау, ағымдағы және алдағы тәуекелдермен байланысты мүмкіндіктерді анықтау.

29. Қоғамның орнықты дамуға жауапты ҚБ Қоғамның Комплаенс қызметімен бірлесіп Компанияға қойылатын халықаралық және ұлттық заңнамалық талаптар тізілімін қалыптастырады, қажет болған жағдайда жаңартады және мерзімді түрде жылына кемінде 1 рет ЕТҮ бойынша мұндай талаптарға сәйкестікке талдау жасайды.

30. Компания орнықты дамудың құрамдастары тұрғысынан негізгі трендтер мен тәуекелдерге талдау жасайды, елдердің төмен көміртекті экономикаға көшуі бойынша тәжірибелерін зерттейді, энергетика, экология және климаттық өзгерістер бойынша сарапшылармен үзбей кездесу өткізеді.

Компания үшін орнықты даму саласындағы негізгі трендтер мен тәуекелдер

Экономикалық аспект		
Үрдістер	Тәуекелдер	Мүмкіндіктер
Электр энергиясын тұтыну қарқынының баяулауы	Макроэкономикалық жағдайдың нашарлауы, электр энергиясына сұраныстың өсу қарқынының төмендеуі, сұраныстың нақты өсімінен артатын жаңа қуаттарды ендірудің жоспарланатын жоғары қарқыны	Активтердің қалыптасқан портфелін тиімді пайдалану, Компанияның Сауда үйі базасында құзыреттер мен трейдингті дамыту
Бағаның жаһандық құбылуынан ресурс өндіруші салалардың дағдарысқа бейімділігіне байланысты экономикалық жүйенің өсуі	Жаңа жобаларды қаржыландыруға қол жеткізуді қиындататын дағдарыстардың туындау ықтималдығының артуы	Өндіріс тиімділігін жақсарту, қолда бар активтерді жаңарту
Энергия үнемдеудің арттыру және экономиканың энергия тиімділігінің өсуі	Дәстүрлі өндірілетін электр энергиясына сұраныстың азаюы	Озық «таза көмір» технологияларымен бірге көмірді пайдалану
Қазақстан экономикасын цифрландыру	Киберқылмыстылықты белсендендіру	Өндірістік тиімділікті жақсарту
Электр энергиясының халықаралық нарықтарын интеграциялау (ЕАЭО-ны қоспағанда)	Ішкі нарықтан ығыстырып шығару; Қытай, Түркіменстан, Тәжікстанның экспорттық қуаттары қысым жасаған жағдайда экспорттық мүмкіндіктерді азайту (жазғы кезеңде)	Тартымды баға деңгейімен мына елдердің нарықтарына шығу: Пәкістан, Ауғанстан, Өзбекстан, Тәжікстан (қысқы кезеңде). Бәсекеге қабілеттілікті арттыруға арналған жаңа технологияларды ендіру
ЕАЭО тұжырымдамасын ортақ электр энергетикалық нарықты қалыптастыру жағына қарай дамыту	ЕАЭО елдері тарапынан бәсекелестікті күшейту (бағаны азайтуға қысым жасау) – ішкі нарықтан ығыстырып шығару және Ресей (Сібір БЭЖ-і мен Орал БЭЖ-і), Қырғызстан (жазғы кезеңде) тарапының экспорттық мүмкіндіктерін қысқарту	Нарықты реттеу жүйесін жетілдіру, оның ішінде нарықтық реттеу тетіктерін өзгелерден алып пайдалану; тартымды баға деңгейімен Ресей, Қырғызстан (қысқы кезеңде), Беларусь нарықтарына шығуды оңайлату; бәсекеге қабілеттілікті арттыру үшін технологияларды оңтайландыруды ынталандыру
Ресейді халықаралық оқшаулау	Санкциялар мен оқшаулаудың Қазақстанға тиетін әсерінің таралуы, валютаның құбылуы	Ресеймен тиімді халықаралық келісімдер жасау үшін Қазақстанның геосаяси жағдайын пайдалану

Экологиялық аспект		
Үрдістер	Тәуекелдер	Мүмкіндіктер
Экономиканы көміртексіздендіру тренді	Газ, СЭС, АЭС, ЖЭС-пен салыстырғанда көмір өндірудің нақты ұстанымдарының нашарлауы	Жаңа жобаларды әзірлеу үшін тиімді шарттармен («таза көмір», көмірді жер асты газдандыру, метан өндіру, ЖЭК-өндіруді дамыту) қарыз алу; пайдаланылатын отынның сапасын арттыру
Экологиялық заңнамаларды қатайту	Экологиялық нормативтер мен стандарттарды қатайту; эмиссия үшін төленетін төлем мөлшерлемелерін арттыру; суды тұтынуға қойылатын талаптарды қатайту – айналмалы сумен қамтуға көшу; қалдықтарды кәдеге жаратуға жұмсалатын шығыстар	Расширение применения «зеленых» технологий
Климат тұрақтылығының төмендеуі	Парниктік газдардың шығарындыларына қойылатын талаптар. Өзендердің сулылығын азайту – СЭС-тің тиімді жұмыс істеуіне төнетін қауіп; су құнының артуы; энергия жүйесіне түсетін жүктемелер кестесі айырмасының өсуі, жылу энергиясын тұтынуды азайту	«Жасыл» технологияларды пайдалануды кеңейту
Жергілікті қоғамдастықтардың экологиялық талаптарын арттыру	БАҚ-тардың экологиялық белсенділігі, оның ішінде жеткілікті кәсіби талдау болмаған жағдайда, компанияның жағымсыз имиджін жасау	«Жасыл» көшбасшы және табиғатты пайдаланудың жауапты субъектісі ретіндегі PR, қоғамның бейілділігін арттыру
Әлеуметтік аспект		
Үрдістер	Тәуекелдер	Мүмкіндіктер
Халық санының өсу қарқынының баяулауы	Электр энергиясына сұраныс қарқынының баяулауы	Мақсатқа сай болған жағдайда, экспорттық әлеуетті дамыту
Жоғары білікті мамандардың қажеттілігін арттыру	Сәйкесінше біліктілігі бар мамандардың жетіспеуі, еңбек құнының «озыңқы түрде» артуы, шығындардағы ЕАТҚ үлесінің өсуі	Еңбек өнімділігін арттыру; өндіріс сапасын арттыру; білім беру сапасын және мамандар даярлығын арттыру
Индустриялық сектордағы жұмыс тартымдылығының азаюы	Компаниядағы бос орындарды ауыстыру қиындығының артуы, гендерлік теңсіздік	Білім беру мекемелерімен ынтымақтастықты дамыту, кадр резервін, компания ішіндегі лауазымдар сабақтастығын дамыту.
Урбанизацияны дамыту	Халықтың, жергілікті қоғамдастықтардың денсаулығы мен қауіпсіздігіне қатер төну	Ауылдық қоғамдастықтарда үй шаруашылықтарында электр энергиясын тұтынудың өсуіне байланысты қалалық өмір сүру салтының таралуы
Әлеуметтік желілерді дамыту	Қоғамдық пікірді бұрмалау, бұрмаланған тексерілмеген ақпаратты ұсыну (бедел тәуекелдері, халықтың толқуы)	Мүдделі тараптарды кеңінен хабардар ету құралдары

31. Тәуекелдерді басқару орнықты дамудың ажыратылмас бөлігі болып табылады. Компания барлық стейкхолдерлер алдында өзінің жауапкершілігін мәлімдейді және орнықты даму тәуекелдерін уақытылы бағалап, бақылайды және басқарады, мұнда үш құрамдас тұрғысынан алғандағы анықтамалар ішкі, сондай-ақ сыртқы стейкхолдерлер үшін де кеңінен қарастырылады.

Осылайша, «әлеуметтік тәуекелдерді» анықтау Компания қызметкерлерінің/акционерлерінің алдындағы жауапкершілік қана емес, сонымен қатар ол халықтың денсаулығы мен қауіпсіздігі, жергілікті қоғамдастықтардың өмір сүру құралдары, әлеуметтік байланыстылық, мәдени ресурстар, осал топтар, гендерлік теңдік, жеткізілімдер тізбегінде туындайтын және жеткізушілердің құқықтарына қатысты тиісті еңбек нормаларын сақтамауға байланысты тәуекелдер секілді ұғымдардан тұрады.

Экологиялық тәуекелдер экологияға жергілікті деңгейде әсер ету түрінде ғана емес, сонымен қатар жалпы климаттың өзгеруі ретінде көрінеді.

Экономикалық тәуекелдер Компанияның қандай да бір өзге активінің жергілікті қоғамдастыққа тигізетін әсері ретінде ғана емес, жалпы алғанда, бүкіл елге тигізетін әсер ретінде кеңейтіліп, ұсынылды.

32. Компанияда алаяқтық пен сыбайлас жемқорлық сызбаларына қатысты төзімділік тәуекелдерінің нөлдік деңгейі қабылданды. Қоғамның Комплаенс қызметі төменде көрсетілген критерийлер тобына сәйкес, үшінші тұлғалардың сенімділігін тексереді:

1) үлестестікті тексеру – мына ақпараттар контексіндегі қиылыстарды тексеру: үшінші тарап пен компанияның үлестес тұлғасының/компания қызметкерінің меншігінің құрылымы; үшінші тараптың және саяси маңызды тұлғалардың меншігінің құрылымы;

2) түрлі тізімдер мен тізілімдерден (сенімсіз жеткізушілердің, банкротқа ұшыраған тұлғалардың тізімдері, лауазымды тұлғаларды әкімшілік/қылмыстық жауапкершілікке тарту, салықтық берешек, халықаралық санкциялар субъектілерінің тізбелері және т.б.) үшінші тараптың жай-күйін тексеру;

3) клиенттер рөліндегі әлеуетті жеткізушілер мен ұйымдар арасындағы құпия уағдаластықты көрсететін сызбалар (мысалы, түрлі бюджеттер, белгілі бір тендерлерге бірдей жеткізушілердің қатысып, олардың біреуі жеңіліп қалған жағдайда және т.б.).

33. Сенімділікті тексеру рәсімін барлық үшінші тараптарға қолдануға болады ¹.

34. Орнықты даму тәуекелдеріне жасалатын талдауды тәуекелдерді басқаруға жауапты ҚБ-ның жәрдемімен мүдделі ҚБ тұрақты негізде жылына кемінде 1 рет өткізеді, нәтижесі Компанияның шоғырландырылған Тәуекелдер тізбесінде көрсетіледі.

¹ Үшінші тұлғалардың сенімділігін тексеруге қойылатын талаптар Қордың комплаенс бизнес-функциясы бойынша Референттік моделінде егжей-тегжейлі сипатталған.

5. Орнықты даму саласындағы бастамалар жоспары

5.1. Орнықты даму саласындағы бастамаларды анықтау процесі

35. Орнықты даму саласындағы бастамаларды анықтау процесі қызметтің географиялық, мәдени, құқықтық ерекшеліктерін, меншік құрылымын, қызметтің сипатын, ЕТҰ ықпалы түрлерінің мөлшері мен сипатын ескере отырып, әрбір ұйым үшін өзіндік ерекшелікке ие болады.

Орнықты даму саласындағы бастамалар тізімін анықтау үшін назар аударуға тұратын тақырыптардың барлығын, оның ішінде ұйым мен мүдделі тараптар үшін орнықты даму тұрғысынан маңызды болатын ұйымның даму стратегиясы мен бизнес-моделін, үш құрамдас (экономикалық, экологиялық және әлеуметтік тәуекелдер) тұрғысынан маңыздылық матрицасы мен ұйымның тәуекелдерін қарастыру қажет.

Барлық бастамалар белгілі бір бастаманың барлық негізгі стейкхолдерлер үшін маңыздылығына сүйене отырып, қайта бағдарланады.

5.2. Орнықты даму саласындағы бастамаларды іске асыру жөніндегі іс-шараларды жоспарлау

36. Орнықты даму саласындағы бастамаларды анықтағаннан кейін оларды іске асыру жоспарын жасап, ендіру қажет. Жоспар орнықты даму саласындағы бастамаларды іске асыру жөніндегі орта мерзімді немесе ұзақ мерзімді шараларды белгілейді. Жоспар мыналардан тұрады:

- 1) орнықты даму саласындағы бастамалар мен Жоспар мақсаттарының сипаттамасы;
- 2) Жоспардың Компанияның стратегиялық мақсаттарымен байланысын көрсету;
- 3) орта мерзімді немесе ұзақ мерзімді келешекте өлшеуге және қол жеткізуге болатын мақсаттар мен қол жеткізу мерзімдерін көрсету;
- 4) стратегиялық мақсаттар мен қызметтің негізгі көрсеткіштерін ескере отырып, Жоспардың тиімділігін бағалау тәсілдерін көрсету;
- 5) Жоспарды іске асыруға жауаптыларды бөлу;
- 6) іс-шаралардың мазмұны;
- 7) іс-шараларды іске асыруға жұмсалатын шығындардың шамамен алғандағы бағасы және қаржыландыру көздері (егер қолдануға болса).

5.3. Орнықты даму саласындағы қызметтің негізгі көрсеткіштері

37. Орнықты даму саласындағы ҚНҚ Қоғамның ҚНҚ жүйесі мен ұзақ мерзімді, орта мерзімді жоспарлау жүйесіне біріктірілуі тиіс.

ҚНҚ-ні әзірлеу кезінде әрбір ЕТҰ өз қызметінің ерекшеліктерін ескеруі тиіс, сәйкесінше, басымдықтарды қойып, шекті мәндерді белгілеуі тиіс. ЕТҰ-лардың барлық ҚНҚ-лері Қоғамның орнықты дамуға жауапты ҚБ-сымен келісім бойынша белгіленеді.

Орнықты даму саласындағы ҚНҚ мысалдары:

1) Экономикалық құрамдас:

ҚР электр энергиясы нарығындағы Компанияның үлесі (%).

2) Экологиялық құрамдас:

Өндірісте электр энергиясын тұтыну мен пайдалануды қысқарту/өнімді өндіру немесе қызмет көрсету кезінде энергияға мұқтаждықты азайту;

Парниктік газдардың шығарындыларын азайту.

3) Әлеуметтік құрамдас:

Өндірістегі өлімге әкеп соқтыратын жағдайлардың нөлге тең болуы;

Өндірістік жарақаттылықты азайту (оқиғалар саны);

Әлеуметтік тұрақтылық рейтингі (%);

Гендерлік әралуандық (%);

Кадрлардың тұрақтамаушылығы (%).

5.4. Орнықты даму саласындағы бастамалар жоспарының орындалуы, мониторинг және орындалуы туралы есеп

38. Орнықты даму саласындағы бастамалар жоспарының (бұдан әрі – Жоспар) орындалуының есепті кезеңдері күнтізбелік жылдың он екі айы болып табылады.

Мүдделі құрылымдық бөлімшелер жылдық негізде Іс-шаралар жоспарының орындалуына мониторинг жүргізеді, оның қорытындысы бойынша Жоспардың орындалу нәтижесі орнықты дамуға жауапты ҚБ-ға жіберіледі.

Жыл қорытындысы бойынша Жоспардың іс-шараларының орындалуы туралы есепті ұсыну мерзімі есепті кезеңнен кейінгі 2-тоқсаннан кешіктірілмеуі тиіс.

Жоспарды орындау нәтижелері Жоспардың көрсеткіштерін орындауға ықпал ететін факторлардан, Жоспардан ауытқушылықтарға берілген толық түсіндірмелерден, қол жеткізілмеген көрсеткіштер мен іс-шараларды арттыруға бағытталған шаралар туралы ақпараттан, сондай-ақ ағымдағы жылға арналған күтілетін болжамда Жоспардың көрсеткіштері мен іс-шараларына қол жеткізе алмаумен байланысты тәуекелдер туралы ақпараттан тұруы тиіс.

39. Орнықты дамуға жауапты ҚБ есепті жылдың қорытындысы бойынша Жоспардың орындалу мониторингінің нәтижелерін Компанияның Директорлар кеңесіне/Байқаушы кеңесіне бекітуге ұсынады. Компанияның Директорлар кеңесінің/Байқаушы кеңесінің жыл қорытындысы бойынша Жоспардың орындалуы туралы есептерді қарау нәтижелері негізінде орнықты дамуға жауапты ҚБ Қоғамның/ЕТҰ-ның корпоративтік сайтына қазақ, орыс және ағылшын тілдерінде жеке есеп түрінде немесе Компанияның Жылдық есебі аясында шоғырландырылған есепті орналастырады.

6. Корпоративтік коммуникациялар саясаты

40. Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасаудың кез келген ұйымның қызметі үшін маңызы зор.

41. Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасау мақсаты Компанияның стратегиялық дамуы мен оның қызметін жетілдіру жолдарын дұрыс таңдауда, сондай-

ақ, мұндай орнықты даму деңгейіне қол жеткізуге жәрдемдесуде, бұдан барлығы да - Компания да, мүдделі тараптар да, қоғам да ұтыста болады, өйткені олардың мыналарды:

ішкі және сыртқы мүдделі тараптардың қажеттіліктерін, болжалдары мен пікірлерін;

мүдделі тараптардың көзқарастары тұрғысынан алғандағы қиындықтар мен перспективаларды;

ішкі және сыртқы мүдделі тараптарды толғандыратын неғұрлым маңызды проблемаларды тануға, анықтауға және талдауға мүмкіндіктері бар.

42. Компанияның Корпоративтік коммуникациялар саясаты мүдделі тараптармен өзара іс-қимылдың барлық түрлеріне, оның ішінде:

функционалдық өзара іс-қимылға;

жекелеген мәселелер бойынша өзара іс-қимылға (мысалы, адам құқықтарын қорғау туралы мәселе бойынша);

бүкіл ұйым ауқымындағы өзара іс-қимылға қолданылады.

43. Аталған саясаттың ережелері ішкі, сондай-ақ, сыртқы өзара іс-қимылдарды жүзеге асыру үшін, сонымен қатар олардың арасындағы өзара байланыстар үшін де қолданыла алады.

44. Компанияның Корпоративтік коммуникациялар саясаты мүдделі тараптарға Компанияның жұмыс әдістері туралы ақпарат беруге, мүдделі тараптардың нақты қағидаттарға және олармен байланысты критерийлерге сүйене отырып, ұйыммен өзара іс-қимылын жасау сапасын бағалауға, анықтауға, осы себептер бойынша ойын айтуына бағытталған.

45. Компанияның стейкхолдерлермен өзара іс-қимылдары мынадай:

мүдделі тараптардың мүдделеріне, пікірлеріне және артықшылықтарына құрмет көрсету және оларды есепке алу;

мүдделі тараптарды уақытылы және үзбей ақпараттандыру;

қабылдаған міндеттемелерді жауаптылықпен орындау қағидаттары негізінде жүргізіледі.

46. Әрбір ҚБ стейкхолдерлермен өзара іс-қимыл жасау мерзімділігін, деңгейі мен әдістерін өз бетімен дербес белгілейді. Мүдделі тараптармен өзара іс-қимылды басқару жүйесінің тиімділік деңгейі Компанияның ұзақ мерзімді құнын жасау, стратегиялық мақсаттарына қол жеткізу мен оң беделін қалыптастыру үшін маңызы зор фактор болып табылады.

47. Мүдделі тараптармен өзара іс-қимылдың негізі Компанияға елеулі ықпалын тигізетін стейкхолдерлерді, стейкхолдерлердің Компанияға тәуелділік деңгейін анықтау, маңыздылық матрицасын, Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жоспарын және/немесе Стейкхолдерлермен коммуникациялар жоспарын құру болып табылады.

48. Тиімді өзара іс-қимыл құру мақсатында мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасау саласындағы озық тәжірибелерге сәйкес (AA1000, GRI сериясының стандарттары) «қамтылу» қағидаты қолданылады.

Бұл қағидат Компания қызметін басқару үдерісінің барлық кезеңдерінде мүдделі тараптардың мүдделерін назарға алады және ескереді.

«Қамтылу» қағидатының негізінде өзара іс-қимыл жасаудың үш негізгі қағидаты жатыр:

«маңыздылық» (стейкхолдерлер мен ұйымдар үшін проблемалардың маңыздылығын дұрыс бағалау),

«толықтық» (компания қызметінің салдарларының маңыздылығын түсіну);

«жауап қайтару» (барабар жауап көрсету).

Тек қағидатты ұстану ғана стейкхолдерлермен жан-жақты, өзара пайдалы және тиімді өзара іс-қимылға кепілдік береді.

49. Стейкхолдерлер картасын Компанияның Директорлар кеңесі/Байқаушы кеңесі бекітеді.

50. Төменде мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасауды дамытудың графикалық иллюстрациясы келтірілген, ол бес кезеңнен тұрады.

1-сурет. Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасауды дамыту



Дереккөз: Сөзден іске. Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл. 2-шығарылым: Стейкхолдерлермен өзара іс-қимылды ұйымдастыру бойынша практикалық нұсқаулық. AccountAbility, БҰҰ Қоршаған ортаны қорғау жөніндегі бағдарламасы және Stakeholder Research Associates, 2005. 11-бем.

6.1. Мүдделі тараптардың картасы

51. Стейкхолдерлер картасы стейкхолдерлердің әрқайсысымен өзара іс-қимыл жасау әдістерін әзірлеу мақсатында Компанияның ортасы туралы ақпаратты жүйелендіруге және визуалдандыруға арналған.

Мүдделі тараптарды (стейкхолдерлерді) анықтау

52. Компания стейкхолдерлердің үлесі мен олардың мүдделерін сипаттай отырып, қызметі барысында өзара іс-қимыл жасайтын әлеуетті стейкхолдерлердің толық тізбесін белгілейді. Төменде стейкхолдерлер картасын анықтау мысалы келтірілген.

№	Мүдделі тараптар	Мүдделі тараптардың үлесі	Мүдделі тараптардың мүдделері
1	Акционерлер (оның ішінде инвесторлар)	Қаржы қаражатын бөлу, жарғылық капиталды толтыру	Пайданың өсуі, дивидендтер төлеу, Қордың құнын арттыру
2	Еншілес және тәуелді ұйымдар	Акционерлердің мүдделерін сақтау	Мемлекеттік органдармен жұмыс жасаған кездегі ықпалдастық, коммерциялық мүдделер
3	Қызметкерлер	Адам ресурстары Адалдық	Жоғары жалақы, лайықты еңбек жағдайлары, кәсіби даму, мансаптық өсу
4	Кәсіподақтар	Әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз етуге жәрдемдесу, еңбек қатынастарын реттеу және дау-жанжалдарды шешу	Қызметкерлердің құқықтарын сақтау және қорғау
5	Серіктестер	Жобаларды бірлесіп іске асыру Технологиялар, құзыреттер мен инновациялар трансферті	Коммерциялық мүдделер
6	Тұтынушылар	Компанияның адалдығы Тауарлар мен қызметтерді сатып алу арқылы бөлінетін қаржылық ресурстар	Коммерциялық мүдделер
7	Мемлекеттік органдар	Мемлекеттік реттеу	Салықтық түсімдер, экономикалық өсім, әлеуметтік міндеттерді шешу
8	Бәсекелестер	Болашақ дамуға арналған мүмкіндіктер	Нарыққа қатысу үлесін көбейту
9	Қаржы институттары, даму институттарымен бірге	Халықаралық гранттар Жобаларды жеңілдікті қаржыландыру Кредиттік желілер	Негізгі қарыз бен сыйақыны уақытылы төлеу, салынған инвестициялардың рентабельділігі. Депозиттік шоттарға бос ақша қаражатын орналастыру, арнайы шоттарға қызмет көрсету,

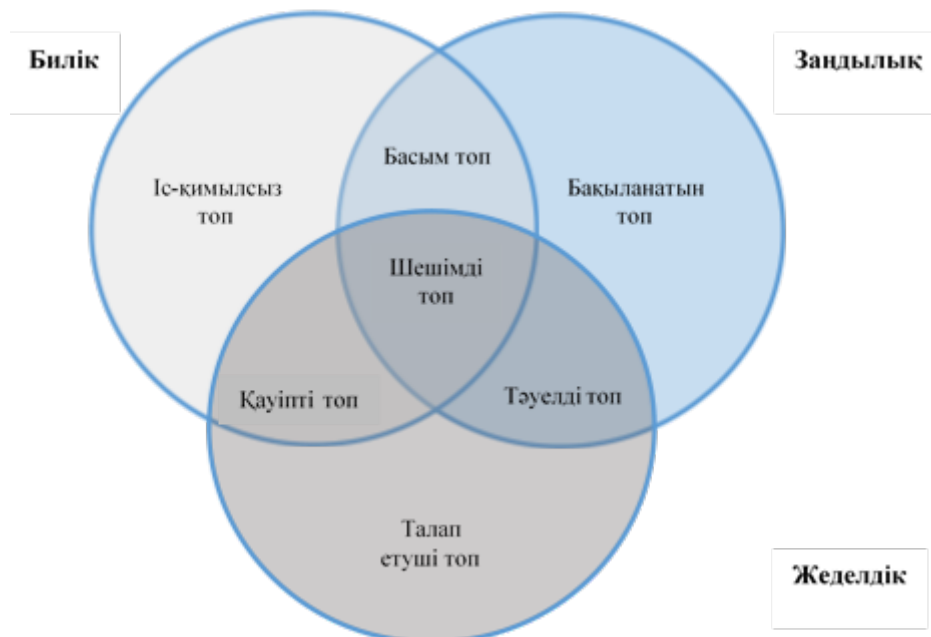
			Компанияның бағдарламаларын іске асыруға қатысу
10	Өнім берушілер	Жеткізілімдер желісінің тиімділігі және құн жасау тізбесі	Коммерциялық мүдделер
11	Халық	Қызмет жүзеге асырылатын жерлердегі қолдау	Жұмысқа орналасу мүмкіндігі, әлеуметтік проблемаларды шешу, Компания қызметінің ашықтығы, экологияны қорғау
12	Қоғамдық бірлестіктер	Қызметте жоғары стандарттарды қолдануды ынталандыру Адалдық және ынтымақтастық	Қоғамдық бірлестіктердің мақсаттары мен міндеттерін іске асыру
13	БАҚ	Сындарлы ынтымақтастық Ізгі ниетті қоғамдық пікір	Компанияның қызметі туралы жарияланымдар және ол туралы хабардар ету, коммерциялық мүдделер
14	Үлестес тұлғалар	Өзара ынтымақтастық	Коммерциялық мүдделер

Мүдделі тараптардың маңыздылығын бағалау

53. Келесі кезең стейкхолдерлерді Компания үшін маңыздылығына қарай Митчела, Агла және Вуда модельдері бойынша бастапқы саралау.

54. Модельдің негізінде үш фактор жатыр (2-сурет): **билік** (мүдделі тараптың кәсіпорынға ықпал ету күші), **заңдылық** (нұсқау берудің заң жүзіндегі заңдылығы) және **жеделдік** (мүдделі тараптың сұрауына берілетін жауаптың барынша қысқаша жеделдігі).

2-сурет. Митчел, Агл және Вуда моделі



55. Стейкхолдерлердің жасырын санатына бақыланатын (талаптардың заңдылығы факторына ие) және талап ететін (жеделдік факторына ие) әрекетсіз топтар (билік ету факторына ие) жатады.

Ұйымның стейкхолдерлермен өзара іс-қимыл жасаудан туындайтын ресурстары (қаржы, уақытша, ұйымдастыру және т.б.) қашан да шектеулі болғандықтан, жасырын санатқа қатысты қандай да бір іс-қимыл талап етілмейді. Күтуші стейкхолдерлер санаты басым топтан (билік ету және заңдылық факторларына ие), тәуелді (заңдылық және жеделдік факторларына ие) және қауіпті (билік ету және жеделдік факторларына ие) топтардан тұрады.

Компания үшін барлық үш факторға да ие стейкхолдерлердің санатты тобы неғұрлым маңызды. Стейкхолдерлердің бұл санатының талаптарын ең бірінші кезекте қанағаттандырылуы тиіс.

56. Төменде Митчел, Агл және Вуда модельдеріне сәйкес стейкхолдерлердің біліктілік кестесі берілген (3-сурет).

№	Мүдделі тараптар	Стейкхолдерлердің атрибуттары			Жіктелім тобы
		Билік	Заңдылық	Жеделдік	
1	Акционерлер	+	+	+	Шешімді топ
2	Еншілес және тәуелді ұйымдар	-	+	+	Тәуелді топ
3	Қызметкерлер	-	+	+	Тәуелді топ
4	Кәсіподақтар	+	+	+	Шешімді топ
5	Серіктестер	+	+	+	Шешімді топ
6	Тұтынушылар	+	-	+	Қауіпті топ
7	Мемлекеттік органдар	+	+	+	Шешімді топ
8	Бәсекелестер	-	-	+	Талап етуші топ
9	Даму институттарын қоса алғанда, қаржы институттары	+	-	+	Қауіпті топ
10	Өнім берушілер	-	+	-	Бақыланатын топ
11	Халық	-	+	+	Тәуелді топ
12	Қоғамдық бірлестіктер	-	-	+	Талап етуші топ
13	БАҚ	+	-	+	Қауіпті топ
14	Үлестес тұлғалар	-	+	-	Бақыланатын топ

3-сурет. Митчел, Агл және Вуда моделі



57. Осылайша, Компания қызметкерлерінің сараптамалық талдау нәтижелері бойынша ішкі және сыртқы түрлерге бөлгенде шешімді, қауіпті, тәуелді салалардан табылған стейкхолдерлер маңызды болып табылды.

Ішкі – Компанияның қабылдайтын шешімдеріне тікелей немесе айтарлықтай ықпал ететін немесе осы шешімдердің әсерінде болатын стейкхолдерлерден тұрады.

Сыртқы – Компания қабылдайтын шешімдерге делдалдық ықпал ететін стейкхолдерлер жатады.

Мүдделі тараптар	Стейкхолдерлердің атрибуттары			Жіктелім тобы
	Билік	Заңдылық	Жеделдік	
Жақын орта				
Акционерлер	+	+	+	Шешімді топ
Қызметкерлер	-	+	+	Тәуелді топ
Кәсіподақтар	+	+	+	Шешімді топ
Сыртқы орта				
Серіктестер	+	+	+	Шешімді топ
Мемлекеттік органдар	+	+	+	Шешімді топ
Қаржы институттары, даму институттарымен бірге	+	-	+	Қауіпті топ
Өнім берушілер	-	+	+	Бақыланатын топ
Халық	-	+	+	Тәуелді топ
БАҚ	+	-	+	Қауіпті топ
Тұтынушылар	+	-	+	Қауіпті топ

Стейкхолдерлердің ықпалын және маңыздылығын бағалау

58. Маңыздылық – бұл стейкхолдердің Компания қызметінің нәтижесіне қосқан үлесі. Ол әрбір стейкхолдердің қажеттіліктерінің қаншалықты қанағаттанғандығы, проблемалары мен мүдделерінің шешімі Компания қызметінің нәтижесіне әсер етуімен анықталады.

59. Ықпал ету – бұл стейкхолдердің Компанияға, Компанияның, Компания қызметінің негізгі мәселелері бойынша шешім қабылдайтын адамдардың қызметіне ықпал етудегі күші.

60. Стейкхолдерлердің ықпал етуінің маңыздылық деңгейі X/Y екі параметрі бойынша бағаланады, мұнда:

$X = -5 \div +5$ (1 қадаммен немесе неғұрлым ұсақ) – Стейкхолдердің Компания қызметіне қолдау көрсету/қарсы әрекет ету деңгейін сипаттайды және -5-тен (қарсы әрекет етудің ең төмен деңгейі) +5-ке дейін (қолдау көрсетудің жоғары деңгейі) сараланады;

$Y = 0 \div 5$ (1 қадаммен немесе неғұрлым ұсақ) – Стейкхолдердің Компания қызметіне ықпал ету деңгейін сипаттайды және 0-ден 5-ке дейін сараланады;

$D = (\pm X + Y)$ – стейкхолдердің маңыздылық параметрі.

Мүдделі тараптар	Атрибуттар			
	Қолдау көрсету деңгейі (X)	Ықпал ету күші (Y)	Маңыздылық деңгейі $D = (\pm X + Y)$	Компанияның стейкхолдерлерге ықпал ету деңгейі (0-ден 3-ке дейін)
Жақын орта				
Акционерлер	+5	5	10	2
Қызметкерлер	+2	3	5	3
Кәсіподақтар	+1	5	6	1
Сыртқы орта				
Серіктестер	+2	2	4	1
Мемлекеттік органдар	+3	3	6	1
Даму институттарын қоса алғанда, қаржы институттары	+1	3	4	1
Өнім берушілер	+2	2	4	2
Халық	+2	2	4	3
БАҚ	+2	5	7	1
Тұтынушылар	+1	5	6	1

61. Бұдан әрі, Компанияның Стейкхолдерлер картасы қалыптастырылады, бұнда Х өсінде Компанияның стейкхолдерлерге ықпал ету деңгейін, Y өсінде – сетйкхолдерлердің Компания үшін маңыздылық деңгейі көрсетіледі. Шеңбер мөлшері – Компанияның стейкхолдерлермен өзара іс-қимылын көрсетеді: шеңбердің ең төменгі мөлшері өзара іс-қимылдың шектелген деңгейін көрсетеді, шеңбер мөлшері ұлғайғанда өзара іс-қимыл деңгейі де ұлғаяды. Сондай-ақ шеңберлерді сыртқы және ішкі шеңберге бөле отырып, 2 түс бойынша саралау қажет.

6.2. Маңыздылық матрицасы

62. Мүдделі тараптарды талдау аясында маңызды (Компания үшін де, сондай-ақ стейкхолдерлер үшін де) тақырыптар мен мәселелерді рангілеу де жүзеге асырылады.

63. Маңызды тақырыптар мен мәселелерді рангілеу стейкхолдерлердің басымдықтарын нақты түсіну негізінде олармен өзара іс-қимылды сындарлы түрде құруға мүмкіндік береді.

Төменде маңызды тақырыптар мен мәселелерді анықтау кезеңдері сипатталған.

Кезең	Міндеттер	Әдістеме
1. Маңызды тақырыптарды анықтау	Электр энергетикалық сектор үшін орнықты даму тұрғысынан алғанда барлық тақырыптарды қарастыру және Есепке қосу үшін назар аударуға айқын болатын тақырыпты бөліп көрсету	GRI, ISO 26000 стандарттарына талдау жасау; Ұқсас компаниялардың (RWE, Enel, EoN, Engie, Iberdrola, ДТЭК, ИнтерРАО) үздік есептеріне талдау жасау
2. Маңызды аспектілерді белгілеу	Стейкхолдерлер мен Компания үшін маңыздылық мәні бойынша анықталған тақырыптарға талдау жасау	Ішкі және сыртқы стейкхолдерлерге сауалнама жүргізу
3. Дұрыстықты растау	Компания басшылығының қатысуымен толықтық және теңгерімділік мәні бойынша анықталған тақырыптарға сараптамалық бағалау жүргізу	Орнықты даму саласындағы сарапшылармен консультациялар жүргізу; Компанияның лауазымды тұлғаларымен бірлескен талқылаулар жүргізу
4. Маңызды тақырыптардың графикалық сызбасы (Маңыздылық матрицасы)	Анықталған маңызды тақырыптарға жасалған талдау қорытындысы бойынша графикалық сызба	Маңызды тақырыптар тізбесін көрнекі сипаттау

64. Компания басшылығы мен мүдделі тараптар өкілдерінің бірлескен жұмыстарының нәтижесі ретінде Компания және мүдделі тараптар үшін маңызды орнықты даму тақырыптары туралы көрнекі ұсынымды беретін және GRI стандарттарының ұсыныстарын ескере, сондай-ақ мүдделі тараптардың сауалдамаларын қолдана отырып, «маңыздылық матрицасы» қалыптастырылды (1-қосымшаны қараңыз). Компанияның маңыздылық матрицасына Компания мен мүдделі тараптар үшін маңыздылықтың 4 (төрт) баллдан жоғары бағаны алған тақырыптар кіреді. Қажет болған жағдайда Компанияның сарапшылары мен

басшылармен бірлескен консультациялардың қорытындылары бойынша ақпаратты барынша толық ашу мақсатында шекті балл қайта қарастырылуы мүмкін.

6.3. Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасау жоспары

65. Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасау кез келген ұйымның қызметінде ажыратылмас элементі болып табылады. Мүдделі тараптармен тиімді диалог жүргізу мақсатында Қоғам мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасау жоспарын (МТӨІЖ) әзірлейді. ЕТҰ Стейкхолдерлермен байланыс жоспарын (СБЖ), сондай-ақ жаңа ірі инвестициялық жоба іске асырылған жағдайда олардың әсқайсысы үшін МТӨІЖ әзірлейді.

66. МТӨІЖ тұрақты негізде, бірақ жылына кемінде 1 рет қайта қаралады және қажет болған жағдайда жағартылады.

67. МТӨІЖ-дің міндеттері төмендегілер:

1) жергілікті, өңірлік және ұлттық деңгейде басымдық пен мүдделі тараптармен өзара іс-қимылды анықтау, талдау, көрсету, белгілеу үшін шектерді белгілеу;

2) халықаралық стандарттарға сәйкес келетін және мүдделі тараптармен өзара тұрақты, ашық және айқын іс-қимыл процессін қамтамасыз ететін стратегиялық МТӨІЖ ұсыну;

3) халықтың әлсіз топтарын қоса алғанда барлық мүдделі тараптарды тиісінше анықтау мен тартуды қамтамасыз ету;

4) мүдделі тараптардың пікірлері мен шағымдарын мониториілеу және оларға әрекет ету процесстерін қоса алғанда МТӨІЖ-ны іске асырудағы қызметтер мен міндеттерді анықтау;

5) МТӨІЖ-ны анықтау процессін және іске асыру нәтижелерін бақылау;

6) маңызды мәселелерді анықтау және шешу, әлеуметтік және экологиялық тәуекелдерді төмендету және әлеуметтік табыстарды арттыру;

7) сенімділікті нығайту және іскерлік тәуекелдерді мейнілінше азайту үшін диалог және екі жақты ақпарат алмасу нысанында мүдделі тараптармен конструктивті, ұзақмерзімді қатынастар құру үшін негіз ұсыну;

8) ақпаратпен алмасу, мүдделі тараптардың пікірлері мен ұсыныстарын жинау және талдау, мүдделі тараптар қозғаған мәселелерді шешу және есептілікті ұсыну тетігін белгілеу;

9) Компанияға мүдделі тараптардың күтулерін түсінуде көмек көрсету;

10) мүдделі тараптарға жобаның әсер етуін бағалауға және ірі күрделі жобалар үшін тәуекелдерді төмендету бойынша тиісті шараларды әзірлеуке қатысу мүмкіндіктерін ұсыну;

11) өзара іс-қимыл жасауды құжаттамалау, мүдделі тарптарды қадағалау және мониторингілеу бойынша нұсқаулықты, сондай-ақ МТӨІЖ орындаулуының есептілігін ұсыну мен бақылау бойынша нұсқаулықтарды ұсыну.

68. Қоғам мен ірі инвестициялық жобаны іске асыратын әрбір ЕТҰ тұрақты негізде МТӨІЖ-ға мониторинг жүргізеді және Компанияның Директорлар

кеңесі/Бақылаушы кеңесі есептік кезеңнен кейінгі 2 айдан кешіктірмей жылына кемінде 1 рет бекітеді. ЕТУ тұрақты негізде СБЖ іске асыруға мониторингілеу жүргізеді және Компанияның Директорлар кеңесінің/Бақылаушы кеңесінің есептік кезеңнен кейінгі 2 айдан кешіктірмей жылына кемінде 1 рет бекітуге шығарады.

МТӨІЖ-ны әзірлеу бойынша мейілінше аз талаптар

69. МТӨІЖ мыналарды қамту тиіс (шектелмей):

МТӨІЖ құрылымы;

Жалпы ақпарат және жобаның сипаттамасы;

Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасау қағидаттары;

Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасауға қойлатын талаптар;

Қазақстан Республикасының нормативтік-құқықтық талаптары;

Халықаралық қаржылық ұйымдардың талаптары;

Мүдделі тараптарды сәйкестендіру және талдау;

Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасау жоспары/бағдарламасы;

Шағымдарды беру және қарастыру тетігі;

Мониторинг және есептілік.

6.4. Шағымдар мен ұсыныстарды беру және қарастыру тетігі

70. Сыртқы және ішкі стейкхолдерлермен өзара тиімді қатынастарды қолдау Компания үшін аса маңызды мәселе болып табылады.

71. Компания шағымдар мен ұсыныстарды беру және қарастыру тетігін (бұдан әрі - Тетік) ендіру жолымен жеке және ұжымдық шағымдарды барынша жедел және тиімді шешу үшін көмектесіге ниет білдіреді.

72. Тетік қозғалатын мәселелер мен проблемаларды шешуге тиісті деңгейдегі басшыларды тартуға, өтініш берушілер үшін түсінікті және айқын, өтеусіз және қудалаусыз процессті пайдалануға мүмкіндік береді. Компания хабарламаны өз еркімен қалдыратын кез келген адам үшін жауапты шаралардан және қудалаудан қорғалуына кепілдік береді. Кез келген болжалды жауапты шаралар немесе қудалау туралы кірідусіз қарсы әрекет қамтамасыз ету үшін Қордың немесе Қоғамның Комплаенс қызметіне хабарлау керек.

73. Аталған Тетік:

қайшылықты жағдайларға уақытылы әрекет етуге және шешуге;

сыртқы мүдделі тараптардың, қоғамдастықтың және жеке азаматтардың алаңдаушылықтарына қатысты алдын-алу шараларын талдауға және қабылдауға;

Компанияның беделін нығайтуға және оған деге әлеуметтік жауапты кәсіпорын ретінде сенімді сақтауға мүмкіндік береді.

Шағымдарды/ұсыныстарды беру тәртібі

74. Компания үшін барлық сыртқы да, ішкі де стейкхолдерлердің ойларын білу өте маңызды. Компания өз беделін бағалайды және өз қызметкерлерінің және

стейкхолдерлерінің этика мен адалдықтың жоғары стандарттарын және заңнаманың барлық нормаларын сақтауын талап етеді.

75. Барлық мүдделі тараптар ұрлықтың, алаяқтықтың, сыбайлас жемқорлықтың болып қалған немесе болжалды кез келген фактілері, бизнесті жүргізудің негізгі қағидаттарын, Мінез-құлық кодексін немесе ҚР заңнамсы нормаларын бұзушылықтары туралы мына тәсілдер бойынша хабарлай алады:

<http://survey.deloitte-hotline.com/s3/sk-ru> сілтемесі бойынша Қоғамның/ЕТҰ-ның сайтына онлайн немесе [sk.hotline@ deloitte.kz](mailto:sk.hotline@deloitte.kz) электрондық поштасына хабарлама жолдау;

мына телефон нөмірі бойынша хабарлау: 8 800 080 19 94.

76. Аталған байланыс түрлері демалыссыз тәулік бойы жұмыс істейді. Тәуелсіз компания барлық хабарламаларды қабылдайды және өңделеді. Жедел желіге келіп түскен хабарламалар кәсіби және құпия қарастырылуын қамтамасыз ете алатын Қоғамның жауапты қызметкерлеріне беріледі. Хабарламаны барынша тиімді өңдеу мақсатында байланыс ақпаратты қалдыруға ұсынылады, алайда құпиялылықты сақтау опциясы бар. Егер стейкхолдер хабарламаны беру кезінде өз есімін ашпауды таңдаса, жеке ақпарат жедел желіде жинақталмайды және Қорға және одан кейінгі тізбе бойынша тапсырылмайды. Жедел желіге келіп түскен телефон қоңыраулары қадағаланбайды, әңгіме жазылмайды.

77. Алайда барынша егжей-тегжейлі ақпаратты және растаушы құжаттарды ұсыну өтініштерді ең қысқа мерзімде тиімді қарастыруға мүмкіндік береді. Аталған фактіні назарға ала отырып, өзіңіздің өтінішіңізде мына ақпаратты:

Не болғанын;

Оқиға қайда және қашан болғанын;

Қандай жағдайларда Сізге аталған жағдай туралы белгілі болғанын;

Аталған жағдайға кімнің тартылғанын;

Аталған жағдайдың аяқталғанын немесе қазіргі уақытта жалғастырылатандығын?

Қандай растаушы құжаттарды ұсына алатыныңызды көрсету ұсынылады (мысалы, шарттар, хат алмасулар, суреттер және т.б.).

Өзге қосымша ақпарат.

78. Жедел желі сыртқы да, ішкі де мүдделі тараптар үшін қол жетімді.

Шағымдарды өңдеу рәсімі

79. Құпиялылықты қамтамасыз ету мақсатында барлық ақпаратты тәуелсіз компания қабылдайды және өңделеді. Аталған компания күн сайын келіп түскен өтініштер туралы есепті құрастырады және оны Қордың Компаленс қызметіне жолдайды. Қордың Комплаенс қызметінің қызметкерлері өтініштерді талдайды және оларды басшыға және қарастыру мен фактілердің шынайылығын растау үшін Қоғамның Комплаенс қызметіне (және кейін қажет болған жағдайда мердігерлік ұйымның тиісті бөлімнің басшысына) жолдайды.

80. Өтініштерді қарастыру мерзімі көптеген факторларға, оның ішінде хабарламада көрсетілген ақпараттың толықтығы мен нақтылығына, растаушы құжаттардың болуына, сондай-ақ бұзушылықтың түріне тәуелді. Құпия емес хабарлаған жағдайда, өтініш беруші Қоғамның Комплаенс қызметінен жүргізілген инспекцияның нәтижелері туралы жазбаша жауап алады. Құпия хабарлаған жағдайда, өтініш беруші кіріс шағымды тіркеген тәелсіз компаниядан жазбаша жауапты алады.

81. Қоғамның Комплаенс қызметі төмендегілерді көрсете отырып, барлық шағымдарды бөлек базада тіркейді:

тіркеу нөмірі;

тіркеу күндері;

шағымның/ұсыныстың мәні немесе сипаттамасы;

алудың расталуын жолдау күні;

қарастыруды аяқтау күндері;

шағымды/ұсынысты қарастыру нәтижелері;

ұсынылатын шешімдер;

Өтініш берушіден шағым қанағаттандырылғаны туралы хабарламасы немесе шағым қанағаттандырылмаған себебі.

82. Қоғамның Комплаенс қызметі жергілікті тұрғындары мен Компанияның барлық объектілеріндегі қызметкерлері арасында және басқа да көпшілік жерлерде (оның ішінде қажет болған жағдайда корпоративтік сайт және бұқаралық ақпарат құралдары) шағымдарды беру мен қарастыру тәртібі туралы ақпараттың таралуын қамтамасыз етеді.

Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасау тиімділігін арттыру

83. Мүдделі тараптармен өзара тиімді іс-қимылды арттыру мақсатында, Қоғам тоқсан сайын байланысты барлық каналдары келіп түскен шағымдар мен өтініштерге мониторингілеу жүзеге асырады. Шағымдар мен өтініштерді мониторингілеу Компанияға мүдделі тараптардың алаңдаушылықтары сезінетін салаларға уақытылы әрекет етуге және оларды жақсартуға бағытталған шараларды қабылдауға мүмкіндік береді.

84. Қоғамның орнықты дамуға жауапты ҚБ жылына кемінде 1 рет тоқсан сайынғы мониторингілеудің қорытындыларын және өзара іс-қимылды процессін жетілдіруге арналған ұсыныстарды қамтитын мүдделі тараптармен өзара тиімді іс-қимыл туралы есепті қалыптастырады және есептік жылдан кейін 2 айдан кешіктірмей Қоғамның Директорлар кеңесіне бекітуге шығарады.

85. Шағымдар мен өтініштерді тоқсан сайын есепке алу осы мақсаттар үшін арнайы құрылған шағымдар мен өтініштер базасында жүзеге асырылады.

7. Корпоративтік әлеуметтік және экологиялық жауапкершілік саласындағы саясат

86. Компания, бизнестік әлеуметтік және экологиялық жауапкершілігін сезіне отырып, өз қызметінен қоғамға мейілінше көп пайданы қамтамасыз ету мақсатында Қоғамның әрекет ету өңірлерінде және жалпы қоғамда Компания қызметкерлерінің, халықтың өміріне жауапты қатысуы бойынша ерікті міндеттемелерді қабылдайды.

87. Компанияның ел экономикасының барлық салаларының дамуына тигізетін ықпалын назарға ала отырып, 2011 жылы 5 қазанда Қоғам өз стратегиясы мен күнделікті қызметінде өзінің ықпал ету аясында Жаһандық шартының 10 қағидатына ілесе отырып, БҰҰ-ның Жаһандық шартына қосылды.

88. Компания төмендегі қағидаттарды орындауды өзіне қабылдады:

1) Адам құқықтарын сақтау саласында: халықаралық қоғамдастық жариялаған адам құқықтарына қолдау көрсету және сақталуын құрметтеу; адам құқықтарының бұзылуына өзінің қатысы жоқтығын қамтамасыз ету.

2) Еңбек қатынастары саласында: қауымдастықтардың бостандығын қолдау және ұжымдық шарттар жасалуының құқығын іс жүзінде тану; мәжбүрлі еңбектің барлық нысандарын жоюды жақтау; балалар еңбегін қанауды толығымен жоюды жақтау; еңбек және жұмыспен қамтамасыз ету саласында кемсітушілікті жоюды жақтау.

3) Қоршаған ортаны қорғау саласында: қоршаған ортаға теріс әсерлерін алдын алуға ықпал ету; қоршаған ортаның жағдайы үшін жауапкершілікті арттыруға бағытталған бастамаларды қамдану; экологиялық таза технологиялардың дамуы мен таралуына жәрдемдесу.

4) Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес саласында: бопсалаушылықты және пара алуды қоса алғанда, сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрестің барлық нысандарына қарсы тұру.

89. Компания өзінің бөлімшелерін және бақылайтын ұйымдарды қайта құрылымдауға әлеуметтік жауапкершілікпен қатынасуға міндеттенеді:

қызметкерлерді жаппай босату кезінде, заңнаманы сақтаудан басқа босатылған қызметкерлерді барынша мүмкін еңбекпен қамту бойынша барлық шараларды қолдануға тырысады;

Компанияның жұмыс орындарын қысқарту, қызметкерлерді қайта даярлау, жаңа жұмыс орындарын құру бойынша жоспарлары туралы алдын-ал ақпараттандыру.

7.1. Еңбекке ақы төлеу және ынталандыру саясаты

90. Компания еңбекке ақы төлеу мен ынталандырудың төмендегі саясатын ұстанады:

1) Компаниядағы барлық жұмыскерлер үшін жергілікті жағдайларды есепке алып, негізгі өмірлік қажеттіліктерін қанағаттандыру және белгілі бір табыс ұсыну

қажеттігін есептей отырып, заң бойынша белгіленген ең төмен еңбекақы мөлшерінен асатын деңгейде ең төмен кепілді ақы төлеу деңгейін белгілеу;

- 2) тұтыну құнының индексі негізінде жалақыны индексстеу;
- 3) еңбек өнімділігінің өсуіне байланысты жалақыны мерзімділікпен өсіру;
- 4) жұмыскердің еңбектегі жеке үлесін неғұрлым толық есепке алу мақсатында сыйақы берудің икемді жүйелерін пайдалану;
- 5) республикалық деңгейде жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу және оны ынталандыру жүйесінің объективтілігі, оның бәсекеге қабілеттілігі;
- б) корпоративтік наградалармен және салалық наградалармен марапаттау.

7.2. Оқыту

91. Компания жұмыскерлердің жеке даму жоспарларына, Компанияның кадр резервінде тұрған жұмыскерлердің мансаптық жоспарларына сәйкес ағымдағы және келешектегі бизнес-үдерістерді орындау үшін жұмыскерлерді оқыту мен дамыту бағдарламасын іске асырады;

92. Компания Қазақстан Республикасының білім беруші ұйымдарымен бітірушілерді даярлау деңгейін арттыру бойынша ынтымақтасады.

7.3. Жас жұмыскерлерге қатысты саясат

93. Компания жас, талантты жұмыскерлерді тарту және ұстап қалу, жас жұмыскерлер үшін жұмыс орындарын құру, тәлімгерлік мектебін дамыту, дарынды мектеп бітірушілерді ҚР жоғары оқу орындарында, таяу және алыс шетелдерде энергетика саласының мамандықтары бойынша оқыту туралы ниет білдіреді.

7.4. Тең мүмкіндіктер және гендерлік теңдік

94. Қоғам 2019 жылғы 07 наурызда «БҰҰ-әйелдер» серіктестік және Біріккен Ұлттар Ұйымының Жаһандық шарты аясында әзірленген «Әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту қағидаттарын» қолдау туралы өтінішке қол қойды.

Компания адам құқықтары саласындағы саясатты дамытуға және әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейте отырып, жұмыс орындағы гендерлік теңдікке көмек көрсетумен байланысты негізгі сәттерге назар аударуға бағытталған.

95. Аталған өтінішке қол қою Компанияның орнықты дамудың негізгі элементі, сондай-ақ әйелдер мен ерлерге тең мүмкіндіктерді беретін ұйымдар ең табысты және жақсы нәтижелерге қол жеткізеді деген сенушілік ретінде гендерлік теңдік қағидаттарын ұстанушылығын көрсетеді.

96. Компания төмендегі қағидаттарды басшылыққа алады:

- 1) Компанияның басшылығы деңгейінде гендерлік теңдікті қамтамасыз ету жөніндегі шараларды белсенді қолдауды қалыптастыру;
- 2) Жұмыстағы әйелдер мен ерлерге әділ қатынас; адам құқығын құрметтеу мен қолдау және кемсітушіліктің болмауы;

- 3) Барлық қызметкерле – ерлермен әйелдер үшін денсаулықты, қауіпсіздік мен амандығын қамтамасыз ету;
- 4) Әйелдердің оқуына, біліктілігінің арттыруына және кәсіби өсуіне көмек көрсету;
- 5) Бизнесіті дамыту, жеткізулер мен өткізулер тізбесі саласында әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейтуге ықпал ететін тәжірибелерді қолдану;
- 6) Жергілікті қоғамдастықтар деңгейінде бастамалар жолымен тең құқықтыққа жәрдемдесу;
- 7) Нәтижелерге бағалау жүргізу және гендерлік теңдікке қол жеткізу жөніндегі табыстар туралы қоғамдастыққа хабарлау.

7.5. Сауықтыру, спорт және тынығуды ұйымдастыру

97. Компания сауығу, спорт пен тынығуды ұйымдастыру мақсатында мына шараларды іске асырады:

- 1) ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысына еңбек сіңірген жылдары үшін қосымша күн беру;
- 2) корпоративтік деңгейде жұмыскерлердің демалысын ұйымдастыру;
- 3) бюджетте спорттық-сауықтыру іс-шараларына бағытталған жұмыскерлердің шығыстарын өтеу үшін қаражат қарастыру;
- 4) жұмыскерлер мен олардың отбасылары мүшелерінің арасында жаттығулар мен жарыстар ұйымдастыра, спорттық инфрақұрылымға қолжетімділігін қамтамасыз ете отырып, дене шынықтыру-сауықтыру жұмыстарын өткізу және спорттың бұқаралық түрлерін дамыту;
- 5) корпоративтік ақпарат құралдарын қолдана отырып, жұмыскерлер арасында салауатты өмір салтын жүйелі насихаттау;
- 6) мәдени-бұқаралық іс-шараларды өткізуге, жаңа жылдық сыйлықтар алу, Энергетик күніне бағалы сыйлықтар алу үшін жыл сайын қаржы қаражатын бөлу;
- 7) Қазақстан Республикасының шипажайлары мен профилакторийлерінде мектеп жасындағы мектеп жасындағы балаларды демалту үшін іс-шаралар ұйымдастыру;
- 8) Компания жұмыскерлерінің мүгедек балалары мен жетім балаларына шипажайлар мен балалардың сауықтыру орталықтарына жолдамы құнын ішінара өтеу.

7.6. Корпоративтік және әлеуметтік қамтамасыз ету, сақтандыру

98. Компания корпоративтік және әлеуметтік қамтамасыз ету, сақтандыру мақсатында, төмендегі шараларды іске асырады:

- 1) бала туған және/немесе асырап алған кезде біржолғы жәрдемақы төлеу;
- 2) мерейтой даталарына материалдық көмек көрсету (50, 60, 70 жас);
- 3) некені тіркеген кезде жұмыскерлерге материалдық көмек көрсету;
- 4) жақын туысы қайтыс болған кезде материалдық көмек көрсету;

5) кәмелетке толмаған балалары бар қайтыс болған жұмыскерлердің отбасыларына материалдық көмек көрсету (бала 1 қыркүйекке қарай жылына 1 рет бала 18 жасқа толғанша);

6) мүгедек бала тәрбиелеп отырған жұмыскерлерге материалдық көмек көрсету (жылына 1 рет бала 18 жасқа толғанша);

7) ерікті медициналық сақтандыру аясында жұмыскерлерге медициналық көмек көрсету.

7.7. Жұмыс істемейтін зейнеткерлер мен мүгедектерге әлеуметтік қолдау көрсету

99. Компания жұмыс істемейтін зейнеткерлер мен мүгедектерге әлеуметтік қолдау көрсету мақсатында төмендегі шараларды іске асырады:

1) зейнетке шығатын жұмыскерге біржолғы жәрдемақы төлеу;

2) Компанияның жұмыс істемейтін зейнеткерлеріне Қазақстан Республикасының ұлттық және мемлекеттік мерекелеріне, Энергетик күніне материалдық көмек көрсету;

3) Компанияның жұмыс істемейтін зейнеткерлерін моральдық-психологиялық қолдау көрсету үшін Компанияда өтетін мерекелік және салтанатты іс-шараларға шақыру;

4) мүгедектерге (Компанияда жұмыс істеген кезінде мүгедектік алған және жұмыс істеуге жарамсыз болып қалған мүгедектерге), мүмкіндікке қарай, емделуге, қосымша тамаққа, дәрі-дәрмек сатып алуға, егер мүгедек адам мұндай көмекке мұқтаж болса және оларды тегін алмайтын болса, басқа мамандыққа дайындауға материалдық көмек көрсету.

7.8. Өнеркәсіптік қауіпсіздік, еңбекті қорғау

100. Компания өз қызметкерлері үшін қауіпсіз және саламатты еңбек жағдайларын құруға, сондай-ақ өз қызметкерлерін ақпараттандыруға, оқытуға, қадағалауға және денсаулық сақтау мен еңбек қауіпсіздігі мәселелері бойынша кеңес беруге тікелеу жауапты. Компания қызметкерлердің, мердігерлік ұйымдар мен халықтың денсаулығы мен қауіпсіздігіне қолайсыз әсерлерін алдын алу немесе жеңілдету маңыздылығын сезінеді, осыған орай еңбекті қорғау және қауіпсіздік (бұдан әрі - ЕҚЖК) үшін жауапты ҚБ төмендегі жұмыс жүргізеді (шектелмей):

1) бөлек кәсіптер мен жұмыстар үшін қауіптер мен тәуекелдерді талдау;

2) жер сілкінісі, көшкіндер немесе су тасқындары сияқты қауіпті табиғи құбылыстармен туындайтын әлеуетті әсерлер мен тәуекелдерді бағалау;

3) жеке қорғану құралдарын ұсыну, жеке қорғану құралдарын пайдалануға қойылатын талаптарды түсіндіру және жеке қорғану құралдарын пайдалануды қамтамасыз ету;

4) жұмыстың қауіптері мен тәуекелдерін есепке алатын барлық персонал үшін қауіпсіздік саласында дайындау;

5) оқыс оқиғаларға тергеу жүргізу жөніндегі бағдарламаны әзірлеу, оқиғаларды есепке алу, оның ішінде: жұмыс сағаттарының жалпы саны, байыпты жарақаттар, жоғалтылған уақыт және жарақаттарға әкеп соғуы мүмкін оқыс оқиғалар және т.б.;

6) қызметкерлер үшін медициналық куәландыру бағдарламасын әзірлеу;

7) тұйық кеңістікте жұмыс жасау сияқты қауіпті қызметтер үшін өз қызметкерлерді де, мердігерлерді де қамтитын жұмысқа рұқсат беру жүйесін ендіруді қамтамасыз ету;

8) «бұғаттау және сақтық белгілерді белгілеу» рәсімдерін әзірлеу және іске асыру;

9) жұмыс орнындағы қауіптілікті мониторингілеу;

10) қажет жерлерде қауіпсіздік белгілерін орналастыру (өрт қауіпсіздігі, ТЖ әрекет ету, шу, темекі шегу, және т.б.);

11) ТЖ, ірі өнеркәсіптік авариялар кезінде Әрекет ету жоспарларын әзірлеу.

101. Авария, жарақат және ауыру туындаған жағдайларда, ЕҚЖҚ үшін жауапты ҚБ міндетті тәртіпте нәтижелерді зерттейді, құжаттамалайды, талдайды және қаталауды алдын алу жөніндегі шараларды қабылайды және осы заңнамамен талап етілсе, тиісті билік ету органдарына хабарлайды және олармен ынтымақтасады.

102. ЕҚЖҚ үшін жауапты ҚБ Қоғам мен барлық ЕТҰ-ларда тұрақты негізде өрт өндіру жүйесіне / қажет болуына қарай жабдықтарға, оның ішінде өрт сөндірушілерге мониторингілеу жүргізеді, персоналды тиісті даярлауды қамтамасыз етеді.

103. Компания жобалық тәуекелдерді және ЕТҰ-ның әрекет ету жерлерінде халық таптарының денсаулығы мен қауіпсіздігіне жағымсыз әсерлерін анықтайды және бағалайды, сондай-ақ қорғау, алдын алу шараларын және әсерлерге және тәуекелдерге шамалас тәуекелдерді жеңілдету жөніндегі шараларды әзірлейді. Компания әсерлерді жеңілдету жөніндегі шаралар мен жоспарларға қатысты, қажет болуына қарай тиісті билік ету органдармен және өзге мүдделі тараптармен ынтымақтастық жүзеге асырады.

7.9. Адам қауіпсіздігі мен құқықтары бойынша ерікті қағидаттарға сәйкес келетін объектілердің қауіпсіздігі

104. Компания өз өндірістік объектілерінің қауіпсіздігін қамтамасыз ету мен бақсарудың маңыздылығын сезінеді, осыған орай Компанияның қауіпсіздік қызметі төмендегі бірқарат шараларды жүзеге асырады:

1) саяси, экономикалық, азаматтық немесе әлеуметтік факторлармен байланысты қауіпсіздік тәуекелдерін сәйкестендіру және бағалау;

2) жергілікті қоғамдастықтармен қауіпсіздік шараларының оларға әсер етуі туралы консультациялар өткізу;

3) адама қауіпсіздігі мен құқықтарының еріктік қағидаттарына сәйкес қауіпсіздікті қамтамасыз ету бойынша қауіпсіздікті қамтамасыз ету жөніндегі дербес жеткізушілер өз міндеттерін орындауы мақсатында, оларға бақылау жасау. Ол қажет болған орындарда, Компания қауіпсіздік қызметтерін жеткізушілерді жергілікті

халық арасынан тартады.

4) бұзу және өрт жағдайларында бейнебақылау, сигнализация жүйелерімен, жарықтандырумен, IT қауіпсіздігімен жабдықтандыру;

5) адам құқықтарын қорғауды және Компанияның персоналы мен объектілеріне қауіп төндіретін әрекеттерді алдын алуды қоса алғанда құқықтың ұлықтылығын қолдауды қамтамасыз ету;

6) Компанияның қауіпсіздігін қамтамасыз ету бойынша төмендегі критерийлерді сақтау: (а) бұрында адам құқығын бұзуда қатысқан тұлғалар Компания үшін қауіпсіздік қызметтерін ұсыну үшін тартылмайды; (б) Қауіпсіздік қызметі физикалық күшті ол қатаң қажет және қауіпке пропорционалды болғанда ғана қолданады. Физикалық күш қолданылаған жағдайда бұндай оқиғалар тиісті органдарға және Қоғамның қауіпсіздік қызметінің басшысына хабарланады. Физикалық күш қолданылаған жағдайда медициналық көмек жәбірленгендерге, оның ішінде құқық бұзушыларға қолданылады.

7.10. Әлеуметтік инвестициялар бағдарламалары

105. Компанияға Компанияның Әлеуметтік инвестициялар бағдарламасын әзірлеуге, мерзімдік жаңарту және корпоративтік сайының «орнықты даму» бөлімінде орналастыру қажет, ол қауымдарды, мақсаттарды, әдістемелерді, бақылау мерзімдерін дамыту жөніндегі жобалар туралы ақпаратты қамту тиіс. Әлеуметтік инвестициялар бағдарламасын әзірлеу төмендегі рәсімдерді қамтиды:

әлеуметтік ортаға болжалатын әсеріне бағалау жүргізу;

басшылықтың жоспарлары экология мен биоалуантүрлілікке әсер етудің әлеуметтік аспектілерін көрсетуі үшін экологтардың сараптамалық командасымен (қалған барлық бағалау командалармен) өзара іс-қимыл қамтамасыз ету;

шешімдерді қабылдау және әлеуметтік өзгерістерді құжаттамалау үшін тиісті негізгі әлеуметтік көрсеткіштерді қалыптастыру (яғни, әсер етуге дейінгі жағдайда тіркеу үшін негізгі әлеуметтік факторлар бойынша деректерді жинау);

өзгерістерді белгілеу және оларды жобаға ендіру, әлеуметтік салдарларды төмендету бойынша шараларды орындау;

мүдделі тараптарды белгілеу, олардың мүдделерін, өзара қарым-қатынастарды және әлеуетті екі жақты өзара іс-қимылды көрсету;

ұсынылатын жоба қандай әлеуметтік әсерді ететіні бойынша ұшыраған қоғамдастықтарға көмек көрсету;

жергілікті өнім берушілерден жергілікті қамту және тауарлар мен қызметтерді сатып алу көлемдерін арттыру;

әлеуметтік мәселелерді мониторингілеу;

СК-Трасттың қолдауымен әлеуметтік инвестициялық бағдарламаларды әзірлеу мен іске асыру;

әлеуметтік зардаптарды бақылаумен байланысты мәселелерді және/немесе міндеттемелерді белгілеу.

7.11. Өнім берушілер үшін басқарушылық қағидаттар

106. Этикалық мінез-құлығының жоғары стандарттарын ұстанатын, қызметінің кез келген салалары адам құқықтарының бұзылуына тура немесе жанама ықпал етпеуге қамтамасыз етуіне жауапты Компания бола отырып, Өнім берушілермен қатынастарды күшейту мақсатында, Компания Өнім берушілер үшін басқарушылық қағидаттарын (бұдан әрі - ӨБҚ) әзірледі.

107. ӨБҚ әлеуметтік жауапкершілік ұзақ мерзімді коммерциялық табысты қамтамасыз етудегі принциптік мағынасына ие және біздің нарықтағы, жұмыс орнындағы және қоғамдағы қатынастарда және әрекеттерде көрсетілуі тиіс деген сенімде негізделеді.

Компания Өнім берушілер өз кезегінде аталған ӨБҚ-да баяндалған талаптардың түсінуі мен орындалуын қамтамасыз етеді деп күтеді:

1) Компания жұмыс орнында адам құқықтарын құрметтеу идеясының ұсатанымына сәйкес келетін әділ шарттарда Өнім берушілерді жұмысқа қабылдауды қолдайды.

2) Компания және Өнім берушілер мүдделер қақтығысын туындауына әкеп соғатын жағдайлардың туындауын болдырмауы тиіс.

3) Компания жұмыс уақытына, сыйлықақыға және үшінші тұлғалардың уәкілеттігіне қататын құқықтарын да қоса алғанда, еңбек құқықтарының барлық нормаларын ұстанады.

4) Өнім беруші өзіне қатысты барлық заңдарға, қағидаттарға және жеткізілімдерді жүзеге асырғанда және Компанияға қызметтерді көрсеткен кезде оның өнімін өндіру мен іске асырумен байланысты өзге нормалар мен талаптарға бағынуы тиіс.

5) Компания Өнім берушілер өз жұмыскерлерін нәсілдік, тері түсінің, жыныстық, діни көзқарастар, саяси нанымдар, ұлт немесе жыныстық көзқарас белгілері бойынша кемсітушілікті болдырмау қағидатын іске асыра отырып, физикалық және/немесе жеке басының қадір-қасиеттері немесе пікірлері негізінде емес, оларға тапсырылған жұмысты орындау қабілеттерінен шыға отырып бағалайды деп болжайды.

6) Компания Өнім берушілер өз жұмыскерлерін қауіпсіз жұмыс орнымен қамтамасыз етеді, сондай-ақ жазатайым оқиғалардың туындау тәуекелдерін, зиян келтіру мен денсаулыққа қауіп төндіруді барынша азайтуға ықпал ететін рәсімдерді ендіреді деп болжайды.

7) Компания бизнесті жүргізу кезінде Өнім берушілер бала еңбегін пайдаланбайды, сондай-ақ құқықты физикалық немесе өзге заңсыз теріс пайдаланумен немесе жұмыскерлерді жәбірлеумен, не болмаса Өнім беруші қызметіне кез келген түрінде мәжбүрлеп еңбектің түрлі нысандарын пайдалануымен келіспейді деп болжайды.

8) Компания Өнім берушілер өз жұмыскерлерге қолданыстағы заңнамаға сәйкес әділ және бәсекеге қабілетті сыйлықақы төлейді, сондай-ақ оларға дағдылары мен мүмкіндіктерін дамыту мүмкіндіктерін ұсынады деп болжайды.

9) Компания Өнім берушілер өз жұмыскерлерінің өз мүдделерін ұсыну және бұндай Өнім берушіге қатысты қолданыстағы заңнамаға сәйкес ұжымдық келіссөздерді жүргізу үшін үшінші тұлғаны белгілеу құқықтарын құрметтейді деп болжайды.

10) Компания Өнім берушілер қоршаған ортаның сақталуы мен қорғалуын, кем дегенде қоршаған ортаны қорғау туралы заңнамасының талаптарын және ҚР-да қабылданған өзге нормаларын орындайды деп болжайды.

11) Компанияның қызметкерлеріне Өнім берушілерден ҚР сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес туралы Заңына сәйкес белгіленген жағдайларда қисынды және лайықты болып табылатын көңіл білдіру белгілернің іскерлік тәжірибесінде қолданылатындардан басқа қандай да бір сыйлықтарды қабылдауға тыйым салынады.

12) Өнім беруші және Компания өнім берушінің іскерлік қатынастарына қатысты барлық мәселелер бойынша шынайы есептілікті жүргізуі тиіс.

108. Компанияның Өнім берушілермен өзара іс-қимылды жасауға жауапты құрылымдық бөлімшесі төмендегі ақпаратты қамтитын Өнім берушілерді базасын жүргізеді және уақытылы жаңартады:

- 1) Өнім берушінің атауы және мекенжайы;
- 2) ұсынатын қызметтердің түрі;
- 3) байланыс тұлғалардың мекенжайлары мен деректері;
- 4) жұмыс қабылдайтын қызметкердің аты және лауазымы;
- 5) ұсынылатын ақпаратқа тексеріс жүргізілді ме;
- 6) аудиттер кестесі;
- 7) мердігердің нұсқаулығы;
- 8) жүргізілетін жұмыстардың/ұсынылатын қызметтердің орны;
- 9) мердігерге басқаруды жүзеге асыру үшін қажетті басқа да кез келген ақпарат.

7.12. Жерлерді сатып алу, мәжбүрлі қоныс аудару және экономикалық орын ауыстыру

109. Компания адам құқықтарын, атап айтқанда тиісті тұрғын үйге және өмір жағдайларын үнемі жақсартуға құқығын құрметтеу және сақтау қағидаттарына толығымен негізделеді. Осыған орай, Компания мәжбүрлі қоныс аударуды болдырмауға, немесе егер бұл қажет болса, Компания жобаларының баламалы нұсқаларын қарастыру арқылы жоққа тән етуге тырысады. Кері жағдайда, Компания халықтың қоныс аударатын барлық тұлғалар мен топтарға мүлікті жоғалтуына байланысты өтемақы төлеуді және Компанияның экономикалық мүмкіндігі жағдайында басқа көмек көрсетуге ұсынады.

7.13. Жобалық басқару

110. Орнықты даму қағидаттарын жобалық басқару тәжірибесін ендіру Компанияның бағалық-бағдарлық стратегиясын іске асыру үшін құрал болып табылады. Компания операцияның экономикалық болмысын кетірмей идеядан бастап

пайдалануға дейін жобаны барлық кезеңдері бойында орнықты дамудың барлық аспектілерін ескертуге тырысады.

111. Компания өзі жүзеге асыратын инвестициялардың мыналарға ықпал етуіне тырысады: жұмыс істеу өңірлерінде өндірістік-экономикалық базасын дамытуға, табиғи ортаның сақталуына, еңбек ету құқығын іске асыруға.

Инвестиция алдындағы кезең

112. Компания сақтандырушылық қағидатының негізгі ережелерін ұстанады. Жаңа жобалар мен объектілерді іске қосу алдында Компания төмендегі рәсімдерді жүргізеді:

1) Мына аспектілер бойынша әлеуметтік және экологиялық салаға әсер етуді бағалау (ЖО, Компанияның тәуекелдерді басқаруға жауапты ҚБ):

- а) жергілікті халықтың денсаулығы және қауіпсіздігі;
- б) әлсіз топтардың амандығы;
- в) гендерлік теңдік;
- г) мәжбүрлік қоныс аудару;
- д) байырғы халыққа әсер ету;
- е) әлеуметтік маңызды мекемелерге қол жетімділік (ауруханалар, мектептер, нарықтар және т.б.);
- ж) өңірдің экономикалық қызметі;
- з) мәдени мұра;
- и) ресурс тиімділігі, қоршаған ортаның ластануын алдын алу және бақылау;
- к) климаттың өзгеру тәуекелі (ірі жобалар үшін);
- л) биологиялық әртүрлілік (әрбір жел электр станциясы үшін деректерді жинау үшін кемінде 1 жыл).

2) Әрбір жоба үшін әсер етуді азайтуға бағытталған іс-шараларды әзірлеу (ЖО, Компанияның тәуекелдерді басқаруға жауапты ҚБ).

3) «Кездейсоқ олжа» рәсімін әзірлеу және ендіру, ол археологиялық заттарды анықтаған жағдайда қажетті шараларды қабылдау үшін барлық құрылыс жұмыстарын жүргізген кезде пайдаланылады (ЖО).

4) Жауапты органдармен және жергілікті қоғамдастықтармен бірлесіп ТЖ-ға (өрт, су тасқыны, қауіпті заттардың төгілуі, ауыр жарақаттар немесе адам өлімі, немесе жобаны іске асырудың барлық кезеңі ішінде болуы мүмкін басқа оқиғалар) жауап қайтару жоспарын әзірлеу және орындау. Тұрақты негізде тренингтерді және оқытуды өткізу (Қоғамның ЕҚЖҚ-ға жауапты ҚБ).

5) Мүдделі тараптарды, олармен өзара іс-қимыл жасау әдістері мен жауап қайтару тетігін сипаттай отырып, МТӨІЖ-ді әзірлеу (МТӨІЖ бөлімін қарау, ЕТҰ-ның МТӨІЖ әзірлеу - ЖО).

б) Жобаның сипаттын, ҚОӘБ процессін, экологиялық және әлеуметтік салаларда табыстарды/әсерді, әсерді жеңілдетуге бағытталған басқару шараларын, байланысу үшін байланыс ақпаратын қоса алғанда құрылыстағы әрбір жаңа жоба үшін

қоғамдастықтар үшін Техникалық емес түйіндемені (Компанияның сайтында) және/немесе парақтарды әзірлеу (ЖО).

Инвестициялық кезең

113. Компания мыналарды жүргізеді:

- 1) Қоғамның Инвестициялық саясатына және Компанияның тиімділігін бағалау, инвестициялық бағдарламаларды әзірлеу, қалыптастыру және іске асырылуын мониторингілеу регламентіне сәйкес кесте мен көлемдерге сәйкес құралдардың игерілуін мониторингілеу;
- 2) ҚР экологиялық заңнамасының және жобаның басқа да ішкі экологиялық нормативтердің сақталуын мониторингілеу (Қоғамның қоршаған ортаны қорғау үшін жауапты ҚБ).
- 3) Өнім берушілердің ӨБК-ны сақтауды мониторингілеу (Қоғамның Өнім берушілермен жұмыс істеу үшін жауапты ҚБ);
- 4) МТӨІЖ жобасының іске асырылуын мониторингілеу (ЖО).

Инвестициялау кейінгі кезең

114. Егер инвестицияны іске асырған жағдайда заңды тұлға пайда болса, Қоғам аталған ұйымға орнықты даму жүйесін ендіру бойынша міндеттемелерді жолдайды.

115. Егер жоба жұмыс істейтін ЕТҰ аясында жүзеге асырылатын болса, бұндай ұйымның орнықты дамуға жауапты ҚБ ЕТҰ-ның Бастамаларды іске асыру жөніндегі жоспар, МТӨІЖ және өзге ІНҚ аясында көзделген шараларды өткізеді.

7.14. Экологиялық жауапкершілік

116. Қоршаған ортаны қорғау және ресурстарды тиімді пайдалану Компанияның қызметінде маңызды рөлге ие. Компанияның экологиялық аспектісін басқару үшін экологиялық менеджмент жүйесі (ЭМЖ) құрылды, ол корпоративтік басқару жүйесінің құрамдас бөлігі және қаржылық емес тәуекелдерді басқару жүйесінің маңызды бөлігі болып табылады. ЭМЖ Компанияда халықаралық консультанттарды тарта отырып, әлемдік озық тәжірибелеріне сәйкес келуіне үнемі бағалауға ұшырайды және кезең-кезеңімен жетілдіріледі. Өндірістік қызметті жүзеге асырайтын барлық ЕТҰ-ларда «Экологиялық менеджмент» ISO 14001 стандарты ендірілді.

117. Компания Қоғамның Стратегиясына және Экологиялық саясатына сәйкес табиғатты қорғау саласында дамудың келесідей басымдық бағыттарын белгіледі:

- 1) кез келген шаруашылық қызметінің қоршаған ортаға тигізетін әсерін бағалау;
- 2) жаңа технологияларды ендіру және жаңартылатын энергия көздерін пайдалану жолымен өндірістік қызметтің қоршаған ортаға тигізетін әсерін кезең-кезеңімен қысқарту;

- 3) экологиялық менеджменттің халықаралық нормаларын ендіру;
- 4) экологиялық ақпараттың ашықтығы мен қол жетімділігі, барлық мүдделі тараптарға орын алған авариялар, олардың салдарлары мен оларды жою бойынша жөніндегі шаралар туралы кідірмей хабарлау;
- 5) персоналды экологиялық саналылығы мен хабардарлығы бағдарламаларына оқыту;
- 6) жоғары экологиялық тәуекелдерді сақтандыру;
- 7) қалдықтар мен химиялық заттарды басқару бағдарламасын әзірлеу;
- 8) экологиялық таза және энергетикалық тиімді технологияларды пайдалану саласында халықаралық ынтымақтастық, сондай-ақ энергетика объектілерінің экологияға және климаттың өзгеруіне тигізетін әсері бойынша зерттеуге көмек көрсету.

Шығарындылар

118. Парниктік газдар.

Компания өзінің қызметін жүзеге асыратын өңірлерде климаттың өзгеру себептерімен де, салдарларымен де күрес жүргізудің маңыздылығын таниды.

Компанияда экологиялық әсерді азайтуға айрықша көңіл бөлінеді. Компания «таза көмірді», жаңартылатын энергия көздерін және т.б. технологияларды пайдалана отырып, парниктік газдардың шығарындыларын жоққа тән етуге ұмтылады.

119. Ластаушы заттектер.

Компанияның негізгі ластаушы заттектері – азот тотығы, күкірт тотығы, көміртек тотығы, ұшпа күл. Өндірілген өнімнің бір бірлігіне ластаушы заттардың меншікті шығарындыларын азайту мақсатында Компания мыналар секілді (бірақ бұлармен шектелмей) табиғатты қорғауға арналған іс-шаралардың кешенді бағдарламасын іске асыруда:

- 1) күл тұту коэффициенті жоғары озық электр сүзгілерін, жаңа буын эмульгаторларын орнату;
- 2) эмиссия көп жұмсалмайтын турбулентті жанарғыларды орнату;
- 3) уақытылы жөндеу жүргізу және жабдықтарды жаңғырту;
- 4) күлі көп жағажайлардың шаңын басу;
- 5) сыртқы жыныстар үйінділердегі аршу жұмыстарын жинау көлемін азайту;
- 6) суландырылған ұңғылардағы жарылыс жасау жұмыстары;
- 7) кеңжарларда көмір ұңғыларын қазған кезде пайда болатын шаңды басу, кесікке баратын автожолдарда шаңды басу үшін шахта суларын пайдалану;
- 8) қызмет жүргізетін аумақтарды абаттандыру және көгалдандыру.

Су

120. Компания суды мейлінше аз пайдалануға немесе қайта пайдалануға ұмтылады.

Қалдықтар

121. Компания қауіпті және қауіпсіз қалдықтардың түзілуінің алдын алуға немесе оны мейлінше азайтуға, олардың зияндылық деңгейін азайтуға, экологиялық қауіпсіз тәсілмен кәдеге жаратуға ұмтылады.

Биологиялық әртүрлілікті сақтау және табиғи ресурстарды орнықты басқару

122. Компания биологиялық әртүрлілікті сақтау және табиғи ресурстарды орнықты басқару мақсатында мыналарды жүзеге асырады:

1) Құрылыс басталғанға дейін Компания ҚОӘБ-ты әзірлеген кезде қорғалатын жануарлардың/құстардың/балықтардың түрлері бар екені анықталған жерлерде қоршаған ортаға тигізетін әсерді/оны қорғауды жұмсарту бойынша жоспарларды әзірлейді.

2) Компания барлық жаңа жел электр станциялары аумақтарындағы құстар мен жарқанаттардың (жергілікті және миграциялық) мекендейтін жерлеріне экологиялық зерттеулер жүргізеді, сондай-ақ жобалық шешімдер аясында әлсіз түрлерін қорғауға бағытталған іс-шаралардың әзірленуін қамтамасыз етеді.

3) Су- және жел электр станцияларын салу аяқталған соң, құрылыстан кейінгі әсерді бағалау үшін мониторинг жүйесіне қолдау көрсетеді және қажеттілікке байланысты мұндай әсерді шектеу шараларын әзірлейді.

4) Компания ағын суларды тазалаудың биологиялық тиімділігін тексеру (ағын сулардың судың сапасына тигізетін әсері (температура, еріген оттегі және т.б.), балықтардың қауымдалысын сақтауға, балықтардың уылдырық шашуын, көбеюін, оларды өсіру мен өтуіне қолдау көрсету үшін СЭС-тің әрбір ағымдағы орналасқан және болашақтағы орналасатын орындарына экологиялық мониторингілеуге бағалау жүргізеді.

5) Биоәртүрліліктің жоғалмайтынына, сондай-ақ судың ең соңғы тұтынушыларға жағымсыз әсерінің болмайтынына кепілдік беру үшін СЭС салу жөніндегі жаңа жобалардың барлығында және барлық жұмыс істеп тұрған СЭС-тердің қуаттарын мейлінше кеңейту үшін суды барынша аз жұмсауды қолдайды.

8. Нормативтік сілтемелер

123. Осы Нұсқаулық мынадай құжаттардың талаптарын ескере отырып әзірленді:

- 1) Қоғамның Жарғысы;
- 2) «Самұрық-Қазына» АҚ портфельдік компанияларына арналған орнықты даму бойынша референстік модель;
- 3) Қоғамның ұзақ мерзімді Даму стратегиясы;
- 4) Қоғамның Корпоративтік басқару кодексі;

- 5) Қоғамның Іскерлік этика кодексі;
- 6) «Самұрық-Қазына» АҚ Бастамашылық хабардар ету саясаты;
- 7) Қоғамның экологиялық саясаты;
- 8) Қоғамның ішкі нормативтік құжаттамасын басқару қағидасы;
- 9) Қоғамдағы қызметтік және коммерциялық ақпараттың сақталуын қамтамасыз ету бойынша нұсқаулық;
- 10) Қоғамның Инвестициялық саясаты;
- 11) Қоғамның инвестициялық бағдарламаларының тиімділігін бағалау, дайындау, әзірлеу және іске асырылуына мониторинг жүргізу регламенті;
- 12) Тау-кен ісі мен металдар жөніндегі халықаралық кеңестің жергілікті қоғамдастықтарын дамыту бойынша нұсқаулық (ICMM) (<http://www.icmm.com/publications/pdfs/4080.pdf>);
- 13) AA1000: SES, AS, APS халықаралық стандарттары;
- 14) Орнықты даму жөніндегі есептілік стандарттары (GRI Standards: 101, 102, 103, 200, 300, 400 және т.б.).

9. Құжаттар мен жазбалардың нысандары

124. Кестеде келтірілген нысандар осы Нұсқаулықтың ажыратылмас бөлігі болып табылады:

Кесте

№ р/с	Құжат/жазба нысандарын ың атаулары	Құжаттың/жазбаның сәйкестендіру нөмірі	Орындаушы туралы мәлімет	Құжатты/жазбаны сақталатын орны	Құжатты/жазбаны сақтау мерзімі
1	Сауалнама	ЖН 01 СЭ-Н-01/03	ҚБ қызметкерлері	КБжОДД	Тұрақты

