

ВЫПИСКА из ПРОТОКОЛА № 5
заседания Наблюдательного совета
ТОО «Samruk-Green Energy»

г. Астана

« 2 » июня 2026 года

Место нахождения исполнительного органа ТОО «Samruk-Green Energy» (далее – Товарищество): Республика Казахстан, г. Алматы, ул. Гоголя 2, офис 144.

Место проведения заседания Наблюдательного совета Товарищества: Республика Казахстан, г. Астана, ул. Кабанбай батыра, 15А.

Заседание Наблюдательного совета Товарищества проведено в очно-дистанционном формате с использованием средств видеоконференцсвязи.

Присутствовали следующие члены Наблюдательного совета Товарищества:

1. **Касымбеков Айдан Кабылтаевич** — Председатель Наблюдательного совета Товарищества, Генеральный директор ПК «Qazaq Green Power PLC»;
2. **Тасым Меруерт Хамидоллаевна** – член Наблюдательного совета Товарищества, главный менеджер Департамента «Стратегия и Экономический Анализ» АО «Самрук-Энерго».

Отсутствовал:

Барбасов Бахтияр Бахитович - член Наблюдательного совета Товарищества, Директор Департамента «ВИЭ и Распределение» АО «Самрук-Энерго»;

Заседание Наблюдательного совета созвано по инициативе Председателя Наблюдательного совета — Касымбекова Айдана Кабылтаевича, который сообщил следующее.

Заседание Наблюдательного совета открыто в 15 часов 00 минут 2 июня 2026 года, в заседании принимают участие два члена Наблюдательного совета - Кворум имеется.

Решения Наблюдательного совета Товарищества, на основании Закона Республики Казахстан «О товариществах с ограниченной и дополнительной ответственностью», Устава Товарищества, Положения о Наблюдательном совете Товарищества будут приняты посредством очного голосования.

По утверждению повестки для очного голосования, члены Наблюдательного совета Товарищества приняли следующее решение:

«Об утверждении Отчета в области устойчивого развития в ТОО «Samruk-Green Energy» по итогам 2025 года».

По итогам обсуждения, Председатель Наблюдательного совета поставил вопрос на голосование.

Возражений, замечаний и предложений не поступило.

Касымбеков А.К. – за

Тасым М.Х. – за

По результатам голосования ПРИНЯТО решение:

В соответствии с пунктом 5 статьи 57 Закона Республики Казахстан «О товариществах с ограниченной и дополнительной ответственностью», подпунктом 39) пункта 4 статьи 9 Устава ТОО «Samruk-Green Energy», Наблюдательный совет ТОО «Samruk-Green Energy» **РЕШИЛ:**

Утвердить Отчет в области устойчивого развития в ТОО «Samruk-Green Energy» по итогам 2025 года согласно приложению № 2 к настоящему решению.

Секретарь Наблюдательного совета



А. Ибраева

ТОО «Samruk-Green Energy»

Эл. почта: info@samruk-green.kz

Веб-сайт: www.samruk-green.kz

Отчет в области устойчивого развития по итогам 2025 года



Введение	2
О компании.....	3
Первопроходцы в сфере солнечной энергетики	3
Наши реализованные проекты	4
Корпоративная система менеджмента.....	5
Корпоративное управление.....	5
Миссия.....	8
Ценности	8
Наш вклад в будущее.....	9
Принципы Устойчивого развития	10
Обзор работы в области Устойчивого Развития за 2025 г.....	12
Исполнение инициатив в рамках Устойчивого Развития.....	15
Инициатива 1: Вклад Компании в экономику страны	15
Инициатива 2: Достойная оплата труда и компенсация	16
Инициатива 3: Энергоэффективность.....	18
Инициатива 4: Соответствие экологическим обязательствам.....	18
Инициатива 5: Права человека и равные возможности.....	21
Инициатива 6: Противодействие всем формам коррупции.....	25
Инициатива 7: Безопасность труда и охрана здоровья.....	26
Инициатива 8: Привлекательность работодателя.....	29
Инициатива 9: Эффективное взаимодействие со стейкхолдерами	32
Цель: Партнерство в интересах устойчивого развития.....	32
Заключение.....	34

Введение

ТОО «Samruk-Green Energy» (далее – Товарищество) представляет Отчет в области устойчивого развития по итогам 2025 года.

Настоящий отчет отражает ключевые результаты, достижения и инициативы Товарищества в области устойчивого развития за отчетный период, включая экономические, экологические и социальные аспекты деятельности.

Цель отчета — обеспечить прозрачное раскрытие информации о деятельности Товарищества, реализованных мероприятиях и дальнейшем развитии подходов к устойчивому развитию.

Отчет предназначен для Единственного участника в лице Публичной Компании «Qazaq Green Power PLC», работников, деловых партнеров, заинтересованных сторон и всех лиц, интересующихся деятельностью Товарищества.



О компании

Товарищество — динамично развивающаяся компания, созданная 25 января 2012 года в соответствии с поручением Главы государства.

Первоначально Товарищество было создано как дочерняя организация АО «Самрук-Энерго». В настоящее время Товарищество является 100% дочерней организацией Публичной компании «Qazaq Green Power PLC», входящей в группу компаний АО «Самрук-Энерго».

Основная деятельность Товарищества направлена на развитие возобновляемых источников энергии (далее – ВИЭ), реализацию государственной политики в сфере ВИЭ, а также содействие переходу Республики Казахстан к устойчивой и экологически чистой энергетической системе.

Первопроходцы в сфере солнечной энергетики

Одним из ключевых достижений Товарищества стало лидерство в развитии солнечной энергетики в Казахстане.

Наша компания первой реализовала проект солнечной электростанции мощностью 2 МВт в городе Конаев Алматинской области. Этот объект стал важным этапом в истории компании и ярко отразил нашу ориентацию на инновации и устойчивое развитие.



Наши реализованные проекты

В настоящее время в портфеле Товарищества находятся успешно реализованные проекты в сфере ВИЭ:

- **Солнечная электростанция (далее – СЭС) мощностью 2 МВт в г. Конаев.**

Официально запущенная в 2013 году при участии Президента Республики Казахстан Нурсултана Назарбаева, эта электростанция стала первым шагом на пути к «зелёной» экономике страны и символом нашей приверженности принципам устойчивого развития.

- **СЭС мощностью 1 МВт на территории СЭЗ «ПИТ «АЛАТАУ».**

Проект реализован в условиях особой экономической зоны и демонстрирует нашу способность обеспечивать надёжное энергоснабжение с учётом специфики инновационных кластеров.

- **ВЭС мощностью 5 МВт в Енбекшиказахском районе Алматинской области.**

Данный ветропарк расширил наш портфель в области ВИЭ и внес значительный вклад в рост установленной мощности и диверсификацию источников генерации.

- **СЭС мощностью 416 кВт в г. Конаев.**

Компактная СЭС, отражающая гибкость нашей технической и проектной команды в реализации проектов различного масштаба, адаптированных под конкретные потребности.

Наш опыт и усилия по внедрению ВИЭ продолжают подкреплять нашу репутацию как передового игрока в области устойчивой энергетики в Казахстане и за его пределами.



Корпоративная система менеджмента

В Товариществе внедрена и функционирует корпоративная интегрированная система менеджмента, сертифицированная на соответствие требованиям международных стандартов ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, ISO 50001:2018 и ISO 37001:2016.

Область применения сертифицированной корпоративной системы менеджмента является единой и охватывает генерацию электроэнергии из ВИЭ, что соответствует основной деятельности Товарищества.

В периметр сертификации входят ключевые управленческие процессы, связанные с осуществлением основной деятельности Товарищества, а именно:

- менеджмент качества;
- экологический менеджмент;
- менеджмент в области охраны здоровья и безопасности труда;
- энергетический менеджмент;
- система противодействия коррупции.

Наличие сертифицированной корпоративной системы менеджмента подтверждает системный подход Товарищества к управлению качеством, экологическими аспектами, производственной безопасностью, энергоэффективностью и антикоррупционными мерами в рамках деятельности по генерации электроэнергии из возобновляемых источников.

По состоянию на отчетную дату сертификаты, подтверждающие соответствие вышеуказанным стандартам, действительны до 23 декабря 2028 года. Сведения о действующих сертификатах соответствия размещены на корпоративном сайте Товарищества и доступны заинтересованным сторонам.

Корпоративное управление

Структура корпоративного управления Товарищества включает Единственного участника, Наблюдательный совет и исполнительный орган в лице Генерального директора.

Единственным участником Товарищества является Публичная компания «Qazaq Green Power PLC», владеющая 100% долей участия в уставном капитале Товарищества. Публичная компания «Qazaq Green Power PLC» входит в группу компаний АО «Самрук-Энерго».

Наблюдательный совет Товарищества является органом управления, осуществляющим контроль за деятельностью Генерального директора Товарищества, и организует свою деятельность в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом Товарищества и Положением о Наблюдательном совете.

Члены Наблюдательного совета Товарищества обязаны действовать в интересах Товарищества и его Единственного участника. Ключевыми принципами деятельности

Наблюдательного совета являются профессионализм, разумность и осмотрительность, честность, объективность, добросовестность и соблюдение принципов корпоративного управления.

Члены Наблюдательного совета Товарищества избираются решением Единственного участника либо уполномоченного органа Единственного участника в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, Уставом Товарищества и внутренними корпоративными документами. При формировании состава Наблюдательного совета Товарищества учитываются профессиональная квалификация, опыт работы, деловая репутация, компетенции, необходимые для осуществления контроля за деятельностью исполнительного органа, а также принципы разнообразия.

В отчетном периоде Председателем Наблюдательного совета Товарищества являлся Касымбеков Айдан Кабылтаевич, избранный 27 сентября 2023 года, протокол №15, на срок до истечения полномочий Наблюдательного совета Товарищества в целом — до 20 марта 2026 года. Касымбеков А.К. имеет высшее техническое образование.

Членами Наблюдательного совета Товарищества в отчетном периоде являлись:

Жапарханов Нурлан Алтынханович, избранный 16 марта 2023 года, протокол №4, на срок до 20 марта 2026 года. Имеет высшее юридическое образование.

Барбасов Бахтияр Бахитович, избранный 16 марта 2023 года, протокол №4, на срок до 20 марта 2026 года. Имеет высшее техническое образование.

Согласно решению Совета директоров Публичной компании «Qazaq Green Power PLC», выписка из протокола №17 от 29 августа 2025 года, определен состав Наблюдательного совета Товарищества в количестве 4 человек. Указанным решением Тасым Меруерт Хамидоллаевна, имеющая высшее финансовое образование, избрана членом Наблюдательного совета Товарищества на срок до истечения полномочий Наблюдательного совета Товарищества в целом, установленного решением Совета директоров Компании от 16 марта 2023 года, протокол №4.

Таким образом, по состоянию на отчетную дату Наблюдательный совет Товарищества состоит из 4 членов. Женское представительство в составе Наблюдательного совета составляет 25%.

Корпоративным кодексом управления Единственного участника рекомендовано обеспечивать в составе Наблюдательного совета Товарищества достаточное разнообразие по личностным характеристикам, возрасту и гендерному составу в целях повышения долгосрочной стоимости в соответствии с принципами ESG. Рекомендуемое количество женщин в составе Наблюдательного совета Товарищества составляет не менее 30% от общего количества его членов. По состоянию на отчетную дату данный показатель составляет 25%, что обусловлено текущим количественным составом Наблюдательного совета Товарищества. При последующем формировании

состава Наблюдательного совета Товарищество будет учитывать рекомендации Кодекса корпоративного управления в части обеспечения гендерного разнообразия.

В отчетном периоде независимые директора/независимые члены в составе Наблюдательного совета отсутствовали. В связи с организационно-правовой формой Товарищества и структурой владения функции контроля осуществляются Наблюдательным советом Товарищества, сформированным Единственным участником.

Комитеты при Наблюдательном совете Товарищества в отчетном периоде не создавались. Вопросы, относящиеся к компетенции Наблюдательного совета, рассматривались непосредственно на заседаниях Наблюдательного совета.

Наблюдательный совет осуществлял контроль за деятельностью исполнительного органа согласно Плану работы на 2025 год, утвержденному решением Наблюдательного совета от 30 декабря 2024 года, протокол №10. Планом работы было предусмотрено рассмотрение 38 вопросов. По итогам 2025 года План работы Наблюдательного совета исполнен на 100%. В отчетном периоде проведено 10 заседаний Наблюдательного совета, из них 2 — в заочной форме. Всего рассмотрен 51 вопрос, кворум по всем заседаниям был соблюден.

В 2025 году Наблюдательным советом Товарищества рассмотрен отчет о соблюдении/несоблюдении принципов и положений Кодекса корпоративного управления Товарищества по итогам 2025 года. По результатам рассмотрения отчет утвержден решением Наблюдательного совета от 31 марта 2026 года, протокол №3, с поручением обеспечить его размещение на корпоративном сайте Товарищества для сведения всех заинтересованных лиц.

Практика корпоративного управления Товарищества в целом соответствует принципам Кодекса корпоративного управления Единственного участника, включая принципы разграничения полномочий, подотчетности, прозрачности, ответственности, эффективности, устойчивого развития и защиты прав Единственного участника. Отдельные положения Кодекса применяются с учетом организационно-правовой формы Товарищества, структуры владения и отсутствия независимых директоров, комитетов при Наблюдательном совете и коллегиального исполнительного органа.

Исполнительным органом Товарищества является Генеральный директор. В отчетном периоде должность Генерального директора Товарищества занимал Исламов Долкын Усманович.

В 2025 году исполнительный орган обеспечивал руководство текущей деятельностью Товарищества, исполнение решений Единственного участника и Наблюдательного совета, реализацию производственных, финансово-экономических и организационных задач, выполнение мероприятий в области устойчивого развития,

охраны труда, комплаенс, управления рисками, корпоративного управления и взаимодействия со стейкхолдерами.

Вознаграждение должностных лиц Товарищества осуществляется в соответствии с внутренними нормативными документами, условиями трудовых договоров, Правилами оплаты труда и премирования работников Товарищества, а также решениями уполномоченных органов. Система вознаграждения направлена на обеспечение справедливой оплаты труда, мотивации к достижению стратегических и операционных целей, повышение эффективности деятельности и соблюдение принципов прозрачности и ответственности.

Миссия

Товарищество является 100% дочерней организацией публичной компании «Qazaq Green Power PLC», входящей в группу компаний АО «Самрук-Энерго».

Товарищество разделяет стратегические приоритеты материнской компании и вносит значимый вклад в реализацию государственной политики в сфере развития ВИЭ.

Наша миссия — стать ведущей компанией в области ВИЭ в Казахстане и регионе, способствуя переходу к экологически чистой и устойчивой энергетической системе. Мы стремимся к снижению углеродного следа, улучшению качества окружающей среды и созданию новых возможностей для устойчивого экономического роста страны.

Ценности

Наши ценности тесно связаны со стратегией АО «Самрук-Энерго», которая служит для нас основным ориентиром:

- **Согласованность (ESG):** Мы придерживаемся принципа согласованности экологических, социальных и управленческих аспектов (Environmental, Social, Governance — ESG). Наша цель — обеспечить баланс между эффективным использованием ресурсов, развитием социальной ответственности и прозрачным управлением в соответствии со стратегией Общества.
- **Содействие национальной экономике:** Мы активно содействуем развитию ВИЭ и снижению зависимости от исчерпаемых ресурсов, вкладывая в структуру национальной экономики, согласно стратегии Общества.
- **Экологическая ответственность:** Мы осознаем важность нашей роли в сохранении окружающей среды и активно работаем над максимальным снижением выбросов в атмосферу и улучшением состояния экосистемы, соответствуя стратегии Общества.

- **Устойчивость и адаптация:** Мы готовы не только обеспечивать выживание в высоко-рискованных условиях с помощью надлежащего прогнозирования и планирования, но и превращать риски в возможности и готовиться к непредвиденному будущему, соответствуя стратегии Общества.

Наш вклад в будущее

Товарищество стремится активно участвовать в развитии ВИЭ, внедрять современные технологические решения и способствовать переходу к устойчивой энергетической системе.

Кроме того, Товарищество продолжает укреплять взаимодействие с АО «Самрук-Энерго», реализуя стратегические цели и принципы устойчивого развития в рамках энергетической отрасли Республики Казахстан.

Принципы Устойчивого развития

Товарищество стремится к внедрению и соблюдению следующих принципов устойчивого развития:

- **Открытость:** Мы открыты для диалога с нашими заинтересованными сторонами и готовы обсуждать вопросы и предложения, связанные с нашей деятельностью.
- **Подотчетность:** Мы придерживаемся принципа подотчетности перед нашими клиентами, партнерами и обществом, предоставляя им информацию о нашей деятельности и результатах.
- **Прозрачность:** Мы стремимся к максимальной прозрачности в действиях и решениях, чтобы наши заинтересованные стороны могли понимать нашу стратегию и действия.
- **Этичное поведение:** Мы придерживаемся высоких этических стандартов в наших деловых практиках и взаимоотношениях.
- **Уважение интересов заинтересованных сторон:** Мы уважаем интересы и потребности наших клиентов, сотрудников, акционеров и всего общества.
- **Законность:** Мы соблюдаем все применимые законы и нормативы во всех аспектах нашей деятельности.
- **Соблюдение прав человека:** Мы поддерживаем и защищаем права человека, и признаем их фундаментальное значение.
- **Нетерпимость к коррупции:** Мы решительно противодействуем любым проявлениям коррупции в нашей организации и действиях наших сотрудников.
- **Недопустимость конфликта интересов:** Мы избегаем конфликтов интересов и действуем в интересах наших клиентов и компании.
- **Личный пример:** Руководство и сотрудники Товарищества демонстрируют личный пример в соблюдении устойчивых принципов в работе и поведении.

- **Предоставление равных возможностей при трудоустройстве:** Мы предоставляем равные возможности при найме и развитии карьеры для всех наших сотрудников, независимо от их пола, расы, вероисповедания и других характеристик.
- **Отсутствие дискриминации:** Мы активно боремся с дискриминацией и способствуем созданию инклюзивной среды для всех наших работников.
- **Развитие инклюзивной рабочей силы и разнообразия:** В Товариществе признаются различия сотрудниками из разных регионов, разной ориентации, вероисповедания, пола, роста, состояния здоровья, внешности и тому подобных факторов, и заботятся о том, чтобы каждый чувствовал себя принятым и востребованным таким, какой он есть.
- **Недопущение домогательств и других форм дискриминации:** Товарищество придерживается политики нулевой терпимости к любым формам дискриминации и злоупотреблению должностным положением. Мы создаём безопасную и уважительную рабочую среду, в которой каждый сотрудник чувствует себя защищённым, ценным и уважаемым.

Эти принципы олицетворяют наши ценности и ориентиры в области устойчивого развития и являются неотъемлемой частью нашей стратегии и культуры предприятия. Мы усердно работаем, чтобы каждый из них стал реальностью в нашей компании.



Обзор работы в области устойчивого развития за 2025 г.

В 2025 году Товарищество продолжило системную работу по внедрению и развитию принципов устойчивого развития. В отчетном периоде были реализованы мероприятия, направленные на повышение эффективности деятельности, укрепление социальной ответственности, развитие корпоративного управления и снижение воздействия на окружающую среду.

Ниже представлен краткий обзор ключевых результатов и достижений Товарищества в области устойчивого развития за 2025 год:

Анализ внутренней и внешней среды: Важной частью нашей работы стал анализ экономических, экологических и социальных компонентов устойчивого развития как внутри, так и вне Товарищества.

Утверждение КПД Генерального директора и Заместителей Генерального директора: Установка ключевых показателей эффективности, включая аспекты устойчивого развития, обеспечивает более точный мониторинг результатов деятельности Товарищества с учетом корректировки (протокол Совета директоров публичной компании «Qazaq Green Power PLC» № 17 от 29 августа 2025г.).

Отчет об исполнении Дорожной карты по совершенствованию системы управления устойчивым развитием по итогам 2025 года. В отчете, рассмотренном на заседании Наблюдательного совета Товарищества, внимание уделено мероприятиям в области устойчивого развития (протокол №2 от 16 марта 2026 г.). По итогам 2025 года исполнение Дорожной картой по совершенствованию системы управления устойчивым развитием составило 100%.

Положение о Наблюдательном совете утверждено в целях обеспечения надлежащего контроля и надзора, включая аспекты устойчивого развития, такие как экологическая ответственность, социальная стабильность, корпоративное управление и экономическая эффективность (протокол Правления АО «Самрук-Энерго» от 08 ноября 2021 года № 12/21).

Обеспечение безопасности и охраны труда. В 2025 году деятельность Товарищества по вопросам безопасности и охраны труда осуществлялась согласно Плану мероприятий по достижению нулевого травматизма в группе компаний АО «Самрук-Энерго», утвержденном решением Совета директоров АО «Самрук-Энерго» (протокол №18/24 от 24 декабря 2024г.). Исполнение данного Плана по итогам 2025 года составляет 100%. Цель плана достигнута: несчастных случаев на объектах

Товарищества за 2025 год не допущено, также не допущены пожары, аварии и инциденты.

Вместе с тем 2025 год в АО «Самрук-Энерго» был объявлен «Годом безопасности и охраны труда». В этой связи Председателем Правления АО «Самрук-Энерго» Максutowым К.Б. 10 февраля 2025 года утвержден «План мероприятий по проведению Года безопасности и охраны труда». Исполнение данного Плана в части, относящейся к деятельности Товарищества, также составляет 100%. Цель плана достигнута: благоприятные социальные и бытовые, здоровые и безопасные условия труда на объектах Товарищества обеспечены в полной мере.

Отчеты о состоянии охраны труда и производственного травматизма ежеквартально выносятся на рассмотрение Наблюдательного совета.

Управление рисками: Регулярный анализ рисков и планов по их минимизации предоставляется Наблюдательному совету. Отчеты по управлению рисками с описанием и анализом ключевых рисков, а также сведениями по реализации планов и программ по минимизации рисков направляются ежеквартально на рассмотрение Наблюдательного совета Товарищества. В отчетном периоде Наблюдательным советом рассмотрены отчеты по управлению рисками: за 1 квартал 2025 года (Протокол Наблюдательного совета Товарищества (далее – НС) №3 от 25 мая 2025 г.); за 2 квартал 2025 года (Протокол НС №7 от 30 сентября 2025 г.); за 3 квартал 2025 года (Протокол НС №9 от 27 ноября 2025 г.), за 4 квартал 2025 года (Протокол НС №2 от 16 марта 2026г.).

Оценка эффективности работы сотрудников. В целях оценки эффективности работы сотрудников и подведения итогов деятельности за отчетный период в Товариществе на ежеквартальной основе проводятся собрания трудового коллектива.

В 2025 году проведено 4 собрания трудового коллектива по итогам каждого квартала. Собрания проводились Генеральным директором и заместителями Генерального директора Товарищества по соответствующим направлениям деятельности.

В рамках указанных собраний рассматривались результаты работы сотрудников за отчетный период, выполнение поставленных задач, вопросы производственной дисциплины, эффективности деятельности, а также дальнейшие меры по повышению результативности работы.

Оценкой были охвачены все сотрудники Товарищества, включая административно-управленческий и производственный персонал.

Обновление корпоративного сайта. Информация на корпоративном сайте Товарищества регулярно обновляется и оценивается для обеспечения актуальности.

План коммуникаций со стейкхолдерами. В целях обеспечения прозрачного, открытого и системного взаимодействия с заинтересованными сторонами в Товариществе действует План коммуникаций со стейкхолдерами, предусматривающий основные направления, каналы и форматы взаимодействия с ключевыми группами стейкхолдеров.

В соответствии с Планом коммуникаций Товарищество осуществляет взаимодействие со следующими категориями заинтересованных сторон: Единственный участник, сотрудники, профессиональный союз, партнеры, потребители, государственные органы, конкуренты, финансовые институты, включая институты развития, поставщики, население, общественные объединения, средства массовой информации, аффилированные лица, аудиторские компании и финансовые посредники.

По итогам 2025 года сформирован Отчет об исполнении Плана коммуникаций со стейкхолдерами Товарищества, который рассмотрен Наблюдательным советом Товарищества протоколом №4 от 20 апреля 2026 года. Согласно отчету, мероприятия по взаимодействию со стейкхолдерами выполнены по всем предусмотренным категориям заинтересованных сторон. Уровень исполнения Плана коммуникаций со стейкхолдерами за 2025 год составил 100%.

Отчет по инициативам по устойчивому развитию. Утвержден Отчет, отражающий ход реализации и исполнение Плана инициатив в области устойчивого развития на 2025–2026 годы по итогам 2025 года. Общий уровень исполнения составил 94,7% (Протокол НС №2 от 16 марта 2026 г.).

Эти шаги подтверждают нашу настойчивость и преданность устойчивому развитию, как одной из ключевых составляющих нашей деятельности.

Исполнение инициатив в рамках Устойчивого Развития

В 2025 году Товариществом было запланировано 33 мероприятий в рамках 9 инициатив в области устойчивого развития по 3 основным направлениям: экономическому, экологическому и социальному.

Каждая из указанных инициатив соответствует Целям устойчивого развития Организации Объединенных Наций и отражает стремление Товарищества к ответственному и устойчивому развитию, а также развитию низкоуглеродной энергетики будущего.

Инициатива 1: Вклад Компании в экономику страны

Цели: Ликвидация нищеты, Недорогостоящая и чистая энергия, Достойная работа и экономический рост, Устойчивые города и населенные пункты, Борьба с изменением климата

Мероприятие 1 «Декарбонизация экономики». В рамках мероприятий по декарбонизации экономики в 2025 году предусмотрено увеличение доли выработки электроэнергии за счет ВИЭ и гидроэлектростанций (далее – ГЭС). Плановый показатель составлял 0,164%, фактический результат по итогам года — 0,277%, что соответствует уровню исполнения в размере 168,9%.

Мероприятие 2 «Повышение экономической результативности». В 2025 году поступления от реализации продукции и оказания услуг составили 813 531 тыс. тенге, что на 82 916 тыс. тенге выше запланированного показателя в размере 730 615 тыс. тенге.

Превышение планового показателя обусловлено увеличением объема реализации электроэнергии по объектам ВИЭ Товарищества, включая СЭС 2 МВт, СЭС 416 кВт, СЭС 1 МВт и ВЭС 5 МВт.

Мероприятие 3 «Обеспечение социально-ответственных закупок». В рамках поддержки социально уязвимых категорий населения Товарищество реализует мероприятия по приобретению товаров, работ и услуг у организаций инвалидов, включенных в перечень товаров, производимых организациями инвалидов, утверждаемый оператором закупок АО «Самрук-Қазына».

По итогам 2025 года Товариществом заключено 2 договора на 4 товарные позиции с организациями инвалидов на общую сумму 327 740 тенге без учета НДС.

По итогам 2025 года по всем закупкам, по которым возможно было предоставление приоритета организациям инвалидов, соответствующий приоритет был предоставлен. Таким образом, исполнение мероприятия составило 100%.

Мероприятие 4 «Управление инвестиционной деятельностью». В 2025 году расходы по инвестиционным проектам Товариществом не предусматривались и не осуществлялись.

Мероприятие 5 «Выплаты в пользу государства и дивиденды». В 2025 году Товарищество осуществляло выплаты в бюджет Республики Казахстан в виде налогов и обязательных платежей в соответствии с действующим законодательством.

Общий объем платежей в пользу государства составил 109,56 млн тенге, включая корпоративный подоходный налог, налог на добавленную стоимость и прочие обязательные платежи.

В отчетном периоде Товарищество также осуществило выплату дивидендов Единственному участнику в лице Публичной Компании «Qazaq Green Power PLC». На основании решения Совета директоров (протокол №7 от 31 марта 2026 года) чистый доход по итогам 2025 года в размере 191 261 000 тенге направлен на выплату дивидендов.

Информация о выплатах в пользу государства и дивидендах раскрывается на корпоративном сайте Товарищества.

Инициатива 2: Достойная оплата труда и компенсация

Цели: Ликвидация нищеты, Достойная работа и экономический рост

Мероприятие 6 «Проведение ежегодной индексации заработных плат работников». В 2025 году в Товариществе произведена индексация заработной платы работников в среднем на 7%.

В целях оценки уровня оплаты труда Товариществом проводится сопоставление стандартной заработной платы начального уровня сотрудников разного пола с размером минимальной заработной платы, установленной законодательством Республики Казахстан в существенных регионах деятельности организации.

Расчет осуществляется по следующей формуле:

Стандартная заработная плата начального уровня сотрудников разного пола/ установленная минимальная заработная плата в существенных регионах деятельности организации × 100%.

По итогам 2025 года стандартная заработная плата начального уровня сотрудников Товарищества составила 294% от установленного размера минимальной заработной платы. Данный показатель подтверждает, что уровень оплаты труда начального уровня значительно превышает минимальную заработную плату, установленную на республиканском уровне.

Данная мера способствует поддержанию конкурентоспособного уровня оплаты труда, повышению мотивации персонала и обеспечению социальной стабильности.

Мероприятие 7 «Совершенствование системы оплаты труда и мотивации персонала». В целях повышения эффективности внутренних процессов, уровня вовлеченности персонала и стимулирования результативной работы сотрудников в 2025 году внесены изменения и дополнения в Правила оплаты труда и премирования работников Товарищества протоколом Наблюдательного совета Товарищества №7 от 30 сентября 2025 года.

Указанными изменениями уточнены условия мотивационных выплат работникам Товарищества. В частности, предусмотрена возможность осуществления единовременных выплат к национальным, государственным и профессиональным праздникам, включая Наурыз мейрамы, День Республики Казахстан и День Независимости Республики Казахстан, в пределах утвержденного бюджета.

Для административных и производственных работников также предусмотрена возможность выплаты премии по результатам оценки деятельности за отчетный квартал при наличии средств, предусмотренных Планом развития Товарищества на указанные цели.

Кроме того, для производственного персонала, непосредственно обеспечивающего технологический процесс производства, предусмотрена ежеквартальная дополнительная премия в размере 8% от должностного оклада. Выплата данной премии осуществляется при условии отсутствия зарегистрированных несчастных случаев на производстве в отчетном квартале. В случае несчастного случая со смертельным исходом выплата указанной премии приостанавливается до конца отчетного года.

Указанные меры направлены на повышение мотивации работников, укрепление производственной дисциплины, развитие культуры безопасности и стимулирование безаварийной работы производственного персонала.

Мероприятие 8 «Компенсационные и социальные выплаты работникам». В Товариществе предусмотрены компенсационные и социальные выплаты работникам в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан и внутренними нормативными документами Товарищества.

В отчетном периоде выплаты при увольнении и компенсационные выплаты осуществлялись в установленном законодательством порядке, включая выплаты, предусмотренные при расторжении трудового договора.

Пенсионные выплаты работникам осуществляются в рамках действующей пенсионной системы Республики Казахстан через обязательные пенсионные взносы, перечисляемые работодателем в уполномоченные организации.

В отчетном периоде случаи дополнительных выплат сверх установленных законодательством требований не зафиксированы.

Реализация указанных мер обеспечивает соблюдение социальных гарантий работников и соответствует принципам достойного труда и социальной ответственности Товарищества.

Инициатива 3: Энергоэффективность

Цель: Ответственное производство и потребление

Мероприятие 9. «Снижение удельного потребления электроэнергии на собственные нужды». По итогам 2025 года по объектам ВИЭ Товарищества, включая СЭС 1 МВт в мкр. Алатау, СЭС 2 МВт и 416 кВт в г. Конаев, а также ВЭС 5 МВт в пос. Нурлы, показатель доли электроэнергии на собственные нужды составил 2,69% при установленном пороговом значении 1,71%.

Превышение установленного порогового значения обусловлено рядом объективных факторов, включая технический износ оборудования, срок эксплуатации которого составляет от 6 до 10 лет, что приводит к росту технологических потерь и увеличению собственного потребления электроэнергии.

Дополнительное влияние оказало развитие инфраструктуры и реализация социальных мер в 2025 году. В отчетном периоде на объектах были введены новые помещения и объекты инфраструктуры, включая пост охраны и бытовые помещения, а также дополнительное оборудование: конвекторы, бойлеры, системы охлаждения и иное оборудование, обеспечивающее надлежащие условия труда и эксплуатации объектов. Это привело к увеличению базовой нагрузки и, соответственно, росту потребления электроэнергии на собственные нужды.

Несмотря на превышение установленного порогового значения, Товарищество продолжает работу по повышению энергоэффективности, мониторингу собственного потребления электроэнергии и реализации мероприятий, направленных на рациональное использование энергетических ресурсов.

Инициатива 4: Соответствие экологическим обязательствам

Цели: Борьба с изменением климата, Сохранение экосистем суши, Мир, правосудие и эффективные институты

Мероприятие 10 «Продвижение зеленой энергии и экологическая ответственность». В 2025 году Товариществом было выпущено и реализовано 18 533 сертификата I-REC, что подтверждает активное участие компании в международной системе добровольной сертификации чистой электроэнергии. В 2025 году Товарищество заключило долгосрочный контракт на реализацию сертификатов I-REC с АО «Эфес Казахстан», что позволит стабильно выпускать и продавать сертификаты в течении пяти лет.

Стандарт I-REC признан ведущими глобальными инициативами в области устойчивого развития, такими как Greenhouse Gas Protocol (GHGP), Carbon Disclosure Project (CDP) и RE100, как достоверный и верифицируемый инструмент отслеживания источника происхождения электроэнергии. Каждый сертификат I-REC соответствует 1 МВт·ч электроэнергии, произведенной из возобновляемых источников, с привязкой к географическому расположению станции и точному временному промежутку генерации.

Мероприятие 11 «Экологические инициативы и вклад в сохранение природы». Товарищество производит электроэнергию исключительно с помощью ВИЭ, что исключает выбросы углекислого газа и других загрязняющих веществ. Поскольку наше производство полностью основано на ВИЭ, мы не производим отходов, что минимизирует любое воздействие на окружающую среду. Благодаря использованию экологически чистых технологий, наше предприятие работает с максимальной эффективностью и безотходностью, придерживаясь высоких стандартов экологической ответственности.

В 2025 году Товарищество продолжило реализацию инициатив по озеленению и сохранению биоразнообразия. В рамках экологической акции «Таза Казахстан» было высажено 50 деревьев различных культур на территории объектов компании.

Эта акция стала частью нашей долгосрочной стратегии по снижению углеродного следа, восстановлению зелёного массива и формированию устойчивой экологической среды. Мы уверены, что такие меры способствуют не только улучшению состояния окружающей среды, но и формируют культуру экологической ответственности среди сотрудников и партнёров.

Мероприятие 12 «Мониторинг выбросов парниковых газов Scope 3».

Товарищество проводит мониторинг косвенных выбросов парниковых газов Scope 3, связанных с отдельными видами деятельности и цепочкой поставок.

Расчет выбросов парниковых газов Scope 3 осуществлялся в соответствии с международно признанными подходами, включая требования стандарта GHG Protocol, с учетом доступных данных по категориям косвенных выбросов. В границы отчетности включены косвенные выбросы, связанные с закупкой товаров и услуг, капитальными товарами, отходами, деловыми поездками и поездками работников на работу.

По итогам 2025 года общий объем выбросов Scope 3 составил 140,381 тCO₂-экв.

Категории	Выбросы Scope 3 тCO ₂ экв.
Категория 1 (товары и услуги)	98,008
Категория 2 (приобретен.оборудование)	20,635
Категория 5 (образование отходов)	0,204
Категория 6 (командировки-авиа и жд)	3,475
Категория 7 (поездки на лич.и общ.транспорте)	18,059
Всего	140,381

По итогам 2024 года общий объем выбросов составил 101.468 тCO₂-экв.

Категории	Выбросы Scope 3 тCO ₂ экв.	Значимость в %
Категория 1 (товары и услуги)	77,281	76,16
Категория 2 (приобретен.оборудование)	4,358	4,29
Категория 5 (образование отходов)	0,204	0,20
Категория 6 (командировки-авиа и жд)	3,475	3,43
Категория 7 (поездки на лич.и общ.транспорте)	16,150	15,92
Всего	101,468	100,0

Увеличение выбросов связано с закупкой запасных частей к трекерным установкам на СЭС 2 МВт (категория 1) и закупкой автомобиля (категория 2).

Мероприятие 13 «Идентификация и управление климатическими рисками». В рамках управления устойчивым развитием Товарищество осуществляет идентификацию и анализ климатических рисков, способных оказать влияние на производственную деятельность Товарищества.

К основным климатическим рискам, характерным для деятельности в сфере ВИЭ, относятся:

- возможное снижение выработки электроэнергии солнечными электростанциями в условиях длительной облачности;
- снижение эффективности работы ветровых электростанций при уменьшении ветровой активности;
- воздействие экстремальных погодных условий (бури, сильные осадки, пыльные бури, град), способных повлиять на стабильность генерации и эксплуатацию оборудования.

В целях минимизации указанных рисков Товариществом реализуются мероприятия по мониторингу и анализу климатических факторов. В частности, осуществляется регулярный мониторинг погодных условий на объектах с сопоставлением фактических показателей генерации электроэнергии, а также используется специализированная платформа Meteologica для прогнозирования ветровой активности и солнечной инсоляции.

При планировании производственной деятельности учитываются сезонные климатические особенности, включая корректировку графиков технического обслуживания оборудования. Дополнительно ведется формирование внутренней базы данных климатических наблюдений и производственных отклонений.

В качестве дальнейших шагов Товарищество планирует подготовку аналитических материалов по климатическим рискам с последующей интеграцией данных в корпоративную отчетность, а также развитие подходов к системному учету климатических факторов в рамках ESG-повестки.

Реализация указанных мер направлена на повышение устойчивости производственных процессов и снижение влияния климатических факторов на деятельность Товарищества.

В отчетном периоде существенного влияния климатических факторов на производственные показатели Товарищества не зафиксировано.

Инициатива 5: Права человека и равные возможности

Цели: *Гендерное равенство, Достойная работа и экономический рост, Мир, правосудие и эффективные институты*

Мероприятие 14 «Омбудсмен и защита прав работников».

В целях защиты прав работников, предупреждения и урегулирования корпоративных конфликтов, конфликта интересов, а также рассмотрения сообщений о возможных нарушениях законодательства, Кодекса деловой этики и внутренних документов, в группе компаний АО «Самрук-Энерго» действует институт Омбудсмена.

Омбудсмен содействует развитию корпоративных ценностей, культуры открытого диалога, высоких стандартов профессионального поведения и деловой этики, а также обеспечивает конфиденциальное рассмотрение обращений работников и должностных лиц.

Решением Наблюдательного совета Товарищества от 7 апреля 2023 года, протокол №2, Акылов Нариман Бекетович назначен Омбудсменом Товарищества.

Основными задачами Омбудсмена являются:

- содействие в разрешении трудовых споров и социальных вопросов работников;
- контроль соблюдения норм деловой этики;
- предупреждение и урегулирование конфликтов;
- обеспечение открытого диалога между руководством и работниками;
- внесение предложений по совершенствованию корпоративных политик и процедур;
- информирование органов управления о системных проблемах и предложениях по их решению.

Деятельность Омбудсмена основывается на принципах независимости, беспристрастности, объективности, конфиденциальности, честности, добросовестности и неформального подхода к рассмотрению обращений.

Работники и иные заинтересованные лица могут обратиться к Омбудсмену через доступные каналы связи, включая телефон доверия, WhatsApp, электронную почту и иные каналы коммуникации.

В отчетном периоде подтвержденных случаев дискриминации по национальному, половому, расовому признаку или вероисповеданию не выявлено. Права работников соблюдаются, случаи формирования враждебной или унижительной атмосферы не установлены.

В 2026 году работа по развитию механизмов защиты прав работников, рассмотрению обращений, предупреждению конфликтов и совершенствованию корпоративной культуры будет продолжена.

Мероприятие 15 «Обеспечение соответствия доли руководителей высшего ранга, нанятых из числа представителей местного населения». По итогам 2025 года доля руководителей высшего уровня, нанятых из числа представителей местного населения, составила 100%. Данный показатель подтверждает приверженность Товарищества развитию местного кадрового потенциала и обеспечению устойчивого присутствия в регионах деятельности.

Мероприятие 16 «Увеличение количества женщин в составе рабочей силы». В целях обеспечения прозрачности раскрытия информации о кадровом составе и мониторинга кадрового разнообразия Товарищество осуществляет учет среднесписочной численности персонала в разбивке по полу.

Год	Среднесписочная численность, чел.	Мужчины, чел.	Женщины, чел.	Доля женщин, %
2023	24	19	5	20,8%
2024	24	20	4	16,7%
2025	25	21	4	16,0%

По итогам 2025 года среднесписочная численность персонала Товарищества составила 25 человек, в том числе 21 мужчина и 4 женщины. Доля женщин в среднесписочной численности персонала составила 16,0%.

В производственном блоке численность работников составила 15 человек, из них 1 женщина, что составляет 6,7% от численности производственного персонала.

Плановый показатель доли женщин в составе рабочей силы на 2025 год составлял 16%. По итогам отчетного периода фактический показатель составил 16%, что свидетельствует о достижении установленного планового значения.

В сравнении с 2023–2024 годами среднесписочная численность персонала Товарищества изменилась с 24 человек в 2023 и 2024 годах до 25 человек в 2025 году. При этом доля женщин составила 20,8% в 2023 году, 16,7% в 2024 году и 16,0% в 2025 году.

Данный показатель отражает реализацию мер, направленных на обеспечение равных возможностей, поддержку кадрового разнообразия и развитие инклюзивной рабочей среды в Товариществе.

Мероприятие 17 «Обеспечение гендерного баланса на руководящих должностях». В Товариществе ведется работа по обеспечению гендерного баланса на

руководящих должностях и расширению представительства женщин в органах управления.

По итогам 2025 года в Товариществе насчитывалось 6 руководящих должностей, из которых 1 должность занимает женщина — главный бухгалтер. Таким образом, доля женщин на руководящих должностях составила 16,7%.

Кроме того, в составе Наблюдательного совета Товарищества из 4 членов 1 член является женщиной, что составляет 25% женского представительства в руководящем органе. Плановый показатель женского представительства в составе Наблюдательного совета на 2025 год составлял не менее 25%. По итогам отчетного периода фактический показатель составил 25%, что свидетельствует о достижении установленного планового значения.

Данные показатели подтверждают приверженность Товарищества принципам равных возможностей, недискриминации, кадрового разнообразия и устойчивого развития кадрового потенциала.

Мероприятие 18 «Развитие инклюзивной и разнообразной рабочей среды».

Товарищество на системной основе реализует мероприятия, направленные на развитие инклюзивной рабочей среды, обеспечение кадрового разнообразия и создание равных возможностей для работников.

В целях реализации Программы по усилению разнообразия рабочих мест и развитию инклюзивности, утвержденной 13 мая 2025 года, в Товариществе реализован комплекс мероприятий, направленных на формирование благоприятной корпоративной культуры, поддержку профессионального развития работников и обеспечение готовности Товарищества к созданию условий для трудоустройства различных категорий работников, включая лиц с ограниченными возможностями.

В рамках данной работы:

- организована адаптация новых сотрудников путем проведения вводных инструктажей, способствующих их эффективному включению в рабочий процесс;
- обеспечены условия для обучения и развития персонала, включая заключение договоров с обучающими организациями;
- в 2025 году Товариществом подписаны меморандумы о сотрудничестве с высшими учебными заведениями: с КазНУ им. Аль-Фараби от 06.03.2025 года и АУЭС им. Г. Даукеева от 18.03.2025 года;
- 01 февраля 2025 года заключен договор о дуальном обучении между Товариществом, КазНУ им. Аль-Фараби и Ахмет Н.Б. Указанные меры направлены на развитие сотрудничества с образовательными организациями, поддержку профессиональной подготовки обучающихся и формирование потенциального кадрового резерва для Товарищества;
- предоставлен доступ к правовой системе «Параграф» для участия в онлайн-вебинарах, а также обеспечено информирование работников о возможностях

повышения квалификации через портал Enbek Skills. В отчетном периоде прохождение обучения работниками через указанные ресурсы не осуществлялось;

- разработана и внедрена Программа развития и поддержки персонала в возрасте 35 лет и старше;
- назначено ответственное лицо за реализацию и развитие молодежной политики;
- утвержден план мероприятий по содействию трудоустройству лиц с ограниченными возможностями, направленный на обеспечение организационной готовности Товарищества к созданию необходимых условий при трудоустройстве таких работников;
- сотрудники Товарищества по итогам 2025 года поощрены почетными грамотами, благодарственными письмами, а также государственными и межведомственными наградами.

В отчетном периоде в Товариществе работники из числа лиц с ограниченными возможностями отсутствовали. Вместе с тем утвержденная Программа и соответствующие мероприятия направлены на заблаговременное формирование условий и готовности Товарищества к приему на работу лиц с ограниченными возможностями при возникновении такой необходимости.

Реализация указанных мероприятий способствует формированию инклюзивной, устойчивой и ориентированной на развитие рабочей среды, соответствующей принципам равных возможностей, недискриминации и устойчивого развития.

Мероприятие 19 «Снижение количества случаев нарушения трудового законодательства.». В 2025 году в Товариществе жалобы на нарушения трудового законодательства не зарегистрированы. Данный показатель свидетельствует о соблюдении требований трудового законодательства Республики Казахстан и поддержании принципов справедливых и прозрачных трудовых отношений.

Мероприятие 20 «Гендерный разрыв в оплате труда». В целях обеспечения прозрачности и оценки гендерного баланса в системе оплаты труда Товарищество проводит мониторинг среднемесячной заработной платы работников с учетом гендерной принадлежности, включая административно-управленческий и производственный персонал.

По итогам 2025 года средняя заработная плата женщин по Товариществу составила 551 729,87 тенге, мужчин — 494 951,96 тенге.

Показатель гендерного разрыва в оплате труда по Товариществу составил – 11,47%, что свидетельствует о превышении среднего уровня оплаты труда женщин над уровнем оплаты труда мужчин.

В разрезе административно-управленческого персонала средняя заработная плата женщин составила 630 556,16 тенге, мужчин — 715 416,99 тенге.

Гендерный разрыв в оплате труда составил 11,86% в пользу мужчин, что обусловлено распределением работников по должностным уровням, управленческим функциям и зонам ответственности.

Среди производственного персонала средняя заработная плата женщин составила 315 250,00 тенге, мужчин — 400 466,96 тенге.

Показатель гендерного разрыва составил 21,28% в пользу мужчин, что связано с преобладанием мужчин на технических и производственных должностях, предусматривающих более высокий уровень оплаты труда.

Разница в среднем уровне оплаты труда мужчин и женщин обусловлена структурой персонала, различиями в численности работников по полу, распределением работников по должностям, категориям персонала, уровню квалификации, стажу работы, функциональным обязанностям и объему ответственности.

Оплата труда в Товариществе осуществляется в соответствии с внутренними нормативными документами, штатным расписанием, должностными обязанностями, квалификационными требованиями и результатами оценки деятельности работников. Различия в среднем уровне заработной платы не связаны с дискриминацией по признаку пола.

Проведенный анализ показывает, что при общем превышении средней заработной платы женщин по Товариществу, в разрезе отдельных категорий персонала сохраняется гендерный разрыв в оплате труда, наиболее выраженный среди производственного персонала, что требует дальнейшего мониторинга и анализа кадровой структуры для обеспечения равных возможностей.

Инициатива 6: Противодействие всем формам коррупции

Цель: Мир, правосудие и эффективные институты

Мероприятие 21 «Реализация мер по противодействию коррупции и развитию комплаенс-культуры».

В 2025 году факты совершения коррупционных правонарушений, а также случаи реализации комплаенс-рисков, включая коррупционные риски, в Товариществе не зафиксированы.

План по минимизации рисков коррупции на 2024–2025 годы исполнен в полном объеме — на 100%.

В отчетном периоде жалобы и обращения, связанные с нарушением прав работников, коррупционными и этическими вопросами, не зарегистрированы. В связи с отсутствием обращений корректирующие меры не применялись.

В рамках профилактики коррупционных правонарушений и повышения уровня корпоративной добропорядочности комплаенс-офицером проведены мероприятия по

разъяснению требований внутренних нормативных документов и антикоррупционного законодательства.

На регулярной основе осуществляется мониторинг и профилактика случаев дискриминации. В 2025 году факты дискриминации не выявлены, корректирующие меры не применялись.

Деловые партнеры Товарищества ознакомлены с Антикоррупционной политикой Товарищества. В 2025 году ознакомлено 117 деловых партнеров, что составляет 100% поставщиков по договорам электронного закупа.

Меры противодействия коррупции, установленные антикоррупционным законодательством и внутренними нормативными документами, реализуются на постоянной основе, включая антикоррупционный мониторинг, формирование антикоррупционной культуры и принятие антикоррупционных ограничений.

Мероприятие 22 «Обеспечение функционирования механизмов обращения и горячей линии». В Товариществе функционируют каналы обратной связи, обеспечивающие возможность конфиденциального информирования о нарушениях, включая коррупционные, этические и иные комплаенс-риски.

Работники, деловые партнеры и иные заинтересованные стороны имеют возможность направлять обращения через горячую линию группы компаний АО «Самрук-Энерго», включая call-центр «Нысана» и специализированные каналы для сообщений о нарушениях (веб-сайт, электронная почта, телефонные линии и мессенджеры).

Предусмотрена возможность подачи как идентифицированных, так и анонимных обращений.

Все обращения принимаются круглосуточно и обрабатываются независимой организацией с последующей передачей в комплаенс-службу для обеспечения объективного, профессионального и конфиденциального рассмотрения.

В отчетном периоде обращения, жалобы по вопросам противодействия коррупции и в сфере комплаенс не поступали, нарушения отсутствуют.

Работники Товарищества проинформированы о доступных механизмах обращения, что способствует повышению уровня прозрачности, своевременному выявлению нарушений и укреплению корпоративной добропорядочности.

В 2025 году обращения, жалобы и сообщения о нарушениях через указанные каналы обратной связи в Товариществе не зарегистрированы.

Инициатива 7: Безопасность труда и охрана здоровья

Цель: Нулевой травматизм и безвредный труд

Мероприятие 23 «Реализация мероприятий в области безопасности и охраны труда». В 2025 году деятельность Товарищества в области безопасности и

охраны труда была осуществлена в соответствии с Планом мероприятий по достижению нулевого травматизма в группе компаний АО «Самрук-Энерго». Также, работа проводилась в рамках «Плана мероприятий по проведению Года безопасности и охраны труда» и Протокольных решений АО «Самрук-Энерго» по производственной безопасности, под председательством Председателя Правления АО «Самрук-Энерго» МаксUTOва К.Б. В части мероприятий, относящихся к деятельности Товарищества, уровень исполнения составил 100%.

Мероприятие 24 «Снижение уровня производственного травматизма и развитие культуры безопасности». В 2025 году на производственных объектах Товарищества не допущено ни одного случая производственного травматизма, аварий или пожаров, что подтверждает эффективность принятых профилактических мероприятий и высокий уровень культуры безопасности в Товариществе.

Ежеквартально предоставляются Отчеты о состоянии охраны труда и производственного травматизма на рассмотрение Наблюдательного совета:

- 1) Отчет о состоянии охраны труда и производственного травматизма по итогам 1 квартала 2025 года принят к сведению Протоколом НС Товарищества №3 от 29 мая 2025г.;
- 2) Отчет о состоянии охраны труда и производственного травматизма за 2 квартал 2024 года принят к сведению Протоколом НС Товарищества №7 от 30 сентября 2025г.;
- 3) Отчет о состоянии охраны труда и производственного травматизма за 3 квартал 2024 года принят к сведению Протоколом НС Товарищества №9 от 27 ноября 2025г.;
- 4) Отчет о состоянии охраны труда и производственного травматизма за 4 квартал 2025 года принят к сведению Протоколом НС Товарищества №2 от 16 марта 2026г.

Также, согласно Плану мероприятий по достижению нулевого травматизма услуги подрядных организаций оказывались в соответствии с требованиями действующих нормативно-правовых актов и нормативно-технических документов Республики Казахстан в области безопасности и охраны труда, пожарной и промышленной безопасности. Подрядные организации допускаются к выполнению работ при наличии соответствующих квалификационных требований и обязательного прохождения вводного инструктажа по охране труда и технике безопасности. Проведение инструктажей фиксируется в установленном порядке.

Проведены обучения для работников Товарищества по вопросам безопасности и охраны труда (Культура безопасности труда, NEBOSH, Обучение по 5 направлениям: Безопасность и охрана труда, Пожарная безопасность в объеме пожарно-технического минимума, Основы электробезопасности с присвоением/подтверждение IV-V групп

допуска, Промышленный альпинизм с присвоением 1-го разряда (безопасность при работе на высоте).

В соответствии с утвержденным графиком на каждом энергопроизводящем объекте ежеквартально проводятся противоаварийные и протипожарные тренировки с персоналом; уровень готовности к внештатным ситуациям – удовлетворительный. В целях развития навыков по ликвидации пожаров и отработки совместных действий в условиях чрезвычайной ситуации 15 августа 2025 года на СЭС 1 МВт проведено пожарно-тактическое учение с привлечением Пожарной части №10 Управления по чрезвычайным ситуациям Медеуского района города Алматы в условиях, максимально приближенных к реальности, а также для работников Товарищества проведено практическое занятие по применению первичных средств пожаротушения на искусственном очаге возгорания.



Также в 2025 году для работников Товарищества проведены обучения по подготовке внутреннего аудитора интегрированной системы менеджмента, а также по разработке и внедрению интегрированной системы менеджмента в организации на основе стандартов ISO 9001:2015 и ISO 14001:2015. ISO 45001:2018, ISO 50001:2018, ISO 37001:2025 и ISO/IEC 27001:2022.

В 2025 году при повторной квалификационной проверке знаний 4 человека (три начальника станций и один специалист по охране труда) успешно подтвердили свою

квалификацию в Комитете атомного и энергетического надзора и контроля Министерства энергетики Республики Казахстан.

Мероприятие 25 «Профилактика здоровья». В рамках профилактики и раннего выявления профессиональных заболеваний в 2025 году 100% работников Товарищества прошли периодическое (ежегодное) медицинское обследование: обретенных в ходе трудовой деятельности профессиональных заболеваний ни у одного работника Товарищества не выявлено. По заболеваниям, не связанным с трудовой деятельностью (сезонная аллергия на пыльцу растений) 3 работника электростанций переведены на легкий труд сроком на 3 месяца без потери средней заработной платы.

Наряду с отчислениями в обязательное социальное медицинское страхование работников и страхованием от несчастных случаев, Товарищество ежегодно обеспечивает всех своих работников добровольным медицинским страхованием (далее — ДМС) на случай болезни, включающим полное медицинское обследование и лечение работника, а также двух членов его семьи за счет страховых выплат. Затраты на ДМС в 2025 году составили 11 927 702 тенге.

Инициатива 8: Привлекательность работодателя

Цель: Достойная работа и экономический рост

В Товариществе установлены количественные показатели в области развития человеческого капитала, включая уровень текучести персонала, долю женщин в составе работников и показатели оплаты труда. Мониторинг осуществляется на регулярной основе.

Мероприятие 26 «Проведение исследования вовлеченности персонала». В 2025 году обследование индекса благополучия для Товарищества не проводилось в связи с малочисленностью персонала.

Мероприятие 27 «Исполнение Комплексного плана корректирующих мер по повышению уровня социальной стабильности и улучшению социально-бытовых условий». По состоянию на 2025 год Комплексный план корректирующих мер, направленный на повышение уровня социальной стабильности и улучшение социально-бытовых условий по группе компаний АО «Самрук-Энерго» на 2025 год, утвержденный 7 февраля 2025 года, исполнен в полном объеме.

Реализация мероприятий Комплексного плана способствовала укреплению социальной стабильности, улучшению условий труда и поддержанию благоприятного социально-психологического климата в Товариществе.

Мероприятие 28 «Обеспечение запланированного уровня текучести персонала». В 2025 году уровень текучести персонала в Товариществе составил 16%. Среднесписочная численность персонала составила 25 человек.

В отчетном периоде трудовые отношения были прекращены с 5 работниками, из которых 1 работник перешел в группу компаний и не учитывался при расчете текучести. Остальные 4 работника прекратили трудовые отношения по собственной инициативе. Случаев увольнения по соглашению сторон и по вине работника в отчетном периоде не зафиксировано.

В целях сокращения текучести персонала, удержания внутренних талантов и привлечения высокопрофессиональных кадров в Товариществе утверждены и внедрены Правила поиска и подбора административно-управленческого и производственного персонала, утвержденные приказом Генерального директора №28-П от 09 июня 2025 года. В указанные Правила включены положения по формированию пула талантов и развитию системы преемственности.

Формирование пула талантов направлено на выявление и развитие перспективных работников, а программа преемственности — на обеспечение непрерывности бизнес-процессов и снижение кадровых рисков при замещении ключевых должностей.

В 2025 году также проведена индексация заработной платы работников, обеспечено предоставление социальных выплат и льгот, а также созданы условия для профессионального развития и повышения квалификации персонала.

Реализация указанных мер способствует снижению текучести персонала, повышению мотивации работников и формированию устойчивого кадрового потенциала Товарищества.

Мероприятие 29 «Развитие сотрудничества с образовательными учреждениями». Товарищество на ежегодной основе заключает договоры с высшими учебными заведениями в целях организации производственной практики для студентов. Данная практика способствует получению студентами практического опыта в реальных производственных условиях, а также позволяет Товариществу рассматривать их в качестве потенциального кадрового резерва для последующего трудоустройства.

В рамках указанных соглашений производственную практику на базе Товарищества прошли 4 студента, которые по итогам практики получили положительные рекомендации для дальнейшего трудоустройства.

Мероприятие 30 «Реализация программ социальной поддержки работников пенсионного возраста и управления завершением карьеры». В рамках реализации программ помощи работникам, направленных на содействие продолжению трудовой деятельности, управление завершением карьеры, а также поддержку при выходе на пенсию, в 2025 году Товарищество обеспечило реализацию соответствующих мер социальной поддержки.

Ключевым инструментом реализации данных мер является Коллективный договор Товарищества на 2024–2027 годы, предусматривающий социальные гарантии для работников, в том числе лиц предпенсионного и пенсионного возраста.

В соответствии с условиями Коллективного договора, Товарищество обеспечивает сохранение трудовых отношений с работниками предпенсионного возраста, которым осталось менее двух лет до достижения пенсионного возраста, установленного законодательством Республики Казахстан. Данная мера направлена на поддержку занятости и обеспечение стабильного завершения трудовой деятельности.

Кроме того, работникам пенсионного возраста предоставляется социальная поддержка в размере 2 должностных окладов.

Реализация указанных мер способствует повышению социальной защищенности работников, обеспечению преемственности кадров и формированию ответственного подхода к управлению трудовыми ресурсами в соответствии с принципами устойчивого развития.

В отчетном периоде случаев выхода работников Товарищества на пенсию не зафиксировано, в связи с чем меры социальной поддержки при завершении трудовой деятельности не применялись.

Мероприятие 31 «Предоставление социальных льгот и гарантий работникам». В рамках обеспечения социальных гарантий работникам Товарищество предоставляет комплекс социальных льгот и гарантий, направленных на повышение уровня благосостояния, поддержание здоровья и создание благоприятных условий труда.

В соответствии с Коллективным договором Товарищества на 2024–2027 годы предусмотрены следующие виды социальной поддержки: материальная помощь на оздоровление к ежегодному трудовому отпуску в размере 2 должностных окладов, добровольное медицинское страхование работников и членов их семей, санаторно-курортное лечение и иные меры социальной поддержки в соответствии с внутренними нормативными документами.

По итогам 2025 года общая сумма материальной помощи работникам составила 22 785 400 тенге, затраты на добровольное медицинское страхование составили 11 927 702 тенге.

В отчетном периоде трудовые отношения были прекращены с работниками по собственному желанию и по соглашению сторон. Выплаты при увольнении осуществлялись в соответствии с требованиями трудового законодательства Республики Казахстан и внутренними документами Товарищества, включая выплату заработной платы за фактически отработанное время и компенсацию за неиспользованные дни ежегодного оплачиваемого трудового отпуска при наличии такого остатка.

Компенсационные выплаты работникам осуществлялись в установленном законодательством порядке. Дополнительные компенсационные выплаты, не предусмотренные законодательством Республики Казахстан, Коллективным договором или внутренними нормативными документами Товарищества, в отчетном периоде не производились.

Пенсионные выплаты работникам осуществлялись в рамках действующей пенсионной системы Республики Казахстан путем перечисления обязательных пенсионных взносов в установленном законодательством порядке. В 2025 году случаев выхода работников Товарищества на пенсию не зафиксировано, в связи с чем дополнительные выплаты при выходе на пенсию не осуществлялись.

Реализация указанных мер способствует повышению социальной защищенности работников, укреплению их мотивации и формированию устойчивой корпоративной культуры.

Инициатива 9: Эффективное взаимодействие со стейкхолдерами

Цель: Партнерство в интересах устойчивого развития

Мероприятие 32 «Мониторинг участия в социальных проектах и развитии регионов присутствия». В отчетном периоде Товарищество не реализовывало программы, направленные на содействие долгосрочному социальному и экономическому благополучию местных сообществ, а также не осуществляло проекты, ориентированные на развитие регионов присутствия.

При этом Товарищество продолжает осуществлять мониторинг возможностей участия в социальных инициативах и проектах, соответствующих принципам устойчивого развития, социальной ответственности и интересам заинтересованных сторон.

Мероприятие 33 «Участие во внешних социальных и экологических проектах». В 2025 году Товарищество продолжило реализацию социальных и экологических инициатив, направленных на поддержку местных сообществ, развитие культуры благотворительности, озеленение, благоустройство территорий и сохранение биоразнообразия.

В преддверии праздника Наурыз коллектив Товарищества организовал благотворительную акцию для воспитанников ГУ «Алматинский областной детский дом №1». В рамках акции работниками Товарищества на личные средства было приобретено и передано 450 единиц посуды. Данная инициатива стала проявлением социальной ответственности, взаимопомощи и поддержки детей, нуждающихся во внимании и заботе.

Кроме того, в преддверии Нового года руководство и сотрудники Товарищества за счет собственных средств организовали отдельную благотворительную акцию для

воспитанников ГУ «Алматинский областной детский дом №1». В рамках акции детям было передано 40 подарков. Координацию мероприятия осуществил профсоюз Товарищества.

Также работниками Товарищества на постоянной основе проводились субботники и мероприятия по благоустройству территорий объектов. Данные мероприятия направлены на поддержание чистоты, формирование экологической культуры и бережного отношения к окружающей среде.

Указанные мероприятия отражают приверженность Товарищества принципам устойчивого развития, социальной ответственности, бережного отношения к окружающей среде и поддержки местных сообществ.

Заключение

2025 год стал для Товарищества важным этапом в реализации принципов устойчивого развития, укреплении корпоративного управления и дальнейшем развитии деятельности в сфере возобновляемых источников энергии.

В отчетном периоде Товариществом было запланировано 33 мероприятия в рамках 9 инициатив в области устойчивого развития по трем основным направлениям: экономическому, экологическому и социальному. Общий уровень исполнения Плана инициатив в области устойчивого развития на 2025–2026 годы по итогам 2025 года составил 94,7%.

По экономическому направлению Товарищество обеспечило превышение плановых показателей: доля выработки электроэнергии за счет ВИЭ и ГЭС составила 0,277% при плане 0,164%, а поступления от реализации продукции и оказания услуг составили 813 531 тыс. тенге, что выше плана на 82 916 тыс. тенге. Общий объем платежей в пользу государства составил 109,56 млн тенге, чистый доход в размере 191 261 000 тенге направлен на выплату дивидендов Единственному участнику.

По экологическому направлению Товарищество продолжило развитие «зеленой» энергетики и реализацию природоохранных инициатив. В 2025 году выпущено и реализовано 18 533 сертификата I-REC, высажено 50 деревьев в рамках акции «Таза Қазақстан», а общий объем косвенных выбросов Score 3 составил 140,381 тСО₂-экв. Климатические риски были идентифицированы и учитывались в производственной деятельности, при этом существенного влияния климатических факторов на производственные показатели не зафиксировано.

По социальному направлению Товарищество продолжило работу по поддержке работников, развитию человеческого капитала и обеспечению равных возможностей. В 2025 году заработная плата работников была проиндексирована в среднем на 7%, стандартная заработная плата начального уровня составила 294% от минимальной заработной платы, доля женщин в общей численности персонала составила 16%, а женское представительство в составе Наблюдательного совета — 25%. Общая сумма материальной помощи работникам составила 22 785 400 тенге, затраты на добровольное медицинское страхование — 11 927 702 тенге.

В области безопасности и охраны труда Товарищество сохранило приоритет нулевого травматизма. По итогам 2025 года не допущено случаев производственного травматизма, аварий, пожаров и профессиональных заболеваний, а исполнение мероприятий по безопасности и охране труда составило 100%.

В сфере корпоративного управления, комплаенс и взаимодействия со стейкхолдерами Товарищество обеспечило прозрачность и подотчетность своей деятельности. План работы Наблюдательного совета исполнен на 100%, проведено 10 заседаний, рассмотрен 51 вопрос. Факты коррупционных правонарушений, случаи дискриминации, комплаенс-риски и обращения о нарушениях в 2025 году не

зарегистрированы. Уровень исполнения Плана коммуникаций со стейкхолдерами составил 100%.

Товарищество также продолжило участие в социальных инициативах: воспитанникам ГУ «Алматинский областной детский дом №1» передано 450 единиц посуды к празднику Наурыз и 40 подарков в преддверии Нового года. На постоянной основе проводились субботники и мероприятия по благоустройству территорий объектов.

Таким образом, результаты 2025 года подтверждают последовательную реализацию Товариществом курса на устойчивое развитие, сочетающего экономическую эффективность, экологическую ответственность, социальную ориентированность и надлежащее корпоративное управление. В дальнейшем Товарищество продолжит совершенствовать внутренние процессы, развивать практики устойчивого развития, укреплять культуру безопасности и вносить вклад в формирование устойчивой энергетической системы Республики Казахстан.