

*УТВЕРЖДЕНА решением
Совета директоров
АО «Тау-Кен Самрук»
от «_27_» декабря 2013 года
(протокол N_13_/13)*

**СТРАТЕГИЯ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ
акционерного общества «Национальная горнорудная компания
«ТАУ-КЕН САМРУК» на 2014-2018 годы**

СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение	...3 стр
2. Основные термины и определения	...4 стр
3. Миссия, видение АО «Тау-Кен Самрук» и принципы корпоративной социальной ответственности	...6 стр
4. Социально ответственное участие АО «Тау-Кен Самрук» в жизни общества	...8 стр
5. Внутрикorporативная социальная ответственность	...10 стр
6. Мониторинг стратегии корпоративной социальной ответственности	...12 стр
7. Ожидаемые результаты. Ключевые показатели результативности	...13 стр
8. Заключительные положения	...18 стр

ВВЕДЕНИЕ

АО «Национальная горнорудная компания «Тау-Кен Самрук» придает первостепенное значение социальным факторам устойчивого развития Общества и рассматривает социальную ответственность как один из ключевых принципов своей деятельности.

Осознавая свою ответственность за вклад в устойчивое развитие Общество принимает добровольные обязательства по социально ответственному поведению перед широким кругом сторон, интересы которых затрагивает его деятельность, а также стремится внести свой вклад в развитие стабильного глобального рынка.

Таким образом, 21 февраля 2013 года Общество приняло обязательство и присоединилось к добровольной инициативе Глобального договора Организации Объединенных Наций (далее - Глобального Договора ООН).

Глобальный Договор ООН инициированный в июле 2000 года, представляет собой одновременно политическую платформу и практическую основу для деятельности компаний, приверженных идее устойчивого развития и практике ответственных отношений в бизнес среде. В качестве инициативы по изменению качества управления осуществлению менеджмента, принятой многими компаниями мира, он нацелен на повсеместное достижение соответствия деловых операций и стратегий с десятью получившими всеобщее признание принципами в области прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией.

Опираясь на широкий спектр специализированных направлений деятельности, средств и методов управления, ресурсов и тематических программ, Глобальный Договор ООН направлен на решение двух взаимодополняющих задач:

- интеграции десяти принципов в предпринимательскую деятельность в мировом масштабе;
- стимулирование действий в поддержку более широких целей ООН, включая цели в области развития, сформулированных в декларации тысячелетия.

В 1987 году в докладе «Наше общее будущее» Международная комиссия по окружающей среде и развитию (МКОСР) уделила основное внимание необходимости «устойчивого развития», при котором «удовлетворение потребностей настоящего времени не подрывает способность будущих поколений удовлетворять свои собственные потреб-

ности». Эта формулировка понятия «устойчивое развитие» на сегодняшний день широко используется в качестве базовой во многих странах и компаниях. Чтобы быть устойчивым, развитие должно обеспечить не только экономический рост, но и рост или, по крайней мере, не уменьшение во времени всех этих активов.

В целях долгосрочного и устойчивого развития деятельности компании Общество разработало Стратегию корпоративной социальной ответственности, в основе которой лежат подходы по формированию единой платформы ответственного ведения бизнеса.

Стратегия корпоративной социальной ответственности дополняет долгосрочную стратегию развития Общества и систематизирует деятельность Общества в социальной сфере.

Принимая Стратегию корпоративной социальной ответственности, Общество подтверждает, что настоящие обязательства являются:

- преимущественно дополнительным к законодательству Республики Казахстан;
- обращены к обществу, государству, единственному акционеру, деловым партнерам и работникам Общества.

2. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Определения и сокращения, используемые в настоящей Стратегии корпоративной социальной ответственности Общества:

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

Общество - акционерное общество «Национальная горнорудная компания «Тау-Кен Самрук»»;

Потребитель - отдельный представитель широкой общественности, приобретающий или использующий собственность, продукты или услуги Общества для личных целей

Стратегия развития АО «Национальная горнорудная компания «Тау-Кен Самрук» - документ, определяющий стратегические направления развития «Тау-Кен Самрук» до 2022 года, утвержденный решением Совета директоров «Тау-Кен Самрук» от 29 августа 2013 года;

Социальная ответственность - ответственность Общества за воздействие ее решений и деятельности на общество и окружающую среду через прозрачное и этичное поведение, которое:

- содействует устойчивому развитию, включая здоровье и благосостояние общества;
- учитывает ожидания заинтересованных лиц;

Корпоративная социальная ответственность АО «Тау-Кен Самрук» - выполнение добровольно принятых на себя обязательств по обеспечению максимальных выгод не только народу Республики Казахстан, но и создание ценностей для Единственного акционера, потребителей и общества в целом;

Руководство по отчетности в области устойчивого развития GRI - документ, содержащий принципы, определяющие содержание отчета и обеспечивающий качество представленной информации. В него также входят стандартные элементы отчетности, состоящие из показателей результативности и других характеристик, а кроме того, рекомендации по конкретным техническим вопросам отчетности;

Глобальный договор ООН - крупнейшая международная инициатива в области корпоративной социальной ответственности, которая призывает деловые круги руководствоваться в своей деятельности десятью основополагающими принципов в области соблюдения прав человека, норм трудовых отношений, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией;

Заинтересованные лица (стейкхолдеры) - любые индивидуумы, группы или организации, оказывающие существенное влияние на принимаемые АО «Тау-Кен Самрук» решения или оказывающиеся под воздействием этих решений (например, сотрудники компании, клиенты, контрагенты, деловые объединения, общественные организации, государство и т.д.);

Взаимодействие с заинтересованными лицами - действия, предпринимаемые для того, чтобы создать возможности для диалога между Обществом и одной или более заинтересованными лицами с целью предоставления информационной основы для решений Общества;

Устойчивое развитие - удовлетворение потребностей общества, при этом соответствуя экологическим ограничениям планеты и не подрывая способность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности;

3. МИССИЯ, ВИДЕНИЕ АО «ТАУ-КЕН САМРУК» И ПРИНЦИПЫ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Стратегия корпоративной социальной ответственности на 2014–2018 гг. связана с долгосрочным видением основных направлений деятельности Общества, которые предусмотрены в стратегии развития Общества до 2022 года.

3.1. Миссия АО «Тау-Кен Самрук» заключается в фундаментальном улучшении траектории развития горнодобывающего и металлургического сектора в Казахстане.

3.2. Основная цель АО «Тау-Кен Самрук» направлена на достижение качественно-нового уровня развития горно-металлургической отрасли Казахстана за счет активизации геологоразведки, реализации программ роста и эффективной эксплуатации активов

3.3. Видение АО «Тау-Кен Самрук» содержит четко сформулированные планы на будущее с указанием целей и задач, способствующих выполнению миссии компании, которое заключается в том, что бы стать ведущей широкомасштабную деятельность крупной национальной компанией горно-металлургического сектора в Казахстане, внедряющей передовые технологии и лучший мировой опыт.

3.4. Основной целью корпоративной социальной ответственности является содействие в устойчивом развитии АО «Тау-Кен Самрук» и создание ценностей для всех заинтересованных лиц:

- Единственного акционера – АО «Самрук-Қазына» - максимизация стоимости акционерного капитала и обеспечение конкурентоспособной нормы прибыли;
- Клиентов - сохранять доверие клиентов, предлагать услуги, отличающиеся выгодной ценой, безопасностью, качеством и сервисным обслуживанием;
- Сотрудников АО «Тау-Кен Самрук» - уважать права сотрудников, предоставлять им достойные и безопасные условия труда;
- Деловых партнеров - стремиться к взаимовыгодному сотрудничеству с подрядчиками, поставщиками, партнерами по совместным предприятиям;
- Общество - осуществлять деятельность, нацеленную на социально-экономический прогресс и рост благосостояния общества.

3.5. Десять принципов Глобального Договора ООН предлагает компаниям принять, поддержать и претворять в жизнь, в рамках своих сфер влияния, набор основополагающих ценностей в области прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией.

Общество приняв добровольную инициативу Глобального Договора ООН, заявляет о приверженности в своей деятельности следующим принципам Глобального Договора ООН:

Права человека.

Принцип № 1: Деловые круги должны поддерживать и уважать подход, предусматривающий защиту международных прав человека в их сферах влияния.

Принцип № 2: Деловые круги не должны быть причастными к нарушениям прав человека.

Трудовые отношения.

Принцип № 3: Деловые круги должны поддерживать свободу ассоциаций и эффективное признание права на коллективный договор.

Принцип № 4: Деловые круги должны поддерживать ликвидацию всех форм принудительного и обязательного труда.

Принцип № 5: Деловые круги должны поддерживать эффективную ликвидацию детского труда.

Принцип № 6: Деловые круги должны поддерживать ликвидацию дискриминации при найме на работу и в профессиональной деятельности.

Окружающая среда.

Принцип № 7: Деловые круги должны поддерживать осторожный подход к экологическим вопросам.

Принцип № 8: Деловые круги должны предпринимать инициативы в поддержку усиления экологической ответственности.

Принцип № 9: Деловые круги должны поощрять разработку и распространение экологически безопасных технологий.

Борьба с коррупцией.

Принцип № 10: Деловые круги должны бороться со всеми проявлениями коррупции, включая вымогательство и взяточничество.

3.6. Ключевыми факторами для реализации принципов Глобального Договора являются:

1) стремление воспринимать принципы как неотъемлемую составную часть стратегии развития;

- 2) четкие обязательства и ответственность со стороны органов, должностных лиц и работников Общества;
- 3) информирование всех о принятых Обществом обязательствах в целях обеспечения широкой поддержки принципов;
- 4) создание в Обществе обстановки, благоприятной для появления новых идей и новаторских предложений;
- 5) формулирование конкретных целевых показателей и создание прозрачной системы сообщений о достигнутом прогрессе;
- 6) готовность и способность каждого к обучению и адаптации;
- 7) ведение практической деятельности;
- 8) постоянная готовность Общества и его руководства к диалогу с заинтересованными сторонами и эффективному взаимодействию на основе баланса интересов.

4. СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННОЕ УЧАСТИЕ АО "ТАУ-КЕН САМРУК" В ЖИЗНИ ОБЩЕСТВА

Общество принимает на себя добровольные обязательства по социально ответственному участию в жизни общества в целом.

Общество стремится участвовать в общественных процессах, в продвижении культурных ценностей и оказывает положительное влияние на решение социально-значимых вопросов посредством реализации социально-ориентированных программ, а также собственных спонсорских инициатив. В соответствии с международной практикой Общество ежегодно публикует открытую отчетность о своей деятельности, демонстрируя практическую приверженность принципам устойчивого развития.

4.1. Взаимодействие с государственными органами власти.

Общество и его работники строят отношения с государственными органами и государственными служащими на принципах партнерства и уважения, понимая, что все инициативы государственных органов и Общества должны быть направлены на развитие экономики страны.

Придерживаясь принципа добросовестного ведения бизнеса, Общество стремится неукоснительно соблюдать и с уважением относиться к действующему законодательству Республики Казахстан. Общество и его работники выражают солидарность в борьбе против коррупции, легализации

доходов, полученных незаконным путем и каких-либо действий, нарушающих законодательство Республики Казахстан.

4.2. Взаимодействие с клиентами и деловыми партнерами.

Общество стремится построить устойчивые долгосрочные отношения как с существующими, так и с потенциальными клиентами и контрагентами. В работе с клиентами Общество делает акцент на соблюдение принципов деловой этики и удовлетворение индивидуальных потребностей. Общество обеспечивает партнеров и потенциальных клиентов достоверной информацией об Обществе и его деятельности средствами корпоративного сайта Общества, регулярно публикуемой финансовой отчетности. Общество стремится осуществлять выбор партнеров и поставщиков товаров, работ и услуг на открытой конкурсной основе в соответствии с требованиями действующего законодательства и основывается на деловой репутации контрагента. Общество придерживается честной и свободной конкуренции и осуждает все проявления недобросовестной конкуренции, которые могут не только негативно сказаться на репутации Общества, но и подорвать доверие партнеров к Обществу.

4.3. Охрана окружающей среды.

В своей деятельности Общество стремится следовать принципам максимально бережного и рационального отношения к окружающей среде и всячески поддерживает инициативы по охране окружающей среды. Критерии инвестиционных решений, принимаемых Обществом, не являются исключительно экономическими по своей сути, они также принимают во внимание социальные и экологические показатели. При рассмотрении и проведении экспертизы Обществом инвестиционных проектов в обязательном порядке учитываются соответствие деятельности инвестируемых проектов стандартам в области охраны окружающей среды.

Общество стремится свести к минимуму финансирование проектов, оказывающих пагубное влияние на окружающую среду.

4.4. Благотворительная и спонсорская деятельность.

Общество поддерживает программы в области спонсорства и благотворительности в соответствии с Политикой в области оказания спонсорской и благотворительной помощи АО «Самрук-Казына». Общество поощряет участие работников в благотворительной и спонсорской деятельности на добровольной основе.

5. ВНУТРИКОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Общество, признавая, что его персонал является частью общества, постоянно проявляет заботу о здоровье своих работников, стремится к поддержанию морального духа и высокого уровня образованности кадрового состава.

Соблюдая основополагающие принципы и права в сфере труда, трудового законодательства Республики Казахстан, Общество ставит перед собой следующие социальные задачи:

- социально ответственное регулирование вопросов труда и занятости;
- улучшение качества условий труда, жизни работников и их семей;
- повышение уровня квалификации работников Общества.

5.1. Социальное регулирование вопросов труда и занятости

5.1.1. Политика в области оплаты труда и премирования, профессионального обучения и развития работников Общества направлена на обеспечение работникам соответствующего уровня жизни, развития профессионального и творческого потенциала и построена на принципах:

- системного подхода, учитывающего бизнес-стратегию Общества и объективные условия рыночной конъюнктуры;
- сочетания внутренней справедливости и внешней конкурентоспособности;
- стимулирования повышения производительности труда и выполнения плановых показателей;
- использования гибких систем премирования с целью наиболее полного учета индивидуального трудового вклада работника;
- установления гарантированного уровня оплаты труда для всех категорий работников, из расчета необходимости удовлетворения основных жизненных потребностей и предоставления определенного располагаемого дохода.

5.1.2. Обеспечение принципа равенства прав и возможностей.

В своей деятельности Общество соблюдает установленные законодательством права работников в сфере труда, содействует предотвращению любых форм дискриминации, принудительного труда и использования детского труда, способствует профессиональному и личностному развитию своих работников. В Обществе соблюдаются равные права и возможности для кандидатов на работу и работников, при реализации трудовых прав и свобод во всех аспектах работы в Обществе: при приеме на работу, оценке, продвижении, вознаграждении и обучении, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения,

имущественного и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям. Взаимодействуя с клиентами и партнерами Общества, работники несут ответственность за формирование и поддержание репутации Общества как надежного делового партнера.

5.1.3. Охрана труда и производственная безопасность В целях обеспечения охраны труда и производственной безопасности, Общество принимает следующие меры:

- соблюдение принципа приоритета сохранения жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности;
- обеспечение всех мер гарантирования безопасности и охраны труда, предусмотренных действующим законодательством;
- проведение мероприятий профилактического характера по обеспечению производственной безопасности.

5.2. Улучшение качества условий труда и жизни работников.

5.2.1 Охрана здоровья, спорт и организация отдыха. В целях сохранения и укрепления физического и психологического здоровья каждого работника Общество стремится проводить следующую работу:

- проведение спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы среди работников и членов их семей, обеспечивая им доступ к спортивной инфраструктуре, организуя тренировки и соревнования;
- систематическое проведение среди работников пропаганды здорового образа жизни и профилактических медицинских мероприятий с использованием корпоративных средств извещения;
- проведение новогодних утренников и приобретение новогодних подарков для детей работников Общества;
- организация мероприятий по празднованию национальных, государственных и профессиональных праздников в рамках культурно-досуговой работы.

5.2.2 Корпоративное социальное обеспечение. С целью создания благоприятных условий для эффективной работы, удержания и привлечения высококвалифицированных работников, Общество, предоставляет работникам следующие виды социальной поддержки в соответствии с Правилами оказания социальной поддержки работникам АО «Тау-Кен Самрук»:

- материальная помощь;
- компенсационные выплаты;
- медицинское страхование (страхование на случай болезни);
- содействие в решении жилищных вопросов.

5.3. Повышение уровня квалификации работников Общества. В целях достижения тактических и стратегических целей Общества важным направлением политики управления персоналом является подготовка кадрового резерва руководящих работников из среды персонала. Общество стимулирует стремление работников повысить свою квалификацию путем обучения за счет средств Общества на краткосрочных курсах и семинарах.

6. МОНИТОРИНГ СТРАТЕГИИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Для реализации настоящей Стратегии Общество принимает на себя следующие обязательства:

- 1) следовать принципам Глобального Договора ООН;
- 2) опубликовать в годовом отчете или аналогичном публичном отчете (к примеру, в отчете по вопросам устойчивого развития) информацию о том, каким образом поддерживается Глобальный договор и его принципы;
- 3) публично поддерживать Глобальный договор и его принципы, используя такие коммуникационные возможности, как пресс-релизы, выступления и т.п.

Система отчетности в области корпоративной социальной ответственности будет базироваться на основе таких документов (с учетом адаптации к деятельности компании) как Руководство по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (GRI). Данная система отчетности GRI, являющаяся одной из самых широко применяемых систем отчетности в области устойчивого развития, включает:

- экономический компонент - при анализе экономической составляющей отчета устойчивого развития отражаются финансово-экономические показатели деятельности компании, ее вклад в социально-экономическое развитие страны/регионов присутствия, возможности и барьеры, с которыми сталкивается Компания, а также воздействие законодательного регулирования на основные экономические показатели;

- экологический компонент - экологический аспект устойчивого развития является наиболее разработанным и общепризнанным. Вопросы экономного использования природных ресурсов и снижения вредного воздействия на окружающую среду включены в отчетность практически всех компаний. Данный компонент может включать принципы и стратегию экологической политики, информацию об инвестиционных проектах и программах в области технологической модернизации, природоохранное мероприятия;
- социальный компонент - социальное направление включают в себя охрану здоровья работников, улучшение условий труда, повышение их профессионального уровня и квалификации, построение системы взаимоотношений со всеми заинтересованными сторонами, соблюдение прав человека, разработку системы взаимодействия с местными сообществами и участие в программах развития территорий присутствия;

Социальные аспекты деятельности Общества будут освещаться в корпоративных средствах информации - на Интернет-ресурсе, в годовом отчете, а также других средствах массовой информации.

7. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ.

КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

Эффективно работающая система корпоративной социальной ответственности позволит Обществу не только вносить позитивный вклад в социальное благополучие и экологическую стабильность, но и способствует повышению результативности и устойчивости бизнеса. Реализация настоящей Стратегии корпоративной социальной ответственности позволит достичь следующих ключевых показателей результативности:

- 1) экономические показатели;
- 2) экологические показатели;
- 3) социальные показатели.

№	Уровень показателя	Код показателя	Наименование показателя
Показатели экономической результативности			

1	Основной	ЕС1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость, включая доходы, операционные затраты, выплаты сотрудникам, пожертвования и другие инвестиции в сообщества, нераспределенную прибыль, выплаты поставщикам капитала и государствам.
2	Основной	ЕС3	Обеспечение обязательств организации, связанных с пенсионным планом с установленными льготами.
Показатели экологической результативности			
3	Основной	EN1	Использованные материалы с указанием массы или объема.
4	Основной	EN3	Прямое использование энергии с указанием первичных источников.
5	Дополнительный	EN5	Энергия, сэкономленная в результате мероприятий по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности.
6	Основной	EN8	Общее количество забираемой воды с разбивкой по источникам.

7	Основной	EN11	Местоположение и площадь земель, находящихся в собственности, аренде, под управлением организации, и расположенных на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия вне их границ, или примыкающих к таким территориям.
8	Дополнительный	EN30	Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды, с разбивкой по типам.

Показатели результативности взаимодействия с обществом

9	Основной	SO4	Действия, предпринятые в ответ на случаи коррупции.
10	Основной	SO5	Позиция в отношении государственной политики и участие в формировании государственной политики и лоббирование.
11	Основной	SO8	Денежное выражение существенных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение законодательства и нормативных требований.

Показатели результативности подходов к организации труда и достойного труда

12	Основной	LA1	Общая численность рабочей силы в разбивке по типу занятости, договору о найме и региону.
13	Основной	LA2	Общее количество сотрудников и текучесть кадров в разбивке по возрастной группе, полу и региону.
14	Дополнительный	LA3	Выплаты и льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости, в разбивке по основной деятельности.
15	Основной	LA5	Минимальный период(ы) уведомления в отношении значительных изменений в деятельности организации, а также определен ли он в коллективном соглашении.
16	Основной	LA7	Уровень производственного травматизма, уровень профессиональных

			заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте, а также общее количество смертельных исходов, связанных с работой, в разбивке по регионам.
17	Основной	LA10	Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в год, в разбивке по категориям сотрудников.
18	Основной	LA13	Состав руководящих органов и персонала организации с разбивкой по полу и возрастной группе, указанием представительства меньшинств, а также других показателей разнообразия.
19	Основной	LA14	Отношение базового оклада мужчин и женщин в разбивке по категориям сотрудников.
Показатели результативности в области прав человека			
20	Основной	HR4	Общее число случаев дискриминации и предпринятые действия
21	Дополнительный	HR9	Общее число случаев нарушения, затрагивающих права коренных и

			малочисленных народов, и предпринятые действия.
--	--	--	--

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Вопрос соблюдения Обществом принципов корпоративной социальной ответственности выносится на рассмотрение Совета директоров Общества в целях осуществления надлежащего мониторинга за реализацией настоящей Стратегии и вовлечения ключевых должностных лиц в процесс устойчивого развития Общества.