



# ЗОЛОТЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ ДЛЯ УСТОЙЧИВОГО БУДУЩЕГО

2023

ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ

# СОДЕРЖАНИЕ



Обращение Председателя Правления 4

## РАЗДЕЛ I. О КОМПАНИИ 6

Общая информация 8  
Бизнес-модель 11  
География деятельности 13  
Обзор финансовой и операционной деятельности 16

## РАЗДЕЛ II. УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ 20

Вклад в достижение Целей устойчивого развития ООН 24  
Участие в ассоциациях и международных инициативах 26  
Существенные темы 27  
Управление рисками в области устойчивого развития и климата 32  
Описание существенных рисков 36  
Климатические риски 42  
Взаимодействие с заинтересованными сторонами 44  
Возникающие риски 45

## РАЗДЕЛ III. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ 46

Совет директоров 51  
Правление 60  
Деловая этика и комплаенс 64

## РАЗДЕЛ IV. ВКЛАД В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ 70

Закупочная деятельность 72  
Взаимодействие с регионами 74

## РАЗДЕЛ V. БЛАГОСОСТОЯНИЕ НАШИХ СОТРУДНИКОВ 78

Управление персоналом 81  
Обучение и развитие персонала 88  
Многообразие и инклюзивность 90  
Промышленная безопасность и охрана труда 91

## РАЗДЕЛ VII. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ 96

Сохранение земель и биоразнообразия 101  
Выбросы в атмосферу 106  
Использование водных ресурсов 109  
Энергопотребление 113  
Управление отходами и хвостохранилища 115

## ОБ ОТЧЕТЕ 120

Приложение 1. Индекс GRI 123  
Приложение 2. Границы отчетности 131  
Глоссарий 132



Полную версию  
Отчета вы можете  
скачать на сайте  
[altynalmas.kz](http://altynalmas.kz)



# ЗОЛОТЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ ДЛЯ УСТОЙЧИВОГО БУДУЩЕГО

# 2023

## Обращение Председателя Правления



GRI 2-22

### Уважаемые коллеги!

Представляю вашему вниманию Отчет об устойчивом развитии АО «АК Алтыналмас» (далее – «Алтыналмас», Компания, Группа) за 2023 год, наглядно отражающий наши достижения и стратегический курс Компании.

В 2023 году команда АО «АК Алтыналмас» продолжила курс на устойчивое развитие, который определил стратегию Компании на будущие годы. Мы обозначили для себя пять корпоративных ценностей – безопасность, сотрудничество, профессионализм, инновации и устойчивое развитие, занимающее среди наших ценностей особое место.

Этот год «Алтыналмас» объявил в Компании Годом комплаенс, тем самым транслируя важность соблюдения требований законодательства и стандартов поведения на рынке, справедливое отношение к сотрудникам и партнерам – все то, что определяет направление комплаенс.

В отчетном году «Алтыналмас» успешно прошел надзорный аудит на соответствие стандартам ISO 45001, 14001 и 9001, а также завершил сертификационный аудит по стандарту ISO 37001. Это высокие международные стандарты, которыми мы гордимся и которые задают качественный подход к работе в любой крупной компании нашей отрасли.

В 2023 году АО «АК Алтыналмас» подошло к заключительной части добровольной сертификации на соответствие требованиям «Международного кодекса по обращению с цианидами при производстве, транспортировке и использовании цианидов в производстве золота». Хочу отметить, что цианидный кодекс – это программа сертификации, ориентированная на эффективность с использованием передового опыта обращения с цианидами при добыче золота. Такая оценка и доверие являются для нас профессиональным признанием на мировой арене.

С 2020 года в «Алтыналмас» действуют «Золотые правила» промышленной безопасности и охраны труда. А в 2023 году на всех предприятиях Компании были внедрены «Зеленые правила», которые определяют ключевые требования соблюдения экологической безопасности. Они сформированы на основе действующего экологического законодательства нашей страны и опыта ведущих горнорудных компаний в области охраны окружающей среды. Теперь «Зеленые правила» работают наравне с «Золотыми правилами» для сотрудников, гостей производственных площадок и поставщиков. Свод включает правила по управлению отходами, охране атмосферного воздуха, охране водных ресурсов и почвенного покрова. Работники Департамента охраны окружающей среды «Алтыналмас» также разработали обучающие материалы и проводят обучение по «Зеленым правилам» для всех

сотрудников. Эти документы используются в качестве настольных книг.

В 2023 году на всех предприятиях начали проводиться научно-исследовательские работы по изучению влияния производственных факторов на компоненты окружающей среды и биоразнообразию. Целью таких исследований стало определение воздействия производственных факторов на компоненты окружающей среды и на биоразнообразие. Мы уделяем отдельное внимание анализу исследований и качественной оценке полученных результатов, чтобы исключить негативные факторы, а также взять полезные выводы на вооружение.

Минувший год не прошел для нас и без торжественных событий, и это, бесспорно, достижение всей нашей большой команды! «Алтыналмас» вошел в топ-3 лучших работодателей Казахстана среди горно-металлургических предприятий, мы взяли «серебро» в честной оценке исследователей данного рейтинга. Среди всех компаний нашей страны АО «АК Алтыналмас» разместилось на почетном 7-м месте из 84. Дополнительно в 2023 году Компания была награждена гран-при в престижной номинации HR Impact. HR Impact – это признание за лучшие решения в управлении персоналом, используя современные стратегии, методы и технологии.

Для нашей Компании обеспечение безопасных условий труда в зоне производства работ стоит в приоритетных задачах. В 2023 году мы достигли поставленной цели – год пройден без несчастных случаев со смертельным исходом. Также в минувшем году на месторождении «Пустынное» был завершен пилотный проект по «Системе мониторинга слепых зон на большегрузных самосвалах». Цель проекта – обеспечение безопасности большегрузных самосвалов и горного оборудования при производстве работ, маневрах погрузки и разгрузки.

Также в 2023 году сотрудники «Алтыналмас» участвовали в противопоаводковых мероприятиях в Шортандинском районе, где был подтоплен сельский округ

Пригородный, и в селе Камышенка в Астраханском районе Акмолинской области. Возле Пригородного на реке Колутон, вышедшей из берегов на 100 метров, наши коллеги провели взрывные работы для очистки ледяных затворов и освобождения русла для отвода талых вод. «Алтыналмас» совместно с другими ответственными компаниями выделил 40 миллиардов тенге, построив 100 новых домов в Петропавловске и купив квартиры для помощи казахстанцам, оказавшимся без жилья и пострадавшим от небывалых паводков.

В отчетном периоде в рамках 13-го горно-металлургического конгресса Astana Mining & Metallurgy ESG-стратегия нашей Компании признана лучшей в отраслевом конкурсе «Золотой Гефест», что в очередной раз показало, что мы движемся в правильном направлении.

В заключение хотел бы отметить, что позитивная и полезная практика ESG является неотъемлемой частью высокой вовлеченности всех «Алтыналмас» и благотворно влияет на производственные и финансовые показатели, формируя ценность и репутацию Компании.

**С уважением, Председатель Правления  
АО «АК Алтыналмас» Баламир МАХАНОВ**

# 01

## О КОМПАНИИ

8 Общая информация

11 Бизнес-модель

13 География деятельности

16 Обзор финансовой и операционной деятельности



# ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ

GRI 2-1, 2-6

## АО «АК АЛТЫНАЛМАС» – ЭТО КОМПАНИЯ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩАЯ ПОЛНЫЙ ЦИКЛ РАБОТ В ОБЛАСТИ ГЕОЛОГОРАЗВЕДКИ, ДОБЫЧИ И ПЕРЕРАБОТКИ ЗОЛОТА.

Основные направления деятельности Группы компаний «Алтыналмас» включают:

- Геологоразведочные работы;
- Добычу и переработку золотосодержащей руды;
- Проектирование и выполнение строительно-монтажных работ;
- Финансирование научных исследований, проектных разработок и изысканий;
- Строительство и модернизацию предприятий, занимающихся разведкой, добычей и переработкой драгоценных металлов.

### «АЛТЫНАЛМАС» СЕГОДНЯ



Входит в топ-3 крупнейших производителей золота в Казахстане как по производству золота, так и по величине ресурсной базы.



Компания занимает первое место по количеству золотоносных операционных месторождений и является лидером среди золотодобывающих компаний по количеству регионов присутствия.



Активы присутствуют в четырех регионах Казахстана: Акмолинская, Абайская, Жамбылская и Карагандинская области.



Ресурсы (включая выявленные и предполагаемые) – 22 млн унций, среднее содержание – 2,61 г/тонна.



Полезные ископаемые перерабатываются на собственных золотоизвлекательных фабриках (ЗИФ): Акбакай, Пустынное, Долинное, Аксу-2, Жолымбет, обогатительной фабрике Аксу КГ и фабрике по переработке техногенных минеральных образований (ТМО), переведенных на руду.

## ПРОДУКЦИЯ КОМПАНИИ

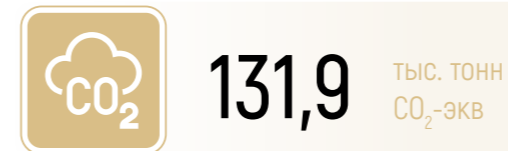
Золотые слитки Доре, которые отправляются на аффинажный завод ТОО «Тау-Кен Алтын» в Астане для дальнейшей переработки. Основной покупатель аффинированного золота – Национальный Банк Казахстана. Кроме золота, «Алтыналмас» производит

и продает серебро и побочные продукты переработки драгоценных металлов. Также Компания активно занимается проектированием и строительством промышленных объектов в сфере добычи и переработки драгоценных металлов.

## УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ

### ОБЗОР КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЗА 2023 ГОД

#### Общий объем выбросов парниковых газов Охвата 1



#### Общий объем выбросов парниковых газов Охвата 2



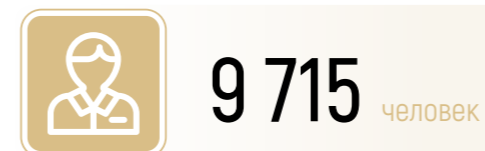
#### Выпуск золота



#### LTIFR (коэффициент частоты травм, связанных с потерей рабочего времени)



#### Средняя численность персонала



#### Объем инвестиций в социальную сферу



АО «АК Алтыналмас» осознает свое воздействие на общество и окружающую среду, выстраивает взаимовыгодные отношения с заинтересованными сторонами, работает над созданием бизнес-модели, которая предусматривает все возможные последствия на протяжении всех этапов жизненного цикла предприятия. Корпоративные ценности Компании закладывают фундамент для устойчивого развития, и следование им – обязательное условие нашей деятельности.



## Бизнес-модель

Наша бизнес-модель основана на ключевых компетенциях в области добычи и переработки золота, а также на соблюдении интересов всех заинтересованных сторон. Мы идем к устойчивому развитию с учетом

социальных и экологических факторов, чтобы обеспечить процветание нашей Компании и регионов, в которых мы живем.

### ПРОЦЕССЫ ВЕДЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АО «АК АЛТЫНАЛМАС»

#### ГЕОЛОГОРАЗВЕДКА

Проведение геологоразведочных работ с определением ресурсной и резервной базы месторождения по стандартам ГКЗ и JORC

#### ПРЕДПРОЕКТНЫЕ РАБОТЫ

Определение технологий добычи, переработки руды и проведение технико-экономического анализа потенциальных проектов (от концепта до технико-экономического обоснования)

#### СТРОИТЕЛЬСТВО

Выполнение работ по развитию рудников и строительству фабрик по схеме EPC

#### ДОБЫЧА

Добыча руды как подземным, так и открытыми методами отработки

#### ПЕРЕРАБОТКА

Переработка полного цикла с получением сплава Доре



#### МИССИЯ

Мы преобразуем потенциал недр в «золотые» возможности для общества, работников, инвесторов и других заинтересованных сторон. Области ведения работ Компании включают в себя процессы геологоразведки, предпроектных работ, строительство, добычи и переработки.



#### ВИДЕНИЕ

Стать лидирующей компанией в центральноазиатском золотодобывающем секторе. Приоритетной географией интересов Компании является Казахстан.

#### ЦЕННОСТИ



УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ



СОТРУДНИЧЕСТВО



ИННОВАЦИИ



БЕЗОПАСНОСТЬ



ПРОФЕССИОНИЗМ

Компания работает в рамках корпоративной стратегии на 2021–2025 годы, ее деятельность строится на базовых стратегических целях.

#### ИНВЕСТИРОВАНИЕ В ГЕОЛОГОРАЗВЕДКУ

Компания активно инвестирует в поиск и разведку новых мест рождения. За последние пять лет (с 2019 по 2023 год) Компания реализовала и реализует 8 геологоразведочных проектов. Общий объем инвестиций – более 6 млрд тенге.

#### МОДЕРНИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПЛОЩАДОК

На производственной площадке Компании ранее была проведена модернизация с полным переводом ручного труда на механизированный, внедрена программа цифровизации в рамках проекта «Цифровой рудник».

#### СПРАВЕДЛИВОЕ ОТНОШЕНИЕ К СОТРУДНИКАМ И ПАРТНЕРАМ, КОМФОРТНАЯ РАБОЧАЯ СРЕДА

2023 год в Компании был объявлен Годом комплаенс, тем самым транслируя важность соблюдения требований законодательства и стандартов поведения на рынке, справедливое отношение к сотрудникам и партнерам.

#### ПРИВЕРЖЕННОСТЬ ПРИНЦИПАМ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

ESG-стратегия Компании признана лучшей в отраслевом конкурсе «Золотой Гефест», проходившем в рамках 13-го горно-металлургического конгресса Astana Mining & Metallurgy. «Алтыналмас» первым внедрил на своих объектах «Зеленые правила», которые устанавливают ключевые требования для соблюдения экологической безопасности на предприятиях.

В опросе, проведенном аудиторской компанией PwC Kazakhstan среди 96 организаций, Компания заняла 8-е место среди лучших практик раскрытия информации в области устойчивого развития в Казахстане.

### ЧЕМ ОТЛИЧАЕТСЯ «АЛТЫНАЛМАС» ОТ ДРУГИХ КОМПАНИЙ?

01

#### СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ДЛЯ РАБОТНИКОВ

В 2023 году Компания вошла в топ-3 лучших работодателей Казахстана, заняв 2 место среди горно-металлургических предприятий.

02

06

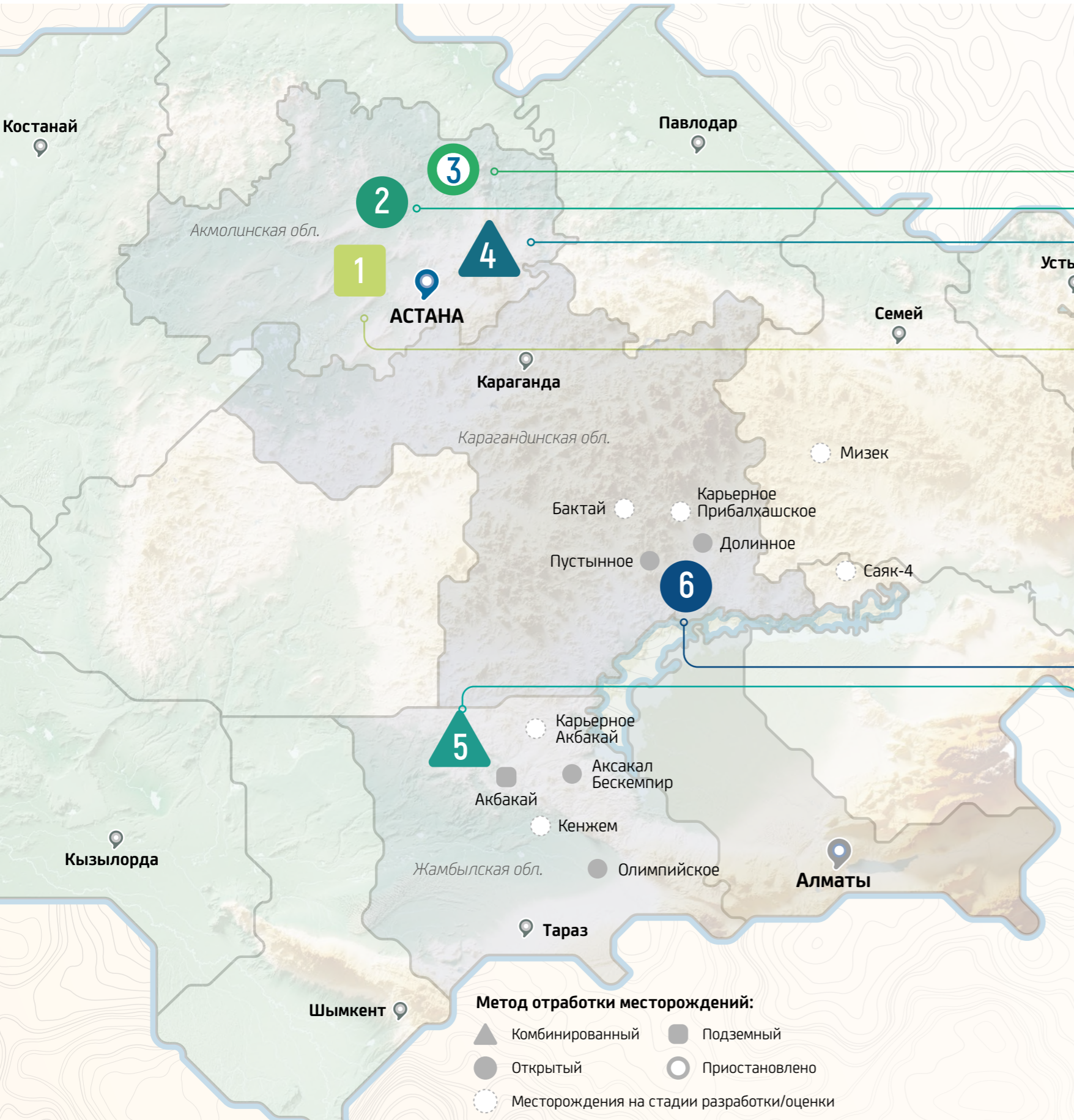
#### ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С МЕСТНЫМ СООБЩЕСТВОМ, ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ МЕСТНОГО НАСЕЛЕНИЯ

Компания активно взаимодействует с местным сообществом и поддерживает диалог с ключевыми заинтересованными сторонами, вкладывает в развитие инфраструктуры и благоустройство поселков.

03

05

# География деятельности



## ПРОЕКТ «АКСУ»

ДОБЫЧА РУДЫ	263,7 тыс. тонн
СРЕДНЯЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА	857 человек
КОЭФФИЦИЕНТ LTIFR	0
ВЫБРОСЫ ПГ (ОХВАТ 1)	8 882 т CO <sub>2</sub> -экв.
ВЫБРОСЫ ПГ (ОХВАТ 2)	105 923 т CO <sub>2</sub> -экв.

## ПРОЕКТ «АКСУ-2»

ДОБЫЧА РУДЫ	6 306,7 тыс. тонн
СРЕДНЯЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА	837 человек
КОЭФФИЦИЕНТ LTIFR	0,24
ВЫБРОСЫ ПГ (ОХВАТ 1)	36 438 т CO <sub>2</sub> -экв.
ВЫБРОСЫ ПГ (ОХВАТ 2)	181 316 т CO <sub>2</sub> -экв.

## ПРОЕКТ «БЕСТОБЕ»

ДОБЫЧА РУДЫ	0,407 тыс. тонн
СРЕДНЯЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА	768 человек
КОЭФФИЦИЕНТ LTIFR	0,58
ВЫБРОСЫ ПГ (ОХВАТ 1)	0 т CO <sub>2</sub> -экв.
ВЫБРОСЫ ПГ (ОХВАТ 2)	1 123 т CO <sub>2</sub> -экв.

## ПРОЕКТ «ЖОЛЫМБЕТ»

ДОБЫЧА РУДЫ	1 797,6 тыс. тонн
СРЕДНЯЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА	1 099 человек
КОЭФФИЦИЕНТ LTIFR	0,54
ВЫБРОСЫ ПГ (ОХВАТ 1)	10 264 т CO <sub>2</sub> -экв.
ВЫБРОСЫ ПГ (ОХВАТ 2)	106 048 т CO <sub>2</sub> -экв.

## ПРОЕКТ «АКБАКАЙ»

ДОБЫЧА РУДЫ	1 289,3 тыс. тонн
СРЕДНЯЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА	1 225 человек
КОЭФФИЦИЕНТ LTIFR	0,27
ВЫБРОСЫ ПГ (ОХВАТ 1)	13 193 т CO <sub>2</sub> -экв.
ВЫБРОСЫ ПГ (ОХВАТ 2)	83 093 т CO <sub>2</sub> -экв.

## ПРОЕКТ «ПУСТЫННОЕ»

ДОБЫЧА РУДЫ	4 390,3 тыс. тонн
СРЕДНЯЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА	1 163 человек
КОЭФФИЦИЕНТ LTIFR	0,64
ВЫБРОСЫ ПГ (ОХВАТ 1)	60 509 т CO <sub>2</sub> -экв.
ВЫБРОСЫ ПГ (ОХВАТ 2)	225 575 т CO <sub>2</sub> -экв.

Примечание: выбросы ПГ, согласно Охвату 1 по проектам, не включают выбросы головного офиса и потребление топлива техники ТОО «AA Mining», предоставленной в аренду производственным объектам Компании.

## КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ, ИМЕЮЩИЕ ЗНАЧЕНИЯ В КОНТЕКСТЕ ESG

GRI 2-1

## Январь



21 января АО «АК Алтыналмас» отметило свой 30-летний юбилей.

Золотодобывающая компания «Алтыналмас» принята в качестве аккредитованного наблюдателя ассоциации ВИЭ «Qazaq Green».

## Февраль



Начало поэтапного перевода производственного процесса с золотоизвлекательной фабрики Жолымбет на обогатительную фабрику ТОО «Казакхалтын Technology».



«Алтыналмас» готовится к сертификации Международного кодекса обращения с цианидами (ICMI) на ГОК Пустынное, подчеркивая свою приверженность безопасному использованию и утилизации цианидов в производственных процессах.

## Апрель

В рамках программы «Цифровой рудник» на производственной площадке Аксу 2 Компании «Алтыналмас» внедрена система Wenco.



Компания провела классные часы по экологии и промышленной безопасности для школьников поселков Аксу и Жолымбет. Подобные мероприятия для детей приурочены ко Дню Земли и Всемирному дню охраны труда.

## Май

Решением Совета директоров Председателем Правления АО «АК Алтыналмас» назначен Баламир Маханов.



Запуск второго потока обучения женщин вождению большегрузной техники в рамках реализации программы Women in Mining, начатой в Компании в конце 2022 года.

Компания помогала бороться с паводками местному населению в Карагандинской, Акмолинской областях, предоставляла технику, трубы, насосы, специалистов.

## Июнь



На 13-м горно-металлургическом конгрессе стратегия Компании «Алтыналмас» была признана лучшей. Отмечены успешные кейсы предприятия в экологичности, цифровизации, управлении производственными площадками, практике в социальной ответственности и гендерном равенстве.

В компании «Алтыналмас» разработаны Зеленые правила, внедрение которых приурочено ко Всемирному дню охраны окружающей среды.

В Жамбылской области запущен проект «Жасыл Акбакай»: на территории производственной площадки «Акбакай», расположенной в Мойынкумском районе, высажено более 80 саженцев плодовых деревьев.

## Август

Начало восстановительных работ на производственной площадке «Бестобе».



«Алтыналмас» принял участие в республиканской акции «Дорога в школу». В преддверии учебного года комплекты школьных принадлежностей получили в подарок дети Акмолинской области.

## Сентябрь



АО «АК Алтыналмас» получило премию HR Impact на отраслевом мероприятии Human Capital Forum.





# Обзор финансовой и операционной деятельности

GRI 201-1

**Наш подход**

В основе стратегии Компании лежит рост, прозрачность и социальная ответственность. Наша деятельность направлена на поддержку социально-экономического прогресса в регионах через новые рабочие места, развитие местного бизнеса и взаимодействие с местным населением, а также выплату налогов.

**Чем мы руководствуемся?**

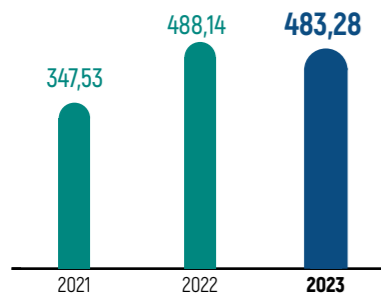
- Закон Республики Казахстан «О бухгалтерском учете и финансовой отчетности», который регулирует порядок ведения бухгалтерского учета и составления финансовой отчетности, основы

вываясь на международных стандартах финансовой отчетности (МСФО).

- Международные стандарты финансовой отчетности (МСФО).** Стандарты регулируют представление и раскрытие финансовой информации.
- Налоговый кодекс Республики Казахстан, который** определяет обязательства по налогам и сборам, которые должны быть учтены при составлении финансовой отчетности, включая расчет налоговых выплат и обязательств.
- Закон Республики Казахстан «О рынке ценных бумаг»,** который регулирует отчетность акционерных обществ и требования к публичному раскрытию финансовой информации.

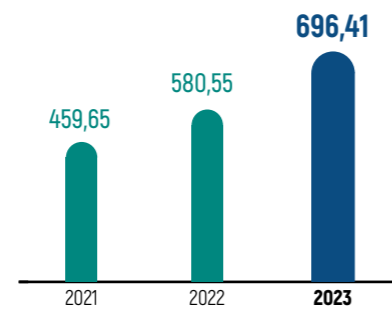
## КЛЮЧЕВЫЕ ФИНАНСОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

**Выручка, млрд тенге**



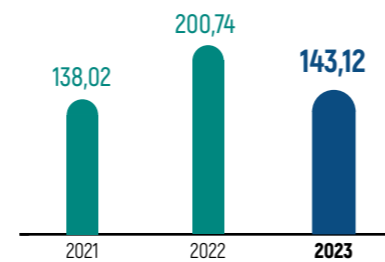
В 2023 году выручка составила 483 млрд тенге, что на 1% ниже показателя 2022 года (488 млрд тенге).

**Денежные затраты, тыс. тенге на унцию золотого эквивалента**



Денежные затраты на унцию золотого эквивалента увеличились на 20% – с 581 тыс. тенге до 696 тыс. тенге.

**ЕБИТДА, млрд тенге**



Показатель ЕБИТДА снизился на 29%, составив 143 млрд тенге по сравнению с 201 млрд тенге в 2022 году.

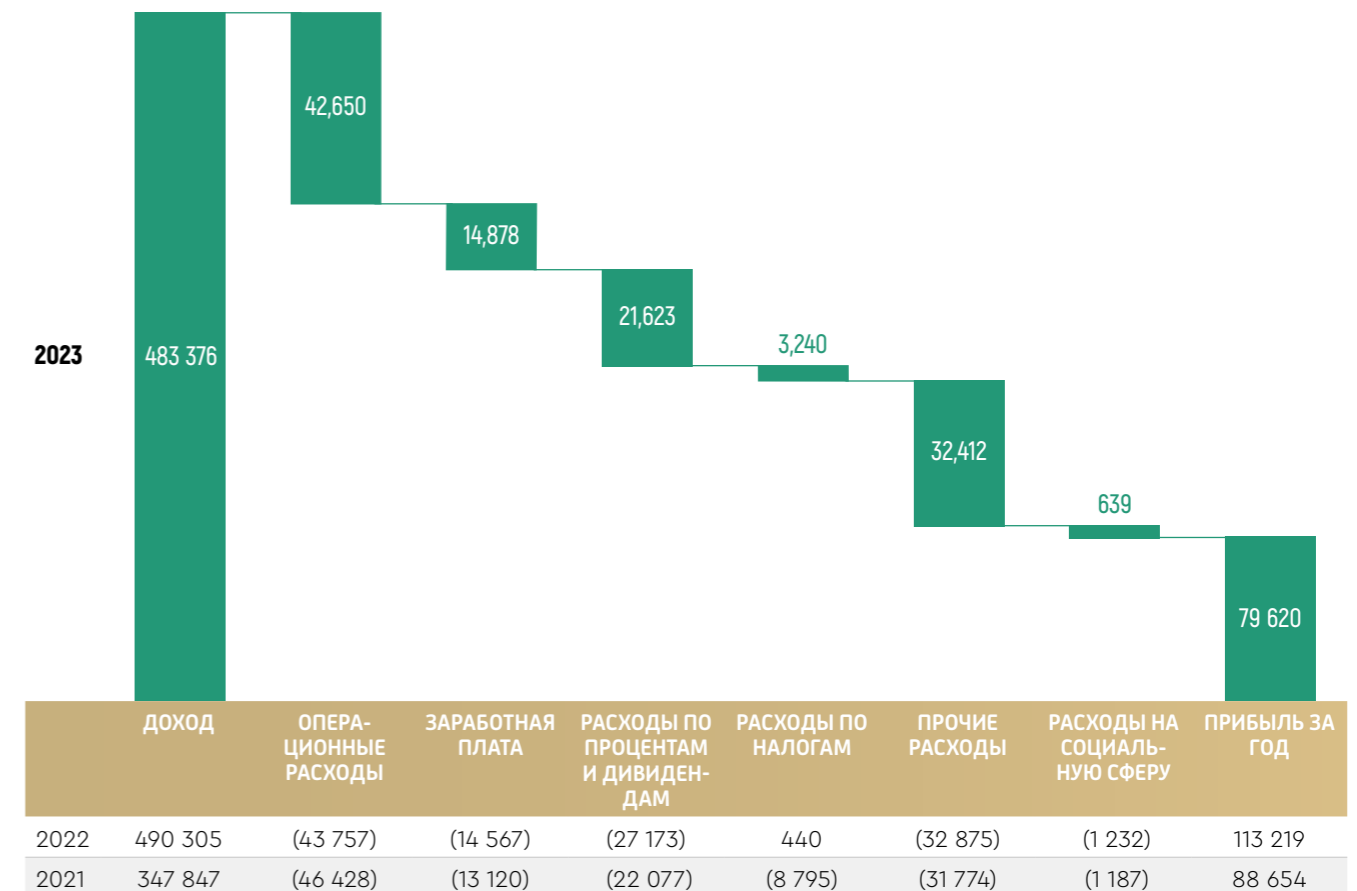
## ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СТОИМОСТЬ

GRI 201-1, 207-1, 207-2, 207-3

Одним из наиболее значительных и полезных вкладов, который мы можем сделать на местном уровне, является экономическая ценность, которую мы приносим нашим акционерам и регионам, где ведем свою деятельность. Компания признает, что долгосрочный успех любого бизнеса зависит от поддержания социально-экономической стабильности в регионах осуществления деятельности и в стране в целом, от поддержания взаимовыгодных отношений с заинте-

ресованными сторонами, а также от качества условий труда и безопасности сотрудников. Мы стремимся открыто информировать учредителей, партнеров, сотрудников и другие заинтересованные стороны о результатах создания экономической стоимости. Раскрытие данного показателя позволяет заинтересованным сторонам Компании увидеть, как АО «АК Алтыналмас» создает и распределяет экономическую стоимость за отчетный период.

## СОЗДАННАЯ ПРЯМАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СТОИМОСТЬ, МЛН ТЕНГЕ



В 2023 году Компания выплатила в государственный бюджет сумму в размере



**76** млрд тенге

Основная деятельность АО «АК Алтыналмас»



Золотодобыча

## НАЛОГИ

Группа АО «АК Алтыналмас» является крупным налогоплательщиком, подлежащим налоговому мониторингу и строго соблюдающим налоговое законодательство Республики Казахстан. Группа вносит существенный вклад в местное социально-экономическое развитие в виде налоговых отчислений в местные и государственный бюджеты. В 2023 году Компания выплатила

в государственный бюджет сумму в размере 76 млрд тенге.

Группа придерживается Налоговой учетной политики, утвержденной Правлением АО «АК Алтыналмас». [Более детальную информацию можете прочитать в Аудированной финансовой отчетности Компании.](#)

## НАЛОГИ, МЛН ТЕНГЕ

	2023 ГОД
Страна	Республика Казахстан
Численность сотрудников	9 052
Доход от реализации	483 376
Прибыль (убыток) до налогообложения	75 840
Материальные активы, за вычетом денежных средств и денежных эквивалентов	423 921
Подходный налог, начисленный на прибыль (убыток)	3 780
Общие выплаты сотрудникам (вкл. соответствующие налоги)	(60 885)
Налоговые отчисления, взимаемые с клиентов	0
Отраслевые налоговые сборы и прочие налоги или выплаты в пользу государства	(37 021)
Значительные неопределенные налоговые позиции	0

## ПОДХОД ГРУППЫ К НАЛОГООБЛОЖЕНИЮ

### ОРГАНИЗАЦИЯ КОНТРОЛЯ



Для достижения наших целей мы внедрили строго регламентированные процессы налогового учета и подготовки отчетности, а также методы контроля.

Все существенные операции подлежат рассмотрению и согласованию на различных уровнях управления внутри Компании.

В отношении каждого применимого изменения в налоговом законодательстве Республики Казахстан или судебной практике проводится анализ с точки зрения необходимости введения новых методов контроля, и Компания принимает соответствующие меры.

### НАЛОГОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ



При осуществлении деятельности Компания не применяет методы агрессивного налогового планирования и соблюдает требования применимого налогового законодательства. Уплачиваемые налоги согласуются с фактически осуществляемой деятельностью.

### ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ НАЛОГОВЫМИ РИСКАМИ



Директор Департамента налогов отвечает за управление налоговыми рисками и обеспечивает наличие соответствующих процессов и систем для их контроля.

Проводится постоянный мониторинг налоговых стратегий и налоговых структур Группы на предмет их соответствия постоянным изменениям в налоговом законодательстве РК.

## ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С НАЛОГОВЫМИ ОРГАНАМИ И ДРУГИМИ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ



Компания выступает за прозрачное взаимодействие и открытое общение с налоговыми органами, обеспечивая предоставление всей необходимой в соответствии с законодательством Республики Казахстан отчетности в установленные сроки.

Группа АО «АК Алтыналмас» является активным членом отраслевых ассоциаций, способствующих ведению открытого конструктивного диалога с государственными органами. Это позволяет руководству быть в курсе ключевых тенденций в сфере развития налогообложения.

Заинтересованные стороны могут задать любые вопросы по налогам, используя контактные данные на официальном сайте Компании. Информационная открытость в вопросах налогообложения помогает нам строить доверительные и крепкие отношения с местными сообществами в регионах присутствия Группы.

## РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ



Группа соблюдает все правила и обязательные требования по раскрытию информации в соответствии с законодательством и Налоговым кодексом РК.

Также Компания сдает национальный отчет по налоговым и неналоговым платежам, предусмотренный стандартом Инициативы прозрачности добывающих отраслей в РК (EITI).

# 02

## УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

24 Вклад в достижение Целей устойчивого развития ООН

26 Участие в ассоциациях и международных инициативах

27 Существенные темы

32 Управление рисками в области устойчивого развития и климата

36 Описание существенных рисков

42 Климатические риски

44 Взаимодействие с заинтересованными сторонами

45 Возникающие риски



## НАШ ПОДХОД

GRI 2-23, 2-24, 2-28, 415-1

### ЧЕМ МЫ РУКОВОДСТВУЕМСЯ?



#### ВНД:

1. Кодекс РК «О недрах и недропользовании»
2. Закон РК «Об охране окружающей среды»
3. Политика по системе управления в области ESG



#### СТАНДАРТ:

1. Глобальный договор ООН
2. Цели устойчивого развития ООН
3. Международный совет по горному делу и металлам (ICMM)

АО «АК Алтыналмас» продолжает придерживаться высоких стандартов в сфере охраны окружающей среды, социальной ответственности и корпоративного управления, несмотря на сложные и изменяющиеся условия последних лет. Внедрение принципов устойчивого развития в каждый аспект нашей деятельности способствует долгосрочной стабильности Компании, обеспечивая учет интересов всех заинтересованных сторон на каждом уровне управления.

Совет директоров АО «АК Алтыналмас» играет ключевую роль в формировании стратегии Компании, управлении рисками и контроле за результатами в области устойчивого развития. Эти вопросы регулярно рассматриваются на заседаниях Совета директоров, который также утверждает ключевые инициативы в рамках стратегии устойчивого развития.

Комитет по безопасности и ООС поддерживает Совет директоров в вопросах охраны труда и промышленной безопасности. Комитет также управляет экологически-

ми и социальными рисками, контролирует соблюдение корпоративных стандартов, обеспечивая соответствие профессиональной этике, прозрачности и корпоративной ответственности.

Совет директоров уделяет особое внимание адаптационным мерам для обеспечения устойчивого развития Компании. Эффективное корпоративное управление является неотъемлемой частью достижения целей устойчивого развития.

Комитет по назначениям и вознаграждениям отвечает за политику вознаграждения руководства, включая мониторинг гендерного разрыва в оплате труда и обеспечение сбалансированного состава Совета директоров с учетом принципов многообразия.

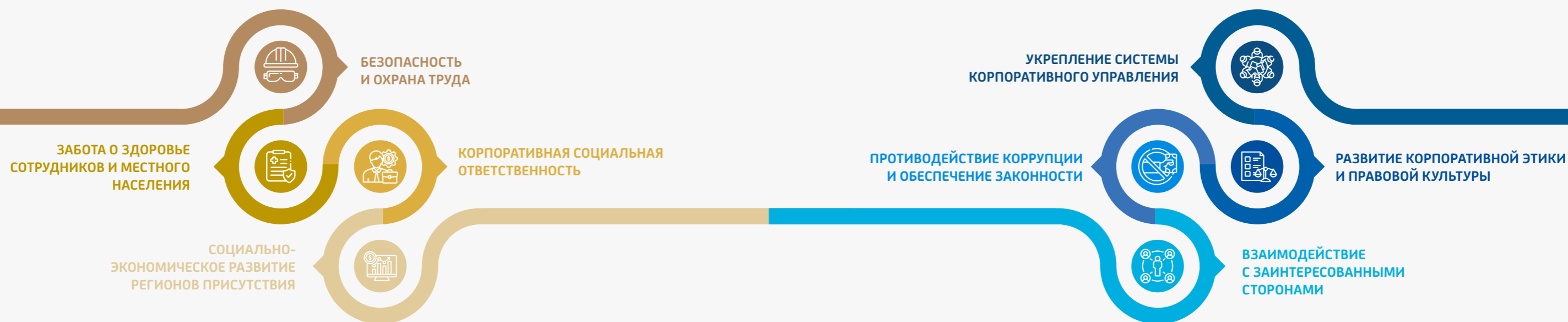
Компания стремится к созданию безопасных рабочих условий, социальной поддержке сотрудников и снижению показателей аварийности и травматизма. Также уделяется внимание минимизации негативного воздействия на окружающую среду путем оптимизации потребления ресурсов и реализации программ по сохранению биоразнообразия в регионах присутствия.

Компания придерживается модели управления устойчивым развитием с внедрением ESG-практик на всех уровнях корпоративного управления. Основными органами, ответственными за устойчивое развитие, являются:

- Совет директоров, который управляет стратегией, оценивает риски и контролирует результаты в области устойчивого развития;
- Правление, которое отвечает за управление ESG-рисками и экологическими, социальными и экономическими аспектами деятельности Компании;
- Отдел ESG, который координирует инициативы в области устойчивого развития и повышает информационную прозрачность деятельности Компании.

Для всех сотрудников разработан обязательный онлайн-курс «Основы ESG», повышающий осведомленность в области устойчивого развития, что подчеркивает стремление Компании вовлекать сотрудников в эти процессы.

## ПОЛИТИКА КОМПАНИИ ПО СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ В ОБЛАСТИ ESG НАПРАВЛЕНА НА ВНЕДРЕНИЕ ПЕРЕДОВЫХ ПРАКТИК В СЛЕДУЮЩИХ СФЕРАХ:



# Вклад в достижение Целей устойчивого развития ООН

GRI 3-2, 3-3

АО «АК Алтыналмас» активно поддерживает Цели устойчивого развития ООН, интегрируя их в свою стратегию через проекты по охране окружающей среды, социальной ответственности и устойчивому развитию регионов.

## ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ ПО СУЩЕСТВЕННЫМ ТЕМАМ

### ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА



#### Цели на 2023 год

- Обеспечение безопасных условий труда и поддержка программ, направленных на здоровье сотрудников и местных сообществ.

#### Результаты 2023 года

- 0 несчастных случаев со смертельным исходом.
- Также были реализованы программы медицинского обследования сотрудников и улучшения условий труда на рабочих местах.

#### Цели на 2024 год

- Продолжить внедрение инновационных решений для здоровья и безопасности сотрудников, а также развивать корпоративные программы оздоровления.
- Продолжение работы над улучшением культуры безопасности.

### СОТРУДНИКИ



#### Цели на 2023 год

- Поддержка локальных сообществ и создание рабочих мест в удаленных регионах.
- Создание безопасных условий труда и программ по улучшению здоровья сотрудников.
- Поддержка образовательных программ и повышение квалификации сотрудников.
- Повышение роли женщин в Компании.
- Создание рабочих мест и повышение экономического вклада в регионы присутствия.

#### Результаты 2023 года

- Женщины составили 16% сотрудников Компании.
- В 2023 году 28% открытых вакансий было заполнено внутренними кандидатами.
- Коэффициент текучести кадров 20%.

#### Цели на 2024 год

- Продолжить социальные программы поддержки местных сообществ.
- Расширение образовательных программ для молодых специалистов и работников Компании.
- Увеличение доли женщин в соответствии с долгосрочной стратегией гендерного равенства.
- Продолжение роста численности сотрудников и улучшение условий труда.
- Снизить коэффициент текучести кадров.

### ВОДНЫЕ РЕСУРСЫ



#### Цели на 2023 год

- Снижение водопотребления на производстве, улучшение водоочистки и рациональное использование водных ресурсов на объектах Компании.

#### Результаты 2023 года

- В 2023 году «Алтыналмас» реализовал проекты по улучшению водоочистки и рециркуляции воды на своих производственных мощностях.

#### Цели на 2024 год

- Продолжение модернизации водоочистных сооружений и внедрение инновационных технологий для повышения доли повторного использования воды

### КЛИМАТ И ЭНЕРГОПОТРЕБЛЕНИЕ



#### Цели на 2023 год

- Снижение негативного воздействия на климат за счет повышения энергоэффективности, сокращения выбросов и управления отходами.

#### Результаты 2023 года

- «Алтыналмас» первой в Казахстане среди компаний горно-металлургического сектора внедрила на своих объектах «Зеленые правила»: правила по управлению отходами, по охране атмосферного воздуха, водных ресурсов и почвенного покрова.
- В 2023 году «Алтыналмас» принят в качестве аккредитованного наблюдателя ассоциации ВИЭ «Qazaq Green».

#### Цели на 2024 год

- Продолжить работу над оптимизацией углеродоемких процессов.
- Продолжение обучения сотрудников и развитие корпоративной культуры, направленной на повышение осведомленности о климатических вопросах.

### ОТХОДЫ И ЗАГРЯЗНЯЮЩИЕ ВЕЩЕСТВА



#### Цели на 2023 год

- Повышение экологической ответственности и снижение отходов.

#### Результаты 2023 года

- В рамках интегрированной системы менеджмента была разработана программа управления отходами, которая включает отдельный сбор, транспортировку и переработку отходов.

#### Цели на 2024 год

- Продолжить работу по внедрению эффективных технологий для сокращения объема отходов и увеличения доли переработки.

### БИОРАЗНООБРАЗИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЗЕМЕЛЬ



#### Цели на 2023 год

- Провести мониторинг биоразнообразия в рамках программы экологического контроля и выполнить научно-исследовательские работы по изучению влияния производственных факторов на компоненты окружающей среды и биоразнообразии прилегающей территории.

#### Результаты 2023 года

- Проводятся мониторинг биоразнообразия и озеленение территорий в соответствии с Планом природоохранных мероприятий.
- Компания инициировала научно-исследовательские работы для оценки влияния производственных факторов на экосистемы.

#### Цели на 2024 год

- Продолжить плановую рекультивацию нарушенных земель и мониторинг состояния биоразнообразия.
- Окончить научно-исследовательские работы для оценки влияния производственных факторов на экосистемы.

### МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА



#### Цели на 2023 год

- Улучшение качества жизни местных жителей в регионах присутствия путем реализации проектов для повышения их социального благополучия.
- Взаимодействие с местными органами власти и участие в общественных инициативах с учетом интересов и потребностей местного сообщества

#### Результаты 2023 года

- В 2023 году АО «АК Алтыналмас» активно реализовало инициативы в области поддержки местных сообществ, инвестируя 693 млн тенге в социальные проекты.
- Компания выкупила 52 дома в поселке Аксу на сумму 520 млн тенге. Это включает в себя ранее выкупленные дома в санитарно-защитной зоне, а также дома, выкупаемые на добровольной основе по жалобам местных жителей.

#### Цели на 2024 год

- Продолжить комплексную социальную поддержку регионов присутствия. Например:
- Выкуп около 50 домов в поселке Аксу с бюджетом 600 млн тенге.

### ЦЕПОЧКА ПОСТАВОК



#### Цели на 2023 год

- Внедрение стандартов для поставщиков, направленных на соблюдение экологических и социальных норм.
- Увеличение доли закупок у местных компаний для поддержки экономического развития регионов.
- Создание прозрачных механизмов оценки и выбора поставщиков.

#### Результаты 2023 года

- В 2023 году более 89% всех закупок было осуществлено у местных компаний, что поддерживает создание новых рабочих мест и развитие местной экономики.
- Служба комплаенс проводит всестороннюю проверку контрагентов (Counterparty Due Diligence) при взаимодействии с третьими сторонами.

#### Цели на 2024 год

- Увеличить объем закупок у местных производителей, что будет способствовать развитию местной экономики и созданию новых рабочих мест.

## Участие в ассоциациях и международных инициативах



### UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT

АО «АК Алтыналмас» с 2022 года является участником глобальной инициативы ООН – United Nations Global Compact, что подтверждает приверженность Компании основным принципам, таким как защита прав человека, забота об окружающей среде, соблюдение трудовых стандартов и борьба с коррупцией.

#### Примечание:

профиль Компании, размещенный на сайте United Nations Global Compact, можно посмотреть здесь: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/155007-JSC-AK-Altynalmas>.



### АССОЦИАЦИЯ ГОРНОДОБЫВАЮЩИХ И ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

С 2021 года АО «АК Алтыналмас» является активным членом Ассоциации горнодобывающих и горно-металлургических предприятий Казахстана (АГМП). В рамках этой ассоциации компания участвует в развитии и совершенствовании горнодобывающей отрасли страны, принимает участие в инициативах по улучшению нормативно-правовой базы, обмену опытом и внедрению лучших практик в области устойчивого недропользования и охраны окружающей среды.



### НАЦИОНАЛЬНАЯ ПАЛАТА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН «АТАМЕКЕН»

С 2021 года «Алтыналмас» сотрудничает с Национальной палатой предпринимателей «Атамекен», которая поддерживает предпринимательство и содействует развитию частного сектора в Казахстане.

Общая сумма выплат отраслевым ассоциациям составила 16,6 млн тенге, международным инициативам – 3,4 млн тенге.

#### СУММА ВЫПЛАТ, ТЫС. ТЕНГЕ

	2021	2022	2023
Общая сумма денежных выплат отраслевым ассоциациям	14 265	16 783	16 639
Общая сумма денежных выплат международным инициативам	–	3 470	3 409

АО «АК Алтыналмас» не выплачивает средства политическим организациям и партиям как на национальном, так и на международном уровне. Мы делаем регулярные взносы в отраслевые ассоциации, которые поддерживают развитие горнодобывающей

промышленности и связанных с ней секторов, однако категорически запрещаем использование этих взносов для лоббирования интересов Компании через данные организации. Это является частью наших обязательств по соблюдению этических стандартов и прозрачности.

## Существенные темы

GRI 3-1, 3-2, 3-3

АО «АК Алтыналмас» активно интегрирует оценку существенности в свой процесс управления рисками (ERM) с целью достижения устойчивого развития и обеспечения соответствия ожиданиям заинтересованных сторон. Существенные темы являются основой для построения ESG-стратегии Компании, влияя на принятие решений и управление рисками на всех уровнях организации. Этот процесс включает следующие ключевые аспекты:

01

### ОЦЕНКА СУЩЕСТВЕННОСТИ ИНТЕГРИРОВАНА В ПРОЦЕСС ERM КОМПАНИИ

Процесс определения и оценки существенности направлен на выявление ключевых проблем и возможностей, которые могут повлиять на устойчивое развитие Компании и ее бизнес-модель. Существенные темы тщательно анализируются и интегрируются в процесс ERM, чтобы обеспечить системное управление рисками, связанными с экологическими, социальными и управленческими факторами (ESG). Оценка осуществляется на основе комплексного подхода, включающего анализ мнений заинтересованных сторон и изучение внутренних и внешних факторов.

02

### РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ СУЩЕСТВЕННОСТИ УТВЕРЖДАЮТСЯ РУКОВОДСТВОМ

После проведения оценки существенности результаты проходят этап утверждения на уровне Правления Компании. Этот процесс позволяет гарантировать, что выявленные темы правильно учтены в стратегии Компании и включены в процесс принятия решений на всех уровнях, включая бизнес-операции, инвестиционные стратегии и корпоративную социальную ответственность.

03

### РЕГУЛЯРНОСТЬ АНАЛИЗА СУЩЕСТВЕННОСТИ

АО «АК Алтыналмас» проводит анализ существенных тем каждые три года, обновляя их по мере изменения бизнес-среды, законодательства и ожиданий заинтересованных сторон. Данная регулярность позволяет Компании своевременно адаптироваться к новым вызовам и быть готовой к управлению новыми рисками или возможностями, связанными с изменением ESG-тенденций. Проведение следующего анализа существенности запланировано на 2024 год.

04

### УЧАСТИЕ ВНЕШНИХ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН В ВЫЯВЛЕНИИ СУЩЕСТВЕННЫХ ПРОБЛЕМ

Важной частью процесса является активное участие внешних заинтересованных сторон. Включение мнений инвесторов, клиентов, местных сообществ и партнеров помогает Компании лучше понимать их ожидания и потребности, что способствует формированию сбалансированной и устойчивой стратегии. Этот процесс позволяет Компании учитывать не только внутренние приоритеты, но и интересы окружающей среды и общества.

05

### СУЩЕСТВЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАНЖИРУЮТСЯ ПО ПРИОРИТЕТАМ

После определения существенных тем Компания ранжирует их по приоритетам на основе их влияния на бизнес и заинтересованные стороны. Это помогает сосредоточить ресурсы на наиболее критических аспектах и оперативно реагировать на возникающие риски или возможности.

## ОСНОВНЫЕ СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

### СОХРАНЕНИЕ ЗЕМЕЛЬ И БИОРАЗНООБРАЗИЕ

Сохранение земель и биоразнообразия является ключевым аспектом устойчивого развития для компаний, работающих в горнодобывающей отрасли, так как их деятельность напрямую связана с использованием природных ресурсов. От правильного управления землями и биоразнообразия зависит как экологическое, так и социальное благополучие местных сообществ и экосистем.

#### ВЛИЯНИЕ НА БИЗНЕС:

Неэффективное управление этими природными ресурсами может привести к деградации экосистем, ухудшению качества почвы и долгосрочным негативным последствиям для окружающей среды. Это может вызвать негативную реакцию со стороны местных сообществ, усиление регуляторного давления и репутационные потери, а также дополнительные затраты на компенсационные меры. Данный вопрос Компания учитывает посредством определения существенных рисков (см. раздел о существенных экологических рисках).

#### ПРЕДПРИНИМАЕМЫЕ МЕРЫ:

Компания реализует программы рекультивации земель, которые включают восстановление земель после завершения добычи, восстановление почвы и высадку деревьев. Также внедряются технологии, направленные на минимизацию воздействия на окружающую среду в процессе эксплуатации месторождений. Компания внедряет программы по сохранению биоразнообразия в районах своей деятельности, включая проведение экологических оценок перед началом работ, минимизацию влияния на чувствительные экосистемы, а также восстановление природных ландшафтов после завершения добычи.

### ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ

Охрана труда и обеспечение безопасности сотрудников являются приоритетными направлениями для любой компании, особенно в горнодобывающей отрасли, где рабочие сталкиваются с физически опасными условиями. Устойчивое развитие невозможно без обеспечения безопасности на рабочих местах, предотвращения травматизма и поддержания здоровья сотрудников.

#### ВЛИЯНИЕ НА БИЗНЕС:

Травмы на рабочих местах, несчастные случаи или ухудшение здоровья сотрудников могут привести к значительным финансовым убыткам из-за простоев в производстве, выплат компенсаций и судебных исков. Это также подрывает моральный дух сотрудников и негативно сказывается на репутации компании. Данный вопрос Компания учитывает посредством определения существенных рисков (см. раздел о существенных рисках промышленной безопасности и охраны труда).

#### ПРЕДПРИНИМАЕМЫЕ МЕРЫ:

АО «АК Алтыналмас» активно внедряет системы управления безопасностью на производстве, проводит регулярные тренинги для работников, улучшает мониторинг и проводит независимый аудит охраны труда. Компания также использует инновационные технологии для повышения безопасности, включая автоматизацию процессов и цифровые системы мониторинга.

### ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ

Сокращение выбросов парниковых газов является одной из приоритетных задач нашей Компании. В горнодобывающей отрасли, где производственные процессы могут существенно влиять на климат, важно минимизировать углеродный след. Устойчивое развитие невозможно без активных мер по снижению выбросов, что способствует борьбе с изменением климата и улучшению качества жизни в местных сообществах.

#### ВЛИЯНИЕ НА БИЗНЕС:

Сокращение выбросов парниковых газов оказывает значительное влияние на наш бизнес. Во-первых, это способствует снижению операционных затрат за счет повышения энергоэффективности и оптимизации производственных процессов. Во-вторых, выполнение экологических стандартов и нормативов укрепляет нашу репутацию как ответственного и устойчивого предприятия, что привлекает инвесторов и партнеров. Наконец, активные меры по снижению выбросов помогают нам избежать потенциальных штрафов и санкций, связанных с нарушением экологических требований, что, в свою очередь, обеспечивает стабильность и долгосрочную устойчивость нашего бизнеса. Данный вопрос Компания учитывает посредством определения существенных рисков (см. раздел о существенных экологических рисках).

#### ПРЕДПРИНИМАЕМЫЕ МЕРЫ:

Мы активно инвестируем в современные технологии, которые позволяют уменьшить углеродный след наших производственных процессов. Компания продолжает внедрение мероприятий по оптимизации потребления топлива и электроэнергии (например, электрификация горной техники и стационарного оборудования). Кроме того, мы проводим регулярный мониторинг и аудит выбросов, чтобы своевременно выявлять и устранять потенциальные источники загрязнения. Обучение и повышение осведомленности сотрудников также играют важную роль в наших усилиях по снижению выбросов и достижению устойчивого развития.

### ВОДНЫЕ РЕСУРСЫ

Добыча золота – это водоемкий процесс. Эффективное использование водных ресурсов критично для деятельности Компании, особенно в условиях изменения климата и увеличения риска водных дефицитов.

#### ВЛИЯНИЕ НА БИЗНЕС:

Недостаток водных ресурсов может привести к сокращению объемов производства и увеличению затрат, так как вода необходима для процессов промывки и переработки руды. Этот вопрос Компания учитывает при оценке существенных экологических рисков (см. раздел о существенных экологических рисках).

#### ПРЕДПРИНИМАЕМЫЕ МЕРЫ:

Мероприятия включают экономию воды через системы оборотного водоснабжения, контроль за поверхностными и подземными водами, а также регулярный мониторинг и техническое обслуживание водных объектов и очистных сооружений.

## ОТХОДЫ И ХВОСТОХРАНИЛИЩА

Одним из важнейших направлений охраны окружающей среды в Компании является управление отходами производства и потребления. Основная задача – минимизация воздействия на окружающую среду через сокращение объемов отходов и их восстановление.

### ВЛИЯНИЕ НА БИЗНЕС:

В горнодобывающей отрасли эффективное управление отходами помогает снизить затраты на утилизацию и рекультивацию земель, уменьшает риск экологических штрафов и санкций, а также способствует улучшению отношений с местными сообществами.

### ПРЕДПРИНИМАЕМЫЕ МЕРЫ:

Компания разрабатывает и внедряет мероприятия по обращению с отходами, снижает их образование, осуществляет отдельный сбор и транспортировку, повторно использует некоторые виды отходов, передает отходы на восстановление и захоронение, а также ведет учет отходов.

Отбор существенных тем для отчета осуществлялся по стандартам GRI 2016. В ходе данной оценки учитывались два ключевых критерия: значимость экономического, экологического или социального воздействия и влияние на принятие решений заинтересованными сторонами. При проведении бенчмарк-анализа также учитывались требования рейтинговых агентств в части раскрытия существенных тем и проводилось сравнение показателей с компаниями-аналогами.

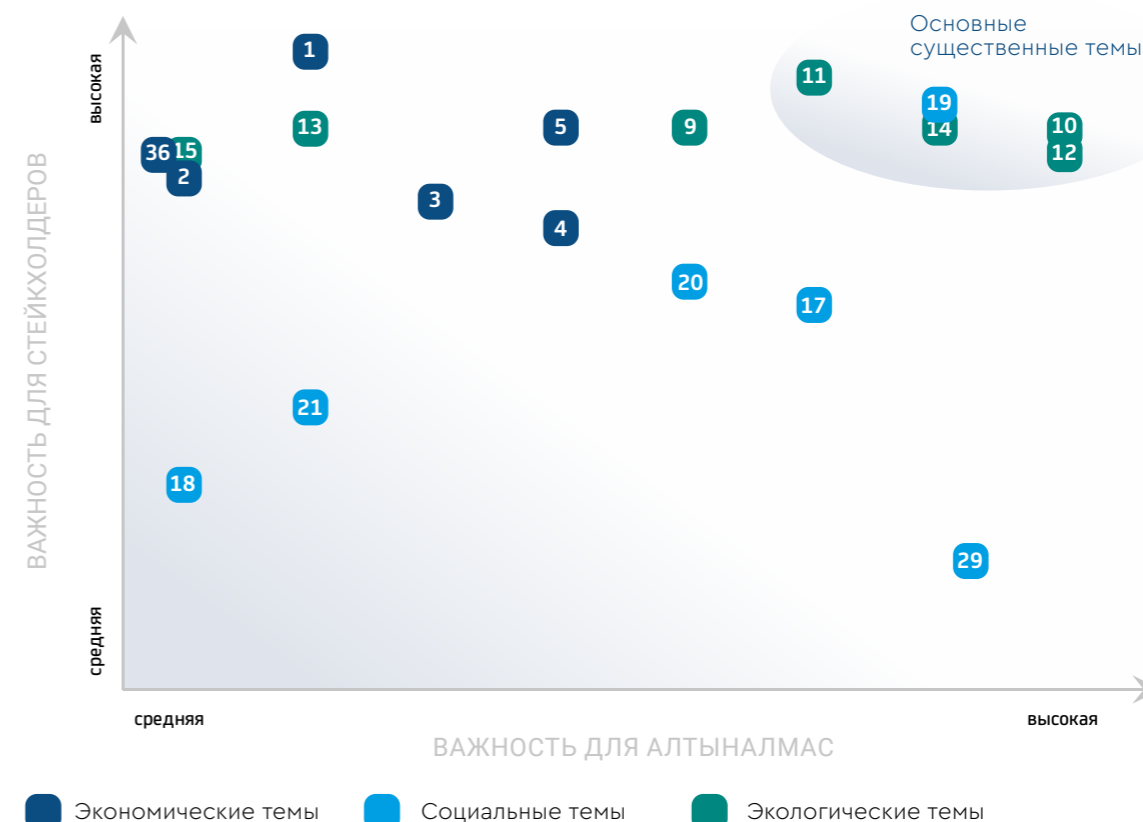
Компания проводит оценку существенных тем раз в три года. Поскольку последняя оценка состоялась в 2021 году, актуальный список существенных тем применяется до конца 2023 года. Для построения матрицы существенности использовались результаты внутренних и внешних показателей, которые отображались на горизонтальной и вертикальной осях матрицы соответственно. Оценка тем проводилась по шкале от 1 до 5 баллов.

Для учета мнения заинтересованных сторон был подготовлен онлайн-опрос, в котором приняли участие представители акционеров, поставщиков, отраслевых ассоциаций, местных государственных органов, банков, партнеров и клиентов. Каждую тему устойчивого развития предлагалось оценить по шкале от 1 до 5:



В рамках оценки 2021 года были выделены и раскрыты 19 существенных тем в соответствии со Стандартами GRI. Сформированная матрица существенности будет действовать до 2024 года, обеспечивая основу для управления и раскрытия данных в отчетности.

## МАТРИЦА СУЩЕСТВЕННОСТИ



ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ТЕМЫ	
1	Финансовые показатели
2	Присутствие на рынках
3	Непрямые экономические воздействия
4	Практики закупок
5	Противодействие коррупции
36	Технологии и инновации

СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕМЫ	
17	Трудовая практика
19	Охрана труда и безопасность
20	Обучение и развитие сотрудников
29	Местные сообщества
18	Взаимоотношения сотрудников и руководства
21	Разнообразие и равные возможности

ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕМЫ	
9	Управление энергопотреблением
10	Водные ресурсы
11	Сохранение земель и биоразнообразия
12	Выбросы парниковых газов
13	Качество воздуха
14	Отходы и хвостохранилища
15	Соответствие экологическим требованиям



# Управление рисками в области устойчивого развития и климата

GRI 2-13, 2-25

## ЧЕМ МЫ РУКОВОДСТВУЕМСЯ?



### ВНД:

1. Кодекс РК «О недрах и недропользовании»
2. Закон РК «Об охране окружающей среды»
3. Политика по управлению рисками
4. Регламент организации системы управления рисками
5. Положение о Комитете по управлению рисками
6. Положение о подразделении по управлению рисками



### СТАНДАРТ:

1. COSO IC-IF, COSO ERM, ISO 31000 Менеджмент рисков
2. Рабочая группа по раскрытию финансовой информации, связанной с климатом (TCFD)

## НАШ ПОДХОД

АО «АК Алтыналмас» управляет рисками в области устойчивого развития и климата, используя систему мониторинга и оценки экологических, социальных и климатических рисков. Компания фокусируется на снижении углеродного следа, соблюдении стандартов охраны окружающей среды и внедрении устойчивых практик.

## СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ

Система управления рисками Компании (далее – СУР) внедрена в 2018 году. В отчетном 2023 году в рамках риск-менеджмента произошли изменения в следующих областях:

- Служба риск-менеджмента, как структурная единица перешла в прямое подчинение Руководителя Службы внутреннего аудита и риск-менеджмента и переименована в подразделение по управлению рисками.
- Комитет по риск-менеджменту исключен из списка комитетов при Совете директоров, вопросы подразделения по управлению рисками заслушиваются вновь созданным Комитетом по рискам при Правлении, с последующим вынесением части вопросов Правлением на Совет директоров.
- Советом директоров рассмотрены и утверждены концептуальные изменения в действующую систему управления рисками и нормативные документы, регулирующие ее функционирование, в части:
  - а) изменения методов управления рисками и критериев их оценки, изменения механизмов осведомленности высшего руководства о рисках.
  - б) порядка работы с возникающими рисками, оценки влияния на бизнес-процессы, а также долгосрочного воздействия их на Компанию.
  - в) автоматизации инструментов выявления и своевременного сообщения об имеющихся или потенциальных рисках и доведения о них до сведения высшего руководства;
  - г) централизации реестра рисков Компании, с возможностью автономного и автоматизированного мониторинга мер, в рамках минимизации рисков;
  - д) усиления культуры рисков путем полного вовлечения всех дочерних структур Компании в процессы выявления и управления рисками. Изменением учебного курса, с использованием интерактивных элементов, практических кейсов, возможностью прохождения тестирований по итогам обучения.

- е) привязки мер управления рисками к оценке работы эффективности отдельного лица/подразделения.
- ж) автоматизации процесса оценки рисков путем внедрения новой формы регистрации риска с применением внутренних классификаторов;
- з) автоматизации внутренних форм управленческой отчетности на базе платформы POWER BI для осведомленности заинтересованных лиц о возникающих рисках и мерах работы с ними.

С помощью СУР реализован полный цикл управления рисками:

- Производится своевременное выявление оценка и обработка рисков;
- Риски оцениваются в проекции влияния на риск-аппетиты и стратегические цели Компании на краткосрочный и долгосрочный периоды;
- Риски оцениваются в прямой зависимости от влияния на показатели эффективности детальности ключевых работников и/или владельцев риска;
- Планы мероприятий, разработанные в рамках управления рисками контролируются на 3 уровнях, представленных подразделением по управлению рисками, владельцем риска и представителем высшего руководства Компании, курирующим участок на котором данный риск выявлен.

В целях содействия Правлению Компании в осуществлении его функции по построению и организации эффективной системы управления рисками Комитет по управлению рисками на регулярной основе рассматривает наиболее существенные и все выявленные за период риски Компании, а также риски со статусом Экстремальный и необходимые мероприятия по реагированию на них (в соответствии с внутренними градациями), на ежеквартальной основе выносятся Правлением на рассмотрение Советом директоров.

Процесс управления рисками распространяется на все дочерние организации, структурные подразделения и проекты Компании и работает в соответствии с обновленной Политикой и Процедурами СУР согласно рекомендациям международной концепции и стандартов в области управления рисками и внутреннего контроля COSO IC-IF, COSO ERM, ISO 31000.

Процесс реализации системы управления рисками в Компании состоит из следующих элементов:



Структура СУР в Компании представлена 4 (четырьмя) уровнями с вовлечением всех органов и подразделений



## ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ ПО УПРАВЛЕНИЮ РИСКАМИ

Подразделение по управлению рисками подотчетно Руководителю Службы внутреннего аудита и риск-менеджмента, который в свою очередь подотчетен Совету директоров Компании и находится в административном подчинении у Председателя Правления АО «АК Алтыналмас». В задачи подразделения по управлению рисками входят:

- совершенствование процессов организации бизнеса путем выявления и предотвращения процессных рисков, в том числе нарушений внутренних документов и процессов, для обеспечения разумной уверенности в достижении стратегических

и операционных целей, а также целей соблюдения требований законодательства и внутренних документов;

- интеграция в основные бизнес-процессы Компании и вовлечение каждого работника;
- развитие внутренней среды, риск-культуры, осведомленности и приверженности к СУР путём обучения (семинары, тренинги) и обмена знаниями и опытом;
- автоматизация и оптимизация действующих процессов управления рисками.

## КОМИТЕТ ПО УПРАВЛЕНИЮ РИСКАМИ

Комитет по управлению рисками это постоянно действующий коллегиальный и консультативный орган, целью деятельности которого является предварительное рассмотрение, анализ, выработка и принятие решений, а также рекомендаций Правлению по вопросам обеспечения эффективного процесса функционирования и развития системы управления рисками и внутреннего контроля в Компании.

### Комитет по управлению рисками оказывает содействие Правлению в осуществлении контроля за:

- структурой управления рисками Компании;
- руководящими принципами и политикой Компании в области управления рисками и их оценки;
- допустимостью рисков Компании;
- эффективностью работы службы управления рисками Компании, обеспечивая тем самым наличие в Компании эффективной системы, в достаточной степени предназначенной для оценки и контроля рисков;
- своевременным исполнением и достижением задач по рискам.

### Задачи Комитета включают:

- Периодическое рассмотрение и рекомендации Правлению относительно параметров риск-аппетита, которые должны использоваться руководством при проведении оценки рисков Компании;

- Осуществление мониторинга результатов деятельности Компании для обеспечения соответствия его результатов риск-аппетиту Компании;
- Получение и рассмотрение информации о деловой практике, политике и процедурах Компании, связанных с управлением рисками;
- Рассмотрение отчетности о рисках, включая отчеты об основных рисках и мерах, принятых для их мониторинга, снижения и контроля, а также утверждение информации о рисках в Компании;
- Периодическое рассмотрение политик Компании в области рисков и мер, принятых для обеспечения наличия соответствующих процессов для реализации этой политики, а также для выявления, измерения, мониторинга и контроля текущих и возникающих рисков Компании;
- Предварительное рассмотрение и согласование отчетности о результатах деятельности по рискам с последующим вынесением на Совет директоров Компании;
- Рассмотрение предложений и предоставление рекомендаций по повышению эффективности деятельности по управлению рисками Компании;
- Осуществление контроля за выполнением рекомендаций внешних и внутренних аудиторов Компании в отношении систем внутреннего контроля и управления рисками.

## РАЗВИТИЕ РИСК-КУЛЬТУРЫ И УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

В АО «АК Алтыналмас» уделяется большое внимание развитию культуры управления рисками. Риск-культура рассматривается не только как фундаментальная составляющая корпоративной культуры, но и как критический элемент, обеспечивающий устойчивость и успешное функционирование Компании в изменчивой экономической и регуляторной среде. Это достигается за счет систематического вовлечения всех структурных подразделений и дочерних организаций в процесс активного управления рисками и регулярного обмена информацией между ключевыми участниками управленческого процесса.

### Развитие риск-культуры происходит через:

- Тренинги и семинары: для сотрудников Компании регулярно проводятся риск-семинары и тренинги, нацеленные на повышение осведомленности о потенциальных рисках и методах их минимизации. Эти мероприятия направлены на развитие навыков идентификации, оценки и управления рисками.
- Курсы самостоятельного изучения: введен обязательный самостоятельный курс по основам управления рисками на платформе SAP Success Factor

## РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА ОЦЕНКИ РИСК-КУЛЬТУРЫ

Для оценки эффективности тренингов, проведенных Подразделением по управлению рисками, ежегодно проводятся опросы:

- В 2023 году обратной связью о курсах по управлению рисками в SAP LMS SuccessFactors поделились 286 человек. Большинство участников высоко оценили свои знания по управлению рисками после прохождения курса, что свидетельствует о его эффективности. Уровень знаний по итогам курса был оценен на 8–10 баллов большинством респондентов.

Learning, который должен пройти каждый сотрудник. Курс обеспечивает базовые знания о ключевых принципах и практиках в области риск-менеджмента, что способствует повышению риск-осведомленности на всех уровнях организации.

### Мониторинг и оценка риск-культуры производится посредством:

- Анкетирования: регулярно проводятся опросы среди работников для оценки качества работы подразделения по управлению рисками, а также для оценки качества проведенных риск-сессий и семинаров. Это позволяет получать обратную связь от сотрудников и адаптировать подходы и материалы для улучшения эффективности управления рисками.
- Ежемесячного мониторинга: проводится систематический сбор обратной связи от членов Комитета по управлению рисками, что способствует непрерывному совершенствованию процессов управления рисками и повышению качества внутренней риск-культуры.

- В ходе анализа качества риск-встреч были опрошены 73 человека. Большинство респондентов положительно оценили качество и информативность риск-встреч. Участники отметили, что сессии помогли лучше понять риски, с которыми они сталкиваются, и дали возможность обсудить реальные кейсы.

## Описание существенных рисков

Риски устойчивого развития охватывают широкий спектр потенциальных угроз и вызовов, которые могут повлиять на способность организации долгосрочно поддерживать свою операционную деятельность,

### СТРАТЕГИЧЕСКИЕ РИСКИ

Стратегические риски требуют комплексного управления и часто включают планирование сценариев и разработку стратегических инициатив, которые помогают организации адаптироваться и оставаться конкурентоспособной. Успешное управление этими рисками может не только предотвратить потенциальные угрозы, но и открыть новые возможности для устойчивого развития.

С целью минимизации стратегических рисков внедрен процесс анализа и учета внешних факторов воз-

### ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ РИСКИ

Риски тесно связаны с устойчивым развитием, поскольку они влияют на способность организаций и обществ поддерживать здоровую и жизнеспособную окружающую среду, которая является основой для текущих и будущих поколений. Управление этими рисками помогает предотвратить или минимизировать негативные воздействия на природу и общество, поддерживая экологическую стабильность и обеспечивая долгосрочное экономическое и социальное благополучие.

В ряде производственных процессов Компании используется токсичное вещество – цианид, а также образуются цианид-содержащие отходы. Компания руководствуется действующим законодательством РК и требованиями международных стандартов в сфере охраны окружающей среды. В целях снижения экологических рисков в Компании действуют политика и процедуры, в соответствии с которыми разработаны операционные стандарты управления, осуществляется производственный экологический контроль и проводится мониторинг влияния производственных процессов на окружающую среду.

Помимо воздействия от применения токсичных химических веществ существенное влияние на компонен-

финансовую стабильность, экологическую ответственность и социальное влияние. Эти риски важны, поскольку они связаны с долгосрочными стратегическими целями и потенциалом для устойчивого роста.

никновения рисков и внешних факторов, влияющих на их возникновение, в числе которых: изменения в законодательстве, отраслевой тренд, конкурентоспособность Компании, развитие инноваций, рынок труда, природно-климатические факторы регионов для развития и осуществления деятельности, политическая и экономическая ситуация в стране и мире и т.п. Разрабатываются планы, и контролируется их исполнение.

ты окружающей среды осуществляется от выбросов твердых мелкодисперсных загрязняющих веществ, основным из которых является неорганическая пыль, которая возникает вследствие буровзрывных работ, выемочно-погрузочных операций с горной рудой, вследствие пыления при движении горной и малогабаритной техники и т. д. Контроль воздействия загрязняющих веществ на окружающую среду ведется на постоянной основе, а смягчение воздействия достигается путем применения аспирационного пылеулавливающего оборудования, использования реагентов для пылеподавления дорог и контроля нормативов по количеству буровзрывных работ на производственных участках.

Существенным риском также является риск аварийных выбросов загрязняющих веществ в атмосферу, почву или поверхностные воды вследствие аварийной ситуации на оборудовании и сооружениях, в которых используются высокотоксичные химикаты в различных концентрациях. Риск возможных аварийных ситуаций контролируется путем своевременного технического обслуживания и ремонта, который проводится компетентными специалистами службы технического обслуживания и подрядных организаций.

## ОПЕРАЦИОННЫЕ РИСКИ

Определяют способность Компании поддерживать стабильную и эффективную деятельность, обеспечивая при этом соблюдение принципов устойчивого развития. Операционные риски включают потенциальные сбои или нарушения в производственных процессах, которые могут негативно сказаться на устойчивости бизнеса, а также на его воздействии на окружающую среду и общество.

### ГЕОЛОГОРАЗВЕДОЧНЫЕ РИСКИ

Операционная деятельность Компании сопряжена с рисками, связанными с неподтверждением минеральных ресурсов и рудных запасов месторождений. Реализация этих рисков ведет к невыполнению плановых показателей по добыче сырья и выпуску готовой продукции. В целях минимизации геологоразведочных рисков Компания проводит оценку ресурсов и резервов с привлечением независимых международных консалтинговых компаний в сфере геологии, применяется различное программное обеспечение (Minevision, Surpac, Micromine, Datamine, Desvik, Leapfrog) – подобный подход позволяет снизить влияние человеческого фактора при оценке минеральных ресурсов и планировании горного производства. Все сопутствующие работы проводятся согласно процедурам JORC 2012, в целях улучшения качества проводимых работ проводится обучение работников.



### ГОРНЫЕ РИСКИ

В горнодобывающей деятельности Компания подвержена таким рискам, как неправильное планирование горных работ, добычи и транспортировки руды, а также несвоевременное обслуживание самоходного оборудования, согласно графику технического обслуживания и планово-предупредительных ремонтов. Осуществление этих рисков может привести к значительным простоям мощностей, к невыполнению плана добычи руды и финансовым потерям Компании. Для снижения и недопущения возникновения горных рисков Компания проводит качественное планирование горных работ с использованием современного программного обеспечения, контролирует процесс своевременного и качественного проведения добычи, согласно требуемой технологии, а также контролирует своевременную транспортировку руды с бережным использованием самоходного оборудования. При этом на каждую единицу техники составляется график технического обслуживания и ремонта, который учитывается при ежемесячном планировании добычи руды и неукоснительно соблюдается.



### ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ РИСКИ

Процесс переработки и выпуска готовой продукции сопряжен технологическими рисками, связанными с возможными поломками стационарного оборудования, перебоями электро- и водоснабжения. Реализация рисков этого типа может негативно повлиять на производственные показатели и выпуск готовой продукции и, как следствие, привести к невыполнению плана выпуска продукции, нарушению договорных обязательств перед заказчиком и финансовым потерям Компании. В целях снижения технологических рисков Компания строго соблюдает и контролирует технологические параметры производства и выпуска готовой продукции, своевременно и качественно проводит техническое обследование, проверку состояния и планово-предупредительные ремонты стационарного оборудования, проводит обучение работников с помощью симуляторов, а также реализует мероприятия по энерго- и водосбережению.



## ФИНАНСОВЫЕ РИСКИ

Финансовые риски, такие как изменение процентных ставок, валютные колебания, кредитные риски и рыночные риски, могут поставить под угрозу не только финансовую стабильность Компании, но и ее способность достигать долгосрочных целей, связанных с устойчивым развитием.

### ЦЕНОВОЙ РИСК

Колебания мировой цены на золото и серебро оказывают значительное влияние на финансовые результаты Компании, так как цена реализации готовой продукции Компании определяется с учетом биржевой цены LBMA на золото и серебро. Биржевые цены зависят от структуры и баланса спроса и предложения на мировом рынке, а также от других факторов, на которые Компания не оказывает прямого влияния. В целях снижения влияния ценового риска Компания непрерывно проверяет чувствительность своего бизнеса к колебаниям цен на сырьевые товары и на основе анализа предусматривает консервативные цены в бюджете. В качестве защитной меры для обеспечения стабильности денежных притоков Компания может прибегнуть к инструментам передачи риска путем применения хеджирования.

### ВАЛЮТНЫЙ РИСК

Компания подвержена существенному валютному риску при проведении закупок и привлечения займов в иностранной валюте. При этом у Компании возникает естественное хеджирование за счет реализации золота в национальной валюте с привязкой к курсу доллара США.

### ПРОЦЕНТНЫЙ РИСК

Будущие финансовые поступления и выбытия могут колебаться в связи с изменением процентных ставок на финансовых рынках. Процентный риск в первую очередь может реализоваться в виде удорожания стоимости заимствования для Компании. Также он имеет влияние на инструменты инвестирования с фиксированной доходностью.

### КРЕДИТНЫЙ РИСК

Представляет собой возможность потерь вследствие неспособности контрагента выполнить свои контрактные обязательства. Компания управляет кредитным риском в отношении денежных требований к банкам-контрагентам посредством установления кредитных лимитов. Размеры лимитов устанавливаются исходя из международных кредитных рейтингов и размера собственного капитала банков-контрагентов. Компания периодически проводит мониторинг финансового состояния банков-контрагентов с целью своевременного выявления потенциальных рисков и реагирования на них.

### РИСК ЛИКВИДНОСТИ

Компания может оказаться в ситуации, когда она не может своевременно и в полном объеме исполнить свои финансовые обязательства. Компания использует процесс детального бюджетирования и прогнозирования денежных средств на различных временных горизонтах для выполнения всех обязательств по оплате.

## РИСКИ ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА

Риски промышленной безопасности напрямую влияют на социальные и экономические аспекты устойчивости Компании. Эти риски затрагивают здоровье и безопасность сотрудников, что является критическим компонентом социальной ответственности организации и ее способности поддерживать долгосрочную операционную стабильность.

В целях снижения рисков промышленной безопасности и охраны труда в Компании внедрены политики

и процедуры по промышленной безопасности и охране труда, проводится работа по внедрению международных стандартов по охране труда, по разработке корпоративных стандартов в области применения средств индивидуальной защиты, а также регулярно проводятся обучающие и разъяснительные мероприятия для работников и подрядных организаций и осуществляется производственный контроль.

## ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ЗАЩИТА ДАННЫХ

Обеспечение безопасности информации и защита данных играет важную роль в поддержании долгосрочной стабильности бизнеса, доверия со стороны клиентов и партнеров, а также в соблюдении нормативных требований. В условиях цифровизации и роста использования технологий, управление рисками в сфере информационной безопасности становится критически важным аспектом устойчивого развития Компании.

В течение 2023 года продолжились работы по внедрению основных систем информационной безопасности в Компании, направленных на обнаружение действий злоумышленников и своевременное реагирование на них. Были разработаны новые и обновлены имеющиеся внутренние документы, регламентирующие процессы ИБ, а также проведены работы по повышению осведомленности пользователей в сфере ИБ.

## РИСКИ, СВЯЗАННЫЕ С УЖЕСТОЧЕНИЕМ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Риски подчеркивают необходимость соблюдения экологических норм, защиты окружающей среды и минимизации негативного воздействия на природу. Ужесточение экологических стандартов и ответственности стимулирует компании придерживаться принципов устойчивого развития и адаптировать свои стратегии к новым требованиям.

К примеру, с выходом нового Экологического кодекса введены более жесткие нормы ответственности за повторяемость нарушений в кратном размере. Ужесточены нормы уголовной ответственности должностных лиц и работников, деятельность кото-

рых привела к нанесению экологического ущерба. Привлечение Компании или должностных лиц может привести к уголовной ответственности в виде штрафов (от 160 до 3000 МРП), принудительных работ, лишения свободы (от 2 до 3 лет), лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на различные сроки. Помимо этого, в случае привлечения Компании к административной ответственности это может повлечь репутационные потери, которые влияют на процессы общественных слушаний при согласовании различных проектов Компании.

## РИСКИ, СВЯЗАННЫЕ С ВОЗМОЖНЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Риски напрямую влияют на способность компаний и организаций адаптироваться к новым требованиям и поддерживать свою деятельность в рамках устойчивых практик. Изменения в законодательстве могут вводить новые стандарты и требования к управлению

экологическими аспектами деятельности, такими как выбросы в атмосферу, управление отходами, использование природных ресурсов и защита биоразнообразия. Организации должны быть готовы

адаптироваться к этим изменениям, чтобы избежать юридических нарушений и штрафов.

Казахстанское законодательство содержит требования, подразумевающие необходимость нести постоянные расходы при реализации проектов в сфере добычи полезных ископаемых. Несоблюдение данных требований Компанией может привести к наложению

### РИСКИ, СВЯЗАННЫЕ С ВОЗМОЖНОСТЬЮ СВОЕВРЕМЕННО РЕАЛИЗОВАТЬ ЗАПРОЕКТИРОВАННЫЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОБЪЕКТЫ ВВИДУ ОТСУТСТВИЯ ПОЛОЖИТЕЛЬНОЙ РЕАКЦИИ ОБЩЕСТВЕННОСТИ

Риски отражают необходимость учитывать интересы и ожидания местных сообществ и других заинтересованных сторон. В устойчивом развитии важна не только экономическая, но и социальная и экологическая устойчивость, что требует от компаний тесного взаимодействия с общественностью.

Обязательное привлечение общественности и местного исполнительного органа к обсуждению проведения оценки воздействия на окружающую среду, всех

штрафных санкций, приостановлению деятельности, лишению права на недропользования или лишению экологического разрешения. С учетом частых изменений законодательства Компания не имеет возможности оценить расходы по охране окружающей среды в долгосрочной перспективе, причем эти расходы могут со временем стать весьма значительными.

объектов государственной экологической экспертизы при осуществлении государственной экологической экспертизы, разработки проектов программ повышения экологической эффективности может привести к увеличению финансовых затрат на реализацию проектов, что может быть обусловлено вынужденным изменением первоначального варианта дислокации проекта, дополнительными пожеланиями местного сообщества и пр.

### РИСКИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Человеческий капитал является ключевым фактором для достижения долгосрочной устойчивости и успеха Компании. Риски управления человеческими ресурсами связаны с обеспечением квалифицированного и мотивированного персонала, который может эффективно реализовывать стратегические цели организации, включая цели устойчивого развития.

Динамичный рост численности персонала АО «АК Алтыналмас» позволил Компании нарастить производственные мощности и повысить свою конкурентоспособность. Однако дефицит узкопрофильных специалистов на рынке труда и потеря квалифицированных специалистов, текучесть кадров могут негативно отразиться на достижении долгосрочных стратегических целей Компании как в операционной, так и в проектной деятельности. В целях снижения рисков человеческих ресурсов Компания уделяет особое внимание постоянному развитию и обучению работников, предоставляя возможности участия

в различных программах обучения, в том числе направленных на долгосрочное развитие работников, в стратегических и инновационных проектах.

Для повышения эффективности качества подготовки молодых специалистов Компания на постоянной основе ведет сотрудничество с учебными заведениями, реализуются мероприятия по социальному партнерству с профильными учебными заведениями, в том числе ведущими отечественными вузами, по вопросам прохождения практики и стажировок.

В целях развития системы мотивации в Компании используется система грейдинга оплаты труда, предусматривающая оценку/переоценку должностей и ежегодный анализ конкурентоспособности заработных плат работников.

### РИСКИ ПО ОБЯЗАТЕЛЬСТВАМ И НЕПРЕДВИДЕННЫМ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ

Риски включают в себя юридические, контрактные, регуляторные и финансовые обязательства, а также угрозы, которые могут возникнуть в результате неожиданных событий, таких как форс-мажор, экономические кризисы или правовые споры. Риски по обязательствам и непредвиденным обстоятельствам существенно влияют на финансовую стабильность, репутацию и долгосрочные перспективы Компании.

#### ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ И РЕГУЛЯТИВНО-ПРАВОВЫЕ РИСКИ

Компания работает в сфере недропользования, которая подчиняется государственному регулированию и в значительной мере зависит от изменений в законодательстве страны. Последствия этих изменений сложно предвидеть и рассчитать, что создает определенные риски и не планируемые затраты для участников отрасли. Спрогнозировать возможные последствия законодательных и регулятивно-правовых рисков для Компании довольно трудно.

При осуществлении своей деятельности в Казахстане мы проводим геологоразведку и другие работы по разработке наших активов в соответствии с разрешениями и согласованиями государственных органов. Своевременное получение необходимых документов напрямую влияет на успешное выполнение задач и контрактных обязательств. Также следует учитывать фактор местного населения, которое влияет на деятельность Компании и требует согласия на выполнение некоторых работ через сложный договорный процесс.

Другим риском для нашей деятельности являются потенциальные изменения в законодательстве страны, вызванные ратификацией международных соглашений Казахстаном. Эти соглашения принимаются организациями на основе мировых тенденций в области недропользования и могут устанавливать новые требования к производству работ, что также может привести к изменениям и/или пересмотру условий действующих контрактов/лицензий. Такие изменения могут привести к пересмотру условий наших контрактов и, как результат, снизить объемы производства вплоть до его полного или частичного приостановления.



#### ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ

Деятельность Компании регламентируется законодательством РК, однако Компания является объектом нормативно-правовых требований целого ряда административно-территориальных единиц, особенностей локального законодательства (исполнительной власти) и/или регулирования правоотношений, которые могут влиять на деятельность Компании.



#### КОМПЛАЕНС-РИСКИ

Компания должна осуществлять деятельность в соответствии с различными нормативно-правовыми требованиями РК во всех ее юрисдикциях, включая права на недропользование в Казахстане. Законодательные акты могут быть подвержены частым изменениям и неопределенности толкования, применения и исполнения.

Неисполнение положений законодательства может привести к санкциям со стороны уполномоченных органов, штрафам, судебным разбирательствам и в конечном итоге к потере лицензии на ведение деятельности. Компании также могут быть вменены значительные суммы налогов или же суммы налогов, подлежащие возмещению, могут быть не выплачены, как ожидалось.

В целях снижения комплаенс-рисков Компания обеспечивает контроль за исполнением всех требований законодательства, положений контрактов на недропользование, внутренних нормативных требований, определяет внешних регуляторных требований, проводит оценку комплаенс-рисков в том числе санкционных рисков, разрабатывает и внедряет различные стандарты и политики комплаенс, осуществляет проверки третьих лиц, имеющих деловые отношения с Компанией или потенциальных партнеров до установления деловых отношений с ними, использует системы оповещения о корпоративных нарушениях с возможностью анонимного сообщения.



# Климатические риски

GRI 14.2

Изменения климата представляют серьезные вызовы для компаний, сообществ и глобальной экономики в целом. Устойчивое развитие подразумевает баланс между экономическим ростом, социальной справедливостью и экологической ответственностью, и климатические риски могут подорвать этот баланс. Управление климатическими рисками становится важным фактором в стратегии устойчивого развития, так как помогает компаниям и государствам минимизировать воздействие изменений климата и адаптироваться к новым условиям.

Компания поддерживает работу Рабочей группы по раскрытию финансовой информации, связанной с климатом (TCFD) и Парижское соглашение по климату. Мы стремимся к тому, чтобы наша стратегия и процессы оценки

рисков соответствовали вызовам и возможностям, связанным с изменением климата.

Наша структура управления создает четкие линии подотчетности, обеспечивает гибкость для адаптации к непредвиденным обстоятельствам и гарантирует, что устойчивые практики учитываются во всех аспектах нашего бизнеса. В рамках этой структуры ответственность за вопросы, связанные с климатом, лежит на уровне Комитета по стратегии при Совете директоров. На исполнительном уровне начальник отдела ESG контролирует корпоративные климатические риски и возможности, разрабатывает стратегии управления климатическими рисками, продвижения декарбонизации и инвестирования в низкоуглеродные технологии.

## КЛИМАТИЧЕСКИЕ РИСКИ И ВОЗМОЖНОСТИ

Оценка климатических рисков включает два основных компонента: оценку физических рисков и оценку переходных рисков. Каждый риск тщательно анализируется на основе набора критериев: индикаторы, потенциальные последствия, вероятность возникновения и общий уровень риска. Выявление и приоритизация ключевых рисков были осуществлены посредством применения

инструмента ThinkHazard!, разработанного Глобальным фондом по снижению опасности стихийных бедствий и восстановлению (GFDRR), и 3 климатических сценариев (SSP1 RCP2.6, SSP3 RCP7.0, SSP5 RCP8.5), согласно климатическим моделям Межправительственной группы экспертов по изменению климата (IPCC).

## КЛИМАТИЧЕСКИЕ ВОЗМОЖНОСТИ



### ЗОЛОТО КАК ПРОТИВОВЕС КЛИМАТИЧЕСКИМ РИСКАМ

Профиль риска и доходности золота и его чувствительность к климатическим рискам относительно устойчивы по сравнению со многими другими основными активами. Золото широко признано как хедж от рисков, диверсификатор портфеля и страховочный актив, что делает его привлекательным в условиях повышенной рыночной волатильности

и неопределенности, вызванной климатическими рисками. На текущий момент Компания находится в процессе проведения детального анализа влияний климатических рисков и возможностей и разрабатывает цели по снижению углеродного следа.

## ФИЗИЧЕСКИЕ РИСКИ



### ОСТРЫЕ

#### УСИЛЕНИЕ ШТОРМОВ И НАВОДНЕНИЙ

Увеличение частоты и интенсивности штормов и наводнений из-за изменения климата может привести к затоплению шахт и инфраструктуры, нарушению производственных процессов и экономическим убыткам. Наводнения также могут вызвать эрозию почвы и загрязнение водных ресурсов.

#### СТЕПНЫЕ ПОЖАРЫ

Степные пожары могут повредить горнодобывающие объекты, нарушить экосистемы и создать опасные условия труда. Высокие температуры и сухие условия способствуют распространению огня, что может привести к остановке операций и финансовым потерям.



### ХРОНИЧЕСКИЕ

#### ПРОБЛЕМЫ, СВЯЗАННЫЕ С ВОДОЙ (ЗАСУХИ И НЕХВАТКА ВОДЫ)

Нехватка воды может негативно сказаться на деятельности Компании ввиду высокого потребления водных ресурсов.

#### ПОВЫШЕНИЕ ТЕМПЕРАТУРЫ И ТЕПЛОВЫЙ СТРЕСС

Повышение температуры может усилить частоту лесных пожаров, ухудшить оптимальные значения производственных процессов, а также создать неблагоприятные условия труда.

## ПЕРЕХОДНЫЕ РИСКИ



### ПОЛИТИКА И ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

#### УГЛЕРОДНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Как углеродоемкий сектор, внедрение цен на углерод может повысить стоимость золотодобывающих процессов.



### ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ

Ужесточение углеродных требований с целью сокращения выбросов и уменьшения экологических и социальных воздействий может повлиять на объем общих расходов Компании.



### РЕПУТАЦИОННЫЕ РИСКИ

#### УВЕЛИЧЕНИЕ АКТИВНОСТИ ИНВЕСТОРОВ

Инвесторы все чаще учитывают климатические риски, подталкивают бизнес к сокращению их углеродного следа и отходят от углеродоемких секторов.



## Возникающие риски

Компания стремится выявлять и управлять потенциальными рисками, которые могут стать ключевыми в будущем, помимо текущих существенных рисков. Эти риски могут повлиять на финансовое состояние, конкурентоспособность или репутацию Компании в ближайшей либо среднесрочной перспективе.

### ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА

Изменение климата представляет собой не только физические риски, такие как доступность водных ресурсов, но также является вызовом энергоперехода. В ближайшем будущем это может означать необходимость следования новым экологическим стандартам и требованиям по снижению углеродного следа. Соответствие растущим ожиданиям внешних сторон может потребовать значительных инвестиций в устойчивые технологии, но неспособность адаптироваться может привести к финансовым потерям и снижению конкурентоспособности. Компания проводит оценку влияния климатических рисков и возможностей для определения дальнейшего плана адаптации.

### «ОБЩЕСТВЕННАЯ ЛИЦЕНЗИЯ»

Сохранение общественного одобрения деятельности становится все более важным. В условиях изменений, подрывающих устоявшиеся подходы, Компании необходимо адаптироваться к новым социальным ожиданиям. В ближайшие пять лет вопросы социальной ответственности бизнеса будут играть ключевую роль. Это включает в себя проведение цифровой трансформации, рассмотрение дополнительных рисков и внедрение инновационных решений. Успешное управление этими аспектами поможет укрепить репутацию Компании и обеспечить ее долгосрочную устойчивость. Неспособность соответствовать ожиданиям общества может привести к утрате общественного доверия и, как следствие, к операционным и финансовым рискам. Компания привержена ведению социально ответственной деятельности и продолжает проводить комплексную программу развития в регионах присутствия. Для более детальной информации смотрите раздел «Вклад в социально-экономическое развитие».

## Взаимодействие с заинтересованными сторонами

GRI 2-29, 413-1

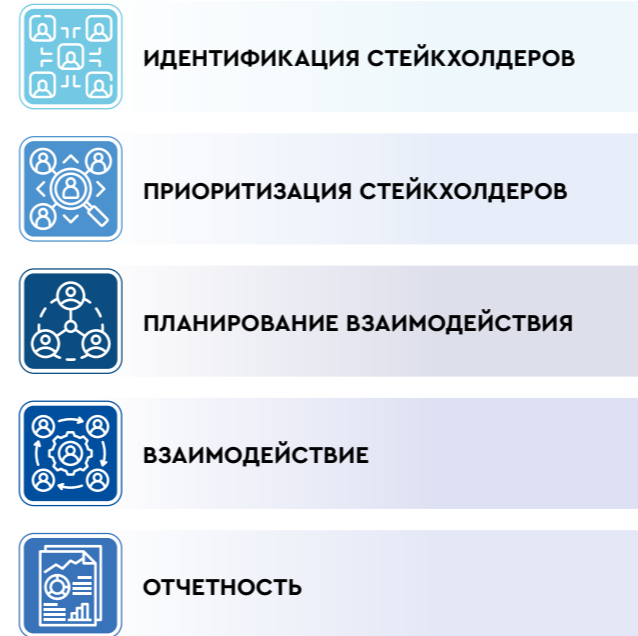
### ПОДХОДЫ К ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

В рамках прохождения международной сертификации ISO 9001:2015 Компания определила перечень заинтересованных сторон, с которыми осуществляет взаимодействие в процессе своей деятельности, по критерию их степени влияния на деятельность Компании. В число заинтересованных сторон (стейкхолдеров) Компании были включены клиенты, государство, поставщики, местные и другие органы власти, банки, инвесторы, жители регионов, в которых ведется производственная деятельность, контролирующие органы, акционеры, работники Компании, руководители. В рамках сертификации также были определены ключевые ожидания стейкхолдеров, их потребности и интересы, а также действия, необходимые для удовлетворения их потребностей.

Группа строит отношения со стейкхолдерами на основе принципов взаимного уважения и партнерства, информационной прозрачности, регулярности взаимодействия и добросовестного соблюдения взятых на себя обязательств.

Из-за сложной структуры и видов деятельности мы взаимодействуем с широким кругом заинтересованных сторон, в целях эффективной коммуникации с которыми построили систему взаимодействия, сосредоточенную на достижении ЦУР ООН и гармонизации интересов всех заинтересованных сторон.

### КОМПАНИЯ ИСПОЛЬЗУЕТ СТАНДАРТНЫЙ ПРОЦЕСС ИДЕНТИФИКАЦИИ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ В СООТВЕТСТВИИ С МЕЖДУНАРОДНЫМИ СТАНДАРТАМИ AA1000 SES:



деятельности Компания опирается на принципы актуальности, значимости и открытости предоставления информации.



Взаимодействие осуществляется через проведение встреч, круглых столов, обучения и иных общественных мероприятий, а также через официальные публичные каналы связи. При освещении своей

03

## КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

51 Совет директоров

60 Правление

64 Деловая этика и комплаенс





## КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

В 2023 году Советом директоров АО «АК Алтыналмас» рассмотрено:



81 вопросов

Доля независимых директоров:



50 %

## ЧЕМ МЫ РУКОВОДИТЕМСЯ?



ВНД:

1. Закон РК «Об акционерных обществах»
2. Кодекс корпоративного управления АО «АК Алтыналмас»
3. Кодекс корпоративной этики АО «АК Алтыналмас»
4. Устав АО «АК Алтыналмас»
5. Положение о Совете директоров
6. Положения о комитетах при Совете директоров

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-19, 2-20

## НАШ ПОДХОД

АО «АК Алтыналмас» подчеркивает приверженность высоким стандартам прозрачности, подотчетности и этики. Компания применяет передовые практики управления для защиты интересов акционеров и соблюдения принципов устойчивого развития.

## СИСТЕМА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Корпоративное управление Компании базируется на профессионализме, честности, справедливости, ответственности, профессионализме и компетентности, оно направлено на создание доверия в отношениях, возникающих в процессе управления компанией. Эффективность корпоративного управления подразумевает соблюдение прав и интересов всех заинтересованных сторон и способствует успешному развитию Компании, в том числе росту ее капитализации, обеспечению стабильного финансового состояния и прибыльности.

АО «АК Алтыналмас» успешно котируется на Казахстанской фондовой бирже (KASE) и полностью соответствует всем требованиям биржи. Это подтверждает высокий уровень прозрачности и надежности Компании, а также ее приверженность международным стандартам корпоративного управления и финансовой отчетности.

Правила и принципы корпоративного управления АО «АК Алтыналмас» закреплены в Кодексе корпоративного управления (ККУ), утвержденном общим собранием акционеров 20 декабря 2005 года. Компания неукоснительно соблюдает все положения ККУ с момента его утверждения.

Компания осуществляет свою деятельность, признавая верховенство Конституции, законов и других нормативных правовых актов по отношению к внутренним документам Компании и не допуская принятия решений по личному усмотрению должностных лиц и иных работников Компании.

Органы корпоративного управления Компании:

- высший орган – Общее собрание акционеров;
- орган управления – Совет директоров;
- исполнительный орган – Правление.

## ПРИНЦИПЫ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АО «АК АЛТЫНАЛМАС»

01

### ЗАЩИТА ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ АКЦИОНЕРОВ

Реализация фундаментальных прав акционеров в части:

- доступа к информации о деятельности Компании;
- распоряжения принадлежащими им акциями;
- участия в управлении Компанией;
- получения причитающейся им части прибыли (дивидендов) и т.д.

02

### ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

В своей деятельности органы управления Компании обеспечивают:

- реализацию долгосрочных стратегических целей Компании;
- принятие эффективных управленческих решений с учетом складывающейся экономической и рыночной конъюнктуры;
- эффективное управление рисками Компании;
- оптимально распределение ресурсов, имеющих в распоряжении Компании;
- соблюдение требований законодательства Казахстана;
- полную прозрачность и подотчетность перед акционерами;
- максимальное соблюдение интересов акционеров.

03

### ПРОЗРАЧНОСТЬ И ОБЪЕКТИВНОСТЬ РАСКРЫТИЯ ИНФОРМАЦИИ О КОМПАНИИ И ЕЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Предоставление всем заинтересованным лицам доступной, актуальной, правдивой и понятной информации о Компании и ее деятельности в необходимом и достаточном объеме.

04

### ЗАКОННОСТЬ И ЭТИЧНОСТЬ

Строгое соответствие внутренней нормативной базы и принимаемых должностными лицами и органами Компании решений законодательству, а также правилам корпоративной и деловой этики.

05

### ЭФФЕКТИВНАЯ ДИВИДЕНДНАЯ ПОЛИТИКА

Прозрачность механизма определения размера дивидендов по простым и привилегированным акциям Компании, порядка их начисления и выплаты.

06

### ЭФФЕКТИВНАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Развитие партнерских отношений между Компанией и ее работниками, защита прав работников в решении социальных вопросов, улучшение условий труда и создание благоприятной атмосферы в трудовом коллективе.

07

### ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Бережное и рациональное отношение к окружающей среде, минимизация вреда, наносимого экологии, жизни и здоровью человека.

08

### УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНЫХ КОНФЛИКТОВ

Добросовестное выполнение работниками и руководителями Компании своих должностных обязанностей, минимизация возможностей для появления конфликта интересов, соблюдение этических стандартов, урегулирование возникающих конфликтов путем переговоров.

Акционеры, владеющие голосующими акциями, и Совет директоров Компании не вмешиваются в оперативную деятельность Компании, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РК и Уставом.

Совет директоров и Правление Компании осуществляют свою деятельность в соответствии с принципами профессионализма, разумности при принятии решений, избегания возникновения конфликта интересов.

Информация о корпоративных событиях и иная значимая с точки зрения соблюдения интересов заинтересованных сторон информация раскрывается в соответствии с требованиями законодательства РК на KASE.

Примечание: документы АО «АК Алтыналмас», размещенные на сайте Казахстанской фондовой бирже (KASE), можно посмотреть здесь: <https://kase.kz/ru/issuers/ALMS/>.

## СОСТАВ АКЦИОНЕРОВ

GRI 2-9

### СОСТАВ АКЦИОНЕРОВ КОМПАНИИ В 2023 ГОДУ

	НА 1 ЯНВАРЯ 2023 ГОДА	НА 1 ЯНВАРЯ 2024 ГОДА
GOUDEN RESERVES B.V.	60,0%	60,0%
Джуманбаев В.В.	20,0%	20,0%
Канашев Д.Б.	10,5%	10,5%
Ветиул И.Ф.	6,5%	6,5%
Прочие акционеры	3%	3%

Примечание: по состоянию на 1 октября 2024 в Компании произошли изменения в составе акционеров. Маханов Б.Б. владеет 3,75%, другие члены Правления – 6,25% акций.

## ОБЩЕЕ СОБРАНИЕ АКЦИОНЕРОВ

В 2023 году Компания провела четыре Общих собрания акционеров, в т.ч. одно годовое и три внеочередных. В рамках собраний были рассмотрены следующие вопросы:

- внесение изменений и дополнений в Устав Компании и утверждению Устава Компании в новой редакции;
- определение аудиторской организации, осуществляющей аудит Компании;
- рассмотрение рекомендаций Комитета Совета директоров по назначениям и вознаграждениям;
- утверждение консолидированной годовой финансовой отчетности Компании за 2022 год, а также

неначисление и невыплата дивидендов по простым акциям Компании по итогам 2022 года;

- определение количественного состава, срока полномочий Совета директоров, избранию его членов, а также определение размера и условий выплаты вознаграждений и компенсации расходов членам Совета директоров за исполнение ими своих обязанностей;
- заключение Компанией крупных сделок, в том числе в совершении которых Компания имеет заинтересованность, и др.

## ВЫПЛАТА ДИВИДЕНДОВ

GRI 2-19, 2-20

В 2022 и 2023 годах дивиденды по простым акциям не объявлялись и не выплачивались. В 2023 году по привилегированным акциям были начислены и выплачены дивиденды в размере 206 тыс. тенге.

# Совет директоров

GRI 2-10

## ФУНКЦИИ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

Совет директоров осуществляет общее руководство деятельностью Компании, за исключением вопросов, относящихся к исключительной компетенции Общего собрания акционеров. Деятельность Совета директоров строится на основе принципа максимальной соблюдения интересов акционеров и направлена на повышение рыночной стоимости Компании.

Совет директоров:

- обеспечивает прозрачность процессов и повышение эффективности корпоративного управления

и деятельности Компании в целом перед акционерами;

- несет ответственность по раскрытию информации и информационному освещению деятельности Компании и обязан обосновать классификацию информации и обеспечить защиту и сохранность внутренней (служебной) информации;
- осуществляет контроль над деятельностью исполнительного органа.

## ПРИНЦИПЫ НАЗНАЧЕНИЯ В СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ

АО «АК Алтыналмас» стремится обеспечить высокие стандарты корпоративного управления через эффективную модель работы Совета директоров (СД).

### Требования независимости к членам Совета директоров

В соответствии с законодательством Республики Казахстан «Об акционерных обществах»:

Требования к независимым директорам:

1. не является аффилированным лицом данного акционерного общества и не являлся им в течение трех лет, предшествовавших его избранию в совет директоров;
2. не является аффилированным лицом по отношению к аффилированным лицам данного акционерного общества;
3. не связан подчиненностью с должностными лицами данного акционерного общества или организаций – аффилированных лиц данного акционерного общества и не был связан подчиненностью с данными лицами в течение трех лет, предшествовавших его избранию в совет директоров;
4. не является государственным служащим;
5. не является представителем акционера на заседаниях органов данного акционерного общества и не являлся им в течение трех лет, предшествовавших его избранию в совет директоров;

6. не участвует в аудите данного акционерного общества в качестве аудитора, работающего в составе аудиторской организации, и не участвовал в таком аудите в течение трех лет, предшествовавших его избранию в совет директоров;
7. не должен быть сотрудником компании в исполнительной должности;
8. не принимает или не имеет члена семьи, который принимает любые платежи от данного акционерного общества или его дочерних компаний;
9. не является родственником работающего в компании в качестве исполнительного директора;
10. не является консультантом или советником компании или членом высшего руководства компании;
11. не является аффилированным лицом крупного клиента или поставщика данного акционерного общества;
12. не должен иметь никаких личных контрактов на оказание услуг с данным акционерным обществом;
13. не является аффилированным лицом некоммерческой организации, получающей значительные пожертвования от данного акционерного общества;
14. отсутствует конфликт интересов.

## МОДЕЛЬ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

АО «АК Алтыналмас» использует одноуровневую модель Совета директоров, где все члены СД объединены в один орган управления, ответственный за стратегическое руководство и контроль над деятельностью

Компании. В рамках этой модели СД осуществляет надзор за действиями исполнительного руководства и защищает интересы акционеров.

## СТРУКТУРА СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

Совет директоров Компании состоит из исполнительных, неисполнительных и независимых директоров:

Исполнительные директора участвуют в управлении Компанией на ежедневной основе (Председатель Правления и другие топ-менеджеры Компании). Неисполнительные директора не занимаются оперативным

управлением Компанией, но предоставляют стратегические рекомендации и обеспечивают надзор.

Независимые директора должны составлять не менее 30% от общего состава Совета директоров, согласно Уставу Компании, их основная роль заключается в обеспечении объективности и независимого надзора за деятельностью Компании.

GRI 2-11

## СОСТАВ И НЕЗАВИСИМОСТЬ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

	2021	2022	2023
Председатель Совета	1	1	<b>1</b>
Независимость Председателя Совета на момент назначения	Нет	Нет	<b>Нет</b>
Независимые директора, не являющиеся исполнительными лицами Компании	2	2	<b>2</b>
Директора, не являющиеся исполнительными лицами Компании	1	1	<b>1</b>
Директора, имеющие исполнительные полномочия	1	1	<b>1</b>
Всего	4	4	<b>4</b>
Доля независимых директоров, не являющихся исполнительными лицами Компании	50%	50%	<b>50%</b>
Доля женщин	0%	0%	<b>0%</b>

## КОЛИЧЕСТВО СОБРАНИЙ И СРЕДНЯЯ ПОСЕЩАЕМОСТЬ

В течение 2023 года было проведено 20 заседаний Совета директоров, со средней посещаемостью 100%. В рамках этих собраний обсуждались ключевые

вопросы стратегического планирования, управления рисками, а также операционные и финансовые результаты Компании.

GRI 2-12

## ЗАСЕДАНИЯ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

Члены СД	ПОСЕЩАЕМОСТЬ ЗАСЕДАНИЙ
Джуманбаев Владимир Викторович	20/20
Скотт Моррисон	20/20
Маханов Баламир Болатович	20/20
Дэвид Кэзер	20/20

## МАНДАТЫ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

Члены Совета директоров также активно участвуют в работе различных комитетов, включая Комитет по аудиту, Комитет по назначениям и вознаграждениям, Комитет по ПБиОТ и Комитет службы риск-менеджмента.

## НЕЗАВИСИМОСТЬ КОМИТЕТОВ ПРИ СОВЕТЕ ДИРЕКТОРОВ

	2021	2022	2023
Комитет по аудиту	67%	67%	<b>67%</b>
Комитет по назначениям и вознаграждениям	40%	40%	<b>40%</b>
Комитет по безопасности и охране окружающей среды	67%	67%	<b>67%</b>
Комитет службы риск-менеджмента	67%	67%	<b>67%</b>

Каждый член Совета директоров может одновременно занимать мандаты в других компаниях, если это не создает конфликта интересов. Например, некоторые из членов СД также работают в других международных организациях, что позволяет им привносить полезный опыт и лучшие практики в управление АО «АК Алтыналмас».

## МЕХАНИЗМ И ПЕРИОДИЧНОСТЬ ПЕРЕИЗБРАНИЯ

GRI 2-10

Члены Совета директоров назначаются акционерами путем кумулятивного голосования. Акционеры могут голосовать всеми своими акциями за одного кандидата или распределить голоса среди нескольких канди-

датов. Переизбрание членов СД происходит каждые 3 года, при этом члены могут быть переизбраны повторно, если они демонстрируют эффективность и соответствие корпоративным требованиям.

## СРОК ПРЕБЫВАНИЯ В ДОЛЖНОСТИ

	2021	2022	2023
меньше чем 3 года	2	1	<b>1</b>
4–7 лет	1	2	<b>3</b>
8 и более лет	1	1	<b>–</b>

Средний срок пребывания в должности членов Совета директоров на конец 2023 года – 4,1 года.

## СОСТАВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

GRI 2-11

В 2023 году Совет директоров продолжил обеспечивать управление и повышение эффективности деятельности Компании, представляя интересы всех вовлеченных сторон в процессах принятия решений.

## СОСТАВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

Ф.И.О.	ДОЛЖНОСТЬ
Джуманбаев Владимир Викторович	Председатель Совета директоров
Скотт Моррисон	Член Совета директоров (независимый директор) – Председатель Комитетов по внутреннему аудиту; вознаграждениям и назначениям
Маханов Баламир Болатович	Член Совета директоров, Председатель Правления
Дэвид Кэзер	Член Совета директоров (независимый директор) – Председатель Комитетов по рискам, безопасности и охране окружающей среды



### Председатель Совета директоров

#### ОПЫТ РАБОТЫ:

в АО «АК Алтыналмас» с 2017 года. 20 лет опыта работы в области управления: АО «Каражыра» (Председатель Совета директоров), АО «ГМК КАЗАХАЛТЫН» (член Совета директоров), ТОО «Vertex Holding» (генеральный директор), ТОО «Корпорация Казахмыс» (директор по стратегическому развитию), ТОО «Каражыра ЛТД» (генеральный директор)

#### ОБРАЗОВАНИЕ:

Казахская государственная академия управления им. Т. Рыскулова (экономист)

**Владимир Викторович  
ДЖУМАНБАЕВ**



### Член Совета директоров (независимый директор)

#### Председатель комитетов по: рискам, безопасности и охране окружающей среды

#### ОПЫТ РАБОТЫ:

в АО «АК Алтыналмас» с 2019 года. Более 30 лет опыта работы в горной промышленности: Fengro Industries (член Совета директоров), European Goldfields LTD. (CEO), Abu Dhabi Capital Group (CEO), Avocet mining LTD (CEO), Grafton Resource Investments LTD (директор), Anglo American PLC (управляющий директор), Miller mining (директор по развитию), Redland aggregates LTD (коммерческий менеджер по центральному региону)

#### ОБРАЗОВАНИЕ:

Imperial College (BSc, mining)

**Дэвид КЭЗЕР**



### Член Совета директоров с 31 июля 2023 года

#### Председатель Правления со 2 мая 2023 года

#### ОПЫТ РАБОТЫ:

в АО «АК Алтыналмас» с 2021 года. Более 14 лет опыта работы в области управления, финансов: АО «ГМК КАЗАХАЛТЫН» (последняя занимаемая должность – Генеральный директор), ТОО «Корпорация Казахмыс (Ведущий специалист управления инвестиционного планирования и малых проектов), ТОО «DELOITTE» (аудитор)

#### ОБРАЗОВАНИЕ:

Университет КИМЭП (KIMEP University) (бизнес-администрирование), МИСИС (MISIS) (MBA)

**Баламир Болатович  
МАХАНОВ**



### Член Совета директоров (независимый директор)

#### Председатель комитетов по: внутреннему аудиту; вознаграждениям и назначениям

#### ОПЫТ РАБОТЫ:

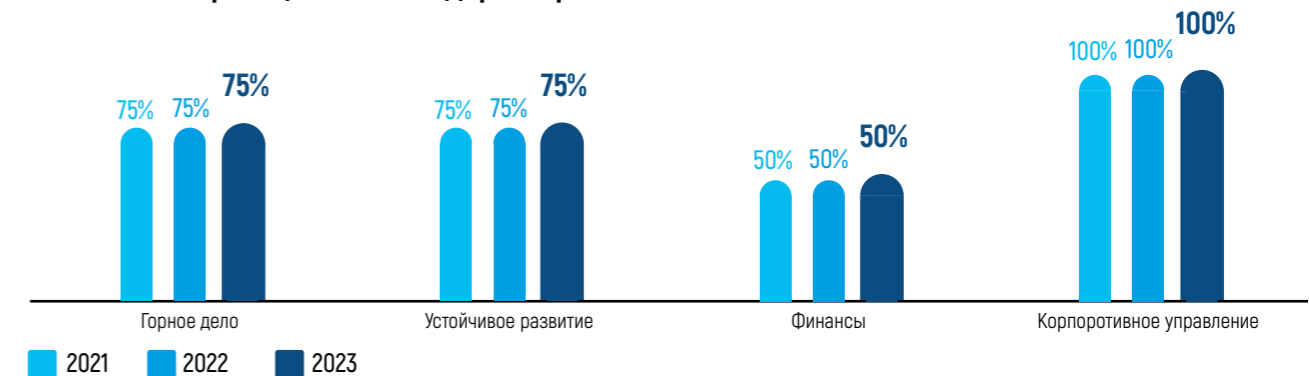
в АО «АК Алтыналмас» с 2018 года. Более 35 лет опыта работы в горной промышленности, металлургии и производстве: Fengro Inc (Председатель Совета директоров), Tri-Star Resources PLC/Zinc Oxide LLC/ASA Resources Group PLC (член Совета директоров), Metalor Technologies International SA (Председатель Совета директоров, генеральный директор), SGS SA (исполнительный вице-президент), Commercial testing and engineering Co. (президент и исполнительный директор), SGS Ghana Ltd (управляющий директор), SGS SA (технический менеджер)

#### ОБРАЗОВАНИЕ:

бакалавр (геология), доктор наук (инженер-металлург)

**Скотт МОРРИСОН**

### Баланс квалификации в Совете директоров



### ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

В 2023 году было проведено 20 заседаний Совета директоров, в рамках которых был рассмотрен 81 вопрос, в т.ч.:

- о заключении Компанией сделок, в совершении которых Компания имеет заинтересованность;
- о принятии решений по вопросам деятельности, относящимся к компетенции общего собрания акционеров (участников) юридического лица, десять

- и более процентов акций (долей участия в уставном капитале) которого принадлежит обществу;
- об утверждении консолидированного бюджета Компании на 2023 год;
- о рассмотрении консолидированного отчета о результатах деятельности Компании;
- о рассмотрении рекомендаций Комитета Совета директоров по назначениям и вознаграждениям.

## КОМИТЕТЫ ПРИ СОВЕТЕ ДИРЕКТОРОВ

По состоянию на конец 2023 года в Компании действовало четыре комитета при Совете директоров: Аудиторский комитет, Комитет Службы риск-менеджмента, Комитет по назначениям и вознаграждениям и Комитет по безопасности и ООС.



### КОМИТЕТ СЛУЖБЫ РИСК-МЕНЕДЖМЕНТА

Комитет службы риск-менеджмента является структурным подразделением АО «АК Алтыналмас» и находится в административном подчинении Председателя Правления АО «АК Алтыналмас», а также в функциональном подчинении Совета директоров.

Служба риск-менеджмента выполняет следующие функции:

- разработка, актуализация и совершенствование методологии по риск-менеджменту Компании;
- внедрение и исполнение Политики риск-менеджмента и Правил по риск-менеджменту, Положения о Комитете по риск-менеджменту и процедур по риск-менеджменту Компании, а также осуществление контроля за их соблюдением;
- организация и контроль работы риск-менеджмента в Компании;
- интеграция процесса риск-менеджмента в корпоративное управление и действующие основные бизнес-процессы в целях принятия риск-ориентированного управленческого решения;
- осуществление контроля за внедрением единого унифицированного подхода по риск-менеджменту;
- осуществление контроля по повышению эффективности функционирования системы риск-менеджмента в Компании;
- планирование и исполнение работы по риск-менеджменту Компании;
- консолидация и подготовка внешней и внутренней отчетности по риск-менеджменту Компании и предоставление руководству, Правлению, Комитету Совета директоров по риск-менеджменту, Совету директоров;
- подготовка топ-20 рисков и предоставление Комитету Совета директоров по риск-менеджменту;
- подготовка Списка ключевых рисков Компании и предоставление руководству, Правлению и Комитету Совета директоров по риск-менеджменту;
- консолидация реестров рисков и матриц рисков Компании и предоставление руководству, Правлению, Комитету Совета директоров по риск-менеджменту, Совету директоров;
- консолидация отчетности по управлению рисками для предоставления Правлению, Комитету Совета директоров по риск-менеджменту и Совету директоров;
- повышение уровня риск-культуры работников Компании путем проведения обучения, риск-сессий и консультирования по вопросам риск-менеджмента;
- организация работы Комитета Совета директоров по риск-менеджменту Компании.

По состоянию на конец 2023 года в состав Комитета службы риск-менеджмента входили:

- **Дэвид Кэзер** – независимый директор, Председатель Комитета;
- **Маханов Баламир** – Председатель Правления, член Комитета;
- **Скотт Моррисон** – независимый директор, член Комитета.

В 2023 году было проведено 4 заседания Комитета службы риск-менеджмента.



### КОМИТЕТ ПО НАЗНАЧЕНИЯМ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯМ

Комитет по назначениям и вознаграждениям является постоянно действующим коллегиальным, консультативным органом при Совете директоров Компании, осуществляющим свою деятельность в рамках полномочий, предоставленных ему Советом директоров Компании. Целями деятельности Комитета по назначениям и вознаграждениям являются предварительное рассмотрение, анализ и выработка рекомендаций по вопросам, относящимся к его компетенции для оказания содействия Совету директоров Компании при принятии решений по вопросам назначений и вознаграждений.

Комитет по назначениям и вознаграждениям осуществляет следующие функции:

- разработка рекомендаций по количеству членов и кандидатов, срокам назначения, размеру фиксированной заработной платы, условий оплаты труда и премирования членов Правления, в том числе Председателя Правления;
- разработка рекомендаций по минимальному и максимальному значению шкалы фиксированной заработной платы и процента к годовому окладу (нефиксированной) премиальной выплаты для членов Правления, директоров департаментов в прямом подчинении Правления, Корпоративного секретаря, работников Службы внутреннего аудита и Службы риск-менеджмента и дочерних предприятий;
- разработка рекомендаций по назначению, условиям назначения, размеру фиксированной заработной платы, условий оплаты труда и премирования Корпоративного секретаря;
- разработка рекомендаций по составу, срокам назначения службы внутреннего аудита, назначению ее руководителя и членов, размеру фиксированной заработной платы, условий оплаты труда и премирования работников Службы внутреннего аудита;
- разработка рекомендаций по составу, срокам назначения Службы управления рисками, назначению ее руководителя, размеру фиксированной заработной платы, условий оплаты труда и премирования работников Службы управления рисками;
- разработка рекомендаций по представительским расходам для членов Правления в рамках процесса годового бюджетирования Компании;
- предоставление рекомендаций по политике премиальности в работе членов Совета директоров и членов Правления;
- разработка рекомендаций по значениям ключевых показателей эффективности для членов Правления, внутреннего аудитора (в том числе Службы внутреннего аудита) и Службы управления рисками;
- предложение Общему собранию акционеров кандидатов, предложения об условиях оплаты и бонусной политике членов Правления, Корпоративного секретаря, Внутреннего аудитора (включая Службу внутреннего аудита), руководителя Службы управления рисками (назначения, условия оплаты и бонусная политика) и работников Службы управления рисками (условия оплаты и бонусная политика).

Состав Комитета по назначениям и вознаграждениям:

- **Дэвид Кэзер** – независимый директор, член Комитета;
- **Баламир Маханов** – Председатель Правления, член Комитета;
- **Владимир Джуманбаев** – Председатель Совета директоров, член Комитета;
- **Макпал Нусипова** – член Правления, член Комитета;
- **Скотт Моррисон** – независимый директор, Председатель Комитета.

В 2023 году было проведено 4 заседания Комитета по назначениям и вознаграждениям.



### АУДИТОРСКИЙ КОМИТЕТ

Аудиторский комитет является надзорным и консультативным органом, подотчетным Совету директоров, и действует в рамках полномочий, предоставленных ему Советом директоров. Цель Аудиторского комитета – обеспечить структурное и системное курирование работы в области корпоративного управления и внутреннего контроля.

Аудиторский комитет оказывает содействие Совету директоров путем консультаций и разработки рекомендаций по:

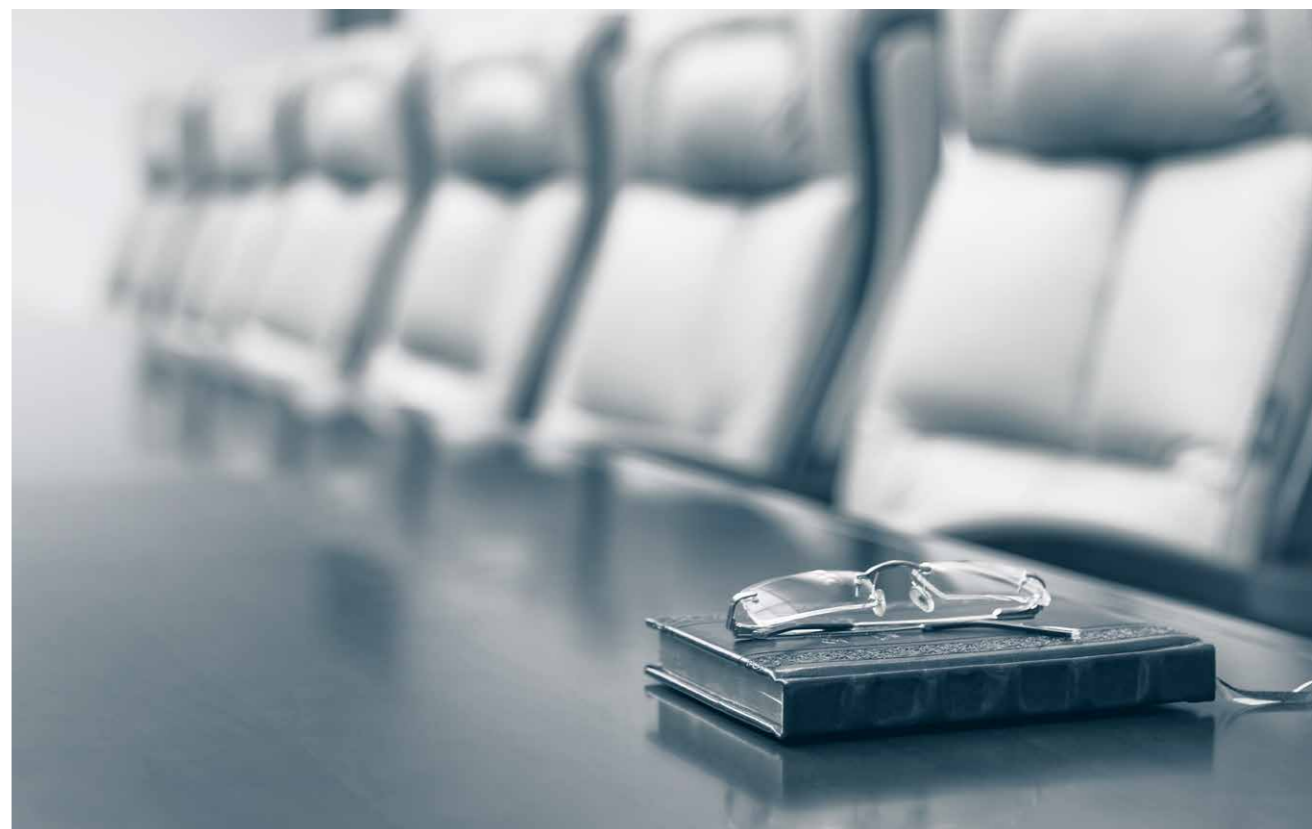
- 1) установлению эффективной системы контроля за финансово-хозяйственной деятельностью (в том числе за полнотой и достоверностью финансовой отчетности);
- 2) контролю за надежностью и эффективностью системы внутреннего контроля, а также за исполнением требований документов по корпоративному управлению;
- 3) контролю за независимостью внешнего и внутреннего аудита, а также за процессом обеспечения соблюдения законодательства Республики Казахстан.

Аудиторский комитет рассматривает каждый из вышеперечисленных вопросов и предоставляет Совету директоров независимое мнение и рекомендации относительно применяемых практик в работе и потенциальных улучшений в этих сферах.

По состоянию на конец 2023 года в Состав Аудиторского комитета входили:

- **Скотт Моррисон** – независимый директор, Председатель Аудиторского комитета;
- **Маханов Баламир** – Председатель Правления, член Аудиторского комитета;
- **Дэвид Кэзер** – независимый директор, член Аудиторского комитета.

В 2023 году было проведено 4 заседания Аудиторского комитета.



### КОМИТЕТ ПО БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЕ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Комитет по безопасности и охране окружающей среды (ООС) является надзорным и консультативным органом при Совете директоров Компании, подотчетен в своей деятельности Совету директоров Компании. Целью деятельности Комитета является предварительное рассмотрение, анализ и выработка рекомендаций по вопросам, относящимся к его компетенции для оказания содействия Совету директоров при принятии решений по вопросам промышленной безопасности, охране труда и охране окружающей среды.

Комитет по безопасности и ООС осуществляет следующие функции:

- рассмотрение и утверждение стратегического видения и политик по ПБ, ОТ и ООС Компании;
- предоставление рекомендаций для содействия эффективному выполнению требований стандартов по ПБ, ОТ и ООС и связанных с ними защитных мер;
- рассмотрение совокупных тенденций в статистике по происшествиям и заболеваниям / случаям с нанесением вреда здоровью, с целью выявления проблемных областей и предоставления рекомендаций для корректирующих действий;
- рассмотрение результатов расследований недопустимых рисков в сфере ПБ, ОТ и ООС, а также

рассмотрение рекомендаций по их устранению или снижению опасностей;

- контроль и мониторинг деятельности по ПБ, ОТ и ООС, руководство управлением ПБ, ОТ и ООС;
- рассмотрение и одобрение внутренних нормативных документов в области ПБ, ОТ и ООС;
- рассмотрение всех вопросов, поднятых любым членом Комитета.

Состав Комитета по безопасности и ООС:

- **Дэвид Кэзер** – независимый директор, Председатель Комитета;
- **Баламир Маханов** – Председатель Правления, член Комитета;
- **Скотт Моррисон** – независимый директор, член Комитета.

В 2023 году было проведено 4 заседания Комитета по Безопасности и ООС.

### СРЕДНЯЯ ПОСЕЩАЕМОСТЬ ЗАСЕДАНИЙ ЧЛЕНАМИ КОМИТЕТОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ В 2023 ГОДУ:

ЧЛЕН КОМИТЕТА	НЕЗАВИСИМОСТЬ	КОМИТЕТ ПО АУДИТУ	КОМИТЕТ ПО БЕЗОПАСНОСТИ И ООС	КОМИТЕТ ПО РИСК-МЕНЕДЖМЕНТУ	КОМИТЕТ ПО НАЗНАЧЕНИЯМ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯМ
Скотт Моррисон	Да	100%	100%	100%	100%
Дэвид Кэзер	Да	100%	100%	100%	100%
Маханов Баламир Болатович	Нет	100%	100%	100%	100%
Джуманбаев Владимир Викторович	Нет	-	-	-	100%
Нусипова Макпал Ергалиевна	Нет	-	-	-	100%

### ОЦЕНКА РАБОТЫ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

Компания рассматривает внедрение оценки работы Совета директоров и его комитетов. Оценка эффективности позволит выявить, насколько эффективно Совет директоров выполняет свои функции и достига-

ет поставленных целей. Данный процесс поможет выявить сильные и слабые стороны, а также определять области для улучшения.

# Правление

GRI 2-9

## ФУНКЦИИ ПРАВЛЕНИЯ

Правление является исполнительным органом Компании, осуществляющим текущее руководство ее деятельностью в соответствии с утвержденными планами. Деятельность исполнительного органа строится

на основе принципа максимального соблюдения интересов акционеров, полностью подотчетна решениям Общего собрания акционеров Компании и Совета директоров.

## СОСТАВ ПРАВЛЕНИЯ

В течение 2023 года в состав Правления были внесены следующие изменения:

- Май 2023 года – решением Совета директоров (1) из состава Правления был исключен Канашев Д.Б.; (2) в состав Правления в качестве Председателя Правления был включен Маханов Б.Б.;
- Май 2023 года – решением Совета директоров (1) из состава Правления были исключены Рахи-

шов К.К., Клегхорн С. Дж., Джалолов Б.Б.; (2) в состав Правления были включены Каракесов Р.М., Водопшин Р.В., Оразаев Д.М.;

- Июль 2023 года – решением Совета директоров в состав Правления был включен Клегхорн С. Дж.;
- Сентябрь 2023 года – решением Совета директоров из состава Правления был исключен Клегхорн С. Дж.

## СОСТАВ ПРАВЛЕНИЯ

Ф.И.О.	Должность
Маханов Б.Б.	Председатель Правления
Каракесов Р.М.	Член Правления, Главный Исполнительный Директор по финансам
Оразаев Д.М.	Член Правления, Главный Исполнительный Директор по стратегии и развитию
Водопшин Р.В.	Член Правления, Главный Исполнительный Директор по производству
Нусипова М.Е.	Член Правления, Главный Исполнительный Директор по управлению персоналом



### Председатель правления

#### ОПЫТ РАБОТЫ:

в АО «АК Алтыналмас» с 2021 года. Более 14 лет опыта работы в области управления, финансов: АО «ГМК Казахалтын» (последняя занимаемая должность – генеральный директор), ТОО «Корпорация Казахмыс (ведущий специалист управления инвестиционного планирования и малых проектов), ТОО «Deloitte» (аудитор)

#### ОБРАЗОВАНИЕ:

Университет КИМЭП (KIMEP University) (бизнес-администрирование), МИСИС (MISIS) (MBA)

**Баламир Болатович  
МАХАНОВ**



**Роман Васильевич  
ВОДОПШИН**

### Член Правления, Главный исполнительный директор по производству

#### ОПЫТ РАБОТЫ:

в АО «АК Алтыналмас» с 2021 года. Обладает более чем 26-летним опытом работы в сфере горнодобывающей промышленности, в том числе 20 лет на руководящих должностях. Занимал различные должности в таких компаниях, как: ОАО «ГМК «Казахалтын», Донецксталь-Металлургический завод, ООО «Шахтостроительная компания Донецкшахтопроходка», ОАО «Шахта «Комсомолец Донбасса», ГУ «Донецкая угольная энергетическая компания»

#### ОБРАЗОВАНИЕ:

1992–1997 – Донецкий национальный технический университет, Донецк, Украина. Получил специальность в области горного дела и подземной разработки месторождений полезных ископаемых. 2016–2017 – Бизнес-школа при Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС). Получил степень магистра бизнес-администрирования (MBA) в области горнодобывающей промышленности



**Рустем Мансурович  
КАРАКЕСОВ**

### Член Правления, Главный исполнительный директор по финансам

#### ОПЫТ РАБОТЫ:

в АО «АК Алтыналмас» с 2023 года. Обладает более чем 16-летним опытом работы в финансовой сфере, включая 10 лет на руководящих должностях в горнодобывающей промышленности. Занимал различные должности в таких компаниях, как: ОАО «ГМК» Казахалтын» и ОАО «Делойт»

#### ОБРАЗОВАНИЕ:

бакалавр техники и технологий (горное дело), Карагандинский технический университет; бакалавр бизнес-администрирования, KIMEP UNIVERSITY



**Даурен Мухитович  
ОРАЗАЕВ**

### Член Правления, Главный исполнительный директор по стратегии и развитию

#### ОПЫТ РАБОТЫ:

в АО «АК Алтыналмас» с 2023 года. Обладает более чем 18-летним опытом работы в финансовом и горнодобывающем секторах. Занимал различные должности в таких компаниях, как: E4 Capital, Bank RBK, KazMinerals, БТА Секьюритис

#### ОБРАЗОВАНИЕ:

бакалавр по специальности «Моделирование и прогнозирование в финансовой сфере», Казахский национальный университет имени Аль-Фараби; бакалавр по квалификации «Подземная инженерия», Казахский национальный технический университет имени Сатпаева



**Член Правления, Главный исполнительный директор по управлению персоналом**

**ОПЫТ РАБОТЫ:**

в АО «АК Алтыналмас» с 2019 году. Более 20 лет опыта работы в области управления персоналом в международных и национальных компаниях: в Alcon/Novartis Group, Verna Capital, СП Катко/ «Казатомпром», АО «Казына», Halliburton International, Schlumberger, AGIP KCO (NCOC)

**ОБРАЗОВАНИЕ:**

бакалавр в сфере инженерии-экономики, магистр HR-менеджмента, Казахский национальный технический университет имени Сатпаева (инженер-экономист), Robert Gordon University (HR Management), международная сертификация в области управления персоналом CIPD (Certified Institute of Personnel Development)

**Макпал Ергалиевна НУСИПОВА**

**ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРАВЛЕНИЯ**

В 2023 году было проведено в общей сложности 29 заседаний Правления, на которых в т.ч. были рассмотрены следующие вопросы:

- О заключении сделок способом закупа из одного источника;
- Об утверждении Положения по управлению промышленной безопасностью, охраной труда и охраной окружающей среды в подрядных организациях;

- Об утверждении Политики по системе управления в области ESG;
- Об утверждении Политики в области охраны окружающей среды;
- Об утверждении Положения по обучению и развитию персонала;
- Об утверждении Положения о премировании операционного персонала.

**ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ**

Условия и размеры премирования членов Правления утверждаются Советом директоров по рекомендации Комитета по назначениям и вознаграждениям. Вознаграждение ключевого управленческого персонала,

включая заработную плату, премиальные выплаты и пенсионные взносы, выплаченное в 2023 году, составило 2 396 893 тыс. тенге (в 2022 году – 2 286 643 тыс. тенге).

GRI 2-19, 2-20

**ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ**

	2021	2022	2023
Размер вознаграждения ключевого управленческого персонала, тыс. тенге	1 513 369	2 286 643	<b>2 396 893</b>

Комитет по вознаграждениям ежегодно анализирует ключевые показатели эффективности (далее – КПЭ) членов Правления и высшего руководства, что гарантирует соответствие вознаграждения целям Компании. Эти КПЭ направлены на достижение долгосрочного успеха. Процесс определения вознаграждения является надежным и прозрачным. Годовая премия за отчетный период выплачивается по решению Совета директоров. Ни один директор не участвует в определении размера собственного вознагражде-

ния. Комитет по вознаграждениям состоит из независимых директоров без исполнительных полномочий, которые взвешенно применяют Политику вознаграждений и имеют право определять размер бонусов и вознаграждений. Коллективные цели по Компании касаются производственных и финансовых результатов, в том числе результатов деятельности в области охраны труда. Целевые показатели ежегодно пересматриваются и устанавливаются на уровне, соответствующем планам и бюджету Компании.

**КОЛЛЕКТИВНЫЕ ЦЕЛИ ЗА 2023 ГОД**

№	КПЭ	ВЕС ПОКАЗАТЕЛЯ
1	Выпуск золота	35%
2	Себестоимость (AISC)	30%
3	Коэффициент частоты производственного травматизма (LTIFR)	35%

**ПОДХОД К ВОЗНАГРАЖДЕНИЮ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВЛЕНИЯ**

Председатель Правления – единственный член Совета директоров, являющийся исполнительным лицом Компании. Структура и состав вознаграждения Председателя Правления стимулируют достижение целей эффективности, что способствует сближению его интересов с интересами акционеров. По итогам деятельности Компании и достижения поставленных КПЭ Председатель Правления получает вознаграждение за исполнение коллективных и своих индивидуальных целей ежегодно.

**ПОДХОД К ВОЗНАГРАЖДЕНИЮ ПРОЧИХ СОТРУДНИКОВ**

Политика вознаграждения других руководителей Компании по составу и структуре КПЭ аналогична политике в отношении Председателя Правления. Вознаграждение членов Правления и всех руководителей высшего звена состоит из базового оклада и годового бонуса. Структура КПЭ для сотрудников разработана с учетом индивидуальной ответственности и результативности.



# Деловая этика и комплаенс

GRI 2-26, 2-27, 205-2

## ЧЕМ МЫ РУКОВОДСТВУЕМСЯ?



### ВНД:

1. Кодекс корпоративной этики
2. Кодекс противодействия коррупции
3. Политика урегулирования конфликта интересов
4. Политика по соблюдению нормативных требований (комплаенс)
5. Политика в отношении подарков и знаков гостеприимства



### СТАНДАРТ:

1. ISO 37001:2016 Система менеджмента борьбы со взяточничеством

## НАШ ПОДХОД

АО «АК Алтыналмас» придерживается принципов деловой этики и соблюдения законности, гарантируя прозрачность, честность и ответственность в бизнесе. Компания строго следует антикоррупционным нормам, предотвращает конфликты интересов и соблюдает высокие стандарты профессиональной этики.



## КОРПОРАТИВНАЯ ЭТИКА

Основные принципы корпоративной этики Компании закреплены в Кодексе корпоративной этики АО «АК Алтыналмас», утвержденном Советом директоров в 2019 году. Кодекс регламентирует базовые аспекты поведения, ценности и принципы, которыми руководствуется АО «АК Алтыналмас» и его работники при осуществлении своей деятельности, в том числе:



БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА



ВЗАИМООТНОШЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВЕ



УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ



ПОВЕДЕНИЕ СОТРУДНИКОВ



КОМАНДНЫЙ ДУХ



ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПАРТНЕРАМИ



СОБЛЮДЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Кодекс корпоративной этики содержит положения, требующие неукоснительного соблюдения норм казахстанского и международного законодательства всеми сотрудниками Компании. В частности, сотрудники обязаны соблюдать:

- положения законодательства РК о валютном регулировании и валютном контроле;
- нормы антимонопольного законодательства РК и законодательства о защите конкуренции РК;

- международные санкционные ограничения;
- положения иных казахстанских и международных правовых актов.

Сотрудники Компании ежегодно проходят обучение по вопросам соблюдения Кодекса корпоративной этики в формате онлайн.

## КОМПЛАЕНС-КОНТРОЛЬ

GRI 205-1

В функцию Службы комплаенс входит проведение регулярного обучения руководства и работников, позволяющее обеспечить их осведомленность о политиках, связанных с обеспечением соблюдения требований законодательства, и соблюдение ими требований по противодействию отмыванию доходов, полученных преступным путем и финансированию терроризма.

Служба комплаенс наделена независимым статусом в целях надлежащей реализации закрепленных за ней функций и обеспечения объективности и независимости суждений. Служба ведет постоянный мониторинг изменения регуляторной базы.

### ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА ОТДЕЛА КОМПЛАЕНС-КОНТРОЛЯ ДЕПАРТАМЕНТА ПО ПРАВОВЫМ ВОПРОСАМ



Служба комплаенс-контроля несет ответственность за предотвращение и выявление следующих правонарушений:

- **Защита персональных данных:** Служба следит за строгим соблюдением законодательства о защите персональных данных и предотвращает их утечку.
- **Конфликты интересов:** сотрудники обязаны декларировать возможные конфликты интересов, а комплаенс-отдел проводит их анализ и внедряет механизмы урегулирования.
- **Отмывание денег и финансирование терроризма:** для предотвращения таких правонарушений проводятся регулярные проверки, обучение сотрудников и внутренние аудиты.
- **Коррупция:** Компания разрабатывает антикоррупционные меры, включая внутренние расследования и обучение сотрудников.

- **Дискриминация и харассмент:** система строгого контроля и мониторинга направлена на предотвращение любых проявлений дискриминации и харассмента, включая анонимные механизмы подачи жалоб и последующие расследования.

Комплаенс-система включает:

- **Обязанности и подотчетность:** все сотрудники обязаны соблюдать внутренние стандарты и процедуры, регулярно проходить обучение по вопросам комплаенс-контроля и быть подотчетными за свои действия.
- **Омбудсмен и горячие линии:** Компания предоставляет возможность анонимного сообщения о любых правонарушениях через горячие линии или обращение к омбудсмену.

- **Дисциплинарные меры:** в случае подтвержденных нарушений применяются дисциплинарные меры, такие как замечания, выговоры, строгие выговоры, расторжение трудового договора. Также в Компании предусмотрены дисциплинарные взыскания, связанные со снижением премии сотрудника по решению руководства. При выговоре премия может быть снижена до 25%, а при строгом выговоре – до 50%.

Компания разработала четкую систему по предотвращению дискриминации и харассмента, включающую:

- **Обучение:** проводится обязательное обучение для всех сотрудников по вопросам этичного поведения, уважения к коллегам, недопущения дискриминации и харассмента.
- **Процедуры репортинга:** сотрудники могут анонимно сообщать о случаях дискриминации и харассмента через горячие линии. Эти сообщения рассматриваются компетентными специалистами для принятия соответствующих мер.
- **Дисциплинарные меры:** в случае подтверждения фактов дискриминации и харассмента применяются

строгие меры наказания, включая дисциплинарные взыскания, увольнение и передачу дела в правоохранительные органы.

Служба комплаенс-контроля систематизировал виды комплаенс-рисков и разработал меры по их минимизации:

- **Потенциальные судебные разбирательства:** проведение разъяснительных бесед и обучения для предотвращения правонарушений.
- **Коррупционные правонарушения:** включает обучение и внутренние расследования по случаям коррупции.
- **Нарушение норм корпоративной этики:** комплаенс-обучение сотрудников и использование анонимных каналов для идентификации нарушений.
- **Нарушения поставщиками:** проверки контрагентов и мониторинг их соответствия Кодексу поведения поставщика.
- **Нарушение международных санкций:** проверка контрагентов на наличие в санкционных списках и обязательные заверения о непричастности к санкционным лицам.

## ОПОВЕЩЕНИЕ О НАРУШЕНИЯХ

GRI 205-3, 2-16

АО «АК Алтыналмас» придерживается высочайших стандартов честности, открытости, ответственности и дорожит своей репутацией, и мы ожидаем от сотрудников и партнеров Компании соблюдения высочайших стандартов этики и добросовестности.

Для поддержания принципов честного и добросовестного ведения бизнеса крайне важно, чтобы у руководства Компании была возможность получать информацию о нарушениях этических норм, законодательства, Кодекса корпоративной этики АО «АК Алтыналмас» или других внутренних правил. Это позволит Компании своевременно реагировать на нарушения и устранять их.

В АО «АК Алтыналмас» внедрено Положение по оповещению о нарушении этических норм, законодательства и внутренних правил Компании.

Работники, имеющие обоснованные подозрения о нарушениях деловой этики, законодательства или локальных актов Компании, должны в первую очередь поставить в известность непосредственного руководителя, в компетенции которого находится данная ситуация и который может эффективно отреагировать на нее в кратчайший возможный срок. Если данный

вариант представляется неподходящим, вопрос должен быть передан на рассмотрение руководителю Службы комплаенс. Если работник опасается использовать вышеуказанные внутренние механизмы, он может сообщить о проблемных вопросах независимой третьей стороне, воспользовавшись горячей линией.

Третье лицо, располагающее конкретными фактами или имеющее обоснованные подозрения (предположения) о нарушениях этических норм, законодательства, должно в первую очередь в письменной форме поставить в известность свое контактное лицо в Компании или напрямую руководителя Службы комплаенс. Третье лицо также имеет дополнительную возможность сообщить о проблемных вопросах анонимно, воспользовавшись горячей линией.

Горячая линия дает возможность конфиденциально сообщать о случившихся или предполагаемых фактах коррупции, мошенничества, дискриминации, харассмента, а также об иных нарушениях законодательства, этических норм или Кодекса корпоративной этики АО «АК Алтыналмас» со стороны любых лиц.

Горячая линия и интернет-ресурс обслуживаются независимой компанией как гарант обеспечения кон-

фиденциальности всех заявлений. Служба доступна 24 часа в сутки без выходных и имеет многоязыковую поддержку при обращениях как по телефонной линии, так и через интернет-ресурс.

Заявители могут сообщить о фактах нарушений Кодекса корпоративной этики анонимно, выбор того, придерживаться анонимности или нет, остается на стороне заявителя.

После получения заявления о нарушении оно рассматривается Службой комплаенс и принимается решение о необходимых мерах.

Сообщая о своих подозрениях, заявитель не рискует в результате такого поступка лишиться работы, подвергнуться какой-либо форме возмездия или преследования. Даже если заявитель ошибается, главное, чтобы он действовал добросовестно, исходя из цели защиты интересов Компании.

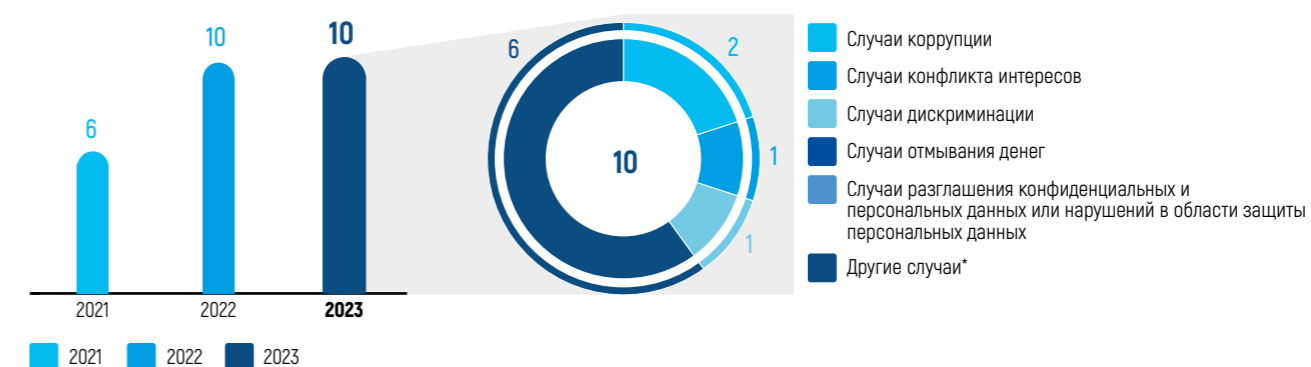
## ОБЩАЯ СТАТИСТИКА ПОСТУПЛЕНИЙ ОБРАЩЕНИЙ НА ГОРЯЧУЮ ЛИНИЮ

### Количество жалоб и обращений на горячую линию



За отчетный период количество поступивших обращений по горячей линии – 65, из них 7 не анонимных, 58 – анонимных. Из них подтвержденных – 51. Не подтвержденных – 14.

### Случаи нарушения корпоративной этики



Компания выявила 10 нарушений Кодекса корпоративной этики в 2023 году, что аналогично количеству случаев за 2022 год.

**Примечание:** «другие случаи» касаются нарушений, связанных с превышением должностных полномочий, экологическим комплаенсом, процедурами закупок и хищением товарно-материальных ценностей.

Существенных штрафов и нефинансовых санкций, в том числе ограниченных мер воздействия за 2023 год за нарушение требований законодательства, которые могли повлиять на деятельность АО «АК Алтыналмас» и его дочерних организаций, не имелось.

## УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

GRI 2-15

АО «АК Алтыналмас» внедряет четкую политику управления конфликтом интересов, направленную на предотвращение ситуаций, которые могут повлиять на объективность решений сотрудников. Компания

проводит регулярное обучение, идентифицирует и своевременно устраняет возможные конфликты, обеспечивая прозрачность и соблюдение этических стандартов.

## ЗАЩИТА ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

GRI 2-23

Компания и ее дочерние предприятия регулируют свою деятельность в соответствии с Политикой по правам человека АО «АК Алтыналмас», утвержденной в 2022 году. Политика регламентирует деятельность Компании в области обеспечения равных прав, охраны труда, свободы объединений и определяет основные требования для выявления, предотвращения и отслеживания потенциальных нарушений прав человека.

осуществляет тщательную проверку своих контрагентов, требуя от них подтверждения соответствия следующим обязательствам:

- Запрещение использования детского труда, принудительного труда или любых других форм эксплуатации.
- Обеспечение справедливых условий работы, включая право на безопасную рабочую среду.
- Соблюдение законодательства о защите прав работников, равноправии и недопущении дискриминации.

Компания предъявляет строгие требования к своим партнерам, основываясь на принципах ответственного ведения бизнеса.

АО «АК Алтыналмас» уделяет особое внимание вопросам соблюдения прав человека в работе с собственными подразделениями службы безопасности и сторонними охраняемыми компаниями. Основные обязательства в этой сфере:

- Все партнеры Компании обязаны соблюдать международные нормы, такие как Всеобщая декларация прав человека и руководящие принципы ООН по бизнесу и правам человека.
- Компания заявляет о своей приверженности предотвращать любые формы дискриминации и харассмента, детского или принудительного труда, а также соблюдать нормы безопасных и достойных условий труда для всех работников.

- Служба безопасности обязана соблюдать стандарты, направленные на защиту прав человека, и использовать методы, соответствующие принципам уважения прав личности.
- Все охраняемые подразделения проходят обязательное обучение по вопросам прав человека, что исключает любые формы жестокого обращения, произвольных задержаний и насилия.
- Мы регулярно проводим проверки и аудит деятельности охраняемых служб для обеспечения соблюдения всех стандартов по правам человека, закрепленных как в политике Компании, так и в международных нормах.

Мы строго соблюдаем требования по защите прав человека в отношении наших сотрудников, прямой деятельности, продукции и услуг. Эти требования включают:

- Обеспечение безопасных условий труда и равных возможностей для всех работников.
- Соблюдение трудовых стандартов, включая справедливую оплату, право на отдых и отпуск, а также защиту от дискриминации, харассмента и любых форм эксплуатации.

Наши поставщики обязаны выполнять строгие требования, связанные с соблюдением прав человека и стандартов корпоративной этики. Компания осу-

ществляет регулярное обучение, идентифицирует и своевременно устраняет возможные конфликты, обеспечивая прозрачность и соблюдение этических стандартов.

- На 2024 год наши цели и планы остаются неизменными по сравнению с предыдущими годами:
- Продолжать способствовать повышению культуры корпоративной этики.
- Пройти наблюдательный аудит в соответствии ISO 37001.

## ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

### ЧЕМ МЫ РУКОВОДСТВУЕМСЯ?



ВНД:

1. Закон РК «Об информатизации»
2. Политика информационной безопасности
3. Правила информационной безопасности для работников и для третьих лиц
4. Регламент по управлению инцидентами информационной безопасности
5. Регламент по управлению техническими уязвимостями
6. Регламент по сетевой безопасности
7. Правила по обеспечению информационной безопасности в производственных информационных системах



СТАНДАРТ:

1. ISO/IEC 27001 Система управления информационной безопасностью

АО «АК Алтыналмас» уделяет особое внимание защите данных и информационной безопасности, применяя передовые технологии для предотвращения утечек и кибератак. Компания реализует политику конфиденциальности, контролирует доступ к информации и проводит регулярный аудит систем безопасности.

Информационная безопасность в Компании осуществляется на основе политик и в соответствии с утвержденной системой управления информационной безопасностью (СУИБ).

Управление кибербезопасностью в АО «АК Алтыналмас» осуществляется на нескольких уровнях, обеспечивая надлежащий надзор со стороны руководства и контроль за эффективностью защиты информационных систем. Исполнительное руководство, которое контролирует реализацию стратегий и политик в области кибербезопасности, принимает ключевые решения по управлению рисками и обеспечению защиты критических информационных активов. В Компании назначен Управляющий директор

по безопасности, который отвечает за безопасность сотрудников и за информационную безопасность. Под его руководством работает Отдел по информационной безопасности, который непосредственно отвечает за мониторинг, выявление угроз, реализацию мер защиты и реагирование на инциденты. Управляющий директор по безопасности подотчетен Председателю Правлению напрямую и регулярно предоставляет отчеты о текущем состоянии безопасности и результатах мероприятий по защите данных.

В соответствии с международными стандартами и изменяющимися требованиями кибербезопасности, Компания регулярно обновляет внутренние политики, проводит внутренние и внешние аудиты систем безопасности для выявления уязвимостей и слабых мест. По результатам аудитов разрабатываются корректирующие действия, которые оперативно внедряются. Проводятся регулярные обучающие программы для всех уровней сотрудников с целью повышения осведомленности о киберугрозах и способах их предотвращения. Компания использует современные решения для шифрования данных как на уровне хранения, так и при передаче информации, что минимизирует риски утечки конфиденциальных данных.

АО «АК Алтыналмас» разработало и внедрило комплексный механизм реагирования на инциденты информационной безопасности, который направлен на оперативное выявление и минимизацию последствий кибератак.

Компания использует современные аналитические инструменты для проведения углубленного анализа киберинцидентов, что позволяет не только устранить угрозы, но и предотвратить их повторное возникновение. Все инциденты тщательно документируются, анализируются, и по их результатам внедряются меры для повышения устойчивости информационной системы Компании. В течение 2023 года случаев разглашения конфиденциальных и персональных данных или нарушений в области защиты персональных данных не установлено.

Планы на 2024 год:

- Проведение аудита IT-инфраструктуры в Головном офисе.
- Проведение аудита промышленной системы ГОК «Пустынное».

04

## ВКЛАД В СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ

72 Закупочная деятельность

74 Взаимодействие с регионами



# Закупочная деятельность

GRI 2-6, 204-1

## ЧЕМ МЫ РУКОВОДИТЕМЕСЯ?



ВНД:

1. Кодекс РК «О недрах и недропользовании»
2. Правила приобретения недропользователями и их подрядчиками товаров, работ и услуг
3. Правила синхронизации работы систем электронного закупа в отношении твердых полезных ископаемых с работой реестра товаров, работ и услуг
4. Политика осуществления закупок
5. Процедура по управлению ПБ, ОТ и ООС в подрядных организациях
6. Положение по ПБ, ОТ, СН и ООС для подрядных организаций
7. Основными принципами проведения закупок являются прозрачность, конкурентность, справедливость и эффективность

## ПРИНЦИПЫ ЗАКУПНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АО «АК АЛТЫНАЛМАС»

### 01 ПРОЗРАЧНОСТЬ

- Порядок проведения закупок и требования к их оформлению четко определены и регламентированы внутренними нормативными документами Компании.
- Потенциальным поставщикам предоставляется необходимая и достаточная информация для участия в процедурах закупок.
- Информация о закупках размещается в источниках, предусмотренных законодательством, и на сайте Компании.
- Компанией установлены прозрачные принципы и критерии оценки предложений и выбора поставщика.

### 02 КОНКУРЕНТНОСТЬ

- Закупки осуществляются путем выбора наилучшего предложения в конкурентной среде.
- Закупки без применения конкурентной среды осуществляются в ограниченных случаях.

### 03 СПРАВЕДЛИВОСТЬ

- Поставщикам предоставляются равные условия для участия в закупках.
- Установлены обоснованные требования к поставщикам и закупаемым товарам, работам и услугам.

### 04 ЭФФЕКТИВНОСТЬ

- Решения по закупкам принимаются исходя из соотношения требуемого качества закупаемых товаров, работ и услуг и их стоимости.

## КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

Сумма приобретенных ТРУ



135,8 млрд тенге

Общая доля местного содержания в закупках



89 %

### НАШ ПОДХОД:

Компания осуществляет закупочную деятельность на принципах прозрачности, конкурентности, справедливости и эффективности. Компанией установлены прозрачные принципы и критерии оценки ко всем за-

купаемым товарам, работам и услугам (ТРУ) и потенциальным поставщикам, установлены обоснованные требования и предоставлены равные возможности для участия в процессе закупок.

Совокупный объем закупок Группы в 2023 году составил 135,8 млрд тенге без учета НДС, доля местного содержания в закупках – 89%.

ВИД ЗАКУПОК	СУММА ЗАКУПОК, ТЫС. ТЕНГЕ	ДОЛЯ МЕСТНОГО СОДЕРЖАНИЯ В ЗАКУПКАХ, В %
Закупки товаров	29 819 267	51%
Закупки услуг	9 291 322	100%
Закупки работа	96 717 820	100%
Общая сумма закупок в рамках недропользования	135 828 409	89%

# Взаимодействие с регионами

GRI 2-29, 203-1, 203-2, 411-1, 413-1

## КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

### Объем социальных инвестиций



1,6 млрд тенге

### Переселение жителей домов в поселке Аксу в 2023 году



52 дома

## ЧЕМ МЫ РУКОВОДСТВУЕМСЯ?



ВНД:

1. Кодекс РК «О недрах и недропользовании»
2. Кодекс противодействия коррупции
3. Политики в области прав человека
4. Политика по урегулированию конфликта интересов
5. Налоговая политика



СТАНДАРТ:

1. Глобальный договор ООН
2. Цели устойчивого развития ООН
3. Стандарт взаимодействия с заинтересованными сторонами AA1000

## НАШ ПОДХОД

АО «АК Алтыналмас» активно взаимодействует с регионами присутствия, признавая важность социальной ответственности и устойчивого развития в зонах своей деятельности. Компания стремится к долгосрочному и взаимовыгодному сотрудничеству с местными сообществами, обеспечивая социально-экономическую поддержку, улучшение инфраструктуры и выполнение своих обязательств перед населением.

АО «АК Алтыналмас» заявляет, что на территории его деятельности отсутствуют коренные народности или этнические меньшинства, требующие специальной защиты, согласно международным стандартам прав человека. На территориях, где Компания ведет свою деятельность, проживают преимущественно казахи, которые не являются этническим меньшинством, поскольку составляют большинство населения Республики Казахстан.

Деятельность АО «АК Алтыналмас» осуществляется в строгом соответствии с национальным законодательством и международными стандартами, с соблюдением прав и интересов всех проживающих на этих территориях групп. Компания активно взаимодействует с местными сообществами, соблюдая принципы социальной ответственности и устойчивого развития.

Компания осознает свою ответственность перед регионами, где ведет деятельность, и осуществляет инвестиции в их развитие. В рамках своей стратегии корпоративной социальной ответственности АО «АК Алтыналмас» выделяет значительные средства на улучшение инфраструктуры, социальных услуг, здравоохранения и образования в регионах.

Компания ведет свою деятельность с учетом мнений и интересов местных сообществ, обеспечивая минимальное социальное воздействие и поддерживая устойчивое развитие территорий.

АО «АК Алтыналмас» придает большое значение вовлечению местных сообществ в процесс принятия решений. Компания внедрила механизм подачи жалоб, который обеспечивает: регулярное проведение общественных слушаний и консультаций с предста-

вителями местных сообществ по вопросам развития и воздействия на окружающую среду, возможность подачи жалоб и предложений в рамках установленных процедур, обеспечивающих оперативное рассмотрение всех вопросов.

## СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ АО «АК АЛТЫНАЛМАС», ТЫС. ТЕНГЕ

	2021	2022	2023
Объем инвестиций в социальную сферу	1 643 112	1 621 804	<b>1 173 144</b>
Контрактные	308 605	281 057	<b>480 557</b>
Сверхконтрактные	348 507	1 092 747	<b>172 587</b>
Спорт	250	8 000	<b>6 036</b>
Здравоохранение	95 648	247 123	<b>2 367</b>
Образование	80 965	299 620	<b>8 681</b>
Социальная инфраструктура населенных пунктов	162 732	439 868	<b>121 290</b>
Благотворительность	7 774	54 249	<b>31 113</b>
Праздники	1 138	43 886	<b>3 099</b>
Переселение	986 000	248 000	<b>520 000</b>

В 2023 году АО «АК Алтыналмас» осуществило значимые проекты, направленные на устойчивое развитие регионов своего присутствия, приоритетом которых стало переселение жителей, чьи дома оказались

в зоне горнодобывающих работ, а также модернизация инфраструктуры.

## СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ

### ПРОГРАММА ПЕРЕСЕЛЕНИЯ ЖИТЕЛЕЙ

В 2023 году АО «АК Алтыналмас» реализовало масштабную программу переселения, направленную на улучшение условий проживания жителей поселка Аксу, дома которых оказались в зоне горнодобывающих работ. В рамках программы:

- Выкуплено 52 дома на сумму 520 млн тенге.
- Все переселенные семьи получили новое жилье, соответствующее высоким стандартам.
- Остальные дома выкупаются на добровольной основе, исходя из поступающих жалоб.

Для минимизации необходимости переселения и защиты интересов местных жителей Компания внедрила следующие меры:

- Раннее информирование о праве на переселение и компенсации на общественных слушаниях.
- Справедливая компенсация за земли и имущество.
- Разработка планов переселения для обеспечения комфортного перемещения.
- Создание планов восстановления источников дохода для экономически перемещенных.
- Введение механизмов рассмотрения жалоб для своевременного разрешения проблем.

## СОЦИАЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ И ПОДДЕРЖКА РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ

АО «АК Алтыналмас» активно участвует в развитии и поддержке горняцких поселков:

- В поселке Аксу установлены 2 уличных тренажерных комплекса и 80 опор освещения.
- В микрорайоне Кварцитка построена детская площадка площадью 100 м<sup>2</sup> с ограждением.
- В Жолымбете отремонтировано административное здание акимата, установлено 20 опор освещения,

закуплен LED-экран для Дома культуры, а также мебель для семейной амбулатории.

- В поселке Бестобе организованы народные гуляния на День Победы, малообеспеченным семьям выданы продуктовые наборы.
- В Акбакае (Жамбылская область) профинансирована установка освещения на спортивной площадке.

## МЕРОПРИЯТИЯ (ДЛЯ ВЕТЕРАНОВ, ДЕТЕЙ, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПРАЗДНИКИ)

- К 79-й годовщине Победы в ВОВ поздравлены 57 ветеранов, каждый из которых получил денежную помощь и продуктовую корзину.
- На Международный день защиты детей Компания вручила памятные подарки более 200 детей.

- В рамках акции «Дорога в школу» детям из малообеспеченных семей предоставлены рюкзаки с учебными принадлежностями.
- На Новый год детям горняцких поселков вручены праздничные подарки.
- Компания организовала праздничное мероприятие ко Дню шахтера для местных жителей.

## ПОДДЕРЖКА Уязвимых КАТЕГОРИЙ НАСЕЛЕНИЯ

- В 2024 году Компания выделит 440 тонн угля для малообеспеченных и многодетных семей, а также для инвалидов.

- Планируется поставка 3 750 тонн угля для населения по себестоимости на отопительный сезон 2024–2025 годов.

## ПРИОСТАНОВКА РАБОТЫ ЗОЛОТОИЗВЛЕКАТЕЛЬНОЙ ФАБРИКИ ЖОЛЫМБЕТ

С начала марта была приостановлена работа золотоизвлекательной фабрики Жолымбет (ЖЗИФ), которая была введена в эксплуатацию в 1953 году, в целях модернизации и увеличения производства Компании и обеспечения лучших условий труда работникам

фабрики. Для поддержки сотрудников Компания организовала:

- Регулярные встречи с представителями государственных органов и местных жителей для обсуждения планов Компании.

- Перевод работников на новую обогатительную фабрику ТОО «Казахалтын Technology» (дочернее предприятие Компании) в том же поселке Жолым-

бет для обеспечения максимального и комфортного трудоустройства по месту жительства.

- Обучение сотрудников и обеспечение социальных гарантий, превышающих трудовые договоры.

## ВОССТАНОВИТЕЛЬНЫЕ РАБОТЫ НА ГОК БЕСТОБЕ

С августа 2023 года была начата откачка шахтных вод и восстановление рудника Бестобе в Акмолинской области. По мере выполнения данных работ в октябре этого же года стартовала добыча кварцевой руды. Ожидается, что откачка шахтных вод завершится в первом квартале 2025 года, а восстановительные работы и выход на производственную мощность пла-

нируются на второе полугодие 2025 года. С 2022 года по июль 2023 года в офисе рудника Бестобе также проводилась ярмарка вакансий. Все работы проводятся согласно решениям, отраженным в протоколах встреч населения поселка Бестобе с представителями государственных органов и Компании.

## УПРАВЛЕНИЕ ДОБЫЧЕЙ КУСТАРНЫМ МЕТОДОМ

GRI 14.13

Компания не взаимодействует с нелегальными источниками добычи руды или золота, в том числе с какими-либо источниками кустарной добычи и/или

переработки. Вся извлекаемая и переработанная Компанией руда добывается в пределах лицензированных территорий.

## ОБЩЕСТВЕННЫЕ СЛУШАНИЯ И РАБОТА С ОБРАЩЕНИЯМИ

В течение года Компания провела 27 общественных слушаний с участием местных властей и населения, что способствовало открытому диалогу и прозрачности. Протоколы всех встреч находятся в свободном доступе для ознакомления.

- В 2023 году поступило 124 запроса и жалобы от представителей местных сообществ. Все обращения были рассмотрены и получили ответы в установленные сроки.

Взаимодействие с жителями, поддержка уязвимых категорий населения и реализация социальных инициатив остаются важнейшими приоритетами, подтверждающими долгосрочные обязательства Компании перед регионами своего присутствия.

# 05

## БЛАГОСОСТОЯНИЕ НАШИХ СОТРУДНИКОВ

81 Управление персоналом

88 Обучение и развитие персонала

90 Многообразие и инклюзивность

91 Промышленная безопасность и охрана труда





## КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

Численность сотрудников на 31 декабря 2023 год



9 052 человек

## ЧЕМ МЫ РУКОВОДИТЕМСЯ?



ВНД:

1. Нормативно-правовые акты РК
2. Трудовой кодекс РК
3. Устав Компании
4. Положение о Департаменте организационного развития
5. Положение о Департаменте вознаграждением и льготами
6. Положение об Отделе по кадровому администрированию
7. Регламент о подборе персонала
8. Положение о системе управления эффективностью деятельности персонала
9. Положение по оплате труда работников
10. Положение о годовом премировании работников
11. Положение о премировании операционного персонала



СТАНДАРТ:

1. Всеобщая декларация прав человека
2. Стандарты Международной организации труда
3. Глобальный договор ООН
4. Цели устойчивого развития ООН
5. Руководство по Интегрированной системе менеджмента

## НАШ ПОДХОД

GRI 2-30, 405-1

Привлечение и удержание квалифицированных специалистов в горнодобывающей отрасли является одной из ключевых задач для АО «АК Алтыналмас». Мы стремимся создавать справедливые и инклюзивные условия труда и отдыха, обеспечивая конкурентоспособное вознаграждение, возможности для карьерного роста, а также поддерживая открытый диалог с сотрудниками, что особенно важно в условиях нестабильности.

Корпоративная культура нашей Компании строится на принципах взаимного уважения, доверия, прозрачности и постоянного развития. Мы внедряем и совершенствуем программы обучения и наставничества, которые помогают нашим сотрудникам повышать свои профессиональные навыки и приобретать новые знания в таких сферах, как инженерия, геология, переработка полезных ископаемых и охрана окружающей среды. Мы гарантируем доступность образовательных программ для всех работников, независимо от их местоположения, чтобы расстояние не ограничивало их возможности для профессионального роста.

Мы уделяем особое внимание благополучию и удовлетворенности наших сотрудников. В Компании создана система внутренних коммуникаций, которая позволяет каждому сотруднику обратиться к руководству по любым вопросам и проблемам, не опасаясь негативных последствий. Вопросы, касающиеся всей Компании, обсуждаются на уровне комитета Совета директоров для принятия оптимальных решений.

Мы также ожидаем от наших сотрудников и подрядчиков соблюдения высоких стандартов деловой этики, изложенных в нашем Кодексе поведения. АО «АК Алтыналмас» придерживается политики нулевой терпимости к любым формам дискриминации и харассмента, способствуя созданию культуры равных возможностей. Мы поддерживаем социокультурное разнообразие и инклюзивность через корпоративные программы, которые включают обучение, наставничество, привлечение талантов и активные внутренние коммуникации.

## Управление персоналом

GRI 405-1, 406-1, 408-1, 409-1

АО «АК Алтыналмас» реализует кадровую политику, направленную на привлечение, развитие и удержание высококвалифицированных специалистов. Компания обеспечивает безопасные и комфортные условия труда, внедряет программы обучения и повышения квалификации, способствует карьерному росту сотрудников и поддерживает равные возможности. Более подробно можно прочитать в Годовом отчете за 2023 год.

### ПРИНЦИПЫ ПОИСКА И ОТБОРА ПЕРСОНАЛА

Для отбора сотрудников на вакансии АО «АК Алтыналмас» использует комплексный подход, включая международную систему оценки компетенций SHL. Компания также активно взаимодействует с талантливыми выпускниками учебных заведений, выявляя перспективные кадры. Поиск персонала ведется через различные каналы, включая сайты трудоустройства, социальные сети и профессиональные сообщества. Важной инициативой является программа внутреннего рекрутинга «Пригласи друга», которая способствует вовлечению сотрудников в процесс формирования команды.

### ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ И ХАРАССМЕНТА

АО «АК Алтыналмас» строго соблюдает принципы недопущения дискриминации и харассмента. Все сотрудники Компании имеют равные права и возможности, а оплата труда основывается исключительно на их вкладе в деятельность Компании.

Компания внедрила процесс эскалации для сообщения о происшествиях, который помогает обеспечивать своевременное и эффективное реагирование на инциденты. Любой работник, почувствовавший несправедливое отношение, может обратиться к непосредственному руководителю, начальнику отдела кадрового администрирования, директору департамента по правовым вопросам или менед-

## КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

Женщин среди сотрудников



16 %

Часы обучения на сотрудников в год



22 часов

Сотрудники, подписавшие коллективный договор



87 %

жеру по комплаенсу. Все жалобы рассматриваются конфиденциально, и в случае их обоснованности инициируется служебное расследование с возможным применением дисциплинарных мер в соответствии с Кодексом корпоративной этики, Политикой по борьбе с дискриминацией и харассментом, Политикой по правам человека.

Компания проводит обязательное обучение по «Соблюдению требований по правам человека» для всех сотрудников, которое включает разделы об антидискриминации и антихарассменте. За отчетный период случаев дискриминации и харассмента работников не зафиксировано.

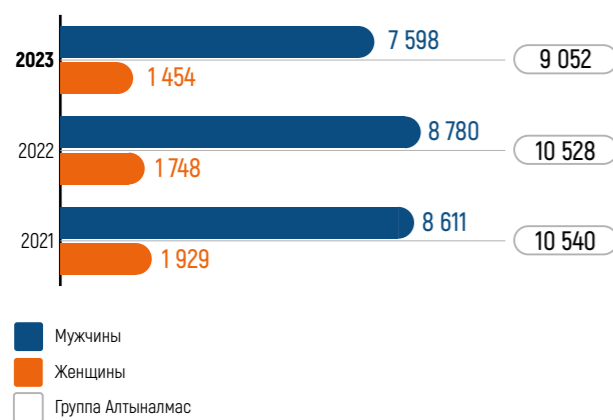
## КАДРОВЫЙ СОСТАВ

На конец 2023 года списочная численность сотрудников составила 9 052 человека. Компания не допускает какой-либо дискриминации, различий, исключения и предпочтения в реализации прав сотрудников. Каж-

дый сотрудник имеет право на равную оплату равного труда без какой-либо дискриминации.

GRI 2-7, 2-8, 401-1, 401-2, 401-3, 405-1

### Списочная численность работников



### Структура персонала в разрезе категорий работников, в % на конец периода



Гендерная структура персонала Группы в отчетном году осталась практически неизменной. На конец года доля женщин в общем составе сотрудников составила 16%. Непропорциональность гендерной представленности среди сотрудников отражает особенности работы в горнодобывающей отрасли, где большая доля рабочей силы приходится на мужчин в связи с опасными и физически тяжелыми условиями труда. Тем не менее в Компании действуют иници-

ативы и стратегии по обеспечению многообразия кадрового состава, в рамках которых мы привлекаем и продвигаем по службе талантливых сотрудников вне зависимости от расы, религии, возраста, пола, наличия или отсутствия группы инвалидности и других особенностей. Структура штата всей Компании и ее управляющего состава отражает многообразие с точки зрения возраста.

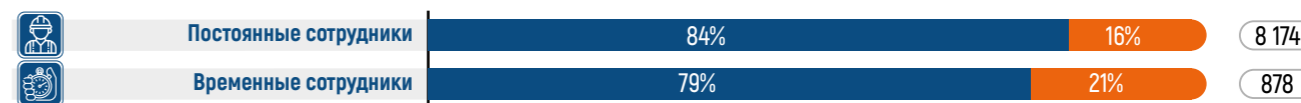
### Списочная численность сотрудников, количество человек



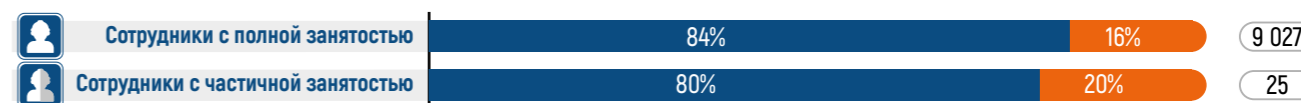
Группа уважает и ценит своих работников независимо от того, работают они полный или неполный день, проявляет заботу о них и принимает во внимание их

потребности и нужды, способствует созданию благоприятных условий труда, соответствующих требованию безопасности.

### Распределение сотрудников по типу занятости



### Распределение сотрудников по форме занятости



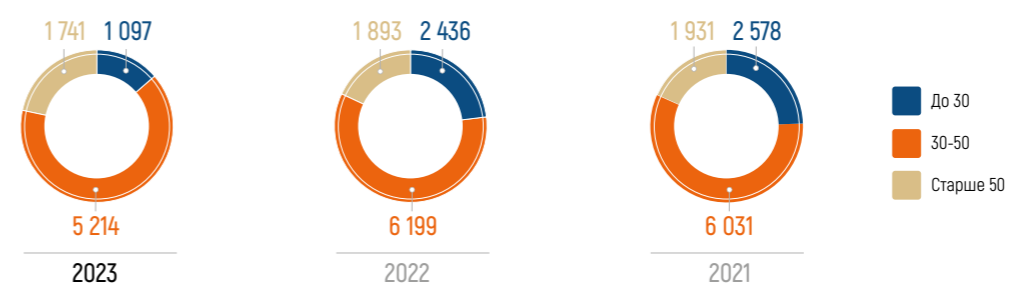
Группа компаний АО «АК Алтыналмас» предоставляет социальный пакет работникам, принятым на условиях постоянной занятости, а также работникам, принятым на время декретного отпуска основного работника.

В 2023 году доля сотрудников в возрасте до 30 лет увеличилась с 19,6 до 23,2%, а доля сотрудников старше 50 лет возросла с 17,7 до 19,2%. Наиболее представленной в Компании остается возрастная группа от 30 до 50 лет, на которую приходится 57,6% всего персонала. В то же время доля сотрудников старше 50 лет несколько выше среди рабочих – 22,2%, тогда как в категории инженерно-технического и административно-вспомогательного персонала доля сотрудников в возрасте до 30 лет составляет 25,7%.

В 2023 году количество сотрудников, взявших отпуск по уходу за ребенком, составило 90 человек, из которых 87 – женщины и 3 мужчины. Эти данные свидетельствуют о том, что в Компании отсутствует гендерная дискриминация в предоставлении социальных отпусков. Женщины, воспитывающие малолетних детей, получают необходимую социальную поддержку, и большинство из них возвращаются на свои рабочие места после окончания отпуска по уходу за ребенком. В 2023 году 49 сотрудников возобновили работу после окончания социального отпуска до достижения ребенком трехлетнего возраста.

Общее количество сотрудников Группы «Алтыналмас» с инвалидностью составило 102 человека, среди которых 3 руководителя функциональных подразделений, 17 сотрудников ИТР и 82 рабочих.

### Структура персонала в разрезе возрастных групп, количество человек



## ТЕКУЧЕСТЬ ПЕРСОНАЛА

GRI 2-7

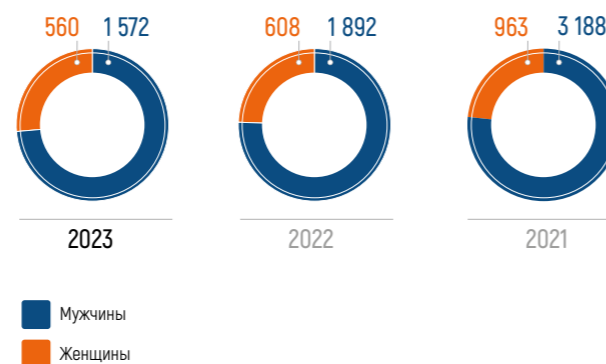
Коэффициент текучести кадров в Группе «Алтыналмас» снизился с 22% в 2022 году до 20% в 2023 году. Это снижение связано с увеличением заработной платы, что положительно повлияло на удержание сотрудников. В 2023 году в Компанию было принято 3 020 новых сотрудников.

### Коэффициент текучести кадров



Большая часть сотрудников в возрасте от 30 до 50 лет (58%), доля сотрудников старше 50 лет составляет 19%, младше 30 лет – 23%. Компания делает ставку на опытных и профессиональных специалистов, обладающих как профессиональными знаниями, так и устойчивыми навыками. Но также Компания забо-

### Количество принятых сотрудников



тится о передаче опыта, что может повысить ее устойчивость и снизить риск утраты знаний. Коэффициент текучести кадров в АО «АК Алтыналмас» составляет 20%. Основными причинами текучести являются выход сотрудников на пенсию и увольнения по инициативе как работодателя, так и работников.

### ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ В РАЗБИВКЕ ПО ГЕНДЕРНЫМ И ВОЗРАСТНЫМ КАТЕГОРИЯМ, %

	ПО ГЕНДЕРНЫМ ГРУППАМ		ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ		
	МУЖ.	ЖЕН.	ДО 30 ЛЕТ	30-50 ЛЕТ	СТАРШЕ 50 ЛЕТ
Коэффициент текучести	22	5	3	19	4

## ОПЛАТА ТРУДА И МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

АО «АК Алтыналмас» стремится обеспечить справедливое и конкурентоспособное вознаграждение своим сотрудникам, которое отражает их вклад в достижение стратегических и операционных целей Компании. Оплата труда сотрудников включает несколько компонентов: базовое вознаграждение, ежемесячное

премирование и/или вознаграждение по итогам года и социальные льготы. Мы стремимся к тому, чтобы все наши сотрудники, независимо от пола, возраста, национальности, получали равную оплату за равный труд. Это важная часть нашей корпоративной культуры и обязательство перед нашими сотрудниками.

## ПОЛИТИКА РАВНОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

Компания придерживается политики равной оплаты труда для всех сотрудников. Различия в среднем уровне заработной платы среди женщин и мужчин составляет около 3%, что отражает в первую очередь различия в квалификациях и уровне занимаемых пози-

ций, а не дискриминацию. В 2023 году среднемесячная заработная плата для женщин составила 413 172 тенге, а для мужчин – 426 218 тенге.

## СООТНОШЕНИЕ СТАНДАРТНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НАЧАЛЬНОГО УРОВНЯ В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ ПО СРАВНЕНИЮ С МИНИМАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТОЙ В 2023 ГОДУ

	МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ
Среднемесячная заработная плата в Компании	426 218	413 172
Минимальная заработная плата в РК	70 000	70 000
Среднемесячная заработная плата за период, согласно данным Бюро национальной статистики	371 511	418 788

## СИСТЕМА МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ

АО «АК Алтыналмас» использует многоуровневую систему мотивации, включающую как материальные, так и нематериальные компоненты. Основные элементы системы мотивации:

- **Материальная мотивация:** включает как постоянные выплаты (базовый оклад), так и переменные выплаты (ежемесячные и годовые премии).
- **Нематериальная мотивация:** включает признание заслуг сотрудников, карьерный рост, участие в программах обучения и развития.

## ПРОГРАММЫ ПО ПОДДЕРЖКЕ СОТРУДНИКОВ

АО «АК Алтыналмас» предоставляет своим сотрудникам разнообразные льготы, направленные на поддержание благополучия и комфортных условий труда:

Обеспечение безопасных и комфортных условий труда, включая компенсацию за работу в условиях с вредными и опасными факторами:

- **Удаленная работа**
  1. Частичная занятость
  2. Оплачиваемый отпуск
- **Программы поддержки семей**
  1. Оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком
  2. Материнские и отцовские отпуска
  3. Материальная помощь в сложных жизненных ситуациях

4. Льготы по лактации
5. Взносы на уход за детьми

- **Льготы работникам:**
  1. Медицинское страхование
  2. Компенсация расходов на обучение
  3. Дополнительный отпуск для работников, совмещающих учебу и работу
  4. Единовременная выплата в связи с выходом на пенсию
  5. Бонусы и премии
  6. Программы профессионального развития
  7. Финансовая помощь в случае болезни или в других экстремальных ситуациях

## ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СОТРУДНИКОВ

Эффективность сотрудников оценивается на основании системы KPI, которая позволяет объективно оценить вклад каждого работника в достижение целей Компании. Оценка проводится поэтапно в течение года, что позволяет своевременно выявлять

возможности для улучшения и корректировать действия. На основе результатов оценки определяется размер премии и возможность карьерного роста для сотрудников.

Система премирования в АО «АК Алтыналмас» основана на ключевых показателях эффективности (KPI), которые охватывают все уровни управления, от Совета директоров до линейных сотрудников.

- KPI для руководства: включает показатели по стратегическим направлениям развития Компании, финан-

совые результаты, а также реализацию инициатив по повышению производительности и снижению затрат.

- KPI для работников: включает показатели по выполнению планов, качеству работы и соблюдению внутренних стандартов.

#### ЦИКЛ УПРАВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ВКЛЮЧАЕТ СЛЕДУЮЩИЕ ЭТАПЫ:



Компания планирует разработать программу долгосрочных стимулов (Long Term Incentives) для ключевых сотрудников в ближайшие два года. Эта инициатива направлена на поощрение и удержание наших талантливых специалистов, а также на обеспечение их долгосрочной мотивации и вовлеченности в достижение стратегических целей Компании. Программа долгосрочных стимулов принесет множество преимуществ, включая:

- **Повышение мотивации:** сотрудники будут стремиться к достижению долгосрочных целей, зная, что их усилия будут вознаграждены.

- **Удержание талантов:** программа поможет удержать ключевых специалистов, снижая текучесть кадров и обеспечивая стабильность в команде.
- **Синхронизация целей:** сотрудники будут более вовлечены в стратегическое развитие Компании, что приведет к более слаженной и эффективной работе.
- **Привлечение новых талантов:** наличие такой программы делает Компанию более привлекательной для высококвалифицированных специалистов на рынке труда.

#### ОПРОСЫ СОТРУДНИКОВ И БЛАГОПОЛУЧИЕ

Компания ежегодно проводит опросы для оценки удовлетворенности сотрудников, их вовлеченности и общего благополучия. Эти опросы помогают выявить области для улучшения условий труда и мотивации сотрудников. Результаты опросов используются для корректировки политики Компании и внедрения новых инициатив, направленных на повышение уровня благополучия сотрудников.

Компания проводит опросы в двух форматах: 80% анкет заполняются на бумаге, а 20% – в электронном виде. Основные темы включают условия труда, лояль-

ность сотрудников и коммуникации. Опросы проводятся анонимно, чтобы сотрудники могли свободно выражать свое мнение. Также проводятся фокус-группы для более глубокого понимания результатов опроса и получения детальной обратной связи.

На основе полученных данных Департамент организационного развития проводит качественный анализ для выявления ключевых проблем, сессии для сотрудников, в ходе которых они знакомятся с результатами исследования. Далее Департамент организационного развития разрабатывает план мероприятий

для улучшения выявленных проблемных областей, с конкретными шагами и сроками их выполнения, и осуществляет ежегодный мониторинг. На основе

#### БЕЗОПАСНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА И ПОДДЕРЖКА ЗДОРОВЬЯ СОТРУДНИКОВ

АО «АК Алтыналмас» делает особый акцент на создании безопасных условий труда и поддержке здоровья своих сотрудников. Компания предоставляет своим сотрудникам доступ к добровольному медицинскому страхованию, которая покрывает расходы на лечение и профилактику заболеваний. Сотрудникам также предоставляется полная компенсация в случае временной нетрудоспособности, вызванной болезнью.

В рамках социального пакета Компания страхует работников от несчастных случаев на производстве, что включает выплаты при травмах и других инцидентах.

полученных результатов начинается систематическая работа и внедрение необходимых изменений.

Компания оказывает материальную помощь сотрудникам в случае получения производственной травмы, а также в сложных жизненных ситуациях, таких как потеря близких. Сотрудники имеют возможность проходить лечение и восстановление в санаториях и профилакториях в рамках социальных льгот.

Компания также реализует программы для улучшения условий труда, включая защитные меры на производстве, регулярные медицинские осмотры, обеспечивает сотрудников необходимым защитным оборудованием и одеждой.

#### СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА СОТРУДНИКОВ

GRI 2-30

АО «АК Алтыналмас» реализует активную социальную политику, направленную на обеспечение здоровья, социальной защищенности сотрудников и их семей. Одним из

ключевых элементов этой политики является коллективный договор, который охватывает большинство сотрудников и регулирует социальные гарантии и льготы.

#### ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПРОФСОЮЗАМИ

Компания активно взаимодействует с профсоюзами для защиты прав и интересов работников. В 2023 году доля сотрудников, подписавших коллективный договор, составляет 87%, или 7 832 сотрудника.

Коллективный договор Компании направлен на улучшение социальных гарантий для сотрудников, включая дополнительные отпуска, компенсационные и стимулирующие выплаты, премии за отраслевые награды, льготы на санаторно-курортное лечение и многое другое. Документ разработан на основе отраслевого соглашения между Министерством индустрии и развития РК, Республиканской Ассоциацией горнодобывающих и горно-металлургических предприятий и отраслевыми профсоюзами. Этот договор действует в период с 2022 по 2024 год.

В АО «АК Алтыналмас» функционируют несколько профсоюзов, обеспечивающих защиту прав работников:

- Профсоюзная организация работников «Казпрофметалл» – 1 094 сотрудника (17% персонала).
- Отраслевой профсоюз «КәсіпҚорған» – 824 сотрудника (13% персонала).

- Отраслевой профсоюз «Кәсіп Қазақалтын» – 474 сотрудника (8% персонала).
- Отраслевой профсоюз «Байтерек» – 420 сотрудников (7% персонала).
- Представительный орган работников АО «Алтыналмас» – 3 481 сотрудник (55% персонала).

Профсоюзы активно взаимодействуют с руководством Компании, способствуя созданию сбалансированных условий для всех сотрудников.

Компания подтверждает, что в своей деятельности не использует детский и принудительный труд. Мы строго следуем принципам уважения прав человека и соблюдения трудового законодательства.

В 2023 году в АО «АК Алтыналмас» не было зафиксировано значительных трудовых конфликтов, что свидетельствует о конструктивном диалоге между работодателем и профсоюзами, а также о высокой степени удовлетворенности сотрудников условиями труда.

# Обучение и развитие персонала GRI 404-1, 404-2

АО «АК Алтыналмас» уделяет большое внимание развитию и обучению своих сотрудников, реализуя комплексные программы, охватывающие все функциональные подразделения Компании. Обучение охватывает все категории работников – от руководителей высшего звена до рабочих на производствен-

ных объектах. «Алтыналмас» стремится к постоянному развитию навыков сотрудников на протяжении их трудовой деятельности, что позволяет поддерживать высокий уровень профессионализма и соответствовать потребностям роста Компании.

## ПРОГРАММЫ ПО ОБУЧЕНИЮ И РАЗВИТИЮ

Обучение в Компании строится на принципе смешанного подхода (70–20–10):

- 70% обучения происходит непосредственно на рабочем месте, где сотрудники получают опыт, решая практические задачи.
- 20% времени уделяется взаимодействию с наставниками, внутренними и внешними экспертами, а также обмену знаниями между сотрудниками.
- 10% обучения составляют тренинги (очные и дистанционные) и самообучение.

- Обучение и повышение квалификации по рабочим профессиям – 21%
- Повышение квалификации инженерно-технических специалистов – 14%
- Корпоративное обучение и развитие личной эффективности – 11%

Количество участников обучения в 2023 составило 21 708 сотрудников, включая 4 366 женщин и 17 342 мужчин (один сотрудник может участвовать в нескольких тренингах/семинарах.). Средняя продолжительность обучения на одного сотрудника составила 22 часа. Обучение проводилось в различных форматах: дистанционные курсы, групповые тренинги и индивидуальные занятия.

### Основные направления обучения в 2023 году:

- Обязательное обучение производственного персонала – 54%

## ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ В 2023 ГОДУ

### ПРОГРАММА ДЛЯ ВОДИТЕЛЕЙ САМОСВАЛОВ CATERPILLAR. 100% FTEs, УЧАСТВУЮЩИХ В ПРОГРАММЕ

#### ОПИСАНИЕ И ЦЕЛЬ ПРОГРАММЫ

Продвинутая программа для водителей самосвалов, уже имеющих опыт управления машинами. Программа разработана, чтобы научить опытных водителей самосвалов методам бережной, эффективной и безопасной эксплуатации техники, тем самым снижая износ и внеплановые простои.

#### ПРЕИМУЩЕСТВА ДЛЯ БИЗНЕСА

1. Повышение производительности за счет эффективности, точности действий и сокращение операционных издержек.
2. Повышение квалификации сотрудников.
3. Повышение безопасности сотрудников: сокращение количества аварий и травм.
4. Снижение эксплуатационных расходов: экономия топлива и снижения затрат на обслуживание.
5. Снижение воздействия на окружающую среду: снижение выбросов парниковых газов и сокращение количества отходов.

### ПРОГРАММА «СВАРОЧНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ». 100% FTEs, УЧАСТВУЮЩИХ В ПРОГРАММЕ

#### ОПИСАНИЕ И ЦЕЛЬ ПРОГРАММЫ

Программа направлена на развитие навыков сварки, включая улучшение технических знаний, овладение новыми методами сварки, обучение работе с различными материалами и использованию специализированного оборудования. Программа разработана в целях улучшения технических навыков сварщиков, таких как точность сварочных швов, умение работать с различными материалами и методами сварки.

#### ПРЕИМУЩЕСТВА ДЛЯ БИЗНЕСА

1. Повышение производительности: увеличение скорости процесса сварки и оптимизация сварочных процессов.
2. Повышение квалификации сотрудников.
3. Повышение безопасности сотрудников.
4. Улучшение качества сварочных работ: выполнение сварки в соответствии с высокими стандартами качества и безопасности.
5. Снижение затрат: экономия материалов и снижение энергозатрат.
6. Снижение воздействия на окружающую среду: снижение выбросов парниковых газов и других загрязняющих веществ.

### БЕЗОПАСНАЯ ЭКСПЛУАТАЦИЯ ХВОСТОХРАНИЛИЩ. ГИДРОСООРУЖЕНИЯ. 100% FTEs, УЧАСТВУЮЩИХ В ПРОГРАММЕ

#### ОПИСАНИЕ И ЦЕЛЬ ПРОГРАММЫ

Программа была разработана в целях:

1. Повысить компетенции работников, эксплуатирующих хвостохранилища в областях несоответствий.
2. Осведомить работников о требованиях в эксплуатации хвостохранилищ в областях несоответствий.

#### ПРЕИМУЩЕСТВА ДЛЯ БИЗНЕСА

1. Снижение рисков аварий: предотвращение катастроф и улучшение управления отходами.
2. Повышение производительности за счет оптимизации процессов управления хвостохранилищами.
3. Снижение затрат на ликвидацию последствий аварий.
4. Снижение воздействия на окружающую среду: сокращение негативного воздействия на экосистемы и водные ресурсы.
5. Повышение безопасности сотрудников и местного сообщества.
6. Улучшение репутации Компании: повышение безопасности сотрудников: социальная ответственность и соответствие нормативным требованиям.

## СОТРУДНИЧЕСТВО С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ

АО «АК Алтыналмас» активно сотрудничает с ведущими образовательными учреждениями страны, обеспечивая обучение сотрудников по специальным программам. Компания направляет своих сотрудников на программы повышения квалификации и подготовки кадров в учебных заведениях, что позволяет разви-

вать знания и навыки, необходимые для выполнения сложных профессиональных задач. В образовательных учреждениях обучались 41 сотрудник компании в вузах и 42 сотрудника – в средних специальных учебных заведениях.

## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Компания внедрила программу наставничества, где опытные специалисты делятся знаниями с новичками и менее опытными сотрудниками. Этот процесс помогает адаптировать сотрудников к новым условиям работы, а также способствует развитию профессио-

нальных и лидерских навыков. Наставники предоставляют постоянную обратную связь и рекомендации, что позволяет работникам развиваться в рамках своей профессии.

## КОРПОРАТИВНЫЕ КОНКУРСЫ

АО «АК Алтыналмас» также реализует корпоративные конкурсы, направленные на развитие профессиональных навыков и создание духа командного соперничества. Один из самых известных конкурсов – это ежегодный конкурс «Алтын Шебер», который проводится в рамках профессиональных праздников «День металлурга» и «День шахтера». Главная цель этой инициативы – выявление и поощрение талантливых сотрудников, развитие наставничества, создание кадрового резерва, а также предоставление дополнительного мотивационного инструмента для нашего персонала. В 2023 году в конкурсе приняли участие 306 сотрудников, что более чем в два раза превышает количе-

ство участников 2022 года. В конкурсе представлены 27 различных профессий, а количество финалистов составило 113 человек, что на 1,6 раза больше, чем в 2022 году (67 финалистов). Это подтверждает, что конкурс стимулирует профессиональное развитие и активное участие наших сотрудников. Победители получают не только денежные поощрения, но и возможность обучаться по специальным образовательным программам в ведущих вузах СНГ.

## Многообразие и инклюзивность GRI 405-1

АО «АК Алтыналмас» стремится к созданию инклюзивной и разнообразной рабочей среды, где каждый сотрудник, независимо от пола, возраста, физических возможностей или других личных характеристик, имеет равные возможности для профессионального развития и карьерного роста.

Поддержание принципов многообразия и инклюзивности является ключевым элементом нашей кадровой политики, способствующим достижению стратегических целей Компании и созданию сильной корпоративной культуры.

### ПОДХОД КОМПАНИИ К МНОГООБРАЗИЮ И ИНКЛЮЗИВНОСТИ

Компания осознает, что многообразие усиливает коллектив, способствуя обмену опытом, знаниями и идеями. Мы стремимся к тому, чтобы сотрудники чувствовали себя частью единой команды, в которой ценится уникальность каждого человека. АО «АК Алтыналмас» стремится создавать равные условия для всех сотрудников и кандидатов, исключая дискриминацию на любом этапе трудовых отношений.

Компания уделяет особое внимание вопросам привлечения и удержания работников из разных социальных и культурных групп, а также реализует программы по адаптации и поддержке сотрудников с особыми физическими и ментальными потребностями.

### ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО

Одной из ключевых задач в области кадровой политики Компании является обеспечение гендерного равенства. В 2023 году доля женщин среди сотрудников Компании составила 16%. Компания проводит мероприятия, направленные на дальнейшее увеличение числа женщин в горнодобывающей отрасли, а также внедряет программы поддержки для повышения их профессиональной квалификации и адаптации в сложных производственных условиях.

Компания уделяет особое внимание вопросам привлечения и удержания работников из разных социальных и культурных групп, а также реализует программы по адаптации и поддержке сотрудников с особыми физическими и ментальными потребностями. Компания разрабатывает специальные программы, направленные на адаптацию рабочих мест и условий труда для таких сотрудников, обеспечивая равные возможности для их профессионального роста и включенности в коллектив.

С 2022 года АО «АК Алтыналмас» активно поддерживает женщин в горнодобывающей отрасли через участие в международной программе **Women in Mining**, разработанной на два года. Одним из этапов обучения было обучение в учебном центре «Borusan Cat Казахстан» в Караганде, где женщины-операторы оттачивали навыки работы с различными видами оборудования. По завершении программы в 2023 году был подписан меморандум о сотрудничестве между компаниями «Алтыналмас» и «Borusan Cat Казахстан», направленный на формирование активной поддержки мер по обеспечению гендерного равенства, содействие образованию, повышению квалификации и профессиональный рост женщин на производственных площадках.

На конец 2023 года в Компании работали 102 сотрудника с инвалидностью. Компания стремится создать условия, при которых сотрудники с повышенными потребностями могут полностью реализовать свой потенциал, предоставляя им необходимую поддержку и возможности для развития.

### Индивидуальный подход и инклюзивные процессы найма

АО «АК Алтыналмас» внедряет инклюзивные процессы найма, которые гарантируют, что все кандидаты, независимо от их индивидуальных особенностей, имеют равные шансы на трудоустройство. Мы применяем индивидуальный подход к каждому кандидату, обеспечивая адаптацию условий собеседований и рабочего места, чтобы дать возможность раскрыть их потенциал в полной мере.

### Поддержка людей с повышенными физическими или ментальными потребностями

АО «АК Алтыналмас» признает важность индивидуального подхода при найме и поддержке сотрудников с повышен-

ными физическими или ментальными потребностями. Компания продолжает развивать свои кадровые инициативы, направленные на поддержку многообразия и инклюзивности, тем самым создавая равные условия для всех сотрудников и укрепляя культуру уважения и взаимопомощи в коллективе.

## Промышленная безопасность и охрана труда GRI 403-1, 403-2, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-9

### НАШ ПОДХОД

Безопасность сотрудников является главным приоритетом АО «АК Алтыналмас». Компания уделяет особое внимание обеспечению безопасными условиями труда всех работников, а также безопасности работников подрядных организаций, вопросам транспортной безопасности, идентификации опасностей и оценке рисков, обучению и повышению компетенций сотрудников в области промышленной безопасности и охраны труда (далее – ПБиОТ), внедрению передовых методик и технологий направленных на минимизацию воздействий опасных факторов производства на жизни и здоровье работников, а также предотвращения возникновения инцидентов в области ПБиОТ.

### КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

Несчастные случаи со смертельным исходом среди сотрудников и подрядчиков



0 случаев

LTIFR



0,32

### ЛИЧНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Ответственность за безопасные условия труда лежит на руководителях всех уровней: от главного исполнительного директора до руководителей подразделений. Показатели в области ПБиОТ включены в систему оценки эффективности высшего руководства, и они напрямую влияют на размер их вознаграждений.

### ЧЕМ МЫ РУКОВОДСТВУЕМСЯ?



ВНД:

1. Золотые правила безопасности
2. Политика в области ПБиОТ
3. Инструкции по ПБиОТ
4. Процедуры по управлению ПБ, ОТ и ООС в подрядных организациях
5. Процедура по безопасной эксплуатации транспортных средств
6. Процедура по анализу коренных причин происшествий в области промышленной безопасности и охраны труда
7. Положение о производственном контроле



СТАНДАРТ:

1. ISO 45001:2018 Система менеджмента охраны здоровья и безопасности труда
2. Стандарты Международной организации труда

### СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ

На всех предприятиях Группы внедрена Система управления охраной труда и промышленной безопасностью (СУОТиПБ), соответствующая международным стандартам. Система охватывает полный спектр вопросов безопасности на производстве, включая процессы идентификации и оценки профессиональных рисков, управление факторами опасности, обучение персонала безопасным методам работы, а также подготовку и реагирование на чрезвычайные ситуации. Особое внимание уделяется управлению вопросами промышленной безопасности и охраны труда в подрядных организациях, что гарантирует выполнение всех требований в отношении безопасности на каждом этапе сотрудничества. В рамках СУОТиПБ также реализованы меры по обеспечению транспортной безопасности, что снижает риски в сфере транспортных операций.

## КУЛЬТУРА «НУЛЕВОГО ТРАВМАТИЗМА» И ПРАВО НА ОТКАЗ ОТ РАБОТЫ

Политика Компании в области ПБиОТ направлена на формирование культуры «нулевого травматизма», где каждый сотрудник имеет право отказаться от выполнения работы, если она кажется небезопасной. Все работники также обязаны незамедлительно сообщать о выявленных опасностях, что позволяет оперативно

устранять риски и предотвращать несчастные случаи. Эта культура способствует повышению уровня безопасности на всех уровнях организации и укрепляет взаимодействие сотрудников с руководством по вопросам охраны труда.

## ИНТЕГРИРОВАННАЯ СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТЬЮ

Компания внедрила систему комитетов по промышленной безопасности и охране труда (ПБиОТ), охране окружающей среды (ООС) и промышленной гигиене (ПГ) – это структура управления безопасностью, которая строится на разных уровнях организации. Основная цель такой системы – обеспечить эффективный контроль и взаимодействие в вопросах ПБиОТ, начиная с высшего руководства Компании и до линейных подразделений.

Данная структура способствует повышению уровня и укреплению культуры безопасности в Компании, улучшить управление рисками и гарантировать соблюдение норм и стандартов ПБиОТ на всех уровнях организации.

Комитеты создаются на разных уровнях управления (на уровне группы, ГОК, структурных подразделений), что позволяет обеспечить контроль и управление безопасностью на всех этапах производственной деятельности.

**КБ1** – комитет на уровне руководства Компании под руководством Председателя Правления. Заседание комитета проводится с участием Управляющих директоров и руководителей департаментов Компании на ежеквартальной основе.

**КБ2** – комитет на уровне проекта Компании под руководством Директоров по производству проектов Компании. Заседание комитета проводится с участием руководителей структурных подразделений и линейного персонала не реже одного раза за вахту.

**КБ3** – комитет на уровне структурных подразделений, участка проекта Компании под председательством руководителей структурных подразделений и участков, проводится с рабочим персоналом не реже одного раза за вахту.

## ВНУТРЕННИЙ АУДИТ И ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ

Для оценки эффективности функционирования системы управления промышленной безопасностью и охраной труда в Компании внедрена процедура внутреннего аудита. Этот процесс позволяет своевременно выявлять отклонения от установленных стандартов и принимать корректирующие меры для их устранения. Внутренние аудиты проводятся на регулярной основе и охватывают все структурные подразделения и ключевые процессы Компании. Основной целью аудита системы управления ПБиОТ является подтверждение соответствия системы требованиям стандартов и корпоративных нормативных документов, а также обеспечение её непрерывного улучшения через выявление возможностей для повышения эффективности работы системы. Результаты



аудитов обсуждаются в рамках комитетов ПБиОТ, что способствует совершенствованию системы управления и внедрению лучших практик безопасности.

## ПРОГРАММА ПО ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЕ ТРУДА

АО «АК Алтыналмас» внедряет комплекс мероприятий, направленных на повышение уровня безопасности и охраны труда, которые нацелены на предотвращение несчастных случаев, улучшение условий труда и создание безопасной производственной среды. Эти мероприятия включают внедрение лучших международных практик, разработку стандартов и процедур,

Также в 2023 году Компания прошла обязательный надзорный аудит на соответствие ISO 45001:2018. В 2025 году Компания планирует сертифицировать ГОК в Акмолинской области по ISO 45001:2018.

автоматизацию процессов ПБиОТ, обязательное обучение сотрудников Компании, регулярные проверки по вопросам ПБиОТ. Применение этих элементов обеспечивает системный подход к вопросам ПБиОТ и способствует повышению уровня Культуры безопасности в организации.

## АВТОМАТИЗИРОВАННЫЕ СИСТЕМЫ МОНИТОРИНГА

Компания внедрила систему мониторинга транспортных средств, которая помогает минимизировать риски на производстве. В 2023 году на ГОК «Пустынное» был реализован пилотный проект по установке системы

мониторинга слепых зон на большегрузных самосвалах. Этот проект направлен на повышение безопасности в процессе эксплуатации горной техники и будет расширен до других объектов Компании в 2024 году.

## ПОКАЗАТЕЛИ В ОБЛАСТИ БЕЗОПАСНОСТИ

В 2023 году в Компании **не было зарегистрировано случаев смертельного исхода** среди сотрудников и подрядчиков. Компания продолжает работу над повышением эффективности мер по охране труда и промышленной безопасности, а также культуры безопасности, основанной на строгом соблюдении правил.

- **LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate):** в 2023 году показатель частоты несчастных случаев с потерей рабочего времени составил 0,35 для АО «АК Алтыналмас», по сравнению с 2022 годом увеличился на 39%.
- **TRIR (Total Recordable Injury Rate):** в 2023 году показатель частоты зарегистрированных травм на предприятии составил 0,59, что на 9,2% ниже по сравнению с 2022 годом, когда он составлял 0,65.

АО «АК Алтыналмас» активно использует международные показатели для измерения эффективности охраны труда и управления безопасностью:

## СТАТИСТИКА В ОБЛАСТИ ПБИОТ

	2021	2022	2023
Смертельные случаи, единиц	–	1	–
LTIFR	0,22	0,23	<b>0,32</b>
TRIR	N/A	0,65	<b>0,59</b>
Количество штрафов, единиц	11	11	<b>3</b>
Размер штрафов, тенге	8 206 828	6 524 190	<b>2 984 250</b>

В отчетном периоде было зафиксировано 19 инцидентов с потерей рабочих дней (ПРД) и 8 происшествий, приведших к ограничению трудоспособности. Все инциденты тщательно расследуются для выявления коренных причин, и разрабатываются корректирующие меры для предотвращения подобных происшествий в будущем.

### ПОВЫШЕНИЕ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ И ОБУЧЕНИЕ

АО «АК Алтыналмас» активно работает над улучшением культуры безопасности на всех уровнях организации. В рамках программы обязательного обучения и повышения квалификации сотрудники регулярно проходят тренинги по охране труда и промышленной безопасности, включая как обязательные вводные инструктажи, так и специализированные курсы.

Все сотрудники Компании проходят обязательные тренинги по технике безопасности, включая обучение работе с опасными материалами, управление транспортными средствами и действия в чрезвычайных ситуациях.

Компания уделяет особое внимание развитию навыков и компетенций сотрудников в области безопасности. После приема на работу каждый сотрудник проходит вводный инструктаж по охране труда. Также предусмотрены регулярное обязательное обучение и проверки знаний по промышленной безопасности в соответствии с утвержденной матрицей обучения. Эти тренинги охватывают не только технику безопасности на рабочем месте, но и соответствие внутренним нормативным документам Компании.

### ИДЕНТИФИКАЦИЯ ОПАСНОСТЕЙ И ОЦЕНКА РИСКОВ

Компания использует риск-ориентированный подход к вопросам управления промышленной безопасностью и охраной труда.

Все потенциальные опасности идентифицируются и оцениваются до начала выполнения работ, что позволяет минимизировать риски возникновения нештатных ситуаций и предупредить травмирование работников в ходе выполнения рабочего задания. В 2023 году по результатам проведенных аудитов и оценки эффективности внедренных систем управления безопасностью были разрабо-

таны и внедрены превентивные и корректирующие меры, направленные на снижение уровня риска до приемлемого уровня. Регулярный мониторинг и пересмотр результатов оценок рисков обеспечивают адаптацию мер контроля к изменениям в рабочих процессах и условиях.

Сотрудники активно вовлекаются в процесс управления рисками через регулярные тренинги и обучающие программы, что повышает их осведомленность и ответственность за безопасность.

### РАССЛЕДОВАНИЕ ПРОИСШЕСТВИЙ

В Компании проводятся расследования происшествий в области промышленной безопасности и охраны труда (ПБиОТ) в строгом соответствии с действующим законодательством. Это не только юридическая обязанность, но и необходимая мера для предотвращения повторных инцидентов и улучшения общей безопасности на производстве.

В дополнение к соблюдению требований законодательства РК компания уделяет особое внимание анализу коренных причин всех происшествий (АКПП) в области ПБиОТ, включая потенциально опасные происшествия.

Анализ коренных причин позволяет найти системные факторы, которые привели к происшествию. Например, это может быть недостаток обучения сотрудников, ошибки в организации труда, отсутствие необходимых средств защиты или же системные проблемы в управлении безопасностью.

Такой подход обеспечивает принятие эффективных корректирующих и предупреждающих мер, направленных на устранение выявленных проблем и снижение риска повторных происшествий в будущем.

### ГОТОВНОСТЬ К АВАРИЙНЫМ СИТУАЦИЯМ

АО «АК Алтыналмас» разработало планы ликвидации аварий (ПЛА) на всех своих объектах, которые предусматривают действия при возникновении чрезвычайных ситуаций. Все сотрудники Компании проходят регулярные тренировки по действиям

в аварийных ситуациях, а подразделения обеспечены современными средствами пожаротушения и заключены договоры с профессиональными аварийно-спасательными службами.

### ШТРАФЫ И АДМИНИСТРАТИВНЫЕ МЕРЫ

В 2023 году на АО «АК Алтыналмас» было наложено изысканий на общую сумму 3 млн тенге в области промышленной гигиены и безопасности.





06

## ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

101 Сохранение земель и биоразнообразии

106 Выбросы в атмосферу

109 Использование водных ресурсов

113 Энергопотребление

115 Управление отходами



## КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

### Инвестировано в природоохранные мероприятия



505 млн тенге

## ЧЕМ МЫ РУКОВОДИМЕСЯ?



### ВНД:

1. Экологический кодекс РК
2. Зеленые правила Компании
3. Политика в области ООС
4. Инструкция по соблюдению требований в области ООС
5. Инструкция по соблюдению требований в области ООС для подрядных организаций
6. Программы производственного экологического контроля



### СТАНДАРТ:

1. ISO 14001:2015 Система экологического менеджмента
2. Международный стандарт управления использованием цианидов в добыче золота (ICMI)
3. Глобальный договор ООН

## НАШ ПОДХОД

GRI 3-3

АО «АК Алтыналмас» уделяет особое внимание соблюдению природоохранного законодательства Республики Казахстан и международных стандартов в области охраны окружающей среды. Компания стремится минимизировать негативное воздействие на окружающую среду, обеспечивая рациональное использование природных ресурсов и предотвращение загрязнений в процессе своей деятельности.

## ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

Производственные процессы на объектах Компании организованы с учетом принципов охраны окружающей среды и направлены на улучшение экологической безопасности. Для этого АО «АК Алтыналмас» активно использует передовые мировые практики и новейшие технологии для повышения эффективности природопользования.

Производственный отдел департамента по охране окружающей среды занимается контролем всех экологических вопросов на производственных объектах Компании, проводит внутренние аудиты и инспекции, а также внедряет лучшие экологические практики в производственные процессы. Корпоративный отдел занимается экологической отчетностью, разрешительной документацией и сопровождением экологических проектов.

## ПРИНЦИПЫ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ

АО «АК Алтыналмас» придерживается следующих ключевых принципов в своей экологической деятельности:

- Обеспечение экологической безопасности при осуществлении всех производственных процессов.
- Строгий контроль за соблюдением природоохранного законодательства, инструкций и стандартов в области охраны окружающей среды.
- Учет экологических рисков при принятии стратегических решений и внедрение эффективных корректирующих мер.
- Непрерывное совершенствование экологического воспитания и образования сотрудников и подрядчиков Компании.
- Прозрачность и доступность экологической информации для заинтересованных сторон и общественности.
- Стремление к рациональному использованию природных и энергетических ресурсов.
- Внедрение инновационных технологий для сокращения отходов и предотвращения экологических рисков.

В сентябре 2023 года Компания утвердила «Зеленые правила», став первой среди казахстанских горно-металлургических предприятий, разработавшей подобный документ. Эти правила направлены на повышение экологической культуры и ответственности сотрудников.

### ПРАВИЛО 1. ОХРАНА АТМОСФЕРНОГО ВОЗДУХА:

Принимать меры по улучшению качества и предотвращению загрязнения атмосферного воздуха во время выполнения рабочих заданий

#### Сотрудники обязаны:

1. при передвижении на автотранспорте или спецтехнике использовать только утвержденные маршруты для внутренних технологических работ;
2. эксплуатировать технику и оборудование только после регламентных осмотров и проверок на соответствие нормам дымности и токсичности выхлопных газов. В теплое время года избегать работы транспорта и спецтехники на холостом ходу;
3. сжигать отходы только в инсинераторных установках, если они предусмотрены;
4. незамедлительно сообщать о случаях эксплуатации техники и оборудования с нарушениями стандартов (например, повышенная токсичность и дымность выхлопов, утечки нефтепродуктов и т. д.);
5. не допускать вырубку и уничтожения деревьев, саженцев и других зеленых насаждений.

### ПРАВИЛО 2. ОХРАНА ВОДНЫХ РЕСУРСОВ.

Принимать меры по предотвращению загрязнения поверхностных и подземных вод, а также водоохранных зон.

#### Сотрудники обязаны:

1. не сливать неочищенные воды, технические жидкости и сточные воды в реки, озёра, на земную поверхность и в скважины (наблюдательные, питьевые и прочие);
2. не допускать загрязнения водоохранных зон, включая прибрежные полосы рек и озёр;
3. не сливать в канализационные сети вещества, способные нарушить их работу, такие как кислоты, щелочи, мусор, масла и другие опасные вещества;
4. строго следовать инструкциям по безопасной эксплуатации станций биологической очистки воды;
5. при обнаружении утечек или повреждений изолирующего слоя хвостохранилища или пульпопровода немедленно уведомлять ответственных лиц.

## «ЗЕЛЕНЫЕ ПРАВИЛА» КОМПАНИИ

### ПРАВИЛО 3. ОХРАНА ПОЧВЕННОГО ПОКРОВА

Использовать меры по предотвращению загрязнения и истощения почвенного покрова.

#### Сотрудники обязаны:

1. не загрязнять земную поверхность отходами и размещать их только в специально установленных местах;
2. принимать меры для предотвращения утечек нефтепродуктов, сточных вод, пульпы и других загрязняющих веществ на землю;
3. снимать плодородный слой почвы перед началом работ, связанных с поиском, разведкой и добычей полезных ископаемых или строительством новых объектов;
4. выполнять работы по восстановлению (рекультивации) нарушенных земель после завершения поиска и разведки месторождений, а также по окончании строительных и горных работ (подземных или открытых).

### ПРАВИЛО 4. УПРАВЛЕНИЕ ОТХОДАМИ

Принимать меры для снижения негативного воздействия производственных и бытовых отходов на окружающую среду.

#### Сотрудники обязаны:

1. не смешивать различные виды отходов, чтобы обеспечить их правильную утилизацию и переработку;
2. вести учет всех этапов обращения с отходами: их образование, размещение, накопление, утилизацию, передачу или переработку;
3. принимать меры по сокращению объемов отходов и, при возможности, рассматривать их повторное использование;
4. соблюдать установленные сроки накопления отходов: не более 6 месяцев для промышленных отходов и не более 12 месяцев для отходов горнодобывающей промышленности (вскрышная порода и хвосты обогащения);
5. складировать все виды отходов, включая вскрышную породу, только в местах, предусмотренных проектной документацией и специально оборудованных для этих целей.



## СЕРТИФИКАЦИЯ EMS

В октябре 2023 года АО «АК Алтыналмас» успешно прошел обязательный аудит на соответствие требованиям международного стандарта ISO 14001:2015, который регулирует систему экологического менеджмента (EMS). По итогам независимой проверки Компания подтвердила свое соответствие требованиям стандарта, что демонстрирует приверженность к устойчивому развитию и охране окружающей среды. Компания планирует сертифицировать ГОК в Акмолинской области по ISO 14001:2015.

## ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ КОНТРОЛЬ

Компания осуществляет регулярный экологический контроль, который включает мониторинг следующих объектов:

- Атмосферный воздух на границе санитарно-защитных зон.
- Подземные и сточные воды.

- Почвы и земельные ресурсы.
- Отходы производства и потребления.
- Радиационная обстановка и состояние флоры и фауны.
- Технологические объекты и санитарно-бытовые условия проживания сотрудников.

## ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ АКЦИИ И МЕРОПРИЯТИЯ

АО «АК Алтыналмас» в 2023 году впервые приняла участие в международной акции «Час Земли», в результате которой за счет отключения электроэнергии на всех объектах на один час было сэкономлено 23 158 кВт электроэнергии, что эквивалентно 23 тоннам выбросов ПГ.

В течение 2023 года Компания организовала 54 экологические акции, включая 36 субботников, в которых участвовали более 300 работников. В рамках формирования экологической культуры среди сотрудников был проведен конкурс «Зеленый патруль», направленный на повышение вовлеченности в реализацию мер по охране окружающей среды.



# Сохранение земель и биоразнообразие

GRI 304-1, 304-2, 304-3, 304-4

## НАШ ПОДХОД

Компания «Алтыналмас» в сохранении биоразнообразия придерживается контроля над ответственным природопользованием и развитием.

АО «АК Алтыналмас» осознает значение сохранения биоразнообразия и его роли в экологических процессах. Компания строго соблюдает стандарты и национальное законодательство Республики Казахстан в области охраны окружающей среды и биоразнообразия, которое подтверждает ее участие в Рамочной конвенции ООН с учетом климата и особенностей биологического разнообразия. Вся деятельность Компании ориентирована на соблюдение экологических требований, направленных на минимизацию воздействия на окружающую среду и сохранение разнообразия в регионах присутствия биотехнологий. Производственных площадки «Алтыналмас» не прилегают и не находятся в пределах особо охраняемых природных территориях государственного и местного значения, объектов культурного наследия и объектов, включенных в список Всемирного наследия.

АО «АК Алтыналмас» регулярно отслеживает состояние биоразнообразия в рамках программы экологического контроля, чтобы оценить влияние своей деятельности на экосистемы. Все объекты Компании находятся за пределами охраняемых территорий и водоохранных зон, что способствует снижению негативного воздействия на окружающую среду. На этих объектах также проводятся исследования, направленные на изучение производственных факторов окружающей среды и биоразнообразия на прилегающих территориях, с регулярным обновлением данных о состоянии флоры и фауны.

Для охраны биоразнообразия на территории хвостовых хозяйств Компания установила отпугиватели птиц и чучела. Перед размещением в хвостохранилищах хвосты проходят этап деструкции цианидов. В целях предотвращения нарушений среды обитания растений и животных, специальные транспортные средства и автомобили передвигаются строго по установленным маршрутам. Это помогает избежать негативного воздействия на природу. В рамках производствен-

## ЧЕМ МЫ РУКОВОДСТВУЕМСЯ?



ВНД:

1. Закон РК «Об особо охраняемых природных территориях»
2. Земельный кодекс РК
3. Лесной кодекс РК
4. Зеленые правила Компании
5. План ликвидации последствий ведения горных работ

но-экологического контроля Компания также проводит мониторинг состояния флоры и фауны, а также измеряет влияние своей деятельности на окружающую среду.

Компания проводит оценку воздействия намечаемой деятельности на растительный и животный мир во время экологической оценки, согласно требованиям законодательства РК. Оценка включает в себя сбор информации и выделений потенциально существенных воздействий, изучение исходного состояния флоры и фауны, выявление факторов среды обитания на состояние флоры и фауны, определение характера влияния намечаемой деятельности и ожидаемые изменения в зоне действия объекта, выявление последствий изменений на жизнь и здоровье населения, и рекомендации по сохранению биоразнообразия.

На проектах осуществляется мониторинг биоразнообразия для реализации плана мероприятий по охране окружающей среды. В отчетах предоставляется краткая информация по динамике изменений биоразнообразия.

Кроме того, Компания принимает меры по снижению воздействия на биоразнообразие. Например, все хвостохранилища АО «АК Алтыналмас» оборудованы гидроизоляцией. Хозяйственно-бытовые сточные воды, образующиеся на объектах ГОК Аксу КГ и ГОК Жолымбет, передаются на очистку третьим сторонам.

На других объектах хозяйственно-бытовые сточные воды очищаются на экологически чистых установках и повторно используются в производственных процессах. На золотоизвлекательной фабрике внедрена система оборотного водоснабжения, при которой осветлённая вода и очищенные хозяйственно-бытовые сточные воды используются повторно в технологическом цикле. Проведены плановые осмотры хвостохранилищ и технологических установок со своевременным ремонтом. Компания разработала планы ликвидации чрезвычайных ситуаций с учетом воздействия на окружающую среду, регулярно проводит учения и обновляет данные.

## ИЕРАРХИЯ СМЯГЧЕНИЯ ПОСЛЕДСТВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА БИОРАЗНООБРАЗИЕ

### 01 ИЗБЕГАТЬ:

АО «АК Алтыналмас» прилагает усилия для минимизации занимаемых площадей. В 2023 году большинство проектов Компании реализовывались на существующих промышленных и иных несельскохозяйственных землях, без изменения санитарно-защитных зон.

### 02 СОКРАЩАТЬ:

Для охраны биоразнообразия Компания установила отпугиватели птиц и чучела на территории хвостохранилищ. Перед размещением хвосты проходят процесс деструкции цианидов. Движение спецтехники организовано по установленным маршрутам, что помогает предотвратить фрагментацию среды обитания растений и животных. Проводится регулярный мониторинг флоры и фауны, а также влияние на окружающую среду.

Компания также предпринимает меры для косвенного снижения воздействия на биоразнообразие. Все хвостохранилища оснащены гидроизоляцией. Хозяйственно-бытовые сточные воды с объектов, таких как ГОК Аксу КГ и ГОК Жолымбет, передаются на очистные сооружения сторонних организаций. На других ГОК воды очищаются на собственных очистных сооружениях и используются повторно в производственных процессах. Внедрена система оборотного водоснабжения, где осветленная вода с хвостохранилищ и очищенные хозяйственно-бытовые воды повторно применяются в технологических процессах. Проводятся плановые инспекции хвостохранилищ и технологических установок со своевременным

При выполнении проектов, включающих земляные работы, Компания снимает плодородный слой почвы, чтобы его можно было использовать для восстановления земель (рекультивации) или временного хранения для последующего применения. Компания также реализовала программы по восстановлению земель, включающие как технический, так и биологический этапы. В ближайшее время предполагается создание ликвидационных фондов для поддержки предпринимателей и недропользователей, а также ежегодное оформление экологического страхования.

ремонт. Компания разработала планы ликвидации аварий, включающие сценарии воздействия на окружающую среду, и регулярно проводит учения для их актуализации.

### 03 РЕГЕНЕРИРОВАТЬ:

АО «АК Алтыналмас» внедрил план озеленения территорий на 2023–2025 годы. Компания обязалась озеленить от 40% до 70% санитарно-защитных зон своих промышленных объектов с использованием древесно-кустарниковых насаждений, обладающих высокой биологической устойчивостью и санитарно-гигиенической эффективностью. Посадки чередуют открытые и закрытые пространства, создавая вертикальные и горизонтальные потоки воздуха, что способствует проветриванию производственных территорий и созданию новых сред обитания местной флоры и фауны.

### 04 ВОССТАНАВЛИВАТЬ:

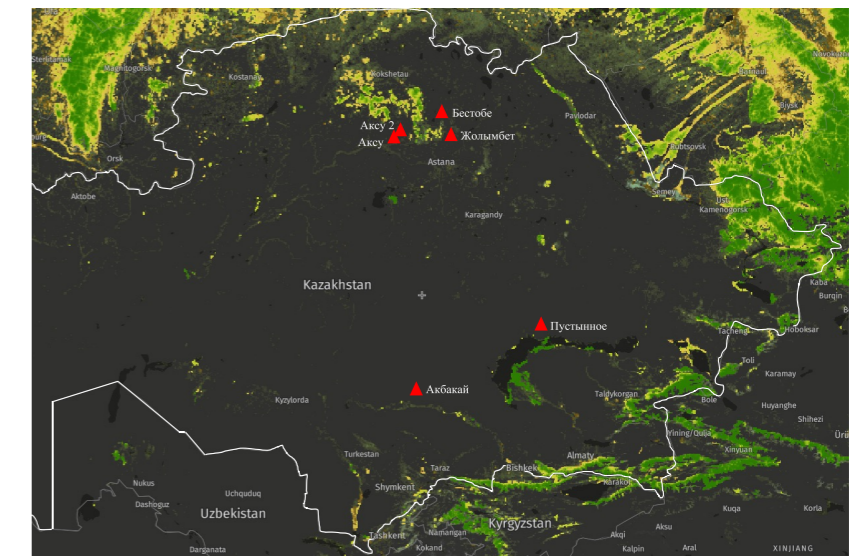
При проведении проектов, включающих земляные работы, АО «АК Алтыналмас» осуществляет снятие плодородного слоя почвы с последующим его рациональным использованием для рекультивации или хранения для будущих целей. Компания реализует проекты рекультивации земель, предусматривающие как технический, так и биологический этапы. В долгосрочной перспективе формируются ликвидационные фонды для объектов инфраструктуры и недропользования. Ежегодно компания оформляет полис экологического страхования.

## ОХРАНЯЕМЫЕ И РЕДКИЕ ВИДЫ, ОБИТАЮЩИЕ НА ТЕРРИТОРИЯХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

	2021	2022	2023
<b>КАТЕГОРИЯ (СОГЛАСНО КЛАССИФИКАЦИИ IUCN)</b>			
Находящиеся на грани полного исчезновения (CR)	–	–	–
Исчезающие (EN)	–	–	–
Уязвимые (VU)	1	1	2
Близкие к уязвимому положению (NT)	2	3	2
Вызывающие наименьшие опасения (LC)	1	1	2
<b>КАТЕГОРИЯ (СОГЛАСНО КЛАССИФИКАЦИИ КАЗАХСТАНА)</b>			
Исчезающие (Категория 1)	–	–	1
Сокращающиеся (Категория 2)	1	1	1
Редкие (Категория 3)	2	2	2
Неопределенные (Категория 4)	1	–	–
Восстановленные (Категория 5)	1	1	1

## ОЗЕЛЕНЕНИЕ ТЕРРИТОРИЙ

Все проекты Компании расположены в степной зоне, гдеобладают разнотравные-ковыльные степи. Небольшие лесные колки наблюдаются в Акмолинской области. Следовательно деятельность Компании не оказывает нагрузки на лесной фонд. В то же время, Компании разработала и утвердила планы озеленения территории. Общество осуществляет посадку, полив и уход за саженцами по всем проектам. Таким образом, в 2023 году было посажено 4,634 саженца сосны, тополя, березы, акации, клена и лоха серебристого в соответствии с законодательными требованиями в регионах присутствия.



▲ Название актива    ■ Лесные зоны    Источник: Global Forest Watch

НАИМЕНОВАНИЕ ПРОЕКТА	КОЛИЧЕСТВО ПОСАЖЕННЫХ ДЕРЕВЬЕВ
ГОК Акбакай	2,300
ГОК Пустынное	520
ГОК Аксу-2	714
ГОК Аксу	700
ГОК Жолымбет	400

Компания стремится внедрять новые экологические проекты, которые положительно влияют на биоразнообразие и приносят пользу всем заинтересованным сторонам в регионах её присутствия. Вовлечение

своих сотрудников в экологические инициативы поможет привить экологическую культуру и сделает нашу Компанию еще более ответственной по отношению к окружающей среде.

## ЗАКРЫТИЕ МЕСТОРОЖДЕНИЙ

GRI 14.8

В течение отчетного года были проведены работы по рекультивации карьеров «Светинский» и «Карьер №5», продолжатся рекультивация карьеров «Мань-

бай» и «Западный». В 2024 году планируется завершение разработки проекта ликвидации карьера на фабрике Жолымбет ТМО.

	гектар
<b>Общая площадь земель в собственности, аренде или под управлением</b>	14 507
<b>Площадь нарушенных земель</b>	3 113
<b>Площадь рекультивированных земель в 2023 году</b>	27
<b>Общая площадь нарушенных и еще не рекультивированных земель</b>	3 086

### ПРИ ПЛАНИРОВАНИИ ЛИКВИДАЦИИ ПОСЛЕДСТВИЙ РАЗРАБОТКИ МЕСТОРОЖДЕНИЙ КОМПАНИЯ ОПИРАЕТСЯ НА СЛЕДУЮЩИЕ НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ:

- 01 ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН ОТ 2 ЯНВАРЯ 2021 ГОДА**
- 02 ИНСТРУКЦИЯ ПО СОСТАВЛЕНИЮ ПЛАНА ЛИКВИДАЦИИ И МЕТОДИКА РАСЧЕТА ПРИБЛИЗИТЕЛЬНОЙ СТОИМОСТИ ЛИКВИДАЦИИ ПОСЛЕДСТВИЙ ОПЕРАЦИЙ ПО ДОБЫЧЕ ТВЕРДЫХ ПОЛЕЗНЫХ ИСКОПАЕМЫХ**
- 03 МЕТОДИКА ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИСПОЛНЕНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО ЛИКВИДАЦИИ ПОСЛЕДСТВИЙ ЭКСПЛУАТАЦИИ ОБЪЕКТА**
- 04 РУКОВОДСТВО ПО ПРОВЕДЕНИЮ ИССЛЕДОВАНИЙ ДЛЯ КРУПНЫХ ПРОЕКТОВ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ**



Для ликвидации последствий деятельности разрабатывается отдельная проектная документация – План ликвидации последствий ведения горных работ, включающий:

- вывод из эксплуатации рудника и других производственных объектов на участке добычи,
- рекультивацию земель, нарушенных в результате добычи,
- поэтапную ликвидацию и рекультивацию,
- другие работы по ликвидации последствий добычи,
- расчет приблизительной стоимости ликвидационных мероприятий.

На основе данной документации создается ликвидационный фонд, куда природопользователь перечисляет средства. Эти средства используются для устранения последствий деятельности, включая восстановление нарушенных земель и их возврат в хозяйственный оборот.

Важным этапом ликвидации является биологический этап рекультивации, который проводится для создания корнеобитаемого слоя, предотвращающего эрозию почвы и снос мелкозема. Этот этап способствует снижению выбросов пыли и улучшению микроклимата района. Закрепление пылящих поверхностей – одна из ключевых природоохранных мер.

С учетом природно-климатических и географических условий района, в рамках биологической рекультивации предусматривается посев многолетних трав на рекультивируемых территориях: карьерах, отвалах, перегрузочных и промышленных площадках.

План ликвидации месторождений является неотъемлемой частью этапа разработки технико-экономического обоснования (ТЭО) новых проектов. Компания АО «АК Алтыналмас» регулярно проводит ревизии этих планов, чтобы убедиться, что объемы работ, на основе которых

рассчитываются затраты на закрытие, остаются актуальными и соответствуют фактическим условиям.

Долгосрочные обязательства по рекультивации и закрытию объектов пересматриваются каждые три года для обеспечения соответствия с законодательными требованиями и изменяющимися условиями эксплуатации.

Кроме того, в случае продажи активов или изменения формы собственности, Компания предусматривает создание финансовых резервов для покрытия обязательств по закрытию и рекультивации, чтобы гарантировать выполнение всех необходимых требований в будущем. Этот подход обеспечивает финансовую устойчивость Компании и предотвращает возможные экологические риски после завершения добычных операций.

АО «АК Алтыналмас» тщательно планирует и управляет процессом закрытия месторождений и золотоизвлекающих фабрик, соблюдая все требования законодательства региона присутствия для минимизации социального негативного воздействия. Компания использует корпоративный подход, учитывающий социально-экономические показатели, который включает следующее:

- оценка воздействия закрытия предприятия на местное сообщество;
- план рекультивации земель;
- развитие программ экономической диверсификации (поддержка малого и среднего бизнеса, обучение и развитие навыков местных жителей, социальные инвестиции, сотрудничество с местными гос. органами для создания новых экономических возможностей);
- взаимодействие с заинтересованными сторонами при закрытии предприятия;
- планы по смягчению последствий закрытия предприятия.

# Выбросы в атмосферу

GRI 305-1, 305-2, 305-4, 305-6, 305-7

## КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

### Выбросы парниковых газов (область охвата 1)



**132** тыс. тонн CO<sub>2</sub>-эквивалента

### Удельные выбросы парниковых газов (область охвата 1 и 2), на унцию золотого эквивалента



**1,77**

### Объем выбросов загрязняющих веществ



**9 096** ТОННЫ

## НАШ ПОДХОД

АО «АК Алтыналмас» уделяет особое внимание охране атмосферного воздуха, исходя из требований экологического законодательства Республики Казахстан, а также международных практик. Компания выполняет мероприятия по качественному и количественному сокращению выбросов загрязняющих веществ.

В соответствии Плана мероприятий по охране окружающей среды осуществляются:

- еженедельные внутренние проверки на объектах Компании;
- ежеквартальный мониторинг атмосферного воздуха на стационарных источниках, а также на границе санитарно-защитной зоны в соответствии Программы экологического контроля;
- реализуются проекты по установке автоматизированной системы мониторинга;
- профилактические ремонтно-наладочные работы по снижению выбросов загрязняющих веществ от стационарных источников;
- пылеподавление территории при погрузочно-разгрузочных работах, технологических дорог, при проведении работ на карьере;
- заводнение и пылеподавление на сухих пляжах хвостохранилища;
- своевременные технические осмотры автотранспорта, контроль дымности выхлопных газов;
- ограничение сжигания отходов производства и мусора;
- контроль технической исправности автотранспортных средств;
- озеленение территорий и санитарно-защитных зон (СЗЗ);
- обучение работников Компании в сфере природоохранного законодательства.

В 2023 году Компания осуществила следующие мероприятия:

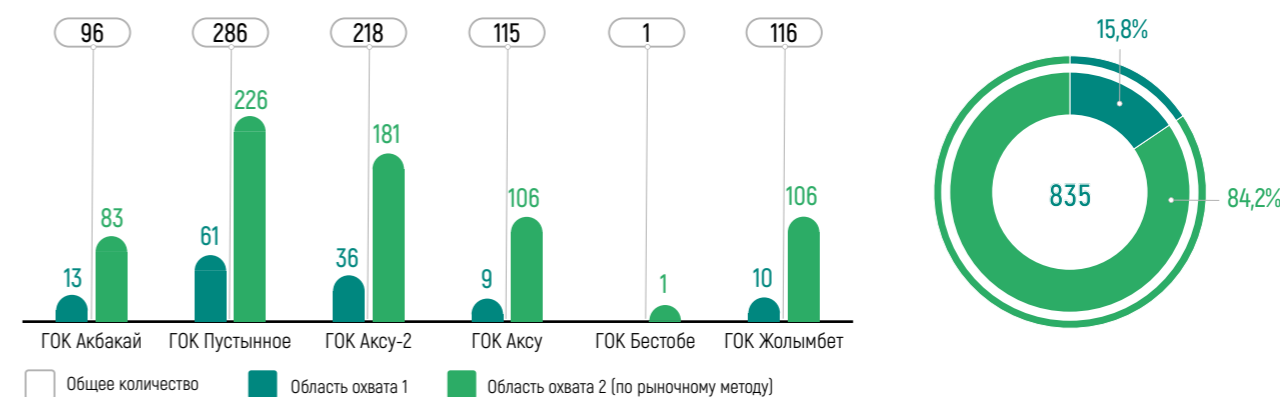
- установка рукавного фильтра в цехе готовой продукции ЗИФ – ТОО «Аксу Technology»;
- реконструкция/модернизация аспирационной системы дробильно-сортировочного комплекса – ГОК Акбакай;
- реконструкция/модернизация вентиляционной системы – ГОК Акбакай.

## СТРУКТУРА ВЫБРОСОВ ПО ПОДРАЗДЕЛИЯМ

АО «АК Алтыналмас» осуществляет строгий контроль за выбросами парниковых газов (ПГ) и других загрязняющих веществ на всех своих производственных объектах. В 2023 году совокупный объем выбросов парниковых газов составил 131,9 тыс. тонн CO<sub>2</sub>-экв.

Интенсивность выбросов в 2023 году достигла 1,77 тонны CO<sub>2</sub>-экв на унцию произведенного золота. ГОК «Пустынное» и «Аксу-2» показывают самые высокие значения по Охватам 1 и 2 ввиду более высокого уровня производства.

### Показатели выбросов по проектам, тыс тонн CO<sub>2</sub>-экв.



## ВЫБРОСЫ ЗАГРЯЗНЯЮЩИХ ВЕЩЕСТВ

Помимо парниковых газов, производственные объекты АО «АК Алтыналмас» также выбрасывают в атмосферу загрязняющие вещества, такие как окислы серы (SO<sub>x</sub>), окислы азота (NO<sub>x</sub>), углеводороды и твердые частицы. В 2023 году совокупные выбросы SO<sub>x</sub> составили 114 тонн, что ниже показателя 2022 года на 41,8%. Выбросы оксида углерода сократились на 18,6%, оксида азота – на 16,3%, летучих органических соединений – на 84,4%.

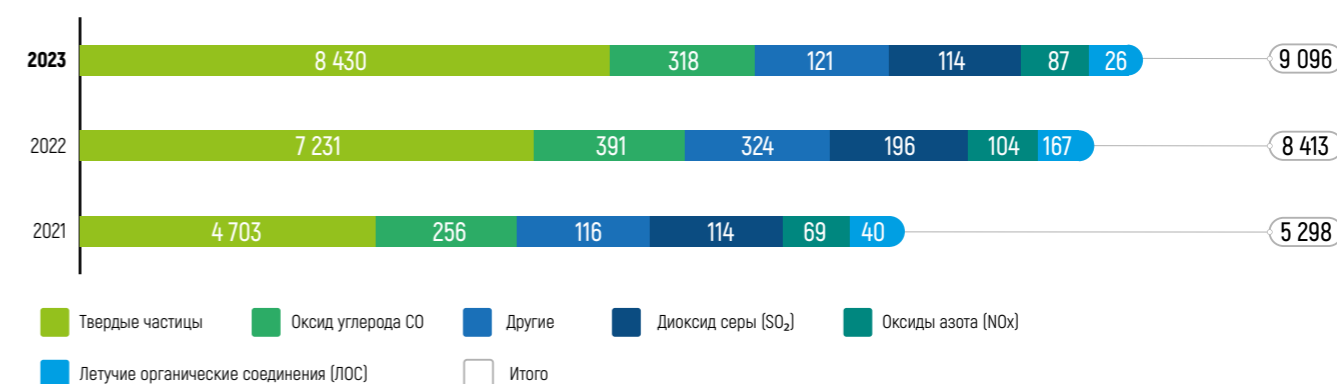
2. Соотношением эксплуатируемых, законсервированных и вновь введенных объектов в эксплуатацию;
3. Внесение изменений в методики расчета выбросов загрязняющих веществ и коэффициентов концентрации веществ.
4. Внесение изменений в НПА РК.

Компания осуществляет выбросы загрязняющих веществ в пределах установленных лимитов разрешениями на эмиссии в окружающую среду.

Наблюдаемая динамика измерения в 2021–2023 гг. связана со следующими факторами:

1. Изменениями в производственных процессах;

### Выбросы загрязняющих веществ по Группе



Рост выбросов загрязняющих веществ связан с повышением производственных мощностей, вводом новых источников и проведением строительных работ, в том числе работ по рекультивации нарушенных земель.

#### ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ ПО ГРУППЕ, Т CO<sub>2</sub>-ЭКВ.

	2021	2022	2023
Область охвата 1 (прямые выбросы)	120 632	131 518	<b>131 947</b>
Область охвата 2 (косвенные энергетические выбросы по рыночному методу)	407 421	676 353	<b>703 079</b>
Область охвата 2 (косвенные энергетические выбросы по территориальному методу)	407 421	676 353	<b>703 079</b>
Прямые и косвенные энергетические выбросы (область охвата 1 и 2)	528 053	807 871	<b>835 025</b>
Удельные выбросы парниковых газов (область охвата 1 и 2), на унцию золотого эквивалента	1,30	1,54	<b>1,77</b>

#### МЕРЫ ПО СНИЖЕНИЮ ЭМИССИЙ

В целях устранения негативного воздействия на атмосферный воздух Компания внедряет современные технологии. На всех проектах применяются аспирационные установки последнего поколения, обеспечивающие улавливание пыли на дробильно-сортировочном комплексе и других производственных и коммунальных объектах с эффективностью свыше 95%. Также на территории санитарно-защитной зоны (СЗЗ) проводится озеленение.

В 2023 году была разработана документация и техническая часть по внедрению системы автоматизированных решений по проекту «Акбакай». Данная система обеспечивает постоянный контроль загрязняющих веществ в атмосферном воздухе на территории.

#### К ОСНОВНЫМ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМ ПРОЦЕССАМ, ОКАЗЫВАЮЩИМ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА АТМОСФЕРНЫЙ ВОЗДУХ НА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПЛОЩАДКАХ КОМПАНИЙ, ОТНОСЯТСЯ:

##### ГОРНОРУДНЫЕ РАБОТЫ

Буровзрывные работы, добыча, транспортировка и хранение рудного материала

##### ВЫБРОСЫ ИЗ ОРГАНИЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ ЗАГРЯЗНЕНИЯ

Выбросы, возникающие в результате работы стационарного оборудования, установок, зданий, сооружений и других объектов, деятельность которых сопровождается выбросами загрязняющих веществ (ЗВ).

##### ЭКСПЛУАТАЦИЯ ВСПОМОГАТЕЛЬНЫХ ОБЪЕКТОВ

Работа автозаправочных проверок (АЗС), тепловых проверок, котельных и других вспомогательных объектов.

## Использование водных ресурсов

GRI 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5

#### НАШ ПОДХОД

Компания применяет рациональный подход к использованию водных ресурсов, направленный на их эффективное потребление и минимизацию воздействия на окружающую среду.

Компания «Алтыналмас» осознает необходимость охраны водных ресурсов и внедряет меры по их рациональному использованию и защите от загрязнения. Компания строго соблюдает требования Водного и Экологического кодексов Республики Казахстан, забор и использование воды осуществляются на основании разрешений на специальное водопользование. Сброс воды производится в пруды-накопители в пределах установленных лимитов, согласованных в разрешениях на выбросы в окружающей среде.

Мероприятия по охране водных ресурсов включают с себя меры по рациональному использованию воды (экономия водопотребления и повышение эффективности ее использования), защите водных ресурсов и водных объектов от загрязнения и истощения.

- сброс очищенных сточных вод в пруды-накопители;
- ежеквартальный мониторинг водных объектов и грунтовых вод;
- мониторинг эффективности очистки сточных вод сточных;
- сооружение отводных водосборных канав для отвода дождевых и подземных вод на склонах;
- бурение и техническое обслуживание наблюдательных и фоновых скважин по плану;
- устройство противоточного экрана из геомембраны;
- использование шахтных вод для пополнения потерь технической воды оборотной системы водоснабжения;
- плановый осмотр линии трубопроводов, целостности гидротехнических сооружений для предотвращения загрязнения поверхностных и подземных вод от хвостохранилищ и шахт;
- установка и техническое обслуживание обеззараживающей установки питьевой воды;

#### КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

##### Забор свежей воды



10 ТЫС. М<sup>3</sup>

##### Общее количество оборотной и повторно используемой воды



14 ТЫС. М<sup>3</sup>

#### ЧЕМ МЫ РУКОВОДСТВУЕМСЯ?



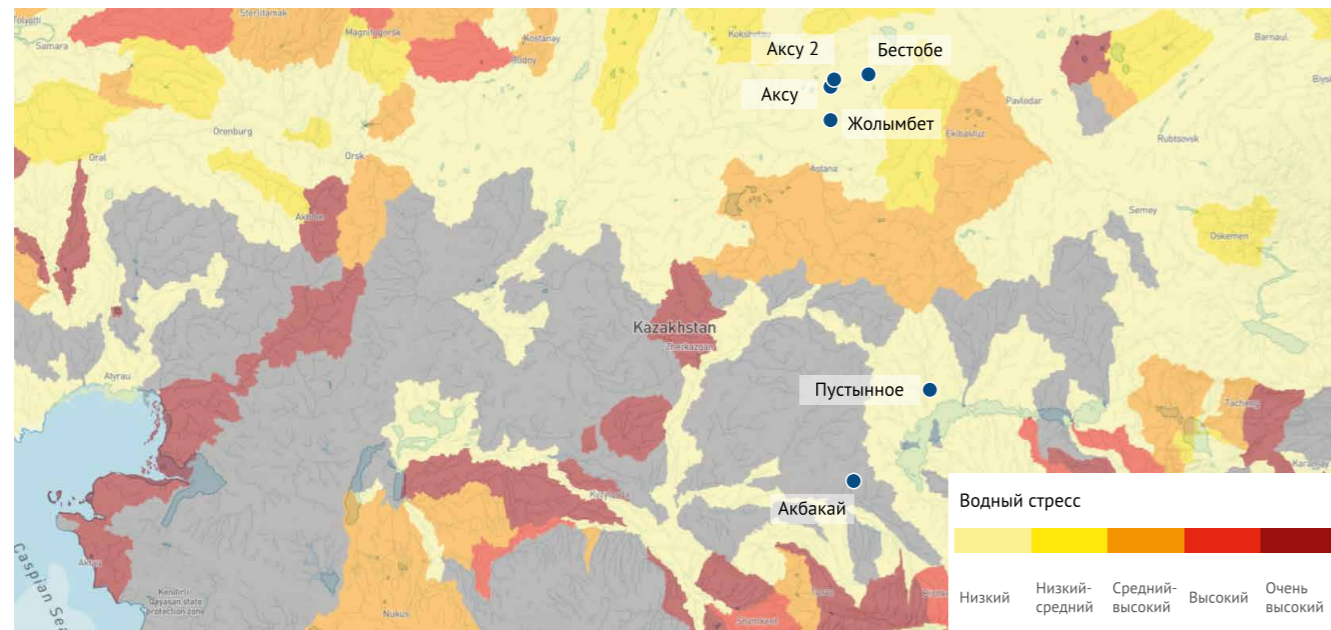
ВНД:

1. Водный кодекс РК
2. Санитарные правила РК
3. Инструкция по нормированию сбросов загрязняющих веществ в водные объекты РК
4. Методика определения нормативов эмиссий в окружающую среду

- техническое обслуживание станций биологической очистки хозяйственных стоков;
- использование очищенных хозяйственных стоков в оборотной системе водоснабжения на ГОК.

В сравнении с 2022 годом объемы сбросов загрязняющих веществ со сточными водами снизились на 9%.

## УРОВЕНЬ РИСКА НЕХВАТКИ ВОДЫ В РЕГИОНАХ ПРИСУТСТВИЯ



■ Название актива

Источник: *Aqueduct Water Risk Atlas (wri.org)*

Мы также используем разработанную Институтом мировых ресурсов (World Resources Institute, WRI) платформу Aqueduct, которая позволяет оценивать водные риски на уровне бассейнов рек и определять районы

с потенциальным дефицитом воды. Таким образом, согласно данным Aqueduct, ни один объект Компании не находится в регионе с дефицитом воды

## Показатели водопотребления Группы за 2023 г., млн м<sup>3</sup>



## СБРОС ВОДЫ

Сброс производственных вод и хозяйственно-бытовых сточных вод (далее – ХБСВ) на рельеф местности или в природные водоемы не осуществляется. Сброс производится исключительно в специально предназначенные гидротехнические сооружения (далее – «ГТС») (пруды-испарители, хвостохранилища, и т. д.), тем самым предотвращается негативное влияние на окружающую среду. Перед сбросом в ГТС ХБСВ проходят несколько этапов физико-химико-биологической очистки на специализированных очистных сооружениях, которые имеются на фабриках Акбакай, Пустынное и Аксу-2. Только на фабриках Аксу КГ и Жолымбет ХБСВ собираются в септики и вывозятся специализированными организациями для дальнейшей переработки и очистки на очистных сооружениях.

### Передача ХБСВ третьей стороне, тыс. м<sup>3</sup>



При определении веществ, вызывающих опасение, в отношении которых производится очистка сточных вод, Компания применяет приоритетность в соответствии с требованиями, указанными в следующих НПА:

1. Правила определения нормативов допустимого антропогенного воздействия на водные объекты от 16 июля 2021 года № 254
2. Статья 216 (Нормативы допустимых сбросов) Экологического кодекса Республики Казахстан от 02 января 2021 года
3. Методика определения нормативов эмиссий в окружающую среду от 10 марта 2021 года № 63
4. Перечень загрязняющих веществ, эмиссии которых подлежат экологическому нормированию, утвержденный приказом Министра экологии, геологии и природных ресурсов Республики Казахстан от 25 июня 2021 года № 212

Основным опасным веществом, используемым в производственных процессах АО «АК Алтыналмас», является цианид. Этот химикат применяется для растворения и извлечения золота из руды, но представляет собой средство для водной флоры и фауны из-за своей токсичности. Поэтому Компания строго контролирует обращение с ним и ограничение сброса сточных вод в природных водоемах, соблюдая экосистему и охраняя экологические нормы.



### ОЧИСТКА КАРЬЕРНОЙ ВОДЫ ОТ ПРИРОДНЫХ РАДИОНУКЛИДОВ НА УРАНОВОМ КАРЬЕРЕ «МАНЫБАЙ»

В 2023 году были проведены опытно-промышленные испытания пилотной установки EPSE на способность очистки радиоактивно загрязненных вод карьера Маньбай с помощью метода соосаждения. В результате была подтверждена эффективность очистки исходной воды карьера до безопасного радиационного состояния. Таким образом, в 2024 году планируется проведение базового проектирования очистной установки.



## ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ВОДНЫМИ РЕСУРСАМИ

При принятии решений, связанных с использованием воды, Компания стремится учитывать интересы и ожидания всех стейкхолдеров. В вопросе потребления воды для нужд деятельности Компании стейкхолдерами являются представители местной общественности (жители близлежащих населенных пунктов), уполномоченные государственные контролирующие органы, общественные экологические объединения, местные исполнительные органы, акционеры и деловые партнеры Компании.

Взаимодействие со стейкхолдерами в отношении использования водных ресурсов осуществляется путем разработки проектных документов, проведения общественных слушаний, замеров загрязняющих ве-

ществ в рамках ПЭК и в рамках дополнительных замеров по требованию местных исполнительных органов. Со стороны стейкхолдеров наблюдается повышенный интерес, что демонстрирует заботу об окружающей среде в регионах присутствия. По запросам местных жителей Компания проводит дополнительные замеры качества забираемой воды с привлечением независимых лабораторий и представителей местных сообществ. Результаты анализов раскрываются стейкхолдерам во время общественных слушаний. Действующие объекты, потребляющие водные ресурсы, на постоянной основе контролируются специалистами Компании в области ООС (в рамках ПЭК) и санитарного надзора (в рамках производственного санитарного надзора).

## ИНЦИДЕНТЫ, СВЯЗАННЫЕ С ВОДНЫМИ РЕСУРСАМИ

АО «АК Алтыналмас» подтверждает, что в течение отчетного периода не было зарегистрировано инцидентов, связанных с водными ресурсами, включая нарушения норм использования воды, разливы, за-

грязнение водных объектов или иные случаи, которые могли бы негативно повлиять на водные ресурсы в регионах присутствия компании.



## Энергопотребление

GRI 302-1, 302-3

### НАШ ПОДХОД

Для минимизации воздействия на окружающую среду и снижения экологических последствий, Компания уделяет особое внимание программам сокращения и оптимизации энергопотребления.

### ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ

В рамках этой стратегии и повышения производительности труда, АО «АК Алтыналмас» стремится к постоянному соблюдению области энергоэффективности. Компания собирает и анализирует данные по энергопотреблению, отслеживает динамику изменений и выявляет возможности для улучшений.

Основные цели управления энергопотреблением:

- Высококачественная техническая поддержка оборудования.
- Контроль и блокировка источников опасной энергии на всех проектах.
- Внедрение стандартных рабочих процедур (СОП) для повышения безопасности и качества работы.

Для обеспечения безопасности на производстве применяется матрица LOTO (Lockout Tagout – блокировка/маркировка и контроль источников опасной энергии), внедрение СОП обеспечивает не только безопасность, но и гарантированное качество выполнения работ. В соответствии с государственной политикой в области энергосбережения Компания в течение пяти лет проводит энергоаудит для оценки возможностей энергосбережения и повышения энергоэффективности.

На подстанциях проектов «Акбакай» и «Пустынное» внедрение автоматизированной системы коммерческого учета электроэнергии (АСКУЭ) обеспечивает энергетический и чистый учет электроэнергии, что улучшает сбор данных и помогает снизить небалансы при учете синхронного снятия показаний.

В 2023 году зафиксировано увеличение общего энергопотребления Компании на 8% по сравнению с предыдущим отчетным периодом.

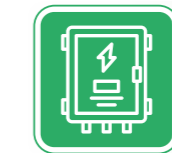
### КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

#### Общее энергопотребление



4,5 млн ГДж

#### Энергоемкость



9,6 ГДж на тысячу унций золотого эквивалента

### ЧЕМ МЫ РУКОВОДСТВУЕМСЯ?



ВНД:

1. Закон РК «Об электроэнергетике»
2. Закон РК «Об энергосбережении и повышении энергоэффективности»
3. Правила электроустановок устройства
4. Правила техники безопасности при эксплуатации электроустановок
5. Правила эксплуатации электроустановок потребителей



### ЭНЕРГОПОТРЕБЛЕНИЕ ПО ГРУППЕ, ГДЖ

	2021	2022	2023
<b>Дизельное топливо:</b>	1 157 368	1 492 518	<b>1 578 935</b>
Дизельное топливо для транспорта и самоходной техники	N/A	1 410 547	<b>1 499 869</b>
Дизельное топливо для выработки электроэнергии	N/A	465	<b>21 254</b>
Дизельное топливо для выработки теплоэнергии	N/A	81 506	<b>57 811</b>
Уголь для выработки теплоэнергии	539 088	242 561	<b>161 874</b>
Бензин	25 940	42 322	<b>34 027</b>
Возобновляемые источники энергии	-	-	-
Покупная электроэнергия	1 579 485	2 425 502	<b>2 746 900</b>
<b>Общее энергопотребление</b>	<b>3 301 881</b>	<b>4 202 903</b>	<b>4 521 736</b>
Энергоемкость	8,1	8	<b>9,6</b>
Потребление теплоэнергии	-	-	-

### МЕРЫ ПО СНИЖЕНИЮ ЭНЕРГОПОТРЕБЛЕНИЯ

АО «АК АЛТЫНАЛМАС» АКТИВНО ВНЕДРЯЕТ МЕРЫ ПО СНИЖЕНИЮ ЭНЕРГОПОТРЕБЛЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЮ ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТИ СВОИХ ОБЪЕКТОВ. ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ:

#### ЭНЕРГОСБЕРЕГАЮЩИЕ ТЕХНОЛОГИИ:

установка датчиков освещения, ввод в работу установки компенсации реактивной мощности на ГОК Акбакай, замена ламп накаливания на светодиодные (энергоэффективные).

#### ПОВЫШЕНИЕ ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТИ ЗДАНИЙ И СООРУЖЕНИЙ:

внедрение современных систем теплоизоляции и энергосберегающего освещения позволяет снижать потребление тепловой и электрической энергии на объектах Компании.

На Проектах придерживаются контроля режима работы оборудования, также используются в освещении оптимальных видов светильников со светодиодными лампами. Также применяются в работе частотные преобразователи.

## Управление отходами и хвостохранилища

GRI 306-1, 306-2, 306-3

### НАШ ПОДХОД

Компания «Алтыналмас» применяет комплексный подход к управлению отходами, направленный на минимизацию их объема и снижение экологического воздействия.

### ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ОТХОДАМИ:

Все объемы размещения и накопления отходов осуществляются в соответствии разрешений на эмиссии в окружающую среду.

Приоритеты в обращении с отходами в Обществе распределены следующим образом:

- разработка и внедрение мероприятий по обращению с отходами производства и потребления;
- снижение образования отходов;
- отдельный сбор и транспортировка отходов;
- повторное использование некоторых видов отходов производства;
- использование вскрышной породы на производственные нужды: при строительстве дорог, наращиваний дамб хвостохранилищ, строительстве новых хвостохранилищ, рекультивация и ликвидация отработанных карьеров и старых хвостохранилищ;
- передача отходов на восстановление;
- захоронение оставшейся части отходов;
- учет отходов.

Складирование отходов горнодобывающей промышленности на объектах Общества осуществляется в специально установленных местах в соответствии проектных решений и экологических разрешений на эмиссии в окружающую среду. На каждый участок работ Общества имеется Программа управления отходами горнодобывающей промышленности предусматривающая мероприятия для минимизации образования, восстановления и удаления отходов.

В 2023 году Компания установила печь инсинерации для сжигания отходов на проекте Пустынное.

### КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

Доля образованных неопасных отходов



84 %

### ЧЕМ МЫ РУКОВОДСТВУЕМСЯ?



ВНД:

1. Санитарные правила РК
2. Классификатор отходов РК
3. Закон РК «О гражданской защите»
4. Регламент по обращению с отходами производства и потребления
5. Технологический регламент по эксплуатации хвостового хозяйства ЗИФ
6. План ликвидации аварий
7. Процедура эксплуатации хвостохранилища

## ОБЪЕМЫ ОТХОДОВ ПО СТЕПЕНИ ОПАСНОСТИ

В 2023 году распределение отходов по степени опасности выглядело следующим образом:

- **Опасные отходы:** 13,7 млн тонн, из которых 6,7 млн тонн относятся к хвостам

- **Неопасные отходы:** 69,9 млн тонн, из которых 99,8% относятся к вскрышным породам

## МИНЕРАЛЬНЫЕ ОТХОДЫ И УПРАВЛЕНИЕ ХВОСТАМИ

Одной из ключевых задач для АО «АК Алтыналмас» является эффективное управление минеральными отходами, включая хвосты, образующиеся в процессе добычи и переработки руды. В 2023 году значительная часть отходов составили минеральные отходы, такие как хвосты обогащения и другие отходы горных работ.

Управление отходами производства и потребления осуществляется в соответствии с разработанной и утвержденной руководством Компании программой. Эксплуатация хвостохранилищ АО «АК Алтыналмас» предусматривает процедуры по отслеживанию уровня заполнения хвостохранилищ, контроль за концентрацией загрязняющих веществ в мониторинговых скважинах грунтовых вод как мера по обнаружению утечек. Также осуществляется периодическое техническое обслуживание и ремонты хвостохранилищ.

АО «АК Алтыналмас» применяет системный и планомерный подход к мониторингу и устойчивой эксплуатации хвостохранилищ. Это позволяет обеспечить прочность стен плотины и предотвратить утечку загрязняющих веществ в окружающую среду. В 2023 году АО «АК Алтыналмас» подошло к заключительному этапу добровольной сертификации на соответствие требованиям «Международного кодекса по обращению с цианидами при производстве, транспортировке и использовании цианидов в производстве золота».

На данный момент у Компании числятся 7 действующих и 7 не действующих хвостохранилищ.

Последние четыре года, на проектах Компании нарушения в эксплуатации хвостохранилища не происходили.

### ЦЕЛИ КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ХВОСТАМИ ВКЛЮЧАЮТ:



**ПОВЫШЕНИЕ НАДЕЖНОСТИ И БЕЗОПАСНОСТИ ХВОСТОХРАНИЛИЩ:** регулярные проверки и модернизация систем хранения отходов.



**СНИЖЕНИЕ ОБЪЕМА ОТХОДОВ:** за счет оптимизации производственных процессов и внедрения инновационных технологий.



**РЕКУЛЬТИВАЦИЯ ТЕРРИТОРИЙ:** проведение восстановительных работ на участках, использованных для хранения хвостов, что позволяет минимизировать воздействие на окружающую среду

## ПЛАНЫ ГОТОВНОСТИ К ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ

Компания в рамках Закона «О гражданской защите» от 11 апреля 2014 года №188-V ЗРК ведет разработку планов ликвидации аварий, которые включают потенциальные риски связанные с эксплуатацией хвостохранилищ, согласно графику проводит учения со специализированными службами и сотрудниками

проектов, осуществляет анализ результатов учений. Также в 2023 году была разработан регламент по антикризисным коммуникациям АО «АК Алтыналмас» для эффективной коммуникации во время кризисных ситуаций.

## ЛИКВИДАЦИЯ И ЗАКРЫТИЕ ХВОСТОХРАНИЛИЩ

В вопросах ликвидации и рекультивации хвостохранилищ Компания руководствуется и соответствует требованиям Экологического Кодекса, Кодекса «О недрах и недропользовании» и нормативно правовым актам предусматривающие обязательства оператора.

Компания разрабатывает проекты строительства и реконструкции хвостохранилищ, где производится предварительный расчет стоимости работ по ликвидации и рекультивации хвостохранилищ. Далее Компания заключает Договора с банками второго уровня для финансового обеспечения исполнения своих обяза-

тельств по ликвидации последствий эксплуатации таких объектов. При эксплуатации хвостохранилищ Компания систематически осуществляет взносы в ликвидационные фонды. По окончании использования хвостохранилищ, разрабатываются проекты ликвидации и рекультивации данных объектов. После согласования данных проектов в заинтересованных госорганах Компания проводит работы по ликвидации и рекультивации хвостохранилищ, используя денежные средства из ликвидационного фонда, при необходимости выделяют дополнительные денежные средства.

## ОТХОДЫ, НАПРАВЛЯЕМЫЕ НА ПЕРЕРАБОТКУ

АО «АК Алтыналмас» прилагает усилия для увеличения доли отходов, направляемых на переработку и повторное использование. Это включает переработку металлических отходов, бумаги, пластика и других

материалов, которые могут быть повторно использованы в производственном процессе или переданы на переработку внешним партнерам.

## МЕРЫ ПО СНИЖЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ ОТХОДОВ

Компания активно реализует меры по снижению объема отходов и повышению эффективности их управления. К основным направлениям относятся:

- Оптимизация производственных процессов: Внедрение новых технологий, позволяющих сократить образование отходов на этапе добычи и переработки сырья.
- Повышение доли переработки: Увеличение объемов переработки как опасных, так и неопасных отходов, с целью минимизации их захоронения.

- Обучение персонала: Проведение программ повышения экологической осведомленности сотрудников, что способствует улучшению процессов сортировки и переработки отходов на всех уровнях производства.

В сравнении с 2022 годом общий объем образованных отходов по Группе выросли на 8%.

### Образование отходов и обращение с отходами по Группе, млн тонн





## УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ КИСЛЫХ СТОКОВ И ВЫЩЕЛАЧИВАНИЯ МЕТАЛЛОВ (ARDML\*)

### ОЦЕНКА РИСКА ARD

Компания применяет «Руководство по проведению исследований для крупных проектов устойчивого развития», которое учитывает проведение анализов по определению химических и физических свойств руды, включающее оценку кислотообразующего потенциала отходов.

В рамках ТЭО месторождения Карьерное-Прибалхашское в 2021 году были выполнены геохимические исследования для месторождения Карьерное-Прибалхашское. Целью исследований была оценка образования кислых стоков (Acid Rock Drainage) и выщелачивания металлов (Metal Leaching). Были отобраны пробы для проведения статических и кинетических испытаний для оценки содержания серы и сульфидов, а также карбонатных минералов, которые могут нейтрализовать кислоту. На текущий момент Компания проводит аналогичные исследования на месторождении Аксу-КГ и Саяк-4

### ПЛАН УПРАВЛЕНИЯ ARD

Геохимическая характеристика пустой породы является важным компонентом исследования ТЭО месторождения Карьерное-Прибалхашское для прогнозирования потенциальной долгосрочной геохимической реактивности и/или стабильности извлеченного материала, а также для определения вариантов управления и закрытия объектов хранения отходов месторождения. На основе этой оценки были даны инструкции по управлению отходами и смягчению потенциальных воздействий. Были разработаны стратегии управления отходами, включая оценку содержания серы и карбонатов, а также поведения выщелачивания металлов.

### УПРАВЛЕНИЕ ARD ПРИ ЗАКРЫТИИ МЕСТОРОЖДЕНИЯ






В ТЭО также включена программа по управлению отходами на этапе закрытия. Были предложены меры по управлению качеством воды, вытекающей из отходов, с учетом долгосрочного водного баланса и возможного выщелачивания металлов из хвостохранилищ. Рекомендовано проведение дальнейших исследований для лучшего понимания минералогии и поведения кислот генерирующих и нейтрализующих минералов.

Примечание: \*ARDML – Acid Rock Drainage and Metal Leaching

## ЗАТРАТЫ НА ПРИРОДООХРАННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

GRI 302-1, 303-5, 305-1, 306-1, 306-3, 307-1

### ИНВЕСТИЦИИ В ОХРАНУ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ, ТЫС ТЕНГЕ

	2021	2022	2023
 <b>Защита и реабилитация почвы, подземных и поверхностных вод</b>	12 700	522 100	<b>47 015</b>
 <b>Очистка сточных вод</b>	159 529	18 200	<b>17 298</b>
 <b>Обращение с отходами</b>	37 147	74 300	<b>150 656</b>
 <b>Качество воздуха</b>	74 021	41 000	<b>154 126</b>
 <b>Прочее</b>	207 000	25 100	<b>136 190</b>

В 2023 году не было зафиксировано случаев нарушения экологических требований, которые привели к наложению существенных (превышающих 5 млн тенге) штрафов.

# 06

## ОБ ОТЧЕТЕ

123 Приложение 1. Индекс GRI

131 Приложение 2. Границы отчетности

132 Глоссарий





## ОБ ОТЧЕТЕ

**GRI 2-3, 3-1, 3-2**

Компания предлагает вашему вниманию Отчет об Устойчивом развитии (далее – «Отчет») за 2023 год. Отчет освещает деятельность и результаты АО «АК Алтыналмас» в области устойчивого развития. Предыдущий Отчет был опубликован в октябре 2023 года.

Электронная версия Отчета за 2022 год доступна на официальном сайте АО «АК Алтыналмас». Компания планирует продолжать практику ежегодной публикации нефинансовой отчетности, подтверждая свое стремление повышать прозрачность своей деятельности и демонстрировать экономические, социальные и экологические показатели и обязательства.

Отчет об устойчивом развитии подготовлен в соответствии со Стандартами Глобальной инициативы по отчетности в области устойчивого развития (Стан-

дартами GRI). Применение стандартов и индекс стандартных элементов GRI публикуются в Приложении 1. Кроме того, в Отчете раскрывается информация о вкладе Компании в реализацию приоритетных Целей в области устойчивого развития ООН и описываются мероприятия.

Процесс подготовки Отчета и раскрытия существенных тем координирует Отдел ESG Компании с активным участием всех заинтересованных структурных подразделений.

## ГРАНИЦЫ ОТЧЕТНОСТИ

**GRI 2-2**

Информация об устойчивом развитии, представленная в Отчете, относится к деятельности бизнес-единиц и дочерних предприятий АО «АК Алтыналмас» (см. Приложение 2).

Юридические лица, включенные в консолидированную финансовую отчетность Компании, включают все бизнес-единицы АО «АК Алтыналмас», которые были покрыты Отчетом об устойчивом развитии за 2023 год.

В других случаях, когда границы отчетности для тех или иных показателей отличаются от описанных выше, информация о подразделениях, включенных в границы отчетности, приводится в тексте Отчета дополнительно.

## НЕЗАВИСИМАЯ ПРОВЕРКА ОТЧЕТА

**GRI 2-5**

Процедура внешнего заверения Отчета за 2023 год не выполнялась. Однако Компания осознает важность внешнего заверения информации в области устойчивого развития и рассматривает возможность подтвердить нефинансовую информацию в будущем.

# Приложение 1. Индекс GRI

ИНДИКАТОР	УРОВЕНЬ РАСКРЫТИЯ	РАЗДЕЛ	ПОЛНОТА РАСКРЫТИЯ	КОММЕНТАРИИ
<b>GRI 2: КОМПАНИЯ И ЕЕ ПРАКТИКА ОТЧЕТНОСТИ</b>				
2-1	Сведения об организации	О компании Контактная информация География деятельности Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость Ключевые события, имеющие значения в контексте ESG Ключевые финансовые показатели	Полная	
2-2	Субъекты, включенные в отчетность организации в области устойчивого развития	География деятельности Границы отчетности	Полная	
2-3	Период отчетности, частота и контактное лицо	Об отчете Контактная информация	Полная	
2-4	Изменения в информации	Пересмотр данных не осуществлялся.	Полная	
2-5	Внешнее заверение	Об отчете	Полная	
<b>GRI 2: ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КОМПАНИИ, ЦЕПОЧКА СОЗДАНИЯ СТОИМОСТИ И ДРУГИЕ ДЕЛОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ</b>				
2-6	Деятельность Компании, цепочка создания стоимости и другие деловые отношения	О компании Закупочная деятельность	Частичная	Подробнее о цепочки создания стоимости и деловых отношениях см. ГО 2023
2-7	Сотрудники	Благополучие наших сотрудников	Полная	
2-8	Работники, которые не являются работниками организации	Благополучие наших сотрудников Управление персоналом	Полная	
<b>GRI 2: КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ</b>				
2-9	Структура и состав органов управления	Корпоративное управление	Полная	
2-10	Процесс выдвижения и отбора кандидатов в высший руководящий орган	Корпоративное управление Принципы назначения в Совет директоров Механизм и периодичность переизбрания	Полная	

ИНДИКАТОР	УРОВЕНЬ РАСКРЫТИЯ	РАЗДЕЛ	ПОЛНОТА РАСКРЫТИЯ	КОММЕНТАРИИ
2-11	Председатель высшего руководящего органа	Корпоративное управление Структура Совета директоров Состав Совета директоров Состав Правления	Полная	
2-12	Роль высшего руководящего органа в осуществлении надзора за управлением воздействиями	Корпоративное управление Система корпоративного управления Деятельность Правления Количество собраний и средняя посещаемость Мандаты членов Совета директоров	Полная	
2-13	Делегирование ответственности за управление воздействиями	Корпоративное управление Комитеты при Совете директоров	Полная	
2-15	Конфликты интересов	Деловая этика и комплаенс Управление конфликтом интересов Защита прав человека	Полная	
2-16	Информирование высшего руководства о важнейших вопросах, вызывающих обеспокоенность	Деловая этика и комплаенс Оповещение о нарушениях	Полная	
2-17	Коллективная осведомленность высшего руководящего органа	Обучение и развитие персонала	Полная	
2-18	Оценка деятельности высшего руководящего органа	Деятельность Совета директоров	Полная	
2-19	Политика вознаграждения	Корпоративное управление Выплата дивидендов Вознаграждение	Полная	
2-20	Процесс определения вознаграждения	Корпоративное управление Комитет по назначениям и вознаграждениям Вознаграждение	Полная	

ИНДИКАТОР	УРОВЕНЬ РАСКРЫТИЯ	РАЗДЕЛ	ПОЛНОТА РАСКРЫТИЯ	КОММЕНТАРИИ
2-21	Общий годовой коэффициент компенсации		Не раскрыто	Показатель не раскрывается, исходя из соображений защиты персональной информации
2-22	Заявление о стратегии устойчивого развития	Управление устойчивым развитием	Полная	
2-23	Приверженности политикам	Чем мы руководствуемся	Полная	
2-24	Внедрение политик	Управление устойчивым развитием	Полная	
2-25	Процессы устранения негативных воздействий	Управление устойчивым развитием	Полная	
2-26	Механизмы для получения консультаций и выражения обеспокоенности	Деловая этика и комплаенс Оповещение о нарушениях	Полная	
2-27	Соблюдение законов и нормативных актов	Деловая этика и комплаенс	Полная	
2-28	Членство в ассоциациях	Управление устойчивым развитием Участие в ассоциациях и международных инициатива	Полная	
2-29	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	Вклад в достижение Целей устойчивого развития ООН Взаимодействие с регионами	Полная	
2-30	Коллективные договоры	Благополучие наших сотрудников Социальная защита сотрудников	Полная	
<b>GRI 3: СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ</b>				
3-1	Процесс определения существенных тем	Вклад в достижение Целей устойчивого развития ООН Существенные темы	Полная	
3-2	Список существенных тем	Вклад в достижение Целей устойчивого развития ООН Существенные темы	Полная	

ИНДИКАТОР	УРОВЕНЬ РАСКРЫТИЯ	РАЗДЕЛ	ПОЛНОТА РАСКРЫТИЯ	КОММЕНТАРИИ
3-3	Управление существенными темами	Управление устойчивым развитием Вклад в социально-экономическое развитие Вклад в достижение Целей устойчивого развития ООН Существенные темы	Полная	
<b>GRI 14: ОТРОСЛЕВОЙ СТАНДАРТ ДЛЯ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ</b>				
14.8	Закрытие и восстановление месторождений	Закрытие месторождений	Полная	
14.13	Кустарная и мелкомасштабная добыча полезных ископаемых	Взаимодействие с регионами	Полная	
<b>GRI 201: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ</b>				
201-1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость Обзор финансовой и операционной деятельности	Полная	
202-2	Доля высшего руководства, нанятого из местного сообщества		Полная	См. ESG databook
<b>GRI 203: КОСВЕННОЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ</b>				
203-3	Инвестиции в инфраструктуру и социальные услуги	Взаимодействие с регионами	Полная	
<b>GRI 204: ПРАКТИКИ ЗАКУПОК</b>				
204-1	Доля расходов на местных поставщиков	Закупочная деятельность	Полная	
<b>GRI 205: ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ</b>				
205-1	Подразделения, в отношении которых проводились оценки рисков, связанных с коррупцией	Деловая этика и комплаенс	Полная	
205-2	Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и соответствующее обучение по этим политикам и методам	Деловая этика и комплаенс	Полная	
205-3	Подтвержденные случаи коррупции и принятые меры	Деловая этика и комплаенс	Полная	
<b>GRI 206: АНТИКОНКУРЕНТНОЕ ПОВЕДЕНИЕ</b>				
206-1	Судебные иски за антиконкурентное поведение, монопольную практику	Отсутствуют		

ИНДИКАТОР	УРОВЕНЬ РАСКРЫТИЯ	РАЗДЕЛ	ПОЛНОТА РАСКРЫТИЯ	КОММЕНТАРИИ
<b>GRI 207: НАЛОГИ</b>				
207-1	Подход к налогообложению	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	Полная	Подробнее см. аудированную финансовую отчетность за 2023
207-2	Налоговое управление, контроль и управление рисками	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	Полная	
207-3	Взаимодействие с заинтересованными сторонами и решение проблем, связанных с налогами	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	Полная	
207-4	Отчетность по странам	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	Полная	Подробнее см. аудированную финансовую отчетность за 2023
<b>GRI 302: ЭНЕРГИЯ</b>				
302-1	Потребление энергии внутри организации	Энергопотребление	Полная	
302-3	Энергоёмкость	Энергопотребление	Полная	
302-4	Снижение потребления энергии	Энергопотребление	Полная	
<b>GRI 303: ВОДА</b>				
303-1	Взаимодействие с водой как общим ресурсом	Использование водных ресурсов	Полная	
303-2	Управление воздействиями, связанными со сбросом воды	Использование водных ресурсов	Полная	
303-3	Водозабор	Потребление воды и водозабор,	Полная	
303-4	Сброс воды	Сброс воды	Полная	
303-5	Потребление воды	Использование водных ресурсов	Полная	
<b>GRI 304: БИОРАЗНООБРАЗИЕ</b>				
304-1	Производственные площадки, которые находятся в собственности, в аренде или под управлением организации, расположенной на природоохранных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия	Сохранение земель и биоразнообразия	Полная	
304-2	Описание существенных воздействий деятельности, товаров и услуг на биоразнообразие	Сохранение земель и биоразнообразия	Полная	



ИНДИКАТОР	УРОВЕНЬ РАСКРЫТИЯ	РАЗДЕЛ	ПОЛНОТА РАСКРЫТИЯ	КОММЕНТАРИИ
304-3	Сохранение или восстановление местообитаний	Сохранение земель и биоразнообразия	Полная	
304-4	Общее число видов, занесенных в красный список МСОП и национальный список охраняемых видов, места обитания которых находятся на территории, затрагиваемой деятельностью организации	Сохранение земель и биоразнообразия	Полная	
<b>GRI 305: ВЫБРОСЫ</b>				
305-1	Прямые выбросы парниковых газов (область охвата 1)	Выбросы в атмосферу	Полная	
305-2	Непрямые энергетические выбросы парниковых газов (область охвата 2)	Выбросы в атмосферу	Полная	
305-4	Интенсивность выбросов парниковых газов	Выбросы в атмосферу	Полная	
305-6	Выбросы озоноразрушающих веществ. (ОРВ)	Выбросы в атмосферу	Полная	
305-7	Выбросы в атмосферу NOx, SOx и других значимых загрязняющих веществ	Выбросы в атмосферу	Полная	
<b>GRI 306: ОТХОДЫ</b>				
306-1	Образование отходов и значительные воздействия, связанные с отходами	Управление отходами	Полная	
306-2	Управление значительными воздействиями, связанными с отходами	Управление отходами	Полная	
306-3	Отходы, которые образовались	Управление отходами	Полная	
<b>GRI 401: ЗАНЯТОСТЬ</b>				
401-1	Общее количество и процент нанятых работников, а также текучесть кадров с разбивкой по возрасту, полу и регионам	Управление персоналом	Полная	
401-2	Льготы, которые предоставляются работникам	Управление персоналом	Полная	
401-3	Доля работников, которые вернулись после отпуска в связи с материнством/отцовством на работу	Управление персоналом	Полная	
<b>GRI 402: ВЗАИМООТНОШЕНИЯ РАБОТНИКОВ И РУКОВОДСТВА</b>				
402-1	Минимальный период уведомления о существенных изменениях в деятельности организации, а также определен ли он в коллективном договоре	Благополучие наших сотрудников	Полная	

ИНДИКАТОР	УРОВЕНЬ РАСКРЫТИЯ	РАЗДЕЛ	ПОЛНОТА РАСКРЫТИЯ	КОММЕНТАРИИ
<b>GRI 403: ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ</b>				
403-1	Система управления охраной труда и безопасностью труда	Промышленная безопасность и охрана труда	Полная	
403-2	Идентификация опасности, оценка риска и расследование инцидентов	Промышленная безопасность и охрана труда	Полная	
403-3	Службы охраны труда	Промышленная безопасность и охрана труда	Полная	
403-4	Участие работников, консультации и общение по вопросам охраны труда и безопасности труда	Промышленная безопасность и охрана труда	Полная	
403-5	Подготовка работников по вопросам охраны труда и техники безопасности	Промышленная безопасность и охрана труда	Полная	
403-6	Укрепление здоровья работников	Промышленная безопасность и охрана труда	Полная	
403-7	Предотвращение и смягчение последствий негативного влияния на здоровье и безопасность	Промышленная безопасность и охрана труда	Полная	
403-8	Работники, охваченные системой управления охраной труда	Промышленная безопасность и охрана труда	Полная	
403-9	Виды и уровень производственного травматизма	Промышленная безопасность и охрана труда	Полная	
<b>GRI 404: ПОДГОТОВКА И ОБРАЗОВАНИЕ</b>				
404-1	Среднегодовое количество часов обучения на одного работника	Обучение персонала	Полная	
404-2	Программы повышения квалификации, призванные поддерживать способность работников к занятости	Обучение персонала	Полная	
<b>GRI 405: РАЗНООБРАЗИЕ И РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ</b>				
405-1	Состав руководящих органов и основных категорий персонала организации с разбивкой по полу и возрастным группам	Благополучие наших сотрудников Многообразие и инклюзивность	Полная	
405-2	Отношение базового оклада мужчин и женщин в разбивке по категориям работников и по существенным регионам осуществления деятельности	Оплата труда и мотивация персонала	Полная	

ИНДИКАТОР	УРОВЕНЬ РАСКРЫТИЯ	РАЗДЕЛ	ПОЛНОТА РАСКРЫТИЯ	КОММЕНТАРИИ
<b>GRI 406: ОТСУТСТВИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ</b>				
406-1	Общее количество случаев дискриминации и принятые меры по устранению	Управление персоналом	Полная	
<b>GRI 408: ДЕТСКИЙ ТРУД</b>				
408-1	Подразделения и поставщики, в которых имеется существенный риск использования детского труда	Управление персоналом	Полная	АО «АК Алтыналмас» не допускает никаких форм принудительного или обязательного труда
<b>GRI 409: ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД</b>				
409-1	Подразделения и поставщики, в которых существует существенный риск использования принудительного или обязательного труда	Управление персоналом	Полная	АО «АК Алтыналмас» не допускает никаких форм принудительного или обязательного труда
<b>GRI 411: ПРАВА КОРЕННЫХ НАРОДОВ</b>				
411-1	Количество случаев, связанных с правами коренных и малочисленных народов, в разбивке по категориям принятых мер	Взаимодействие с регионами	Полная	На территории деятельности Компании отсутствуют коренные народности или этнические меньшинства
<b>GRI 413: МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА</b>				
413-1	Операции с привлечением местных сообществ, оценкой воздействия и программами развития	Взаимодействие с регионами Закупочная деятельность	Полная	
<b>GRI 415: ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА</b>				
415-1	Политические взносы	Управление устойчивым развитием	Полная	

## Приложение 2. Границы отчетности

GRI 2-2

НАИМЕНОВАНИЕ ДОЧЕРНИХ ПРЕДПРИЯТИЙ	ОСНОВНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	ДОЛЯ ВЛАДЕНИЯ	КОММЕНТАРИЙ
<b>КАЗАХАЛТЫН</b>	Добыча и переработка золотосодержащей руды	100%	-
<b>АКСУ TECHNOLOGY</b>	Добыча и переработка золотосодержащей руды	100%	-
<b>КАЗАХАЛТЫН TECHNOLOGY</b>	Переработка техногенных минеральных образований, образованных в ходе переработки золотосодержащих руд	100%	-
<b>АЛТЫНАЛМАС TECHNOLOGY</b>	Переработка золотосодержащей руды	100%	-
<b>AAENGINEERING GROUP</b>	Проектирование, строительство и реконструкция промышленных объектов с применением передовых технологий проектного моделирования	100%	Только финансовые, налоговые данные и данные по персоналу
<b>АЛТЫНАЛМАС ТОРГОВЫЙ ДОМ</b>	Торговля драгоценными металлами и рудами редких металлов	100%	Только финансовые, налоговые данные и данные по персоналу
<b>АКБАКАЙ ГОЛД РЕСОРСЕС</b>	Геологоразведка, добыча и переработка руды, реализация драгоценных металлов	100%	-

# Глоссарий

**Аффинаж** – заключительная стадия переработки металла, при которой остаточные примеси удаляются из промежуточного продукта (сплав Доре, цементат) и производятся слитки металла в соответствии с требованиями Лондонской биржи металлов.

**Катодное золото** – металлическое золото, полученное в процессе электрохимического осаждения на катоде из золотосодержащих растворов.

**Слиток Доре** – сплав Доре в слитках.

**Сплав Доре** – золотосеребряный сплав, получаемый на золоторудных месторождениях и отправляемый на аффинажные заводы для последующей очистки.

**Флотация** – процесс разделения мелких твердых частиц, основанный на различии их в смачиваемости водой. Ценные частицы всплывают (флотируют) на

## СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

**АО «АК Алтыналмас», Алтыналмас, Компания** – акционерное общество «АК Алтыналмас».

**Группа Алтыналмас, Группа** – Группа компаний акционерного общества «АК Алтыналмас».

**AISC** – полная себестоимость золота (англ. All-in sustaining costs).

**CIL** – уголь-в-выщелачивании (англ. Carbon in Leach, см. Словарь терминов).

**CIP** – уголь-в-пульпе (англ. Carbon in Pulp, см. Словарь терминов).

**EBITDA** – прибыль до выплаты процентов, налогов, обесценения и амортизации (англ. Earnings before interest, taxes, depreciation and amortization).

**ESG** – экология, социальная политика и корпоративное управление (англ. Environmental, Social, Governance).

**ERP-система** – система для автоматизации бизнес-процессов компании (англ. Enterprise Resource Planning).

поверхность и образуют пенный минерализованный слой, который собирается для последующей переработки.

**Уголь-в-выщелачивании** – процесс выщелачивания золота и серебра цианистыми растворами с одновременной адсорбцией металла из пульпы активированным углем.

**Уголь-в-пульпе** – процесс выщелачивания золота и серебра цианистыми растворами с последующей адсорбцией металла из пульпы активированным углем.

**Хвосты** (в горном деле) – отходы обогащения полезных ископаемых, состоящие в основном из пустой породы, то есть имеющие минимальное содержание полезного ископаемого.

**ETF** – торгуемый на бирже фонд (англ. Exchange-traded fund).

**GRI** – Глобальная инициатива по отчетности.

**KPI** – ключевой показатель (ключевые показатели) эффективности (англ. Key performance indicator).

**LBMA** – Лондонская ассоциация рынка драгоценных металлов (London Bullion Market Association).

**MI&I** – доказанные, выявленные и предполагаемые минеральные ресурсы (англ. Measured, Indicated and Inferred Resources).

**OTC** – внебиржевой рынок (англ. Over the counter).

**oz** – тройская унция (мера веса, равная 31,1034768 грамма).

**ROA** – рентабельность активов (англ. Return on Assets).

**ROE** – рентабельность капитала (англ. Return on Equity).

**ROS** – рентабельность продаж (англ. Return on Sales).

**USGS** – Геологическая служба США (англ. United States Geological Survey).

**WGC** – Всемирный золотой совет (англ. World Gold Council).

**англ.** – английский язык.

**АО** – акционерное общество.

**АСМ** – автоматизированная станция мониторинга.

**БНС АСПИР РК** – Бюро национальной статистики при Агентстве по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан.

**ВВП** – валовой внутренний продукт.

**ГГИС** – горно-геологическая информационная система.

**ГМК** – горно-металлургический комплекс.

**ЗИФ** – золотоизвлекательная фабрика.

**ИИ** – искусственный интеллект.

**ИТР** – инженерно-технический работник.

**ИФО** – индекс физического объема.

**КБК** – код бюджетной классификации.

**кВ** – киловольт.

**кВт\*ч** – киловатт-час.

**ККУ** – Кодекс корпоративного управления.

**КПД** – коэффициент полезного действия.

**КПП** – контрольно-пропускной пункт.

**МРП** – минимальный расчетный показатель.

**НБРК** – Национальный Банк Республики Казахстан.

**НАК** – национальная акционерная компания.

**НИОКР** – научно-исследовательские и конструкторские разработки.

**ОГР** – открытые горные работы.

**ОО** – общественное объединение.

**ООС** – охрана окружающей среды.

**ОсОО** – общество с ограниченной ответственностью.

**ОТ** – охрана труда.

**ПБ** – промышленная безопасность.

**ПБиОТ** – промышленная безопасность и охрана труда.

**ПГР** – подземные горные работы.

**ПЛА** – план ликвидации аварий.

**пос.** – поселок.

**пог. м** – погонный метр.

**ПЭК** – производственный экологический контроль.

**РМП** – риск-менеджмент предприятия.

**РК** – Республика Казахстан.

**СМИ** – средства массовой информации.

**США** – Соединенные Штаты Америки.

**ТБО** – твердые бытовые отходы.

**ТЗ** – техническое задание.

**ТМО** – техногенное минеральное образование.

**ТОО** – товарищество с ограниченной ответственностью.

**ТЭО** – технико-экономическое обоснование.

**ЭСМО** – электронная система медицинского осмотра.

**ЭЦП** – электронная цифровая подпись.

**ЮАР** – Южно-Африканская Республика.



## КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

### АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «АК АЛТЫНАЛМАС»

Республика Казахстан, г. Алматы,  
БЦ Venus, улица Елебекова, 10/1  
**Тел.:** +7 (7273) 500–200, +7 771 726–0081  
**E-mail:** info@altynalmas.kz  
**Веб-сайт:** www.altynalmas.kz

**Мурсалимов Тимур Рашидович**  
**Тел.:** +7 (7273) 500–200  
**E-mail:** timur.mursalimov@altynalmas.kz

Дата публикации Отчета: ноябрь 2024 года.

ЕСЛИ У ВАС ВОЗНИКЛИ ВОПРОСЫ, КАСАЮЩИЕСЯ ДАННОГО ОТЧЕТА И СОДЕРЖАЩЕЙСЯ В НЕМ ИНФОРМАЦИИ,  
ПОЖАЛУЙСТА, ОБРАЩАЙТЕСЬ В ОТДЕЛ ESG АО «АК АЛТЫНАЛМАС».