

Утверждена Советом директоров
АО «НАК «Казатомпром»
протокол заседания
от «18» мая 2017 года
№ 3/17



**ПРОГРАММА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ
АО «НАК «КАЗАТОМПРОМ»
В ОБЛАСТИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ НА 2017-2019 ГОДЫ**

Астана, 2017 год

СОДЕРЖАНИЕ

1	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	4
2	ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ.....	4
3	ПРИНЦИПЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ.....	5
4	ТЕКУЩЕЕ СОСТОЯНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ КСО И УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ.....	7
4.1	Регулирование трудовых отношений и обеспечение социальной защищенности работников.....	7
4.2	Участие в исследовании по определению рейтинга социальной стабильности.....	8
4.3	Охрана труда и забота об окружающей среде.....	9
4.4	Социально-экономическое развитие регионов присутствия.....	10
4.5	Благотворительная и спонсорская деятельность, согласно политике оказания спонсорской и благотворительной помощи АО «Самрук-Қазына».....	11
4.6	Противодействие коррупции и мошенничеству, урегулирование корпоративных конфликтов и конфликта интересов.....	12
5	ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ И МЕРОПРИЯТИЯ ПРОГРАММЫ.....	13
5.1	Основные задачи программы.....	13
5.2	Мероприятия программы.....	13
6	СОЦИАЛЬНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ.....	14
6.1	Обеспечение социальной стабильности в трудовых коллективах.....	14
6.1.1	Рейтинг социальной стабильности.....	14
6.1.2	Мероприятия по обеспечению социально-трудовых условий производственного персонала.....	15
6.2	Развитие кадрового потенциала	15
6.2.1	Создание прозрачной системы премирования и поддержание высокого уровня оплаты труда.....	16
6.2.2	Профессиональное развитие работников.....	17
6.2.3	Сотрудничество с профсоюзами и обеспечение соблюдения взаимных обязательств работодателя и работников.....	20
6.2.4	Развитие социальных программ для сотрудников и формирование социального пакета.....	20
6.2.5	Молодежная политика Общества.....	21
6.2.6	Проект «Внедрение целевой модели управления персоналом».....	22
6.3	Обеспечение социального спокойствия в коллективах реструктуризируемых компаний.....	22
6.4	Противодействие коррупции и мошенничеству, урегулирование корпоративных конфликтов и конфликта интересов.....	24
6.5	Благотворительная и спонсорская деятельность.....	25
7	МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ЗАЩИТЕ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ.....	26
7.1	Охрана и обеспечение условий труда.....	26
7.1.1	Основные направления деятельности ДЗО.....	26
7.1.2	Система управления охраной труда.....	26
7.1.3	Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ)...	27
7.1.4	Повышение квалификации работников.....	27
7.1.5	Финансирование мероприятий по охране труда.....	27

7.1.6	Декларирование основной деятельности ДЗО.....	28
7.1.7	Проект «Внедрение целевых процессов по комплексной безопасности».....	28
7.2	Охрана окружающей среды.....	29
7.3	Обеспечение ядерной и радиационной безопасности.....	30
8	МЕРОПРИЯТИЯ ПО ЭКОНОМИЧЕСКОМУ ВОЗДЕЙСТВИЮ В РЕГИОНАХ ПРИСУТСТВИЯ.....	31
8.1	Поддержка социально-экономического развития регионов присутствия.....	31
8.2	Процедуры управления закупочной деятельностью в рамках устойчивого развития	32
9	МЕХАНИЗМЫ КОНТРОЛЯ.....	34
9.1	Внутренняя система контроля.....	34
9.1.1	Рабочая группа общества по устойчивому развитию в области КСО.....	34
9.1.2	Комитет по промышленной, экологической, радиационной безопасности, охране труда и устойчивому развитию Совета директоров АО «НАК «Казатомпром».....	34
9.2	Система учета мероприятий.....	35
9.3	Внешняя система контроля: взаимодействие с заинтересованными сторонами.....	36
10	ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ.....	38

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Программа является инструментом реализации Политики корпоративной социальной ответственности АО «НАК «Казатомпром», утвержденной решением Совета директоров АО «НАК «Казатомпром» 3 июня 2011 года (Протокол № 5/11 от 03.06.2011 г.) (далее – Политика). В соответствии с Политикой целью Программы устойчивого развития является укрепление позиции в АО «НАК «Казатомпром» (далее – Общество) как социально ответственной компании в среднесрочной перспективе и решение задач социально-экономического развития Общества. Программа разработана в соответствии с Кодексом корпоративного управления АО «Самрук-Казына», утвержденным постановлением Правительства Республики Казахстан 15 апреля 2015 года № 239.

2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

- **Общество** – АО «НАК «Казатомпром»;
- **Фонд** – АО «Самрук-Казына»;
- **Профсоюз** – Общественное объединение «Отраслевой профессиональный союз работников атомной промышленности»;
- **социальная ответственность** – выполнение добровольно принятых на себя обязательств и ответственность Общества за влияние ее решений и деятельности на общество и окружающую среду;
- **устойчивое развитие** – развитие, которое удовлетворяет потребностям настоящего времени, не ставя под сомнение возможности будущих поколений удовлетворять свои потребности;
- **заинтересованная сторона (stakeholder)** – лицо или группа лиц, заинтересованных в любых решениях или деятельности Общества: работники, руководство, акционеры, партнеры, поставщики, потребители, государственные органы, кредиторы;
- **окружающая среда** – природное окружение, в котором функционирует Общество, включая воздух, воду, землю, природные ресурсы, людей и их взаимосвязь;
- **этичное поведение** – поведение, которое соответствует принятым принципам и традициям в контексте конкретной ситуации, а также согласуется с международными нормами;
- **законодательство** – совокупность законодательных и иных нормативных правовых актов Республики Казахстан, принятых в установленном порядке;
- **медиация** – метод разрешения споров с привлечением посредника, который помогает сторонам конфликта наладить конфликтную ситуацию с вариантом решения, который удовлетворил бы интересы и потребности всех участников конфликта;
- **рейтинг** – построение системы должностных уровней, с учетом проведенной оценки должностей, стратегии и корпоративной культуры Общества;
- **аутсорсинг** – передача выполнения отдельных вспомогательных и непрофильных видов работ и услуг сторонним организациям на договорной основе с соответствующим сокращением персонала с целью концентрации усилий на осуществлении основных видов деятельности;
- **аутсорсер** – сторонняя организация, которая специализируется в области выполнения конкретных работ и услуг и обладает соответствующим опытом, знаниями и техническими средствами, выполняющая для компании отдельные виды работ и услуг на договорной основе;
- **КСО** – Корпоративная социальная ответственность;

- **КПД** – Ключевые показатели деятельности;
- **ДЗО** – Дочерние и зависимые организации Общества;
- **GRI** – Глобальная инициатива по отчетности в области устойчивого развития.

3. ПРИНЦИПЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Реализация Программы осуществляется на основе следующих принципов в области устойчивого развития, которые включены в ключевые процессы деятельности (процессы управления рисками, человеческими ресурсами, инвестиций и операционной деятельности, планирования и отчетности):

- **открытость** – Общество открыто к встречам, обсуждениям и диалогу; Общество стремится к построению долгосрочного сотрудничества с заинтересованными сторонами, основанного на учете взаимных интересов, соблюдении прав и баланса между интересами Фонда, организации и заинтересованных сторон;

- **подотчетность** – Общество осознает свою подотчетность за воздействие на экономику, окружающую среду и общество; Общество осознает свою ответственность перед акционерами и инвесторами за рост долгосрочной стоимости и устойчивое развитие Фонда и организаций в долгосрочном периоде; Общество стремится минимизировать отрицательное воздействие своей деятельности на окружающую среду и общество путем бережного отношения к ресурсам (включая энергию, сырье, воду), последовательного сокращения выбросов, отходов, и внедрения высокопроизводительных, энерго- и ресурсосберегающих технологий; Общество платит налоги и иные предусмотренные законодательством сборы в государственный бюджет; Общество сохраняет и создает рабочие места в рамках своей стратегии развития и возможностей; Общество стремится содействовать развитию местности, в которой осуществляет деятельность в рамках своей стратегии и в пределах имеющихся финансовых возможностей; Общество продуманно и разумно принимает решения и совершает действия на каждом уровне, начиная от уровня должностных лиц и завершая работниками; Общество стремится внедрять инновационные технологии, направленные на бережное и ответственное использование ресурсов, повышение производительности труда; продукты, товары и услуги Общества должны соответствовать стандартам здоровья и безопасности потребителей, установленным законодательством, и быть надлежащего качества; Общество дорожит клиентами;

- **прозрачность** – решения и действия Общества ясные и прозрачные для заинтересованных сторон. Общество своевременно раскрывает предусмотренную законодательством и документами Общества информацию, с учетом норм по защите конфиденциальной информации;

- **этичное поведение** – в основе решений и действий Общества такие ценности, как уважение, честность, открытость, командный дух и доверие, добросовестность и справедливость;

- **уважение** – Общество уважает права и интересы заинтересованных сторон, которые следуют из законодательства, заключенных договоров, или опосредованно в рамках деловых взаимоотношений.

- **законность** – решения, действия и поведение Общества соответствуют законодательству Республики Казахстан и решениям органов организаций;

- **соблюдение прав человека** – Общество соблюдает и способствует соблюдению прав человека, предусмотренных Конституцией Республики Казахстан и международными документами, такими как Всеобщая декларация о правах человека; Общество категорически не приемлет и запрещает использование

детского труда; работники Общества – наша главная ценность и основной ресурс, от уровня их профессионализма и безопасности напрямую зависят результаты деятельности Общества и стоимость, создаваемая для инвесторов. Поэтому Общество привлекает на открытой и прозрачной основе профессиональных кандидатов с рынка труда и развиваем своих работников на основе принципа меритократии; обеспечивает безопасность и охрану труда работников Общества; проводит оздоровительные программы и оказывает социальную поддержку работникам; создает эффективную систему мотивации и развития работников; развивает корпоративную культуру;

- **нетерпимость к коррупции** – коррупция разрушает стоимость, которую создают организации Общества для акционеров Общества, инвесторов, иных заинтересованных сторон и общества в целом; Общество объявляет нетерпимость к коррупции в любых ее проявлениях во взаимодействии со всеми заинтересованными сторонами. Должностные лица и работники, вовлеченные в коррупционные дела, подлежат увольнению и привлечению к ответственности в порядке, предусмотренном законами; системы внутреннего контроля в Фонде и организации включают в том числе меры, направленные на недопущение, предотвращение и выявление коррупционных правонарушений; организации развивают диалог с заинтересованными сторонами, чтобы повышать их информированность в борьбе коррупцией;

- **недопустимость конфликта интересов** – серьезные нарушения, связанные с конфликтом интересов, могут нанести ущерб репутации Фонда и организации и подорвать доверие к ним со стороны акционеров и иных заинтересованных сторон; личные интересы должностного лица или работника не оказывают влияния на беспристрастное выполнение ими своих должностных, функциональных обязанностей; в отношениях с партнерами Фонд и организации, рассчитывая на установление и сохранение фидуциарных отношений, при которых стороны обязаны действовать по отношению друг к другу максимально честно, добросовестно, справедливо и лояльно, предпринимают меры к предупреждению, выявлению и исключению конфликта интересов;

- **личный пример** – каждый из работников Общества ежедневно в своих действиях, поведении и при принятии решений способствует внедрению принципов устойчивого развития; должностные лица и работники, занимающие управленческие позиции, своим личным примером мотивируют к внедрению принципов устойчивого развития.

Вышеуказанные принципы устойчивого развития соблюдаются всеми должностными лицами и работниками Общества.

Совет директоров, Правление Общества, Управление по социальной работе, Департамент охраны труда и окружающей среды, Департамент управления человеческими ресурсами, Департамент по защите государственных секретов и безопасности и Управление закупок несут ответственность за внедрение принципов устойчивого развития.

Роль Совета директоров Общества в системе устойчивого развития:

- Получает от исполнительного органа информацию о ходе реализации принципов и системы устойчивого развития;
- Определяет задачи, целевые КПД;
- Анализирует отчеты о результатах деятельности, в которых отражается статус достижения КПД в области устойчивого развития, уделяя особое внимание отклонениям от целевых показателей;
- Рассматривают точность сообщений, поступающих по горячей линии.

4. ТЕКУЩЕЕ СОСТОЯНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ КСО И УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Работа в области КСО и устойчивого развития Общества регламентирована Политикой корпоративной социальной ответственности, утвержденной решением Совета директоров от 03.06.2011 года, № 05/11.

Основные направления деятельности Общества в области КСО:

1. Регулирование трудовых отношений и обеспечение социальной защищенности работников

2. Участие в исследовании по определению рейтинга социальной стабильности

3. Охрана труда и забота об окружающей среде

4. Социально-экономическое развитие регионов присутствия

5. Благотворительная и спонсорская деятельность, согласно Политики оказания спонсорской и благотворительной помощи АО «Самрук-Қазына»

4.1 РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИЩЕННОСТИ РАБОТНИКОВ

Сотрудники Общества являются главным активом и основой успеха в достижении лидирующего положения на мировом рынке урана, а также залогом ее устойчивого развития в будущем.

Важнейшей целью в управлении персоналом является создание команды профессионалов для достижения высоких бизнес-результатов Общества.



Рис. 1 Общая численность сотрудников Общества в разрезе 2013-2016 гг.

Одним из основных направлений кадровой политики группы предприятий Общества является развитие и обучение персонала. В группе предприятий систематизированы процессы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

За 2016 год прошли подготовку в ВУЗах и колледжах 320 человека на общую сумму 121 952,31 тыс. тенге, 63 студентам, обучающимся в различных учебных заведениях, производится оплата стипендии, проживания и питания на сумму 44 631,18 тыс. тенге. В 2016 году переподготовку и повышение квалификации прошли 25 686 работников Общества и ДЗО Общества на сумму 1 475 244 тыс. тенге.

Между Обществом и Профсоюзом заключен коллективный договор. Действие коллективного договора распространяется на всех работников центрального аппарата, Представительств Общества и присоединившихся к нему работников на

основании письменного заявления. Коллективный договор содержит положения, регламентирующие следующие аспекты:

- форму, систему и размер оплаты труда, вопросы изменения размера заработной платы;
- выплату компенсаций сотрудникам при вступлении в брак, при выходе на пенсию, при рождении детей и смерти членов семьи и т.д.;
- гарантии и социальную защиту сотрудников.

4.2 УЧАСТИЕ В ИССЛЕДОВАНИИ ПО ОПРЕДЕЛЕНИЮ РЕЙТИНГА СОЦИАЛЬНОЙ СТАБИЛЬНОСТИ

Ежегодно Корпоративным Фондом «Центр социального партнерства» проводятся исследования по определению Рейтинга социальной стабильности в ДЗО Общества по следующим категориям:

Индекс социальных настроений	оценивает текущую, ретроспективную и прогнозную удовлетворенность респондентов жизнью в целом, материальным положением и здоровьем.
Индекс вовлеченности	отражает факторы социально-трудовых отношений внутри коллектива и состоит из трех ключевых показателей: а) удовлетворенности персонала; б) лояльности персонала к организации; в) поддержки инициативы персоналом.
Индекс удовлетворенности	складывается из осознанной удовлетворенности работников заработной платой, социальным пакетом, различными аспектами трудовой деятельности.
Индекс лояльности	определяет ощущение корпоративной идентичности, приверженность к компании и ее ценностям.
Индекс поддержки инициативы	определяет участие работников в принятии решений и собственных перспектив в коллективе компании, поиск талантов, лидеров.
Индекс социального самочувствия	фиксирует настроения работников, определенные преимущественно внешними экономическими факторами и социальной средой.
Индекс социального спокойствия (напряженности)	отражает уровень протестной активности среди работников. В том числе, потенциальную готовность работников и социальных групп к активным действиям, а также гипотетическую и ситуативную готовность к определенным протестным действиям.

Результаты исследования по определению Рейтинга социальной стабильности Общества в динамике за 2013-2016 гг. указаны в рисунке №2. Следует отметить, что Рейтинг социальной стабильности Общества все три года проведения исследования находится в ранге «выше среднего».

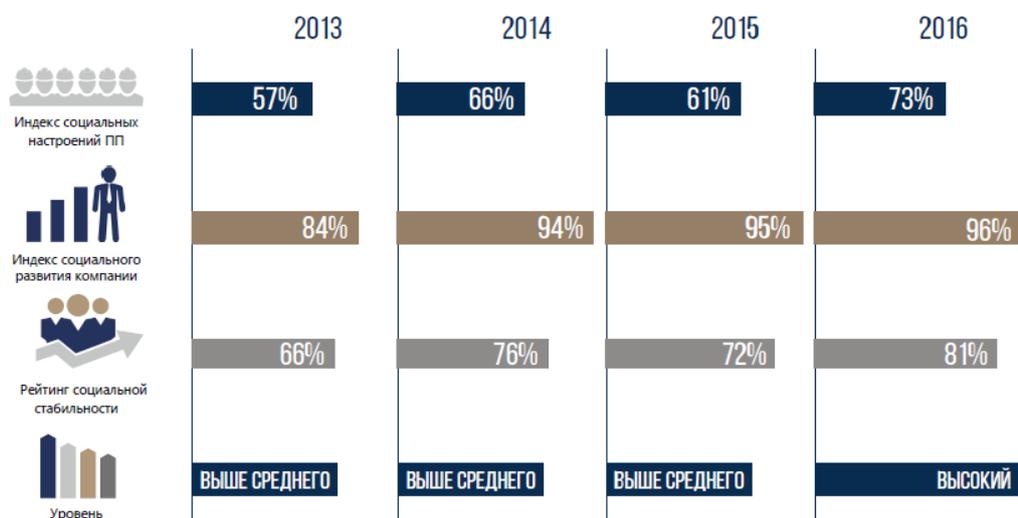


Рис. 2 Результаты исследования по определению Рейтинга социальной стабильности Общества в разрезе 2013-2016 гг.

4.3 ОХРАНА ТРУДА И ЗАБОТА ОБ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЕ

Работа по профилактике и недопущению несчастных случаев на производственных объектах проводится в соответствии с Политикой АО «НАК «Казатомпром» в области охраны труда, охраны окружающей среды, обеспечения ядерной и радиационной безопасности от 20 февраля 2012 года № 1/12.

Во всех предприятиях внедрены и действуют Системы Управления Охраной труда (СУОТ), в соответствии с которыми организована работа по соблюдению требований нормативных документов и созданию безопасных условий на производстве. На сегодняшний день 28 предприятий внедрили системы экологического менеджмента ISO-14001 и менеджмента здоровья и безопасности на производстве OHSAS 18001.

В Обществе для предприятий установлены целевые экологические показатели в области устойчивого развития. Анализ экологических показателей предприятия по устойчивости отражает сбалансированную и обоснованную картину результатов производственной деятельности в отношении устойчивого развития – включая положительный, так и отрицательный вклады. К ним относятся вопросы:

- внедрение устойчивых моделей производства и потребления;
- рациональное природопользование;
- использование новых и экологически безопасных технологий;
- энергоэффективность и энергосбережение;
- снижение эмиссий, в том числе парниковых газов и озоноразрушающих веществ;
- сохранение биологического разнообразия.

На всех предприятиях Общества существуют интегрированные службы по безопасности производства, которые проводят производственный экологический и радиационный контроль за состоянием окружающей среды. Контроль проводится экологическими и дозиметрическими службами, оснащенными аналитической, дозиметрической и радиометрической аппаратурой для проведения квалифицированных замеров параметров в соответствии с установленной номенклатурой производственного экологического и радиационного контроля, согласованной с уполномоченными органами в области охраны окружающей среды и государственного санитарного надзора. В 2015 году работники получили дозы

облучения почти в три раза меньше основного предела дозы, показатель 2016 года – в два раза и составил 9,62 мЗв/год (рисунок №3).



Рис. 3 Эффективные дозы облучения персонала группы А за 2015-2016 годы

Первостепенное значение предприятиями уделяется вопросам финансирования мероприятий по улучшению условий, охраны труда и окружающей среды, санитарно-оздоровительных мероприятий. Так, суммы затрат из средств ДЗО Общества для реализации данных мероприятий приведены в диаграммах на рисунках №4 и №5.



Рис. 4 Общие затраты на мероприятия по охране труда в разрезе 2013-2016 гг.



Рис. 5 Общие затраты на мероприятия по охране окружающей среды в разрезе 2013-2016 гг.

4.4 СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ

Общество позиционируется как социально-ответственная компания, таким образом, развитие социальной сферы и реализация социальных проектов является одним из приоритетов Общества.

С момента своего создания Общество профинансировало строительство множества социальных проектов на сумму более 38 млрд. тенге. В регионах присутствия за счет Общества построены и отремонтированы 8 больниц и поликлиник, 19 школ и детских садов, 30 спортивно-культурных объектов, автомобильные дороги и мосты, развлекательные центры и другие социальные объекты.

В декабре 2014 года между Обществом и акиматами Кызылординской и Южно-Казахстанской областей заключены Меморандумы о сотрудничестве в рамках социально-экономического развития на 2015-2016 гг., согласно которым на баланс местных исполнительных органов были безвозмездно переданы 19 социальных объектов вместе с финансовыми средствами на их содержание в размере 1 648 810 тыс. тенге.

Совокупная балансовая стоимость переданных объектов составила 2 250 112 тыс. тенге, из них:

- по Южно-Казахстанской области – 12 объектов на сумму 1 662 903 тыс. тенге;

- по Кызылординской области – 7 объектов на сумму 587 209 тыс. тенге.

Вместе с тем, во исполнение обязательств, предусмотренных вышеизложенными Меморандумами, в 2015-2016 годы осуществлены перечисления в бюджеты областей на цели финансирования строительства социального объекта в Южно-Казахстанской области суммы в размере 1 600 000 тыс. тенге и на финансирование социально-экономического развития региона Кызылординской области суммы в размере 1 600 000 тыс. тенге.

Кроме того, в целях исполнения условий контрактов на недропользование недропользователями бюджет Южно-Казахстанской и Кызылординской областей перечислено:

- в 2014 году – 606 031 тыс. тенге;
- в 2015 году – 906 316 тыс. тенге;
- в 2016 году – 1 164 433 тыс. тенге.

Следует отметить, что ежегодно группа предприятий Общества направляет в местный бюджет более 17 млрд. тенге налоговых отчислений.

В рамках государственной программы «Балапан», направленной на сокращение дефицита мест в дошкольных организациях образования, между Обществом и акиматом города Астана в 2014 году заключен меморандум о взаимном сотрудничестве в реализации проекта по строительству дошкольного учреждения на 240 мест в городе Астана с передачей в эксплуатацию в 2017 г.

Более 3 500 компаний малого и среднего бизнеса в регионах присутствия обеспечены долгосрочными договорами с АО «НАК «Казатомпром» на сумму 279,9 млрд. тенге. Вместе с тем, в рамках поддержки отечественного товаропроизводителя доля местного содержания в закупках в 2015 году составила 78%.

4.5 БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ И СПОНСОРСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, СОГЛАСНО ПОЛИТИКЕ ОКАЗАНИЯ СПОНСОРСКОЙ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОЙ ПОМОЩИ АО «САМРУК-ҚАЗЫНА»

Одним из важных направлений деятельности Общества в области социальной ответственности является спонсорство и благотворительность.

В период 2013-2015 гг. деятельность Общества по реализации спонсорской и благотворительной помощи была регламентирована единой Политикой оказания спонсорской и благотворительной помощи АО «Самрук-Қазына» и организаций, входящих в группу АО «Самрук-Қазына», утвержденной решением Совета Директоров Фонда от 11 декабря 2012 года №86.

Совокупный фактический объем оказанной спонсорской и благотворительной помощи за период 2013-2015 гг. составил 1 829 653,5 тыс. тенге, которая была оказана социально-уязвимым группам и малообеспеченным гражданам Республики Казахстан, в том числе детям-сиротам, инвалидам, ветеранам Великой Отечественной войны, пенсионерам, общественным и другим организациям.

Финансирование денежных средств для спонсорской и благотворительной помощи в разрезе 2013-2015 гг.:

	2013 год, тыс. тенге	2014 год, тыс. тенге	2015 год, тыс. тенге
Фактический объем оказанной спонсорской и благотворительной помощи	1 506 399,7	219 115,9	104 137,9

В целях обеспечения системности спонсорских и благотворительных проектов Решением Совета директоров Фонда от 28 января 2016 года №126 утверждены новая Политика благотворительности и Благотворительная программа Фонда, согласно которой с 2016 года деятельность в данном направлении осуществляется через единого оператора группы компаний Фонда – Фонд развития социальных проектов «Samruk-Kazyna Trust», который реализует социально значимые проекты.

4.6 ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ И МОШЕННИЧЕСТВУ, УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНЫХ КОНФЛИКТОВ И КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

В Обществе действует Положение по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликта интересов, принят ряд документов, направленных на пресечение и предупреждение коррупции и мошенничеству. Главным из которых является Политика по противодействию коррупции и мошенничества утвержденная решением Советом директоров АО «НАК «Казатомпром» от 30 апреля 2015 года протокол №7/15.

Правила «О порядке рассмотрения обращений в АО «НАК «Казатомпром», утвержденные решением Совета директоров Общества от 29 сентября 2016 года протокол №7/16, предусматривает комплекс специальных мер, позволяющих работникам Компании и заинтересованным лицам конфиденциально (телефон «доверия», электронный адрес) информировать Службу внутреннего аудита о фактах коррупции, мошенничества, нарушениях норм корпоративной этики, а также о неправомерных действиях должностных лиц Общества.

В Обществе внедрена система, обеспечивающая регулярное рассмотрение и расследование всех конфиденциальных сообщений, переданных по телефону «доверия», а также принятие необходимых мер. По всем фактам возможного проявления коррупции и мошенничества проводится расследование, при необходимости принимаются меры, предусмотренные законодательством Республики Казахстан.

Совет директоров регулярно рассматривает отчет о результатах рассмотрения сообщений, поступивших на телефон «доверия» и устанавливает точность таких сообщений, ответственные стороны, предпринятые действия и возможное воздействие подобных нарушений на культуру Общества. Служба внутреннего аудита или подразделение по комплаенс /этике проводит регулярный внутренний анализ системы противодействия коррупции и мошенничеству в Обществе.

В Обществе установлены требования по противодействию коррупции и мошенничеству в соответствующих документах по закупкам. В настоящее время в Обществе, а также ДЗО наблюдается низкий уровень нарушений норм корпоративной этики, коррупции и мошенничества.

5. ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ И МЕРОПРИЯТИЯ ПРОГРАММЫ

5.1 ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

С учетом целевых установок Политики реализация Программы направлена на создание предпосылок для устойчивого развития Общества посредством реализации следующих задач:

- поддержание достойных условий и оплаты труда работников;
- соблюдение трудовых и социальных прав работников;
- поддержание уровня и качества жизни работников, членов их семей, населения регионов присутствия;
- снижение вредных воздействий на окружающую среду;
- содействие устойчивому развитию регионов присутствия;
- создание благоприятного делового климата в Обществе и в регионах присутствия Общества;
- эффективное взаимодействие Общества с партнерами, а также с государственными органами.

5.2 МЕРОПРИЯТИЯ ПРОГРАММЫ

На основе анализа текущей ситуации, мы видим, что устойчивое развитие компании определяется важными факторами как социальное развитие, экологическая безопасность и поддержка регионов присутствия, которые имеют большой вес и влияние в развитии социальной ответственности Общества, а также важным является взаимодействие с заинтересованными сторонами, которое подразумевает постоянное развитие и совершенствование практик и процедур.

В связи с чем, Программа включает следующие мероприятия, раскрываемые в трех категориях:

- **СОЦИАЛЬНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ**
 - Обеспечение социальной стабильности в трудовых коллективах
 - Развитие кадрового потенциала
 - Обеспечение социального спокойствия в коллективах реструктуризируемых компаний
 - Противодействие коррупции и мошенничеству, урегулирование корпоративных конфликтов и конфликта интересов
- **МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ЗАЩИТЕ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ**
 - Охрана и обеспечение условий труда
 - Охрана окружающей среды
 - Обеспечение ядерной и радиационной безопасности
- **МЕРОПРИЯТИЯ ПО ЭКОНОМИЧЕСКОМУ ВОЗДЕЙСТВИЮ В РЕГИОНАХ ПРИСУТСТВИЯ**
 - Поддержка социально-экономического развития регионов присутствия
 - Процедуры управления закупочной деятельностью в рамках устойчивого развития

Перечень мероприятий Программы сформирован в соответствии с основными направлениями и принципами Политики, на основе Руководства GRI по отчетности в области устойчивого развития (версия G4), с учетом анализа современного состояния и прогнозов развития Общества, а также с учетом ожиданий Единственного акционера Общества на 2017-2021 годы.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

6.1 ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СТАБИЛЬНОСТИ В ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВАХ

Общество стремится к обеспечению социальной стабильности и благоприятного морально-психологического климата в трудовых коллективах на основе проведения сбалансированной социально-кадровой политики и исполнения мероприятий по обеспечению социально-трудовых условий производственного персонала Общества.

6.1.1 Рейтинг социальной стабильности



В рамках работы по прогнозированию и предупреждению социально-трудовых споров и конфликтов, в том числе мониторинга уровня социальных настроений, требуется регулярно отслеживать ситуацию в трудовых коллективах Общества посредством ежегодного исследования по определению Рейтинга социальной стабильности в ДЗО Общества.

Деятельность Общества по данному направлению включает:

Обеспечение максимально возможного участия производственного персонала ДЗО Общества в исследовании по определению Рейтинга социальной стабильности;	Определение Рейтинга социальной стабильности Общества не реже одного раза в год путем проведения исследования исследования Корпоративным фондом «Центр социального партнерства» в ДЗО Общества;	Обеспечение показателя Рейтинга социальной стабильности Общества на уровне выше среднего (65-80%) по ранговой шкале оценки.
---	---	---

Ожидаемые результаты по показателю Рейтинга социальной стабильности:

- Ожидаемые результаты исследования по выявлению рейтинга социальной стабильности Общества на 2017 год оцениваются на уровне 78%, в последующие годы будут предприняты необходимые меры в целях удержания показателя Рейтинга социальной стабильности на уровне 78% и выше (рисунок 6).



Рис. 6 Планируемые результаты по показателю Рейтинга социальной стабильности Общества в разрезе 2017-2019 гг.

6.1.2 Мероприятия по обеспечению социально-трудовых условий производственного персонала

В целях системного подхода к вопросу повышения корпоративной социальной ответственности перед работниками, улучшению взаимоотношений и предотвращению социальной напряженности в трудовых коллективах, Обществом и ДЗО Общества разработаны мероприятия по обеспечению социально-трудовых условий производственного персонала. Ответственность за надлежащее исполнение указанных мероприятий возложена на первых руководителей Общества и на первых руководителей ДЗО Общества.

Деятельность Общества и ДЗО Общества по данному направлению включает:

- обеспечение соответствующих условий труда и организация качественного питания производственного персонала;
- повышение социального самочувствия и обеспечение благоприятного психологического климата производственного персонала;
- материальное стимулирование работников в соответствии с их квалификацией и производительностью труда;
- улучшения социально-бытовых условий для работников ДЗО Общества вахтовых поселков;
- проведение информационно-разъяснительной работы с производственным персоналом по целям и задачам Стратегии развития и Программы Трансформации АО «НАК «Казатомпром»;
- формирование деловых и доверительных взаимоотношений руководства с персоналом путем проведения встречи руководства предприятия с работниками по производственным и личным вопросам.

6.2 РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Общество признает работников своим важнейшим активом и стремится к обеспечению их благополучия, профессионального и личного роста, являющихся залогом устойчивого развития Общества. Общество строит взаимоотношения с работниками на основе принципов социального партнерства, системности, правовой защищенности, эффективного использования личностного потенциала работника и равных возможностей.

Основные инициативы Кадровой политики:

1. Подготовка технических специалистов в ВУЗ-ах РК и за рубежом	2. Стажировка на производственных объектах международных атомных компаний	3. Переподготовка и повышение квалификации технического персонала	4. Привлечение квалифицированного персонала на рынке труда
---	---	---	--

Основными направлениями деятельности Общества в данной области являются:

6.2.1 Создание прозрачной системы премирования и поддержание высокого уровня оплаты труда

Деятельность Общества по данному направлению включает:

СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА И ПРЕМИРОВАНИЯ, ПОСТРОЕННОЙ НА ПРИНЦИПАХ:

установления справедливой заработной платы в зависимости от знаний и опыта сотрудника, уровня его ответственности, сложности и объема работ;	максимально объективной оценки результатов труда работника и вознаграждения, соразмерного этим результатам;	премирование административно-управленческого персонала Общества на основе исполнения индивидуальных ключевых показателей деятельности (КПД).
--	---	--

Согласно Правилам оплаты труда и оказания социальной поддержки руководящим работникам Общества, утвержденным решением Совета директоров Общества, Председателю и членам Правления Общества предусматривается выплата вознаграждения по итогам работы за отчетный период (за год) исходя из достигнутых корпоративных и функциональных ключевых показателей деятельности (КПД), утвержденных решением Совета директоров Общества.

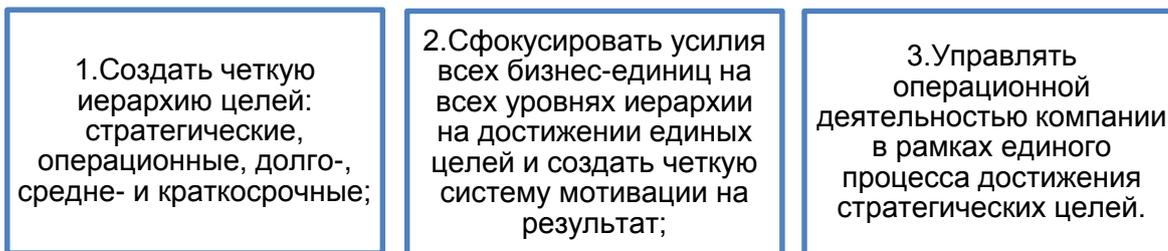
КПД учитывают следующие факторы:

- Стратегические цели и задачи, поставленные перед Обществом на отчетный год;
- Ожидания Единственного акционера Общества в части результативности производственно-финансовой деятельности Общества;
- Приоритетные задачи и направления деятельности на отчетный год;
- Области деятельности Общества, требующие улучшения, и др.

В свою очередь КПД руководящих работников каскадируются на управляющих директоров и руководителей структурных подразделений Общества с дальнейшим премированием по итогам работы за год/квартал.

В дальнейшем КПД руководителей структурных подразделений декомпозируются на административных работников Общества в виде квартальных целей. Премирование осуществляется согласно Правилам оплаты труда и оказания социальной поддержки управленческим и административным работникам Общества ежеквартально с учетом исполнения поставленных целей по фактически отработанному времени.

Система КПД является эффективным управленческим инструментом и дает возможность менеджменту компании:



Планируемые мероприятия:

- Актуализировать стратегические ключевые показатели деятельности (КПД) в Стратегии развития Общества.

6.2.2 Профессиональное развитие работников

Одним из важных направлений кадровой политики Общества является развитие и обучение персонала, построенных на принципах:

- соответствие тем и содержания профессионального обучения потребностям, определенным в соответствии с должностными обязанностями работника, результатами оценки его деятельности, целями и задачами, поставленными перед работником,
- направленность обучающих мероприятий на решение конкретных задач, обеспечивающих повышение эффективности деятельности работников Общества, изучение лучших мировых практик и международных стандартов.

Формы реализации обучения в Обществе:		
проведение программ повышения квалификации работников;	реализацию корпоративных программ обучения для работников;	предоставление работникам возможности получения дополнительного профессионального образования.

Поставленные задачи предусматривает выполнение следующих мероприятий:

1. Совершенствование процедуры подбора, отбора и найма персонала Общества



Рис. 7 Процедура подбора, отбора и найма персонала Общества

Поиск квалифицированного персонала осуществляется одним из следующих способов:

- внутренний поиск среди работников Общества и ДЗО Общества посредством корпоративного портала и корпоративной газеты;
- внешний поиск путем размещения объявлений на корпоративном веб-сайте Общества и специализированных сайтах, в т.ч. уполномоченного органа по вопросам занятости
- поиск с привлечением рекрутинговых компаний;
- другие способы.

Планируемые мероприятия:

- Автоматизировать сбор резюме и отбор кандидатов по заданным критериям;
- В процедуру конкурсного отбора обязательным этапом внедрить интервью по компетенциям;
- Осуществлять оценку кандидатов при найме (тесты способностей и пр.);
- Внедрить принципы меритократии через конкретные механизмы и инструменты кадровой политики, а также активной трансформации HR функции.

2. Реализация корпоративных программ обучения для работников и привлечение талантливых выпускников для обучения по профильным специальностям

Общество заинтересовано в привлечении талантливых и энергичных специалистов, ориентированных на построение долгосрочных отношений и профессиональное развитие вместе с Обществом. Общество на постоянной основе прилагает массу усилий по привлечению, обучению и удержанию талантливых сотрудников всех категорий и уровней.

В группе предприятий систематизированы процессы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. В рамках подготовки персонала предприятия Общество сотрудничают с **25 вузами и 11 колледжами** Республики Казахстан и ближнего зарубежья. В целях повышения квалификации работников предусмотрено обучение по программам MBA в МИСИС и Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Планируемые расходы на развитие и обучение персонала:

Наименование	Ед. изм.	План по годам		
		2017	2018	2019
Расходы на развитие и обучение персонала группы предприятий Общества, в том числе:	<i>тыс. тенге</i>	1 400 000,0	1 350 000,0	1 200 000,0
- расходы на развитие и обучение персонала Общества	<i>тыс. тенге</i>	113 736,7	113 736,7	113 736,7
Совокупная численность сотрудников для прохождения обучения	<i>чел.</i>	23 000	21 000	19 000

По поручению Президента РК Н.А. Назарбаева с 2012 года Фондом проводится комплексная работа по внедрению дуальной системы обучения производственного персонала на предприятиях Республики Казахстан. Данная

система обучения предполагает непосредственное участие Общества и его предприятий в процессе профессионального образования студентов.

9 предприятий Общества реализуют проекты по внедрению дуальной системы обучения. В рамках программы дуального обучения определено 14 пилотных профессий, по которым обучаются 212 человек. К работе с данными учащимися колледжей прикреплены 69 инструкторов/наставников от предприятий.

3. Формирование и внедрение системы грейдирования и моделей компетенций

В соответствии с политикой Фонда по приведению политики в области оплаты труда и вознаграждения руководящих и административно-управленческих работников группы Фонда к единым нормам, проводится проект по оценке должностей работников совместно с HayGroup.

Проект по оценке должностей руководящих (топ-менеджмента) и административно-управленческих работников Общества включен в Дорожную карту по трансформации Общества.

Целью проекта является:

1. Построение структуры грейдов в целях создания основы для эффективной системы оплаты труда;
2. Построение справедливой и конкурентоспособной системы оплаты труда, которая будет мотивировать работников Общества на достижение высоких результатов;
3. Основа для стандартизации HR процессов в рамках Дорожной карты по трансформации.

В рамках Программы трансформации АО «НАК «Казатомпром» разработаны и утверждены Модели компетенций Общества, оценка по которым позволит определить соответствие работников и кандидатов требуемому работодателем поведению.

Модель компетенций:

Управленческие	Корпоративные
Будь лидером и примером, за тобой команда	Будь ответственным и проявляй инициативу
Эффективно организуй работу и достигай цели	Действуй и добивайся наилучшего результата
Внедряй новое и развивай сотрудников	Будь в команде, отстаивай интересы компании
Имей множество идей, одно решение и не имей проблем	Будь динамичным и развивайся
	Анализируй, думай, предлагай
	Верь в себя, уважай коллег и гордись компанией
	Работай безопасно

При этом, управленческие и корпоративные компетенции являются едиными для работников группы предприятий Общества.

6.2.3 Сотрудничество с профсоюзами и обеспечение соблюдения взаимных обязательств работодателя и работников

Деятельность Общества по данному направлению включает:

взаимодействие с профсоюзами по вопросам обеспечения безопасных условий труда и достойного уровня оплаты труда;	проведение совместных обсуждений вопросов отдыха и оздоровления сотрудников, и других вопросов, связанных с предоставлением работникам различных социальных льгот;	заключение коллективных договоров.
---	--	------------------------------------

Заключение коллективных договоров исходит из следующих принципов:

- социального партнерства, взаимного доверия и уважения, разграничения прав и обязанностей;
- равноправия сторон в разработке условий договора;
- учета реальных возможностей материального, производственного и финансового обеспечения возлагаемых на стороны обязательств;
- контроля и ответственности сторон за выполнение обязательств, включенных в договор.

Общество ежегодно выделяет профсоюзу не менее 2,5% от годового фонда заработной платы Общества для проведения государственных, корпоративных и профессиональных праздников, культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий для работников Общества, а также для приобретения путевок в оздоровительные лагеря для школьников-детей работников Общества в период летних каникул.

Планируемые денежные средства для выделения профсоюзу:

Наименование	Ед. изм.	План по годам		
		2017	2018	2019
Денежные средства для выделения профсоюзу	тыс. тенге	200 000	200 000	200 000

6.2.4 Развитие социальных программ для сотрудников и формирование социального пакета

Работники общества обеспечены социальным пакетом, в котором регламентировано оказание материальной и иной поддержки работникам и членам их семей. В условия нового Коллективного договора внесены дополнения и включен широкий спектр гарантий и обязательств.

На 2017-2019 годы, в целях оказания социальной поддержки работникам на приобретение жилья в г.Астана, действуют Правила предоставления компенсаций работникам АО «НАК «Казатомпром» для приобретения жилища в г.Астана (далее – Компенсация).

Данные Правила позволяют работникам самостоятельно осуществлять выбор банков, определять условия кредитования (сумма, срок, проценты) и являются доступной для работников с различными уровнями доходов.

Для финансирования Компенсации в 2017-2019 годах предусмотрены (запланированы) расходы в сумме порядка 200 млн. тенге (рисунок №8).

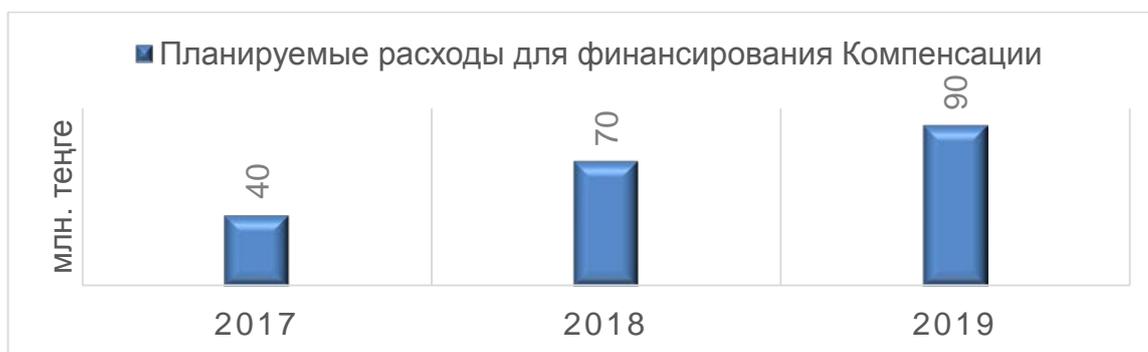


Рис. 8 Планируемые расходы для финансирования Компенсации в разрезе 2017-2019 гг.

На медицинское страхование работников Общества ежегодно выделяется более 684 млн. тенге.

6.2.5 Молодежная политика Общества

Главной целью молодежной политики Общества является вовлечение молодых специалистов в общественную деятельность компании, стимулирование и раскрытие их профессионального и творческого потенциала, а также формирование патриотического и духовно-нравственного воспитания.

Основными задачами наставничества являются:

адаптация к корпоративной культуре, усвоение традиций и правил поведения в Обществе и его ДЗО;	развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него задачи на занимаемой должности;	ускорение процесса обучения основным навыкам профессии.
--	---	---

Работа с молодыми специалистами и наставничество ориентирована на оказание помощи молодым специалистам в ознакомлении с традициями и ценностями Общества, общими правилами и профессиональными особенностями работы в ДЗО Общества и в более полном овладении необходимыми навыками для результативного выполнения производственных заданий.

Деятельность Общества по данному направлению включает:

обеспечение эффективной работы молодых специалистов посредством ускорения их адаптации, развития профессиональных и управленческих навыков, вовлечения в инновационную, научно-исследовательскую и проектную деятельность;	обеспечение притока в Общество необходимого количества перспективных молодых специалистов из числа лучших выпускников вузов с уровнем подготовки, соответствующим требованиям бизнеса Общества;	работа с молодыми специалистами и наставничество в рамках Кадровой политики.
--	---	--

6.2.6. Проект «Внедрение целевой модели управления персоналом»

Принимая во внимание, что развитие человеческого капитала является стратегическим приоритетом для каждой портфельной компании Фонда «Самрук-Казына», согласно Дорожной карте трансформации бизнеса Общества на 2017 год планируется реализация проекта «Внедрение целевой модели управления персоналом».

Основной целью проекта является построение процессов HR функции на основе концепции процессного подхода, направленного на создание ценности для бизнеса Компании, посредством внедрения HR-процессов согласно разработанной в рамках Программы трансформации бизнеса Компании целевой модели управления персоналом.

Внедрение HR-процессов на предприятиях Общества в соответствии с данным проектом предусматривается до 2019 года, что в конечном итоге позволит достичь следующие качественные выгоды:

1. Соответствие лучшим практикам в области управления персоналом;
2. Повышение мотивации персонала на результативность работы, достижение стратегических целей Общества;
3. Накопление и сохранение знаний внутри Общества;
4. Повышение роли корпоративной культуры в Обществе.

6.3 ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО СПОКОЙСТВИЯ В КОЛЛЕКТИВАХ РЕСТРУКТУРИЗИРУЕМЫХ КОМПАНИЙ

Одним из важных механизмов достижения стратегических целей является реструктуризация активов Общества, а также выведение непрофильных активов. Процесс приватизации планируется осуществить максимально прозрачно, в рамках действующего правового поля и с учетом интересов акционера. Согласно Стратегии развития АО «НАК «Казатомпром» на 2015-2025 годы Обществом планируется сокращение количества ДЗО Общества на 2015-2017 годы (рисунок №9). В период с 2016 по 2017 годы планируется сокращение ДЗО Общества с 72 до 41. В 2017 году планируется полное выведение непрофильных активов.



Рис. 9 Сокращение количества ДЗО Общества согласно Стратегии развития АО «НАК «Казатомпром» на 2015-2025 годы

Для усиления мер по максимальной концентрации ДЗО Общества на развитие основной производственной деятельности, в том числе путем реализации мероприятий в отношении вывода непрофильных и вспомогательных видов работ и услуг Общества и его ДЗО, Обществом были утверждены Правила применения аутсорсинга в АО «НАК «Казатомпром» (Решение Правления № 22/15 от 04 декабря 2015 года).

Аутсорсинг – передача выполнения отдельных вспомогательных и непрофильных видов работ (услуг) сторонним организациям на договорной основе с соответствующим сокращением персонала АО «НАК «Казатомпром» с целью концентрации усилий на осуществлении основных видов деятельности.

Использование аутсорсинга Обществом должно обеспечивать достижение следующих целей:

- повышение экономической эффективности и снижение издержек хозяйственной деятельности Общества;
- снижение потребности Общества в инвестициях на развитие непрофильных видов деятельности;
- решение стратегических задач Общества.

При привлечении Аутсорсера должны в обязательном порядке соблюдаться следующие условия:

- затраты Общества на оплату работ (услуг), выполняемых Аутсорсером, должны быть меньше затрат на выполнение этих работ (услуг) собственными силами;
- сохранение или повышение качества выполняемых работ (услуг).

В этой связи, Общество уделяет особое внимание на проведение различных мер по недопущению конфликтных ситуаций и трудовых споров среди работников, в том числе, среди сокращаемых.

Деятельность Общества по данному направлению включает:

- обучение в области превентивных мер, медиации, аутсорсинга и техники переговоров в кризисных ситуациях.

При возникновении трудовых споров и конфликтов данные вопросы решаются согласно Трудовому законодательству РК. Также, используются медиативные методы разрешения трудовых споров, посредством которых можно урегулировать возникшие конфликты. В Фонде в целях развития института медиации был создан Корпоративный центр медиации и переговорного процесса при Центре социального партнерства.

В отличие от формального судебного или арбитражного процесса, во время медиации стороны достигают согласия сами – медиатор не принимает решения за них.

Принципы медиации:

- Добровольность
- Конфиденциальность
- Независимость медиатора
- Искренность намерений относительно разрешения конфликта
- Непредвзятость посредника
- Правомочие сторон
- Неформальность и гибкость процедуры медиации

Преимущества медиации:

- Экономия времени
- Снижение стоимости процесса разрешения спора
- Возможность влиять на результат
- Конфиденциальность процедуры
- Возможность сохранения или восстановления деловых взаимоотношений с партнерами
- Возможность предотвратить возникновение подобных конфликтов в будущем
- Гарантия исполнения решения (в случае успешной медиации)

С этой целью работники производственных предприятий проходят подготовки и специальные обучения.

Также, согласно Кодексу корпоративного управления АО «Самрук-Казына», в целях соблюдения принципов деловой этики и оптимального регулирования социально-трудовых споров, возникающих в Обществе назначается омбудсмен. Кандидат на должность омбудсмена должен иметь безупречную деловую репутацию, высокий авторитет и обладать способностью принятия беспристрастных решений.

Роль омбудсмена заключается в консультировании обратившихся к нему работников, участников трудовых споров, конфликта и оказании им содействия в выработке взаимоприемлемого, конструктивного и реализуемого решения с учетом

соблюдения норм законодательства Республики Казахстан (в том числе, соблюдения конфиденциальности при необходимости), оказании содействия в решении проблемных социально-трудовых вопросов как работников, так и организации, а также в соблюдении принципов деловой этики работниками и организаций. Омбудсмен выносит на рассмотрение соответствующих органов и должностных лиц организаций выявленные им проблемные вопросы, носящие системный характер и требующие принятия соответствующих решений (комплексных мер), выдвигает конструктивные предложения для их решения.

6.4 ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ И МОШЕННИЧЕСТВУ, УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНЫХ КОНФЛИКТОВ И КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Общество признает честное ведение бизнеса, включая противодействие коррупции и мошенничеству, недопущение корпоративных конфликтов и конфликта интересов, как необходимый фактор обеспечения взаимодействия с заинтересованными сторонами, построения доверительных внутрикорпоративных отношений.

При противодействии коррупции и мошенничеству Общество основывается на следующих принципах:

- законности и этики;
- неприятия коррупции и мошенничества в любых формах и проявлениях;
- непримиримого отношения к проявлениям коррупционных и мошеннических действий на всех уровнях корпоративного управления;
- неотвратимости наказания за совершенные коррупционные и мошеннические правонарушения;
- недопустимости коррупционных и мошеннических действий, в том числе проявления конфликта интересов.

Общество, как социально ответственная компания, придерживается прозрачности и открытости в своей финансовой и нефинансовой деятельности. В частности, процедуры по противодействию отмыывания незаконных доходов с рисками, с которыми сталкивается Компания, регулируются в соответствии с законодательством РК. Закон РК «О противодействии легализации (отмыыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризму» определяет правовые основы противодействия легализации (отмыыванию) доходов, полученных преступным путем. В законодательном акте четко определены полномочия уполномоченного органа по финансовому мониторингу, субъекты финансового мониторинга (банки, биржи, страховые организации накопительные пенсионные фонды), перечислены операции с деньгами и (или) иным имуществом, подлежащие финансовому мониторингу, указан порядок проверки субъектами финансового мониторинга. Уполномоченным органом по данному направлению определен Комитет финансового мониторинга Министерства финансов РК.

Также, производство и использование продукции, производимой на предприятиях ДЗО (уран, ядерное топливо для атомных электростанций, спецоборудование, технологии и материалы двойного назначения) подпадают под действие законодательства Республики Казахстан об экспортном контроле и международных договоров Республики Казахстан. Поставка за пределы Республики Казахстан вышеназванной продукции и оборудования находится под контролем Международного агентства по атомной энергии.

6.5 БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ И СПОНСОРСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

В целях обеспечения системности спонсорских и благотворительных проектов Решением Совета директоров Фонда от 28 января 2016 года №126 утверждены новая Политика благотворительности и Благотворительная программа Фонда, согласно которой с 2016 года деятельность в данном направлении осуществляется через единого оператора группы компаний Фонда – Фонд развития социальных проектов «Samruk-Kazyna Trust» (далее – Samruk-Kazyna Trust), который реализует социально значимые проекты.

Samruk-Kazyna Trust реализует благотворительные проекты и программы, направленные на решение социально значимых для населения вопросов. Спонсорская и благотворительная помощь будет оказываться людям из социально уязвимых слоев населения, ветеранам Великой Отечественной войны, людям с ограниченными возможностями, детям со сложными диагнозами, активной молодежи, спортивным сообществам, воспитанникам детских домов, творческой и научной интеллигенции.

Главной миссией Samruk-Kazyna Trust является содействие улучшению социально-экономической жизни населения и процветанию Республики Казахстан.

Ожидаемыми результатами работы Samruk-Kazyna Trust являются:

1. Решение социальных вопросов в разных сферах общества путем социального партнерства;
2. Рост активности общественных организаций в реализации социально значимых проектов;
3. Развитие человеческого потенциала, повышение компетенций представителей местных исполнительных органов и сотрудников неправительственного сектора в оказании социально значимых услуг населению;
4. Развитие волонтерского движения;

Социально-уязвимым слоям населения в регионах присутствия Общества спонсорская и благотворительная помощь будет оказываться Обществом совместно с Samruk-Kazyna Trust через социальные проекты.

7. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ЗАЩИТЕ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Общество будет осуществлять свою деятельность по реализации программы развития на 2016-2019 годы, неукоснительно соблюдая принципы Политики АО «НАК «Казатомпром» и исходя из принципа приоритетности сохранения жизни и здоровья человека в процессе трудовой деятельности, провозглашенного на законодательном уровне Республики Казахстан. Предусматривать решение проблем в сфере охраны труда и здоровья работников на основе правовых норм и международных стандартов. Обеспечить реализацию комплекса организационных, технико-технологических, санитарно-гигиенических, социально-психологических и других мер, направленных на снижение производственных рисков, создание на рабочих местах безопасных и комфортных условий труда.

Всемерно поддерживать экологическую безопасность и сохранение естественной природной среды в местах осуществления производственной деятельности предприятий, осуществляя свою деятельность в соответствии с законодательными, правовыми и нормативными требованиями Республики Казахстан в области экологии. Минимизировать ущерб, наносимый окружающей среде в результате своей деятельности путём использования процессов, методов, материалов, продукции, энергии позволяющих исключить и уменьшить объёмы любых типов загрязнений или отходов с целью уменьшения негативного воздействия на окружающую среду.

7.1 ОХРАНА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

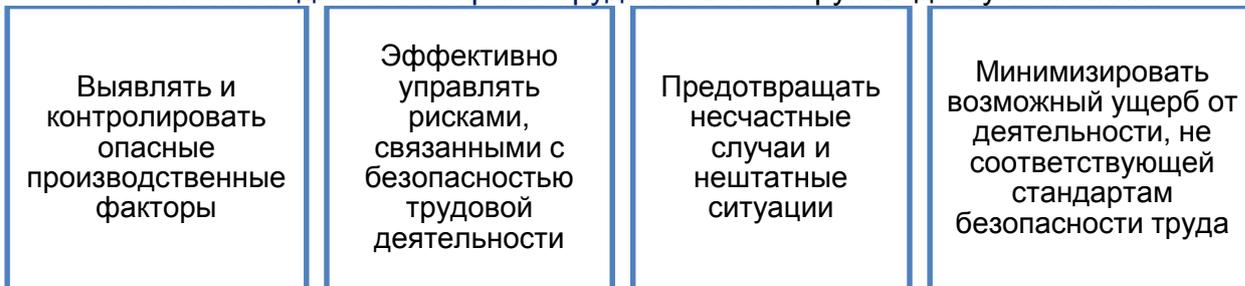
7.1.1 Основные направления деятельности ДЗО

Основными направлениями деятельности ДЗО Общества в области охраны труда и промышленной безопасности являются:

- соблюдение действующего законодательства Республики Казахстан по охране труда и промышленной безопасности;
- предупреждение несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- улучшение условий и охраны труда;
- обучение, повышение квалификации работников в области охраны труда;
- организация контроля за соблюдением требований охраны труда;
- информирование работников об условиях труда, случаях производственного травматизма и профессиональных заболеваний, льготах и компенсациях по условиям труда;
- привлечение всех работников к участию в формировании и реализации деятельности предприятий по улучшению условий труда, профилактике несчастных случаев на производстве;
- постоянное взаимодействие с государственными уполномоченными органами и международными организациями в области охраны труда;
- бережное отношение к здоровью работников, непрерывное улучшение условий труда персонала и культуры производства;
- постоянное совершенствование существующих и внедрение новых технологий с учетом норм технической, экологической, ядерной и радиационной безопасности;
- финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда в требуемых объемах.

7.1.2 Система управления охраной труда

Система менеджмента охраны труда позволяет руководству компании:



Стандартизация процессов по управлению охраной труда помогает выявить причины возникновения угроз безопасности и здоровью персонала и провести корректирующие мероприятия с целью их устранения. OHSAS 18001 – это признанный международный стандарт управления безопасностью трудовой деятельности на предприятии, который является действенным инструментом обеспечения условий для сохранения здоровья сотрудников и предотвращения несчастных случаев на производстве.

Система управления охраной труда дочерних, зависимых и совместно-контролируемых предприятий АО «НАК «Казатомпром» носит системный, плановый характер и осуществляется в соответствии с законами Республики Казахстан, нормативными и техническими актами, приказами, распоряжениями, указаниями и рекомендациями АО «НАК «Казатомпром», регламентирующими требования безопасности на производстве. Система охватывает все структурные подразделения предприятий, технологические процессы и является единым

руководящим документом, по которому проводится вся организационная работа по охране труда. В нем определены задачи, функции и содержание работ по обеспечению безопасности труда, взаимосвязь между службами и подразделениями по управлению охраной труда в соответствии с их функциональными обязанностями, распределены функции, права и ответственность каждого работника предприятия по созданию здоровых и безопасных условий труда, соблюдению требований правил и норм техники безопасности. Для достижения поставленных целей предприятиями АО «НАК «Казатомпром» ежегодно разрабатываются и реализуются мероприятия с указанием сроков их выполнения, затрат и ответственных лиц.

7.1.3 Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ)

22 июля 2016 года вышел Приказ № 168 «Об утверждении и введении в действие стандарта АО «НАК «Казатомпром» «Система стандартов безопасности труда. Требования к обеспечению средствами индивидуальной защиты работников предприятий АО «НАК «Казатомпром» с целью унификации номенклатуры и установления общих организационно-технических требований к обеспечению работников дочерних, зависимых и совместно контролируемых предприятий Общества средствами индивидуальной защиты от вредных и опасных производственных факторов. Данный стандарт распространяется на основные виды средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), предназначенные для использования в производственных условиях с целью защиты работников предприятий Общества от вредных и опасных производственных факторов. Следует отметить, что стандарт устанавливает общие организационно-технические требования к обеспечению СИЗ работников предприятий. Положения настоящего стандарта подлежат применению на предприятиях Общества при организации обеспечения работников СИЗ и разработке внутренних нормативных документов, регламентирующих порядок обращения с СИЗ.

Во всех предприятиях Общества определены нормы обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты за счет средств работодателя, которые в полной мере соответствуют характеру и условию производимого труда, выполняемых в особых температурных условиях, с наличием вредных производственных факторов. Данные нормы позволяют защитить работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов, сопутствующих принятой технологии и условиям работы, снизить уровень вредных факторов до величины, установленной действующими санитарными нормами.

Во всех ДЗО созданы надлежащие санитарно-бытовые условия — душевые, сушилки, гардеробные, умывальные, туалеты, комнаты для приема пищи, которые оснащены новейшей бытовой техникой.

7.1.4 Повышение квалификации работников

Общество на постоянной основе уделяет пристальное внимание процессу обучения работников различных категорий предприятий с получением сертификата установленного образца в специализированных учебных центрах.

7.1.5 Финансирование мероприятий по охране труда

Первостепенное значение предприятиями уделяется вопросам финансирования мероприятий по улучшению условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий.

В целях предупреждения и выявления нарушений и отступлений от требований действующих правил, норм, инструкций, стандартов и других нормативно-правовых актов по охране труда общественными (профсоюзными)

инспекторами по охране труда совместно с руководителями и специалистами структурных подразделений ДЗО еженедельно проводится День охраны труда, в рамках которого проверяются:

- соблюдение нарядно-допускной системы;
- санитарное состояние бытовых помещений, душевых, комнат для отдыха, помещений для приема пищи, сушки спецодежды.

7.1.6 Декларирование основной деятельности ДЗО

На всех предприятиях АО «НАК «Казатомпром» своевременно проводится аттестация производственных объектов, разработаны и утверждены в установленном порядке Декларации промышленной безопасности предприятий. Проводится работа по модернизации оборудования, что является неременным условием повышения уровня безопасности производства. Для понимания работающими сущности опасности на рабочем месте, составляются по каждому рабочему месту и технологической операции перечни возможных опасностей, их включение при пересмотре в инструкции по охране труда и ознакомление с ними работающих. Наличие возможности возникновения опасных ситуаций определяют направление и методы сбора информации службой охраны труда предприятия: обследование рабочих мест, опрос работающих об имеющихся недостатках в работе, расследование несчастных случаев на производстве и нарушений правил безопасности при производстве работ.

7.1.7 Проект «Внедрение целевых процессов по комплексной безопасности»

Принимая во внимание, что в развитии компании наиболее приоритетным в настоящее время и в будущем остается безопасность персонала на производстве, Общество намерено в 2017 году завершить разработку в рамках трансформации бизнеса проект «Внедрение целевых процессов по комплексной безопасности».

Основной целью проекта является:

- снижение уровня и тяжести травматизма и аварийности на предприятиях Общества;
- сокращение рисков путем замены опасностей безопасным или менее опасным;
- формализация и унификация бизнес-процессов по периметру организаций Общества;
- сокращение затрат, связанных с травматизмом, аварийностью и нарушениями;
- улучшение имиджа Общества среди клиентов, существующих и потенциальных работников.

Внедрение разработанных процессов по безопасности на предприятиях Общества в соответствии с данным проектом предусматривается до 2020 года, что в конечном итоге позволит повысить безопасность производства.

Задачи по снижению травматизма в период с 2017-2019 годы:

Наименование	Ед. изм.	План по годам		
		2017	2018	2019
Количество несчастных случаев, связанных с производством	человек	9	8	7

7.2 ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Приоритетными задачами Общества является обеспечение экологической устойчивости и безопасности, ограничение вредного радиологического и химического воздействия на окружающую среду.

Природоохранная деятельность каждого предприятия Общества, осуществляющего специальное природопользование устанавливает следующие цели:

1. Ведение производственной деятельности в соответствии с экологическим законодательством и другими нормативными требованиями, действующими в Республике Казахстан;
2. Реализация системы экологического менеджмента, направленной на минимизацию воздействия производственной деятельности на население и на окружающую среду;
3. Предупреждение производственных аварий, аварийного загрязнения и экологических рисков;
4. Рациональное использование и воспроизводство природных ресурсов;
5. Постоянное совершенствование существующих и внедрение новых технологий с учетом технической и экологической безопасности;
6. Совершенствование производственной деятельности на основе эффективного применения экологических показателей в области устойчивого развития

Для достижения этих целей на корпоративном уровне постоянно осуществляется методическое руководство, контроль и проведение анализа состояния безопасности производства и охраны окружающей среды на предприятиях Общества.

Предприятиями ежегодно разрабатываются мероприятия по охране окружающей среды и согласовываются с уполномоченными органами охраны окружающей среды.

В целях содействия реализации основных принципов и направлений корпоративной политики в сфере обращения с отходами и восстановления нарушенных земель приказом Общества за № 115 от 6 июня 2016 года создана при Правлении Постоянно действующая комиссия (далее – ПДК).

Основными задачами ПДК являются выработка рекомендаций по снижению материалоемкости производства, созданию слаженной системы управления отходами, выполнению комплекса мероприятий, направленных на рекультивацию земель отработанных участков урановых месторождений и улучшение условий окружающей среды.

Для изменения подходов и выработки корпоративной политики в сфере управления отходами атомной отрасли идет реализация **Плана мероприятий по комплексному подходу создания системы управления отходами АО «НАК «Казатомпром» на 2016–2020 годы** в рамках развития «зеленой экономики», утвержденного руководством Правления Общества от 5 августа 2015 года.

Из данного документа в план реализации Стратегии развития АО «НАК «Казатомпром» до 2025 года включены два важных мероприятия с разработкой в течение 2017-2018 и с внедрением на предприятиях Общества до 2020 года. К ним относятся:

1. Создание системы корпоративного контроля, учета и мониторинга движения отходов на всех стадиях обращения с отходами (сбор, транспортировка, переработка, обезвреживание, использование, размещение).
2. Разработка научно-обоснованных нормативов образования отходов на единицу продукции, регламентирующих количественный и качественный состав отходов.

Реализация и внедрение перечисленных мероприятий позволит в атомной отрасли обеспечить экологическую устойчивость и безопасность, минимизировать образование отходов производства и упорядочить систему корпоративного управления отходами.

Разработаны проекты среднесрочной Стратегии обращения с РАО на 2017-2025 годы и План мероприятий по её реализации.

Планируемые расходы и лимиты для обеспечения охраны окружающей среды:

Наименование	Ед. изм.	План по годам		
		2017	2018	2019
Финансирование мероприятий по охране окружающей среды	<i>млн. тенге</i>	1 300	1 300	1 300
Лимит на выбросы вредных химических веществ в атмосферу	<i>тонн</i>	не выше установленного лимита		
Лимит на сбросы загрязняющих веществ	<i>тонн</i>	не выше установленного лимита		
Лимит на отходы в окружающую среду (промышленные, коммунальные и радиоактивные)	<i>тонн</i>	не выше установленного лимита		

7.3 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЯДЕРНОЙ И РАДИАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Предприятиями выполняется обязательная номенклатура измерений радиационно-опасных факторов на рабочих местах, производственной территории и в пределах санитарно-защитной зоны. В случае выявления превышений допустимых и контрольных уровней радиационно-опасных факторов проводилась работа для устранения причин превышений: дезактивация поверхностей оборудования и транспортных контейнеров, дополнительная герметизация оборудования, сбор загрязненного грунта и захоронение отходов в имеющихся пунктах долговременного хранения.

Работы выполняются в соответствии с требованиями действующих в Республике Казахстан гигиенических нормативов, санитарных правил и отраслевых стандартов КСС в сфере обеспечения радиационной безопасности.

Кроме того, Предприятиями Общества проводятся лекции в школах о влиянии производственной деятельности на окружающую среду и на состояние радиационной безопасности;

В сёлах Шолак-Курган, Шиели, Жуантобе, Шаульдер, Коксарай, на ст.Тимур исправно работают общественные табло-дозиметры, регистрирующие и показывающие радиационный фон в населенных пунктах. Работают также табло-дозиметры на рудниках ТОО «Заречное» и СП «КАТКО» (участок 1 «Мойынкум»). Радиационный фон в течение нескольких лет не меняется и составляет 0,14-0,16 мкЗв/час;

Службами РБ ТОО «РУ-6» ежеквартально проводятся радиационные обследования в близлежащих населенных пунктах Шиелийского района с участием специалистов районного органа по санитарно-эпидемиологическому благополучию и районной экологии. Результаты публикуются в районной газете «Өскен-Өңір».

Наряду с этим, ТОО «МАЭК-Казатомпром» проводит мероприятия по радиационным обследованиям близлежащих населенных пунктов, с дальнейшей публикацией результатов обследования в местной газете.

По всем новым проектам проводятся в обязательном порядке общественные слушания по разделам проектной документации «Оценка воздействия на окружающую среду», включая проекты Банка НОУ и завода по выпуску тепловыделяющих сборок (ТВС) в г. Усть-Каменогорск. С акиматом Восточно-Казахстанской области подписан Меморандум о сотрудничестве в рамках социально-экономического развития региона, в рамках которого через общественные организации и средства массовой информации будет пропагандироваться о влиянии производственной деятельности на окружающую среду и на состояние радиационной безопасности.

По строительству АЭС также будут проводиться обсуждения с общественностью о экологических аспектах проекта.

Вместе с тем, Общество проводит разработку корпоративного плана мероприятий по борьбе с радиофобией и проведению разъяснительной работы среди населения и работников способствует повышению культуры безопасности, улучшению имиджа компании и снижению социальной напряженности в регионах деятельности предприятий Общества.

Доза радиационного воздействия на персонал не должен превышать 20 мЗв/год (миллизиверт в год).

Планируемый уровень дозы облучения персонала группы «А» на 2017-2019 годы:

Планируемый уровень дозы облучения персонала группы «А»	2017	2018	2019
Максимальная доза облучения, мЗв	9,62	9,32	9
Основной предел дозы мЗв/год	20	20	20

8. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ЭКОНОМИЧЕСКОМУ ВОЗДЕЙСТВИЮ В РЕГИОНАХ ПРИСУТСТВИЯ

8.1 ПОДДЕРЖКА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ

Общество заботится о социально-экономическом развитии регионов присутствия, понимая, что высокие показатели их развития являются одним из ключевых факторов, способствующих устойчивому развитию Общества в среднесрочной перспективе. Общество в рамках своей деятельности оказывает значительное влияние на социально-экономическое развитие регионов присутствия.

Основными направлениями деятельности Общества в данной области являются:

Взаимодействие с государственными органами власти и развитие социальной инфраструктуры регионов присутствия.

Деятельность Общества по данному направлению включает:

- поддержку и развитие социальной инфраструктуры регионов присутствия, в том числе в рамках соглашений и меморандумов о социально-экономическом сотрудничестве, заключаемых с областными и районными государственными органами на основе взаимовыгодного сотрудничества и в рамках контрактов на недропользование.

Ожидаемые перечисления в бюджет Восточно-Казахстанской области в рамках исполнения обязательств Общества по действующим меморандумам и контрактам на недропользование:

Перечисления в бюджет областей	Ед. изм.	План по годам		
		2017	2018	2019
1. Согласно Меморандуму о сотрудничестве в рамках социально-экономического развития региона между АО «НАК «Казатомпром», АО «УМЗ» и Акиматом ВКО	<i>млн. тенге</i>	1 000	1 000	1 000
2. Согласно контрактам на недропользование, в том числе:	<i>тыс. долларов США</i>	1 770	1 770	1 770
- в бюджет Южно-Казахстанской области	<i>тыс. долларов США</i>	1 510	1 510	1 510
- в бюджет Кызылординской области	<i>тыс. долларов США</i>	260	260	260

8.2 ПРОЦЕДУРЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАКУПОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В РАМКАХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Ответственность за закупочную деятельность и контроль в Обществе закреплена за Управлением Закупок и ответственными структурными подразделениями ДЗО. Общество обеспечивает открытость и прозрачность проведения закупок, публикуя на своем веб-сайте Правила закупок, планы закупок, в том числе планы долгосрочных закупок, нормативно-правовые акты, а также информацию о проведении тендеров и их результатах.

С 2016 года в Обществе внедряется проект новой модели закупок (далее – Новая модель), который предусматривает следующие цели:

- повышение эффективности закупок за счет внедрения самых лучших практик;
- обеспечение контроля и прозрачности закупок;
- создание и развитие квалифицированного перечня поставщиков;
- снижение затрат по запасам.

В организационный периметр проекта Новой модели входят Центральный аппарат АО «НАК «Казатомпром» и 15 компаний: ТОО «Казатомпром-SaUran», ТОО «РУ-6», ТОО «ДП «ОРТАЛЫК», ТОО «Семизбай-У», ТОО «АППАК», ТОО «Каратау», АО «СП «Акбастау», АО «Волковгеология», ТОО «МАЭК-Казатомпром», АО «УМЗ», ТОО «Торгово-транспортная компания», ТОО «Байланыс-НАК», ТОО «Корган-Казатомпром», ТОО «ИВТ» и ТОО «Казатомпром-Даму».

Проект представляет собой внедрение семи стандартов по закупочной деятельности, утвержденных 30 мая и 26 сентября 2016 года №35/16 и №19/16 Правлением АО «Самрук-Қазына» (далее – Стандарт Фонда):

1. «Проведение предварительной квалификации потенциальных поставщиков».

2. «Планирование закупок».
3. «Управление категориями закупок».
4. «Управление запасами».
5. «Проведение закупок».
6. «Управление договорами и поставками».
7. «Контроль и мониторинг закупочной деятельности».

Стандарты Фонда были разработаны в соответствии с Политикой АО «Самрук-Қазына» по управлению закупочной деятельностью, утвержденной решением Совета директоров от 10 декабря 2015 года №125.

Новая модель определяет требования к проведению предварительного квалификационного отбора, формированию и ведению перечня квалифицированных потенциальных поставщиков Общества. Одними из основных принципов предварительного квалификационного отбора являются предоставление потенциальным поставщикам равных возможностей для участия в процедуре отбора, а также ответственность поставщика за представленные документы и информацию при прохождении отбора. Компания осуществляет закупки у сертифицированных и социально ответственных поставщиков.

При планировании закупок компания обеспечивает свободный доступ всем потенциальным поставщикам к информации о планируемых закупках путем публикации Планов закупок, а также ответственность участников процесса формирования потребности и планирования закупок.

Основными принципами проведения закупок являются:

- проведение закупок конкурентными способами среди квалифицированных потенциальных поставщиков;
- гласность и прозрачность процесса закупок;
- оптимальное и эффективное расходование денег, используемых для закупок;
- приобретение качественных товаров, работ и услуг;
- контроль и ответственность за принимаемые решения;
- оценка предложений потенциальных поставщиков;
- предоставление всем потенциальным поставщикам равных возможностей для участия в процессе закупок при условии поддержки организаций инвалидов (физических лиц – инвалидов, осуществляющих предпринимательскую деятельность) и другое.

Планируемый объем закупок товаров, работ и услуг в период с 2017 по 2019 годы:

Наименование	Ед. изм.	План по годам		
		2017	2018	2019
1. Товары	Сумма закупок, тыс. тенге	2 531,5	20 355 756,8	0
2. Работы	Сумма закупок, тыс. тенге	11 293 469,7	15 585 752,1	10 876 711,9
3. Услуги	Сумма закупок, тыс. тенге	5 645 352,7	15 230 316,3	967 015,1

Общество планирует оказывать содействие в заключении договоров на закуп товаров, работ и услуг между своими аффилированными лицами (дочерние и зависимые организации Общества) и местными поставщиками регионов присутствия с долей местного содержания на уровне 73% в целях поддержки отечественных поставщиков.

9. МЕХАНИЗМЫ КОНТРОЛЯ

Для реализации Программы устойчивого развития, достижения ее цели и решения задач формируются соответствующие механизмы контроля.

9.1 ВНУТРЕННЯЯ СИСТЕМА КОНТРОЛЯ:

9.1.1 Рабочая группа общества по устойчивому развитию в области КСО

В соответствии с Приказом Председателя Правления №118 от 08.06.2016 года создана Рабочая группа, в состав которой входят исполнители (по согласованию) соответствующих структурных подразделений. Рабочая группа является ответственной за своевременное и надлежащее достижение целей, решение задач и выполнение плановых показателей настоящей Программы по устойчивому развитию в области КСО, координации действий всех участников реализации Программы, контроль и корректировку хода выполнения задач, а также взаимодействие с заинтересованными сторонами.

Для достижения целей и решения задач по реализации Программы Рабочей группе необходимо создать следующие условия:

- обеспечение материалов по законодательству РК, международным соглашениям и стандартам, изучения и учета передовых отечественных и зарубежных практик касательно деятельности в области устойчивого развития и социальной ответственности;
- осуществление соответствующего обучения персонала по вопросам устойчивого развития и КСО, учет инноваций и нововведений в этой области, обмен опытом;
- координация работы по формированию отчетности в области устойчивого развития в соответствии с GRI;
- обеспечение надлежащего и качественного внедрения Принципов устойчивого развития, изложенных в Кодексе корпоративного управления;
- открытое взаимодействие с заинтересованными сторонами, предоставление соответствующей информации, обеспечение информационного сопровождения реализации Программы;
- распределение финансирования соответствующих мероприятий для осуществления Программы из бюджета Общества.

9.1.2 Комитет по промышленной, экологической, радиационной безопасности, охране труда и устойчивому развитию Совета директоров АО «НАК «Казатомпром»

Совет директоров осуществляет стратегическое руководство и контроль по реализации принципов устойчивого развития в Обществе. 15 июня 2016 года решением заочного заседания Совета директоров АО «НАК «Казатомпром» (Протокол № 5/16) создан Комитет по промышленной, экологической, радиационной безопасности, охране труда и устойчивому развитию (далее – Комитет). Комитет является консультативно-совещательным органом при Совете директоров Общества.

Согласно Положению о Комитете, основными направлениями деятельности являются:

- разработка интегрированной политики Общества по вопросам охраны труда, охраны окружающей среды и обеспечения радиационной безопасности - как составляющей части устойчивого развития;
- подготовка предложений и рекомендаций для Совета директоров:
- по улучшению системы корпоративного управления в сфере промышленной, экологической и радиационной безопасности;
- по эффективному взаимодействию ДЗО и координации деятельности Общества в осуществлении политики по вопросам охраны труда, охраны окружающей среды и обеспечения радиационной безопасности, по социально-трудовым условиям производственного персонала;
- по принятию программных документов Общества, в сфере устойчивого развития.

Вопросы устойчивого развития передаются в Совет Директоров после их рассмотрения данным Комитетом.

9.2 СИСТЕМА УЧЕТА МЕРОПРИЯТИЙ И УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ

Для установления целей, оценки результативности работы, а также управления преобразованиями, направленными на то, чтобы сделать свою деятельность более эффективной, Обществом ведется отчетность в области устойчивого развития:

- В соответствии с Приказом Общества №29 от 20.02.2015 года в целях формирования отчета в области устойчивого развития в соответствии с Международным стандартом интегрированной отчетности и Руководством по отчетности в области устойчивого развития GRI (версия G4) ежегодно составляется Интегрированный годовой отчет Общества. GRI раскрывает информацию о воздействии организации (как положительном, так и отрицательном) на окружающую среду, общество и экономику;
- Раз в полугодие и в конце года формируется Отчет по исполнению показателей деятельности в области корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития Общества;
- Отчет по исполнению плана по обеспечению социально-трудовых условий производственного персонала Общества составляется за первое полугодие и за год;
- Ежеквартально и в конце года составляется Отчет о состоянии охраны труда и промышленной безопасности в ДЗО;
- С аналогичной периодичностью готовится Отчет о состоянии охраны окружающей среды в ДЗО;
- Отчет о состоянии радиационной безопасности в ДЗО формируется на каждый квартал и на год;
- В течение года в соответствии с установленными сроками готовятся Отчет об исполнении протокольных решений корпоративных семинаров-совещаний по вопросам радиационной безопасности, охраны труда и окружающей среды, а также Отчет об исполнении планов мероприятий, составленных по результатам проверок ДЗО в этой же сфере;
- По окончании полугодия и года, по представляемым данным ДЗО, формируется консолидированный отчет по обучению персонала;
- Ежеквартально составляется консолидированная информация по социально-трудовым показателям в разрезе ДЗО.

Деятельность Общества связана с различными рисками, в связи с чем, эффективная система управления рисками является основополагающим элементом деятельности Общества. Точное и своевременное выявление, оценка, мониторинг и реагирование на риски позволяет эффективно принимать решения на

Программа устойчивого развития направлена на удовлетворение интересов всех заинтересованных сторон:

Ближний круг - Единственный акционер, акционеры совместных предприятий и инвесторы, Поставщики и потребители, Персонал, Профсоюзы, Центральный исполнительный орган, Менеджмент и высшее руководство, Кредиторы, Внешние аудиторы и консультанты.

Дальний круг - Общественные, экологические и прочие организации, Местные сообщества, Рейтинговые агентства, Центральный исполнительный орган, кроме лицензирующего, Кредиторы, Партнеры, Местные исполнительные органы, СМИ, НПО.

Процесс взаимодействия с заинтересованными сторонами - неотъемлемая составляющая деятельности любой компании. Взаимодействие с заинтересованными сторонами позволяет компании наращивать социальный капитал, предупреждать и минимизировать риски, а также выявлять новые возможности для развития. В связи с этим, Общество уделяет особое внимание процессу взаимодействия с заинтересованными сторонами в ближайшие годы.

Стоит отметить, что Общество, как социально ответственная компания стремится поощрять и способствовать применению принципов устойчивого развития партнерами, обращая внимание на соблюдение указанных принципов в договорах, соглашениях и иных соответствующих документах по взаимоотношению с партнерами.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами – это непрерывный циклический процесс, подразумевающий постоянное развитие и совершенствование практик и процедур. Обществом определены соответствующие методы и каналы взаимодействия с заинтересованными сторонами. Общество выстраивает диалоги с заинтересованными сторонами по разным аспектам своей деятельности. В частности, с целью получения информации об озабоченности и претензиях, отработан механизм подачи и рассмотрения обращений и жалоб через систему обратной связи на внешнем веб-сайте Общества – письменное обращение или телефонный звонок на «горячую линию» (ссылка на веб-сайт компании указывается в печатных материалах, распространяемых среди заинтересованных сторон).

Для групп в регионах присутствия, не имеющих навыки пользования сетью интернет (в первую очередь касается местного сообщества отдаленных районов) проводятся дни открытых дверей и выделены часы приема по личным вопросам на предприятиях Общества. График проведения встреч публикуется в местных СМИ.

10. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Реализация Программы способствует укреплению позиции Общества, как социально ответственной компании в среднесрочной перспективе и решению задач социально-экономического развития Общества, а также достижению следующих результатов к 2019 году:

СОЦИАЛЬНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

- Обеспечение социальной стабильности в трудовых коллективах с показателем Рейтинга социальной стабильности на уровне 78-80% до 2019 года;
- Сокращение количества ДЗО Общества к 2017 году с 82 до 41 и сокращение уровней управления с 4 до 3;
- Создание прозрачной системы премирования на основе исполнения индивидуальных ключевых показателей деятельности и поддержание высокого уровня оплаты труда;

- Профессиональное развитие и обучение работников более 63 000 сотрудников на сумму более 3,9 млрд. тенге в период с 2017-2019 годы;
- Обеспечение работников Общества комплексом социальных гарантий, льгот и компенсаций в соответствии с условиями коллективного договора, заключенного между Обществом и профсоюзной организацией;
- Повышение имиджа и укрепление корпоративной культуры Общества путем осуществления мероприятий, таких как: развитие социальных программ и совершенствование молодежной политики;
- Обеспечение социального спокойствия в коллективах реструктуризируемых компаний путем внедрения процедур медиаций и аутсорсинга;
- Урегулирование и недопущение корпоративных конфликтов и конфликта интересов;
- Обеспечение прозрачности и открытости финансовой и нефинансовой деятельности Общества, честное ведение бизнеса, включая противодействие коррупции и мошенничеству.

**МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И
ЗАЩИТЕ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ**

- Снижение уровня и тяжести травматизма и аварийности на предприятиях Общества с уровнем травматизма на 1 000 человек не более 0,34;
- Сокращение рисков и затрат, связанных с травматизмом, аварийностью и нарушениями, сокращение количеств несчастных случаев до 7 человек в год к 2019 году;
- Улучшение условий труда, охраны труда и санитарно-профилактических мероприятий, с помощью ежегодного финансирования на сумму более 5 млрд. тенге;
- Обеспечение экологической устойчивости и безопасности, ограничение вредного радиологического и химического воздействия на окружающую среду, мероприятия которых планируют расходы в сумме 3,9 млрд. тенге в период с 2017-2019 годы;
- Минимизация воздействия отходов на окружающую среду с помощью создания системы корпоративного контроля, учета и мониторинга движения отходов на всех стадиях обращения с отходами;
- Обеспечение соблюдения установленной дозы радиационного воздействия на персонал на уровне не выше 20 мЗв/год (миллизиверт в год) до 2019 года.

**МЕРОПРИЯТИЯ ПО
ЭКОНОМИЧЕСКОМУ**

- Влияние на социально-экономическое развитие и на развитие социальной инфраструктуры регионов присутствия путем исполнения обязательств Общества:
 - в рамках соглашений и меморандумов о социально-экономическом сотрудничестве, заключаемых с областными и районными государственными органами власти на основе взаимовыгодного сотрудничества (3 млрд.тенге);
 - в рамках контрактов на недропользование (более 5,3 млн. долларов США);
- Переход на новую модель закупок с 2017 года;
- Предоставление всем потенциальным поставщикам равных возможностей для участия в процессе закупок, при условии поддержки организаций инвалидов и физических лиц – инвалидов, осуществляющих предпринимательскую деятельность;

-
- Осуществление закупок у сертифицированных и социально ответственных поставщиков;
 - Объем закупок товаров, работ и услуг в период с 2017 по 2019 годы более 79,9 млрд. тенге;
 - Поддержка малого и среднего бизнеса регионов присутствия путем заключения долгосрочных договоров.
-

При достижении ожидаемых результатов, Общество достигнет нового уровня устойчивого развития, укрепит корпоративный имидж и репутацию, обеспечит открытость и доступность для взаимодействия с заинтересованными сторонами, повысит уровень корпоративной социальной ответственности.