

Основные мотивационные КПД

Стратегическая цель 1	Стратегическая цель 2	Стратегическая цель 3
GA (Grid Availability –доступность сети, в % за год)	EBITDA margin	LTIFR
Количество технологических нарушений на ЛЭП и на ПС	TSR	Уровень социальной стабильности АО «KEGOC»
Реализация приоритетных инвестиционных проектов	Качество планирования	Выполнение мероприятий Плана по совершенствованию принципов ESG АО «KEGOC»
Реализация проекта «Разработка алгоритмов в ЦС АРЧМ по управлению систем хранения электроэнергии»	Достижение целевых значений показателей финансовой устойчивости	ESG рейтинг
Кредитный рейтинг		

По итогам 2023 года целевые значения корпоративных КПД были достигнуты.

В 2024 году фактов отказов или договоренностей об отказе от вознаграждений или будущих вознаграждений членами Совета директоров не было. Таким образом, вознаграждение ключевого управленческого персонала

и все другие расходы, связанные с ним (налоги, отчисления, больничные, отпускные, материальная помощь и прочее), включенное в состав расходов по заработной плате в аудированной консолидированной финансовой отчетности, составило 650,35 млн тенге за год, закончившегося 31 декабря 2024 года.

ESG КПД ЧЛЕНОВ ПРАВЛЕНИЯ

Особое внимание в системе мотивации руководящего состава уделяется вопросам устойчивого развития и управления климатическими аспектами. В числе утвержденных на 2024 год мотивационных КПД предусмотрены следующие показатели в области ESG:

1. «Выполнение мероприятий Плана по соблюдению принципов ESG», предполагает реализацию ряда мероприятий в области управления негативным влиянием на климат, снижение климатических рисков, а также реализацию экологических инициатив;

2. «Реализация приоритетных инвестиционных проектов» направлена на обеспечение эффективной интеграции в энергосистему растущих объемов генерации от ВИЭ, доля которых к 2050 году ожидается на уровне 50%;
3. «Реализация проекта «Разработка алгоритмов в ЦС АРЧМ по управлению систем хранения электроэнергии» для прогресса выполнения основной функции Компании по обеспечению надежности энергосистемы, обеспечения эффективной интеграции и регулирования нестабильной генерации ВИЭ.

Эти инициативы являются вкладом АО «KEGOC» в достижение углеродной нейтральности Республики Казахстан к 2060 году.

КОРПОРАТИВНАЯ ЭТИКА

Корпоративная этика, это ключевой элемент, объединяющий наших работников.

Предназначение корпоративной этики заключается в регулировании взаимоотношений работников в рамках единого коллектива и формируется на основе общепринятых человеческих ценностей:

- ♦ компетентности и профессионализма (наличие у работников Компании качественного образования, опыта работы, умения принимать решения, стремления к повышению своего профессионального уровня);
- ♦ честности и непредвзятости (важный аспект в деятельности организации, в сохранении

ее деловой репутации и исключении конфликтов между личными интересами и профессиональной деятельностью);

- ♦ ответственности как гарантии качества деятельности нашей Компании;
- ♦ уважения личности человека (каждый работник АО «KEGOC» имеет право на честное и справедливое отношение к себе независимо от расы, языка, политических и религиозных убеждений, половой, национальной и культурной принадлежности);
- ♦ безопасности, которая характеризуется стремлением сохранить коммерческую тайну и обеспечением невредных и неопасных условий труда.

КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ

GRI 2-23,2-24

Обязательным к исполнению всеми сотрудниками Компании, включая руководителей высшего звена, является Кодекс поведения (деловой этики), представляющий собой свод практических правил, которыми каждый работник должен руководствоваться в своей повседневной деятельности. Кодекс поведения разработан на основе общепринятых норм корпоративной этики

и делового поведения и документов, определяющих лучшие практики корпоративного управления. Кодекс поведения распространяется на все структурные подразделения, филиалы Компании и дочерние организации. Ознакомление с положениями Кодекса поведения всех работников Компании, включая должностных лиц, проводится регулярно при принятии на работу, при внесении в него изменений.

В Компании продолжает работать Омбудсмен, подотчетный Совету директоров, одной из задач которого является обеспечение соблюдения работниками и должностными лицами Кодекса поведения и разъяснение его положений. Основными принципами работы Омбудсмена являются независимость, нейтралитет и беспристрастность, конфиденциальность и неформальность.

С целью мониторинга морально-психологического климата в трудовых коллективах Компании и осведомленности работников о нормах и требованиях Кодекса поведения (деловой этики) в течение отчетного года было организовано проведение анонимного опроса.

Анкетирование работников показало (охват анкетирования составил более 2 100 человек из всех филиалов или более 50% работников) следующее:

- ♦ мнение работников (98%) о морально-психологическом климате, об обстановке в коллективе в целом положительное, работники могут рассчитывать на помощь и поддержку со стороны руководства, есть взаимное доверие;
- ♦ непосредственные руководители объективны в отношениях с подчиненными, отсутствует давление;
- ♦ за работниками признается право участвовать в принятии значимых для работы решениях, нет требований исполнения поручений, выходящих за рамки должностных обязанностей;
- ♦ работники проинформированы куда они могут обратиться в случае возникновения конфликтов.

По выявленным областям для улучшения сферы трудовых отношений и соблюдения прав человека Омбудсменом в 2024 году разработан и реализован план, в соответствии с которым проведены следующие мероприятия:

- ♦ Омбудсмен посетил 9 филиалов, в том числе их территориальные подразделения.
- ♦ Проведены встречи с коллективами филиалов в том числе ПС Южных МЭС, Алматинских МЭС, Акмолинских МЭС, Центральных МЭС, Актюбинских МЭС, Восточных МЭС, Сарбайских МЭС, Северных МЭС, Западных МЭС и филиалов АО «Энергоинформ».

GRI 2-16, 2-25

По результатам проведенных мероприятий работникам даны разъяснения о необходимости соблюдения этических норм и правил поведения работниками АО «KEGOC». Разъяснены цели и задачи Кодекса поведения (деловой этики), доведены каналы коммуникации (телефоны Омбудсмена, ДУЧРиСТО, горячей линии, обслуживаемой независимой компанией ТОО «КПМГ Такс энд Эдвайзори», Колл-центра Нысана), проведена информационно-разъяснительная работа по разрешению социально-трудовых споров — разъяснены положения «Основные права и обязанности работников» и «Основные права и обязанности работодателя» Трудового кодекса Республики Казахстан, даны разъяснения внутренних нормативных документов и процедур Компании по предотвращению и предупреждению потенциальных конфликтов («Политика по урегулированию конфликта интересов АО «KEGOC»).

Работа проведена с целью содействия в формировании корпоративной культуры взаимоотношений, соответствующей общепринятым морально-этическим нормам в коллективе, закрепленным в Кодексе по-

ведения (деловой этики) среди работников и должностных лиц Компании. Кроме того, при посещении вышеуказанных филиалов с были осмотрены рабочие места по условиям труда, места для отдыха работников.

В 2024 году Компанией проведены адаптационные курсы с вновь принятыми работниками в соответствии с Правилами «Кадрового администрирования в АО «KEGOC»» по положениям Кодекса поведения (деловой этики) АО «KEGOC» (43 работников). Во время адаптационного курса проводилась информационно-разъяснительная работа по положениям стандартов организации:

- ♦ Политики инициативного информирования («Горячей линии»);
- ♦ Политики противодействия мошенничеству и коррупции;
- ♦ Политики по урегулированию конфликта интересов должностных лиц и работников.

Также в 2024 году Омбудсмен:

- ♦ принял участие в проведении обучения корпоративных омбудсменов на тему «Должная осмотрительность при соблюдении прав человека» организованного Центром социального взаимодействия и коммуникаций АО «Самрук-Қазына»;
- ♦ прошел обучение Омбудсменов ПК на тему «Подготовка внутренних тренеров по обучению правам человека и их защите», организованном центром медиации и права «Парасат»;
- ♦ прошел обучение Омбудсменов ПК и ДЗО АО «Самрук-Қазына» на тему «Соблюдение прав работников в бизнесе».

Порядок рассмотрения обращений работников регулируется Положением об Омбудсмене АО «KEGOC»,

согласно которому Омбудсмен имеет право в установленном порядке запрашивать и получать от работников, должностных лиц, руководителя Службы Внутреннего Аудита, Службы комплаенс необходимую для рассмотрения обращения информацию, материалы и разъяснения. Приняв обращение к рассмотрению, в течение 5 (пяти) рабочих дней разъясняет способы и средства, которые заявитель вправе использовать для защиты своих прав и/или устранения нарушений норм поведения и/или принятых в нарушение норм поведения решений или действий (бездействия). А также Омбудсмен обязан передать обращение в органы Компании, к компетенции которых относится разрешение таких обращений.

GRI 2-26

В 2024 году к Омбудсмену АО «KEGOC» поступило 8 обращений, в том числе 3 обращения через Колл-центр «Нысана», два коллективных обращения. и на личном приеме во время посещения филиалов.

При этом, из 8 обращений на предполагаемые нарушения 4 связаны с несоблюдением Кодекса поведения, 2 — с правами человека, 2 — прочие обращения.

По каждому обращению проведены тщательные расследования, с результатами которых ознакомлены заявители. При этом информация в обращениях о нарушениях прав человека не подтвердилась и в 2024 году случаев подачи исков со стороны работников Компании о несоблюдении требований трудового законодательства не зафиксировано.

Обо всех обращениях и принятых мерах по обращениям работников и должностных лиц Омбудсмен ежеквартально предоставляет отчет Совету директоров Компании.

СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

GRI 2-23, 2-24

АО «KEGOC» ЗАЩИЩАЕТ И УВАЖАЕТ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА, ПРОВОЗГЛАШЕННЫЕ НА МЕЖДУНАРОДНОМ УРОВНЕ И ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ КОНСТИТУЦИЕЙ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН И ПРОДОЛЖАЕТ ПРАКТИКУ СОЗДАНИЯ РАВНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА ВСЕМ РАБОТНИКАМ, ИСКЛЮЧАЯ ЛЮБЫЕ ФОРМЫ ПРИТЕСНЕНИЯ ИЛИ ДИСКРИМИНАЦИИ ПО ПРИЗНАКУ ПОЛА, ЯЗЫКА, РАСОВОЙ ПРИНАДЛЕЖНОСТИ, ГРАЖДАНСТВУ, ОТНОШЕНИЮ К РЕЛИГИИ, ГЕНДЕРНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ И ПРО. АО «KEGOC» В СВОЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НЕ ИСПОЛЬЗУЕТ ДЕТСКИЙ И ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД.

Ответственность за управление вопросами, связанными с соблюдением прав человека в Компании, несут Омбудсмен и Служба Комплаенс.

В 2024 году АО «KEGOC» вело работу по разработке Политики в области прав человека в целях укрепления корпоративной ответственности и приведения деятельности в соответствие с международными стандартами в сфере прав и свобод человека. Политика была официально утверждена решением Правления Компании 31 марта 2025 года (31.03.2025).

Основной целью Политики АО «KEGOC» в области прав человека является соблюдение прав человека и следование международно-признанным стандартам в области прав человека, включая Всеобщую декларацию прав человека, Руководящие принципы ООН по бизнесу и правам человека, принципы Международной организации труда и др.

В соответствии с основной целью Политики в области прав человека, АО «KEGOC» берет на себя обязательства соблюдать и продвигать следующие принципы, а также предотвращать любые действия или практики, которые могут привести к их нарушению:

- ◆ Мы не допускаем любые формы торговли людьми, включая вербовку, перемещение, укрывательство или получение людей с целью эксплуатации;
- ◆ Мы не допускаем использования принудительного труда, включая труд под угрозой наказания или иных форм принуждения;
- ◆ Мы не допускаем использования детского труда, а именно труда лиц, не достигших установленного законом минимального возраста для трудоустройства;
- ◆ Мы уважаем право работников на свободу объединений, включая право создавать профессиональные союзы и вступать в них, а также право на заключение коллективных договоров, на ведение коллективных переговоров для защиты своих интересов;
- ◆ Мы не допускаем дискриминации по признаку пола, расы, национальности, возраста, отношения к религии и общественным объединениям, инвалидности, социального статуса, по месту жительства, гражданства или иным признакам, не связанным с деловыми качествами;
- ◆ Мы обеспечиваем равное вознаграждение за труд равной ценности без дискриминации по какому-либо признаку;
- ◆ Мы уважаем и соблюдаем иные права человека, включая право на безопасные условия труда, право на неприкосновенность и защиту персональных данных.

Действие Политики АО «KEGOC» в области прав человека распространяется на всю сферу производственной деятельности, включая деятельность филиалов и дочерней организации АО «Энергоинформ», а также деятельность подрядчиков и поставщиков.

Правление АО «KEGOC» берет на себя ответственность за реализацию данной Политики в области прав человека и эффективное использование всех ресурсов, а также ее интеграцию во все бизнес-процессы АО «KEGOC».

GRI 406-1

В отчётном году не было зафиксировано случаев дискриминации в отношении работников Компании.