



Приложение к решению
Совета Директоров
АО «Мойнакская ГЭС им. У.Д. Кантаева»
протокол № 07/25 от 14.10.2025г.

Отчет в области устойчивого развития АО «Мойнакская ГЭС им. У.Д. Кантаева» за 2024 год

Содержание

О КОМПАНИИ	3
ОБ ОТЧЕТЕ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ	3
ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ	3
SWOT - АНАЛИЗ ПО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕСТВА	5
РАЗДЕЛ 1. УПРАВЛЕНИЕ ESG - АСПЕКТАМИ	7
Управление устойчивым развитием	7
Эффективное взаимодействие с заинтересованными сторонами	8
Управление воздействием на охрану окружающей среды	9
Здоровье и безопасность на рабочем месте	10
Ответственная цепочка поставок	11
Развитие кадрового потенциала	12
Взаимоотношение сотрудников и руководства	13
Система мотивации	14
Спонсорство и благотворительность	15
Многообразие и инклюзивность	15
РАЗДЕЛ 2. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	16
Организационная структура	16
Соблюдение Кодекса корпоративного развития	16
Органы управления	17
Предупреждение и противодействие коррупции	17
Омбудсмен	18
ПРИЛОЖЕНИЯ	19
Независимое заключение аудитора	19
Контактная информация	19

ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВЛЕНИЯ

Уважаемый читатель!

Представляемый вашему вниманию Отчет в области устойчивого развития АО «Мойнакская ГЭС им. У.Д. Кантаева» за 2024 год, включающий в том числе регулярный обзор и контроль внедрения системы устойчивого развития станции. По итогам 2024 года доля АО «Мойнакская ГЭС им. У.Д. Кантаева» в общем объеме производства электроэнергии Республики Казахстан составила 0,9%, а совокупном объеме выработки Группы компаний АО «Самрук-Энерго» - 2,7%. В 2024 году фактический приток р. Шарын в Бестюбинское водохранилище составил выше прогнозных величин. В связи с этим, выработка электроэнергии составила 1 070,6 млн. кВт*час, при плане 856,2 млн. кВт*час, что составило 125% к плану. По результатам деятельности за 2024 год была получена прибыль в размере 14 114,6 млн. тенге, при плане 10 812,3 млн. тенге или 131% к плану.

АО «Мойнакская ГЭС им. У.Д. Кантаева» видит себя как эффективная высокотехнологичная энергетическая компания с высокой социальной и экологической ответственностью.

О КОМПАНИИ

АО «Мойнакская ГЭС им. У.Д. Кантаева» (далее - Общество) мощностью 300 МВт построена в рамках Государственной программы форсированного индустриально-инновационного развития и в соответствии с Программой развития электроэнергетики Республики Казахстан до 2030 года. Станция расположена на реке Шарын в Кегенском районе Алматинской области. Это один из прорывных проектов, который сегодня успешно решает задачи, связанные с сокращением дефицита электроэнергии в южной зоне ЕЭС Республики Казахстан (Алматинская, Жамбылская, Кызылординская и Туркестанская области), покрытием пиковых нагрузок и регулированием мощности в энергосистеме. Проектная среднегодовая выработка электрической энергии предприятия – 1,027 млрд кВтч. Современное технологическое оборудование, используемое на станции, обеспечивает максимальную автоматизацию и стабильность процесса производства электроэнергии. На станции установлены гидроагрегаты последней модификации, имеющие высокие технические параметры и эффективность.

Общество вырабатывает электроэнергию и является энергопроизводящей организацией. Отпуск электроэнергии от энергоисточников осуществляется по линиям 220 кВ потребителям в объемах, согласованных в заключенных договорах.

ОБ ОТЧЕТЕ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Отчет содержит обзор результатов деятельности и достижений Общества за 2024 год. При составлении Отчета в области устойчивого развития были учтены мнения заинтересованных сторон, в том числе охвачены все основные аспекты в соответствии с принципами ESG, Кодекса корпоративного управления.

ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость, тыс. тенге

Показатель	2022	2023	2024
Созданная экономическая стоимость	23 410 438	22 536 277	26 674 942
поступления от продаж	22 804 280	21 720 234	25 768 256
полученные вознаграждения (проценты)	606 157	816 043	906 686
Распределенная экономическая стоимость:	11 607 448	9 602 744	9 037 330
операционные затраты	10 805 448	8 754 661	7 865 450
заработная плата и социальные отчисления	802 000	848 083	1 171 880
выплаты поставщикам капитала (дивиденды)	-	1 400 000*	7 000 000**
выплаты государству	-		

инвестиции в местные сообщества	-		
Экономическая стоимость к распределению	11 802 990	12 933 533	9 037 330

* Чистую прибыль по итогам 2023 года в размере 1 400 000 000 (один миллиард четыреста миллионов) тенге направить на выплату дивидендов Единственному акционеру Общества, оставшуюся часть в размере 9 337 855 000 (девять миллиардов триста тридцать семь миллионов восемьсот пятьдесят пять тысяч) тенге предлагается оставить в распоряжении Общества (протокол №5 от 30 апреля 2024 года, утвержден Советом директоров публичной компании «Qazaq Green Power PLC»).

** Чистую прибыль по итогам 2024 года в размере 7 000 000 000 (семь миллиард) тенге направить на выплату дивидендов Единственному акционеру Общества, оставшуюся часть в размере 7 114 560 000 (семь миллиардов сто четырнадцать миллионов пятьсот шестьдесят тысяч) тенге предлагается оставить в распоряжении Общества (протокол №7 от 25 апреля 2025 года, утвержден Советом директоров публичной компании «Qazaq Green Power PLC»).

Налоговые обязательства

Являясь крупным налогоплательщиком и неукоснительно соблюдая нормативно-правовое законодательство Республики Казахстан в сфере налогообложения, мы способствуем общему развитию регионов страны.

В 2024 году мы перечислили в пользу государства 7 055,580 миллионов тенге.

Основные показатели в области персонала

Показатель	2022	2023	2024
Общее количество работников	124	123	122
Общее количество подразделений	21	20	20
Женщины	28	25	24
Мужчины	96	98	98
Текучесть, %	25,8	15	11
Фонд заработной платы (в том числе льготные выплаты и разовые премии, входящие в ФЗП, годовое вознаграждение), тыс. тенге	784 135	827 862	1 146 033
Фонд выплат социального характера (тыс. тенге)	8 160	19 357,63	25 847,07
Социальный налог (тыс. тенге)	50 541,56	55 471,41	78 344,39

Основные показатели в области охраны труда и производственного травматизма

Показатель	2023	2024
LTIFR _{12мес}	0	0
FIFR _{12мес}	0	0
LDR _{12мес}	0	0
КПД «Количество не зарегистрированных в установленные сроки несчастных случаев»	Не зарегистрировано	Не зарегистрировано

Отчет о выполнении плана мероприятий по охране окружающей среды за 2024г.

№	Наименование мероприятия	Объем запланированных работ	Запланировано (тысяч тенге)	Фактическое освоение средств (тысяч тенге)	% выполненных работ
1. Охрана воздушного бассейна					
1.1	Контроль за выбросами в атмосферный воздух от организованных	Замеры на источниках санитарных защитных зон: 3 дизель-генераторов, 17 автотранспортных	500	500	100

	источников	средств, столовая.			
1.2	Мониторинг источников промышленных выбросов: выхлопные трубы ДВС.	Внедрению экологически чистых видов топлива и стандартов Евро 3, 4	420	420	100
2. Охрана и рациональное использование водных ресурсов					
2.1	Контроль нормативов выпуска сточных вод в рабочем поселке	Замеры на очистных сооружениях поселка в 3 точках, по различным веществам с периодичностью 1 раз в квартал и в полугодие.	480	480	100
2.2	Контроль нормативов воды р.Шарын	Замеры на офистных сооружениях по выпуску в Шарын и выше и ниже створа сброса, в 4 точках, по различным веществам с периодичностью 1 раз в квартал и в полугодие.	520	520	100
3. Охрана флоры и фауны					
3.1	Озеленение территории объектов предприятия.	Посадка саженцев, газонов	200	200	100
4.Обращение с отходами производства и потребления					
4.1	Утилизация (вывоз) коммунальных, твердо бытовых отходов (ТБО) и производственных отходов.	Вывоз всех видов отходов по мере их проявления и накопления	1600	1600	100
5.Научно-исследовательские, изыскательские и другие разработки					
5.1	Повышение квалификации специалистов по охране окружающей среды, занимающихся экологическим просвещением	Обучение работников на курсах и семинарах по охране окружающей среды	150	0	0
6.Экологическое просвещение и пропаганда					
6.1	Экологическая пропаганда и просвещение.	Инструктирование рабочего персонала	30	0	0

SWOT - анализ по деятельности Общества

<p>Сильные стороны (Strengths):</p> <ol style="list-style-type: none"> Обеспечения эффективного покрытия пиковой нагрузки и выдача электрической мощности для регулирования и устойчивой работы энергосистемы Казахстана; Зеленая энергетика (воздействия на окружающую среду); 	<p>Слабые стороны (Weaknesses):</p> <ol style="list-style-type: none"> Отдаленность от центра города; Высокая текучесть персонала; Низкая квалификация работников; Недостаточность автоматизированной системы управления документированной информацией;
--	--

<p>3. Покрытия пиковых нагрузок южной зоны ЭЭС Казахстана;</p> <p>4. Наличие сертификата, соответствующая требованиям ISO 9001, 50001, 45001, 14001, 37001;</p> <p>5. Высокая репутация на рынке;</p> <p>6. Отсутствие долговых обязательств и финансовых обременений.</p> <p>7. Принято решение о выплате дивидендов Единственному акционеру;</p> <p>8. Полное погашение валютного долга</p>	<p>5. Высокая репутация на рынке.</p> <p>6. Резкое понижение уровня воды отрицательно сказывается на генерации электроэнергии.</p> <p>7. Не полное исполнение инвестиционных проектов.</p>
<p>Возможности (Opportunities):</p> <p>1. Возможность поставлять продукции в страны СНГ;</p> <p>2. Снижение увеличивающегося дефицита электроэнергии в Южном регионе Казахстана;</p> <p>3. Появление новых поставщиков, Заказчиков;</p> <p>4. Автоматизация системы управления документированной информацией;</p> <p>5. Повышение квалификации работников предприятия;</p> <p>6. Внедрение новых методов и технологий.</p> <p>7. Обучение персонала</p> <p>8. Доход от инвестирования денежных средств в банковские вклады и государственные ценные бумаги</p> <p>9. Балансирующий рынок, купли-продажа на балансирующем рынке</p> <p>10. Модернизация оборудования</p> <p>11. Медицинское страхование</p> <p>12. Отсутствие жестких конкурентов.</p> <p>13. Платформа информационной системы «Безопасное производство» (Aspans).</p>	<p>Угрозы (Threats):</p> <p>1. Снижение тарифа;</p> <p>2. Снижение объема производства (в связи с погодными условиями);</p> <p>3. Изменения стандартов в отрасли;</p> <p>4. Рост цен на сырье, на техническое оборудование;</p> <p>5. Задержки в сроках поставки сырья;</p> <p>6. Валютные изменения в стране, инфляция.</p> <p>7. Текучесть кадров</p> <p>8. Недобросовестные Поставщики.</p>

РАЗДЕЛ 1. УПРАВЛЕНИЕ ESG – АСПЕКТАМИ

Управление устойчивым развитием

Общество руководствуется действующими Стратегией развития АО «Самрук-Энерго» на 2024-2033 годы, Руководством в области устойчивого развития АО «Самрук-Энерго», Планом взаимодействия с заинтересованными сторонами АО «Самрук-Энерго», Политикой корпоративной системы менеджмента группы компаний АО «Самрук-Энерго» (в области качественного управления, охраны здоровья и обеспечения безопасности труда, охраны окружающей среды, энергоэффективности, информационной безопасности, противодействия коррупции и мошенничеству), Политикой Энергетического Холдинга Казахстана в области систем менеджмента, Корпоративным Стандартом по управлению охраной окружающей среды в Группе компаний АО «Самрук-Энерго», Руководством по чрезвычайным экологическим ситуациям и реагированию на них, Программой экологической безопасности в Группе компаний АО «Самрук-Энерго» и основными приоритетами деятельности АО «Самрук-Энерго» в данных направлениях.

Общество намерено осуществлять свою производственную деятельность в строгом соответствии с обязательными, правовыми и другими требованиями, применимыми к интегрированной системе менеджмента, действующим природоохранным и трудовым законодательством РК и гарантирует свою приверженность к политике в области интегрированной системы менеджмента (далее - ИСМ).

Общество берет на себя обязательства:

- 1) по обеспечению соответствия качества производимой электрической энергии применимым требованиям;
- 2) по гарантированию максимальной безопасности на производственном объекте;
- 3) по заботе о здоровье работников на производственном объекте, по предотвращению производственного травматизма;
- 4) по профессиональному управлению потенциальными рисками бизнес-процессов, экологическими рисками, профессиональными рисками, рисками в области энергоменеджмента, связанными с деятельностью Общества;
- 5) по обеспечению открытости и доступности экологической информации, незамедлительного информирования всех заинтересованных сторон о произошедших авариях, их экологических последствиях и мерах по их ликвидации;
- 6) по обеспечению защиты окружающей среды, включая предотвращение загрязнения, и другие обязательства, свойственные экологической среде Общества;
- 7) по выполнению обязательных, правовых и другие требования, применимые к ИСМ;
- 8) по обеспечению постоянного улучшения систем менеджмента: качества, экологического менеджмента, безопасности труда и охраны здоровья, энергоменеджмента для улучшения результативности;
- 9) по обеспечению безопасных и благоприятных для здоровья условия труда, для предотвращения связанных с работой травм и ухудшения состояния здоровья с учетом среды МГЭС и специфического характера рисков и возможностей в области безопасности труда и охраны здоровья (далее - БТиОЗ);
- 10) по устранению опасности и снижать риски в области БТиОЗ;
- 11) по проведению консультации с работниками, а также обеспечение участие их и представителей работников там, где они имеются;
- 12) по обеспечению наличия информации и ресурсов, необходимых для достижения целей и решения энергетических задач;
- 13) по обеспечению эффективной деятельности с точки зрения потребления энергии продукции и услуг, влияющих на энергетические характеристики;
- 14) по обеспечению проектной деятельности, которая учитывает улучшение энергетических характеристик;
- 15) по обеспечению поддержание и улучшение в сфере энергопользования и энергосбережения.

Общество берет на себя ответственность за реализацию Политики ИСМ и обязуется

довести ее до всех работников и заинтересованных сторон:

- обеспечение повышения качества техническим перевооружением, внедрением передовых технологий, направленных на энергосбережение и повышение энергоэффективности, разработку и реализацию оптимизационных программ, повышение результатов производственно-финансовой и экономической деятельности Общества;

- обеспечение необходимой доступности, целостности и конфиденциальности информационных ресурсов в целях обеспечения непрерывности деятельности Общества;

- ответственное выполнение своих должностных обязанностей каждого работника с целью обеспечения качественного менеджмента;

- обеспечение внутреннего контроля и системы управления рисками Общества;

- интеграция всего персонала в процессе развития интегрированной системы менеджмента, информирование и обучение.

Совет директоров и Правление Общества обеспечивает формирование надлежащей системы в области устойчивого развития и ее внедрение. Все работники и должностные лица на всех уровнях вносят вклад в устойчивое развитие.

В отчете в области устойчивого развития мы стремимся раскрыть информацию о нашем воздействии на окружающую среду, общество и экономику.

Меры, предпринимаемые в этих направлениях, несут наибольший позитивный эффект с точки зрения достижения долгосрочной устойчивости, обеспечения экономической эффективности и социальной стабильности Общества.

Реализуя Политику по устойчивому развитию, Общество в рамках Дорожной карты по совершенствованию системы управления устойчивым развитием предусматривает осуществление мероприятий в области устойчивого развития. Таким образом, по итогам 2024 года Дорожная карта по совершенствованию системы управления устойчивым развитием выполнено на 98%. Из 42 запланированных мероприятий 41 выполнено полностью, одно мероприятие не было исполнено. Отчет по исполнению Дорожной карты по совершенствованию системы управления устойчивым развитием утвержден решением Совета директоров Общества (Протокол №03/25 от 23.04.2025г.)

В 2025 году продолжится реализация запланированных мероприятий.

В целях совершенствования системы корпоративного управления решением Совета директоров Общества от 09.06.2025г. (протокол №04/25) в Обществе утверждена Дорожная карта по совершенствованию системы управления устойчивым развитием на 2025 год.

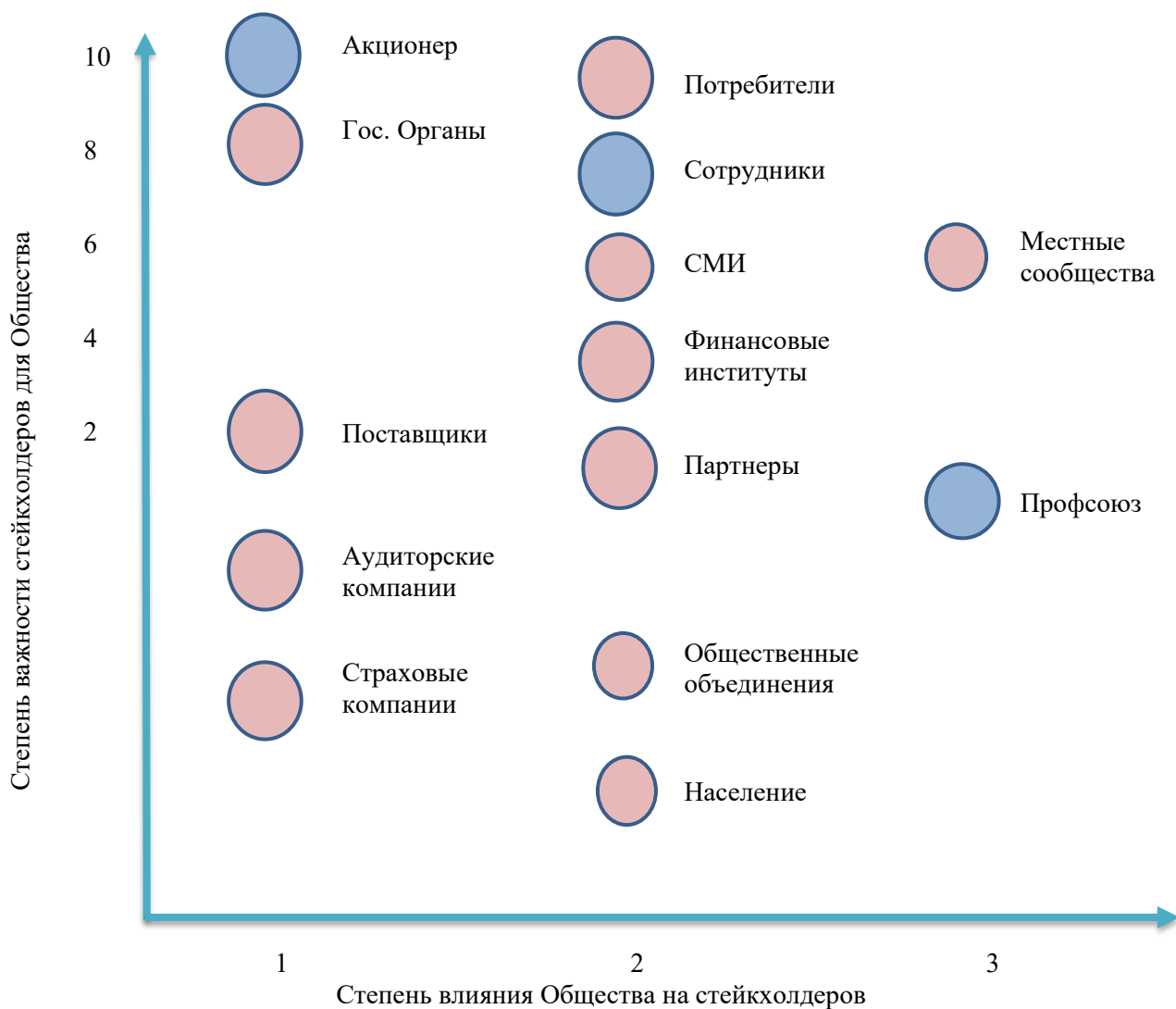
Эффективное взаимодействие с заинтересованными сторонами

Общество стремится к созданию эффективной системы взаимодействия с заинтересованными сторонами, которая основана на уважении и взаимовыгодном сотрудничестве.


Общество определяет полный перечень стейкхолдеров, с которыми осуществляет взаимодействие в процессе своей деятельности, с описанием вклада стейкхолдеров и их интересов. При оценке значимости заинтересованных сторон проводится ранжирование стейкхолдеров по значимости для Общества по двум факторам: сила влияния заинтересованной стороны на Общество и степень заинтересованности стейкхолдера в деятельности Общества.


Заинтересованными сторонами (стейкхолдерами) Общества являются Акционер, сотрудники, Профессиональные союзы, Партнеры, Потребители, Местные сообщества, Государственные органы, Финансовые институты, включая институты развития, Поставщики, Общественные объединения, СМИ, Аудиторские компании, Страховые компании, Население. Принципы и процедуры взаимодействия с заинтересованными сторонами формулирует Кодекс поведения и Политика по устойчивому развитию.

Карта стейкхолдеров АО «Мойнакская ГЭС им. У.Д. Кантаева»



Условные обозначения:

Внутренний круг - 

Внешний круг - 

Примечание: Размер окружности показывает степень взаимодействия Общества со стейкхолдерами. Наименьший размер окружности демонстрирует ограниченный уровень взаимодействия. С увеличением размера окружности увеличивается и степень взаимодействия. Внутренний круг – включает стейкхолдеров, которые имеют прямое и существенное влияние на принимаемые Обществом решения или находятся под воздействием этих решений. Внешний круг включает стейкхолдеров, которые имеют опосредованное влияние на принимаемые Обществом решения.

№	Заинтересованные стороны	Вклад заинтересованных сторон	Интересы заинтересованных сторон
1	Акционер	<ul style="list-style-type: none"> Выделение финансовых средств, пополнение уставного капитала 	Рост прибыли, своевременная выплата дивидендов, увеличение стоимости капитала
2	Сотрудники	<ul style="list-style-type: none"> Человеческие ресурсы Лояльность 	Высокая заработная плата, достойные условия труда, профессиональное развитие, карьерный рост

3	Профессиональные союзы	• Содействие обеспечению социальной стабильности, регулирование трудовых отношений и разрешение конфликтов	Соблюдение и защита прав работников
4	Партнеры	• Совместная реализация проектов • Трансферт технологий, компетенций и инноваций	Коммерческие интересы
5	Потребители	• Лояльность Компании • Финансовые ресурсы путем приобретения товаров и услуг	Коммерческие интересы
6	Местные сообщества	• Взаимное сотрудничество • Стимулирование применения высоких стандартов в деятельности	Коммерческие интересы
7	Государственные органы	• Государственное регулирование	Налоговые поступления, экономический рост, решение социальных задач
8	Финансовые институты, включая институты развития	• Международные гранты • Льготное финансирование проектов • Кредитные линии	Своевременная выплата основного долга и вознаграждения, рентабельность вложенных инвестиций. Размещение свободных денежных средств на депозитных счетах, обслуживание специальных счетов, участие в реализации программ Компании
9	Поставщики	• Эффективность сети поставок и цепочки создания стоимости	Коммерческие интересы
10	Общественные объединения	• Стимулирование применения высоких стандартов в деятельности • Лояльность и сотрудничество	Реализация целей и задач общественных объединений
11	СМИ	• Конструктивное сотрудничество • Благоклонное общественное мнение	Публикации и информирование о деятельности Компании, коммерческие интересы
12	Аудиторские компании	• Взаимное сотрудничество • Стимулирование применения высоких стандартов в деятельности	Коммерческие интересы
13	Страховые компании	• Взаимное сотрудничество	Коммерческие интересы
14	Население	• Поддержка в местах осуществления деятельности	Возможность трудоустройства, решение социальных проблем, прозрачность деятельности Компании, защита экологии

Управление воздействием на охрану окружающей среды

Общество рассматривает деятельность по охране окружающей среды как важную часть своей текущей работы, осознавая необходимость поддержания экологического равновесия, и бережного отношения к окружающей среде.

Общество стремится к минимизации негативного воздействия операционной деятельности на местное население и окружающую среду, предотвращению производственных аварий, наносящих ущерб окружающей среде, а также поддерживает эффективное использование природных ресурсов. Обществом постоянно осуществляются мероприятия по компенсации ущербов и улучшению экологической ситуации. Выполнены мероприятия для уменьшения и компенсации негативного воздействия на окружающую среду в период эксплуатации объекта:

- Возмещены потери за изъятие сельхозугодий и лесных угодий при создании Бестюбинского водохранилища. Созданы защитные лесополосы по периметру водохранилища. Вынесены из зоны затопления и вновь сооружены дороги, ЛЭП, линии связи и другие объекты.

- Построен контррегулятор для регулирования неравномерных суточных попусков ГЭС в естественный режим.

- Рекультивированы карьеры и отвалы горных пород.

- Произведено озеленение и благоустройство поселка эксплуатации и территории ГЭС.

- Сооружены противооползневые, противоселевые и другие защитные сооружения по всем объектам гидроузла.

- В расчетах попусков учтено возможное увеличение орошаемых площадей в перспективе.

При производстве электроэнергии, осуществляемой за счет механической силы воды, Мойнакской ГЭС выбросы парниковых газов и загрязняющих веществ (NO_x, SO₂, CO и других) не производятся, в связи с чем решением РГУ «Департамента экологии по Алматинской области» от 22.10.2021г. АО «Мойнакской ГЭС им. У.Д. Кантаева» присвоена II категория объекта, косвенно оказывающая негативное воздействие на окружающую среду.

Согласно Экологическому кодексу был разработан План мероприятий по охране окружающей среды АО «Мойнакская ГЭС им. У.Д. Кантаева» на 2019-2027 гг., и на основании этого ежеквартально в уполномоченный орган предоставляется Отчет о выполнении плана мероприятий по охране окружающей среды.

Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды согласно «Плану инициатив в области устойчивого развития на 2023-2026 годы», на 2024 год были запланированы в размере 5,4 млн.тенге.

Также в рамках исполнения инициатив, исполнены следующие мероприятия:

1) Услуги по проведению экологического мониторинга в 2024 году – фактически составила на сумму 1 304 500 тенге. Оценка эффективности осуществляемых мероприятий по охране водных объектов и земной поверхности; соблюдение степени очистки сточных вод и нормативов, установленных в проекте предельно-допустимых сбросов; соблюдение нормам выбросов, установленных в эмиссии в окружающую среду;

2) Утилизация (вывоз) коммунальных, твердо бытовых отходов (ТБО) и производственных отходов в 2024 году – на сумму 1 687 500 тенге. Заключен договор на услуги по вывозу (сбору) не опасных отходов имущества/материалов. Исполнитель обеспечивает еженедельный вывоз имеющихся отходов, чистоту площадок сбора твердо-бытовых отходов, после сбора твердо-бытовых отходов очищает площадку и обрабатывает дезинфицирующими средствами.

Разница в сумме произошла, в связи с тем, что потенциальные поставщики предложили меньшую сумму чем целевое значение и экономия по данным мероприятиям составила 2 408 000 тенге.

Здоровье и безопасность на рабочем месте

Общество уделяет особое внимание здоровью сотрудников, условиям труда и обеспечению техники безопасности на рабочих местах.

Основные регламентные документы, определяющие принципы и правила в области охраны труда и промышленной безопасности Общества:

- Политика корпоративной системы менеджмента Группы компаний АО «Самрук-Энерго»;
- Положение по управлению транспортной безопасностью в Группе компаний АО «Самрук-Энерго»;
- Положение о поощрении работников за сообщения об опасных факторах, рисках, инцидентах, не приведших к несчастным случаям;
- Правила идентификации опасностей, оценки и управления рисками в области охраны здоровья и безопасности труда;
- Правила обеспечения средствами индивидуальной защиты работников АО Мойнакская ГЭС им. У.Д. Кантаева;
- Требования к подрядным организациям по обеспечению промышленной, пожарной безопасности и охраны труда.

Принципами деятельности Общества в области охраны труда и безопасности являются:

- Постоянное улучшение системы менеджмента профессионального здоровья и безопасности труда и повышение её результативности;
- Постоянное повышение уровня безопасности за счет применения современных видов оборудования и средств коллективной и индивидуальной защиты;
- Постоянное повышение квалификации персонала.

Для роста личного потенциала здоровья сотрудников и членов их семей Обществом:

- предоставляется доступ к услугам медицинского страхования (страхование на случай болезни), включающим в себя круглосуточную консультационно-диспетчерскую службу (call-centre), услуги скорой помощи, стационарное лечение, амбулаторно- поликлиническую помощь,

медицинский профилактический осмотр для сотрудника, услуги семейного врача и медицинской сестры на дому, услуги стоматологии, вакцинацию от гриппа и т.д. (Договор ДОС №16-17-02-2024- от 09.08.2024г.);

- осуществляется финансовая поддержка в виде предоставления пособия на оздоровление к трудовому отпуску;

- осуществляется содействие проводимой политике по укреплению и стимулированию сотрудников к ведению здорового образа жизни путем приобретения скидок для посещения спортивных учреждений.

Также Обществом проводится организованная работа по обеспечению безопасности сотрудников на рабочем месте:

- Обучение сотрудников по производственным процессам путем проведения обязательного инструктирования и проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда сотрудников, инструктаж проводится по темам пожарной безопасности и охране труда в первую очередь для вновь принятых сотрудников;

- Регламентированный профилактический ремонт оборудования в офисных помещениях административного здания, компьютеров и орг. техники на рабочих местах сотрудников.

- 2024 году был заключен Договор обязательного страхования работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей № №989453-2024-1 от 11.04.2024г., между АО «Дочерняя компания Народного банка Казахстана по страхованию жизни «Халык-Life» и АО «Мойнакская ГЭС им. У.Д. Кантаева».

Ответственная цепочка поставок

Основная цель Общества в области закупочной деятельности – своевременное, эффективное и полное обеспечение потребности в ресурсах для стабильной работы всех подразделений, с оптимальными условиями их приобретения.

В Обществе выстроена эффективная закупочная система, основанная на принципах информационной открытости, прозрачности, равноправия и развития добросовестной конкуренции. Процедуры закупок публичны, прозрачны, стандартизированы и просты.

Приоритетами закупочной деятельности Общества является:

- приобретение товаров, работ, услуг, у организаций инвалидов, состоящих в Реестре организаций инвалидов Группы Компаний АО «Самрук-Қазына»;

- приобретение товаров у товаропроизводителей закупаемого товара, состоящих в Реестре товаропроизводителей Группы Компаний АО «Самрук-Қазына»;

- осуществление закупок среди квалифицированных потенциальных поставщиков.

Выбор поставщика в Обществе осуществляется следующими способами:

- проведение открытого тендера (в том числе с применением торгов на понижение);

- запрос ценовых предложений (в том числе с применением торгов на понижение);

- из одного источника.

№ п/п	Способ закупки, сумма в тыс. тенге							
	ЭОТТ	ЭОТ	ОТ	ОИ	ЦПЭ	ТКП	Резиденты	Нерезиденты
2022	331 001	-	164 573	40 536	425 185	22 181	155	-
2023	386 375	-	617 883	126 310	453 058	-	156	-
2024	611 745	-	3 104 875	138 472	410 888	-	189	-

Расшифровка аббревиатур способов закупок:

ЭОТТ - электронные закупки способом открытого тендера с применением торгов на понижение

ЭОТ - электронные закупки способом открытого тендера

ОТ - закуп способом открытого тендера

ОИ - закуп способом из одного источника

ЦПЭ - электронные закупки способом запроса ценовых предложений

ТКП - тендер путем проведения конкурентных переговоров

Структура закупок Общества товаров, работ и услуг

Год	Сумма в тыс. тенге		
	Товары	Работы	Услуги
2022	464 688	278 942	315 637
2023	591 947	744 786	246 894
2024	2 273 171	1 498 135	494 675

Показатель	2022	2023	2024
Доля бюджета закупок, которая расходуется на закупки у местных поставщиков, %	72%	73%	67%
Доля импортных закупок, %	28 %	27%	33%

Базовыми критериями при выборе контрагентов товаров, работ и услуг являются стоимость, качество, сроки поставки товаров / выполнения работ, благонадежность контрагента, в части наличия соответствующих технических и кадровых ресурсов, необходимого опыта выполнения работ / оказания услуг по соответствующему направлению.

Развитие кадрового потенциала

Персонал является ключевым активом Общества, его стратегическим партнером в достижении целей устойчивого развития. В 2018 году решением Совета директоров Общества утверждена Кадровая политика Общества на 2018-2028 годы. Ежегодно проводится оценка вовлеченности персонала. Индекс вовлеченности в 2024 году составил 93% (в 2023 г. - 88%), что на 5 процентных пунктов выше по сравнению с прошлым годом.

28 февраля 2022 года на основании решения совместной комиссии Работодателя и Работников АО «Мойнакская ГЭС им. У.Д. Кантаева» по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта и заключению коллективного договора (Протокол №2 от 22.01.2016г.), с целью регулирования социально-трудовых отношений заключён Коллективный договор на 2022 - 2027 годы.

Приоритетными направлениями Общества в части управления человеческими ресурсами являются обеспечение потребности Общества в специалистах, имеющих соответствующие профессиональные компетенции для реализации стоящих перед Обществом задач.

Одним из важных направлений кадровой политики Общества является развитие работников и предоставление работникам возможностей профессионального и карьерного роста.

Согласно правилам кадрового резерва, с 2020 года регулярно утверждается список Пула талантов Общества в кадровый резерв. В 2024 году, количество резервистов составляет 24 человека из них три женщины.

В 2024 году в молодежном форуме, организованном АО «Самрук-Энерго» участвовали два работника, от Общества, еще один работник Общества участвовал в молодежном форуме в г. Туркестан. В 2024 году 10 работников Общества приняли участие в спортивных мероприятиях, проведенных в курортном поселке Боровое (настольный теннис, волейбол, тоғыз құмалақ).

Требования к процессу профессионального обучения регламентированы в Правилах профессионального обучения работников Общества.

Информация об обучении работников за 2022 - 2024 годы (часы)

Показатель	2022	2023	2024
Среднегодовое количество часов обучения сотрудников	3	3	22
Среднегодовое количество часов обучения сотрудников, по полу:			
Женщины	10	48	17
Мужчины	2	128	23
Среднегодовое количество часов обучения сотрудников, по категориям:			

Топ менеджмент	40	8	71
Руководители	13	40	15
Специалисты	3	40	18
Служащие	13	40	20
Рабочие	2	40	20
Среднегодовое количество часов обучения на одного сотрудника	3	3	3
Среднегодовое количество часов обучения на одного сотрудника, по полу:			
Женщины	10	3	17
Мужчины	2	3	23

Взаимоотношение сотрудников и руководства

Вместе с тем, в рамках взаимоотношения сотрудников и руководства в Обществе регулярно проводятся:

- еженедельные аппаратные совещания с участием руководящих работников и руководителей структурных подразделений по вопросам операционной деятельности;
- на ежеквартальной основе Председателем Правления рассматриваются и утверждаются результаты исполнения утвержденных Карт целей работников структурных подразделений, по вопросам исполнения функциональных задач и достижению результатов за отчетный период;
- проводятся совместные командообразующие корпоративные тренинги и спортивные мероприятия с участием руководства Общества (соревнование между структурными подразделениями по футболу и волейболу, соревнования среди работников по бильярду, перетягивание каната, настольный теннис, для детей работников проводилась экскурсия на станции).

Общество принимают студентов на производственную практику (стажировку) на основании заявления студента. Между Обществом и образовательным учреждением заключается договор о прохождении практики в котором прописываются сроки, время прохождения практики, назначается ответственный (наставник) по практике (как правило, это руководитель или заместитель руководителя структурного подразделения, в котором проходит практика). Данный договор не относится к категории трудовых и не влечет обязанность по оплате труда практиканта. На практиканта не возлагается конкретная трудовая функция, ему дается возможность ознакомиться с производством, выполнять задания пониженной сложности. При этом на него распространяются правила охраны труда и правила внутреннего распорядка, действующие в Обществе. Практиканты не получают зарплату.

В 2024 году профессиональную практику прошли студенты 3 курса Алматинского Университета Энергетики и Связи им. Г. Даукеева – Қалысбек Ж.Е., Чопан А.Б., Тұсынжан М.А., Қуандық А.Ж. и студент 1-го курса НАО «Казахского национального исследовательского технического университета имени К.И. Сатпаева» Кожанов Ш.А.

В 2024 году договора с университетами не заключались, студенты направлялись с Университетов по направлению от деканата.

Система мотивации

Уровень оплаты труда зависит от достижения МГЭС в целом и отдельными работниками согласованных целей и задач. Оплата труда работников устанавливается дифференцировано в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы, условий труда.

Система оплаты труда Общества регулируется Правилами оплаты труда и премирования работников Общества, целью которых является оказание содействия в достижении стратегических целей Общества путем установления системы оплаты труда, которая позволяет поощрять работников за результаты деятельности в отчетном периоде и оценивать эффективность работников при достижении ими поставленных целей.

С 2014 года действуют Правила оказания социальной поддержки работникам Общества, в которых определяются виды и условия социальной поддержки работников.

Работникам Общества оказываются следующие виды социальной поддержки:

- Материальная помощь для оздоровления к трудовому отпуску, в связи с рождением /усыновлением /удочерением ребенка или в связи со смертью супруга/супруги, детей, родителей работника, в связи со смертью работника оказывается на основании заявления члена семьи или, при отсутствии таковых, лица, взявшего на себя организацию похорон, с приложением подтверждающих документов (свидетельство о смерти работника);

- Предоставление работнику служебного жилища;

- Медицинское страхование работников и членов их семей.

В Обществе предусмотрено равное вознаграждение за труд мужчин и женщин (а также разовые премии за 2024г.), поощрения, награды и т.д. В 2024 году 35 работников были награждены и получили денежные поощрения на общую сумму 2 045 000 тенге. За улучшение условий охраны труда было поощрено 4 работника, на общую сумму 150 000 тенге. Кроме того, в 2024 году 10 работникам была предоставлена материальная помощь в связи с рождением/усыновлением(удочерением) ребенка в размере 7 минимальных заработных плат (МЗП). На погребенье 7 работникам в размере 10 МЗП.

Согласно выписке из протокола №8 от 26 декабря 2023 года очного заседания Совета директоров QGP PLC, было принято решение об утверждении индексации заработной платы работников с 01 января 2024 года в размере 13%. Согласно выписке из протокола №8 от 16 июля 2024 года, было принято решение об утверждении индексации заработной платы работников с 01 июня 2024 года в размере 15%. и №9 от 08 августа 2024 года очного заседания Совета директоров QGP PLC также было принято решение об утверждении индексации заработной платы Членов Правления с 01 августа 2024 года в размере 15%.

Спонсорство и благотворительность

В соответствии с Политикой благотворительности и Благотворительной программой АО «Самрук-Қазына» спонсорская и благотворительная деятельность с 2016 года осуществляется через единого оператора группы компаний АО «Самрук-Қазына» – Фонд развития социальных проектов «Samruk-Kazyna Trust».

Средства на деятельность в данном направлении в бюджете Общества на 2024 год не предусматривались. Спонсорская и благотворительная помощь осуществляются работниками Общества надобровольной основе.

В 2024 году работники Общества активно принимали участия в проектах, инициируемых в группе АО «Самрук-Қазына», в таких как Детский экскурсионный поезд «Туған елге саяхат», субботники, спортивные мероприятия и т.д.

Многообразие и инклюзивность

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

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

Общество руководствуется принципом равенства при найме сотрудников, стараясь расширять многообразие привлекаемых талантов, а также гарантирует равенство при продвижении сотрудников внутри Общества. Это позволяет нам использовать различные точки зрения, опыт и знания людей разных полов, возраста и происхождения при внедрении инновационных решений, необходимых для развития бизнеса. Мы гордимся разнообразием в коллективе и стремимся к созданию благоприятной рабочей атмосферы, в которой каждый

сотрудник чувствует себя принятым, уважаемым и услышанным. Наши сотрудники знают, что они могут полностью раскрыть свой потенциал вместе с нами, и чувствуют себя в безопасности, когда говорят о проблемах.

Мы соблюдаем все требования законодательства в отношении трудоустройства лиц с ограниченными физическими возможностями. В 2024 году в Обществе работают 3 работника с ограниченными возможностями. При размещении любой вакансии на сайте qsamruk.kz, предоставляется возможность для лиц с ограниченными возможностями откликнуться на ту или иную вакансию. В рамках развития инклюзии в Обществе принимаются следующие меры (обучение по технике безопасности, по промышленной безопасности). В 2024 году от лиц с ограниченными возможностями, отклики отсутствуют.

Гендерный разрыв в оплате труда.

	Итого	Мужчины	Женщины	Гендерный разрыв в оплате труда, %
Среднемесячная заработная плата, всего	776 445	798 424	690 287	13,5
в т.ч. АУП	983 435	1 103 415	909 600	17,6
в т.ч. ПП	733 829	771 314	452 696	41,3

С учётом всей рабочей силы, включая производственный персонал, средняя заработная плата в 2025 г. составила 776 445 тг: у мужчин — 798 424 тг, у женщин — 690 287 тг; средний гендерный разрыв — 13,5%. По АУП разрыв — 17,6%, по производственному персоналу — 41,3%.

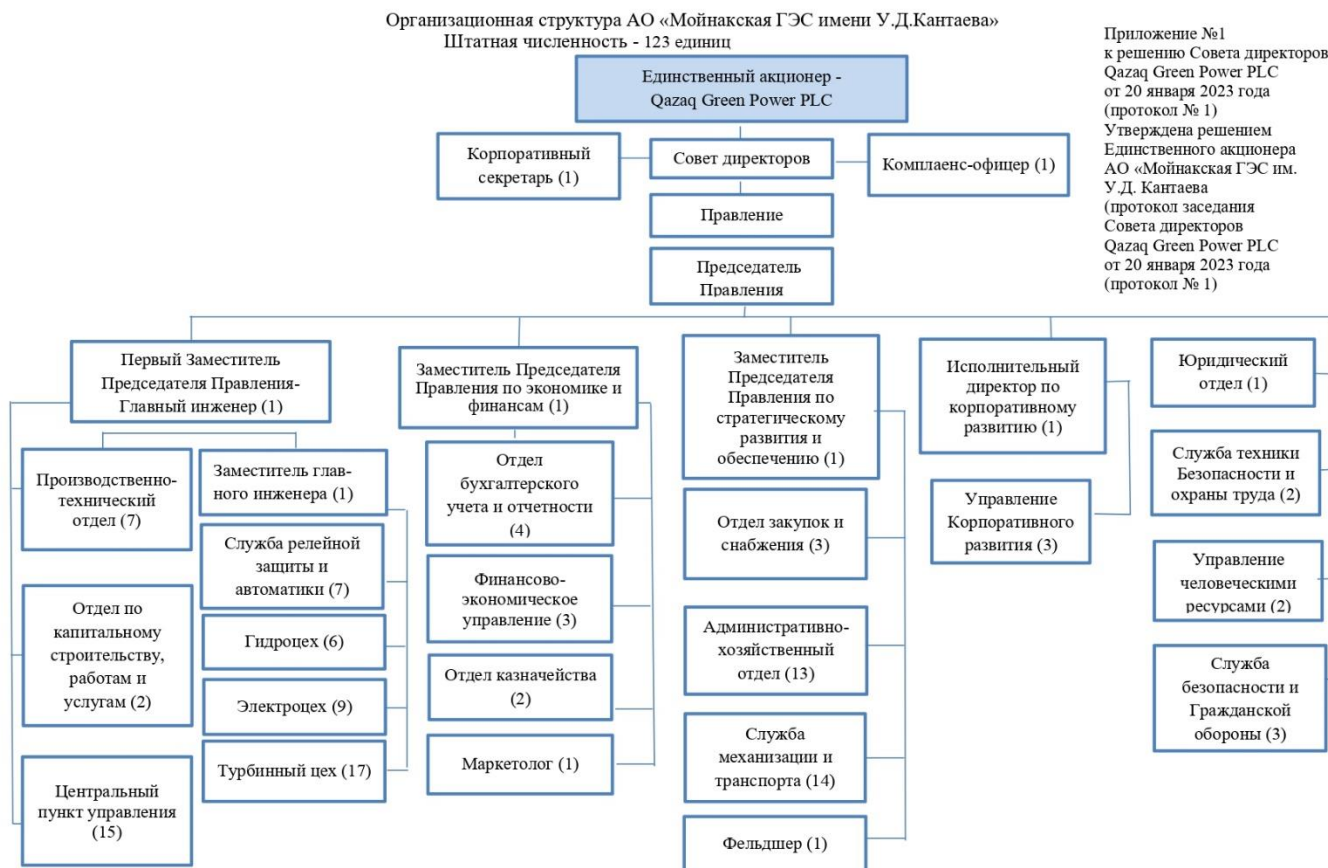
Основная причина различий отраслевая структура занятости. Для энергетики характерно преобладание мужчин в численности персонала, а значимая доля производственных работ связана с физически тяжёлым трудом. Это повышает средние заработки в тех ролях, где сосредоточены мужчины, и тем самым формирует наблюдаемый средний разрыв, при том, что оплата за одинаковые должности и квалификацию регулируется едиными правилами.

РАЗДЕЛ 2. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

В Обществе выстроена эффективная система корпоративного управления в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, принципами и положениями Кодекса корпоративного управления Публичной компании «Qazaq Green Power PLC», а также с учетом ведущих мировых практик. Общество рассматривает повышение эффективности корпоративного управления как ключевой фактор обеспечения устойчивого развития бизнеса и принятия, взвешенных управленческих и инвестиционных решений. Система корпоративного управления Общества обеспечивает четкое разграничение полномочий и ответственности между органами управления, должностными лицами и персоналом, соблюдение иерархии порядка рассмотрения вопросов и принятия решений, а также соответствие законодательству и внутренним документам.

Основополагающими внутренними документами Общества в области корпоративного управления являются: Кодекс корпоративного управления Публичной компании «Qazaq Green Power PLC», Дорожная карта по совершенствованию системы управления устойчивым развитием АО «Мойнакская ГЭС им. У.Д. Кантаева» на 2024 год.

Организационная структура АО «Мойнакская ГЭС им. У.Д. Кантаева» на 31.12.2024года



Соблюдение Кодекса корпоративного управления

В АО «Мойнакская ГЭС имени У.Д.Кантаева» (далее - Общество) действует Кодекс корпоративного управления Публичной компании «Qazaq Green Power PLC» в дочерних и зависимых организациях (далее – Кодекс), утвержденного решением Совета директоров публичной компании «Qazaq Green Power PLC» от 30 апреля 2024 года (протокол № 5). Результаты проведенной самооценки показывают, что в 2024 году Общество обеспечило соблюдение основных принципов и положений Кодекса. По итогам 2024 года из 126 положений Кодекса соответствовали 82 положения, 20 положений – соответствовали частично. Не соблюдаются 12 положений и не применимо 12 положений. Несоблюдения представлены в разделах «Устойчивое развитие», «Эффективность Совета директоров и Исполнительного органа».

Органы управления

Структура корпоративного управления Общества в соответствии с законодательством Республики Казахстан и Уставом Общества выглядит следующим образом:

Органами Общества являются:

- 1) высший орган - Единственный акционер;
- 2) орган управления - Совет директоров;
- 3) коллегиальный исполнительный орган – Правление, возглавляемый Председателем

Правления Общества.

100% акций Общества принадлежат Единственному акционеру публичной компании «Qazaq Green Power PLC».

Совет директоров Общества - орган Общества, осуществляющий общее руководство деятельностью Общества, за исключением вопросов, отнесенных законодательством Республики Казахстан и Уставом к компетенции Единственного акционера.

По состоянию на 31 декабря 2024 года состав Совета директоров АО «Мойнакская ГЭС им. У.Д. Кантаева» представлен в следующем виде:

- Камалов Алмасби Низамадинович – Председатель Совета директоров;
- Айдарбеков Галымжан Абикенович – Председатель Правления;
- Кияков Мирас Капаргалиевич – Представитель интересов публичной компании «Qazaq Green Power PLC»;
- Алиев Темирлан Бейсенбекович – Представитель интересов публичной компании «Qazaq Green Power PLC»;
- Аяпова Асель Алибековна – Независимый директор;
- Гиждуаниев Манас Талгатович – Независимый директор.

Количество независимых директоров в Обществе соответствует требованиям Кодекса корпоративного управления относительно их численного состава в Совете директоров.

Руководство текущей деятельностью Общества осуществляет коллегиальный исполнительный орган в форме Правления, который сотрудничает с Советом директоров и взаимодействует со всеми заинтересованными сторонами. Правление обеспечивает соответствие деятельности Общества, стратегии развития, плану развития и решениям, принятым Единственным акционером и Управляющим органом.

Порядок формирования состава Правления, права, обязанности и ответственность его членов, а также регламент деятельности определяются Уставом Общества и Положением о Правлении.

Члены Правления АО «Мойнакская ГЭС им. У.Д. Кантаева» по состоянию на 31.12.2024г.:

- Айдарбеков Галымжан Абикенович – Председатель Правления;
- Муналбаев Ануар Муханбетович – Первый заместитель Председателя Правления – Главный инженер;
- Балтабаев Керим Агабекович – Заместитель Председателя Правления по стратегическому развитию и обеспечению;
- Қарымсақ Асет – Заместитель Председателя Правления по экономике и финансам.

Предупреждение и противодействие коррупции

16.06.2021г., решением Совета Директоров Общества назначен Комплаенс-офицер. Подробная информация о Комплаенс-офицере размещена на сайте Общества. Должность введена в штатное расписание Общества в соответствии с требованиями Закона РК «О противодействии коррупции».

В 2024 году в Обществе проводилась активная работа по предупреждению коррупции. Так, Комплаенс-офицером на регулярной основе проводились комплаенс-тренинги; обучения с привлечением представителей уполномоченных органов; рассылки обучающих слайдов, памяток и пр.; разъяснительные работы по вопросам противодействия коррупции; анкетирования на предмет знания стандартов Общества в части противодействия коррупции; анализ рисков коррупции путем проверки благонадёжности бизнес партнеров, кандидатов на вакантные должности и пр.

На основании письма №06-24/2567 от 28.09.2023г. и протокола совещания с участием комплаенс-офицеров дочерних и зависимых организаций АО «Самрук-Энерго» №1 от 21-22 сентября 2023 года в корпоративной сайт Общества был добавлен раздел комплаенс-офицер (<https://moynak.kz/ru/corporate/20210408-155615>).

С 2016 года среди работников портфельных компаний АО «Самрук-Қазына» действует горячая линия. Горячая линия обеспечивает конфиденциальный и безопасный способ, посредством которого работники или третьи лица могут поднимать вопросы или сообщать о любых фактах нарушения законодательства, правовых норм, внутренней политики и неэтичного поведения работников или бизнес-партнеров. Горячая линия имеет отдельный номер телефона 8 800 080 47 47, специальный адрес электронный почты mail@sk-hotline.kz, а услуги связи предоставляются независимым провайдером. На регулярной основе проводится информирование работников о функционировании горячей линии (разъяснительные встречи, рассылки и пр.). Информация о горячей линии размещена на сайте Общества, на всех этажах служебно – производственного комплекса, на заставках персональных компьютеров.

Поступление обращений/жалоб на Горячую линию свидетельствует о том, что каналы

получения сообщений на Горячую линию функционируют надлежащим образом, все обращения попадают сотрудникам компании ТОО «КПМГ Такс энд Эдвайзери» (независимый оператор Горячей линии АО «ФНБ «Самрук-Казына»), обеспечивающие передачу полученных данных ответственным работникам, которые в свою очередь обеспечивают профессиональное и конфиденциальное рассмотрение сообщения.

В 2024 году по всем каналам Обратной связи, в отношении Общества поступило 21 жалоб/обращений, из них 18 жалоб/обращений не были подтверждены и 3 подтверждены. Указанные 21 жалоба/обращение поступили исключительно через веб-портал электронных закупок и касались нарушений закупок.

По результатам проверок по поступившим жалобам были установлены факты нарушений со стороны Общества. Таким образом, было принято решение применить меры дисциплинарного воздействия к виновным лицам, допустившим упущения и разработать план мероприятий, направленный на недопущение нарушений, в результате чего был составлен План мероприятий, направленный на недопущения нарушений Порядка осуществления закупок.

В типовых договорах ТРУ предусмотрены антикоррупционные оговорки, в том числе для поставщиков предусмотрено обязательство об информировании на горячую линию о коррупционных нарушениях (в том числе предполагаемых). В соответствии с условиями Договора, поставщики обязаны предоставлять заполненную Анкету-контрагента (Приложение №4 к Договору) в установленные сроки.

Омбудсмен

В целях защиты прав работников в Обществе осуществляет деятельность Омбудсмен. Омбудсмен – независимый менеджер высокого уровня, подотчетный Совету директоров, принципами деятельности которого являются независимость, нейтралитет, беспристрастность и конфиденциальность. Омбудсмен способствует установлению и развитию корпоративных ценностей и культуры, высоких стандартов профессионального поведения и деловой этики в Обществе. Решением Совета директоров Общества от 29.09.2021 года Омбудсменом Общества назначен Акылов Нариман Бекетович. Задачами Омбудсмента являются: содействие в разрешении трудовых споров, конфликтов, проблемных вопросов социально-трудового характера, а также в соблюдении принципов деловой этики работниками; содействие повышению рейтинга и имиджа, раннего предупреждения и урегулирования споров и конфликтов; обеспечение неформальных коммуникаций между должностными лицами и работниками Общества, своевременное выявление на этой основе проблем и направлений для совершенствования, внесение предложений по совершенствованию политик и процедур Общества. Омбудсмен ежегодно доводит до сведения Совета директоров выявленные им проблемные вопросы, носящие системный характер и требующие принятия соответствующих решений (комплексных мер), выдвигает конструктивные предложения для их решения.

Согласно Отчету Омбудсмента, в Обществе соблюдаются нормы трудового законодательства Республики Казахстан и Кодекс поведения, обращений, заявлений от работников Общества о нарушениях положений, предусмотренных Кодексом поведения, а также по трудовым спорам, конфликтам, проблемным вопросам социально-трудового характера к омбудсмену не поступало, проблемных вопросов подобного характера омбудсменом выявлено не было. Сообщений по фактам нарушений положений Кодекса поведения, внутренних нормативных документов Общества и норм законодательства Республики Казахстан, в том числе коррупционных и других противоправных действий, за отчетный год к омбудсмену Общества так же не поступало.

За отчетный год Омбудсмен 2 раза посетил объекты Общества. В отчетном периоде Омбудсменом были проведены встречи и беседы с руководством высшего/среднего звена и профсоюзами по недопущению участия коллег, их близких и родных в незаконных и неправомерных мероприятиях. Разъяснены положения Закона РК «О порядке организации и проведения мирных собраний в Республике Казахстан» о необходимости проведения только санкционированных мирных митингов и пикетов. Кроме этого, при организации встречи работников Общества, были разъяснены нормы и положения действующего в Обществе Кодекса поведения и доведена до сведения работников информация о размещении Кодекса на сайте Общества и на корпоративном портале. Разъяснены: цели и задачи Кодекса.

В целях предотвращения и предупреждения потенциальных конфликтов и урегулирования

проблемных вопросов и не доведения до участия либо выходы на митинги и пикеты, с работниками Общества проведена информационно-разъяснительная беседа направленная на единое понимание и решение социально-трудовых споров, проблем и конфликтов, проведена непосредственная работа по разъяснению внутренних нормативных документов и процедур Общества.

Дополнительно, доведено до сведения всего руководящего состава Общества принцип «Слышащего руководства», необходимость организовывать систематические встречи с коллективами, записывать и решать проблемные вопросы, особенно возникающие на систематической регулярной (в большинстве случаев сезонной) основе.

Случаев дискриминации за 2024 год не зафиксировано.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Независимое заключение аудитора

Аудиторский отчет независимого аудитора доступен для ознакомления по следующей ссылке: https://drive.google.com/drive/folders/1LLH_DiT9fkA0atuBGOpUKGV8fFw-M42w?usp=sharing

Контактная информация

Ваши вопросы, комментарии и предложения по данному Отчету, а также запросы на получение бумажной версии отчета Вы можете направлять:

АО «Мойнакская ГЭС им. У.Д. Кантаева»

Алматинская область, Кегенский район, Жылысайский с/о, п. Мойнак, Здание 81

Тел.: +7 727 258 8316 (приемная), info@moynak.kz