**Утвержден**

Советом директоров АО «УМЗ»

Протокол №6 от 24.05.2021

**Одобрен**

Решением Правления АО «УМЗ»

Протокол № 12/1259 от 31.03.2021

**ОТЧЕТ О РЕАЛИЗАЦИИ «ПРОГРАММЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ   
АО «УМЗ» 2020-2022 ГОДЫ» ЗА 2020 г.**

**Усть-Каменогорск, 2021**

Деятельность АО «Ульбинский металлургический завод» (далее – Общество/ АО «УМЗ») в области устойчивого развития за 2020 год регламентирована Программой устойчивого развития АО «УМЗ» на 2020-2022 годы, утвержденной Решением Совета директоров Общества № 11 от «13» августа 2020 г., основной целью которой является укрепление позиции Общества как социально ответственной компании в среднесрочной перспективе, решение задач социально-экономического развития Общества и обеспечение эффективной реализации Стратегии развития Общества на 2018-2028 годы.

Основные задачи Программы Устойчивого развития Общества на 2020-  
2022 гг. (далее – Программа) реализуются через:

* социальные мероприятия
* мероприятия по охране труда и защите окружающей среды
* мероприятия по научно-техническому и инновационно-технологическому развитию
* мероприятия по экономическому воздействию в регионах присутствия

# Социальные мероприятия

# Обеспечение социальной стабильности в трудовых коллективах

Общество стремится к обеспечению социальной стабильности и поддержанию благоприятного морально-психологического климата в трудовых коллективах путем проведения сбалансированной Кадровой политики Общества и реализации Плана по социальному партнерству и улучшению социально-трудовых условий производственного Персонала Общества.

# Индекс социальной стабильности

Индекс социальной стабильности (ИСС) — это инструмент комплексной диагностики социальной ситуации в Обществе. ИСС Общества определяется на основании результатов оценки вовлеченности Персонала, социального благополучия и социального спокойствия.

В рамках работы по прогнозированию и предупреждению социально-трудовых споров и конфликтов, а также мониторинга уровня социальных настроений в трудовых коллективах Общества с 2013 года проводится ежегодное исследование по определению Индекса социальной стабильности с привлечением независимого социологического агентства (Частный университет «Центр социального взаимодействия и коммуникаций».

В 2020 году исследование проводилось по новой методологии «Samruk Research Services» (SRS) с сохранением преемственности по основным индексам самого процесса сбора и обработки социологической информации. Таким образом, полученный показатель SRS Общества в 2020 году является показателем Индекса социальной стабильности Общества в 2020 году. Динамика основных показателей ИСС за 2019-2020 гг. представлена в таблице 1.

Таблица 1.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателя, % | 2019 | 2020 |
| Индекс социальной стабильности (SRS) | **77** | **82** |
| *Вовлеченность* | *64* | *88* |
| *Социальное благополучие* | *65* | *50* |
| *Социальное спокойствие* | *70* | *95* |

Согласно полученным результатам исследования, значение ИСС в 2020 году выросло на 5%. Повышение ИСС проследовало вследствие роста вовлеченности на 24% и социального спокойствия на 25%. Вместе с тем, по сравнению с 2019 годом отмечается снижение индекса социального благополучия на 15%. Специалистами Центра социального взаимодействия и коммуникаций отмечено, что подобное ухудшение благополучия Работников можно объяснить последствиями введения чрезвычайного положения с продолжительными карантинными мерами в стране. Важно сказать, что, несмотря на ухудшение благополучия, среди Работников   
Общества больше всего преобладают положительные эмоции относительно их будущего.

Достигнутый уровень социальной стабильности в трудовых коллективах оказал положительное влияние на выполнение производственной программы и на выполнении задач, направленных на реализацию в 2020 году Стратегии развития Общества на 2018-2028 годы.

# Мероприятия по социальному партнерству и улучшению социально-трудовых условий производственного Персонала

В целях системного подхода к вопросу повышения социальной стабильности Общества, улучшению взаимоотношений и предотвращению социальной напряженности в трудовых коллективах, на основании результатов исследования ИСС, рекомендаций специалистов Центра социального взаимодействия и коммуникаций и Единственного акционера, Обществом ежегодно разрабатываются мероприятия по социальному партнерству и улучшению социально-трудовых условий производственного Персонала.

В 2020 году в Обществе был разработан План мероприятий по обеспечению социально-трудовых условий производственного персонала (далее – План), включающий в себя 77 пунктов по следующим направлениям:

* информирование руководителей и производственного Персонала структурных подразделений о результатах исследования по определению ИСС;
* охрана труда и социально-трудовых отношений;
* кадровая политика и корпоративная культура;
* развитие коммуникаций;
* медицина и профилактика заболеваемости;
* взаимодействие с заинтересованными сторонами.

Все мероприятия Плана были выполнены в полном объеме. Фактическая доля реализации Плана составила – 100%. Отчет об исполнении Плана ежеквартально направлялся на утверждение Правлением Общества.

# Развитие кадрового потенциала

Общество признает Работников своим важнейшим активом и стремится к обеспечению их благополучия, профессионального и личного роста, являющихся залогом Устойчивого развития Общества. Общество строит взаимоотношения с Работниками на основе принципов социального партнерства, системности, правовой защищенности, эффективного использования личностного потенциала Работника и равных возможностей.

В 2020 году Общество осуществляло деятельность по развитию кадрового потенциала в следующих направлениях:

# Транспарентная оплата труда и конкурентоспособный уровень заработной платы

Мероприятия по обеспечению транспарентной оплаты труда Работников Общества и конкурентоспособности заработной платы, а также поддержанию репутации Общества как одного из наиболее социально-ответственных работодателей в регионе и РК в целом, осуществлялись через выполнение всех социальных обязательств перед Работниками Общества, реализацию дополнительных мер социальной поддержки и минимизацию риска нарушения Трудового Кодекса РК:

* заработная плата Работникам Общества выплачивалась в денежной форме в национальной валюте РК не позднее 10 числа следующего месяца. Задержек по выплате заработной платы не было;
* приказом по Обществу № 304 от 12.03.2020 г. в соответствии с решением Правления Общества № 11/1209 от 02.03.2020 г. выплачено вознаграждение Работникам Общества по результатам работы за 2019 г. за достижение «Корпоративных ключевых показателей деятельности (КПД) на 2019 г.» в размере 752 млн. тенге;
* Решением Правления Общества №42/1240 от 23.11.2020 г. утверждены «Корпоративные ключевые показатели деятельности (КПД) для вознаграждения в 2021 г. по результатам работы за 2020 г.»;
* в соответствии с положениями о выплате премии из фонда руководителя и фонда Председателя Правления Общества, утвержденными решениями Общества, за достижение положительных результатов, повлекших улучшение деятельности структурного подразделения, а также за активное участие в организации и проведении корпоративных мероприятий в рамках структурных подразделений отдельным Работникам Общества выплачены премии в размере 83,3 млн. тенге;
* в соответствии с «Положением о порядке определения и использования экономии фонда заработной платы АО «УМЗ», утвержденным решением Правления Общества № 62/1197 от 25.12.2019 г. экономия фонда заработной платы в 2020 г. была использована в качестве выплат Работникам Общества:

- премий за счет экономии фонда заработной платы по результатам работы за 2020 г. в размере 288,9 млн. тенге (на основании решения Правления Общества №45/1243 от 10.12.2020 г.);

- премий за внесение предложений по повышению эффективности деятельности Общества в соответствии с «Положением о вознаграждении за Идею», утвержденным решением Правления Общества № 6/1141 от 01.02.2019 г. в размере 1,9 млн. тенге;

- премий за занятие призовых мест в смотрах-конкурсах в соответствии с соответствующими положениями, утвержденными решениями Общества в размере 2,6 млн. тенге;

- вознаграждения за служебные изобретения в соответствии со Стандартом Общества (СТ 09.0027), утвержденным решением Правления Общества № 37/1172 от 30.07.2019 г. в размере 5,1 млн. тенге.

* приказом по Обществу № 1840 от 24.12.2019 г. с 01.01.2020 г. введено в действие «Положение об оказании материальной помощи к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску работникам АО «УМЗ», утвержденное решением Правления Общества №59/1194 от 06.12.2019 г. Размер материальной помощи равен размеру одного должностного оклада Работника. Сумма выплаченной материальной помощи к отпуску составила 601,2 млн. тенге. Данная выплата повысила среднюю заработную плату по Обществу на 5,9 %.

В связи с введением чрезвычайного положения в Республике Казахстан и введением ограничительных мероприятий по недопущению распространения коронавирусной инфекции (COVID-19) на территории Восточно-Казахстанской области в простой по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, были направлены 44 Работника Общества. Размер оплаты времени простоя составил   
2,1 млн. тенге.

Проведен анализ положений о подразделениях Общества и должностных инструкций специалистов Общества на предмет наличия ответственности должностных лиц Общества за организацию заработной платы. По результатам анализа актуализированы положения о подразделениях Общества, должностные инструкции для специалистов, осуществляющих функции управления персоналом, а также организацию заработной платы. Таким образом, минимизирован риск нарушения Трудового Кодекса Республики Казахстан и ущемления прав работников на своевременную и полную выплату заработной платы, усилив ответственность должностных лиц Общества за организацию заработной платы.

# Совершенствование процедуры подбора, отбора и найма Персонала Общества

Потребность в Персонале в 2020 году обеспечивалась через конкурсный отбор Персонала в автоматизированной системе «HR-Recruiting» при соблюдении принципов конкурсного отбора:

* планирование подбора персонала с учетом потребностей подразделений;
* прозрачность конкурсных процедур;
* ясные и прозрачные критерии подбора, основанные на квалификационных требованиях к должности/профессии;
* профессионализм, личные качества кандидата и его соответствие квалификационным требованиям к должности/профессии;
* обоснованность принимаемых решений на основе принципа меритократии;
* использование методов оценки кандидатов, позволяющих принимать объективные решения при найме персонала;
* отсутствие дискриминации, профессиональное, открытое и уважительное отношение ко всем кандидатам;
* соответствие действующему законодательству РК;
* рациональность использования ресурсов на привлечение и подбор персонала.

Поиск квалифицированного Персонала осуществлялся следующими способами:

а) из внутреннего источника - среди Работников Общества, в т.ч. включенных в пул преемников на ключевые должности;

б) из внешнего источника - через специализированные Интернет-ресурсы и др.

Рассмотрение кандидатов из числа пула преемников на ключевые должности/внутреннего ресурса Общества/дочерних организаций Общества и Единственного акционера являлся приоритетным в указанном порядке перед другими кандидатами из внешнего ресурса при прочих равных условиях.

Конкурсные процедуры включали в себя следующие этапы:

* размещение информации (публикация) о конкурсе на занятие вакансии на информационных ресурсах, в т.ч. в АС HR-Recruiting;
* поиск кандидатов и сбор резюме;
* анализ резюме, проведение подбора кандидатов, соответствующих требованиям должности/профессии;
* рассмотрение руководителем подразделения;
* профессиональное тестирование кандидатов, оценка кандидатов по модели компетенций (для внешних кандидатов на должности служащих) в соответствии с моделью компетенций АО «УМЗ»;
* проверка на благонадежность;
* принятие решения по кандидатам согласно Положению о Конкурсных комиссиях по отбору кандидатов в Обществе;
* предложение о работе финальному кандидату;
* предоставление обратной связи кандидатам посредством АС HR-Recruiting;
* публикация информации о результатах подбора в АС HR-Recruiting.

Результаты подбора, отбора и найма Персонала Общества оцениваются выполнением плановых ключевых показателей деятельности (КПД):

* показатель текучести персонала в 2020 г. составил 4,9% при плановом значении не более 7%;
* удовлетворенность основных производств и службы по технической подготовке АО «УМЗ» обеспечением персоналом по предоставленным заявкам, составила 100%, при плановом значении не менее 95%.

# Профессиональное развитие Работников

Одним из важных направлений развития кадрового потенциала является развитие и обучение Работников, а также подготовка рабочих по востребованным в Обществе профессиям.

В Обществе систематизированы процессы подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников. С этой целью Общество организует обучение, как с привлечением сторонних специализированных организаций, так и путем назначения внутренних тренеров из числа высококвалифицированных специалистов Общества.

В 2020 году обучение Работников Общества проводилось в соответствии с внутренней организационно-распорядительной документацией, актами работодателя и договорами обучения, заключаемыми в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.

В 2020 г. общая сумма средств, затраченных на обучение и подготовку Работников, составила 74,005 млн. тенге. Суммарное количество обучений, пройденных Работниками за 2020 г. – 9 277 человеко-обучений (далее – человек), в том числе в рамках реализации:

* программ повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки – 8 878 человек;
* корпоративных программ обучения - 199 человек (24 человека – «Школа преемников»; 25 человек – «Школа руководителей», 20 человек – курс для внутренних тренеров, 20 человек – курс по Бережливому производству,   
  41 человек – семинар «Школа мастеров», 26 человек - семинар «Новый порядок осуществления закупок и Стандарт управления закупочной деятельностью   
  АО «Самрук-Казына» и ИСЭЗ 2.0», 28 человек - семинар «Интегрированные системы менеджмента как рабочий инструмент управления бизнесом на базе ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018», 15 человек - обучение в области психологической поддержки и ТК РК).

В рамках реализации E-learning обучения 200 Работникам предоставлен доступ к обучающему online порталу Виртуального обучения и вебинаров Частного учреждения «Корпоративный университет «Самрук-Казына». Динамика профессионального развития и обучения работников Общества с 2018 г.представлена в таблице 2.

Таблица 2

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Ед. изм. | Год | | |
| **2018** | **2019** | **2020** |
| Совокупная сумма средств, затраченных на обучение и подготовку | млн. тенге | 78,0 | 73,4\*\* | 74,0\*\* |
| Совокупная численность работников, прошедших курсы профессионального развития и обучения | чел.-семинаров\* | 9 043 | 9 577 | 9 277 |

*\*суммарное количество обучений, пройденных Работниками за период.*

*\*\* указаная совокупная сумма средств включает в себя: п. 6.2.3 отчета - расходы на профессиональное развитие работников и п. 6.2.4 - расходы на подготовку магистрантов и бакалавров, и реализацию дуальной системы обучения.*

# Реализация корпоративных программ обучения Работников и привлечение талантливых выпускников

В рамках Соглашения о научно-техническом сотрудничестве между   
Единственным акционером и ВКТУ им. Д. Серикбаева с 2017 г. осуществляется подготовка магистрантов, а с 2018 г. и бакалавров для нужд Общества на базе ВКТУ им. Д. Серикбаева. Затраты на их обучение в 2020 году составили   
8,93 млн. тенге.

В 2020 году сформирован четвертый поток обучающихся по гранту Общества -1 магистрант (Работник Общества) на 2020-2022 учебные годы и 4 бакалавра (Работники Общества) на 2020-2024 учебные годы.

За период 2017-2020 годы из числа неработников Общества, обучавшихся по гранту АО «УМЗ», трудоустроено 7 человек.

Динамика расходов на обучение бакалавров и магистрантов, а также численность обучаемых студентов за 2017-2020 годы представлена в таблице 3.

Таблица 3

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Ед. изм. | Год | | | |
| **2017** | **2018** | **2019** | **2020** |
| Расходы на обучение бакалавров и магистрантов | млн. тенге | 4,50 | 20,00 | 11,71 | 8,93 |
| Количество студентов | чел. | 9 | 21 | 17 | 20 |

Обществом проводится комплексная работа по подготовке профессиональных кадров путем реализации дуальной системы обучения, в рамках которой:

- в КГУ «Усть-Каменогорский многопрофильный технологический колледж» набрана группа в количестве 8 человек для обучения по специальности «Аппаратчик-гидрометаллург»;

- заключен договор о сотрудничестве с Восточным техническо-гуманитарным колледжем о совместной подготовке Техников-металлургов.

Затраты на оплату стипендии в рамках реализации дуальной системы обучения в 2020 году составили 0,59 млн. тенге.

Динамика затрат на оплату стипендии в рамках реализации дуальной системы обучения за 2017-2020 годы приведена в таблице 4.

Таблица 4

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Ед. изм. | Год | | | |
| **2017** | **2018** | **2019** | **2020** |
| Затраты на оплату стипендии в рамках реализации дуальной системы обучения | млн. тенге | 2,34 | 0,87 | 0,53 | 0,59 |
| Количество студентов | чел. | 11 | 9 | 9 | 8 |

Изменение затрат на оплату стипендии обусловлено изменением учебным учреждением учебной программы подготовки студентов (в т.ч. в связи с карантинными мероприятиями) и как следствие сокращением периода прохождения практики с выплатой стипендии, а также снижением количества студентов.

# Развитие потенциала Персонала путем работы с пулом преемников, реализации конкурсов профессионального мастерства и др.

Непрерывное развитие потенциала Персонала осуществляется путем проведения работы с пулом преемников на ключевые должности, реализации конкурсов профессионального мастерства и др.

В Обществе действует процедура, которая регламентирует единый процесс планирования преемственности Персонала Общества, определяет порядок формирования пула преемников и развитие преемников.

Пул преемников формируется с целью:

* обеспечения в средне- и в долгосрочной перспективе кандидатов на занятие вакантных ключевых должностей;
* выявления и развития перспективных Работников с целью максимального использования их потенциала для достижения стратегических целей и задач Общества;
* дополнительного стимулирования Работников возможностью их развития и карьерного роста;
* формирования привлекательного имиджа Общества как Работодателя, способствующего привлечению и удержанию высокопотенциальных Работников.

В пуле преемников Общества состоит 470 человек. 6 Работников общества были отобраны в пул преемников Корпоративного центра Единственного акционера.

В 2020 г. из числа преемников:

- 39 человек назначено на ключевые должности;

- 187 человек в течение года прошли обучение по различным направлениям, в т.ч. на корпоративных курсах, направленных на развитие потенциала преемников.

- 123 человека приняли участие в научных, культурных, общественных мероприятиях, а также мероприятиях, направленных на улучшение деятельности подразделения и Общества.

Потенциал Работников повышается также путем реализации конкурсов профессионального мастерства. В Обществе действует Положение, которое определяет цели и задачи, организацию и условия проведения смотров-конкурсов профессионального мастерства среди рабочих Общества, порядок их организации, проведения и подведения итогов, награждение победителей.

Основной целью проведения смотров-конкурсов профессионального мастерства является повышение профессиональной компетенции рабочих и престижа их профессий. Смотры-конкурсы профессионального мастерства способствуют:

* активизации и развитию творческой активности рабочих Общества, освоению передовых методов и приемов труда;
* оценки уровня профессиональной подготовки рабочих и стимулированию ее повышения, эффективности и качества выполняемых ими работ;
* выявлению лучших в профессии и повышению использования кадрового потенциала подразделений ППК.

Конкурсы проводятся на уровне подразделений ППК, где участниками конкурса являются рабочие одного подразделения и на уровне Общества, где участниками конкурса являются рабочие различных подразделений ППК.

Общезаводской конкурс профессионального мастерства и конкурсы на уровне подразделений ППК по различным профессиям проводятся на ежегодной основе.

В 2020 году проведен 1 смотр-конкурс профессионального мастерства на уровне Общества на звание «Лучший электрогазосварщик АО «УМЗ» и 7 конкурсов в подразделениях ППК по различным профессиям.

Работники Общества постоянно принимают участие в конкурсах профессионального мастерства, организуемых на уровне города и области (в т.ч. в рамках WorldSkills), Единственного акционера.

В 2020 г. 5 Работников Общества приняли участие в конкурсе «Жыл Қызметкері», проводимом Единственным акционером, при этом 1 Работник Общества был удостоен звания «Жыл Қызметкері» в номинации «Профессионал».

4 Работника Общества приняли участие в конкурсе «ҮЗДІК МАМАН», проводимом ЧУ «Центр социального взаимодействия и коммуникации» АО «ФНБ «Самрук-Казына».

# Сотрудничество с Профсоюзом и обеспечение соблюдения взаимных обязательств Работодателя и Работников

Одной из важных задач Общества является создание благоприятных условий для трудовой деятельности Работников. Общество ответственно подходит к вопросам социальной защищенности своих Работников, поддержания у Работника уверенности в завтрашнем дне. В целях укрепления социального партнерства, соблюдения ответственности, обеспечения гарантированных льгот и выплат работникам, 26 февраля 2019 года заключен Коллективный договор 2019-2022 гг. (далее – Коллективный договор), который является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, а также отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями в Обществе. Предметом Коллективного договора является установление конкретных взаимных обязательств в сфере труда между представителями работников и работодателем Общества на основе законодательства Республики Казахстан.

Действие Коллективного договора в части социальных льгот, гарантий и компенсационных выплат, оказываемых за счет средств Общества, распространяется на всех Работников Общества, независимо от их членства в профсоюзной организации.

С целью ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и внесения в него изменений, на паритетной основе создана Комиссия по ведению переговоров и подготовке проекта Коллективного договора (далее – Комиссия). В 2020 году состоялось пять заседаний Комиссии, на которых обсуждались изменения и дополнения в действующий Коллективный договор. Ежеквартально Комиссия по контролю выполнения Коллективного договора осуществляла контроль за исполнением условий Коллективного договора. Взаимные обязательства работодателя и Работников по Коллективному договору за 2020 год в соответствии с действующим законодательством РК (Трудовым кодексом РК, Законом РК «О профсоюзах»), Уставом Общества, Правилам трудового распорядка Общества и финансовым планом Общества выполнены полностью.

Информация о выполнении условий Коллективного договора размещена на Корпоративном портале Общества, а также доводилась до сведения Работников на встречах Председателя Правления Общества с представителями трудового коллектива Общества.

В 2020 году Общество выделило Профсоюзу денежные средства для проведения культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий для Работников Общества в размере 17,5 млн. тенге.

# Развитие социальных программ для Работников

Общество уделяет большое внимание не только выплатам социального характера, которые направлены на создание здорового рабочего микроклимата в коллективах, что позволяет Работникам успешно выполнять свои трудовые обязанности, но и социальной поддержке бывших работников.

Размер социального пакета в 2020 году составил:

|  |  |
| --- | --- |
| * на одного Работника | 57,3 тыс. тенге |
| * на одного бывшего работника | 12,2 тыс. тенге |

Всего в 2020 году было израсходовано на:

*млн. тенге*

|  |  |
| --- | --- |
| * Материальную помощь Работникам | 55,1 |
| * Социальную поддержку бывших работников Общества | 26,8 |
| * Добровольное страхование Работников Общества на случай болезни | 76,1 |
| * Медицинское обслуживание работников и бывших работников Общества | 73,3 |
| ИТОГО: | 231,3 |

В целях оказания социальной поддержки Работникам на мероприятия по улучшению жилищных условий в Обществе действует Положение «О порядке рассмотрения заявлений по предоставлению долгосрочных займов работникам   
АО «УМЗ». На улучшение жилищных условий выделяются средства в размере   
50 млн. тенге ежегодно. В 2020 год жилищные условия улучшили 9 Работников Общества на общую сумму 48,6 млн. тенге:

# Молодежная политика Общества

Активная работа с Молодыми работниками является одним из важнейших приоритетов Общества. Она направлена на вовлечение Молодых работников в общественную деятельность, стимулирование и раскрытие их профессионального и творческого потенциала.

Мероприятия по адаптации Молодых работников осуществляются в рамках Положения о Молодом специалисте и Молодом рабочем АО «УМЗ». Выпускникам вузов и учреждений технического и профессионального, послесреднего образования, обучавшимся по специальности, востребованной в Обществе, и принятым в Общество в первый год после окончания обучения, присваивается статус Молодой специалист/Молодой рабочий. В период действия статуса Работник под руководством опытного наставника приобретает необходимые практические навыки, изучает технологию производства и специфику работы, знакомится с трудовым коллективом и приобщается к корпоративной культуре.

С целью адаптации к корпоративной культуре, знакомства с традициями и правилами поведения в Обществе разработана «Памятка вновь принятому работнику Ульбинского металлургического завода», которая выдается каждому вновь принятому Работнику.

С 2003 года в Обществе существует Объединение молодёжи (далее – ОМ) Главной целью ОМ является создание условий для полноценного духовного, культурного, образовательного, профессионального и физического развития Молодых работников, участия в процессе принятия решений, успешной социализации и направления их потенциала на дальнейшее развитие Общества.

В состав ОМ входят представители из числа наиболее активных Молодых работников, успешно совмещающих производственную деятельность, работу в ОМ, а также участие в общественно-политической жизни Общества и региона (г. Усть-Каменогорска и г. Курчатова).

В 2020 году ОМ осуществляло свою деятельность в соответствии с «Положением Первичной организации Объединение молодежи АО «УМЗ» в составе Общественного объединения «Ядерный форум» и в рамках объявленного в Казахстане в 2020 году Года волонтера.

Члены ОМ принимали участие:

* в онлайн форумах и заседаниях Совета молодежи Единственного акционера;
* в круглом столе по обсуждению законопроекта «О порядке проведения мирных собраний»;
* в заседаниях по делам молодежи при акимате г. Усть-Каменогорска;
* в организации предвыборных кампаний кандидатов в депутаты от   
  АО «УМЗ» в маслихаты ВКО и г. Усть-Каменогорска;
* во всех мероприятиях, проводимых Обществом (онлайн спартакиада, челленджи, конкурсы, семинары т.д.), администрацией региона (г. Усть-Каменогорска и г. Курчатова) и партией «Nur Otan».

В 2020 году в рамках вручения ежегодной молодежной премии акима г. Усть-Каменогорска «Лучшим молодым ученым» признан ведущий инженер-исследователь лаборатории урана научного центра Общества Тимур Алдажаров. Оператор акустических испытаний испытательного центра Общества Маргарита Мехнина стала «Лучшим молодым спортсменом».

# Обеспечение социального спокойствия в Обществе

Общество уделяет особое внимание проведению различных мер по недопущению конфликтных ситуаций и трудовых споров среди Работников.

Существующие в Обществе ресурсы для разрешения конфликтных ситуаций дополняются наличием медиаторов и деятельностью Омбудсмена.

**1.3.1. Институт медиаторов**

Деятельность Общества по данному направлению включает обучение в области превентивных мер, медиации и техники переговоров в кризисных ситуациях. При возникновении трудовых споров и конфликтов данные вопросы решаются согласно Трудовому законодательству Республики Казахстан. Также, используются медиативные методы разрешения трудовых споров, посредством которых можно урегулировать возникшие конфликты. Для развития института медиации в Фонде создан Корпоративный центр медиации и переговорного процесса при Центре социального партнерства. В Обществе институт медиаторов, прошедших специальное обучение, существует с 2013 года. Список медиаторов опубликован на Корпоративном портале Общества.

В 2020 году обращений Работников Общества к медиаторам не было.

**1.3.1. Институт Омбудсмена**

В целях соблюдения принципов деловой этики и оптимального регулирования социально-трудовых споров решением Совета директоров Общества (№47   
от 05.12.2016 г.) назначен омбудсмен Общества.

В 2020 году проведено обучение омбудсмена АО «УМЗ» на обучающем курсе по программе «Корпоративный омбудсмен» в онлайн-формате Филиалом «Казахстанский ядерный университет» ТОО «ИВТ».

На информационных стендах Общества размещена информация об омбудсмене с указанием контактных телефонов и адреса электронной почты.

В 2020 году обращений Работников Общества к Омбудсмену не было.

# Противодействие коррупции и мошенничеству, урегулирование корпоративных конфликтов и конфликта интересов

В 2020 году в Республике Казахстан основой концептуального изменения парадигмы противодействия коррупции становится идеология добропорядочности в обществе. В квазигосударственном секторе создаются комплаенс-службы. ориентированные на контроль по соблюдению антикоррупционного законодательства и предупреждение коррупционных практик с особым акцентом на оценку рисков, предотвращение злоупотреблений, выявление и управление конфликтами интересов, а также обучение сотрудников.

Для реализации поставленных задач в Обществе проведена значительная организационная работа. Приняты основные внутренние нормативные документы в области этики и комплаенс:

* Решением Совета Директоров № 5 от 27.03.2020 г. утвержден «Кодекс корпоративной этики и комплаенс АО «УМЗ»;
* Решением Совета Директоров № 7 от 26.05.2020 г. утверждена «Политика АО «УМЗ» по противодействию коррупции и мошенничеству» в новой редакции и в рамках вышеуказанной Политики в соответствии с пунктом 2 статьи 10 Закона республики Казахстан «О противодействии коррупции» – «Антикоррупционный стандарт АО «УМЗ»;
* Решением Совета Директоров № 8 от 30.06.2020 г. утверждено «Положение по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликтов интересов АО «УМЗ».

С мая 2020 г. приступил к работе Офицер по рискам и комплаенс.

В качестве системных мер антикоррупционного мониторинга в Обществе успешно реализован проект «Декларация конфликта интересов». С помощью введенного в эксплуатацию веб-приложения внедрена практика обязательного декларирования отсутствия/наличия конфликта интересов. Декларацию заполнили 100% Персонала от числа Работников на рабочих местах.

В Обществе реализуется практика письменного подтверждения принятия антикоррупционных ограничений руководителями служб/подразделений, приравненных к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций. Приказом по Обществу № 1296 от 02.10.2020 г. утвержден Список должностей   
АО «УМЗ», входящих в категорию лиц, исполняющих управленческие функции в АО «УМЗ»/приравненных к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций. Обществом внедрен формализованный, документированный и основанный на оценке рисков подход к проведению комплаенс-проверки контрагентов. Новые контрагенты, а также все контрагенты на ежегодной основе предоставляют анкету контрагента, в которой раскрывают информацию о себе для комплексного анализа (due diligence). Утверждена форма антикоррупционных положений для включения в заключаемые Обществом контракты/договоры.

Для минимизации возможности причинения материального ущерба, возникновения коррупционных рисков, а также защиты деловой репутации Общества как субъекта квазигосударственного сектора осуществлялся контроль процедур закупок в порядке, предусмотренном СТ НАК 13.6-2019 «Организация экономической и собственной безопасности АО «НАК «Казатомпром»,   
И.19.0009-16 «Порядок проверки потенциального поставщика».

В отношении коррупции установлен нулевой риск-аппетит. Оценка коррупционных рисков осуществляется на ежегодной основе, Советом Директоров утверждается реестр и карта коррупционных рисков, а также план мероприятий по минимизации рисков коррупции. В Обществе отсутствуют реализованные коррупционные риски.

В целях повышения уровня осведомленности среди Работников Общества проводится обучение. В 2020 г. службой директора по персоналу проведено ознакомление всех Работников Общества с принципами этики (включая вопросы противодействия коррупции) с последующим тестированием. Офицером по рискам и комплаенс проведены два семинара для административно-управленческого персонала по вопросам конфликта интересов (с последующим тестированием), об изменениях антикоррупционного законодательства Республики Казахстан. Организовано две группы для обучения на мастер-классах, проводимых Единственным акционером по темам: Кодекс корпоративной этики и комплаенс и Комплаенс-проверка контрагентов.

С целью антикоррупционного просвещения, формирования нетерпимого отношения к коррупционным проявлениям, профилактике коррупции и в честь Международного дня борьбы с коррупцией (9 декабря) среди Работников Общества проведен Конкурс плаката «Мы - против коррупции!». Конкурсу предшествовала публикация в корпоративном издании «УМЗ-Информ» серии статей на тему «Антикоррупция».

Для эффективности борьбы с рисками, адекватного противодействия правонарушениям в Обществе применялась «Политика конфиденциального сообщения о возможных или известных фактах мошенничества, нарушениях процедур внутреннего контроля и других стандартов АО «НАК «Казатомпром».

На информационных стендах, на внутреннем и внешнем корпоративных веб-сайтах Общества размещена информация о способах обращения и контактах «горячей линии» внешней независимой организации ТОО «КПМГ Такс энд Эдвайзори», предоставляющей услуги горячей линии для возможности получения от Работников Общества и заинтересованных лиц информации о фактах коррупции, мошенничества, нарушениях норм корпоративной этики, а также о неправомерных действиях должностных лиц Общества.

# Мероприятия по охране труда и защите окружающей среды

Общество всецело осознает свою ответственность за обеспечение безаварийной производственной деятельности, безопасных условий труда Работников и сохранение здоровья населения, проживающего в регионе присутствия.

В Обществе внедрена интегрированная система менеджмента, соответствующая требованиям международных стандартов ISO 9001 (система менеджмента качества), IS0 14001 (система менеджмента окружающей среды) и ISO 45001 (система менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда). В соответствии с этой системой в Обществе организована работа по соблюдению требований законодательства Республики Казахстан в области охраны труда и окружающей среды, радиационной и ядерной безопасности.

В 2020 году АО «УМЗ» перешло от стандарта OHSAS 18001 на обновленную версию стандарта ISO 45001. В Обществе прошёл наблюдательный аудит   
ООО «Интерсертифика ТЮФ» совместно с ТЮФ Тюринген, который подтвердил соответствие системы менеджмента Общества требованиям стандартов ISO 9001, ISO 14001 и ISO 45001.

# 2.1. Охрана и обеспечение безопасных условий труда

**2.1.1 Основные направления деятельности Общества**

В 2020 году заключен договор обязательного страхования работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей с   
АО «КСЖ «Nomad Life» от 18.11.2019 г. серия 41 № 41011119001/301118/3.

В целях принятия мер по недопущению несчастных случаев на производстве в Обществе проводится учёт всех несчастных случаев, а также расследование и анализ их причин. По результатам расследований разрабатывались профилактические мероприятия, тем не менее, в 2020 году в Обществе произошел один несчастный случай с аппаратчиком Бериллиевого производства. Проведено расследование обстоятельств и причин несчастного случая. Установлены следующие причины несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью:

Причинами несчастного случая явились:

1) Разгерметизация смотрового стакана по линии сварного шва;

2) Личная неосторожность пострадавшего, выразившаяся в том, что он, сняв защитные очки, открыл глаза, тщательно не промыв лицо проточной хозяйственно-питьевой водой, что является нарушением требований п. 3.17.38 «При попадании опасных веществ в лицо перед тем, как снять очки, закрой глаза, крепко сожми веки, наклони голову вниз. Сняв очки, тщательно промой лицо проточной хозяйственно-питьевой водой и только потом открывай глаза» и п. 4.4 «При попадании на тело агрессивных жидкостей, растворов, бериллийсодержащих жидкостей и пульп действуй следующим образом: Немедленно сбрось с себя облитую одежду и другие СИЗ и обмойся под аварийным душем. Перед тем, как снять защитные очки, закрой глаза, крепко сожми веки, сняв очки, тщательно промой лицо проточной хозяйственно-питьевой водой и только потом открывай глаза…» «Инструкции по безопасности и охране труда для аппаратчика БП, выполняющего работы в химическом участке ХМО цеха №1 БП» БиОТ № 41.013-18.

В Обществе в рамках «7 золотых правил» концепции VIZION ZERO, на постоянной основе ведется работа для достижения главной цели – стремление к нулевому травматизму.

В целях развития культуры безопасности на производстве, открытости, повышения осознанности и личной ответственности каждого Работника за создание и поддержание безопасных условий труда, Обществом регулярно проводится изучение, анализ и внедрение лучших мировых практик в области производственной безопасности. В 2020 году в Обществе внедрена процедура по приостановке/остановке Работниками небезопасных работ «STOP-КАРТА».

Суть процедуры заключается в том, что каждый Работник наделяется правом приостановить работы, если:

* существует опасность его здоровью и (или) жизни, здоровью окружающих;
* присутствует риск того, что продолжение работ приведёт к аварии, инциденту, несчастному случаю, загрязнению окружающей среды;
* работы проводятся с нарушением требований безопасности.

На регулярной основе организовано проведение поведенческих аудитов безопасности, направленных на систематическое проведение руководителями всех уровней проверки производства работ персоналом, для улучшения условий труда Работников, предупреждения и исключения травматизма на рабочих местах.

Проводится каскадное обучение вновь принятым Работникам по 7 «Золотым правилам» в соответствии с Кодексом производственной безопасности.

В 2020 году Обществом разработана и внедрена система поощрения и мотивации Работников за повышение культуры производственной безопасности.

Анализ коэффициента частоты несчастных случаев за 2020 год представлен в таблице 5.

Таблица 5.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Численность работников | Количество несчастных случаев | | | | | Факти-ческий  Кч\* | LTIFR\*\* | Целевое значение Кч/ LTIFR |
| **групповых** | **смертельных** | **тяжёлых** | **лёгких** | **всего** |
| 3681 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0,27 | 0,18 | 0/0 |

\*Коэффициент частоты травматизма Кч – характеризует число несчастных случаев, приходящихся на 1000 работающих за определённый период времени

\*\* LTIFR - это показатель, обозначающий количество травм на миллион отработанных часов

В целях предупреждения и выявления нарушений и отступлений от требований действующих правил, норм, инструкций, стандартов и других нормативно-правовых актов по охране труда техническими (профсоюзными) инспекторами по охране труда совместно с руководителями и специалистами структурных подразделений ежемесячно проводились плановые проверки состояния безопасности и охраны труда на рабочих местах. Результаты проверок обсуждались на Днях охраны труда, которые проводились в подразделениях ежемесячно.

Совместно с Профсоюзом ежегодно проводится смотр-конкурс по охране труда, охране окружающей среды, промышленной и пожарной безопасности в Обществе. Итоги по данному смотру-конкурсу подводятся один раз в год. Победители смотра-конкурса по охране труда, охране окружающей среды, промышленной и пожарной безопасности в 2020 году будут определены после подведения итогов.

Целью смотра-конкурса является привлечение работников Общества к активному участию в работе по соблюдению правил по безопасности и охране труда, промышленной и пожарной безопасности, сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, улучшению условий труда и культуры производства, снижению выбросов и сбросов загрязняющих веществ в объекты окружающей среды.

**Проверки внутренним контролем предприятия:**

Специалистами отдела промышленной безопасности и охраны труда службы директора по безопасности производства в 2020 году проведены 40 проверок в подразделениях АО «УМЗ». Выявлено 420 нарушений, в настоящее время 364 из них устранены. Срок устранения остальных нарушений не подошёл.

**Проверки государственными органами:**

С 06.01.2020 г. по 22.01.2020 г. государственными инспекторами труда   
ГУ «Управление государственной инспекции труда ВКО» проведена проверка на предмет соблюдения АО «УМЗ» нормативных правовых актов и обязательных требований. Выявлено 30 нарушений по безопасности и охране труда. На основании проверки выдано предписание об устранении нарушений № 1421-Э от 22.01.2020 г. По результатам проверки штрафа нет.

По результатам проверки службой директора по безопасности производства разработан план мероприятий (№ 14-01-10/190 от 13.02.2020 г.) по устранению нарушения по предписанию ГУ «Управление государственной инспекции труда ВКО».

Все нарушения устранены в срок в полном объёме.

С 21.05.2020 г. по 03.06.2020 г. РГУ «Управление по ЧС города Усть-Каменогорск ДЧС ВКО КЧС МВД РК» проведена проверка соблюдения требований законодательства РК в области гражданской защиты на предмет исполнения ранее выявленных нарушений норм и правил пожарной безопасности. На основании проверки выдан акт о результатах проверки № 85-Э от 28.05.2020 г. Нарушений не выявлено.

С 21.09.2020 г. по 09.10.2020 г. Департаментом Комитета индустриального развития и промышленной безопасности Министерства индустрии и инфраструктурного развития Республики Казахстан по Восточно-Казахстанской области проведена проверка, по особому порядку, АО «УМЗ» на предмет соблюдения требований законодательства РК в области промышленной безопасности на опасных производственных объектах. При проведении проверки выявлено 42 нарушения. Срок устранения нарушений не наступил. В соответствии со ст.298 ч.1 Кодекса Республики Казахстан от 5 июля 2014 года «Об административных правонарушениях», по результатам проверки на юридическое лицо наложен административный штраф – 50 МРП (138 900 тенге). По итогам проверки разработан План мероприятий № 14-08-06/1333 от 30.10.2020 г. по устранению выявленных и предотвращению подобных нарушений.

С 09.11.2020 г. по 26.11.2020 г. Республиканским государственным учреждением «Управление по чрезвычайным ситуациям города Усть-Каменогорск Департамента по чрезвычайным ситуациям Восточно-Казахстанской области Комитета по чрезвычайным ситуациям Министерства внутренних дел Республики Казахстан» проведена проверка АО «УМЗ» на предмет соблюдения норм правил пожарной безопасности. При проведении проверки выявлено 26 нарушений. Срок устранения нарушений не наступил. В соответствии со ст.410 ч.2 Кодекса Республики Казахстан от 5 июля 2014 года «Об административных правонарушениях» по результатам проверки на юридическое лицо наложен административный штраф – 50 МРП (138 900 тенге). По итогам проверки разработан План мероприятий № 14-06-06/1526 от 15.12.2020 г. по устранению выявленных и предотвращению подобных нарушений.

С 14.12.2020 г. по 15.12.2020 г. Республиканским государственным учреждением «Управление по чрезвычайным ситуациям города Усть-Каменогорск Департамента по чрезвычайным ситуациям города Восточно-Казахстанской области Комитета по чрезвычайным ситуациям Министерства внутренних дел Республики Казахстан» проведена проверка АО «УМЗ» на предмет исполнения ранее выявленных нарушений норм и правил пожарной безопасности. При проведении проверки нарушений не выявлено.

**2.1.2 Система управления охраной труда**

В 2020 году система менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда осуществлялась в соответствии с законами Республики Казахстан, нормативными и техническими актами, приказами, распоряжениями Общества, требованиями международного стандарта IS0 45001, указаниями и рекомендациями Единственного акционера, регламентирующими требования безопасности на производстве.

Плановая аттестация производственных объектов по условиям труда проведена в соответствии с «Правилами обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда» в декабре 2018 года.

По каждому рабочему месту и технологической операции составляются перечни возможных опасностей, которые включаются в инструкции по охране труда.

**2.1.3 Обеспечение Работников средствами индивидуальной защиты**

Все Работники АО «УМЗ» обеспечены СИЗ и предохранительными приспособлениями в полном объеме в соответствии с действующими нормами. На их приобретение в 2020 году израсходовано 290,5 млн. тенге.

Проводится постоянный контроль за обеспечением Работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты. В подразделениях на постоянной основе проводилась инвентаризация состояния спецодежды, её отбраковка, контроль за соответствием сроков использования нормам бесплатной выдачи спецодежды и спецобуви за счёт средств Работодателя.

В Обществе созданы надлежащие санитарно-бытовые условия – душевые, сушилки, гардеробные, умывальные, туалеты, комнаты для приема пищи, которые оснащены необходимой бытовой техникой.

**2.1.4 Повышение квалификации Работников**

Общество на постоянной основе уделяет пристальное внимание вопросам обучения Работников безопасности и охране труда, промышленной, пожарной, радиационной, ядерной безопасности.

В 2020 году в специализированных учебных центрах на курсах повышения квалификации «Вопросы безопасности и охраны труда» и «Вопросы промышленной безопасности» прошли обучение с получением сертификата установленного образца 356 Работников.

Проведен вводный инструктаж 342 Работникам, 268 Работникам проведен первичный инструктаж по безопасности и охране труда на рабочем месте и проверка знаний. Лиц, не прошедших обучение, проверку знаний и допущенных к самостоятельной работе - нет.

В 2020 году инженерами по промышленной безопасности проконтролировано проведение 24 противоаварийных тренировок и 23 учебных тревог. При проведении учебных тревог выявлено 10 нарушений, противоаварийных тренировок – одно нарушение. В настоящее время все нарушения устранены.

**2.1.5 Финансирование мероприятий по охране труда**

Первостепенное значение Обществом уделялось вопросам финансирования мероприятий по улучшению условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий. Для этих целей в Обществе был разработан и 20.12.2019 г. утверждён Председателем Правления «Комплексный план улучшения условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий на 2020 год» (далее – Комплексный план).

По Комплексному плану выполнено 148 мероприятий, на что израсходовано 152,3 млн. тенге, в том числе:

* на улучшение условий труда 106 мероприятий, израсходовано   
  92,1 млн. тенге;
* на снижение вероятности травматизма и снижение вероятности аварий   
  34 мероприятия, израсходовано 58,3 млн. тенге;
* на снижение общей заболеваемости 8 мероприятий, израсходовано   
  1,9 млн. тенге.

Улучшены условия труда 2853 Работникам, снижена вероятность травматизма 800 Работникам, снижена вероятность заболеваемости и вероятности аварий   
600 Работникам.

В целях предупреждения и выявления нарушений и отступлений от требований действующих правил, норм, инструкций, стандартов и других нормативно-правовых актов по охране труда техническими (профсоюзными) инспекторами по охране труда совместно с руководителями и специалистами структурных подразделений проводятся плановые проверки состояния безопасности и охраны труда на рабочих местах в ходе которых проверяются. Результаты проверок обсуждаются на Днях охраны труда, которые проводятся в подразделениях ежемесячно.

**2.1.7 Декларирование основной деятельности**

В соответствии с Законом Республики Казахстан «О гражданской защите» разработаны и утверждены 9 деклараций промышленной безопасности.

# 2.2 Охрана окружающей среды

Природоохранная деятельность, сохранение благоприятной окружающей среды и ресурсосбережение также являются приоритетными для Общества.

Забота об окружающей среде обеспечивает устойчивое развитие Общества. Для предотвращения возможного негативного воздействия Общество предпринимает все необходимые действия по обеспечению охраны окружающей среды, сохранению и восстановлению природных ресурсов, постоянно совершенствует технологические процессы и условия труда Работников.

Обществом обеспечивается выполнение приоритетных задач в области охраны окружающей среды.

Общество сертифицировано на соответствие деятельности требованиям международного стандарта серии ISO 14001 с 2003 года, а в 2018 году сертифицировано по новому стандарту ISO 14001:2015 года.

В соответствии с «Политикой руководства АО «УМЗ», принятой на заседании Правления (протокол № 35/1233 от 06.10.2020 г.), проводилась работа по снижению загрязнения окружающей среды.

Обеспечивается воплощение основных принципов указанной выше Политики и выполнение конкретных экологических задач, нацеленных на уменьшение воздействия на окружающую среду и совершенствование системы менеджмента окружающей среды (СМОС).

Всеми подразделениями Общества воздействие на окружающую среду оказывается в пределах установленных лимитов выбросов, сбросов загрязняющих веществ и размещения отходов производства.

В 2020 году валовые выбросы загрязняющих веществ в атмосферу подразделениями АО «УМЗ» по площадке в г. Усть-Каменогорске составили 43,8 % от установленных лимитов, валовые сбросы в р. Ульбу составили 55,7 % от установленных лимитов, объем размещенных опасных отходов составил 83,0 % от установленных лимитов.

Ежеквартально вопросы охраны окружающей среды в производствах Общества рассматривают на «Днях охраны окружающей среды».

Общество обеспечивает финансирование мероприятий по охране окружающей среды, в том числе затраты на повышение эффективности пыле- и газоочистных установок, охрану и рациональное использование водных ресурсов.

Планами мероприятий по охране окружающей среды АО «УМЗ» в г. Усть-Каменогорске на 2020 г. предусмотрено выполнение 11 мероприятий на сумму   
692,3 млн. тенге.

Планом мероприятий по охране окружающей среды рудника «Караджал» Горно-обогатительного комплекса Общества на 2020 г. предусмотрено выполнение 11 мероприятий на сумму 7,8 млн. тенге.

Планом мероприятий по охране окружающей среды обогатительной фабрики Горно-обогатительного комплекса Общества в г. Курчатове на 2020 г., предусмотрено выполнение 9 мероприятий на сумму 3,2 млн. тенге.

Примечание: Фактически за 2020 г. затрачено на выполнение планов мероприятий по охране окружающей среды:

* АО «УМЗ» в г. Усть-Каменогорск – 1 256,8 млн. тенге. Увеличение затрат на выполнение мероприятий обусловлено:
* по мероприятию «Хвостохранилище. Карта 1С. 2 очередь. Укрытие» в 2020 году выполнены работы, которые не были выполнены в 2019 году по причине неисполнения договорных обязательств со стороны подрядной организации;
* по мероприятию «Хвостохранилище. Пруд-испаритель (карта) №5. Строительство 2 очереди» работы, запланированные на 2021 год, выполнены досрочно в полном объеме в 2020 году;
* по мероприятию «Хвостохранилище. Пульпопроводы ТП, УП, СЦ от опоры 525 до пруда испарителя (карты) №1. Монтаж» произошло удорожание проекта и работы, запланированные на 2021 год, выполнены досрочно в полном объеме в 2020 году.

Все мероприятия, запланированные на 2020 г. выполнены, за исключением мероприятия «Разработка Отчета о геологической информации участка недр для закачки условно-чистых стоков АО «УМЗ» в аллювиальный водоносный горизонт долины реки Ульбы и согласование его в ГКЭН РК. Мероприятие выполнено частично. Отчет разработан, дальнейшее выполнение мероприятия приостановлено в связи с отказом Министерства экологии, геологии и природных ресурсов РК в выдаче лицензии;

* рудника «Караджал» ГОК – 7,8 млн. тенге. Все мероприятия выполнены;
* обогатительной фабрики – 3,3 млн. тенге. Все мероприятия выполнены.

В 2020 году ко Всемирному Дню охраны окружающей среды в Обществе:

* Выполнены мероприятия по озеленению, уходу и содержанию административной территории и санитарно-защитной зоны Общества, в том числе высажено 12000 штук рассады цветов.
* В марте 2020 года в фойе здания заводоуправления Общества обновлен выставочный стенд о деятельности Общества в области охраны окружающей среды.
* На корпоративном портале Общества ежемесячно публикуется Экологический бюллетень АО «УМЗ».
* В подразделениях Общества проведены «Дни охраны окружающей среды».
* Издан приказ по Обществу о поощрении сотрудников к Всемирному Дню охраны окружающей среды.
* Информация о природоохранной деятельности актуализирована и размещена на внешнем сайте Общества.
* Подготовлено радиовыступление директора по безопасности производства к Всемирному Дню охраны окружающей среды и выпущено в эфир 05.06.2020 г.

В целях повышения имиджа Общества по вопросам охраны окружающей среды и согласно медиаплану пресс-службы отдела по связям с общественностью и государственными органами во внешних средствах массовой информации и внутренних каналах распространения информации ко Всемирному дню охраны окружающей среды пресс-службой Общества подготовлены и размещены материалы в следующих изданиях:

* Областная газета «Рудный Алтай», «Экоприоритеты расставлены», № 66 от 04.05.2020 г.;
* Областная газета «DIDAR» «Экологиялық басымдықтарды белгілейміз», № 66 от 04.05.2020 г.;
* Новостной городской интернет-портал «ALTAY NEWS», «УМЗ: экоприоритеты расставлены», 05.06.2020 г.;
* Городская газета «7 ДНЕЙ» «Экоприоритеты расставлены», № 22 от 04.05.2020 г.;
* Пресс-релиз на внешнем сайте АО «УМЗ», 05.06.2020;
* Корпоративная газета «УМЗ-Иформ» «Всемирный день охраны окружающей среды», №11 от 05.06.2020 г.

# 2.3 Обеспечение ядерной и радиационной безопасности

В соответствии с гигиеническими нормативами «Санитарно-эпидемиологические требования к обеспечению радиационной безопасности», утверждёнными Министром национальной экономики Республики Казахстан (приказ № 155 от 27.02.2015) годовая эффективная доза облучения персонала группы А не должна превышать 20 мЗв. В 2020 году в Обществе фактическое значение максимальной годовой дозы составило 2,12 мЗв, что почти в 10 раз меньше предела годовой эффективной дозы облучения персонала группы А.

Все работы по обеспечению и контролю ядерной и радиационной безопасности в Обществе выполнялись в соответствии с требованиями действующих в Республике Казахстан законодательных и нормативных документов в области ядерной и радиационной безопасности.

# Мероприятия по научно-техническому и инновационно-технологическому развитию

В рамках научно-технического и инновационно-технологического развития Общества силами собственного Научного центра в 2020 году проведено более   
30 научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, направленных на поддержание стратегических и других проектов основных производств, пять из которых внедрены в производство.

По технологическому сопровождению основных производств опробованы и даны рекомендации по переработке новых видов танталового, ниобиевого и бериллиевого сырья. Разработана и подтверждена опытно-промышленными испытаниями технология обогащения Ермаковского концентрата с применением принципиально новых технологических подходов на базе технологии Tomra Sorting. С целью получения необходимых свойств продукции по запросу ОАО «Элеконд» отработаны технологические параметры производства танталовой проволоки диаметром (0,24±0,1 мм). Выполнены работы по изготовлению таблеток для калибровочных твэлов ТОО «Ульба-ТВС». За 2020г. Научным центром выпущено   
6 отчетно-научных технических документов с рекомендациями по сокращению жидких отходов.

Научным центром в 2020 г. по заказу Единственного акционера закончен первый этап поисковых исследований по изучению возможности попутного извлечения скандия и других ценных металлов из растворов подземного скважинного выщелачивания урана добывающих предприятий компании. Данная работа выполнялась с привлечением на договорной основе ТОО «Институт высоких технологий». По договору с Технологическим институтом Карлсруэ, Германия разработан и освоен технологический способ получения интерметаллидов бериллия, рассматриваемых в качестве кандидатных материалов в термоядерной энергетике, изготовлен и поставлен в адрес заказчика образец изделия из бериллида хрома и бериллида титана термообработанного. Данная работа получила высокую оценку на 31 международном симпозиуме по технологии термоядерного синтеза SOFT 2020 в Хорватии.

В части технического перевооружения производственных мощностей согласно «Сводному плану инвестиций по АО «УМЗ» в 2020 году реализованы следующие проекты:

*Южная площадка. Здание 57. Печь отжига металлов*

*Цель проекта:*

* модернизация танталового производства АО «УМЗ» под выпуск продукции из Ta, легированного Y, с улучшенными потребительскими и эксплуатационными свойствами для расширения присутствия и доли участия на существующем рынке и для освоения новых рынков сбыта продукции.

*Хвостохранилище. Пруд-испаритель (карта) №5. 2 очередь.*

*Цель проекта:*

* обеспечение основных производств достаточными свободными объемами для принятия всех видов отходов и исключение возможности их вынужденной остановки.

*СП Здание 600. Отделение по производству таблеток. Газовый пульт подачи водорода для печей СШВЭ. Техперевооружение*

*Цели проекта:*

* замена физически изношенных и морально устаревших газоанализаторов на современные средства анализа газовых смесей.
* снижение ущерба и потерь от возможного простоя технологического оборудования и выпуска некачественной продукции из-за отказов средств измерений.
* дооснащение установленного оборудования.

*Северная площадка. Здание 571А. Производство КМБЛ. Склад ГСМ.*

*Цель проекта:*

* выполнение требований нормативной документации Республики Казахстан по обеспечению пожарной безопасности на участке по производству карботермической медно-бериллиевой лигатуры.

*СП Здание 4,4А. Участок экстракции. Центробежные аппараты ЭЦК-320. Инв.№ №413646, инв.№ 413647, инв.№ 413648, инв.№ 413649. Капитальный ремонт.*

*Цели проекта:*

* исключение рисков невыполнения контрактных обязательств, предотвращение возможных ущербов за счёт восстановления первоначальных технических характеристик и улучшения эксплуатационных возможностей оборудования участка экстракции;
* улучшение радиационной обстановки за счет повышения надежности оборудования при его эксплуатации путем снижения количества ремонтов по отказам с разборкой внутренних узлов, загрязненных продуктом.

Главная задача инновационной деятельности Общества – увеличение прибыли путем привлечения в производственный процесс новых, нетрадиционных в данной сфере решений и технологий, оформленных в виде объектов интеллектуальной собственности.

В Обществе определены два главных направления инновационной деятельности – это совершенствование существующих технологических процессов и оборудования, и разработка новых технологий и новых видов продукции.

Для осуществления этих направлений необходимы условия для интеллектуального труда, важной составляющей которого являются идеи, рационализаторские предложения и изобретения.

В 2020 году:

* по «Программе 10 000 улучшений» подано 385 идей, внедрено 312 идей.
* оформлены и внедрены 78 рационализаторских предложений, экономический эффект от внедрения в производство рационализаторских предложений за 2020 год составил 106,71 млн. тенге.
* получен патент РК № 34441 на изобретение «Способ получения бериллиевого концентрата из флюорит-бертрандит-фенакитовых руд».

Экспертной комиссией АО «УМЗ» рассмотрены 4 заявки на предполагаемые служебные изобретения. Принято решение одно изобретение охранять в режиме ноу-хау, на 3 других подать заявку на выдачу охранного документа в РК и РФ.

Программный комплекс «База знаний», позволяющий управлять и систематизировать накопленный интеллектуальный капитал Общества, пополнился в 2020 г. на 39 научно-технических документов. Для наращивания ядерно-технологических знаний и компетенций подготовлено и представлено два доклада на X Школе-конференции молодых атомщиков Сибири, 09-13 ноября 2020 года,   
г. Томск, Россия и XVI семинаре «Ядерный потенциал Казахстана», 2-4 декабря   
2020 года, г. Алматы, Казахстан.

# Мероприятия по экономическому воздействию в регионах присутствия

# 

# Поддержка социально-экономического развития регионов присутствия

Общество является социально-ответственным, поэтому развитие социальной сферы и реализация социальных проектов является одним из его приоритетов.

С 2012 года Работники Общества присоединились к реализации Комплексного плана по поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и взяли на патронатное воспитание детей детских домов   
г. Усть-Каменогорска. Работники Общества приобщают воспитанников к условиям современной жизни, обеспечивая их участие в проводимых корпоративных, праздничных, спортивных и иных культурно-массовых мероприятиях Общества.

Работники Общества не остались в стороне от беды, произошедшей с семьей Работника автортранспорнтого хозяйства Общества (далее – АХ). В июне 2020г. скоропостижно скончался Работник АХ Цыбрий Ю.В., воспитывавший в одиночку четверых детей (супруга умерла в 2013г.). Трое несовершеннолетних детей могли оказаться в детском доме, так как семья проживала в доме, требующего ремонта.

В помощь семье Цыбрий силами заводчан были собраны средства в размере 1 161 800 тенге. На эти деньги приобретены материалы для ремонта дома, бытовая техника, компьютер, телефоны и мебель. Отдельные сотрудники оказали помощь непосредственно материалами. Текущий ремонт внутри и снаружи дома, ремонт отопительной системы, уборка домовой территории был выполнен силами Работников Общества. Несовершеннолетние дети остались проживать в семье.

По завершению благотворительной акции Общество подало в ЧУ «Центр социального взимодействия и коммуникаций» заявку на участие в конкурсе «Үздік волонтер». Всего на участие в конкурсе подано 87 заявок. 29 декабря 2020 года были подведены итоги конкурса «Үздік волонтер». По итогам конкурса Общество заняло второе место в номинации «Лучший волонтерский проект».

В рамках благоустройства региона Общество проводит работы по содержанию памятников В.П. Потанину и Е.П. Славскому (достопримечательности города Усть-Каменогорска) – уборка территории, содержание газонов и зеленых насаждений, ремонт. В 2020 году затраты на содержание памятников составили около 2,2 млн. тенге.

В 2020 году Общество, как добросовестный недропользователь осуществляло отчисления в адрес РГУ ДГД по ВКО КГД МФ РК на социально-экономическое развитие региона и его инфраструктуры. Отчисления Общества в адрес регионального бюджета на эти цели составили 7,2 млн. тенге.

Являясь крупным налогоплательщиком, Общество добросовестно исполняет свои обязательства по своевременному перечислению в бюджет начисленных налогов и отчислений. В 2020 году платежи по налогам и отчислениям АО «УМЗ» в региональный бюджет ВКО составили 1 843,9 млн. тенге.

# Процедуры управления закупочной деятельностью в рамках Устойчивого развития

Ответственность за закупочную деятельность и контроль её исполнения закреплена за управляющим директором по обеспечению бизнеса, службой директора по закупкам и ответственными структурными подразделениями Общества.

Принцип открытости и прозрачности обеспечивается проведением закупок в информационной системе электронных закупок на веб-сайте: https://zakup.sk.kz (далее — ИСЭЗ 2.0), в которой совершается полный цикл от планирования потребности в товарах, работах и услугах, далее проведение закупок, заключение и исполнение договоров, заканчивая поставкой товаров на склад.

С 01.01.2020 года, согласно Стандарту управления закупочной деятельностью АО ФНБ «Самрук-Қазына», утвержденному решением Правления АО «Самрук-Қазына» от 09.09.2019г. № 31/19 (ст.3 п.1 пп.22), Перечень предварительно квалифицированных потенциальных по-ставщиков товаров, работ и услуг формируется квалификационным органом.

В 2020 году Общество осуществляло:

* Комплаенс-проверки контрагентов на закупку работ и услуг, 1 раз на срок 12 месяцев при заключении контрактов/договоров/соглашений.
* Разработку поддержание в рабочем состоянии закупочной категорийной стратегии «Тантал». Проведён расчёт выгоды от реализации стратегии за 2020 год (рег.№ 1281к).
* Проведение мастер-классов и.о. директора по закупкам по изменениям в нормативно-правовые акты закупочной деятельности и иные нормативно-правовые акты, позволяющие снизить риск появления ошибок и несвоевременного проведения закупок товаров, работ и услуг.
* Поддержание, для Танталового производства, 3-хмесячного нормативного запаса по сырью. Остаток на складе на 31.12.2020: 21,2 тонны (по содержанию тантала). В 2020 году нормативный запас по сырью для Бериллиевого производства не предусмотрен планом потребности сырья БП.
* Заключение договоров на закупку товаров, работ и услуг с местными поставщиками региона присутствия:

|  |  |
| --- | --- |
| Регион | Количество договоров с поставщиками |
| г. Усть-Каменогорск, Восточно-Казахстанская обл. | 298 |
| г. Нур-Султан, Акмолинская обл. | 99 |
| г. Алматы, Алматинская обл. | 160 |
| г. Шымкент, Южно-Казахстанская обл. | 10 |
| г. Караганда, Карагандинская обл. | 25 |
| г. Павлодар, Павлодарская обл. | 20 |
| г. Актобе, Актюбинская обл. | 5 |
| г. Петропавловск, Северо-Казахстанская обл. | 3 |
| г. Актау | 2 |
| г. Кызылорда | 1 |
| г. Костанай | 1 |
| г. Уральск | 1 |

В 2020 году произошло увеличение невостребованных запасов по сравнению с объемом по итогам 2019 года, с 377 млн. тенге до 505 млн. тенге, на 128 млн. тенге, что составляет 34%.

Основными причинами роста являются:

* отходы производства, выставленные на реализацию в 2021 году;
* перемещение из категории ликвидных ТМЗ, переданных при ликвидации ТОО «ДК УМЗ»;
* отсутствие заказов на производство высокоемких танталовых конденсаторных порошков (ВЕКП);
* остановка производства таблеток в 4 квартале на Урановом производстве;
* проведение экспериментальных и опытных работ на операции прессования таблеток на Урановом производстве;
* ТМЗ, хранящиеся на складах ГОК.

Доля местного содержания в закупах товаров, работ и услуг за 2020 год (ДМС) (без учёта сырья, приобретаемого у зарубежных поставщиков) рассчитывалась на основании отчета формы 4 от 03.02.2021 года, интегрированного из Системы электронных закупок (zakup.sk.kz).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Сумма фактических поставок в 2020 году, тенге | ДМС (средневзвешенная \*), тенге | ДМС, % |
| 16 484 419 386,18 | 9 494 394 553,67 | 57,59 |

\* Расчет производится согласно Приказу Министра по инвестициям и развитию РК от 20 апреля 2018г. №260 «Об утверждении Единой методики расчета организациями местного содержания при закупке товаров, работ и услуг».

# Механизмы контроля

Для реализации Программы Устойчивого развития, достижения ее цели и решения задач сформированы соответствующие механизмы контроля.

# Производственный Совет по безопасности и охране труда

В соответствии со статьей 203 Трудового Кодекса Республики Казахстан для осуществления совместных действий Общества и Профсоюза по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний создан Производственный Совет по безопасности и охране труда АО «УМЗ».

В 2020 году проведены 3 совещания Производственного совета. В ходе совещаний рассматривались и обсуждались вопросы:

* об итогах работы Общества по безопасности и охране труда, промышленной, ядерной и радиационной безопасности, охране окружающей среды в 1-ом полугодии 2020;
* об итогах смотра-конкурса по ОТ в честь Всемирного Дня охраны труда;
* об утверждении состава Производственного совета Общества;
* о разработке плана работы Производственного совета по безопасности и охране труда на 2021 год;
* об утверждении кандидатур технических инспекторов по охране труда.
* итоги работы технических инспекторов по охране труда структурных подразделений Общества (работа технических инспекторов по ОТ структурных подразделений Общества признана удовлетворительной).

В соответствии со стандартом Общества СТ 14.0028-20 «Организация работ по обеспечению безопасности труда в АО «УМЗ» ежеквартально и по итогам года в Обществе проводятся совещания при Председателе Правления, на которых рассматриваются вопросы состояния охраны труда, охраны окружающей среды, ядерной, радиационной, промышленной и пожарной безопасности в Обществе за прошедший период.

В связи с введением ограничительных мер на период КВИ в 2020 году было проведено 2 совещания при Председателе Правления:

* № 14-01-04/193 от 14.02.2020 г. «О результатах работы за 2019 год в области ОТ, ООС, ЯБ, РБ, ПрБ и ПБ»;
* № 14-01-04/1520 от 14.12.2020 г. «О результатах работы за 9 месяцев   
  2020 года в области ОТ, ООС, ЯБ, РБ, ПрБ и ПБ».

Для результативности работы в области охраны труда, окружающей среды и радиационной безопасности Обществом ведется отчетность в области Устойчивого развития:

* ежеквартально и по итогам года составляются отчёты о состоянии охраны труда, окружающей среды и радиационной безопасности и направляются Единственному акционеру в установленные сроки;
* в течение года в соответствии с установленными сроками готовятся отчеты об исполнении протокольных решений корпоративных семинаров-совещаний по вопросам радиационной безопасности, охраны труда и окружающей среды. Информация об исполнении пунктов протокольных решений и копии документов, подтверждающих выполнение мероприятий, заносятся в программу   
  ПК «Протоколы».

# Система учета мероприятий

Для установления целей, оценки результативности работы, а также управления преобразованиями, направленными на то, чтобы сделать свою деятельность более эффективной, Обществом ведется отчетность в области Устойчивого развития:

* по окончании полугодия и года формируется консолидированный отчет по обучению Персонала;
* ежеквартально составляется консолидированная информация по социально-трудовым показателям.

В 2020 г. в Обществе в соответствии с ИП 30.0003 «Обучение персонала» оформлены ежеквартальные и годовые отчеты о проведении обучения персонала по подразделениям ППК и консолидированный по АО «УМЗ».

Консолидированная (Общество и ДЗО) информация по обучению Персонала Общества ежеквартально и по итогам года направлялась в адрес Единственного акционера в составе отчетов: 2HR, материалов к балансовой комиссии по итогам деятельности консолидированной группы организаций Общества, в составе Интегрированного отчета, а также загружалась на портал еКАР в раздел Управление человеческими ресурсами.

# Система управления рисками

Деятельность Общества связана с различными рисками, в связи с чем, эффективная система управления рисками является основополагающим элементом деятельности Общества. Точное и своевременное выявление, оценка, мониторинг и реагирование на риски позволяет эффективно принимать решения на всех уровнях управления и обеспечивать достижение поставленных целей и задач Программы устойчивого развития.

В Обществе на ежегодной основе утверждаются регистры и карты рисков, включающие в себя экономические, экологические и социальные составляющие Устойчивого развития. Регистр рисков, карта рисков и уровень риск-аппетита Общества были утверждены:

* на 2020 год решениями Совета директоров Общества № 17 от 18.11.2019,   
  № 13 от 21.09.2020, № 18 от 03.12.2020;
* на 2021 год решением Совета директоров Общества № 16 от 10.11.2020.

Для систематизации и единообразия подходов в вопросах комплаенс, принимая во внимание статус Единственного акционера, как публичной компании, а также с целью проведения независимой, профессиональной оценки рисков и повышения качества риск-менеджмента, решением Совета директоров Общества   
№ 7 от 26.05.2020 назначен Офицер по рискам и комплаенс.

Кроме того, Общество успешно проводит мероприятия, направленные на предотвращение реализации рисков и на снижение последствий от реализации рисков. На регулярной (квартальной) основе формируются отчеты об управлении рисками и исполнению предупредительных мероприятий в рамках регистра рисков.

Все идентифицированные риски Общества разбиты на пять основных категорий в соответствии с методологией COSO «Управление рисками организации–интегрированная модель»: стратегические, финансовые, операционные, инвестиционные и правовые.

Вышеуказанные отчеты направляются исполнительным органом на рассмотрение Совета директоров с целью раскрытия информации о ходе реализации принципов устойчивого развития.

# Внешняя система контроля: взаимодействие с Заинтересованными сторонами

Решением Совета директоров АО «УМЗ» № 17 от 29.12.2017 утверждена Карта стейкхолдеров АО «Ульбинский металлургический завод». Карта стейкхолдеров АО «УМЗ» предназначена для выстраивания конструктивных отношений как с внешними, так и с внутренними заинтересованными сторонами, оказывающих значительное влияние на устойчивое развитие общества. Эффективная система взаимодействия с заинтересованными сторонами обеспечивает необходимые условия для создания долгосрочной стоимости, достижения стратегических целей и формирования положительной репутации общества.

АО «УМЗ» на постоянной основе принимает меры по налаживанию диалога и долгосрочного сотрудничества, и управления отношениями с заинтересованными сторонами.

В целях выявления и отбора заинтересованных сторон в компании проводится анализ внутреннего и внешнего окружения. Так, анализируются взаимоотношения компании и лиц, интересы которых затрагиваются в рамках деятельности компании, а также имеющих или считающих, что они имеют законные требования в отношении некоторых аспектов деятельности компании. По результатам анализа пересматривается и обновляется перечень групп стейкхолдеров Общества.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. Единственный акционер АО «УМЗ» -  АО «НАК «Казатомпром» | Степень влияния стейкхолдера на  АО «УМЗ»  4 | | Степень влияния  АО «УМЗ» на стейкхолдера  2 |
| Интерес стейкхолдера в отношении  АО «УМЗ» | | **Механизмы воздействия** | |
| 1. Увеличение долгосрочной стоимости  АО «УМЗ». 2. Выполнение Стратегии развития  АО «УМЗ» в рамках исполнения общей стратегии АО «НАК «Казатомпром». 3. Получение дивидендов. 4. Реализация социальных программ. 5. Выполнение показателей среднесрочного плана развития. | | 1. Решения Единственного акционера  АО «УМЗ» (решения Совета директоров и Правления АО «НАК «Казатомпром», приказы Председателя Правления  АО «НАК «Казатомпром»). 2. Решения Совета директоров АО «УМЗ». 3. Совместные рабочие группы. 4. Совещания, переговоры и прочее. | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. Партнёры и акционеры / участники дочерних и зависимых организаций АО «УМЗ» (ДЗО) | Степень влияния стейкхолдера на  АО «УМЗ»  2 | | Степень влияния  АО «УМЗ» на стейкхолдера  2 |
| Интерес стейкхолдера в отношении  АО «УМЗ» | | **Механизмы воздействия** | |
| 1. Увеличение долгосрочной стоимости совместных предприятий. 2. Получение прибыли (дивидендов) от совместного управления. 3. Реализация производственных и инвестиционных программ. 4. Реализация социальных программ. 5. Выполнение показателей среднесрочного плана развития. | | 1. Учредительные договоры. 2. Решения ОСУ (ОСА)\*. 3. Решения НС (СД)\*\*. 4. Решения совместных консультативно-совещательных органов. 5. Совместные рабочие группы. 6. Совместные проверки. 7. Совещания, переговоры. 8. Переписка по вопросам деятельности ДЗО. | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. Внешние аудиторы и консультанты | Степень влияния стейкхолдера на  АО «УМЗ»  3 | | Степень влияния  АО «УМЗ» на стейкхолдера  1 |
| Интерес стейкхолдера в отношении  АО «УМЗ» | | **Механизмы воздействия** | |
| 1. Соблюдение стандартов МСФО. 2. Достоверность составления финансовой отчётности АО «УМЗ». 3. Исполнение рекомендаций внешнего аудитора. 4. Своевременная оплата согласно договорам. | | Договоры, отчёты и письма Руководству. | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. Кредиторы АО «УМЗ» | Степень влияния стейкхолдера на  АО «УМЗ»  2 | | Степень влияния  АО «УМЗ» на стейкхолдера  1 |
| Интерес стейкхолдера в отношении  АО «УМЗ» | | **Механизмы воздействия** | |
| 1. Своевременный возврат основного долга в полном объеме и получение вознаграждения. 2. Финансовая устойчивость АО «УМЗ». | | 1. Деловая переписка. 2. Регулярные аналитические встречи, переговоры. 3. Публикация информации об АО «УМЗ» в СМИ. | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. Поставщики и потребители | Степень влияния стейкхолдера на  АО «УМЗ»  4 | | Степень влияния  АО «УМЗ» на стейкхолдера  2 |
| Интерес стейкхолдера в отношении  АО «УМЗ» | | **Механизмы воздействия** | |
| 1. Стабильность и надёжность взаимовыгодного сотрудничества. 2. Гарантия выполнения взаимных обязательств по договорам/контрактам. 3. Гарантия высокого качества (стабильности, надёжности, безопасности и бесперебойности поставок) продукции/услуг. 4. Регулярная актуализация и совершенствование деятельности АО «УМЗ». | | 1. Система обратной связи с потребителями. 2. Проведение встреч, переговоров. 3. Подписание договоров, меморандумов, соглашений о стратегическом сотрудничестве. | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. ДЗО АО «УМЗ» | Степень влияния стейкхолдера на  АО «УМЗ»  2 | | Степень влияния  АО «УМЗ» на стейкхолдера  4 |
| Интерес стейкхолдера в отношении  АО «УМЗ» | | **Механизмы воздействия** | |
| 1. Уверенность в финансовой поддержке для выполнения планов. 2. Выполнение инвестиционных и социальных планов/обязательств ДЗО при поддержке АО «УМЗ». 3. Оказание АО «УМЗ» поддержки в устойчивом развитии. | | 1. Учредительные договоры. 2. Решения ОСУ (ОСА). 3. Решения НС (СД). 4. Переписка по вопросам деятельности ДЗО. 5. Информация/отчеты по выполнению производственных, инвестиционных и социальных планов/обязательств, направляемая в АО «УМЗ». | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. Менеджмент и персонал | Степень влияния стейкхолдера на  АО «УМЗ»  4 | | Степень влияния  АО «УМЗ» на стейкхолдера  4 |
| Интерес стейкхолдера в отношении  АО «УМЗ» | | **Механизмы воздействия** | |
| 1. Результаты, достижения и перспективы развития АО «УМЗ». 2. Кадровая и социальная политика  АО «УМЗ». 3. Вовлеченность и перспективы развития персонала. 4. Мероприятия по материальной и нематериальной мотивации. 5. Условия Коллективного договора. 6. Соблюдение норм законодательства и нормативных актов в области трудового законодательства Республики Казахстан. 7. Создание благоприятных условий (мотивация) для удержания и привлечения высококвалифицированных Работников. | | 1. Аппаратные, производственные, оперативные и иные совещания. 2. Устные обращения. 3. Каналы внутрикорпоративной коммуникации. 4. Заявления и запросы. | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. Профессиональные союзы | Степень влияния стейкхолдера на  АО «УМЗ»  2 | | Степень влияния  АО «УМЗ» на стейкхолдера  3 |
| Интерес стейкхолдера в отношении  АО «УМЗ» | | **Механизмы воздействия** | |
| 1. Соблюдение работодателем установленных обязательств в отношении Работников. 2. Защита прав и интересов Работников. | | 1. Обсуждение и утверждение коллективного договора. 2. Собрания и встречи членов профсоюза с менеджментом  АО «УМЗ». | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. Государственные органы Республики Казахстан | Степень влияния стейкхолдера на  АО «УМЗ»  4 | | Степень влияния  АО «УМЗ» на стейкхолдера  2 |
| Интерес стейкхолдера в отношении  АО «УМЗ» | | **Механизмы воздействия** | |
| 1. Соблюдение законодательства и нормативных актов Республики Казахстан АО «УМЗ» и ДЗО. 2. Получение своевременной и достоверной информации. 3. Развитие конкуренции. 4. Выдача заключения в отношении дальнейшей деятельности на конкретном товарном рынке. 5. Исполнение налоговых обязательств в бюджет в полном объёме и в установленные сроки. 6. Выполнение международных обязательств Республики Казахстан. 7. Предоставление права недропользования. 8. Лицензирование отдельных видов деятельности. 9. Выполнение лицензионно-контрактных обязательств ДЗО АО «УМЗ».   Развитие атомной энергетики и промышленности в Республике Казахстан. | | 1. Запрос отчетности по итогам финансово-хозяйственной деятельности  АО «УМЗ». 2. Запросы государственных органов по различным направлениям деятельности АО «УМЗ». 3. Доведение информации о внесении изменений и дополнений в законы и нормативные акты Республики Казахстан. 4. Согласование контракта на недропользование, акта государственной регистрации на право недропользования. 5. Проверки выполнения лицензионно-контрактных обязательств АО «УМЗ». | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. Местные исполнительные органы | Степень влияния стейкхолдера на  АО «УМЗ»  3 | | Степень влияния  АО «УМЗ» на стейкхолдера  1 |
| Интерес стейкхолдера в отношении  АО «УМЗ» | | **Механизмы воздействия** | |
| 1. Увеличение налоговых поступлений в местные бюджеты. 2. Исполнение контрактных обязательств в части расходов на социальную сферу. 3. Своевременная и качественная реализация социальных проектов. 4. Увеличение (сохранение) рабочих мест. 5. Соблюдение законодательства Республики Казахстан в области промышленной, радиационной и ядерной безопасности. | | 1. Меморандумы о сотрудничестве между местными исполнительными органами и  АО «УМЗ» в целях поддержки и развития социальной сферы регионов. 2. Генеральные соглашения между местными исполнительными органами и АО «УМЗ» по финансированию социальной сферы регионов. | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. СМИ | Степень влияния стейкхолдера на  АО «УМЗ»  2 | | Степень влияния  АО «УМЗ» на стейкхолдера  1 |
| Интерес стейкхолдера в отношении  АО «УМЗ» | | **Механизмы воздействия** | |
| 1. Получение своевременной и достоверной информации о деятельности АО «УМЗ»:  * о безопасности производства; * о качестве выпускаемой продукции; * о финансовых показателях; * о реализации совместных проектов; * о перспективах развития отрасли. | | 1. Договоры на оказание услуг по размещению информации (статьи, сюжеты) о деятельности АО «УМЗ». 2. Участие в пресс-конференциях, брифингах, презентациях, пресс-турах на производственные объекты, распространение пресс-релизов, оказание фото-видео съёмок. | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. Международные организации | Степень влияния стейкхолдера на  АО «УМЗ»  4 | | Степень влияния  АО «УМЗ» на стейкхолдера  1 |
| Интерес стейкхолдера в отношении  АО «УМЗ» | | **Механизмы воздействия** | |
| 1. Соблюдение казахстанских и международных (ратифицированных и нератифицированных в Республике Казахстан) стандартов/норм по обеспечению промышленной, радиационной и ядерной безопасности и требований систем менеджмента. 2. Открытость и прозрачность деятельности. 3. Участие в подготовке/рассмотрении проектов нормативных правовых документов. | | 1. Участие в совместных проектах. 2. Переписка по интересующим вопросам. 3. Подготовка экспертных заключений, предложений и замечаний к проектам нормативных правовых документов. 4. Проведение верификаций и аудитов. | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. Общественные организации, местное население | Степень влияния стейкхолдера на  АО «УМЗ»  4 | | Степень влияния  АО «УМЗ» на стейкхолдера  3 |
| Интерес стейкхолдера в отношении  АО «УМЗ» | | **Механизмы воздействия** | |
| 1. Финансирование социальных программ. 2. Оказание благотворительной и спонсорской помощи. 3. Общественные слушания. | | 1. Проведение общественных слушаний. 2. Информирование о текущей деятельности. 3. Письма (обращения), адресованные  АО «УМЗ». | |

ОСУ (ОСА)\* – Общие собрания участников (Общие собрания акционеров);

НС (СД)\*\* – Наблюдательные советы (Советы директоров)

# Вывод

В 2020 году Общество осуществляло целенаправленную работу по реализации мероприятий «Программы устойчивого развития АО «УМЗ» на 2020-2022 годы».

Мероприятия, определённые «Программой устойчивого развития АО «УМЗ» на 2020-2022 годы» в области социального развития, охраны труда, экологической безопасности, а также участия в социально-экономическом развитии регионов присутствия в 2020 году выполнялись, результативны и способствовали достижению результатов Программы к 2022 году и реализации задач, запланированных на 2020 год Стратегией развития Общества на 2018-2028 годы.

Председатель Правления С. Бежецкий