



ҚазМұнайГаз
NATIONAL COMPANY • ҰЛТТЫҚ КОМПАНИЯСЫ

ДИРЕКТОРЛАР КЕҢЕСІ МӘЖІЛІСІНІҢ
ХАТТАМАСЫНАН ҮЗІНДІ

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА
ЗАСЕДАНИЯ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

г. Астана

№ 2/2014 пункт 3

от " 19 " марта 2014 г.

Председатель

Ф. Куйлаарс

**Об утверждении Концепции в области устойчивого развития
АО НК «КазМунайГаз»**

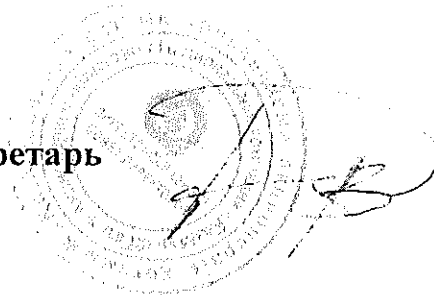
Совет директоров **РЕШИЛ:**

1. Дополнить Перечень документов, регулирующих внутреннюю деятельность АО НК «КазМунайГаз», утвержденный решением Совета директоров АО НК «КазМунайГаз» от 31.05.2011 г. (протокол №4/2011), пунктом 27 следующего содержания:

«27. Концепция в области устойчивого развития АО НК «КазМунайГаз»».

2. Утвердить Концепцию в области устойчивого развития АО НК «КазМунайГаз».

Корпоративный секретарь

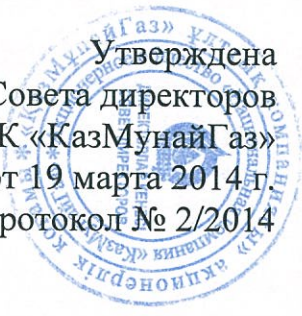


А. Альдербаев

0000553

Одобрена
решением Правления
АО НК «КазМунайГаз»
от 20 февраля 2014г.
протокол № 13

Утверждена
решением Совета директоров
АО НК «КазМунайГаз»
от 19 марта 2014г.
протокол № 2/2014



**КОНЦЕПЦИЯ
В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ
АО НК «КАЗМУНАЙГАЗ»**

АСТАНА – 2014

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ	3
3. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ ТЕКУЩЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КСО	4
4. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ	6
5. ПРИНЦИПЫ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ И УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ	6-8
5.1. Приверженность принципам Глобального договора	
5.2. Открытость деятельности КМГ	
5.3. Приоритетное участие в социально и экологически значимых проектах	
5.4. Оценка результативности деятельности в области корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития	
6. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПРОГРАММЫ В ОБЛАСТИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ И УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ.....	8-14
6.1. Построение системы управления процессом корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития	
6.2. Взаимодействие с персоналом	
6.3. Взаимодействие с Заинтересованными сторонами	
6.4. Внедрение принципов устойчивого развития	
6.5. Безопасность труда и экологический менеджмент	
6.6. Ответственность перед обществом	
6.7. Корпоративная этика и управление	
7. НЕОБХОДИМЫЕ УСЛОВИЯ.....	14
8. МЕХАНИЗМ КОНТРОЛЯ	14
9. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ.....	15

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Концепция в области устойчивого развития АО НК «КазМунайГаз» (далее - Концепция) разработана в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом КМГ, а также иными внутренними документами КМГ, Стратегией развития АО НК «КазМунайГаз» на период 2012-2022 годы.

Настоящая Концепция определяет единую основу устойчивого развития как неотъемлемую составляющую корпоративного управления в Компании и систематизирует деятельность Компании в области КСО.

2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

ДЗО - дочерние организации и зависимые общества, в том числе совместно-контролируемые организации и совместные предприятия КМГ;

Заинтересованные стороны (стейкхолдеры) – физические и юридические лица, интересы которых затрагиваются в рамках деятельности КМГ, имеющие или считающие, что они имеют законные требования в отношении некоторых аспектов деятельности КМГ;

Единственный акционер - акционерное общество «Фонд национального благосостояния «Самрук-Қазына»;

КМГ – акционерное общество «Национальная компания «КазМунайГаз»;

Компания - совокупное наименование акционерного общества «Национальная компания «КазМунайГаз» и его ДЗО;

Корпоративная социальная ответственность (КСО) - система последовательных экономических, экологических и социальных мероприятий, реализуемых на основе постоянного взаимодействия с Заинтересованными сторонами, и направленных на снижение нефинансовых рисков, долгосрочное улучшение имиджа и деловой репутации, а также на рост капитализации и конкурентоспособности, обеспечивающих прибыльность и УР;

КПД – ключевые показатели деятельности;

Ответственное структурное подразделение - структурное подразделение КМГ, в функциональные обязанности которого входит администрирование и мониторинг процесса реализации социальной политики Компании;

Отчет в области устойчивого развития - информационное отражение деятельности в области устойчивого развития путем выпуска систематической отчетности по спектру вопросов, отраженных в данной политике и других вопросов, вызывающих озабоченность Заинтересованных сторон;

Руководство GRI - руководство по отчетности в области устойчивого развития, разработанное Глобальной инициативой по отчетности GRI;

Совет – Совет по развитию социального партнерства и урегулированию трудовых споров и конфликтов АО НК «КазМунайГаз»;

Стандарт ISO 14001 – Системы менеджмента окружающей среды. Требования и руководство по использованию;

Стандарт OHSAS 18000 - Системы менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда. Требования;

Стандарт ISO 26000 – Руководство по социальной ответственности;

Стандарт SA 8000 – Социальная ответственность. Требования;

Стандарт AA1000APS - Стандарт принципов подотчетности;

Стандарт AA1000AS - Стандарт верификации отчетов;

Стандарт AA1000SES - стандарт взаимодействия с Заинтересованными сторонами;

Устойчивое развитие (УР) - развитие, которое удовлетворяет потребностям сегодняшнего дня, не угрожая возможности будущих поколений удовлетворять их потребности в будущем¹.

2. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ ТЕКУЩЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ И УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

КМГ с 7 февраля 2006 года является участником и неизменно поддерживает систему универсальных ценностей Глобального договора ООН.

Концепция КМГ в области КСО и УР связана с долгосрочным видением основных направлений деятельности Компании, которые зафиксированы в основополагающих корпоративных документах:

Стратегия развития АО НК «КазМунайГаз» на период 2012-2022 годы определяет основные направления в области УР, в том числе развития интегрированной системы управления в области качества, охраны окружающей среды, охраны здоровья и обеспечения безопасности труда, энергосбережения, внедрения принципов устойчивого развития, обеспечения безопасности, развития человеческих ресурсов и внедрения системы мотивации.

Целями Политики в области качества АО НК «КазМунайГаз» являются обеспечение устойчивого экономического развития, обеспечение стратегических выгод для РК в целом от развития нефтегазового комплекса страны, достижение целей Единственного акционера – повышение долгосрочной стоимости активов Компании и содействие модернизации и диверсификации национальной экономики, совершенствование системы корпоративного управления и управления активами КМГ.

Политика АО НК «КазМунайГаз» в области безопасности и охраны труда, охраны окружающей среды определяет приоритетные направления деятельности по безопасности и охраны труда, охраны окружающей среды.

Основной целью Кадровой политики АО НК «КазМунайГаз» на 2011-2015 годы является повышение эффективности управления персоналом путем создания единой для Компании системы управления человеческими ресурсами, направленной на получение максимальной прибыли и обеспечение лидерства в конкурентной среде, базирующейся на экономических стимулах и социальных гарантиях, и способствующей гармоничному сочетанию интересов, как работодателя, так и работника, развитию их отношений на благо Компании.

¹Доклад Комиссии Брундтланд "Наше общее будущее", ООН (1987, 1989 - русский перевод).

Кодекс корпоративной социальной ответственности АО НК «КазМунайГаз» предусматривает принципы социальной ответственности в сферах соблюдения прав человека, социально-трудовых отношений, охраны окружающей среды и корпоративные социальные гарантии работникам, инвалидам, неработающим пенсионерам в области политики оплаты и мотивации труда, промышленной безопасности, охраны труда, здоровья и окружающей среды, создания базовых условий труда, системы развития обучения кадров, жилищной политики, страхования, оздоровления, спорта и социальной поддержки неработающих пенсионеров и инвалидов, содействия развитию регионов присутствия Компании.

Картой стейкхолдеров АО НК «КазМунайГаз», утвержденной Советом директоров КМГ в целях систематизации и визуализации информации об окружении КМГ для адекватной стратегии работы с каждой из заинтересованных сторон, определена стратегия взаимодействия с заинтересованными сторонами КМГ.

КМГ ведет подготовку отчетности о своей деятельности в области корпоративной социальной ответственности на ежегодной основе с 2008 года. В 2012 году КМГ впервые опубликовал Отчет в области устойчивого развития, подготовленный на основе международных стандартов (GRI), где затронуты наиболее существенные аспекты деятельности с точки зрения устойчивого развития: взаимодействие с заинтересованными сторонами, охрана окружающей среды и охрана труда и безопасность производства, развитие человеческого капитала, инвестиции в развитие регионов присутствия Компании.

Компания принимает активное участие в решении социальных вопросов своих работников, пенсионеров, выделяя предусмотренные законодательными актами и нормативными требованиями средства, проводятся экологические мероприятия, оказывается спонсорская и благотворительная помощь.

Вопросы социальных проектов, оказания спонсорства и благотворительности Компании регламентированы Политикой оказания спонсорской и благотворительной помощи АО «Фонд национального благосостояния «Самрук – Қазына» и Правилами рассмотрения социальных проектов АО НК «КазМунайГаз» и его дочерних и зависимых организаций.

Информационная политика Компании проводится на основе Регламента корпоративных коммуникаций, разработанного в соответствии с требованиями Закона РК «О средствах массовой информации», Устава, Регламента, Правил раскрытия информации КМГ.

4. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ И УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Компания ставит своей целью максимально увеличить свой вклад в УР общества, содействуя при этом достижению целей высокого качества жизни, здоровья, благополучия, социальной справедливости и экологической устойчивости.

Основными задачами по реализации УР в Компании являются:

развитие корпоративного управления путем включения в него системы

менеджмента УР;

продвижение принципов УР в Компании в соответствии с международной практикой по переходу к устойчивому развитию;

получение объективных свидетельств и признания успешной реализации УР в Компании.

5. ПРИНЦИПЫ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ И УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

При реализации настоящей Концепции Компания придерживается следующих принципов:

5.1. Приверженность принципам Глобального договора:

Права человека: Компания поддерживает и уважает защиту провозглашенных на международном уровне прав человека и не причастна к нарушениям прав человека. Компания предоставляет своим работникам справедливые и благоприятные условия труда, прилагая при этом большие усилия по защите персонала от безработицы в случае изменений организационной структуры и/или сокращений. Система оплаты труда направлена на обеспечение достойного существования самому работнику Компании и его семье. Каждый работник Компании осуществляет рабочую деятельность в соответствии с установленной законом продолжительностью рабочего дня/смены, а также имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Внутренняя социальная ответственность Компании направлена на обеспечение персоналу достойного уровня жизни и необходимого социального обслуживания для поддержания здоровья и благосостояния самого работника и членов его семьи, а также на случай безработицы, болезни, инвалидности, вдовства, наступления старости или иных причин утраты средств к существованию, по не зависящим от него обстоятельствам.

Трудовые отношения: В Компании не применяется принудительный труд, не используется труд детей, не существует дискриминации в вознаграждении за равный труд по признакам расовой и половой принадлежности, религиозных и политических убеждений, социального происхождения, а также не допускаются другие различия, приводящие к уничтожению или нарушению равенства возможностей или отношений в области труда и занятий. Систематически проводится обучение и повышение профессионального уровня работников.

В целях обеспечения согласования интересов сторон, продвижения принципов и задач социального партнерства Компания заключает коллективные договоры и направляет свои усилия на достижение конструктивного социального диалога в сфере трудовых отношений на основе равноправия и взаимоуважения.

Охрана окружающей среды: КМГ обеспечивает системный подход к природоохранной деятельности по Компании. Постоянно совершенствуется и внедряется интегрированная система управления в области безопасности и охраны труда, охраны окружающей среды ИСО 14001, OHSAS 18001, продолжается работа по реализации правительственной программы по утилизации попутного нефтяного

газа, осуществляется программа инвентаризации выбросов парниковых газов, реализуются проекты по их сокращению. Принимаются меры по внедрению энергосберегающих технологий и оборудования.

Борьба с коррупцией: Компания в соответствии с законодательством Республики Казахстан принимает меры по предупреждению коррупции и мошенничества. КМГ содействует осведомленности своих работников в соблюдении политики внутреннего контроля и деловой этики, а также ключевых принципов и требований к предотвращению рисков коррупции и мошенничества, принятых Компанией. С этой целью Советом директоров КМГ утверждена Политика по урегулированию конфликта интересов у работников и должностных лиц АО НК «КазМунайГаз».

Осуществление процедур закупок товаров, работ и услуг Компании основывается на гласности, прозрачности и добросовестной конкуренции среди потенциальных поставщиков.

Этические принципы и нормы внутренних документов Компании направлены на надлежащее и добросовестное осуществление деятельности работниками Компании.

5.2. Открытость деятельности Компании:

Деятельность КМГ в области КСО и УР осуществляется в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан. КМГ активно участвует в продвижении принципов КСО в деловом сообществе, и применяет в своей деятельности опыт лучших практик национальных и международных компаний нефтегазовой отрасли.

КМГ стремится к повышению информированности Заинтересованных сторон обо всех неконфиденциальных аспектах своей деятельности и обеспечению достоверности, содержательности и оперативности предоставляемой им информации, к строению доверительных отношений с Заинтересованными сторонами, подразумевающих большую прозрачность и открытость.

Решением Совета директоров КМГ ежегодно утверждает Отчет в области устойчивого развития в соответствии с международными стандартами, публикует информацию на корпоративном сайте, организует различные общественные мероприятия в целях установления постоянного взаимодействия с Заинтересованными сторонами.

5.3. Приоритетное участие в социально и экологически значимых проектах:

Данный принцип Концепции предусматривает обязательства КМГ при принятии решений по реализации проектов учитывать остроту социальных, экологических и экономических проблем в регионах пребывания и предполагает необходимость развития их инфраструктуры, повышение качества жизни населения, сохранение и улучшение состояния окружающей среды, а также принятия других социально значимых мер. При этом КМГ стремится достичь наибольших позитивных изменений и исключить возможность негативных последствий от своей деятельности.

5.4. Оценка результативности деятельности в области корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития.

КМГ проводит оценку эффективности деятельности Компании в области КСО и УР, определяет ключевые показатели деятельности в области КСО и УР, включает их в стратегические карты руководителей КМГ и его ДЗО, проводит оценку социальных проектов с точки зрения достижения поставленных целей и влияния на ключевые показатели деятельности в области КСО.

6. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПРОГРАММЫ В ОБЛАСТИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ И УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

6.1. Построение системы управления процессом корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития Компании

В целях достижения соответствующего уровня КСО и устойчивого развития Компания планирует:

1) создать систему управления процессами корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития в Компании;

2) совершенствовать систему обеспечения социальной стабильности Компании и развития социального партнерства в Компании;

3) внедрить единые принципы процесса подготовки Отчета в области устойчивого развития по всей Компании, в том числе:

- систему взаимосвязи между тремя составляющими устойчивости Компании - экологической, социальной и экономической, для прогнозирования возможных последствий его деятельности, сбалансирования противоречащих друг другу задач, комплексного учета интересов общества;

- исследование вопроса возможности использования практики общественного заверения Отчета в области устойчивого развития;

- проведение стандартизированного независимого аудита нефинансовой информации, содержащейся в Отчете в области устойчивого развития;

- использование в практике стандарта по интегрированной отчетности.

6.2. Взаимодействие с персоналом

Обучение, развитие и оценка персонала

Компания обеспечивает соблюдение принципов прозрачности поиска и отбора кандидатов в соответствии с предъявляемыми квалификационными требованиями.

Поиск и отбор кандидатов осуществляется в соответствии с принципом приоритетности внутреннего отбора среди работников Компании и всесторонней оценки кандидатов современными инструментами оценки персонала (тестирование, собеседование, интервью по компетенциям и т.п.)

В Компании реализуются программы повышения квалификации персонала, обучения для кадрового резерва и дополнительного образования в соответствии со следующими едиными принципами системы обучения персонала:

1) обучение персонала Компании для достижения стратегических целей и задач, включая усиление профессиональных компетенций;

2) формирование бюджета на обучение персонала на уровне от 2 до 5% от фонда оплаты труда;

3) планирование для каждого работника (включая производственный персонал и работников сектора аутсорсинга) не менее 1, но не более 5 обучающих мероприятий на основе постановок целей работников, планов деятельности структурных подразделений и т.д.;

4) развитие казахстанского (местного) содержания вкупаемых услугах по обучению персонала – ограничение индивидуального обучения в ближнем и дальнем зарубежье;

5) проведение не менее 70% от общего количества обучающих мероприятий в формате корпоративных семинаров, т.е. обучающих мероприятий, организованных с привлечением внутренних тренеров и/или внешних провайдеров специально для группы компаний КМГ/ Фонда с учетом специфики деятельности КМГ/Фонда; при этом уделить особое внимание развитию института внутренних тренеров ДЗО;

6) в целях дальнейшего развития корпоративной системы обучения, рассмотрение возможности сотрудничества с корпоративными учебными центрами группы компаний КМГ/Фонда.

7) направление работников на долгосрочное обучение (магистратура, стажировки и т.п.) строго в рамках индивидуальных планов развития карьеры работников, зачисленных в кадровый резерв.

Оплата труда персонала

Система оплаты труда Компании основана на следующих принципах:

1) заработная плата устанавливается дифференцированно в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы, а также условий труда;

2) условия оплаты труда устанавливаются таким образом, чтобы мотивировать работников к эффективной деятельности и должны быть конкурентными для привлечения высококвалифицированных специалистов;

3) в Компании применяется прозрачная, понятная система оплаты труда работников.

Уровень оплаты труда зависит от достижения Компанией и в целом и отдельными работниками согласованных целей и задач.

Компания создает систему объективной оценки результатов труда работников, и по итогам оценки устанавливает соразмерный уровень вознаграждения.

Социальное партнерство

В целях предотвращения ухудшения условий труда и срыва производственного процесса Компания проводит политику, предусматривающую:

- урегулирование трудовых споров и конфликтов;
- обеспечение социального партнерства;
- справедливую оплату труда;
- применение единых минимальных социальных стандартов для Компании;
- регулирование вопросов охраны труда и здоровья на рабочем месте;
- защиту окружающей среды;

- установление непрерывного диалога и переговоров руководителей с трудовым коллективом на всех уровнях.

Вопросы социально-трудового характера, требующие формирования единой социальной политики Компании, рассматриваются действующим Советом по развитию социального партнерства и урегулирования трудовых споров и конфликтов АО НК «КазМунайГаз», в состав которого входят представители руководителей КМГ, председатели объединенных региональных профкомов и профсоюзных комитетов, представители трудовых коллективов ДЗО.

Существующие в Компании ресурсы для формального разрешения конфликтных ситуаций дополняются также наличием и деятельностью Корпоративного Омбудсмана, назначенного Советом директоров КМГ, как нейтрального и беспристрастного менеджера для предоставления членам коллектива конфиденциальной и неформальной помощи по урегулированию спорных и конфликтных ситуаций.

Для урегулирования корпоративных конфликтов (т.е. разногласий и споров между участниками процесса корпоративного управления) в Компании действует документ «Правила урегулирования корпоративных конфликтов АО НК «КазМунайГаз».

Компания неизменно учитывает мнение профсоюзов по вопросам условий и оплаты труда, а также предоставления социальных гарантий.

В целях минимизации риска региональных и локальных трудовых конфликтов в Компании действует Типовая форма коллективного договора для ДЗО КМГ, которая предоставляет равную, единую базу для ведения коллективного переговорного процесса по заключению коллективных договоров в Компании.

Социальная поддержка персонала

В целях оказания социальной поддержки работникам, членам их семей, Компания создает безопасные условия труда, обеспечивает соблюдение санитарно-гигиенических норм труда, реализует корпоративные социальные программы, жилищную программу, поддерживает спорт и здоровый образ жизни персонала.

Молодежная политика

Компания создает Совет по делам молодежи для реализации молодежной политики, направленной на улучшение профессиональных навыков, поднятие корпоративного духа, развитие системы привлечения молодежи, ее эффективной адаптации и закрепления в Компании, вовлечение молодежи в решение корпоративных задач, развитие международного молодежного сотрудничества, духовно-нравственное, патриотическое воспитание молодежи, а также продвижение ценностей здорового образа жизни и спорта среди молодежи, и разработает долгосрочную программу по делам с молодежью.

6.3. Взаимодействие с Заинтересованными сторонами

Компания рассматривает взаимодействие с Заинтересованными сторонами, как важнейшее условие устойчивого развития и ключевой фактор формирования системы КСО.

Осознавая степень влияния, которое оказывает ее деятельность на широкий

круг Заинтересованных сторон, и свою ответственность перед ними, Компания:

- ориентируется на ожидания Заинтересованных сторон и стремится максимально их учитывать;
- проводит анализ информационных потребностей Заинтересованных сторон в рамках встреч, переписки, опросов, образовательных программ, различного рода публичных мероприятий и т.д.
- ежегодно публикует Отчет в области устойчивого развития, подготовленный в соответствии с рекомендациями Руководства по отчетности в области устойчивого развития GRI;
- проводит для Заинтересованных сторон конференций, круглые столы, презентаций и другие мероприятий;
- активно взаимодействует со средствами массовой информации и поддерживает работу корпоративного сайта КМГ и его ДЗО.
- создает единый механизм приема, учета, рассмотрения, обработки внутренних и внешних обращений, соответствующих передовым практикам.

6.4. Внедрение принципов устойчивого развития

При внедрении принципов устойчивого развития Компания выполняет следующие мероприятия:

- создание единой корпоративной системы учета требований и изменений законодательства РК и учета международных стандартов и передовых практик в области устойчивого развития;
- определение способов координации одновременной деятельности Компании по направлениям устойчивого развития: экономика, экология и социальная политика, а также этичность бизнеса;
- создание эффективной интегрированной системы управления, основанной на международных стандартах SA 8000, ISO 26000, AA1000APS, AA1000AS, AA1000SES;
- подготовка Отчета в области устойчивого развития в соответствии с GRI с последующей публикацией информации;
- повышение квалификации ответственного персонала за внедрение системы КСО в Компании.

6.5. Безопасность, охрана труда и экологический менеджмент

Политика и Комплексная программа в области безопасности и охраны труда АО НК «КазМунайГаз» на 2012-2016 годы направлены на снижение уровня травматизма и аварий для обеспечения безопасности жизни и здоровья работников. Основными приоритетными направлениями КМГ в области безопасности и охраны труда являются:

- выполнение требований законодательства, стандартов ISO 14001 и OHSAS 18001, корпоративных программ, актов и документов КМГ в области безопасности и охраны труда, охраны окружающей среды;
- создание безопасных условий труда на рабочих местах и в производственных единицах путем предупреждения, выявления и устранения производственных рисков;

повышение безопасности производства и культуры безопасного поведения работников на основе приверженности руководства целям и задачам в области безопасности и охраны труда;

развитие навыков лидерства и управления безопасностью и охраной труда у руководителей всех уровней;

повышение мотивации работников по безопасному проведению производственных операций и вовлечение работников в процесс управления рисками;

внедрение эффективных подходов и практик по безопасности и охране труда при организации производственных процессов и выполнении рабочих процедур;

вовлечение работников в процесс идентификации, оценки, анализа и управления производственными и поведенческими рисками и расследования произошедших несчастных случаев и аварий;

применение действенных и эффективных методов и систем управления в области безопасности и охраны труда (коммуникационных, информационных, систем оповещения);

постоянное развитие и обучение работников всех уровней для улучшения работы в области безопасности и охраны труда;

обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты;

мониторинг, оценка действенности и эффективности корпоративной системы управления в области безопасности и охраны труда, ее пересмотр с целью улучшения.

Комплексная экологическая программа КМГ направлена на снижение негативного воздействия на окружающую среду и повышение энергоэффективности для устойчивого развития.

Основными приоритетами в области охраны окружающей среды и повышения энергоэффективности являются:

соблюдение требований природоохранного законодательства и организация рационального природопользования;

защита здоровья персонала и населения, сохранение окружающей природной среды и биоразнообразия;

снижение эмиссий загрязняющих веществ в окружающую среду;

реализация мероприятий, направленных на снижение выбросов парниковых газов в рамках корпоративной системы управления выбросами парниковых газов;

внедрение ресурсосберегающих и экологически чистых технологий;

внедрение систем управления отходами производства и потребления;

реализация мероприятий, направленных на повышение энергоэффективности и энергосбережения в рамках Корпоративной программы энергоэффективности КМГ;

предупреждение, реагирование и ликвидация аварийных разливов нефти и нефтепродуктов;

внедрение стандарта по энергоэффективности ИСО 50001.

6.6. Ответственность перед обществом

Спонсорство и благотворительность – важные составляющие деятельности КМГ в области КСО, отражающие его стремление принимать активное участие в жизни общества.

Деятельность КМГ в области спонсорства и благотворительности реализуется в соответствии с политикой Единственного акционера КМГ.

Приоритетными направлениями спонсорской и благотворительной деятельности КМГ является поддержка уязвимых социальных групп, в исключительных случаях, конкретных людей, оказавшихся в трудных жизненных обстоятельствах.

КМГ реализует социальные проекты, направленные на решение вопросов в области социальной поддержки работников и неработающих пенсионеров Компании, социального развития регионов, реализацию поручений Главы государства, Правительства Республики Казахстан и Единственного акционера по социальным вопросам и на реализацию проектов по строительству (реконструкции, модернизации и капитальному ремонту) объектов непромышленного и социального назначения.

Координационный совет АО НК «КазМунайГаз» по социальным проектам, спонсорству и благотворительности содействует принятию объективных решений и определения единой корпоративной политики в области социальных проектов, спонсорства и благотворительности, а также методологии реализации социальных проектов, оказания спонсорской и благотворительной помощи в КМГ и его ДЗО.

Эффективность социальных проектов и программ в области КСО будет оцениваться с точки зрения достижения поставленных целей и влияния на ключевые показатели деятельности в области корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития.

6.7. Корпоративная этика

В основе деятельности Компании лежит неукоснительное следование законодательству Республики Казахстан и нормам международного права. Неотъемлемой частью корпоративной культуры КМГ является соблюдение мер по противодействию коррупции и мошенничеству, принципов профессиональной этики, создание и развитие единой системы внутренних коммуникаций, планирование и реализация мероприятий по формированию и укреплению репутации Компании среди работников, обеспечение и развитие системы обратной связи между работниками и руководством Компании.

КМГ проводит ежегодные исследования вовлеченности персонала с учетом единых методологических подходов по Компании и принятие соответствующих мер по улучшению КПД «Степень вовлеченности персонала».

В рамках реализации настоящей Концепции КМГ ставит перед собой задачу соблюдения единых этических принципов и правил делового поведения работников КМГ, зафиксированных в Кодексе деловой этики АО НК «КазМунайГаз» и в других внутренних актах КМГ и его ДЗО.

7. НЕОБХОДИМЫЕ УСЛОВИЯ

Для достижения цели и решения задач настоящей Концепции требуется: внедрение системы по учету требований и изменений законодательства РК, затрагивающей все три аспекта УР (экономический, социальный и экологический), а также учету международных стандартов и передовых практик в области УР;

усиление роли инноваций в сфере КСО и устойчивого развития посредством создания механизмов выявления, изучения и внедрения в деятельность по реализации настоящей Концепции лучшей отечественной и мировой практики;

организация соответствующего обучения персонала по вопросам КСО и устойчивого развития;

обеспечение информационного сопровождения реализации настоящей Концепции;

при необходимости обеспечение финансирования мероприятий по реализации настоящей Концепции из бюджета Компании.

8. МЕХАНИЗМ КОНТРОЛЯ

В целях обеспечения реализации Концепции, достижения ее целей и решения задач формируется соответствующий механизм контроля, включающий следующие элементы:

закрепление ответственности за своевременное и надлежащее достижение целей, решение задач и выполнение плановых показателей реализации настоящей Концепции за соответствующими структурными подразделениями КМГ и ДЗО КМГ (по согласованию);

ежегодное рассмотрение исполнения настоящей Концепции на заседаниях Правления КМГ;

ежегодная рассылка всем Заинтересованным сторонам Отчета в области устойчивого развития, подготовленного в соответствии с международными рекомендациями и стандартами.

Ответственное структурное подразделение КМГ осуществляет управление реализацией настоящей Концепции и несет ответственность за достигнутые результаты, координирует действия всех участников выполнения Концепции, подготавливает в пределах своих полномочий нормативные внутренние акты, необходимые для реализации настоящей Концепции, формирует отчетность о реализации настоящей Концепции, осуществляет контроль за ходом ее реализации и её корректировку.

КМГ обеспечивает общественное обсуждение результатов Концепции и представление их в средствах массовой информации.

ДЗО КМГ несут ответственность и осуществляют контроль над решением соответствующих задач и реализацией мероприятий настоящей Концепции, формируют и представляют отчетность о достигнутых результатах в КМГ.

9. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

К 2050 году в Казахстане в соответствии с Посланием Президента Республики Казахстан «Стратегия «Казахстан – 2050»: новый политический курс состоявшегося государства» должны быть обеспечены устойчивое повышение благосостояния казахстанских граждан, укрепление национальной безопасности и динамичное развитие экономики, что позволит стране создать общество благоденствия на основе сильного государства, развитой экономики и возможностей всеобщего труда.

По важнейшим социально-экономическим показателям требуется КМГ достигнуть уровень лучших компаний мира, что неразрывно связано с последовательным внедрением инноваций в области КСО и устойчивого развития, значительным ростом инвестиций в человеческий капитал, формированием эффективных механизмов контроля за состоянием социальной сферы, достижением необходимого уровня благосостояния своих работников и вкладом в развитие регионов.

Реализация настоящей Концепции способствует:

повышению вклада Компании в УР общества в социальной, экономической и экологической сферах;

решению социальных задач в сфере урегулирования трудовых споров и конфликтов, возникающих в процессе деятельности;

снижению имеющихся проблемных зон, требующих решения, либо содержащих предпосылки для углубления и дестабилизации ситуации в трудовых коллективах;

поддержке принятых решений путем усовершенствования системы нефинансовой отчетности;

развитию взаимодействия с Заинтересованными сторонами и повышению доверия к Компании с их стороны;

снижению уровня травматизма и аварий на производстве для обеспечения безопасности жизни и здоровья работников;

исключению ущерба, снижению отрицательного воздействия производства на окружающую среду и население путем внедрения ресурсосберегающих и безотходных технологий;

снижению энергоемкости производства с целью повышения энергоэффективности и сокращению выбросов парниковых газов;

укреплению корпоративной культуры и повышению лояльности работников к Компании;

повышению имиджа и репутации Компании.

Итогом реализации настоящей Концепции станет достижение качественно нового уровня УР в КМГ и в его ДЗО.