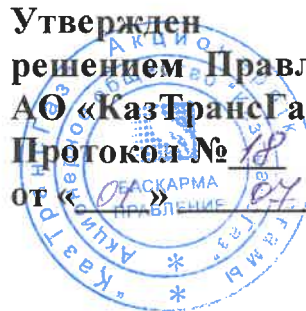



Утвержден
решением Правления
АО «КазТрансГаз»
Протокол № 18
от «01» _____ 2011 г.



КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ АО «КАЗТРАНСГАЗ»

ВНОСИТ:

Управляющий директор
по поддержке бизнеса
АО «КазТрансГаз»


«21» 06

Б. Тажибай
2011 года

РАЗРАБОТАНО:

Директор Департамента
управления персоналом
АО «КазТрансГаз»


от «21» 06

Е. Тулегенов
2011 года

Астана-2011

Настоящий Кодекс не может быть полностью или частично воспроизведен,
тиражирован и распространен без разрешения АО «КазТрансГаз»

Выписка из протокола
заседания Правления
АО «КазТрансГаз»
№18 от 1 июля 2011г.

Председательствовал: Берлибаев Д.А. – Генеральный директор

Пятый вопрос повестки дня:

Утверждение Кодекса корпоративной социальной ответственности АО «КазТрансГаз».

По пятому вопросу повестки дня, заслушав информацию Управляющего директора по экономике и финансам Кушеров Д.А. и рассмотрев представленные материалы, Правление АО «КазТрансГаз» проголосовало единогласно – «За»,

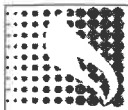
РЕШИЛО:

1. Утвердить Кодекс корпоративной социальной ответственности АО «КазТрансГаз».
2. Департаменту по управлению персоналом и административным вопросам (Тулегенов Е.М.) в установленном порядке принять необходимые меры по реализации мероприятий, вытекающих из настоящего решения.
3. Контроль за исполнением настоящего решения возложить на Управляющего директора по поддержке бизнеса Тажибай Б.Т.

Секретарь Правления



К.Торбеков



Лист согласования

№	Должность	подпись	Фамилия И. О.
1	Заместитель Генерального директора		Джаманбеков А.М.
2	Управляющий директор по маркетингу		Байзаков А.С.
3	Управляющий директор по добыче газа		Тегисбаев А.О.
4	Управляющий директор по экономике и финансам		Кушеров Д.А.
5	Управляющий директор по корпоративному развитию		Касенов А.Г.
6	И.о. Управляющего директора по развитию газотранспортной системы/ Директор департамента по развитию газотранспортной системы		Уромбаев А.А.
7	Директор юридического департамента		Амирханов М.А.
8	Директор департамента по освоению газовых месторождений		Сыздыков А.Х.
9	Директора департамента маркетинга газа		Жылкышиев К.Б.
10	Директор департамента по эксплуатации газотранспортной системы		Шанбатыров М.У.
11	Директор департамента бизнес- планирования и экономического анализа		Тахтарова Ш.К.
12	Директор департамента корпоративного развития		Ордабаева Г.М.
13	Директор департамента корпоративного финансирования		Мухаев С.Н.
14	Директор департамента инвестиционной политики		Шабдукаримов С.Б.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

АО «КазТрансГаз» (далее - Компания), осознавая социальную ответственность бизнеса, в целях обеспечения максимальных выгод народу Республики Казахстан от своей деятельности, принимает добровольные обязательства по социально-ответственному участию в жизни работников Компании, населения в регионе деятельности Компании и общества в целом.

Под корпоративной социальной ответственностью понимается выполнение добровольно принятых на себя обязательств, отвечающих взаимным интересам общества, государства и бизнеса.

Корпоративная социальная ответственность не дублирует и не замещает функции государства.

Компания видит роль социальной ответственности как добровольный вклад бизнеса в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью Компании и выходящий за рамки определенного законом минимума в соответствии с возможностями Компании.

Принимая Кодекс корпоративной социальной ответственности, Компания подтверждает, что настоящие обязательства:

являются преимущественно дополнительными по отношению к законодательству Республики Казахстан;

обращены как к работникам, неработающим пенсионерам Компании, акционеру Компании, к коммерческим партнерам, так и, в более широком плане, к государству и гражданскому сообществу;

не отменяют и не подменяют собой действия трудовых договоров, заключенных между Компанией и работниками;

основаны на коммерческом расчете, подтверждаемом перед лицом акционера Компании и партнеров по бизнесу;

рассчитаны на солидарные инициативные действия участников рынка и партнерские взаимоотношения с государством и обществом;

будут периодически пересматриваться с учетом производственно финансовых показателей компании и уровня социально - экономического развития Республики Казахстан.

Компания выражает убеждение, что социальный аспект приобретает все большее значение для деловой репутации, поддерживает распространение этой тенденции в мире и является одним из инструментов, который позволяет:

повышать деловую репутацию бизнеса, капитализацию Компании, устанавливать эффективные и сбалансированные отношения со всеми заинтересованными сторонами - государством, акционерами, потребителями, персоналом, партнерами, местными сообществами;



эффективно управлять непроизводственными рисками, возникающими в бизнес-процессе;

обеспечивать поступательное развитие бизнеса, посредством развития общества (культура потребления, выход на новые услуги и т.д.)

Компания стремится к тому, чтобы ее символика и товарные знаки ассоциировались у самой широкой общественности с социально ответственным поведением и конкретными социальными инициативами и проектами.

ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Компания признает тот факт, что в современном мире социально ответственное поведение перед лицом общества и государства, в конечном итоге, способствует устойчивому развитию Компании. В этой связи необходимо четко определить, что:

Компания серьезно относится к социальной ответственности и воспринимает её как одно из стратегических направлений своей деятельности;

социальная ответственность Компании формализуется в виде социальных программ, утверждаемых Правлением Компании, которые реализуются и финансируются Компанией. После утверждения программы Правлением Компания фиксирует свои стратегические намерения в области социальной ответственности в программных документах и публично их предьявляет.

Компания в своей социальной деятельности принимает активное участие в реализации приоритетных государственных и отраслевых программ социального характера, международных и общественно значимых республиканских акций.

1. Участие в международных инициативах корпоративной социальной ответственности

Компания признает положения Глобального договора, инициированного Организацией Объединенных Наций. Глобальный договор представляет собой базирующуюся на признанных ценностях основу для сотрудничества ООН с бизнесом на всех уровнях. Глобальный договор призывает деловые круги руководствоваться в своей деятельности девятью основополагающими принципами в области соблюдения прав человека, норм трудовых отношений и охраны окружающей среды.

Компания берет на себя исполнение следующих принципов, отраженных в Глобальном договоре:

В сфере соблюдения прав человека:

оказывать поддержку и уважать соблюдение прав человека, провозглашенных международным сообществом;

обеспечить свою непричастность к нарушениям прав человека.

В сфере трудовых отношений: поддерживать свободу ассоциаций и признание на деле права на заключение коллективных договоров;
выступать за уничтожение всех форм принудительного труда;
выступать за полное искоренение детского труда; выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости.

В сфере охраны окружающей среды: способствовать предупреждению негативных воздействий на окружающую среду;
предпринимать инициативы, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды;
содействовать развитию и распространению экологически чистых технологий.

В сфере борьбы с коррупцией: противостоять всем формам коррупции и другим противоправным действиям, включая вымогательство и взяточничество;
соблюдение принципов честной конкуренции.

При этом Компания стремится к тому, чтобы показать пример высокой гражданской и социальной ответственности, развивать партнерские отношения с международными организациями.

2. Транспарентность/прозрачность

Компания придерживается политики открытости и прозрачности намерений и действий, обеспечивая доступ к результатам своей деятельности, посредством размещения соответствующей информации в средствах массовой информации, на веб-сайте Компании.

Подобная политика позволяет максимально эффективно устранить препятствия на пути к достижению намеченных целей, а также способствует построению доверительного отношения к деятельности Компании в целом.

3. Инициативность

Деятельность Компании является не только результатом реакции на какие-либо события, происходящие в обществе, но и нацелена на активную позицию по управлению изменением уровня развития общества, способствуя его приближению к лучшим мировым стандартам.

4. Экономическая эффективность

Мероприятия, осуществляемые Компанией, представляют собой социальные инвестиции с ожидаемой и прогнозируемой отдачей. Социальные инвестиции подразумевают стратегическую, целенаправленную долгосрочную политику Компании. При этом получение социальной выгоды от программ и мероприятий подразумевает качественные изменения в экономической и культурной жизни общества.

Вместе с тем, Компания осуществляет постоянный мониторинг и анализ социальных расходов, оценивает их эффективность и прогнозирует последствия вводимых в этой сфере изменений с помощью системы оценки эффективности и

достаточности вложенных средств и направлений в социальную деятельность Компании.

Система оценки эффективности должна состоять из:

оценки эффективности и достаточности использования средств по коллективным договорам;

оценки эффективности и достаточности использования средств по корпоративным программам;

оценки эффективности и достаточности деятельности во взаимоотношениях с населением;

определения зависимости повышения капитализации Компании от вложенных средств в социальную политику.

КОРПОРАТИВНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ, ИНВАЛИДАМ И НЕРАБОТАЮЩИМ ПЕНСИОНЕРАМ КОМПАНИИ

5. Социально-ответственное регулирование вопросов труда, занятости и производственных отношений

5.1. Политика оплаты и мотивации труда.

Учитывая основополагающий характер политики оплаты и мотивации труда в отношениях с работниками, Компания будет строить ее на следующих принципах:

единство политики оплаты и мотивации труда в применяемых стандартах и механизмах оплаты труда для работников Компании;

установление минимально гарантированного уровня оплаты труда в Компании для всех профессионально-квалификационных групп работников на уровне, превышающем законодательно установленный минимальный размер оплаты труда, из расчета необходимости удовлетворения основных жизненных потребностей и предоставления определенного дохода с учетом местных условий;

изменение заработной платы с учетом уровня инфляции;

установление и поддержание справедливого и конкурентоспособного уровня заработной платы;

обеспечение справедливых и согласующихся размеров заработной платы внутри и между подразделениями;

объективность системы оплаты и мотивации труда работников и ее конкурентоспособность на республиканском уровне;

использование гибких систем премирования с целью наиболее полного учета индивидуального трудового вклада работника.

5.2. Промышленная безопасность, охрана труда и окружающей среды.



В целях обеспечения безопасности, охраны труда и окружающей среды во всех подразделениях на уровне передовых компаний мира, Компания предпринимает следующие меры:

соблюдает принцип приоритета сохранения жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности;

контролирует соблюдение подрядчиками, ведущими работы для Компании, принципов и норм в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды, не ниже предусмотренных в Компании;

поддерживает открытый диалог со всеми заинтересованными сторонами, включая общественность, регулярно размещает в средствах массовой информации, на веб-сайте Компании результаты природоохранной деятельности Компании, создает благоприятные возможности для осуществления общественного контроля.

6. Качество условий труда, жизни работников и их семей

6.1. Базовые условия труда.

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

6.2. Охрана здоровья.

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

обеспечивает финансирование мероприятий, направленных на охрану здоровья работников;

организует учет и анализ причин заболеваемости работников, выхода на инвалидность и смертности в Компании, с целью разработки мер по их устранению;

проводит мониторинг условий труда работников Компании для обеспечения безопасности организации труда;

осуществляет контроль за целевой и специализированной защитой прав беременных женщин, кормящих матерей, многодетных матерей.

6.3. Жилищная политика и политика кредитования.

Учитывая остроту проблемы с обеспечением жильем и экономическую неэффективность ее решения полностью за счет средств работодателя, Компания будет строить жилищную политику, основываясь на следующих принципах:

обеспечение и доступность жилищного кредитования для каждого работника Компании через банки второго уровня и финансовые институты Республики Казахстан;

предоставление гарантий в банки второго уровня и финансовые институты Республики Казахстан в виде депозитных средств для оптимизации ставки ипотечного кредитования для работников (в.т.ч. работников сектора аутсорсинга) Компании.

6.4. Корпоративное социальное обеспечение и страхование.

Соблюдая обязательства по участию в государственных системах социального страхования и обеспечения всех работников обязательной социальной защитой, Компания поддерживает дополнительное корпоративное социальное страхование и социальное обеспечение в части:

- добровольного медицинского страхования;
- создание условий для развития долевого участия работника в формировании собственных пенсионных накоплений;
- корпоративная система личного страхования жизни.

Все другие виды личного страхования в рамках корпоративной системы могут производиться при долевом участии работника в их финансировании, за исключением дополнительного страхования от несчастных случаев на производстве, финансирование которого осуществляется за счет средств работодателя.

Компания совместно со страховыми представителями предоставляет работникам также безвозмездные информационные и консультационные услуги для расширения их страхового покрытия и защиты их интересов на рынке страховых услуг.

6.5. Льготы и привилегии работникам Компании за пользование социальной инфраструктурой Компании.

Платежи работников, членов их семей и местного населения за пользование социальной инфраструктурой (при наличии) Компании могут устанавливать различный уровень оплаты услуг, предоставляемых на объектах их социальной инфраструктуры, для работников, членов их семей и местного населения.

Такой подход позволяет:

- проявлять заботу о работниках Компании;
- устанавливать контроль над потреблением услуг;
- снижать издержки Компании на содержание объектов;
- обеспечивать постоянное развитие и расширение спектра услуг.

Оплата местным населением предоставляемых услуг должна устанавливаться на уровне, не препятствующем доступу к социальной инфраструктуре Компании, особенно в районах, где она восполняет недостающую государственную инфраструктуру.

6.6. Оздоровление, спорт, физкультура и организация отдыха. Содействуя развитию и поддержанию здорового образа жизни, Компания:

- разрабатывает и реализует комплексные программы по оздоровлению и вовлечению в занятия физкультурой и спортом работников и членов их семей;
- проводит систематическую пропаганду здорового образа жизни и профилактических медицинских мероприятий среди работников с использованием корпоративных средств массовой информации.

6.7. Гармоничное сочетание трудовых и семейных обязанностей.



Признавая значение для жизни человека гармонизации трудовых и семейных обязанностей и следуя в своей практике нормам Конвенции Международной Организации Труда № 156 (работники с семейными обязанностями), Компания принимает на себя дополнительные обязательства по предоставлению кратковременных отпусков, как оплачиваемые, так и без сохранения заработной платы, в связи с семейными обстоятельствами;

6.8. Политика в отношении молодых работников.

Учитывая, что потенциал устойчивого развития Компании зависит от притока квалифицированных и компетентных молодых работников, Компания постоянно проводит политику, направленную на содействие:

обучению одаренных выпускников школ в вузах Республики Казахстан, ближнего и дальнего зарубежья по специальностям нефтегазовой отрасли, для удовлетворения потребности Компании;

создание программы ротации кадров и кадрового резерва с целью привлечения молодых специалистов;

возрождению школы наставничества.

6.9. Социальная поддержка неработающих пенсионеров и инвалидов.

Компания берет на себя дополнительные обязательства по социальной поддержке инвалидов, получивших инвалидность во время работы в Компании и оставивших трудовую деятельность, а также работников Компании, вышедших на пенсию:

выплачивать материальную помощь неработающим пенсионерам к национальному и государственным праздникам Республики Казахстан и ко Дню работников нефтегазового комплекса, к юбилеям, в случае смерти.

предоставлять путевки на санаторно-курортное лечение с частичной компенсацией их стоимости;

выплачивать материальную помощь инвалидам на лечение, дополнительное питание, приобретение лекарств, протезирование, посторонний уход, санаторно-курортное лечение, приобретение специальных транспортных средств, подготовку к другой профессии и др., если признано, что инвалид нуждается в этих видах помощи и ухода, и не получает их бесплатно;

приглашать неработающих пенсионеров Компании на праздничные и торжественные мероприятия, проводимые Компанией для оказания морально-психологической поддержки.

СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННОЕ УЧАСТИЕ КОМПАНИИ В ЖИЗНИ ОБЩЕСТВА

Осознавая социальную ответственность бизнеса Компания принимает добровольные обязательства по социально ответственному участию как в жизни местного населения в регионах деятельности Компании, так и общества в целом.

7. Охрана труда и окружающей среды

Компания осознает свою ответственность перед обществом по сохранению благоприятной окружающей среды, рациональному использованию природных ресурсов, а также рассчитывает на понимание обществом сложности и масштабности задач, стоящих перед Компанией в этой области, для чего:

осуществляет периодическое информирование и поддерживает открытый диалог со всеми заинтересованными сторонами в деятельности Компании в области промышленной и экологической безопасности;

поощряет понимание вопросов охраны здоровья и окружающей среды среди акционеров, партнеров и населения, проживающего в районах деятельности Компании.

8. Экономика регионов

Будучи налогоплательщиком местного бюджета Компания осознает социальные риски, которым подвергаются данные регионы. В целях уменьшения социальных рисков регионов, Компания поощряет появление многочисленных стабильных налогоплательщиков, не связанных с Компанией.

9. Развитие монопроизводственных населенных пунктов

Принимая во внимание тот факт, что крупнейшие организации газовой отрасли Компании являются градообразующими в районах своей деятельности, Компания строит свою деятельность на следующих принципах:

взаимовыгодное сотрудничество с региональными органами государственной власти на благо социально-экономического развития территории;

развитие компенсационной деятельности организаций газовой отрасли Компании, как недропользователей;

социально-ответственное поведение, как перед лицом работников Компании, так и местного населения в целом.

10. Наука и образование

Осознавая, что конкурентоспособность Компании зависит от научного подхода к освоению природных ресурсов, развития научно-технической базы для разработки новых технологий и материалов, качества профессиональной подготовки специалистов, Компания постоянно содействует развитию научного потенциала и повышению качества образования путем:

финансирования научно-исследовательских и опытно-промышленных работ по видам и направлениям деятельности Компании;

оказания финансовой поддержки профильным региональным образовательным и научно-исследовательским программам и проектам;

поощрения научно-исследовательской работы учеными, научно-исследовательскими институтами, проектными группами;

оплаты обучения граждан Республики Казахстан в профильных высших и средне специальных учебных заведениях, по итогам проводимых конкурсов на присуждение грантов Компании;

предоставление стипендии студентам высших учебных заведений Республики Казахстан, успешно выполняющим учебный план,

оплату курсов повышения квалификации и стажировок преподавателей высших и средне специальных учебных заведений Республики Казахстан (граждан Республики Казахстан) профильных высших и средне специальных учебных заведений Республики Казахстан в учебных заведениях Республики Казахстан, стран ближнего и дальнего зарубежья.

11. Спорт и культура

Признавая значение развития общего уровня культуры и здорового образа жизни населения, Компания поощряет поддержку творческих личностей и коллективов, спортивных команд и отдельных спортсменов, организаций детского и юношеского спорта.

12. Благотворительная и спонсорская деятельность Компании

Признавая непреходящую ценность благотворительной деятельности в любом обществе, Компания использует имеющиеся возможности для оказания благотворительной и спонсорской помощи:

физическим лицам - ветеранам труда, инвалидам, детям-сиротам, семьям работников организаций Компании, погибших на производстве, а также пострадавшим в результате стихийных бедствий;

государственным бюджетным организациям социальной направленности, - больницам, детским домам, домам престарелых, образовательным учреждениям и учреждениям науки и культуры;

благотворительным организациям.

Одним из приоритетных направлений своей благотворительной деятельности Компания считает заботу о детях-сиротах.

Средства на благотворительность закладываются в бюджет компании в рамках календарного года Компании. Компания допускает участие работников в благотворительной и спонсорской деятельности на добровольной основе.

13. Увеличение доли образованного населения

Новая позиция Компании в отношении корпоративной социальной ответственности предполагает увеличение доли образованного населения, гибко реагирующего на экономические и социальные изменения в регионах, обладающего навыками и знаниями, необходимыми для занятия активной социальной позиции. В этой связи, Компания уделяет особое значение процессу информирования населения о собственных принципах и намерениях, содействию развития необходимых навыков и знания у населения посредством поощрения повышения уровня образования и обмена опытом с высококвалифицированными специалистами ведущих мировых компаний.



ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОСНОВА СОЦИАЛЬНЫХ ИНИЦИАТИВ

Являясь добросовестным участником свободной конкуренции и эффективным собственником, Компания принимает на себя экономически оправданные социальные и этические обязательства, которые намерено выполнять, используя нижеизложенные экономические источники и механизмы.

14. Осуществление непрерывного контроля над социальными расходами

Компания предусматривает единую централизованную систему учета, анализа и мониторинга социальных затрат Компании с целью постоянного контроля над социальными расходами, оценки их эффективности и прогнозирования последствий всех вводимых в этой сфере изменений.

14.1. Контроль над потреблением медицинских услуг в корпоративной системе охраны здоровья.

В целях сдерживания неоправданного роста расходов на медицинское обслуживание работников и пенсионеров в рамках программы добровольного медицинского страхования Компания:

осуществляет через страховую медицинскую компанию, с которой взаимодействует, трехступенчатый экспертный контроль объемов, сроков и качества предоставляемой медицинской помощи, включающий медико-экономическую экспертизу счетов медицинских учреждений, плановую и целевую экспертизу качества медицинской помощи, а также экспертизу в рамках работы по защите прав застрахованных работников и пенсионеров Компании;

требует от страховой медицинской компании, с которой взаимодействует, при согласовании объемов финансирования, предоставления отчета, содержащего анализ потребления медицинских услуг застрахованными работниками и пенсионерами Компании.

14.2. Контроль за осуществлением благотворительной и спонсорской деятельности Компании и работников.

В целях контроля за использованием средств выделяемых для оказания благотворительной и спонсорской помощи Компания придерживается следующих принципов:

- соответствия требованиям законодательства Республики Казахстан;
- соответствия Стратегии развития Компании;
- коллегиальности принятия решения, объективности, прозрачности и подотчетности процесса оказания помощи в целом по Компании; системности и преемственности спонсорской помощи;
- адресности поддержки социально-уязвимых слоев населения.

15. Оптимизация содержания социальной инфраструктуры

Компания признает тот факт, что социальная инфраструктура, не относящаяся к основному производству, может находиться на балансе коммерческого предприятия только в случае насущной необходимости с целью восполнить отсутствие предоставления услуг частного и государственного секторов в данной местности либо в данной отрасли. В этой связи при решении вопросов о содержании социально-бытовых и других непроизводственных объектов Компания стремится:

- к передаче на баланс местных государственных структур существующих или вновь построенных объектов социальной инфраструктуры везде, где может быть гарантировано сохранение профиля объекта, уровня доступа персонала и местного населения к услугам и надлежащее содержание объекта;

- к сохранению на балансе Компании объектов социальной инфраструктуры, восполняющих недостающие в данной местности инфраструктуру или ассортимент услуг, либо другим способом повышают защищенность интересов, прав и средств работников Компании;

- к обеспечению приоритета в предоставлении услуг работникам и пенсионерам Компании со стороны лечебно-оздоровительных учреждений.

- к гибкому использованию инструмента долевого участия Компании в ремонте, реконструкции, строительстве и содержании объектов социальной инфраструктуры, включая доленое участие в собственности.

16. Повышение эффективности производства социальных услуг

Следуя современным тенденциям в управлении производством и уважая свободу индивидуального выбора потребителя, Компания стремится минимизировать производство своими силами социальных и других услуг и товаров, не относящихся к основному производству. С этой целью Компания стремится к широкому использованию аутсорсинга для удовлетворения многих социальных потребностей персонала, привлекая независимых подрядчиков и поставщиков на основе честного конкуритования. Компания осознает, что аутсорсинг:

- снижает внутренние издержки Компании;

- сохраняет уровень защищенности интересов, прав и средств работников на рынке услуг;

- расширяет возможности свободы выбора для потребителя;

- содействует развитию местного рынка услуг и товаров;

- содействует улучшению соотношения "цена-качество" с помощью честной конкуренции.

Компания осознает также, что применение аутсорсинга ограничено регионами с развитыми рынками услуг, что требует сохранения во многих удаленных районах деятельности Компании производства социальных услуг своими силами либо даже проведение инсорсинга для восстановления равного доступа работников к корпоративным социальным гарантиям.

17. Реализация принципов совместного финансирования

Компания признает тот факт, что объединение различных источников финансирования для производства социальных благ создает здоровую основу для диалога равноправных сторон. В этой связи при необходимости Компания развивает следующие виды совместного финансирования:

17.1. Долевое участие работников в корпоративном социальном страховании и обеспечении.

Страховой взнос работника в корпоративную систему страхования или обеспечения в равной либо меньшей доле по сравнению со взносом работодателя:

укрепляет позиции работников в вопросах управления страховыми средствами;

повышает предсказуемость размеров выплат для работника;

повышает самостоятельную ответственность работников;

при прочих равных условиях повышает уровень страхового обеспечения.

С этой целью Компания организует планомерный переход к совместному с работниками финансированию:

корпоративного пенсионного обеспечения и корпоративного личного страхования.

17.2. Долгосрочное жилищное кредитование (ипотека).

С целью расширения возможностей решения самой острой и капиталоемкой социальной проблемы - обеспечения работников (в т.ч. работников сектора аутсорсинга) и их семей достойными жилищными условиями - Компания стремится к развитию наиболее экономически эффективного инструмента долгосрочного ипотечного жилищного кредитования.

Развитие и практическое внедрение этого вида кредитования в рамках корпоративной системы позволяет:

повысить привлекательность труда в Компании;

отказаться от содержания на балансе жилого фонда;

придать новый импульс программам переселения из неперспективных районов;

не отвлекать средства из производственного оборота Компании;

достичь необходимого уровня доверия между заемщиком и кредитором;

контролировать и влиять на процесс погашения кредита;

привлечь инвестиции в региональное жилищное строительство.

17.3. Долевое участие в программах социально-экономического развития, предусмотренных местными и республиканскими бюджетами.

В своих отношениях с центральными исполнительными и иными государственными органами и местными исполнительными органами Компания

стремится к партнерскому сотрудничеству на благо комплексного социально-экономического развития региона деятельности Компании и создания в нем благоприятного делового климата. Учитывая многообразие географических, социально-экономических, демографических и других условий жизни в регионе деятельности Компания стремится к гибкому подходу в изыскании возможностей финансирования, разделения ответственности с государством и местным управлением в ходе социально-экономического развития региона.

В этих целях Компания использует следующие возможности:

долевое участие в социальных программах местного и республиканского уровней, касающихся, прежде всего, моно производственных (газовых) поселений, неперспективных районов;

долевое участие в социальных программах и проектах совместно с коммерческими организациями;

экономические методы - участие в развитии транспортной инфраструктуры путем строительства АЗС и многое другое;

предоставление (при наличии) доступа местного населения к социально-бытовой инфраструктуре Компании;

осуществление благотворительной деятельности.

18. Социально ответственное инвестирование

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

Осуществляя инвестирование в ценные бумаги и материальное производство, Компания, не подрывая экономическую сущность этой операции, стремится учитывать этические и социальные аспекты. Компания стремится к тому, чтобы осуществляемые ею инвестиции способствовали:

развитию производственно-экономической базы в регионах присутствия;

сохранению природной среды;

реализации права на труд.

Компания стремится к необходимой осведомленности и осторожности с тем, чтобы противостоять приумножению и использованию капитала, происходящего от применения принудительного труда, детского труда, причинения ущерба здоровью людей и окружающей среде.

19. Социально ответственные отношения с подрядчиками и поставщиками

Осознавая, что современные стандарты отношений между бизнесом и обществом требуют от Компании ответа за действия своих поставщиков и подрядчиков, Компания ответственно подходит к их выбору.

Современный масштаб и разветвленность экономических взаимосвязей требуют в этой связи от Компании специальной системы учета, отбора и мониторинга, которую Компания обязуется развивать. При этом в число основных критериев выбора Компанией поставщиков и подрядчиков входят:

соблюдение ими основополагающих принципов и прав в сфере труда, принятых Международной Организацией Труда;

проведение эффективной политики в области промышленной безопасности и охраны окружающей среды.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

В подтверждение устойчивости и серьезности принятых обязательств по социально ответственному поведению Компания вводит в действие механизм внутреннего контроля за соблюдением настоящего кодекса. Компания также подтверждает свою готовность регулярно предоставлять информацию общественности о реализации настоящего Кодекса. Принимая во внимание, что одностороннее принятие социальных обязательств коммерческим предприятием в конкурентной среде невозможно, Компания рассчитывает на солидарную позицию других участников рынка и заинтересованное сотрудничество со стороны государства.



15	Директор департамента управления активами		Жазетов Н.М.
16	Директор департамента промышленной безопасности, охраны труда и экологии		Абдрахимов К.Р.
17	И.о. Директора департамента закупок		Ильясов С.А.
18	Директор департамента по внешним связям и сводно-координационной работе		Берібек Б.К.
19	Главный бухгалтер Бухгалтерии		Алтыбаева Т.К.
20	Директор департамента внутреннего контроля и управления рисками		Калдыбаева З.С.
21	Руководитель административно-хозяйственной службы		Абулгазимов Д.С.
22	Руководитель службы по мобилизационной подготовке и защиты государственных секретов		Батталханов А.З.
23	Руководитель службы информационных технологий		Нурпеисов Р.К.
24	Руководитель службы по управлению интегрированной системой менеджмента		Умарова К.У.
25	Руководитель службы управленческой отчетности		Рахимбекова М.С.
26	Заведующий канцелярией		Назырханова В.М.