

ҰЛТТЫҚ АТОМ КОМПАНИЯСЫ  
«КАЗАТОМӨНЕРКӘСІБ» АҚ  
«САУДА-КӨЛІК КОМПАНИЯСЫ»  
ЖАУАПҚЕРШІЛІГІ  
ШЕКТЕУЛІ СЕРІКТЕСТІГІ



АО «НАЦИОНАЛЬНАЯ АТОМНАЯ  
КОМПАНИЯ «КАЗАТОМПРОМ»  
ТОВАРИЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ  
ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ  
«ТОРГОВО-ТРАНСПОРТНАЯ  
КОМПАНИЯ»

Приложение 4  
к протоколу очного заседания  
Наблюдательного совета  
ТОО «Торгово-транспортная компания»  
от 19 марта 2021 года № 4

**ПРОГРАММА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ  
ТОО «ТОРГОВО-ТРАНСПОРТНАЯ КОМПАНИЯ»  
НА 2021-2023 ГОДЫ**

Нур-Султан, 2021 год

## СОДЕРЖАНИЕ

1	<b>ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....</b>	<b>4</b>
2	<b>ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ.....</b>	<b>4</b>
3	<b>ПРИНЦИПЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ.....</b>	<b>5</b>
4	<b>ТЕКУЩЕЕ СОСТОЯНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ КСО И УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ.....</b>	<b>6</b>
5	<b>ЭКОНОМИЧЕСКАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ.....</b>	<b>6</b>
6	<b>РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И КУЛЬТУРЫ.....</b>	<b>7</b>
7	<b>ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.....</b>	<b>13</b>
8	<b>ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.....</b>	<b>15</b>
9	<b>НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И ИННОВАЦИОННО- ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ.....</b>	<b>16</b>
10	<b>ЭФФЕКТИВНОЕ КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И РИСК- КУЛЬТУРА.....</b>	<b>18</b>
11	<b>ВЫСОКИЕ ЭТИЧЕСКИЕ СТАНДАРТЫ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ.....</b>	<b>18</b>
12	<b>ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗАКУПКИ.....</b>	<b>19</b>
13	<b>ОТВЕТСТВЕННОЕ ВЕДЕНИЕ БИЗНЕСА – ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ, МЕСТНЫМИ СООБЩЕСТВАМИ И ОТЧЕТНОСТЬ.....</b>	<b>20</b>

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

---

1.1. Программа устойчивого развития ТОО «Торгово-транспортная компания» на 2021 – 2023 годы (далее – Программа) разработана в целях укрепления позиций в ТОО «Торгово-транспортная компания» (далее – Товарищество, ТОО «ТТК») как социально ответственной компании в среднесрочной перспективе и решения задач социально – экономического развития Товарищества.

1.2. Настоящая Программа разработана в соответствии с Политикой товарищества с ограниченной ответственностью «Торгово-транспортная компания» в области устойчивого развития, утвержденной протоколом заседания Наблюдательного совета ТОО «Торгово-транспортная компания» от 26 ноября 2020 года № 16.

## 2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

---

В Программе используются следующие термины и определения:

**заинтересованная сторона (stakeholder)** – лицо или группа лиц, заинтересованных в любых решениях или деятельности Товарищества: работники, руководство, участники, партнеры, поставщики, потребители, государственные органы, кредиторы;

**законодательство** – совокупность законодательных и иных нормативных правовых актов Республики Казахстан, принятых в установленном порядке;

**КПД** – ключевые показатели деятельности;

**КСО** – корпоративная социальная ответственность;

**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;

**Общество** – АО «НАК «Казатомпром»;

**окружающая среда** – природное окружение, в котором функционирует Товарищество, включая воздух, воду, землю, природные ресурсы, людей и их взаимосвязь;

**Профсоюз** – Общественное объединение «Отраслевой профессиональный союз работников атомной промышленности»;

**социальная ответственность** – выполнение добровольно принятых на себя обязательств и ответственность Товарищества за влияние ее решений и деятельности на общественность и окружающую среду;

**Товарищество** – ТОО «Торгово – транспортная компания»;

**устойчивое развитие** – развитие, которое удовлетворяет потребностям настоящего времени, не ставя под сомнение возможности будущих поколений удовлетворять свои потребности;

**этичное поведение** – поведение, которое соответствует принятым принципам и традициям в контексте конкретной ситуации, а также согласуется с международными нормами.

### 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** – Товарищество открыто к встречам, обсуждениям и диалогу. Товарищество стремится к построению долгосрочного сотрудничества с заинтересованными сторонами, основанного на учете взаимных интересов, соблюдении прав и баланса между интересами Товарищества и заинтересованных сторон;

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

- **прозрачность** – решения и действия Товарищества ясны и прозрачны для заинтересованных сторон. Товарищество своевременно раскрывает предусмотренную законодательством и документами Товарищества информацию, с учетом норм по защите конфиденциальной информации;

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

- **законность** – решения, действия и поведение Товарищества соответствуют законодательству и решениям органов Товарищества;

- **соблюдение прав человека** – Товарищество соблюдает и способствует соблюдению прав человека, предусмотренных Конституцией Республики Казахстан; Товарищество не приемлет и запрещает использование детского труда; работники Товарищества – наша главная ценность и основной ресурс, от уровня их профессионализма и безопасности зависят результаты деятельности Товарищества. Товарищество привлекает кандидатов на открытой и прозрачной основе и развивает работников на основе принципа меритократии; обеспечивает безопасность и охрану труда работников Товарищества; проводит оздоровительные мероприятия и оказывает социальную поддержку работникам; создает эффективную систему мотивации и развития работников; развивает корпоративную культуру;

- **нетерпимость к коррупции** - в Товариществе запрещены любые формы коррупции и иной противоправной деятельности, направленной на незаконное получение или извлечение имущественных и неимущественных благ и преимуществ;

- **недопустимость конфликта интересов** – личные интересы должностных лиц и работников не оказывают влияние на беспристрастное выполнение ими своих должностных, функциональных обязанностей;

- **личный пример** – каждый из работников Товарищества 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 Товарищества.

#### **4. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ТОВАРИЩЕСТВА**

1. Экономическая устойчивость;
2. Развитие человеческого капитала и культуры;
3. Охрана труда и промышленная безопасность;
4. Экологическая ответственность;
5. Научно-техническое и инновационно-технологическое развитие;
6. Эффективное корпоративное управление и риск-культура;
7. Высокие этические стандарты и противодействие коррупции;
8. Ответственные закупки;
9. Ответственное ведение бизнеса – взаимодействие с заинтересованными сторонами, местными сообществами и отчетность.

#### **5. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ**

##### **Основные экономические показатели на 2021-2023 годы**

Таблица 1

№	Наименование показателя	ед.изм.	2021 план	2022 план	2023 план
1	<b>ROACE</b>	%	0,94%	1,11%	0,59%
2	<b>NAV</b>	ТЫС. ТГ	36 787 982	37 856 992	37 828 492
3	<b>Чистый доход</b>	ТЫС. ТГ	872 326	1 069 010	562 450
4	<b>Производительность труда</b>	ТЫС. ТГ	33 612	34 957	36 355
5	<b>Производственная себестоимость</b>	ТЫС. ТГ	44 327 375	46 100 470	47 944 489
6	<b>Объем предоставляемых услуг (переработка)</b>	ТЫС. ТН	1 314	1 314	1 314
7	<b>Объем предоставляемых услуг (транспортировка)</b>	ТЫС. ТН-КМ	178 907	178 907	178 907
8	<b>Вклад в экономическое развитие региона (-ов) присутствия (налоги, выплаченные в местный бюджет)</b>		607 141	607 141	607 141
9	<b>Показатель свободных денежных средств на развитие и дивидендов</b>	ТЫС.ТГ.	4 583 781,37	5 587 817,55	7 267 996,50

Показатель Return on Average Capital Employed (ROACE) позволяет оценить результаты деятельности компании, показывает доходность отчетного периода на вложенный капитал. Это необходимо для сравнения эффективности работы в различных видах бизнеса и для оценки того, генерирует ли компания достаточно прибыли, чтобы оправдать стоимость привлечения капитала.

Величина чистых активов (Net Assets Value, NAV) — важный аналитический показатель, характеризующий возможность сохранения компании на рынке, а значит и возможности расчета с кредиторами. Чаще всего под чистыми активами компании понимается разница между суммой ее активов и обязательств.

Рост чистого дохода наблюдается с 2021 по 2022 годы, который связан с увеличением объема произведённой продукции. Товарищество предполагает 100% реализовать весь объем произведенной продукции в соответствующем году.

Динамика объема произведённой продукции в тоннах растет, пик добычи приходится на 2021 год. Данные изменения обусловлены рабочей программой к контракту месторождения «Центральный Мынкудук» и «Жалпак» с учетом извлечения урана от чистой добычи.

Производительность труда кг/чел растет с 2021 года по 2023 год и сопряжена с динамикой роста добычи первого товарного продукта с 2021 – 2023 годы, количество персонала планируется на одном уровне.

В динамике производственной себестоимости наблюдается стабильный рост с 2021 по 2023 годы, который связан с ростом объема производства произведенной продукции.

Вклад в экономическое развитие регионов – это налоги, выплаченные в местный бюджет.

Показатель свободных денежных средств на развитие и дивидендов – это денежные средства на конец каждого периода.

## **6. РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И КУЛЬТУРЫ**

---

Работники Товарищества являются главным активом и основой успеха в достижении высоких бизнес - результатов Товарищества, а также залогом ее устойчивого развития в будущем.

Одним из основных направлений кадровой политики Товарищества является развитие и обучение персонала.

Обучение персонала Товарищества осуществляется с целью формирования и поддержания необходимого профессионального уровня квалификации персонала с учетом требований законодательства Республики Казахстан, протокольных поручений АО «НАК «Казатомпром», Стратегии развития и Программы Трансформации АО «НАК «Казатомпром» и Программы развития Товарищества, а также для исполнения индивидуальных планов развития работников на 2021-2023 годы.

Для развития и поддержания конкурентного преимущества Товариществом продолжается развитие человеческого капитала путем привлечения, удержания и развития сильного пула талантов. В Товариществе утверждены Правила «Управление талантами в ТОО «Торгово-транспортная компания» приказом ТОО «Торгово-транспортная компания» от 20 августа 2020 года № 167-НК.

Для достижения стратегической цели «Развивать корпоративную культуру, соответствующую лидеру отрасли» Товарищество будет реализовывать в 2021-2023 годы мероприятия по развитию корпоративной культуры.

Между Товариществом и Профсоюзом на 2021-2024 годы заключен коллективный договор. Действие коллективного договора распространяется на всех присоединившихся к нему работников Товарищества на основании письменного заявления. Коллективный договор содержит положения, регламентирующие следующие аспекты:

- режим труда и отдыха;
- оплату труда;
- гарантии и компенсации, социальную защиту и льготы работников;
- обязательства профсоюза.

### **Участие в исследовании по определению рейтинга социальной стабильности**

Ежегодно в Товариществе Частным учреждением «Центр социального взаимодействия и коммуникаций» проводятся исследования по определению Рейтинга социальной стабильности по следующим категориям:

<b>Индекс вовлеченности</b>	демонстрирует уровень удовлетворенности условиями и безопасностью труда, взаимоотношениями и коммуникациями в Товариществе, а также уровень лояльности работников
<b>Индекс благополучия</b>	фиксирует настроения работников, определяемые преимущественно внешними факторами и социальной средой
<b>Индекс социального спокойствия (напряженности)</b>	отражает уровень социальной напряженности коллектива, оценку протестного потенциала и мотивы гипотетической готовности к акциям протеста

#### **Обеспечение социальной стабильности в трудовых коллективах.**

Товарищество 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 Товарищества.

#### **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 Товарищества посредством ежегодного исследования по определению Рейтинга социальной стабильности.

Деятельность Товарищества по данному направлению включает:

- обеспечение максимально возможного участия производственного персонала Товарищества в исследовании по определению Рейтинга социальной стабильности;
- определение Рейтинга социальной стабильности Товарищества не реже одного раза в год путем проведения исследования Корпоративным фондом «Центр социального партнерства»;
- обеспечение показателя Рейтинга социальной стабильности Товарищества на уровнях «Стабильная» и «Благоприятная» по ранговой шкале значений.

Ожидаемые результаты по показателю Рейтинга социальной стабильности:

- Ожидаемые результаты исследования по выявлению рейтинга социальной стабильности Товарищества на 2021-2023 год оцениваются на уровне не менее «Стабильная», в последующие годы будут предприняты необходимые меры в целях удержания показателя Рейтинга социальной стабильности на уровне «Стабильная» и выше.

Результаты исследования по определению Рейтинга социальной стабильности Товарищества в динамике за 2017 – 2020гг. указаны в таблице. Следует отметить, что Рейтинг социальной стабильности Товарищества за последние годы проведения исследования находится в ранге «высокий» и «выше среднего».

Таблица 2

	2017	2018	2019	2020
<b>Индекс вовлеченности</b>	97%	91%	89%	86%
<b>Индекс социального благополучия</b>	98%	89%	84%	56%
<b>Рейтинг социального спокойствия</b>	85%	95%	84%	95%

Таб.2 Результаты исследования по определению Рейтинга социальной стабильности Товарищества в разрезе 2017 – 2020гг.

#### **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, Товариществом разрабатывается ежегодный План мероприятий по обеспечению социально-трудовых условий производственного персонала, основанный на результатах ежегодного опроса Samruk research services, который включает следующие мероприятия:

- создание и развитие каналов внутренних коммуникаций в Товариществе;
- обеспечение экономической и физической безопасности;
- обеспечение соответствующих условий труда и организация качественного питания производственного персонала;
- повышение социального самочувствия и обеспечение благоприятного психологического климата производственного персонала;
- материальное и нематериальное стимулирование работников в соответствии с их квалификацией и производительностью труда;
- улучшения социально-бытовых условий для работников Товарищества;



- проведение информационно-разъяснительной работы с производственным персоналом по целям и задачам Стратегии развития и Программы Трансформации АО «НАК «Казатомпром» и Программы развития Товарищества;

- формирование деловых и доверительных взаимоотношений руководства с персоналом путем проведения встречи руководства предприятия с работниками по производственным и личным вопросам;

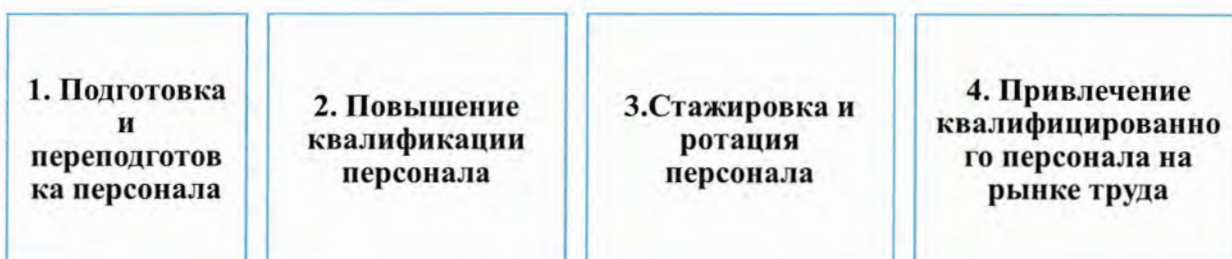
- развитие формальных и неформальных лидеров.

Ответственность за надлежащее исполнение указанных мероприятий возложена на Генерального директора и первых руководителей Филиалов Товарищества.

### **Развитие кадрового потенциала.**

Товарищество признает работников своим важнейшим активом и стремится к обеспечению их благополучия, профессионального и личного роста, являющихся залогом устойчивого развития Товарищества.

Товарищество строит взаимоотношения с работниками на основе принципов социального партнерства, системности, правовой защищенности, эффективного использования личностного потенциала работника и равных возможностей. Основные инициативы кадровой политики приведены ниже:



### **Создание прозрачной системы премирования и поддержание высокого уровня оплаты труда.**

Деятельность Товарищества по данному направлению включает проведение следующих мероприятий по подготовке Товарищества к участию в Проекте КАР по систематизации оплаты труда в течение 2021-2022 года:

- оценка должностей руководящих работников, административного и производственного персонала Центрального аппарата и филиалов;

- подготовка документов для грейдинга;

- систематизация доплат и надбавок;

- систематизация премиальных выплат административному и производственному персоналу;

- актуализация Документированных процедур по оплате труда и социальным выплатам;

- установления справедливой заработной платы в зависимости от знаний и опыта работника, уровня его ответственности, сложности и объема работ;

- максимально объективной оценки результатов труда работника и вознаграждения, соразмерного этим результатам;

- премирование административно-управленческого персонала Товарищества на основе исполнения индивидуальных ключевых показателей деятельности (КПД).

Поставленные задачи предусматривают выполнение следующих мероприятий:

### **Реализация оценки деятельности на основании обновленной модели компетенций.**

На основании Корпоративного стандарта АО «ФНБ «Самрук-Казына» ежегодно реализуется процесс Оценки деятельности работников Товарищества, которая включает в себя оценку по КПД и по компетенциям. В рамках Программы трансформации АО «НАК

«Казатомпром» разработаны и утверждены Модели компетенций Товарищества, оценка по которым позволит определить соответствие работников и кандидатов требуемому работодателем поведению.

Управленческие	Корпоративные
Осуществление руководства	Изучение информации и анализ
Стратегическое решение	Планирование
	Ориентация на результат
	Профессионализм и саморазвитие
	Работа в команде и коммуникации
	Управление изменениями

В 2021-2023 гг. оценка компетенций/навыков и знаний будет проводиться для следующих целей:

- поиска и подбора новых работников;
- перевода на новую должность;
- выявления потребности в проведении аттестации работников;
- возможности пересмотра размера заработной платы в сторону увеличения;
- определения размера премирования;
- нематериальной мотивации;
- определения сильных и слабых сторон работника;
- формирования пула талантов и преемников;
- составления индивидуальных планов развития.

#### **Сотрудничество с профсоюзами и обеспечение соблюдения взаимных обязательств работодателя и работников.**

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.

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

Планируемые денежные средства для выделения профсоюзу:

Таблица 3

Наименование	Ед. изм.	План по годам		
		2021	2022	2023
Денежные средства для выделения профсоюзу	тыс. тенге	85 381	88 796	92 348



## **Развитие социальных программ для работников и формирование социального пакета.**

Работники Товарищества 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.

## **Молодежная политика Товарищества.**

Главной целью молодежной политики Товарищества 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 Товариществе;	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 Товарищества, общими правилами и профессиональными особенностями работы и в более полном овладении необходимыми навыками для результативного выполнения производственных заданий.

Деятельность Товарищества по данному направлению включает:

- обеспечение эффективной работы молодых специалистов посредством ускорения их адаптации, развития профессиональных и управленческих навыков;
- работа с молодыми специалистами и наставничество в рамках Кадровой политики.

## **Обеспечение социального спокойствия.**

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

<b>Принципы медиации:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Добровольность</li><li>• Конфиденциальность</li><li>• Независимость медиатора</li><li>• Искренность намерений относительно разрешения конфликта</li><li>• Непредвзятость посредника</li><li>• Правомочие сторон</li><li>• Неформальность и гибкость процедуры медиации</li></ul>	<b>Преимущества медиации:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Экономия времени</li><li>• Снижение стоимости процесса разрешения спора</li><li>• Возможность влиять на результат</li><li>• Конфиденциальность процедуры</li><li>• Возможность сохранения или восстановления деловых взаимоотношений с партнерами</li><li>• Возможность предотвратить возникновение подобных конфликтов в будущем</li></ul>
--	---

- |  |  |
|--|--|
|  | • Гарантия исполнения решения (в случае успешной медиации) |
|--|--|

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

В целях определения общих подходов и принципов организации работы по предупреждению и локализации трудовых конфликтов в ТОО «Торгово-транспортная компания», для предупреждения и локализации трудовых конфликтов в ТОО «Торгово-транспортная компания» разработана Инструкция «Алгоритм действий по предупреждению и локализации трудовых конфликтов в ТОО «Торгово-транспортная компания».

Мониторинг трудовых конфликтов заключается в реализации мер по наблюдению за происходящими в трудовом коллективе явлениями и процессами, указывающими на признаки назревающих трудовых конфликтов.

Также, согласно Кодекса этики и комплаенс Товарищества, в целях соблюдения принципов деловой этики и оптимального регулирования социально-трудовых споров, возникающих в Товариществе, назначается омбудсмен.

## **7. ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ**

Снижение инцидентов и повышение уровня культуры безопасности на производственных объектах планируется за счет изменения концепции контроля за соблюдением техники безопасности работниками в процессе выполнения работ, а также путем реализации следующих запланированных мероприятий.

### **I) Не допустить случаев возникновения дорожно-транспортных происшествий.**

Проводить усиленный ежедневный контроль скоростного режима АТС посредством GPS системы «Omnikom». Ежегодная проверка знаний водителями ПДД. Проведение предрейсовых инструктажей, осмотров АТС. Ежедневный предрейсовый медосмотр водительского состава. Незамедлительное принятие мер при нарушении скоростного режима с привлечением к дисциплинарной ответственности причастных лиц. Для повышения качества проведения инструктажа ежедневно контролировать проведение ИТР инструктажа водителю составу в онлайн режиме посредством камер видеонаблюдения. Не допускать случаев возникновения ДТП.

### **II) Не допустить случаев травматизма.**

Усилить контроль за своевременным качественным проведением квартальных, внеплановых инструктажей с доведением актуальной информации по произошедшим в ДЗО происшествиям, несчастным случаям. Проведение внеплановых и целевых проверок состояния производственных объектов, соблюдения правил по ОТ, ТБ работниками и использования СИЗ во время производства работ. Проведение обучения работникам и проверка знания по ОТ, ТБ и ПБ. Проведение первыми руководителями филиалов, руководителями подразделений, начальниками участков ПАБ работникам на рабочих местах. Ежедневное выявление работниками ОУ, ОД и Near Miss при выполнении работ в время рабочего дня и предоставление информации непосредственному руководителю. Принятие безотлагательных мер по устранению выявленных ОУ, ОД и Near Miss. Проведение встреч, собраний с коллективом работников по исполнению мероприятий соблюдения 7 золотых правил нулевого травматизма концепции Vision Zero.

### **III) Удерживать коэффициент несчастных случаев (LTIFR) на нулевой отметке.**

Не допускать несчастные случаи при производстве работ:

- ежедневно проводить работы по выявлению работниками ОУ, ОД и Near Miss при выполнении работ в время рабочего дня с последующим предоставлением информации непосредственному руководителю;
- принимать безотлагательные меры по устранению выявленных ОУ, ОД и Near Miss занесением информации в информационную систему eKAP;
- регулярный пересмотр реестра опасных факторов и оценки рисков;

- центральным аппаратом ТОО «ТТК» усилить контроль посредством наблюдения камерами видеонаблюдения в онлайн режиме за качественным проведением квартальных, внеплановых инструктажей с доведением актуальной информации по произошедшим в ДЗО происшествиям, несчастным случаям;

- провести внеплановые и целевые проверки состояния производственных объектов, соблюдения правил по ОТ, ТБ работниками и использования СИЗ во время производства работ;

- контроль за ношением работниками СИЗ при помощи искусственного интеллекта системы видеонаблюдения, а также внедрение системы видеонаблюдения в автохозяйства филиалов и ЖДУ;

- согласно плана на 2021-2023 г. выявить ОУ, ОД и Near Miss, ежегодно - 2 600. Выполнить намеченные задачи по выявлению ОУ, ОД и Near Miss в полном объеме.

#### **IV) Выполнение планируемого количества Поведенческих аудитов безопасности (ПАБ).**

Согласно плана на 2021-2023 г. проведение поведенческих аудитов безопасности (ПАБ), ежегодно – 700, в том числе: первым руководителем ТОО «ТТК», ежегодно – 24, директорами филиалов ТОО «ТТК», ежегодно - 52, руководителями подразделений и начальниками участков, ежегодно – 624. Выполнить намеченные задачи по проведению ПАБ в полном объеме.

#### **V) Выполнение корректирующих мер по зарегистрированным ОУ, ОД, Near Miss/**

По зарегистрированным ОУ, ОД, Near Miss принимать безотлагательные меры по устранению с предоставлением фотоотчетов и занесением информации об устранении в систему eKAP, а также по результатам еженедельного анализа по количеству выявленных ОУ, ОД, Near Miss принимать корректирующие меры по недопущению повторения ОД, усилить контроль по принятию мер по улучшению условий труда. По зарегистрированным Near Miss своевременно проводить служебные расследования, принимать меры дисциплинарного характера причастным лицам допустившим происшествие. Информацию по происшествиям доводить до всех работников филиалов при проведении инструктажей. Обеспечить выполнение корректирующих мер по зарегистрированным ОУ, ОД, Near Miss в полном объеме с занесением информации в информационную систему eKAP.

#### **VI) Мероприятия предупреждающих мер и развития культуры безопасности на 2018-2023 гг.**

- применение процесса «Near Miss» во всех структурных подразделениях;

- организация комплексного обучения руководителей всех уровней и работников по учебной программе Концепции Vision Zero: «Семь «золотых правил» производства с нулевым травматизмом и с безопасными условиями труда»;

- организация комплексного обучения руководителей всех уровней и работников по методике оценки рисков «5 шагов безопасности»;

- организация работ по улучшению и повышению уровня осведомленности работников в области ОТ и ТБ, а также повышения культуры безопасности на производстве;

- контроль за ношением работниками СИЗ при помощи искусственного интеллекта системы видеонаблюдения, а также внедрение системы видеонаблюдения в автохозяйства филиалов и ЖДУ.



**Рис. 1**

Эффективные дозы облучения персонала группы А в разрезе 2021 - 2023 г.



**Рис. 2**

- Планируемые затраты на мероприятия по охране труда в разрезе 2021-2023 гг.
- Планируемые затраты на мероприятия по охране окружающей среды в разрезе 2021-2023 гг.

## **8. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

Экологическая среда регламентирована государственной политикой в области экологического развития и «перехода к зеленой экономике», задачей которой является решение социально-экономических задач, обеспечивающих экологически ориентированный рост экономики, сохранение благоприятной окружающей среды, биологического разнообразия и природных ресурсов для удовлетворения потребностей нынешнего и будущих поколений, реализации права каждого человека на благоприятную окружающую среду, укрепление правопорядка в области охраны окружающей среды и обеспечения экологической безопасности.

Для решения ключевых проблем в области экологической безопасности предлагается реализация Плана действий в экологической и социальной сферах ТОО «ТТК» (основная цель приведение существующей системы управления аспектами охраны окружающей среды и обеспечения радиационной безопасности на соответствие передовой международной практике (GIP)).

Также разработан План действий в экологической и социальной сферах (ESAP) (далее – План ESAP) на 2018-2023 гг. Основная цель Плана ESAP заключается в том, чтобы ТОО «ТТК» вышло за рамки существующего подхода соответствия законодательным (нормативным) требованиям и приняла подход, основанный на оценке рисков, для упреждающего управления вопросами ОЗТОСС в соответствии с GIP. При этом, ТОО «ТТК» будет отвечать ожиданиям заинтересованных сторон, как существующих, так и новых при осуществлении выхода на IPO и будущих инвесторов в период после IPO.

По недопущению случаев экологических аварий/инцидентов/нарушений необходимо проводить ежеквартальные инструктажи работникам филиалов с полугодовой проверкой знаний по соблюдению норм и правил при выполнении работ экологических требований. При проведении инструктажей и проверки знаний использовать внутренние нормативные документы ТОО «ТТК» (Инструкция по транспортировке опасных грузов, План ликвидаций аварий и т.п.).

В период с 2017 по 2020 годы, нарушений, аварий и инцидентов в области охраны окружающей среды не зафиксировано, тем самым штрафных санкций и иных взысканий со стороны уполномоченных органов отсутствуют.

Лимиты выбросов загрязняющих веществ были согласованы с уполномоченным органом и актуализированы в 2020 году. Специалистами по охране окружающей среды филиалов, согласно Плану проведения работ по контролю норм выбросов загрязняющих веществ в окружающую среду производятся совместно с территориальными уполномоченными органами на ежемесячной основе. Ежемесячно ведется усиленный контроль за соблюдением установленных лимитов выбросов.

Образование отходов в ТОО «ТТК» не превышает в среднем 350-400 тонн в год и считается минимальным образованием отходов в связи с чем, все отходы образования по мере накопления, предаются для утилизации в специализированные организации согласно заключенным договорам.

Для поддержания экологических условий в ТОО «ТТК»:

- внедрены солнечные панели для ресурсосбережения и повышения ресурсоэффективности;
- проводятся ежегодные контрольные проверки состояния цистерн и емкостей в местах хранения опасных грузов, проводятся соответствующие замеры, последующий учет и анализ показаний.

Ежегодно в бюджет Компании обязательно включаются расходы на мероприятия по проведению производственного экологического контроля, утилизации отходов и повышения квалификации специалистов в области охраны окружающей среды.

## **9. НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И ИННОВАЦИОННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ**

---

В рамках научно-технического и инновационно-технологического развития, Товарищество реализует целевые программы и мероприятия, направленные на:

### **Профессиональное развитие работников.**

Одним из важных направлений кадровой политики Товарищества 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 Товарищества, изучение лучших мировых практик и международных стандартов.

**Формы реализации обучения в Товариществе**

Проведение программ повышения квалификации работников	Реализация корпоративных программ обучения для работников	Предоставление работникам возможности получения дополнительного профессионального образования.
---	---	--

### Реализация корпоративных программ обучения работников.

Товарищество заинтересовано в привлечении талантливых и энергичных специалистов, ориентированных на построение долгосрочных отношений и профессиональное развитие вместе с Товариществом.

Товарищество на постоянной основе прилагает массу усилий по привлечению, обучению и удержанию талантливых работников всех категорий и уровней.

В Товариществе систематизированы процессы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. В целях повышения квалификации работников предусмотрено обучение по программам МВА.

Планируемые расходы на развитие и обучение персонала:

Таблица 4

Наименование	Ед. изм.	План по годам		
		2021	2022	2023
- расходы на обучение и развитие работников Товарищества	тыс. тенге	81 826	85 099	88 503
Совокупная численность работников для прохождения обучения	чел.	1 397	1 397	1 397

### Применение принципов непрерывного улучшения и бережливого производства, а также других передовых производственных практик

В рамках реализации проекта КАР-25 «Внедрение принципов Бережливого производства» АО «НАК «Казатомпром» в Товариществе активно внедряется система оптимизации производственных и бизнес-процессов – Бережливое производство (философия Кайдзен, Lean production). В целях поэтапного и «безболезненного» внедрения системы, разработаны:

- План мероприятий по Бережливому производству Товарищества на 2021 г.;
- Программа совершенствования системы Бережливого производства.

Также, в Товариществе для мотивации работников разработаны и утверждены Положение «о системе постоянных улучшений» «Стандарт о рационализаторской и изобретательской деятельности».

План мероприятий по Бережливому производству Товарищества на 2021 год разработан для правильной организации постоянных и новых мероприятий, отобранных к первостепенному внедрению в Товариществе и включает в себя такие ключевые показатели как:

- Разработка и формирование материала к проведению внутренних обучений (форма завершения согласно Плану мероприятий: график обучения, пакет документов к обучению);
- Организация и проведение внутренних обучений инструментам Бережливого производства с поквартальным интервалом, таким как: Стандарт операционных процедур,



SMED, PDCA, TPM (форма завершения согласно Плану мероприятий: Протокол обучений) с охватом ИТР, работников административного блока;

- Посещение объектов сторонних организаций с целью обмена опытом (форма завершения согласно Плану мероприятий: отчет Руководству по итогам посещения).

Программа развития по «Бережливому производству» ТОО «ТТК» на 2019-2022 гг. – долгосрочный план по внедрению новых инструментов и методов по устранению всех видов потерь, снижению издержек. Программа разработана с учетом основных потребностей Товарищества и содержит:

- Блок 1. Мероприятия, направленные на повышение работников на рабочих местах;
- Блок 2. Мероприятия, направленные на повышение уровня информированности работников Товарищества касательно инициативы KAP-25 "Внедрение принципов Бережливого производства в АО "НАК "Казатомпром";
- Блок 3. Новые инструменты к внедрению в целях оптимизации бизнес и производственных процессов;
- Блок 4. Мероприятия, направленные на повышения уровня вовлеченности работников Товарищества в принцип бережливого/бережного отношения;
- Блок 5. Мероприятия с ключевыми Поставщиками и Заказчиками в целях получения обратной связи и улучшения процессов Товарищества.

Наряду с новыми инструментами БП в Товариществе стартует проект «Цифровизация». «Цифровизация» - комплекс проектов по улучшению и оптимизации процессов, связанных с АТС (автотранспортным средством), ПП (программными продуктами) и процессами производственного блока.

## **10. ЭФФЕКТИВНОЕ КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И РИСК-КУЛЬТУРА**

---

Товарищество предпринимает шаги по постепенному переходу к рискориентированному подходу управления устойчивым развитием, который предполагает:

В рамках совершенствования системы управления в Товариществе внедрена система управления рисками (*далее СУР*). Управление рисками проводится на основании внутренних документов по СУР Товарищества, (утверждены Политика, Правила по управлению рисками, Инструкция «Определение и мониторинг ключевых рисковых показателей, Инструкция «Определение и мониторинг риск-аппетита и уровней толерантности к ключевым рискам»), а также в соответствии с нормативными документами по управлению рисками АО «НАК «Казатомпром».

В целях повышения эффективности деятельности в управлении рисками ежегодно актуализируются Регистр, Карта рисков и Риск-аппетит ТОО «ТТК» и разрабатываются планы мероприятий по управлению рисками и внутреннего контроля, где предусмотрены разработка и актуализация внутренних нормативных документов, тестирование бизнес процессов ТОО «ТТК», а также исключение формального подхода к ведению ключевых рисковых показателей и его мониторинг.

Кроме того, для совершенствования практики управления рисками в области устойчивого развития и развитие риск-культуры в ТОО «ТТК» вовлечены в процесс управления рисками все заинтересованные структурные подразделения путем регулярных встреч для оценки рисков, выявлению новых рисков, доработке предупредительных мероприятий.

## **11. ВЫСОКИЕ ЭТИЧЕСКИЕ СТАНДАРТЫ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ**

---

В целях соответствия высоким этическим стандартам и противодействию коррупции ТОО «ТТК» планирует в 2021-2023 гг. следующие мероприятия:

Таблица 5

Наименование	Ед. изм.	План по годам		
		2021	2022	2023
- проведение мероприятий по обучению и разъяснительной работе по вопросам комплаенс	Количество проведенных мероприятий; Количество обученного персонала	1	2	1
-оценка/тестирование работников на знание положения Кодекса поведения и деловой этики;	Показатели оценки/ тестирования	1	1	1
-предупреждение нарушений этических стандартов, коррупции, трудовых споров.	Количество обращений о нарушениях этических стандартов, коррупции, трудовых споров	-	-	-

## 12. ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗАКУПКИ

ТОО «ТТК» осознает уровень своей ответственности по использованию стандартов промышленной безопасности, охраны здоровья, охраны окружающей среды, социальных стандартов и прилагает усилия для развития взаимовыгодных партнерских отношений и повышения эффективности взаимодействия с поставщиками и подрядчиками с целью постоянного улучшения и внедрения передовых практик устойчивого развития в рамках цепочки поставок.

С этой целью ТОО «ТТК» предпринимает усилия по повышению эффективности, контроля и прозрачности закупочной деятельности, включая реализацию следующих мероприятий:

- развитие и совершенствование практики категорийного управления закупками товаров, работ и услуг с целью оптимизации затрат в среднесрочном и долгосрочном периоде;
- повышение эффективности управления запасами. Планируемый объем реализации неостребованных товарно-материальных ценности не менее 300 млн. тенге;
- оценка и развитие поставщиков, включая оценку эффективности поставщиков, разработку программ их развития, формирование и ведение баз данных квалифицированных/недобросовестных поставщиков для проведения предварительного квалификационного отбора потенциальных поставщиков;
- увеличения доли местного содержания в закупаемых товаров, работ и услуг на 10% по сравнению с прошлым годом;
- поддержка организации инвалидов;
- увеличения доли закупаемых товаров, работ и услуг у поставщиков региона присутствия на 20% по сравнению с прошлым годом;

- определение, формализация и внедрение лучших практик управления закупочной деятельностью.

Планируемый объем закупок товаров, работ и услуг в период с 2019 по 2021 годы:

Таблица 6

(сумма без учета НДС тыс. тенге)

Наименование	План по годам		
	2019	2020	2021
1. Товары	30 978 284,71	27 185 910,93	14 619 488,63
2. Работы	710 212,01	767 286,00	88 390,82
3. Услуги	3 432 294,77	2 474 354,15	1 327 559,08

В целях повышения эффективности процессов управления закупочной деятельностью в АО «НАК «Казатомпром» и его дочерних организациях, в соответствии с поручением Заместителя Председателя Правления АО «Самрук-Қазына» Пирметова А.Х. по закупочной деятельности АО «НАК «Казатомпром» от 14 октября 2020 года Председателем Правления АО «НАК «Казатомпром» было издано Распоряжение № 139-Ө от 26.10.2020 г. «О создании Рабочей группы по пилотному внедрению Общего Центра Обслуживания (далее-ОЦО) по закупкам на базе филиала ТОО «ГТК» «Казатомсервис». После окончательного внедрения пилотной программы конкурентные закупки по товарам для Товарищество будет осуществлять ОЦО. В результате реализации проекта, по итогам 2021 года ожидаются финансовые выгоды за счет снижения цен закупок. Товарищество планирует заключать договоры на закуп товаров, работ и услуг между своими аффилированными лицами (дочерние и зависимые организации АО «НАК «Казатомпром») и местными поставщиками регионов присутствия в целях поддержки отечественных поставщиков.

### **13. ОТВЕТСТВЕННОЕ ВЕДЕНИЕ БИЗНЕСА – ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ, МЕСТНЫМИ СООБЩЕСТВАМИ И ОТЧЕТНОСТЬ**

В рамках поддержки программ развития здравоохранения, физической культуры и спорта в Товариществе для популяризации спорта и поддержки здорового образа жизни планируется проведение спартакиады АО «НАК «Казатомпром», а также различные челленджи и арендуются спортивные площадки в регионах для работников Товарищества.

В рамках взаимодействия с заинтересованными сторонами и местными сообществами планируется проведение следующих мероприятий:

- 1) Встреча с представителями «Отбасыбанк» для проведения разъяснительных работ по пенсионным накоплениям, по вопросам кредитования.
- 2) Постоянное взаимодействие с Акиматами Кызылординской и Туркестанской областей. (проведение Наурыз мейрамы, чествование ветеранов ВОВ, акция «Дорога в школу»)
- 3) Организация и проведение Кубка КВН АО «НАК «Казатомпром».
- 4) Организация и проведение мероприятия «Блесни Талантом» КВН АО «НАК «Казатомпром».

- 5) Встреча с представителями партии Нур-Отан.
- 6) Поддержка организации инвалидов.

Также в целях развития малого и среднего предпринимательства планируются мероприятия по увеличению доли местного содержания в закупаемых товарах, работ и услуг, увеличению доли закупаемых товаров, работ и услуг у поставщиков региона присутствия.



План мероприятий по Программе устойчивого развития ТОО «Торгово-транспортная компания» на 2021-2023 гг.

№	Наименование мероприятия	Форма завершения	Срок начала	Срок завершения	Ответственный исполнитель
1	<b>Экономическая устойчивость</b>				
1.1.	Достижение основных экономических показателей в 2021, 2022, 2023 гг. соответственно, указанных в таблице 1 Программы устойчивого развития ТОО «ТТК» на 2021-2023 гг.	Основные экономические показатели	2021 г.	2023 г.	Управление экономики и финансов ТОО «ТТК»
2	<b>Развитие человеческого капитала и культуры</b>				
2.1.	Сотрудничество с профсоюзами и обеспечение соблюдения взаимных обязательств работодателя и работников.	Освоение денежных средств для выделения профсоюзу в соответствии с Таблицей 3 Программы устойчивого развития ТОО «ТТК» на 2021-2023 гг.	2021 г.	2023 г.	Первичная профсоюзная организация ТОО «ТТК» Отдел по управлению персоналом ТОО «ТТК»
2.2.	Обучение и развития персонала	Сертификаты	2021 г.	2023 г.	Все структурные подразделения Отдел по управлению персоналом ТОО «ТТК»
2.3.	Реализация Дорожной карты по корпоративной культуре	Отчет по дорожной карте	2021 г.	2023 г.	Отдел по управлению персоналом ТОО «ТТК»
2.4.	Реализация Плана мероприятий по обеспечению социально-трудовых условий производственного персонала на 2021 год	Отчет	2021 г.	2023 г.	Все структурные подразделения Отдел по управлению персоналом ТОО «ТТК»
2.5.	Реализация мероприятий по подготовке Товарищества к участию в Проекте КАР по систематизации оплаты труда в течение 2021-2022 года.	Пакет документов	2021 г.	2022г.	Отдел по управлению персоналом ТОО «ТТК»

3	<b>Охрана труда и промышленная безопасность</b>				
3.1.	Контроль за проведением производственно-экологического контроля за состоянием окружающей среды и радиационного дозиметрического контроля	Соблюдение контрольных уровней и недопущения превышения максимальной допустимой дозы облучения работников в ТОО «ТТК» в соответствии с Рисунком 1 Программы устойчивого развития ТОО «ТТК» на 2021-2023 гг.	2021 г.	2023 г.	Отдел охраны труда и окружающей среды ТОО «ТТК»
4	<b>Экологическая ответственность</b>				
4.1.	Исполнение Плана действий в экологической и социальной сферах (ESAP) на 2018-2023 гг.	Исполнение мероприятий в рамках Плана действий в экологической и социальной сферах (ESAP) на 2018-2023 гг.	2021 г.	2023 г.	Отдел охраны труда и окружающей среды ТОО «ТТК»
5	<b>Научно-техническое и инновационно-технологическое развитие</b>				
5.1.	Реализация корпоративных программ обучения работников	Достижение показателя совокупной численности работников для прохождения обучения в соответствии с Таблицей 4 Программы устойчивого развития ТОО «ТТК» на 2021-2023 гг.	2021 г.	2023 г.	Отдел по управлению персоналом ТОО «ТТК»
5.2.	Исполнение мероприятий в соответствии с утвержденным Планом мероприятий по Бережливому производству Товарищества на 2021 г.	Исполнение Плана мероприятий по Бережливому производству Товарищества на 2021 г.	2021 г.	2021 г.	Производственно-техническое управление ТОО «ТТК»
5.3.	Исполнение мероприятий в соответствии с Программой развития по «Бережливому производству» ТОО «ТТК» на 2019-2022 гг.	Исполнение мероприятий в соответствии с Программой развития по «Бережливому производству» ТОО «ТТК» на	2021 г.	2022 г.	Производственно-техническое управление ТОО «ТТК»

		2019-2022 гг.			
6	<b>Корпоративное управление и риск-культура</b>				
6.1.	Проведение мастер-классов/круглых столов для работников	Повышение риск-культуры путем вовлеченности работников в процесс управления рисками и комплаенс	2021 г.	2023 г.	Офицер по рискам и комплаенс
6.2.	Проведение индивидуальных сессий с ключевыми владельцами рисков	Повышение риск-культуры путем вовлеченности работников в процесс управления рисками и комплаенс	2021 г.	2023 г.	Офицер по рискам и комплаенс
6.3.	Проведение регулярных инициатив, посвященные корпоративным ценностям, этическим нормам и принципам в рамках Планов мероприятий по рискам и комплаенс.	Повышение риск-культуры путем вовлеченности работников в процесс управления рисками и комплаенс	2021 г.	2023 г.	Офицер по рискам и комплаенс
7	<b>Высокие этические стандарты и противодействие коррупции</b>				
7.1.	Проведение мероприятий по обучению и разъяснительной работе по вопросам комплаенс.	Улучшения высоких этических стандартов и противодействие коррупции	2021 г.	2023 г.	Офицер по рискам и комплаенс
7.2.	Оценка/тестирование работников на знание положения Кодекса поведения и деловой этики	Улучшения высоких этических стандартов и противодействие коррупции	2021 г.	2023 г.	Офицер по рискам и комплаенс
7.3.	Предупреждение нарушений этических стандартов, коррупции, трудовых споров.	Улучшения высоких этических стандартов и противодействие коррупции	2021 г.	2023 г.	Офицер по рискам и комплаенс
8	<b>Ответственные закупки</b>				
8.1.	Достижение планируемого объема закупок товаров, работ и услуг в период на 2021 год	Достижение показателя планируемого объема закупок товаров, работ и услуг в период на 2021 год в	2021 г.	2021 г.	Отдел материально-технического снабжения ТОО «ТТК»

		соответствии с Таблицей 6 Программы устойчивого развития ТОО «ГТК» на 2021-2023 гг.			
9	<b>Ответственное ведение бизнеса – взаимодействие с заинтересованными сторонами, местными сообществами и отчетность</b>				
9.1.	Проведение спартакиады АО «НАК «Казатомпром», а также различные челленджи и арендуются спортивные площадки в регионах для работников Товарищества	Проведенная спартакиада	2021 г.	2023 г.	Отдел по управлению персоналом
9.2.	Встреча с представителями «Отбасыбанк» для проведения разъяснительных работ по пенсионным накоплениям, по вопросам кредитования.	Проведенная встреча	2021 г.	2023 г.	Отдел по управлению персоналом
9.3.	Постоянное взаимодействие с Акиматами Кызылординской и Туркестанской областей. (проведение Наурыз мейрамы, чествование ветеранов ВОВ, акция «Дорога в школу»)	Проведенная встреча	2021 г.	2023 г.	Отдел по управлению персоналом
9.4.	Организация и проведение Кубка КВН АО «НАК «Казатомпром»	Проведенная встреча	2021 г.	2023 г.	Отдел по управлению персоналом
9.5.	Организация и проведение мероприятия «Блесни Талантом» КВН АО «НАК «Казатомпром»	Проведенная встреча	2021 г.	2023 г.	Отдел по управлению персоналом
9.6.	Встреча с представителями партии Нур-Отан.	Проведенная встреча	2021 г.	2023 г.	Отдел по управлению персоналом
9.7.	Поддержка организации инвалидов	Проведенная встреча	2021 г.	2023 г.	Отдел материально-технического снабжения



					ТОО «ГТК»
9.8.	Мероприятия по увеличению доли местного содержания в закупаемых товарах, работ и услуг	Увеличенная доля местного содержания в закупаемых товарах, работ и услуг	2021 г.	2023 г.	Отдел материально-технического снабжения ТОО «ГТК»
9.9.	Мероприятия по увеличению доли закупаемых товаров, работ и услуг у поставщиков региона присутствия	Увеличенная доля закупаемых товаров, работ и услуг у поставщиков региона присутствия	2021 г.	2023 г.	Отдел материально-технического снабжения ТОО «ГТК»

