

 <b>KazTransOil</b>	<b>АО «КазТрансОйл»</b>
Наименование документа ИСМ:	<b>Кодекс социальной ответственности АО «КазТрансОйл»</b>
<b>Кодекс</b>	стр.
Разработчик: <b>департамент управления человеческими ресурсами</b>	Утвержден решением Совета директоров АО «КазТрансОйл» (протокол заседания от «9» декабря 2022 года № 19/2022)

1. *ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ*
2. *ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ*
3. *ПРИНЦИПЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ*
4. *ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ*
  - §1. *Оплата и мотивация труда*
  - §2. *Базовые условия труда и охрана здоровья*
  - §3. *Развитие работников*
  - §4. *Политика в отношении молодых работников*
  - §5. *Социальная поддержка и страхование*
  - §6. *Социальный диалог, обратная связь с трудовым коллективом*
  - §7. *Совершенствование корпоративной культуры*
  - §8. *Социально ответственное участие Компании в жизни общества*
5. *ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОСНОВА ПРИОРИТЕТНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ*
6. *ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ*

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. АО «КазТрансОйл» (далее - Компания), осознавая важность своего влияния на экономику, экологию и общество, добровольно принимает обязательства социальной ответственности.

2. Под социальной ответственностью понимается ответственность Компании за воздействие результатов ее деятельности и принимаемых решений на интересы и ценности заинтересованных сторон.

3. Принимая Кодекс социальной ответственности (далее - Кодекс), Компания подтверждает соблюдение баланса интересов заинтересованных сторон.

4. Компания выражает убеждение, что социальный аспект приобретает все большее значение для деловой репутации и является одним из инструментов, который позволяет повышать деловую репутацию Компании, устанавливать честное, прозрачное и ответственное взаимодействие со всеми заинтересованными сторонами.

5. Подход ответственного и прозрачного взаимодействия с заинтересованными сторонами будет способствовать и устойчивому развитию Компании, которое состоит из трех составляющих: экономической, экологической и социальной.

Экономическая составляющая должна направлять деятельность Компании на рост долгосрочной стоимости, обеспечение интересов акционеров и инвесторов, повышение эффективности процессов, рост инвестиций в создание и развитие более совершенных технологий, повышение производительности труда.

Экологическая составляющая должна обеспечивать минимизацию воздействия на биологические и физические природные системы, оптимальное использование

ограниченных ресурсов, применение экологических, энерго- и материало-сберегающих технологий, минимизацию, переработку и уничтожение отходов.

Социальная составляющая ориентирована на соблюдение баланса интересов работников Компании путем обеспечения безопасности труда и сохранения здоровья работников, справедливого вознаграждения и уважения прав работников, индивидуального развития персонала, реализации социальных программ для персонала, создании новых рабочих мест.

## 2. ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

6. В настоящем Кодексе применяются следующие термины, определения и сокращения:

1) **акционер** - лицо, являющееся собственником акций Компании;

2) **должностное лицо** - член Совета директоров, Правления Компании;

3) **заинтересованная сторона** - физическое или юридическое лицо, интересы которого затрагиваются в рамках деятельности Компании и/или его дочерних организаций, имеющие или считающие, что они имеют законные требования в отношении некоторых аспектов деятельности Компании и/или его дочерних организаций;

4) **конфликт интересов** - любые ситуации или обстоятельства, при которых личная заинтересованность/частный интерес/личный интерес/личная выгода/деятельность должностного лица или работника противоречат интересам Компании или потенциально могут вступить в противоречие с ними и тем самым могут привести к ненадлежащему исполнению ими своих должностных/трудовых обязанностей и повлиять на объективность решений по вопросам, относящимся к их компетенции;

5) **корпоративная культура** - это специфические для Компании ценности, принципы, нормы поведения и отношения;

6) **окружающая среда** - совокупность окружающих человека условий, веществ и объектов материального мира, включающая в себя природную среду и антропогенную среду;

7) **работник** - физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Компанией и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;

8) **устойчивое развитие** - это развитие, при котором Компания управляет влиянием своей деятельности на окружающую среду, экономику, общество и принимает решения с учетом соблюдения интересов заинтересованных сторон.

## 3. ПРИНЦИПЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

7. Компания признает тот факт, что в современном мире социально ответственное поведение перед всеми заинтересованными сторонами, способствует устойчивому развитию Компании. В этой связи, необходимо четко определить, что Компания серьезно относится к социальной ответственности.

8. Деятельность Компании в области социальной ответственности построена на следующих общих принципах:

1) **законность** - решения и действия Компании соответствуют законодательству Республики Казахстан и решениям органов Компании;

2) **интегрированность** - Компания стремится к внедрению принципов социальной ответственности и устойчивого развития в свою каждодневную деятельность путем планирования своей деятельности в области социальной ответственности и устойчивого развития, и создания эффективной интегрированной системы менеджмента, основанной на международных стандартах;

3) **комплексность** - Компания координирует свою деятельность по следующим направлениям устойчивого развития: экономика, экология и социальная политика, а также этичность бизнеса;

4) **личный пример** - каждый в Компании ежедневно в своих действиях, поведении и при принятии решений способствует внедрению принципов устойчивого развития; должностные лица и работники, занимающие управленческие должности, своим личным примером должны мотивировать к внедрению принципов устойчивого развития;

5) **нетерпимость к коррупции и недопустимость конфликта интересов** - Компания не приемлет коррупцию в любых ее проявлениях и стремится исключить любую возможность возникновения конфликта интересов между Компанией, должностными лицами и работниками;

6) **открытость** - Компания открыта к встречам, обсуждениям и диалогу; Компания стремится к построению долгосрочного сотрудничества с заинтересованными сторонами, основанного на учете взаимных интересов, соблюдении прав и баланса между интересами Компании и заинтересованных сторон;

7) **прозрачность** - Компания в установленном порядке честно и своевременно информирует заинтересованные стороны обо всех аспектах своей деятельности, обеспечивая достоверность, содержательность и оперативность предоставляемой информации. Компания своевременно раскрывает предусмотренную законодательством и внутренними документами Компании информацию, с учетом норм по защите конфиденциальной информации;

8) **реагирование** на оценки, критические замечания и ожидания заинтересованных сторон по всем направлениям своей социальной ответственности;

9) **соблюдение прав человека** - Компания соблюдает и способствует соблюдению прав человека, предусмотренных Конституцией Республики Казахстан и международными документами, ратифицированными Республикой Казахстан;

10) **подотчетность** - Компания осознает свою подотчетность за воздействие на экономику, окружающую среду и общество;

11) **уважение** - Компания уважает права и интересы заинтересованных сторон, которые следуют из законодательства, заключенных договоров или опосредованно в рамках деловых взаимоотношений;

12) **этичное поведение** - в основе решений и действий Компании должны быть ценности, такие как уважение, честность, открытость, командный дух и доверие, добросовестность и справедливость.

9. Компания поддерживает принципы Глобального договора Организации Объединенных наций в области прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и противодействия коррупции.

## 4. ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

### §1. Оплата и мотивация труда

10. Учитывая взаимные интересы работников и Компании, система оплаты труда строится на следующих принципах:

1) единство политики оплаты и мотивации труда в применяемых регламентирующих документах и механизмах оплаты труда для работников Компании;

2) установление гарантированного уровня оплаты труда в Компании для всех профессионально - квалификационных групп работников на уровне, превышающем законодательно установленный минимальный размер заработной платы;

- 3) объективность системы оплаты и мотивации труда работников и ее конкурентоспособность на республиканском уровне;
- 4) использование гибких систем премирования с целью наиболее полного учета индивидуального трудового вклада каждого работника.

## **§2. Базовые условия труда и охрана здоровья**

11. Компания стремится к тому, чтобы обеспечить безопасную и эргономичную организацию и санитарно-гигиенические условия всех рабочих мест в Компании.

12. В целях сохранения и укрепления физического и психологического здоровья каждого работника Компания проводит следующую работу:

- 1) обеспечивает финансирование мероприятий, направленных на охрану здоровья работников;
- 2) организует учет и анализ причин заболеваемости и смертности работников, установления инвалидности работникам, с целью разработки мер по их устранению;
- 3) проводит мониторинг условий труда работников для обеспечения безопасности организации труда;
- 4) осуществляет контроль за целевой и специализированной защитой прав беременных женщин, кормящих матерей, многодетных матерей.

13. Содействуя развитию и поддержанию здорового образа жизни, Компания:

- 1) разрабатывает и реализует комплексные мероприятия по оздоровлению и вовлечению в занятия физкультурой и спортом работников и членов их семей;
- 2) проводит систематическую пропаганду здорового образа жизни и профилактических медицинских мероприятий среди работников;
- 3) обеспечивает санаторно-курортное лечение.

## **§3. Развитие работников**

14. Деятельность Компании по данному направлению включает:

- 1) внедрение и развитие модели «70:20:10», согласно которой 70% - обучение на своем рабочем месте за счет решения функциональных задач, 20% - обучение на рабочем месте через общение с руководителем, коллегами, 10% - теоретическое обучение: тренинги, семинары и т.д.
- 2) активное использование цифровых технологий в обучении, развитие дистанционного обучения, внутреннего тренерства;
- 3) обучение руководителей структурных подразделений Компании в области превентивных мер, технике переговоров в кризисных ситуациях;
- 4) модернизацию собственных учебных центров;
- 5) создание условий для инноваций.

## **§4. Политика в отношении молодых работников**

15. Компания постоянно проводит политику, направленную на содействие:

- 1) развитию института наставничества, который будет включать организацию процесса адаптации молодого работника и выполнение трудовых обязанностей под руководством наставника;
- 2) профессиональному развитию молодых работников;
- 3) взаимодействию с молодежными общественными объединениями, участию в научно-практических конференциях с участием молодых работников;
- 4) созданию условий для реализации значимых для Компании инициатив молодых работников, а также их участия в рационализаторских, новаторских и инновационных

проектах, способствующих получению экономии энергетических или финансовых ресурсов, или улучшению условий труда и экологии.

## **§5. Социальная поддержка и страхование**

16. В соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан Компания осуществляет обязательное социальное страхование работников и страхование гражданско-правовой ответственности за причинение вреда жизни и здоровью работников при исполнении ими трудовых обязанностей.

Соблюдая обязательства по участию в государственных системах социального страхования и обеспечения всех работников обязательной социальной защитой, Компания поддерживает дополнительное социальное страхование и социальное обеспечение в форме добровольного медицинского страхования на случай болезни работников и членов их семей.

17. Признавая значение для жизни человека гармонизации трудовых и семейных обязанностей Компания принимает на себя дополнительные обязательства по предоставлению социальных отпусков, как оплачиваемых, так и без сохранения заработной платы, проведению корпоративных праздников, организации летнего отдыха детей работников.

18. Компания берет на себя дополнительные обязательства по оказанию социальной поддержки неработающим пенсионерам и инвалидам, состоящим на учете в Компании, в порядке и на условиях, установленных внутренними документами Компании.

## **§6. Социальный диалог, обратная связь с трудовым коллективом**

19. Деятельность Компании по данному направлению включает:

- 1) взаимодействие с профессиональными союзами работников Компании по социально-трудовым вопросам;
- 2) проведение совместных обсуждений вопросов отдыха и оздоровления работников и других вопросов, связанных с предоставлением работникам различных благ;
- 3) заключение коллективного договора;
- 4) предупреждение и рассмотрение трудовых споров;
- 5) установление единой системной обратной связи руководства Компании с работниками для улучшения социально-психологического климата в трудовом коллективе.

## **§7. Совершенствование корпоративной культуры**

20. Деятельность Компании по данному направлению включает:

- 1) развитие единой системы внутренних коммуникаций;
- 2) достоверное, регулярное, непрерывное и своевременное раскрытие информации заинтересованным сторонам, а также аналитических исследований по основным направлениям Компании;
- 3) поддержание позитивного общественного мнения о Компании;
- 4) обеспечение исполнения Кодекса деловой этики АО «КазТрансОйл» и организация контроля за его исполнением;
- 5) планирование и реализацию мероприятий по формированию и укреплению деловой репутации Компании;
- 6) обеспечение и развитие системы обратной связи между работниками и руководством Компании;
- 7) проведение на систематической основе исследования вовлеченности персонала.

## **§8. Социально ответственное участие Компании в жизни общества**

21. Осознавая социальную ответственность, Компания принимает добровольные обязательства по социально ответственному участию как в жизни работников, так и местного населения в регионах присутствия Компании.

22. Осознавая потенциальную опасность возможного негативного влияния своей деятельности на работников, Компания определила, что здоровье работников и обеспечение безопасности их труда являются высшей ценностью по отношению к производственной деятельности.

23. Учитывая характер, масштаб и экологическое воздействие своей деятельности, Компания определила в качестве одной из основных задач снижение негативного воздействия на окружающую среду и обеспечение высокого уровня экологической безопасности.

24. Компания осуществляет благотворительную деятельность в соответствии с Политикой благотворительности АО «Самрук-Қазына» и Благотворительной программой группы АО «Самрук-Қазына».

## **5. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОСНОВА ПРИОРИТЕТНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

25. Компания принимает на себя экономически оправданные социальные и этические обязательства, которые намерено выполнять, используя предусмотренные настоящим разделом экономические источники и механизмы.

26. Компания осуществляет постоянный мониторинг и анализ социальных расходов, оценивает эффективность и достаточность вложенных средств в социальную деятельность Компании.

27. Компания осуществляет через страховую медицинскую организацию, с которой взаимодействует, контроль объемов, сроков и качества предоставляемой медицинской помощи, включающий плановую и целевую экспертизу качества медицинской помощи, а также экспертизу в рамках работы по защите прав застрахованных работников и членов их семей.

28. Компания требует от страховой медицинской организации, с которой взаимодействует, предоставления отчета, содержащего анализ потребления медицинских услуг застрахованными работниками и членами их семей.

29. Компания признает тот факт, что в современном мире социально ответственное поведение перед лицом работников и общества в конечном итоге служит повышению капитализации Компании. В этой связи Компания стремится соответствовать наивысшим стандартам в областях, строго оцениваемых общественностью.

30. Осознавая, что современные стандарты отношений между бизнесом и обществом устанавливают солидарную ответственность за действия привлекаемых поставщиков и подрядчиков, Компания тщательно и ответственно подходит к их выбору.

В число основных критериев выбора Компанией поставщиков и подрядчиков входят:

1) выполнение обязательств в области охраны здоровья и окружающей среды, обеспечения безопасности труда;

2) соблюдение ими основополагающих принципов и прав в сфере труда.

31. Компания стремится распространить среди поставщиков и подрядчиков высокие корпоративные стандарты и ценности. При отборе поставщиков Компания руководствуется принципами прозрачности процесса закупок, оптимального расходования средств, приобретения качественных товаров, добросовестной конкуренции среди поставщиков и минимизации участия посредников.

## **6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

32. В подтверждение устойчивости и серьезности принятых обязательств по социально ответственному поведению, Компания вводит в действие механизм внутреннего контроля за соблюдением настоящего Кодекса.

33. Компания также подтверждает свою готовность предоставлять общественности информацию о реализации настоящего Кодекса. Принимая во внимание, что одностороннее принятие социальных обязательств коммерческой организацией невозможно, Компания рассчитывает на солидарную позицию других участников рынка и заинтересованное сотрудничество со стороны государства.