



Дорожная карта устойчивого роста



Отчет по корпоративной
социальной ответственности

2018

Дорожная карта устойчивого роста

ВВЕДЕНИЕ

Представляем вашему вниманию Отчет по корпоративной социальной ответственности (КСО) компании «КАТКО» – казахстанского уранодобывающего предприятия и крупнейшего в мире оператора по добыче урана методом подземного скважинного выщелачивания. Имея штат около 1 200 человек, «КАТКО» является успешным совместным предприятием двух ведущих мировых компаний атомной отрасли, французской компании «Orano» (ранее – «AREVA») и казахстанского АО «НАК «Казатомпром» («Казатомпром»).

Вот уже более 20 лет «КАТКО» строит свой бизнес на основе передовой международной практики в области техники безопасности, охраны здоровья и охраны окружающей среды (ОТ, ТБ и ООС). Компания придерживается принципов прозрачной отчетности в рамках Инициативы прозрачности в добывающих отраслях (EITI), участником которой является Казахстан, а также соблюдает практики Международного совета по горному делу и металлам (ICMM).

В 2018 году «КАТКО» продолжила выполнять свои ключевые показатели эффективности (КПЭ)¹, измеряющие выполнение обязательств по КСО перед заинтересованными сторонами, не в последнюю очередь обеспечивая стабильные поставки продукции для потребителей, а также налоговые и бюджетные поступления местным и центральным органам власти. Компания провела более 37 000 часов обучения по технике безопасности и продолжила развивать культуру безопасности на рабочих местах, чтобы предотвратить инциденты с потерей рабочего времени.

«КАТКО» планомерно инвестирует в развитие местных сообществ. С 2010 года в проекты социального развития уже вложено 1,3 миллиарда тенге (US\$3,8 миллионов), из которых 125 миллионов тенге (US\$362 623) было выделено в 2018 году.* «КАТКО» также является примером устойчивого бизнеса и выступила в качестве одного из участников павильона «Мир Атомной Энергии» на Казахстанской международной выставке «Экспо-2017» – главном мировом выставочном событии, посвященном устойчивой энергетике.

¹Ключевые показатели эффективности являются важным инструментом, используемым для определения целей в сфере деятельности, которой занимается организация, и оценки текущего хода их выполнения.

*посчитано по среднегодовому обменному курсу за 2018 год – 344,71 KZT / US\$, источник: <https://nationalbank.kz/?docid=763&switch=russian>



30 проектов

КОЛИЧЕСТВО ПРОЕКТОВ, ВЫПОЛНЕННЫХ
В РАМКАХ МАСТЕР-ПЛАНА (2018)



LTIFR: 0,45 TRIFR: 0,67

КОЭФФИЦИЕНТ ЧАСТОТЫ ТРАВМ,
ВЛЕКУЩИХ ЗА СОБОЙ ПОТЕРЮ
ТРУДОСПОСОБНОСТИ И КОЭФФИЦИЕНТ
ЧАСТОТЫ ВСЕХ ЗАРЕГИСТРИРОВАННЫХ
ТРАВМ (ОТ, ТБ И ООС 2018)



15,85 млрд тенге

ОБЩАЯ СУММА РАСХОДОВ НА МЕСТНЫЕ
ЗАКУПКИ (2018)



125 млн тенге

СУММА ИНВЕСТИЦИЙ
В СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ (2018)

КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ «КАТКО» В СФЕРЕ КСО, ИТОГИ 2018 ГОДА

29  млн тенге

ОБЩАЯ СУММА СОЦИАЛЬНЫХ
ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ (2018)


1 191

ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА
НА КОНЕЦ 2018 ГОДА

1,3  млрд тенге

ОБЩАЯ СУММА ИНВЕСТИЦИЙ НА МЕСТНЫЕ
СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ С 2010 ГОДА

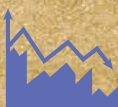


39 004

КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО
ОБУЧЕНИЯ ОСНОВНОГО ПРОИЗВОДСТВЕННОГО
И ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА
ПО БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ПОДГОТОВКЕ (2018)

 **75%**

КОЭФФИЦИЕНТ СОЦИАЛЬНОЙ
СТАБИЛЬНОСТИ (2018)

106 

КОЛИЧЕСТВО ЗАРЕГИСТРИРОВАННЫХ
ПОТЕНЦИАЛЬНО ОПАСНЫХ СИТУАЦИЙ
(ОТ, ТБ И ООС 2018)

3 212  ТОНН

ОБЩИЙ ОБЪЕМ ПРОИЗВОДСТВА УРАНА (2018)

СОДЕРЖАНИЕ

О Компании «КАТКО»	2
Франция и Казахстан: партнерство	6
Обращение Генерального директора	8
Отчетность перед заинтересованными сторонами	10
Система КСО	14
1-й принцип КСО: Охрана здоровья и радиационная безопасность	18
2-й принцип КСО: Охрана труда и техника безопасности	22
3-й принцип КСО: Охрана окружающей среды	26
4-й принцип КСО: Социальная вовлеченность	30
5-й принцип КСО: Ответственность перед персоналом	34
6-й принцип КСО: Инновации	40
Методология и содержание Отчета	44

О КОМПАНИИ «КАТКО»

Созданное в 1996 году для разработки месторождений Мойынкум и Торткудук в Туркестанской области Казахстана, ТОО «Казахстанско-французское совместное предприятие «КАТКО» («КАТКО») использует международный опыт и профессиональные знания учредителей – компаний «Orano» и «Казатомпром», для развития своей деятельности по добыче урана. «Orano» принадлежит 51 % совместного предприятия, а «Казатомпрому» – 49%. Головной офис «КАТКО» расположен в городе Нур-Султан.

На долю Казахстана приходится около 40% от общего мирового объема добычи урана. В 2009 году «КАТКО» стала крупнейшей в мире компанией по добыче урана методом подземного скважинного выщелачивания (ПСВ). В 2019 году Компания произвела свою 40 000-ную тонну урана (приблизительно 7% от годового объема мировой добычи).

В 2017 году «Orano» и «Казатомпром» еще более укрепили свое историческое сотрудничество, подписав стратегическое соглашение об освоении месторождения Южный Торткудук, расположенного вблизи от уже разрабатываемых «КАТКО» месторождений, что, в свою очередь, обеспечит объем производства для Компании на следующие двадцать лет.

В январе 2018 года «КАТКО» получила лицензию на осуществление добычных работ на новом участке уранового месторождения Мойынкум. Этот участок с высоким сырьевым потенциалом геологи Компании открыли несколько лет назад возле двух уже разрабатываемых участков. Эти новые ресурсы, зарегистрированные в 2017 году, обеспечат добычу для «КАТКО» более чем на 10 лет. Команда проекта «Южный Торткудук» продолжает подготовительные работы для запуска производственных работ к 2020 году.

Годовой объем добычи «КАТКО» вырос с 3 000 тонн в 2009 году до 4 000 тонн в период 2013–2016 годов, после чего постепенно снизился до уровня около 3 500 тонн в 2017 году в связи с проведением предлицензионных работ по проекту «Южный Торткудук». Общий объем производства Компании по действующим проектам будет составлять около 3 200 тонн в год до начала разработки месторождения Южный Торткудук, после чего ожидается возвращение к годовому объему добычи в 4 000 тонн на протяжении срока разработки нового проекта.

Согласно рейтингу издания «Эксперт Online²», в начале 2019 года компания «КАТКО» заняла 34-е место среди 100 крупнейших компаний Казахстана. На конкурсе «Парыз-2018», который проводился Министерством труда и социальной защиты Республики Казахстан в декабре 2018 года, «КАТКО» заняла второе место в номинации «Лучшая социально-ответственная компания» в Казахстане.

Из общего числа сотрудников – 1 191 человек в 2018 году, более 53% составили жители Созакского района, где расположены рудники Компании. «КАТКО» нанимает работников из числа жителей регионов, где осуществляет свою деятельность. 20% сотрудников составляют жители Туркестанской области, 9% – жители Алматы, 7% – жители столицы Казахстана – г. Нур-Султан (бывш. Астана, где находится головной офис «КАТКО»), около 9% приходится на жителей других областей страны и лишь 2% представлены иностранными работниками.

«КАТКО» обеспечивает возможности неограниченного роста талантливым сотрудникам и управляет своими человеческими ресурсами посредством создания и развития партнерских отношений с техническими учебными заведениями и университетами Казахстана и Франции, а также за счет корпоративных образовательных программ «Orano».

НАША МИССИЯ

Быть образцовой уранодобывающей компанией для заказчиков по всему миру, работая безопасно и устойчиво благодаря нашим сотрудникам и опыту.

НАШЕ ВИДЕНИЕ

Обеспечить наше будущее, успешно воплощая в жизнь инновации и новые проекты по производству.

НАШИ ЦЕННОСТИ

- ▶ Чувство долга
- ▶ Забота друг о друге
- ▶ Открытость для изменений
- ▶ Удовольствие и радость
- ▶ Надежность и честность

Строительство пилотного
перерабатывающего завода
«Мойынкум»

1996

Создание совместного
предприятия «КАТКО»

2000

Ввод в эксплуатацию
перерабатывающего завода
«Мойынкум Южный»

2004

Выход на полную
производственную
мощность

2006

Заключение договора между
«Orano» и «Казатомпром» об
увеличении объемов добычи урана
в «КАТКО»

2007

Запуск
перерабатывающего
завода «Торткудук»

2008

²http://expert.ru/ratings/rejting-krupnejshih-kompanij-kazahstana-po-ob_emu-realizatsii-produktsii_0/

УРАНОВАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ

Уран является товаром и, следовательно, подвержен циклическому характеру спроса. В данный момент рынок восстанавливается после периода волатильности цен, в то время как факторы спроса на следующее десятилетие становятся очевидными. В последние годы это привело к тому, что некоторые производители урана сократили предложение в ожидании улучшения условий на рынке в будущем. Основными потребителями ядерного материала являются электроэнергетические компании, военный подводный флот и медицинские организации.

Согласно отчету Всемирной ядерной ассоциации о состоянии мировой ядерной отрасли за 2018 год, в настоящее время в мире эксплуатируется около 450 ядерных энергетических реакторов общей электрической мощностью около 400 ГВт, что в 2017 году составляло более 10% мировой электроэнергии. В настоящее время ведется строительство еще 50 энергетических реакторов по большей части в Китае, Индии, России и Объединенных Арабских Эмиратах.

Всего в настоящий момент заказано или планируется к заказу 150 новых реакторов и еще 300 предложено. Важным текущим фактором спроса является борьба с изменением климата, в рамках которой атомная энергетика рассматривается как средство сокращения выбросов углерода в атмосферу за счет замены электрических станций, сжигающих уголь и природный газ, особенно на быстро растущих рынках Китая и Индии.

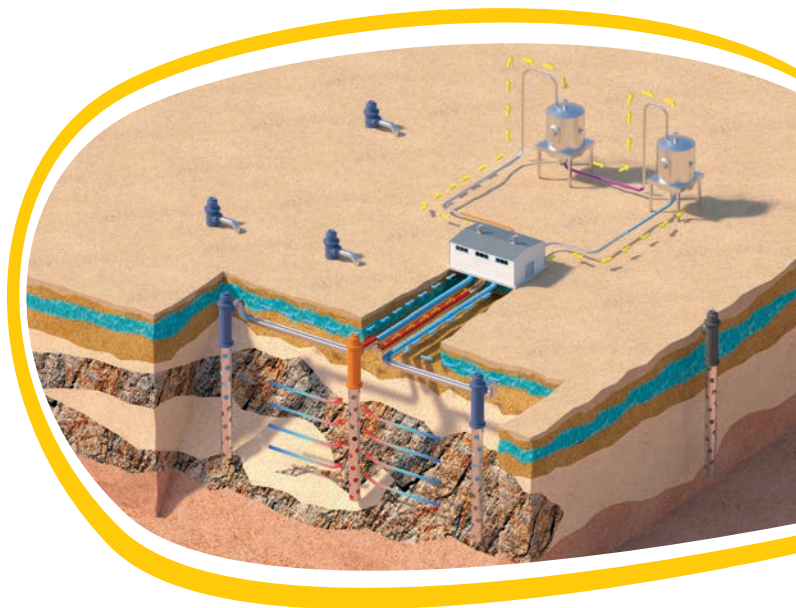
Казахстан остается крупнейшим производителем урана в мире. На страну приходится 2/5 от общего объема производства 2018 года, несмотря на сокращение объемов производства на 20% для балансировки спроса и предложения в ответ на падение цен на мировом рынке. Оценочные запасы урана в Казахстане составляют 2 млн тонн, что делает страну второй по запасам в мире после Австралии. В соответствии с официальной статистикой, в 2018 году Казахстан произвел 21 699 тонн урана в сравнении с 23 390 тоннами, добытыми в 2017 году.

О методе подземного скважинного выщелачивания

Метод подземного скважинного выщелачивания (ПСВ) был создан в начале 60-х годов прошлого века, а в 90-х годах он стал широко применяться в уранодобывающей промышленности. В последние годы почти половина мировой добычи урана осуществляется данным методом.

Принцип ПСВ заключается в нагнетании выщелачивающего раствора по скважинам в залежь урана. Раствор (разведенная кислота и вода) растворяет уран по мере прохождения через залежь, после чего откачивается на поверхность. После этого раствор с ураном транспортируется по трубопроводу на завод, где проводится его экстракция и фиксация на ионообменной смоле. Лишенные урана растворы насыщаются кислотой и вновь закачиваются в скважины. Таким образом, ПСВ представляет собой технологию замкнутого цикла.

Технология добычи способом ПСВ развивалась в условиях жесткого оперативного и нормативного контроля. Добыча с использованием данного метода вызывает незначительные поверхностные нарушения, не приводит к образованию хвостов или пустой породы и требует меньших инвестиций, чем добыча обычным способом. Тем не менее, данный метод используется только в том случае, когда руда расположена между непроницаемыми слоями почвы, как в Казахстане и Монголии.



Расширение производительности перерабатывающего комплекса «Торткудук»

«КАТКО» добывает 30 000-ную тонну урана

«КАТКО» добывает 40 000-ную тонну урана

2009

2010

2013

2016

2017

2019

«КАТКО» становится крупнейшим в мире уранодобывающим предприятием, использующим метод ПСВ

«КАТКО» достигает годовой производительности 4 000 тонн

«Казатомпром» и «Orano» заключили соглашение о дальнейшем развитии «КАТКО»³

БИЗНЕС-МОДЕЛЬ

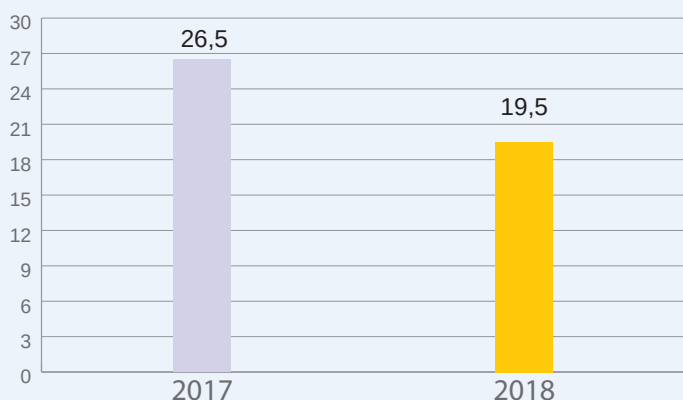
Бизнес-модель «КАТКО» предназначена для усиления эффекта уникальных ценностных предложений использования Компанией инновационных технологий и эффективной структуры затрат на предоставления услуг от имени и в интересах своих клиентов, в то же время используя квалифицированную и конкурентоспособную базу человеческих ресурсов, обеспечивая конкурентоспособный уровень издержек производства. Компания может работать со своими ключевыми партнерами и клиентами – компаниями «Orano» и «Казатомпром», а также со своими поставщиками, над применением технологий и рабочих методов, нацеленных на достижение превосходных результатов во всех четырех сферах своей деятельности: разведка, добыча, переработка и НИОКР. Помимо этого, внимание «КАТКО» к защите окружающей среды, помноженное на инновации, имеет решающее значение для осуществления производственной деятельности в условиях чувствительной местной экосистемы.



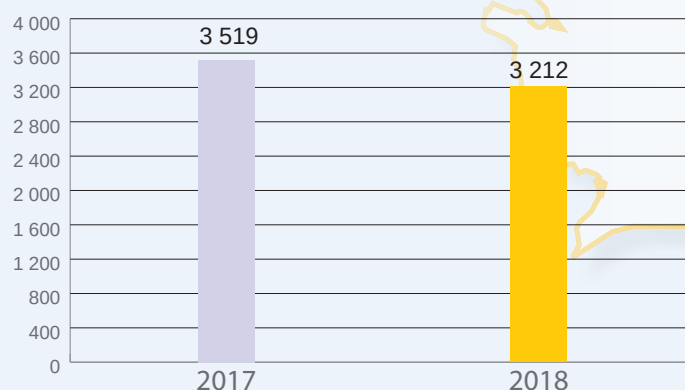
Наша деятельность

Свою деятельность по разведке и добыче урана «КАТКО» осуществляет в Туркестанской области с населением в 2,7 млн человек и Созакском районе с населением приблизительно в 62 000 человек. Головной офис Компании расположен в городе Нур-Султан.

Вклад в государственный бюджет, 2017–2018, млрд тенге*



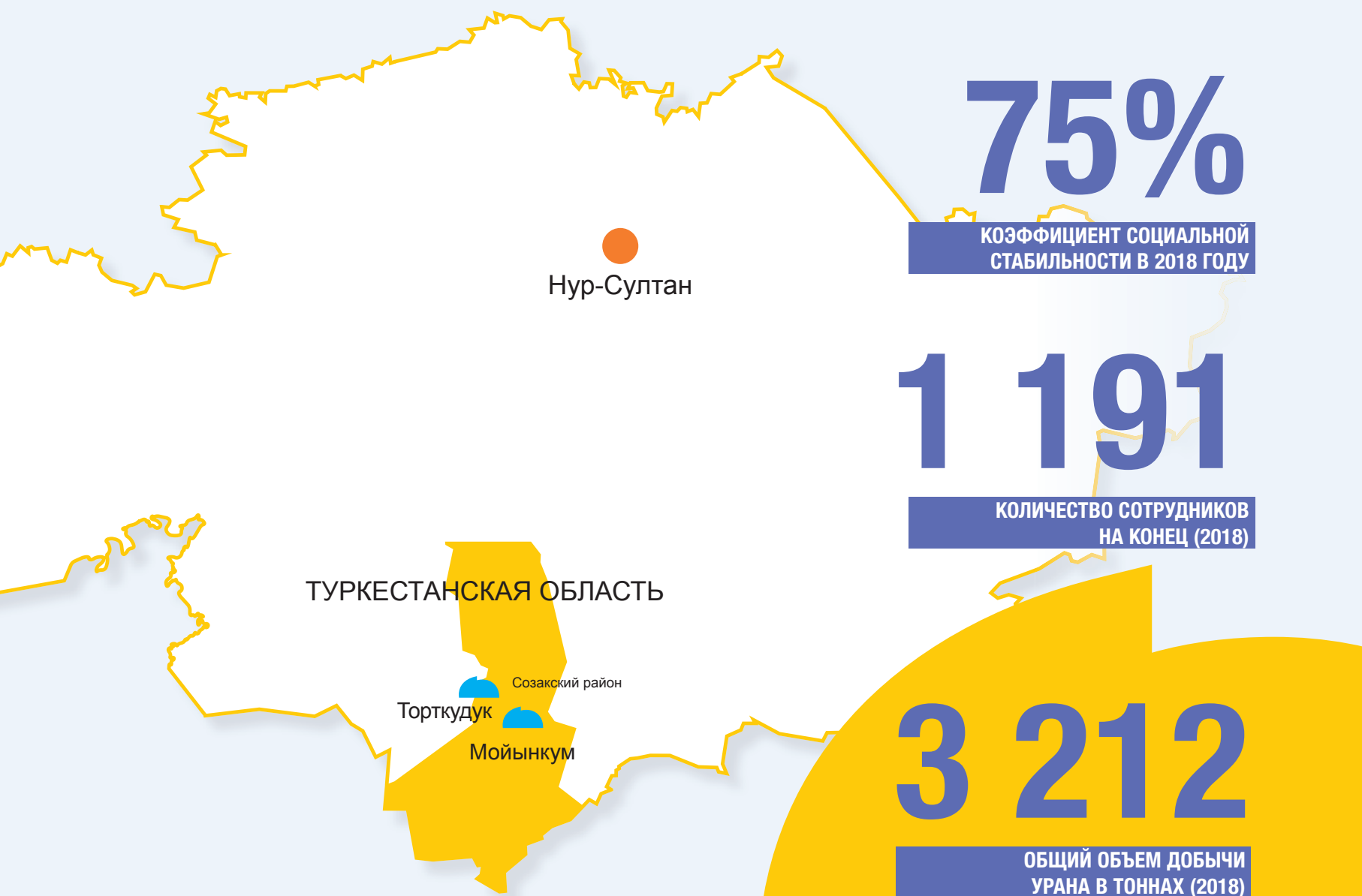
Общий объем добычи урана, 2017–2018, тонн



* Из отчета ИПДО

Цепочка поставок

Цепочка поставок компании «КАТКО» состоит из участников, транспортирующих свою продукцию из рудников к потребителям. Для Компании безопасность цепочки поставок имеет крайне важное значение, поскольку урановая продукция должна храниться и перемещаться надлежащим образом. «КАТКО» управляет каждым звеном цепочки от транспортировки из рудника до железной дороги, а «Казатомпром» оказывает существенную поддержку в этом процессе.



ФРАНЦИЯ И КАЗАХСТАН: ПАРТНЕРСТВО

Долгосрочное сотрудничество

«КАТКО» представляет собой один из примеров долгосрочного и взаимовыгодного сотрудничества между Францией и Казахстаном со стабильными и многообещающими перспективами, так как в течение нескольких следующих лет производственная мощность Компании возрастет. «КАТКО» является совместным предприятием по добыче урана, представляющим собой успешное промышленное партнерство между двумя мировыми лидерами по добыче урана: французской компанией «Орано» – экспертом в области ядерного топливного цикла и казахстанской компанией АО «НАК «Казатомпром» – национальным оператором по импорту и экспорту урана.

Совместное предприятие обеспечивает возможность для обоих участников объединить свои конкурентные преимущества в добыче урана, способствовать развитию экономики Казахстана и обеспечить долгосрочную поставку урана клиентам по всему миру, включая потребителей признанной в мире атомной энергии во Франции.

«Орано» предлагает продукцию и услуги с высокой добавленной стоимостью для полного ядерного топливного цикла. Деятельность компании от добычи до вывода из эксплуатации включает в себя конверсию, обогащение, переработку, логистику и технические разработки, и способствует производству электроэнергии с низким уровнем выбросов углерода. В 2018 году на долю компании приходилось 15% мирового рынка. Компания устанавливает стандарты в урановой промышленности благодаря самым современным методам добычи и испытанным «ноу-хау» по рекультивации бывших рудников.

Добыча урана является одним из основных видов деятельности компании «Орано». Урановые рудники в Канаде, Казахстане и Нигере делают «Орано» одним из ведущих производителей урана с конкурентной себестоимостью продукции и инновационными технологиями добычи. Помимо добычи, «Орано» осуществляет проекты по разведке и добыче на ураносодержащих участках, а также проекты по рекультивации бывших рудников. После процесса добычи природного урана конверсия и обогащение являются основными этапами обеспечения атомных электростанций топливом, полностью адаптированным под потребности атомных реакторов. Недавно обновленная уникальная интегрированная промышленная платформа

группы компаний «Орано» делает ее одним из глобальных лидеров в сфере конверсии и обогащения урана.

Будучи мировым лидером в области переработки и повторного использования, Орано предоставляет своим клиентам услуги по эффективному, безопасному и ответственному управлению отработанным ядерным топливом. За счет восстановления 96% материалов, пригодных для повторного использования (95% урана и 1% плутония) в отработанном топливе, «Орано» может проводить переработку материала и производить новое, смешанное оксидное топливо (МОХ) для атомных реакторов.

На «Казатомпром» приходится 40% от мировой добычи урана. «Казатомпром» является национальным оператором по импорту и экспорту урана и на 85,08% принадлежит Фонду национального благосостояния «Самрук-Қазына», а остальные 14,92% акций находятся в свободном обращении на Астанинской и Лондонской фондовых биржах с момента их первого открытого размещения в ноябре 2018 года. Стратегия «Казатомпрома» предусматривает рефокусировку на основные виды деятельности компании: оптимизацию объемов добычи, переработки и продаж в соответствии с текущими условиями на рынке; повышение эффективности посредством повышения объема продаж и совершенствования маркетинга; применение самых современных бизнес-процессов, а также разработку корпоративной культуры в качестве отраслевого лидера. Являясь мировым лидером в производстве природного урана, «Казатомпром» имеет приоритетный доступ к крупнейшей в мире ресурсной базе.

Французский и казахстанский учредители осуществляют контроль деятельности Компании через общее собрание участников и наблюдательный совет, который состоит из семи членов: четыре представителя «Орано» и три представителя «Казатомпрома». Управление деятельностью «КАТКО» осуществляет Генеральный директор, который назначается акционерами и действует при содействии комитета директоров (КОДИР), состоящего из 10 членов. Как уже было сказано в данном отчете, за последние 20 лет в «КАТКО» была разработана система корпоративного управления мирового уровня с применением передового опыта обеих стран.



Примечание: Данные получены из общедоступной отчетности * Финансовая консолидированная доля «Orano» в размере 7 586 тонн урана плюс доля «Орано» в СОМИНАК (34%) в размере 384 тонн урана.



Источник: база статистических данных ООН по торговле товарами

Торгово-промышленная палата «Франция – Казахстан»



С момента обретения Казахстаном независимости в начале 1990-х, одним из самых больших успехов страны стало создание мирных и плодотворных взаимоотношений с ведущими экономическими державами, прямых связей с их бизнесом и промышленностью. Франция не стала исключением.

Казахстанско-французское совместное предприятие «КАТКО» гордится тем, что является частью торгово-промышленной палаты «Франция – Казахстан» (ТППФК), президентом которой является Генеральный директор Компании – Жерар Фриес. Такая роль дает ему уникальную возможность регулярного общения с политическими и бизнес-лидерами как Казахстана, так и Франции.

ТППФК – это сообщество взаимных интересов различных французских экономических миссий в Казахстане. Будучи платформой для переговоров и обмена информацией, она помогает развивать и поддерживать деловые отношения между Францией, франкоговорящими партнерами и Казахстаном.

ТППФК объединяет в себе 40 членов, представляющих французские компании, действующие в Казахстане, а также казахстанские компании с крепкими связями во Франции. За последнее десятилетие стратегического сотрудничества между Францией и Казахстаном объем торговли между двумя странами составил более 43 млрд долларов США. С 1 января 2017 года установлен безвизовый режим для краткосрочных поездок граждан Франции в Казахстан, что, в значительной степени, способствует развитию как бизнеса, так и туризма.

Внешнеторговый оборот между Казахстаном и Францией в 2017 году составил 3,3 млрд долларов США, что на 38,5% больше показателя 2016 года – 2,5 млрд долларов США. Экспорт из Казахстана за последний год составил 2,8 млрд долларов США, рост на 59,7% с 1,8 млрд долларов США в 2016 году.

В Казахстане зарегистрировано около 40 компаний с французским участием, включая представительства таких крупных организаций, как «Airbus», «Alstom», «Danone», «Lactalis», «Orano», «Sanofi», «Total», «Vicat» и многие другие.

Миссия и ценности ТППФК включают следующее:

- ▶ Презентация французскому сообществу инвестиционно-экспортных преимуществ Республики Казахстан
- ▶ Разъяснение действующего и нового законодательства РК в сфере привлечения иностранной рабочей силы, фискальной политики, социального регулирования и др.
- ▶ Формирование среди компаний-членов Палаты объективного восприятия проводимой Правительством Казахстана политики с целью дальнейшей максимизации их прибыли
- ▶ Обеспечение занятости казахстанских граждан (квалифицированных специалистов) на французских предприятиях в Казахстане
- ▶ Проведение Ежегодной ярмарки вакансий с участием компаний-членов Палаты для казахстанских студентов-выпускников вузов Франции



ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

Уважаемые партнеры и коллеги!

Предлагаем вашему вниманию Отчет по корпоративной социальной ответственности «КАТКО», охватывающий период 2017–2018 гг. В нем мы стремились максимально полно раскрыть все аспекты нашей работы с заинтересованными сторонами, включая такие ключевые темы, как корпоративное управление, безопасность работников, человеческие ресурсы, социальные инвестиции в местные сообщества и в защиту окружающей среды.

Мы хотим, чтобы данный отчет стал своего рода «дорожной картой», глядя на которую все заинтересованные стороны видели, как мы достигли текущего уровня развития наших процессов КСО, где мы находимся в данный момент, и тот путь, по которому намерены двигаться дальше. В настоящее время мы работаем над картированием основных заинтересованных сторон. Эта работа выполняет несколько важных функций: она позволяет нам получать жизненно необходимые отзывы от заинтересованных сторон, некоторых из которых мы, возможно, не слышали ранее достаточно четко; она также формирует основу для будущего диалога и сигнализирует о том, что мы ценим мнение каждого человека, заинтересованного в деятельности «КАТКО».

Определение целей

Мы имеем четкое видение, разделяемое нашими двумя компаниями-участниками, о том, что обязательства «КАТКО» перед заинтересованными сторонами должны быть конкретными и целеполагающими для нашей руководящей команды. В этом отчете мы описываем десять ключевых показателей эффективности (КПЭ) деятельности руководства Компании в 2018 году, связанных с КСО, начиная от социальных расходов и заканчивая потенциально опасными ситуациями³ на наших производственных объектах. Большая часть этих цифр демонстрирует прогресс в выполнении нашего стратегического плана (дорожной карты), но также указывает на необходимость продолжения работы и вовлечения ресурсов для удовлетворения ожиданий наших заинтересованных сторон. Например, у нас есть КПЭ, нацеленный на увеличение числа сообщений о потенциально опасных ситуациях, так как каждый раз, когда мы узнаем об этом, у нас есть возможность принять меры для предотвращения будущих несчастных случаев.

По нашему мнению, в Казахстане в настоящее время существует большая необходимость в отчетности по КСО для обеспечения соответствия передовым мировым стандартам. Компании, разрабатывающие полезные ископаемые в Казахстане, активно действуют на глобальном рынке капитала. В 2018 году наш местный акционер – «Казатомпром» провел историческое IPO на Лондонской фондовой бирже (LSE) – первое IPO с 2006 года, в рамках амбициозной программы продажи акций национальных компаний. Это привело к возобновлению действий по созданию долгосрочных институтов надлежащего управления и проактивных внешних связей ведущими казахстанскими компаниями.

Листинг на LSE и требования международных институциональных акционеров привели к все более возрастающему вниманию, уделяемому раскрытию информации о КСО всеми уранодобывающими подразделениями «Казатомпрома», включая «КАТКО» в качестве совместного предприятия. Это согласуется с приверженностью «Orano», как публичной компании, передовой практике раскрытия информации о КСО и конкретными требованиями французского законодательства. Для нашей Компании, которая все еще проходит процесс становления, вклад двух мировых урановых гигантов в разработку нашей дорожной карты КСО и стимулирование нашего взаимодействия с заинтересованными сторонами были просто неоценимы. По сути, мы остаемся частной компанией, но со многими атрибутами и обязанностями котирующейся компании.

³ В контексте стандартов ОТ, ТБ И ООС, термин «потенциально опасная ситуация» означает опасную ситуацию, которую удалось избежать



В центре внимания техника безопасности и охрана окружающей среды

«КАТКО» продолжает неустанно повышать уровень безопасности, измеряемый значением коэффициента частоты травм, влекущих за собой потерю трудоспособности (LTIFR), который стабильно уменьшается. Но, если мы хотим двигаться дальше по нашей дорожной карте, нам нельзя полагаться только на применение средств индивидуальной защиты и технические средства для предотвращения травм и неблагоприятного воздействия. Мы должны сформировать у всех наших сотрудников и подрядчиков долгосрочную и устойчивую культуру безопасности. Для этого требуется обучение, но также и изменения в культуре. Люди должны научиться заботиться, в первую очередь, о своих коллегах, потому что это основное условие защиты себя и других. Мы продолжаем опираться на идеи «Orano» и других международных лидеров в этой области.

«Взаимодействие с местными заинтересованными сторонами имеет решающее значение на каждом этапе горнорудного производства: от разведки и добычи до смягчения воздействия деятельности на местную окружающую среду. Нам необходимо работать в тесном контакте с органами власти на каждом уровне».

Сейчас защита окружающей среды стала важной как никогда раньше, так как мы готовимся к разработке нового месторождения Южный Торткудук. Мы знаем, что местные сообщества являются уязвимыми и тщательно следим за всеми нашими действиями, включая анализ питьевой воды, сточных вод, выбросов в атмосферу, почвы и растений вокруг наших рудников. Я рассматриваю местный саксаул, цепкое, но медленно растущее дерево, для полного развития которого может потребоваться 100 и более лет, как индикатор и символ местной окружающей среды: он устойчив к внешнему воздействию, но требуется чрезвычайная осторожность, чтобы не разрушить результат десятилетий естественного развития.

Готовясь к будущему

Уже сейчас мы работаем над своим будущим, разрабатывая проект «Южный Торткудук» – новую горную разработку, которая обеспечит деятельность «КАТКО» в долгосрочной перспективе. На момент составления настоящего документа прорабатывались как административные, так и технические аспекты проекта. В то же время мы смогли разработать улучшенные методы добычи, гарантирующие, что будущая добыча на руднике будет более чистой и эффективной, чем когда-либо прежде.

Данный проект заложит новый фундамент для Компании, которая будет опираться на историю успешной производственной деятельности, являющейся предметом ее гордости. «КАТКО» остается лидером на рынке горной добычи среди компаний, применяющих технологию ПСВ, и постоянно повышает свою способность извлекать выгоду из ресурсов, доверенных Компании заинтересованными сторонами. Преодолев недавно значимый рубеж своей производственной деятельности – добыв 40-тысячную тонну урана,

Компания предвкушает еще большие достижения, готовясь к началу работ на участке «Южный Торткудук».

Совместная работа для достижения успеха

Для ответственной горнодобывающей компании взаимодействие с местными заинтересованными сторонами имеет решающее значение на каждом этапе горнорудного производства: от разведки и добычи до смягчения воздействия деятельности на местную окружающую среду. Нам необходимо работать в тесном контакте с органами власти на каждом уровне: от национального до регионального, от районного до муниципального – для разработки планов, решения проблем и получения лицензий, требуемых для каждого этапа процесса. Участие Компании в жизни местного общества важно, как посредством инвестирования средств в социальную сферу для повышения уровня жизни, так и регулярным спонсированием местных событий.

Конечно же, добыча урана и налоги, выплачиваемые нами, включая платежи по нашей лицензии на недропользование, являются нашим самым большим вкладом в экономику Казахстана. Компания дает постоянные рабочие места с конкурентной заработной платой для местных жителей в Туркестанской области, в общем и в Созакском районе, в частности. Также деятельность Компании создает работу для экспоненциально большей сети местных компаний.

Но, помимо прямого экономического эффекта, местное сообщество ожидает от «КАТКО» и осуществления прямых инвестиций в его благосостояние. Мы давно уже приняли решение работать в данном направлении, поддерживая, в первую очередь, спортивные и образовательные учреждения для детей в районах, где мы работаем, и предоставляя столь необходимые общественные ресурсы. Нашим первым требованием к таким инвестициям является прозрачность и эффективность расходов, и сегодня мы осуществляем основные инвестиции через специальный автономный фонд в сотрудничестве с «Orano».

Совместно с местными органами власти и членами общества, мы разработали портфель проектов, включая участие в строительстве летнего лагеря. В период с 2017 по 2018 год мы завершили крупные проекты, такие как строительство пяти спортивных площадок.

Аспекты КСО находятся в центре внимания «КАТКО». Невозможно разделить нашу стратегию и цели от интересов наших многочисленных заинтересованных сторон. На стенах моего офиса висят доски с ежедневными индикаторами по нашей деятельности. Аспекты охраны труда, техники безопасности и защиты окружающей среды являются для меня приоритетными, и я уделяю им внимание ежедневно.

Я хотел бы выразить благодарность всем нашим заинтересованным сторонам за поддержку в 2018 году.

С уважением, Жерар Фриес

1,3 млрд тенге

ОБЩАЯ СУММА СОЦИАЛЬНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ С 2010 ГОДА

ОТЧЕТНОСТЬ ПЕРЕД ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Создание институтов корпоративного управления

Несмотря на то, что компания «КАТКО» создавалась как частная компания, владеют ею две публичные компании с институциональными акционерами. С момента создания Компании в 1996 году, в ней была разработана система корпоративного управления, соответствующая положениям законов, применимых к местным компаниям, а также практикам ее двух участников. На практике это означает, что руководство и сотрудники «КАТКО» подписали инструкции по борьбе с коррупцией, конфликту интересов, этическим и прочим вопросам, положения которых стали основной частью в их ежедневной работе.

Структура управления «КАТКО»



Структура отчетности о корпоративном управлении Компании описана в ее уставе.

Общее собрание участников

Общее собрание участников (ОСУ) является высшим руководящим органом Компании. Полная сфера ответственности ОСУ определяется Законом РК «О ТОО и ТДО» и Уставом «КАТКО». ОСУ назначает членов Наблюдательного совета и дает им руководящие полномочия.

Наблюдательный совет

Наблюдательный совет отвечает за общий контроль деятельности «КАТКО» и состоит из четырех участников, назначаемых «Огапо», и трех участников, назначаемых «Казатомпромом».

Технический комитет

Данный консультативный орган «КАТКО» создается для выработки технических и экономических рекомендаций для ОСУ и Наблюдательного совета. Он состоит из четырех членов (один назначается «Огапо», другой – «Казатомпромом», третьим и четвертым являются генеральный директор и заместитель генерального директора «КАТКО»).

Финансовый комитет

Данный консультативный орган «КАТКО» создается для рассмотрения бюджета Компании и выработки рекомендаций для

Наблюдательного совета, который утверждает бюджет «КАТКО» в конечной инстанции. Он состоит из четырех членов: два назначаются «Огапо», остальные – «Казатомпромом». Финансовый комитет был создан наряду с Бюджетной политикой путем подписания стратегического соглашения «Огапо» и «Казатомпрома» в апреле 2017 года.

Генеральный директор

Основная и конечная ответственность за повседневную деятельность лежит на генеральном директоре, который осуществляет руководство политикой и культурой ответственности компании «КАТКО».

Совет директоров

Для оказания помощи и поддержки генеральному директору создан Совет директоров (КОДИР), который является исполнительным органом компании «КАТКО». В его состав входят генеральный директор, заместитель генерального директора и заместитель генерального директора по управлению персоналом, финансовый директор, директор по геологии, директор по здоровью, охране труда, окружающей среды и радиационной безопасности, директор по юридическим вопросам, главный инженер (производственно-технический), директор по закупу и директор по проектам. Совещания Совета директоров проводятся еженедельно.

Представители трудового коллектива

Кадровая политика компании «КАТКО» основана на принципах законности и разумности. В Компании есть орган, представ-

ляющий сотрудников, в который избираются девять представителей трудового коллектива (ПТК) сроком четыре года. ПТК и высшее руководство «КАТКО» встречаются, по меньшей мере, два раза в год для обсуждения вопросов охраны труда, кадровых вопросов, а также других важных вопросов по запросу как работодателя, так и ПТК. Коллективный договор «КАТКО» обсуждается с ПТК и утверждается ПТК и руководством Компании раз в три года.

Функция управления рисками

Функция управления рисками «КАТКО» предназначена для обеспечения достижения Компанией своих целей, а также для определения и смягчения всех рисков, которые могут возникнуть для Компании, ее сотрудников и местных сообществ. Оценка рисков нацелена на профилактику рисков и определение возможностей во всех сферах деятельности: производство и финансы, охрана труда, защита окружающей среды и юридические вопросы.

Основные нормы деловой этики Компании

Для обеспечения понимания руководством и сотрудниками того, что от них ожидается, и четких инструкций по действиям, которые должны предприниматься в случае возникновения инцидентов, «КАТКО» внедрила Политику соответствия.

Технический инспектор по охране труда

Технический инспектор по охране труда – представитель трудового коллектива, который отвечает за техническую оценку как дополнительный

инструмент контроля соответствия применимым стандартам по охране труда и технике безопасности.

Этические нормы и правила

Политика соответствия компании «КАТКО» базируется на Этическом кодексе «Orano», а также Этическом кодексе и Кодексе соответствия АО «НАК «Казатомпром». Она создана на принципах нравственной целостности, профессионализма, конфиденциальности, честности, уважения и ответственности. Являясь частью группы «Orano», Компания осуществляет свою деятельность в строгом соответствии с положениями всеобщей декларации прав человека ООН.

Политика соответствия определяет ответственность сотрудников Компании по обеспечению соответствия применимым требованиям с особым вниманием к практическим мерам по противодействию коррупции, содержит инструкции для сотрудников о том, как действовать в случае несоблюдения стандартов корпоративной этики, законов Казахстана и/или правил ОТ, ТБ и ООС, определяет курс действий руководства в отношении такого несоответствия и сводит к минимуму риски, связанные с несоблюдением.

Политика соответствия применяется к любому действительному или подозреваемому несоответствию этическим нормам, правилам или законам с участием сотрудников Компании, включая отношения с подрядчиками, консультантами, агентами и/или другими физическими и юридическими лицами, относящимися к деятельности Компании. Политика была разработана в 2010-м, а последнее обновление в нее было внесено в 2019 году.



Ответственная горнорудная деятельность по всему миру

В дополнение к исполнительному контролю со стороны руководящих органов Компании, «КАТКО» является участником многочисленных международных инициатив.

Инициатива прозрачности в добывающих отраслях (EITI)

Так как Казахстан является членом ИПДО, «КАТКО» принимает участие в местных многосторонних процессах и предоставляет отчетность по налоговым выплатам, по правам на добычу полезных ископаемых и доходам в соответствии с требованиями ИПДО.



Международный совет по горному делу и металлам (ICMM)

Международный совет по горному делу и металлам – это международная организация, приверженная принципам обеспечения безопасности, честности, добросовестности, экологической и социально-экономической устойчивости в горнодобывающей отрасли. «КАТКО» стремится внедрить 10 принципов ICMM, касающихся устойчивого развития, и предоставлять отчетность о финансовом состоянии. В 2017 году Компания прошла аудиторскую проверку «Ernst & Young» на соблюдение компанией «Orano» принципов ICMM.



Существенность и приоритетность

«КАТКО» устанавливает приоритеты в вопросах отчетности в соответствии с ожиданиями заинтересованных сторон. Критерии оценки опираются на 10 принципов устойчивого развития ICMM, а также стандарты отчетности GRI (Глобальной инициативы по отчету).

Отчетность по этике

«КАТКО» представляет ежегодный отчет по этике компании «Orano». Он включает в себя подписанное заявление Совета директоров, свидетельствующее о проведении целевой проверки деятельности за прошлый год.

Соответствие

В целях обеспечения соответствия законам о противодействии коррупции Казахстана, Франции и другим международным законам о борьбе с коррупцией, Политика соответствия «КАТКО» предписывает, среди прочего, строгое соблюдение следующих положений:

- Конвенция ООН против коррупции, принятая в Нью-Йорке 31 октября 2003 года и ратифицированная законом Республики Казахстан №31-IV от 4 мая 2008 года со всеми заявлениями и оговорками;
- Закон Французской республики №2016-1691 «О прозрачности, борьбе с коррупцией и модернизации экономики» от 9 декабря 2016 года (SAPIN II);
- Этический кодекс «Orano»;
- Этический кодекс и кодекс соответствия «Казатомпрома»;
- Политика корпоративной социальной ответственности «Казатомпрома»;
- Процедура по конфликту интересов «Orano»;
- Процедура добровольного информирования о нарушениях компании «Orano».





Картирование заинтересованных сторон

В конце 2018 года «КАТКО» запустила крупномасштабную инициативу по определению и взаимодействию с полным кругом заинтересованных сторон в Казахстане и по всему миру, используя многоступенчатую методологию, разработанную «Orano». Эта работа должна быть завершена в середине 2019 года и должна дать уникальное понимание отношения заинтересованных сторон (местные сообщества, клиенты, сотрудники и многие другие) к Компании.

Процесс определения заинтересованных сторон – это первый этап процесса картирования круга заинтересованных лиц. В результате, «КАТКО» получит обратную связь от тех заинтересованных лиц, которые до этого оставались вне внимания Компании. Помимо этого, международный опыт показывает,

что определение круга заинтересованных сторон служит на пользу Компании, поскольку показывает ключевым стейкхолдерам, что Компания является проактивной и относится к их мнению серьезно.

Итоговый отчет должен содержать четкую и обновленную карту заинтересованных сторон «КАТКО» и описание их настроений в отношении Компании. Ожидается, что отчет будет содержать четкий набор рекомендаций по дальнейшим действиям для более точного выполнения программы Компании в области КСО. В результате этой работы, «КАТКО» получит более полное понимание своих заинтересованных сторон и новых направлений диалога. «КАТКО» также может усовершенствовать свою политику в сфере КСО для решения ключевых задач.

Заинтересованные стороны «КАТКО»



Сотрудники



Государственные
и местные органы
власти



Общественные
и природоохранные
НПО



Международные
организации



Деловые
партнеры



Средства
массовой
информации



Сообщества



Участники
(акционеры)

СИСТЕМА КСО

Руководящие принципы

Компания «КАТКО» реализует концепцию устойчивого развития, принимая на себя твердые обязательства в отношении социальной, экологической и экономической ответственности на основе руководящих принципов определения приоритетов. С этой целью Компания разработала подход КСО на базе шести фундаментальных принципов и руководствуясь политикой КСО, обновленной в январе 2018 года. Каждый принцип представляет не только приоритетную область КСО, но и ключевую область взаимодействия с одной или несколькими группами заинтересованных сторон Компании, на жизнь которых влияют действия и стратегии Компании в данных сферах.

Фундаментальные принципы КСО

В течение последних 20 лет «КАТКО» разработала шесть фундаментальных принципов КСО. Это ключевые, если не исключительные, сферы внимания Компании и для каждой из них есть свой план последовательных действий с определением достигнутых результатов по ключевым показателям эффективности (KPI). Действия в каждой сфере определяются передовой международной практикой, положениями применимых законов и политики акционеров «КАТКО». Прогресс и приоритеты в каждой из шести сфер описаны далее в настоящем отчете.



**ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И
РАДИАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ**



**ТЕХНИКА
БЕЗОПАСНОСТИ**



**ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ
И БИОРАЗНООБРАЗИЕ**



**СОЦИАЛЬНАЯ
ВОВЛЕЧЕННОСТЬ**



**ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
ПЕРЕД ПЕРСОНАЛОМ**



ИННОВАЦИИ



КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПО ОХРАНЕ ЗДОРОВЬЯ, ТЕХНИКЕ БЕЗОПАСНОСТИ, ЗАЩИТЕ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ И РАДИАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

В 2018 году «КАТКО» установила достаточно «амбициозные» значения ключевых показателей эффективности по охране здоровья, технике безопасности, защите окружающей среды и радиационной безопасности (ЗТОСРБ) для себя и подрядчиков.

Индикаторы техники безопасности:

Цель Факт на конец 2018 г. LTIFR: ≤ 0,25 0,45 КОЭФФИЦИЕНТ ЧАСТОТЫ ТРАВМ, ВЛЕКУЩИХ ЗА СОБОЙ ПОТЕРЮ ТРУДОСПОСОБНОСТИ (LTIFR) («КАТКО»+ ПОДРЯДЧИКИ)	Цель Факт на конец 2018 г. 52 54 СОБРАНИЯ ЗТОСРБ НА РУДНИКЕ	Цель Факт на конец 2018 г. 2 2 КОЛИЧЕСТВО ТРЕНИРОВОК ПО РЕАГИРОВАНИЮ НА ЧРЕЗВЫЧАЙНЫЕ СИТУАЦИИ ВТОРОГО И ТРЕТЬЕГО УРОВНЯ
Цель Факт на конец 2018 г. TRIFR: ≤ 1 0,67 КОЭФФИЦИЕНТ ЧАСТОТЫ ВСЕХ ЗАРЕГИСТРИРОВАННЫХ ТРАВМ («КАТКО» + ПОДРЯДЧИКИ)	Цель Факт на конец 2018 г. 4 12 СОБРАНИЯ КОДИР, ПОСВЯЩЕННЫЕ ВОПРОСАМ ЗТОСРБ	Цель Факт на конец 2018 г. 80 106 ПОТЕНЦИАЛЬНО ОПАСНЫЕ СИТУАЦИИ Цель Факт на конец 2018 г. 0 0 НЕСЧАСТНЫЙ СЛУЧАЙ СО СМЕРТЕЛЬНЫМ ИСХОДОМ
Цель Факт на конец 2018 г. Уровень IV: 34 29 Уровень III: 208 231 Уровень II: 2 548 2 980 ПРОВЕРКИ ПО БИОТ (БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА)	Цель Факт на конец 2018 г. 30 26 КОЛИЧЕСТВО ЗАПЛАНИРОВАННЫХ УЧЕНИЙ	Цель Факт на конец 2018 г. 60 61 КОМПЛЕКСНЫЕ ПЛАНОВЫЕ И ЦЕЛЕВЫЕ ПРОВЕРКИ

Охрана окружающей среды:

Цель Факт на конец 2018 г. 5% СНИЖЕНИЕ ПОТРЕБЛЕНИЯ БУМАГИ	Цель Факт на конец 2018 г. 0 ИНЦИДЕНТЫ (РАЗЛИВЫ), ВЫЗВАВШИЕ УЩЕРБ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЕ ВЫШЕ УСТАНОВЛЕННЫХ НОРМ
---	--

Радиационная безопасность:

Цель

7

Факт на конец 2018 г.

3,05

МАКСИМАЛЬНАЯ ДОЗА РАДИАЦИОННОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ
ДЛЯ СОТРУДНИКОВ И ПОДРЯДЧИКОВ «КАТКО» (мЗв/ГОД)

Цель

2

Факт на конец 2018 г.

1,47

СРЕДНЯЯ ДОЗА РАДИАЦИОННОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ
ПЕРСОНАЛА «КАТКО» (мЗв/ГОД)

Цель

2

Факт на конец 2018 г.

0,98

СРЕДНЯЯ ДОЗА РАДИАЦИОННОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ
ПЕРСОНАЛА ПОДРЯДЧИКОВ (мЗв/ГОД)

Цель

2

Факт на конец 2018 г.

2,84

СРЕДНЯЯ ДОЗА У 10 ПОДВЕРГШИХСЯ НАИБОЛЬШЕМУ
РАДИАЦИОННОМУ ВОЗДЕЙСТВИЮ СОТРУДНИКОВ
«КАТКО» И ПОДРЯДЧИКОВ

Обучение по технике безопасности
и охране окружающей среды

30%

ТРЕНИНГИ ПО ОКАЗАНИЮ ПЕРВОЙ ПОМОЩИ ДЛЯ
ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА (ПОСТОЯННО)

30%

ПРОТИВОПОЖАРНОЕ ОБУЧЕНИЕ
ДЛЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО
ПЕРСОНАЛА

Охрана труда и техника
безопасности:

0

СЛУЧАИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
ЗАБОЛЕВАНИЙ



ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И РАДИАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Профилактика –
приоритет номер один



ЗАЩИЩАЯ НАШ ПЕРСОНАЛ И МЕСТНОЕ НАСЕЛЕНИЕ

Работа с радиоактивными веществами, такими как уран, влечет за собой определенные задачи и риски для добывающей компании, включая угрозу радиационного воздействия, превышающую допустимые пределы. Для устранения таких рисков «КАТКО» разработала жесткие стандарты на каждом этапе производства от геологических исследований до переработки и поставки конечной продукции клиенту.

Политика

Основным приоритетом «КАТКО» всегда было здоровье и благополучие персонала, подрядчиков и местных жителей. Компания постоянно работает над созданием еще более безопасных условий работы и максимального ограничения радиационного воздействия.

Компания придерживается трех основных принципов радиационной безопасности: обоснование, оптимизация и ограничение воздействия. Она проводит оценку риска воздействия ионизирующего излучения до начала проведения работ для того, чтобы добиться «разумно достижимого низкого уровня воздействия», известного как «ALARA».

Задача

В рамках своей деятельности по обеспечению устойчивого развития, «КАТКО» планирует все свои действия с учетом обеспечения позитивных и безопасных условий работы и при проектировании, строительстве, вводе в эксплуатацию, экс-

плуатации и выводе из эксплуатации придерживается принципа «Безопасность – прежде всего!».

Оценка риска

Оценка риска радиационного воздействия является ключевым аспектом деятельности «КАТКО». Компания проводит замеры и регулярный мониторинг уровней гамма- и альфа-излучения на определенных участках, используя отработанные технологии с соблюдением международных стандартов.

Снижение риска

В своем подходе к предотвращению и минимизации риска радиационного воздействия «КАТКО» придерживается принципа «компартиментализации» (деления на категории), разделяя своих сотрудников на группы в соответствии с уровнем воздействия.

Персонал группы «А» («подлежащие радиационному воздействию работники») напрямую подвергается воздействию ионизирующего излучения и работает на участках, где находится производственное оборудование. Персонал группы «Б» работает на участках, где существует возможность подвергнуться радиационному воздействию.

«КАТКО» соблюдает строгий режим зонирования и мониторинга в отношении всех работ. Сотрудники, работающие в разных зонах, соблюдают санитарные правила в отношении средств индивидуальной защиты (СИЗ) и утвержденные протоколы очистки, требуемые для соответствующих участков.

Что такое радиоактивность?

Источники воздействия



Примеры естественной радиоактивности*

	Дождевая вода От 0,3 до 1 Бк/л
	Минеральная вода до 400 Бк/л
	Морская вода от 10 до 13 Бк/л
	Молоко от 0,3 до 1 Бк/л
	Человеческий организм около 130 Бк/кг
	Радий (1 г) 37 млрд Бк

* Беккерель, сокращенно Вк, определяется как активность радиоактивного источника, в котором за одну секунду происходит в среднем один радиоактивный распад.

ДОСТИЖЕНИЯ В 2018 ГОДУ

Мониторинг персонала

Компания уделяет особое внимание уровню радиационного воздействия на персонал группы «А» для обеспечения соблюдения законодательно установленного предельно допустимого уровня воздействия. Персонал группы «А» использует индивидуальные дозиметры, которые ежеквартально проходят поверку в аттестованных лабораториях. В случае превышения законодательно установленного предельно допустимого уровня воздействия, проводится проверка работы персонала, и принимаются необходимые меры для снижения уровня воздействия. Каждый квартал персонал группы «А» проходит инструктаж по безопасным методам работы и использованию СИЗ в целях ограничения уровня воздействия.

В декабре 2018 года «КАТКО» ввела процесс аттестации независимой аккредитованной организацией для определения сотрудников, работающих в опасных условиях. В результате такой аттестации Компания внедрит меры для дальнейшего улучшения условий работы своего персонала.

Мониторинг местных жителей

Возможный риск радиационного воздействия, превышающего фоновый уровень, вызывает естественное беспокойство местного населения. Каждый год «КАТКО» проводит систематический мониторинг окружающей среды вокруг своих объектов с тестированием всех полученных образцов аттестованными лабораториями в соответствии с положениями законодательства Казахстана, международным передовым опытом и долгосрочной политикой Компании. Помимо этого, сотрудники Санэпиднадзора проводят исследование и анализ проб воды и почвы, обеспечивая, таким образом, независимую проверку. В соответствии с положениями казахстанского законодательства, результаты данных испытаний ежегодно предоставляются Комитету атомного и энергетического надзора и контроля Республики Казахстан.

Инвестирование в средства защиты

Компания постоянно и планомерно работает над снижением уровня воздействия радиации на своих сотрудников посредством инвестирования в обучение, СИЗ и производственные объекты. В 2018 году «КАТКО» затратила около 100 млн тенге на СИЗ для своих сотрудников. Среднегодовой уровень воз-

действия радиации на персонал Группы «А» составляет 3,05 мЗв, что намного ниже максимального уровня воздействия в 20 мЗв, установленного международными стандартами.

Тестирование, проведенное «КАТКО» и местными органами власти в 2018 году, показало, что уровень радиации в населенных пунктах вокруг объектов Компании был в пределах диапазона от 0,12 до 0,15 мЗв/ч, что соответствует ожидаемому уровню естественного радиационного фона. В интересах общественной безопасности и прозрачности, в качестве дополнительной гарантии, Компания установила цифровые информационные дисплеи около производственных объектов и площадок месторождений Торткудук и Мойынкум для измерения текущего уровня радиации.

Повышение осведомленности в вопросах охраны здоровья

Приоритетной задачей «КАТКО» является укрепление здоровья своих сотрудников и пропаганда здорового образа жизни как среди своих работников, так и среди местного населения. Профилактическое медицинское обслуживание имеет решающее значение для обеспечения безопасности на рабочем месте, так как больной работник может спровоцировать инцидент, который подвергнет его и других людей опасности. Частью этого подхода является регулярное проведение медицинских осмотров сотрудников всех категорий, а также доступ к медицинской помощи. В прошлом году медицинский персонал «КАТКО» провел, в общей сложности, 3 669 консультаций, из которых 857 – на месторождении Мойынкум и 2 812 – на месторождении Торткудук.

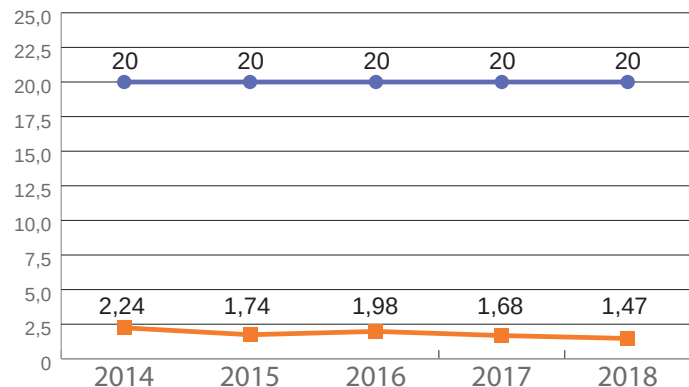
В 2017–2018 годах Компания спонсировала несколько мероприятий, нацеленных на повышение осведомленности в вопросах охраны здоровья, включая ежегодный марафон «КАТКО» протяженностью более 40 километров по живописным местам Туркестанской области между вахтовым лагерем «Торткудук» и участком «Мойынкум». Сотрудники и подрядчики проводят этот и другие забеги, чтобы собрать деньги на благотворительность, выполняя годовую цель в 18 000 километров. Кроме того, «КАТКО» спонсирует кампании по повышению осведомленности об инфекционных заболеваниях, которые могут представлять угрозу как для людей, так и для домашнего скота в области, включая туберкулез.

100 миллионов тенге

ЗАТРАТЫ НА СРЕДСТВА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ В 2018 Г.

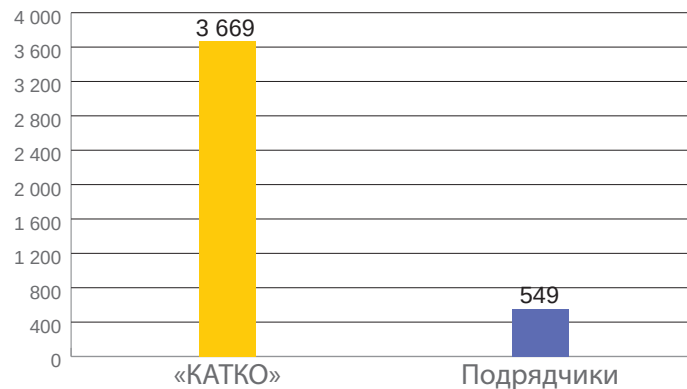


**Статистика по радиационной безопасности,
2014–2018 гг., мЗв**



- Максимальный допустимый уровень радиации для Казахстана
- Средний уровень радиации, зафиксированный в «КАТКО»

Медицинские консультации, 2018 г.



3,05 мЗв*

**СРЕДНЕГОДОВАЯ ДОЗА РАДИАЦИОННОГО
ВОЗДЕЙСТВИЯ СОТРУДНИКОВ ГРУППЫ «А»**

*Максимальный уровень, установленный международными стандартами – 20 мЗв



ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ

Формирование
культуры безопасности



ЗАБОТА О БЕЗОПАСНОСТИ – НОМЕР ОДИН

Самым важным ключевым показателем эффективности «КАТКО» по обеспечению безопасности является отсутствие несчастных случаев со смертельным исходом при проведении работ. Основным аспектом для достижения данной цели является изучение потенциально опасных ситуаций, а также определение и применение корректирующих действий для профилактики и сведения рисков к минимуму.

Политика

«КАТКО» неустанно работает над обеспечением безопасности и охраны здоровья своих сотрудников и подрядчиков, над предупреждением аварий и несчастных случаев на рабочем месте, а также над созданием благоприятных условий работы. В рамках данной работы, Компания уделяет большое внимание построению крепких трудовых отношений. Постоянное внимание управлению рисками и передовым методикам и технологиям на протяжении всей деятельности гарантирует, что «КАТКО» будет неизменно следовать своему принципу «Безопасность – прежде всего!».

Задача

Компания стремится внедрить строгие стандарты охраны труда и техники безопасности на своих объектах для всех сотрудников и подрядчиков для достижения своей главной цели: отсутствия несчастных случаев со смертельным исходом.

Коллективное управление культурой безопасности

В то время как руководство Компании несет конечную ответственность за безопасность на рабочем месте, в компании «КАТКО» считают, что такая ответственность лежит на всех участниках, включая работников, партнеров, подрядчиков и посетителей объекта. Все рабочие места вовлечены в процесс обмена информацией по прин-

ципу – «сверху–вниз и снизу–вверх», включая визиты для оценки безопасности, инструктажи, совещания и стандарты по технике безопасности, для того, чтобы убедиться в релевантности процедур обеспечения безопасности и в том, что они должным образом усвоены и соблюдаются всеми участниками процесса горнорудного производства.

В 2017 году с целью дальнейшей диверсификации методов обучения сотрудников Компании по охране здоровья и технике безопасности, Компания запустила приложение «КАТКО Тест» для персонала технического обслуживания. Компьютерные тесты, состоящие из нескольких вопросов и направленные на повышение культуры безопасности, сотрудники Компании проходят каждую неделю. По результатам проведенного тестирования руководство проводит индивидуальную подготовку и групповые обсуждения вопросов охраны здоровья и техники безопасности. Приложение можно использовать на любом компьютере предприятий «КАТКО». Помимо этого, приложение также обеспечивает и вторичную выгоду за счет сокращения количества используемой бумаги в результате замены ранее действовавшей системы распечатываемых на бумаге тестов.

Медицинская помощь на объекте

«КАТКО» были организованы специализированные медицинские подразделения для оказания круглосуточной медицинской помощи своему персоналу семь дней в неделю. Три медицинских подразделения, оборудованные для оказания экстренной медицинской помощи в соответствии с международными стандартами, расположены на площадках Компании для обеспечения полного покрытия и быстрого реагирования.

В дополнение к официальным медицинским подразделениям, в «КАТКО» также проводится обучение сотрудников первой медицинской помощи. В 2018 году 792 сотрудника (50% от общего количества) прошли такое обучение (при целевом значении KPI в > 30% сотрудников на местах).

5 правил и 7 стандартов

С целью совершенствования культуры безопасности, в 2018 году «Огапо» собрала сотрудников со всех подразделений организации для оценки аварий и инцидентов, определения причин повторения инцидентов и пересмотра предыдущих 12 стандартов безопасности. В результате была выработана инициатива, которую назвали «5 правил и 7 стандартов». Инициатива была представлена в феврале 2019 года по окончании отчетного периода.

Правила формируют неотъемлемую часть ежедневной работы каждого сотрудника и подрядчика. Правила необходимо применять на каждом уровне при непосредственном и активном участии руководства, с целью предотвращения серьезных и смертельных опасностей для сотрудников. Стандарты дополняют вышеуказанные правила и соответствуют методам, применение которых способствует управлению рисками и предотвращению несчастных случаев.

7 стандартов



Строгое соблюдение правил



Защита кабелей в местах для прохода



Курение в строго отведенных местах



Запрет на употребление алкоголя и наркотиков



Инструктаж и обучение по ТБ



Держаться за перила

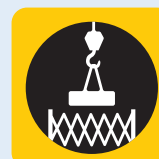


5 минут на ТБ перед началом работ

5 правил



Обязательное ношение СИЗ



Обезопасить места проведения погрузочно-разгрузочных работ



Соблюдать правила дорожного движения



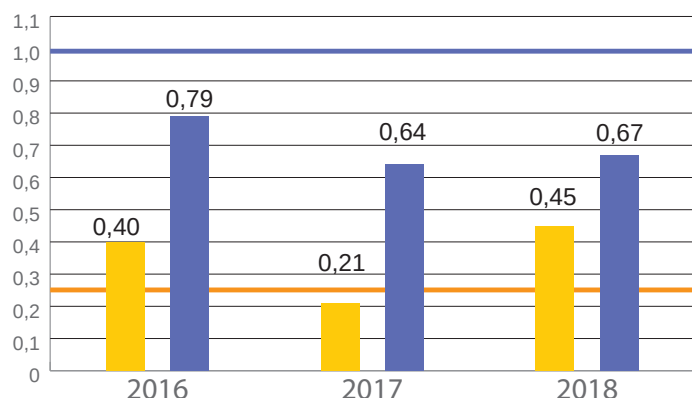
Соблюдать безопасное проведение работ на высоте



Соблюдать систему блокировки и маркировки

ДОСТИЖЕНИЯ В 2018 ГОДУ

Коэффициенты LTIFR, TRIFR и КПЭ «КАТКО» за 2016–2018 гг.



- LTIFR – 12-месячный коэффициент частоты травм, влекущих за собой потерю трудоспособности («КАТКО» + подрядчики)
- КПЭ LTIFR («КАТКО» + подрядчики)
- TRIFR – 12-месячный коэффициент частоты всех зарегистрированных травм («КАТКО» + подрядчики)
- КПЭ TRIFR («КАТКО» + подрядчики)

Показатели уровня безопасности

«КАТКО» стремится развивать культуру безопасности, постоянно совершенствуя свои инициативы в сфере ОТ, ТБ и ООС и внедряя измеримые КПЭ, где это возможно. Компания отслеживает 12-месячный коэффициент частоты травм, влекущих за собой потерю трудоспособности (LTIFR) – один из наиболее широко используемых по всему миру критериев оценки безопасности на рабочем месте, а также 12-месячный коэффициент частоты всех зарегистрированных травм (TRIFR)⁴ как для своих сотрудников, так и для подрядчиков.

Компания установила значения ключевых показателей эффективности для LTIFR < 0,25 (составил 0,21 в 2017 году и 0,45 в 2018 году), а для TRIFR < 1,0 (0,64 в 2017 году и 0,67 в 2018 году). В основе обязательств «КАТКО» лежит неизменное стремление свести данные значения к нулю. В качестве дополнительного подтверждения уровня безопасности в Компании, в 2018 году «КАТКО» провела повторную сертификацию своей системы управления охраной труда и техникой безопасности в соответствии с положениями международных стандартов безопасности труда OHSAS 18001.

Обучение по технике безопасности

Ключевой аспект в рамках обязательств по охране труда и технике безопасности компании «КАТКО» – организация многочисленных тренингов и обучающих курсов по технике безопасности по всем направлениям деятельности. В 2018 году 3 509 сотрудников и подрядчиков прошли 26 503 часа внутренних и внешних тренингов по темам, относящимся к охране труда, технике безопасности и защите окружающей среды. Для определения того, как такое обучение способствует обеспечению безопасности, Компания провела два учения второго уровня по реагированию на чрезвычайные ситуации на участках «Торткудук» и «Мойын-кум» в 2018 году в дополнение к трем учениям второго и третьего уровня, проведенным в 2017 году (целевым КПЭ было ежегодное

проведение двух учений второго и третьего уровня). В сентябре 2017 года «КАТКО» также провела семинар по потенциально опасным ситуациям для сотрудников участка «Торткудук».

Совместные обязательства по обеспечению безопасности

Для еще большего укрепления культуры безопасности, с 2012 года «Огапо» объявила июнь «Месяцем безопасности». В рамках данной инициативы «КАТКО» проводит мероприятия, посвященные дню безопасности, для всех сотрудников и подрядчиков с целью обмена информацией, обсуждения передового опыта, оценки успехов и недостатков в деятельности, а также выявления областей, требующих улучшения. На мероприятиях, посвященных Дню безопасности, сотрудники и подрядчики изучают серьезные несчастные случаи, чтобы извлечь полезные уроки, а руководство вручает сотрудникам награды за обеспечение безопасности. Кроме того, Компания чествует сотрудников, проработавших в «КАТКО» в течение 10 лет без травм с потерей рабочего времени (LTI): в 2017 году такое признание получили 230, а в 2018 году – 135 сотрудников.

Инициативы по обеспечению безопасности

Самым важным КПЭ компании «КАТКО» по безопасности является отсутствие инцидентов со смертельным исходом. Ключевым аспектом достижения данной цели является определение и проведение корректирующих действий по предотвращению потенциально опасных случаев. Для сохранения постоянного внимания на данном приоритете, Компания определила КПЭ, устанавливающий количество потенциально опасных случаев, которое, по мнению Компании, должно быть в отчетах каждый год для обеспечения отсутствия инцидентов со смертельным исходом: в 2017 году было 64 потенциально опасных случая (цель – 60), в 2018 году – 106 (цель – 80).

⁴Травма с потерей трудоспособности определяется как несмертельная травма, которая приводит к потере рабочего времени. Коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR) определяется как количество инцидентов на миллион отработанных человеко-часов. Сокращение «TF» расшифровывается как «Taix de Frequence» или «Частота возникновения». Значения TF используются как индикаторы уровня безопасности по количеству инцидентов с потерей рабочего времени (TF1) и общее количество инцидентов (TF2) на миллион отработанных человеко-часов.

ИНТЕРВЬЮ: >>>> АЙНАГУЛЬ ИСМАГУЛОВА, ДИРЕКТОР ПО ЗДОРОВЬЮ, ОХРАНЕ ТРУДА, ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ И РАДИАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Расскажите о своем прошлом опыте и как он помог вам в качестве директора по здоровью, охране труда, окружающей среды и радиационной безопасности.

Хотя я только недавно стала директором по ЗОТОС и РБ, я работаю в «КАТКО» уже несколько лет и имею большой опыт работы в сфере аудита, рисков и контроля. Так как я проводила аудит ЗОТОС и РБ, у меня уже было определенное представление об этой сфере. Я считаю, что такие навыки, как сбор и анализ больших объемов информации, выявление несоответствий и разработка предложений по их устранению, которые требовались на моей предыдущей должности, помогут мне и в моем нынешнем качестве.

Какие основные события вы бы отметили за период 2017–2018 годов?

В 2018 году «КАТКО» получила награду на конкурсе «Orano Awards» за проект дезактивации низкоактивных отходов. Данный проект – инновация в сфере добычи урана методом подземного выщелачивания. Результаты проведенных испытаний были положительными, и теперь проводится исследование с целью определения возможности масштабирования его до промышленных объемов. Также, в рамках национального конкурса, «КАТКО» заняла второе место по КСО за внесение изменений в Компанию и социальные проекты в поддержку местного населения.

В том, что касается управления отходами, «КАТКО» отправляет их на переработку и повторное использование. Команда ЗОТОС и РБ проводит аудит работ, включая визиты на предприятия конечной обработки и переработки. Также, на постоянной основе, ЗОТОС и РБ отбирает пробы воды и внимательно следит за выбросами, чтобы они оставались в допустимых пределах, установленных законодательством.

Помимо этого, Компания внедряет новые стандарты по охране труда и систему идентификации происшествий, уделяя повышенное внимание потенциально опасным ситуациям, небезопасным условиям и действиям. Чтобы усилить эти мероприятия, проводится мониторинг показателей безопасности и постоянное обучение персонала и подрядчиков.

В том, что касается антикризисного управления, «КАТКО» регулярно проводит учения по реагированию на чрезвычайные ситуации. Самое последнее учение было проведено в конце декабря 2018 года.

Как были разработаны 12 основных стандартов безопасности «КАТКО»?

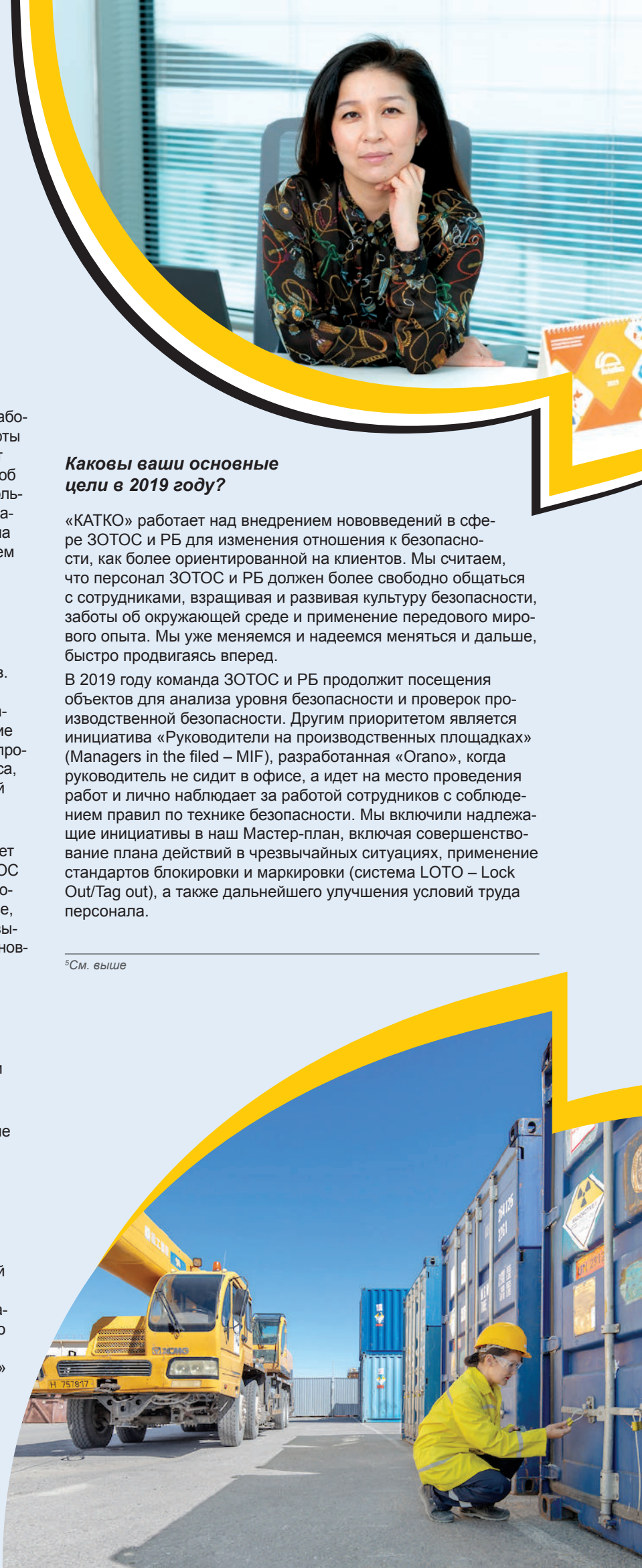
В начале 2019 года «Orano» назначила группу сотрудников, работающих в сфере безопасности, для пересмотра основной концепции безопасности. Они оформили правила безопасной работы в виде плаката с пятью правилами и семью стандартами⁵. Это синтез старых стандартов плюс анализ потенциально опасных ситуаций по всему миру и инцидентов для «Orano». Стандарты были обновлены, а команда ЗОТОС и РБ «КАТКО» будет отслеживать статистику их внедрения.

Каковы ваши основные цели в 2019 году?

«КАТКО» работает над внедрением нововведений в сфере ЗОТОС и РБ для изменения отношения к безопасности, как более ориентированной на клиентов. Мы считаем, что персонал ЗОТОС и РБ должен более свободно общаться с сотрудниками, возвращая и развивая культуру безопасности, заботы об окружающей среде и применение передового мирового опыта. Мы уже меняемся и надеемся меняться и дальше, быстро продвигаясь вперед.

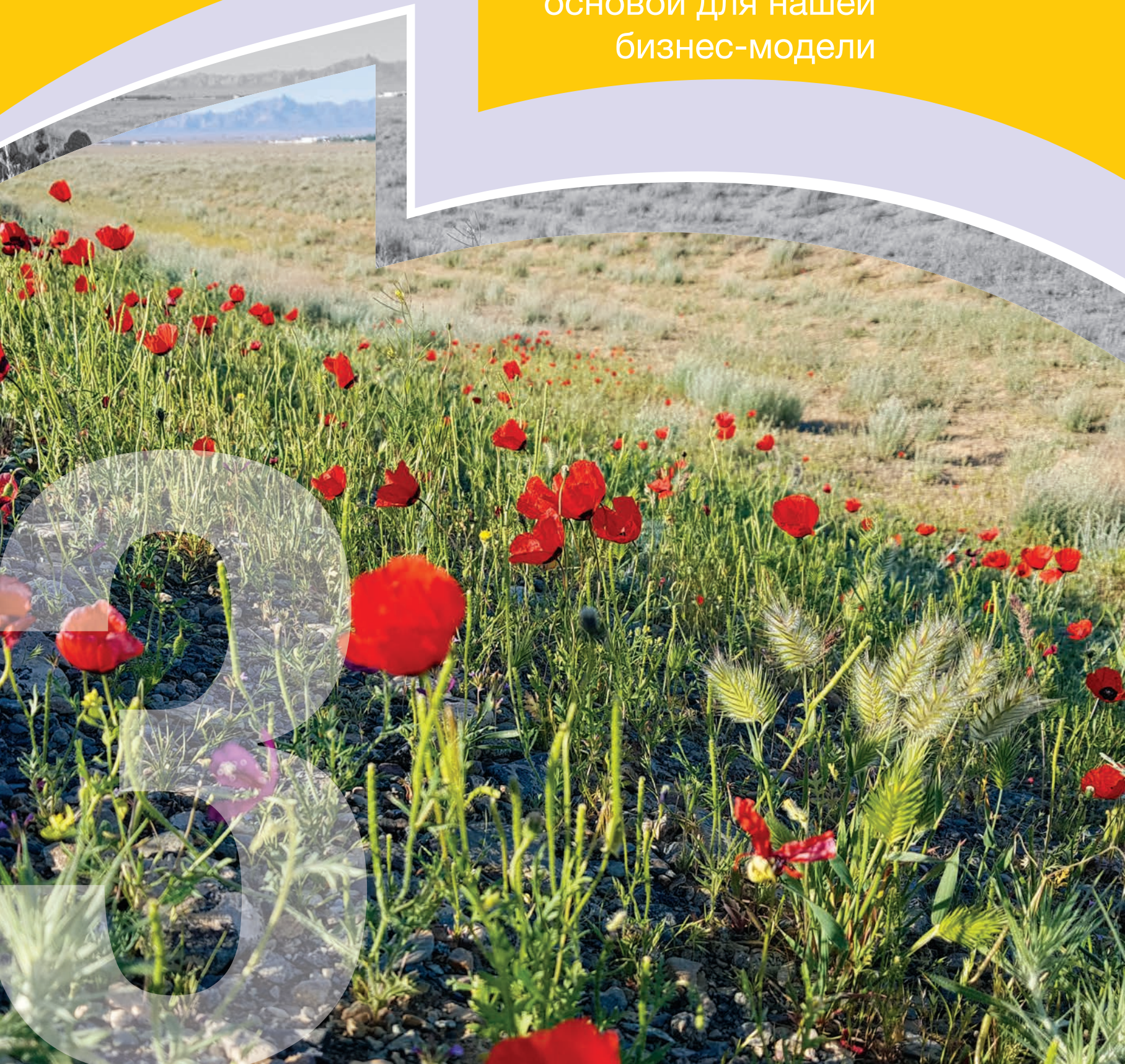
В 2019 году команда ЗОТОС и РБ продолжит посещения объектов для анализа уровня безопасности и проверок производственной безопасности. Другим приоритетом является инициатива «Руководители на производственных площадках» (Managers in the field – MIF), разработанная «Orano», когда руководитель не сидит в офисе, а идет на место проведения работ и лично наблюдает за работой сотрудников с соблюдением правил по технике безопасности. Мы включили надлежащие инициативы в наш Мастер-план, включая совершенствование плана действий в чрезвычайных ситуациях, применение стандартов блокировки и маркировки (система LOTO – Lock Out/Tag out), а также дальнейшего улучшения условий труда персонала.

⁵См. выше



ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА И БИОРАЗНООБРАЗИЕ

Охрана окружающей
среды является
основой для нашей
бизнес-модели



ОСНОВНОЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВО

Для «КАТКО» и ее акционеров показатели воздействия деятельности Компании на окружающую среду имеют жизненно важное значение. Несмотря на то, что метод подземного скважинного выщелачивания (ПСВ), применяемый Компанией, менее инвазивен, чем большинство методов разработки месторождений полезных ископаемых, «КАТКО» по-прежнему необходимо инвестировать значительное время и ресурсы для предотвращения или уменьшения воздействия на окружающую среду.

Политика

Охрана окружающей среды является неотъемлемой частью стратегии деятельности «КАТКО». Компания поддерживает культуру предотвращения возникновения экологических рисков во всей своей деятельности. Сотрудники должны действовать ответственно, проводить контрольные мероприятия и, по возможности, стремиться улучшить достижения «КАТКО» в области экологии. Компания разработала восемь стандартов по охране окружающей среды (см. ниже).

Задача

Задача Компании – в максимальном объеме контролировать, управлять и смягчать воздействие своей деятельности на окружающую среду путем увеличения доли использования возобновляемых энергетических ресурсов, переработки и повторного использования материалов, где это возможно. Долгосрочная цель «КАТКО» как горнодобывающей компании, использующей метод ПСВ, заключается в восстановлении обработанных участков до их первоначального состояния насколько это возможно, включая уборку территории и посадку деревьев.

Управление в области охраны окружающей среды

«КАТКО» в своей деятельности следует нормативным требованиям и стремится обеспечить охрану окружающей среды на каждом этапе своей деятельности – добычи и переработки урана.

Первичная проверка

На данном этапе команды проводят оценку фоновое состояния участка. В этот этап входит составление подробного перечня физического, радиологического, биологического и социально-экономического компонентов окружающей среды до запуска проекта.

Разработка проекта

На данном этапе степень воздействия на окружающую среду разрабатываемого месторождения (вода, воздух, почва, флора и фауна и т. д.) оценивается посредством проведения анализа воздействия на окружающую среду. Разработаны основные принципы стадии рекультивации участка. Специализированные экологические команды участвуют в предварительных исследованиях, касающихся технической инфраструктуры в соответствии со стандартами «КАТКО» и передовым международным опытом.

Добыча

С началом добычи урана поддерживается и усиливается контроль состояния окружающей среды. В 2018 году «КАТКО» получила и обновила несколько основных международных сертификатов по охране окружающей среды, здоровья и безопасности, в том числе ISO 14001.

Рекультивация через инновации

Специалисты «КАТКО» в области НИОКР изучают и оценивают операции по реинтеграции участка в природную среду после завершения деятельности по добыче. Технологии и методы восстановления были включены в план ключевых проектов Компании под названием «Мастер-план».

Мониторинг окружающей среды

Регулярный контроль состояния воды, воздуха и почвы проводится в соответствии с внутренней политикой «КАТКО» и казахстанского законодательства. Компания реализует несколько специальных программ по рециркуляции и сохранению воды. В полусухой среде многих районов Туркестанской области вода является особенно важным ресурсом, и поэтому управление водными ресурсами является главным приоритетом. Помимо прочих мер, Компания применяет рециркуляцию сточных вод для полива деревьев и растений.

Саксаул играет важную роль в экосистеме Туркестанской области. Саксаул устойчив к внешнему воздействию, но растет медленно. Благодаря своим глубоким корням это дерево играет важную роль в предотвращении деградации и эрозии песчаных дюн. Кроме того, его древесина является важным отопительным ресурсом, а также часто используется в строительстве. «КАТКО» активно осуществляет посадку и пересадку саксаула вокруг рудников.

3 648

КОЛИЧЕСТВО ХИМИЧЕСКИХ АНАЛИЗОВ (ОБРАЗЦОВ ВОДЫ, ПОЧВЫ И ВОЗДУХА), ПРОВЕДЕННЫХ В 2018 ГОДУ

ДОСТИЖЕНИЯ В 2018 ГОДУ

Повышение экологической эффективности

Каждый год «КАТКО» реализовывает множество программ по охране окружающей среды; экологический аспект находится в основе будущих проектов, таких как «Южный Торткудук». В прошлом году Компания разработала восемь экологических стандартов, заложив основу для решения ключевых экологических задач и возможностей, стоящих перед бизнесом (см. ниже).

5 июня 2018 года репортаж о проведенных «КАТКО» мероприятиях по охране окружающей среды транслировался на национальном телеканале Qazaqstan в рамках Всемирного дня окружающей среды.

В 2018 году «КАТКО» начала реализацию важной инициативы по дезактивации радиоактивно загрязненного грунта и повторного его использования. Данный проект является важным для Компании, так как новая технология, частично разработанная собственными силами, позволит более полно восстанавливать отработанные участки. В предыдущие годы в рамках данного проекта загрязненный грунт отправлялся на специальные площадки хранения для дальнейшей его обработки. В то же время Компания продолжила программу по посадке и пересадке деревьев, превысив уровень в 100 000 деревьев с момента начала деятельности по добыче.

В 2018 году «КАТКО» успешно завершила рекультивационные работы на возвращаемой территории в рамках проекта рекультивации в связи с завершением периода разведки. Проект рекультивации был утвержден внутри Компании и согласован

с государственными органами. Процесс вступил в административную фазу кадастровой регистрации.

С целью повышения уровня осведомленности в вопросах экологии Компания празднует «День Земли», посвящая его охране окружающей среды, где сотрудники узнают больше о мероприятиях по переработке ресурсов, проводимых внутри Компании.

«КАТКО» продолжает взаимодействовать с местными образовательными учреждениями по вопросам продвижения экологической грамотности, а также проводит внутренние конкурсы, посвященные вопросам сохранения ресурсов, и предоставляет своим сотрудникам возможность добровольного участия в жизни местных сообществ.

5 июня 2018 года репортаж о проведенных «КАТКО» мероприятиях по охране окружающей среды транслировался на национальном телеканале Qazaqstan в рамках Всемирного дня окружающей среды.

Конкурс «Orano Awards»

Каждый год «Orano» проводит чествование компаний-членов своей группы за инновационные проекты на церемонии награждения в Париже. В 2018 году «КАТКО» направила на рассмотрение десять инновационных проектов, что является показателем роли Компании в продвижении инноваций. В ноябре 2018 года главный исполнительный директор «Orano» – Филипп Кнохэ признал проекты «КАТКО» по управлению низкорadioактивными отходами (НРО) и совместный дизайн проекта «Южный Торткудук» как победителей из 127 проектов, представленных подразделениями «Orano» со всего мира.

Проект НРО является крупным прорывом «КАТКО», так как он представляет инженерное решение по дезактивации низкорadioактивных отходов, которые могут представлять долгосрочную проблему для окружающей среды и быть источником дополнительных расходов. Перепроектирование перерабатывающего комплекса «Южный Торткудук» приведет к оптимизации проекта комплекса и позволит снизить затраты более чем на 1 миллион долларов США и повысит уровень безопасности за счет переноса опасных объектов дальше от производственного комплекса.

8 экологических стандартов

В 2018 году «КАТКО» приняла восемь стандартов по охране окружающей среды, направленных на решение ключевых задач, принимая во внимание характер экосистемы вокруг ее производственных объектов в Туркестанской области, а также головного офиса Компании.



Сортировка отходов



Рациональное использование водных ресурсов



Энергоменеджмент



Управление экологическими происшествиями



Снижение выбросов в атмосферу



Сохранение естественной биологической среды



Снижение размещения ТБО на участках



Рациональное использование бумаги

210

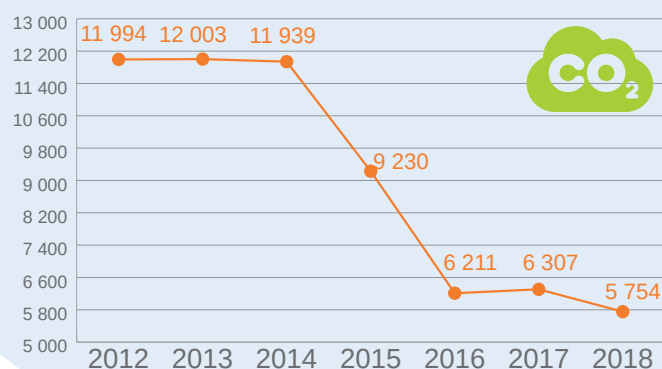
ДЕРЕВЬЯ, ПОСАЖЕННЫЕ
ВОКРУГ ВАХТОВОГО
ЛАГЕРЯ «ТОРТКУДУК»
В 2018 ГОДУ



0,65^{га}

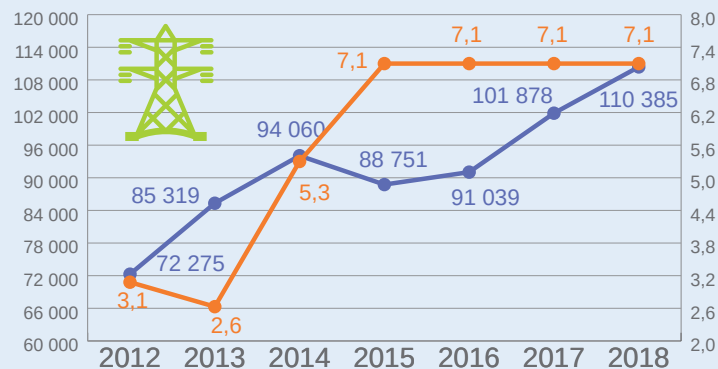
ОБЩАЯ ПЛОЩАДЬ,
ЗАСЕЯННАЯ САКСАУЛОМ
В 2018 ГОДУ

Выбросы парниковых газов «КАТКО», 2012–2018 гг., эквивалент в тоннах CO₂



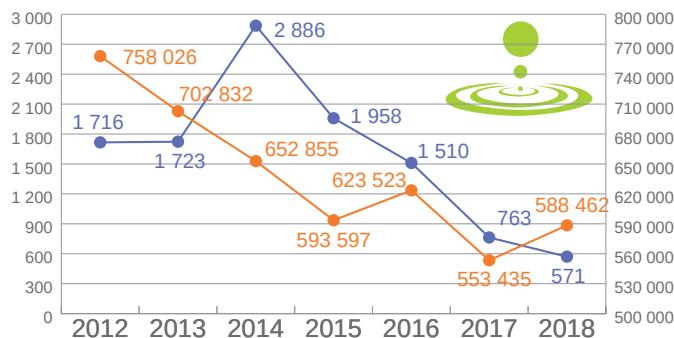
Выбросы парниковых газов от транспортировки грузов и персонала

Потребление электричества «КАТКО», 2012–2018 гг., МВт·ч



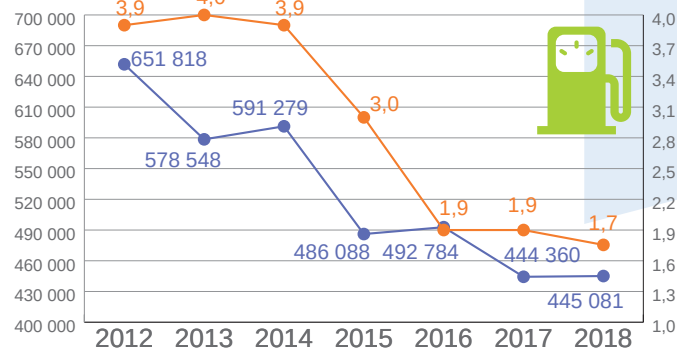
Общее потребление электроэнергии, миллион МВт·ч (левая шкала)
Потребление электроэнергии из возобновляемых источников энергии, МВт·ч (правая шкала)

Потребление воды «КАТКО», 2012–2018 гг., м³



Вода из сети водоснабжения (правая шкала)
Грунтовые воды через скважины (левая шкала)

Потребление топлива «КАТКО», 2012–2018 гг.



Потребление бензина, литры (левая шкала)
Потребление дизельного топлива, миллионы литров (правая шкала)

СОЦИАЛЬНАЯ ВОВЛЕЧЕННОСТЬ

«КАТКО» инвестирует
в местное общество



ВКЛАД В СОЦИАЛЬНУЮ СФЕРУ

«КАТКО» стремится быть организацией с высокой гражданской ответственностью, открыто взаимодействуя с заинтересованными сторонами. Сотрудники Компании живут в Казахстане и подавляющее их большинство, около 53%, являются жителями районов, расположенных вблизи производственных объектов «КАТКО», а 98% являются гражданами Казахстана.

Политика

Компания является одним из крупнейших работодателей в Созакском районе Туркестанской области, где расположены ее объекты. В рамках подхода к взаимодействию с местными сообществами Компания заключила соглашения с районными и региональными органами власти. Каждый год рабочая группа с участием государственных должностных лиц определяет конкретные потребности населения на 12 месяцев вперед. «КАТКО» утверждает план проектов в рамках своих обязательств и занимается реализацией проектов в тесном сотрудничестве с местными управленцами. «КАТКО» поддерживает прямой контакт с ближайшими населенными пунктами Созакского района, включая поселки Шу, Тасты, Шолаккорган (районный центр) и Таукент. В 2018 году высшее руководство «КАТКО» неоднократно встречалось с областными и местными руководителями для обсуждения предстоящих проектов и мероприятий.

Задача

Задачей «КАТКО» является осуществление стратегических долгосрочных инвестиций в социально-экономическое развитие отдельных лиц и сообществ на основе потребностей, выявленных по согласованию с представителями местных сообществ. Такие инвестиции должны соответствовать по-

требностям всего общества и давать возможность наиболее эффективного использования имеющихся ресурсов для достижения наиболее благоприятных результатов. Свою деятельность по социальной вовлеченности Компания выстраивает открытым и эффективным образом по отношению ко всем заинтересованным сторонам.

Портфель социальных проектов

Для того чтобы наилучшим образом удовлетворить потребности местных заинтересованных сторон с соблюдением собственных ценностей, Компания традиционно инвестирует средства в строительство объектов образования, спорта и здравоохранения. Помимо инвестиций в социальную сферу, Компания занимается благотворительностью и спонсорской деятельностью. Такая деятельность, в первую очередь, направлена на обеспечение основных потребностей детей (одежда или лекарства) и спонсирование их приема в образовательные или оздоровительные учреждения (спортивные и летние лагеря).

Местные закупки

Важным практическим вкладом в местную экономику является закуп товаров и услуг у местных поставщиков, всегда, когда это возможно. «КАТКО» соблюдает требования местного содержания, предусмотренные контрактом на недропользование. С этой целью Компания провела успешные переговоры с иностранным партнером о локализации производства труб, которые используются в значительном количестве в горнодобывающей деятельности Компании. «КАТКО» неизменно сотрудничает со своими поставщиками в целях поощрения локализации продуктов и использования всех преимуществ сравнительно недорогого, высококвалифицированного рынка труда и географического положения Казахстана в самом сердце Евразии.

Инвестиции в социальную сферу должны соответствовать потребностям всего общества и давать возможность наиболее эффективного использования имеющихся ресурсов.

125 млн тенге

СУММА ИНВЕСТИЦИЙ В СОЦИАЛЬНУЮ СФЕРУ В 2018 Г.

ДОСТИЖЕНИЯ В 2018 ГОДУ

Более 30 проектов в Созакском районе

В 2018 году Компания реализовала 31 проект, направленный на развитие социальной сферы в Созакском районе, на общую сумму 125 миллионов тенге, что существенно больше, чем в 2017 году (72 миллиона тенге). Самым крупным проектом было строительство спортивных объектов и игровых площадок для местного населения. Другие проекты были направлены на обеспечение доступа для местного населения к источникам энергии и воды. Также Компанией осуществлялись спонсорские и благотворительные проекты, направленные на поддержку образования, малообеспеченных семей и мероприятий местного уровня. Компания продолжает принимать участие в планировании строительства современного летнего лагеря.

Строительство спортивных объектов

В 2018 году «КАТКО» завершила строительство пяти отдельных спортивных площадок для местного населения в Созакском районе. Компания рассматривает это как свой вклад в повышение благосостояния местного общества. Проект был частью программы развития социальной инфраструкту-

ры сельских областей Созакского района и включал строительство футбольных полей и игровых площадок для детей в поселках Тасты, Шу, Кумкент, Шолаккорган и Жартытобе. Данная инициатива была нацелена на совершенствование социальной инфраструктуры для детей и молодежи в сельских районах. Благодаря осуществлению данного проекта у населения пяти крупных населенных пунктов теперь есть доступ к современным спортивным объектам, включая поля, где можно играть в мини-футбол, а также к игровым площадкам для дошкольников и детей младшего школьного возраста.

В целом, после утверждения в конце 2017 года, проект был реализован примерно за год. Уже в декабре 2017 года было завершено строительство и запущен первый спортивный объект в Тасты. 15 октября 2018 года, в день празднования 90-летия Созакского района, в Жартытобе состоялась церемония открытия пятого и последнего спортивного сооружения.

В том, что касается качества и оснащения, новые объекты подобны тем, которые имеются в Шымкенте – крупнейшем городе области. Благодаря этим новым спортивным сооружениям население теперь может проводить свободное время на свежем воздухе, улучшая свое здоровье, играть в мини-футбол, а дети могут играть со своими друзьями и родителями на детской площадке.



ИНТЕРВЬЮ: >>>

САЛЫХАН ПОЛАТОВ, АКИМ СОЗАКСКОГО РАЙОНА

*Расскажите, какое влияние оказывает «КАТКО»
и какие выгоды получает район от Компании?*



Прежде всего, «КАТКО» – это крупнейшее уранодобывающее предприятие в нашем районе. Во-вторых, Компания является крупнейшим работодателем. В-третьих, она платит налоги в национальный, областной и районный бюджеты. Помимо этого, наряду с выплатами в бюджет, «КАТКО» оказывает важное социальное содействие местному населению. Компания всегда выполняет все свои обязательства.

По вашему мнению, какие задачи, стоящие перед Компанией, представляют наибольшую важность для местных жителей и государственной власти?

Самое главное – это выплата заработной платы работникам в соответствии с рыночными и социальными требованиями нашего времени, а также уплата налогов. Не менее важно выполнять принятые на себя социальные обязательства. Я считаю, что «КАТКО» выполняет эти обязательства.

Что вам известно о будущих планах Компании в вашем районе?

Мы ведем постоянный диалог о развитии бизнеса «КАТКО». У Компании хорошие перспективы, как с точки зрения всей

«Если «КАТКО» принимает на себя обязательство, независимо, в отношении ли своих сотрудников, социальной сферы или окружающей среды, она всегда его выполняет».

отрасли, так и с точки зрения будущего в нашем районе. «КАТКО» планирует не на один год, а на долгосрочную перспективу. В свою очередь, мы регулярно консультируемся с Компанией, чтобы быть в курсе планов «КАТКО» и принимать правильные решения, с учетом более широкого экономического развития района.

Как вы координируете инвестиции «КАТКО» в социальную сферу в вашем районе?

Каждый год мы с Компанией составляем и подписываем список социальных проектов. Он разрабатывается на основе открытого обсуждения наших потребностей и в соответствии с долгосрочными обязательствами «КАТКО» по осуществлению проектов, способствующих развитию образования, здравоохранения и экономики в районе. Каждый проект разрабатывается с четким пониманием затрат и выгод. Так, например, после успешного осуществления проекта по строительству игровых и спортивных площадок мы обсуждаем участие в строительстве летнего лагеря. Регулярные встречи с высшим руководством «КАТКО» позволяют обеим сторонам следить за ходом реализации таких совместных проектов.

Хотелось бы особо отметить, что «КАТКО» всегда выполняет принятые на себя обязательства как в отношении своих сотрудников, инвестиций в социальную сферу, так и в отношении защиты окружающей среды.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПЕРЕД ПЕРСОНАЛОМ

Люди – это основной
капитал и главная
ценность «КАТКО»



ВЗРАЩАЮЩАЯ ПРОФЕССИОНАЛОВ

Казахстан – это высококонкурентный рынок для квалифицированных профессионалов, и для удержания персонала, нанимаемого из местных сообществ, требуются значительные ресурсы, поэтому «КАТКО» делает все, чтобы обеспечить для всех сотрудников возможность развития своих профессиональных навыков и роста внутри Компании.

Политика

Компания «КАТКО» уверена, что ее сотрудники имеют решающее значение для обеспечения конкурентоспособности. Компания стремится предлагать работникам профессиональное развитие и возможности карьерного роста и уважать их права. Она соблюдает политику отсутствия дискриминации в области управления человеческими ресурсами (HR), которая соответствует требованиям местного трудового законодательства и международному передовому опыту.

Задача

Задача «КАТКО» – ориентироваться на людей и добиться того, чтобы ее сотрудники гордились тем, что они являются частью Компании. Для привлечения самых талантливых сотрудников, «КАТКО» неуклонно работает над тем, чтобы Компанию признавали как лучшего работодателя в Казахстане.

Представление интересов сотрудников

Кадровая политика «КАТКО» основана на принципах диалога и консультирования, так как она жизненно важна для успешной деятельности организации. Компания заключила Коллективный договор с сотрудниками на три года (2018–2021), в котором указаны все льготы для сотрудников Компании. Коллективный договор распространяется практически на 100% сотрудников. Отбираются представители трудового коллектива для того, чтобы действовать в интересах соблюдения льгот, условий работы, вопросов компенсации, охраны здоровья и техники безопасности.

Приверженность успеху «КАТКО»

Кадровая политика основана на том, что все сотрудники «КАТКО» разделяют ее четко сформулированную миссию, видение и ценности. В свою очередь, Компания создает открытые, творческие

и стимулирующее рабочие места с открытой системой коммуникаций. В рамках этого процесса управление человеческими ресурсами Компании разработало программу «Руководители на производственных площадках» (Manager in the field – MIF) для совместного решения проблем и достижения результатов.

Трудоустройство местного населения

Основная часть сотрудников «КАТКО» являются выходцами из местных поселков, находящихся вокруг объектов Компании. Там они выросли и там же живут с семьями. Из 1 200 сотрудников более 50% были наняты в Созакском районе и еще около 20% – в других районах Туркестанской области. Приблизительно 55% менеджеров – выходцы из местного населения.

Продвижение национального разнообразия

«КАТКО» всегда была международной Компанией. На данный момент в ней работают люди, представляющие около 20 национальностей. Компания развивает молодых лидеров, предоставляя им возможность учиться в интернациональных лидерских командах и использовать уникальные возможности обучения во Франции и Казахстане. Такой подход способствует формированию действительно международного мировоззрения.

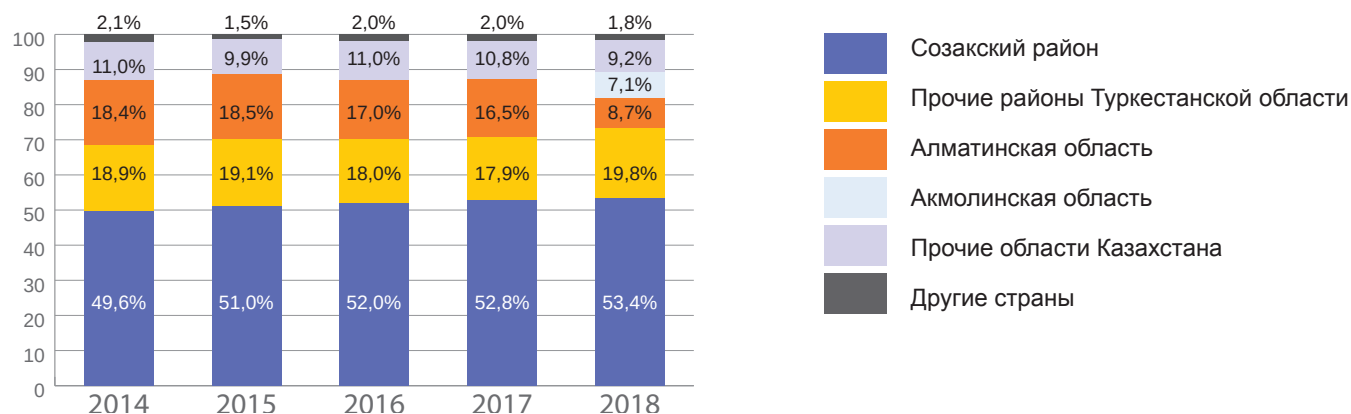
«КАТКО» принимает на работу людей всех возрастов и на каждом этапе их карьеры.

Она ценит сотрудников старшего возраста и стремится использовать преимущества их опыта, обеспечивая передачу знаний молодым сотрудникам. Среда с разнообразием возрастных и этнических групп, национальных принадлежностей является одним из истинных конкурентных преимуществ «КАТКО». Из общего числа сотрудников, принятых на работу в 2018 году, 107 – мужчины и 34 женщины. По возрасту: 94 моложе 35 лет, 46 в возрасте от 36 до 55 лет, а 1 – старше 55 лет.

Обучение и профессиональная подготовка

В своем стремлении предоставить каждому своему сотруднику возможность максимально реализовать свой потенциал, «КАТКО» выделяет много ресурсов на обучение и повышение квалификации как в Казахстане, так и во Франции. В 2018 году пять различных программ обучения основам лидерства и техническим аспектам горнодобывающей деятельности были организованы под руководством «Orano».

Разбивка сотрудников, нанятых из местного населения



Руководители на производственных площадках

134

Методология «Руководители на производственных площадках» обучает руководящее звено проводить наблюдения непосредственно на производственных площадках и осуществлять оперативное управление в краткосрочной перспективе, а также способствовать прогрессу подчиненных в среднесрочном горизонте. Это позволяет руководителям действительно понимать реальное положение дел на местах, выявлять и предотвращать несоответствия, проводить обучение своих сотрудников, поощрять позитивный настрой и признавать достижения. Программа включает наблюдение за поведением сотрудников и их текущей деятельностью, а также условиями их работы и тем, как они реализуют производственные процессы.

**КОЛИЧЕСТВО ВИЗИТОВ В РАМКАХ
ПРОГРАММЫ «РУКОВОДИТЕЛИ НА
ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПЛОЩАДКАХ»
В 2018 ГОДУ**

Чтобы получать эффективные и устойчивые результаты, руководитель должен:

1

Обеспечить видение, значимость и согласованность действий своей команды

2

Выстроить рабочую среду, которая увеличивает эффективность

3

Управлять ежедневной деятельностью и общим прогрессом своей команды

4

Развивать навыки и автономность своих сотрудников

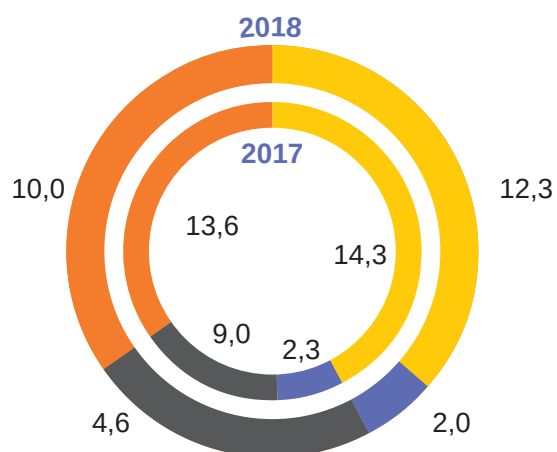
5

Поощрять чувство командной работы

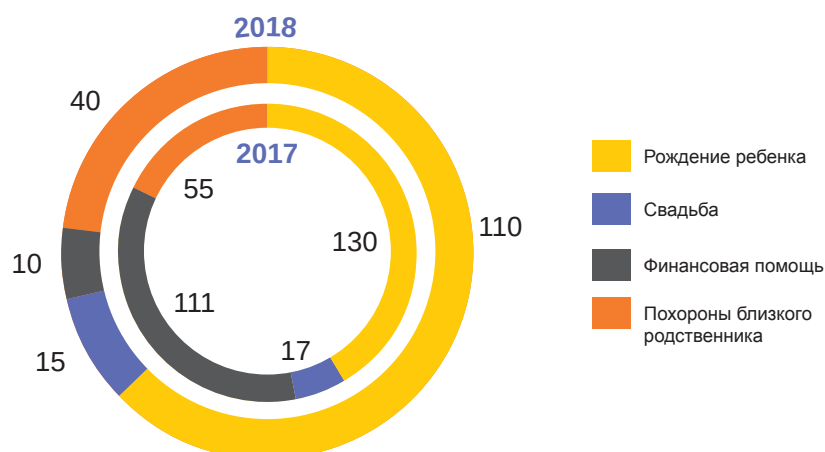
6

Фокусироваться на том, чтобы быть на площадке со своей командой

Разбивка данных по социальным выплатам сотрудникам Компании в 2017–2018 гг., млн тенге



Разбивка данных по социальным выплатам сотрудникам Компании в 2017–2018 гг., количество человек

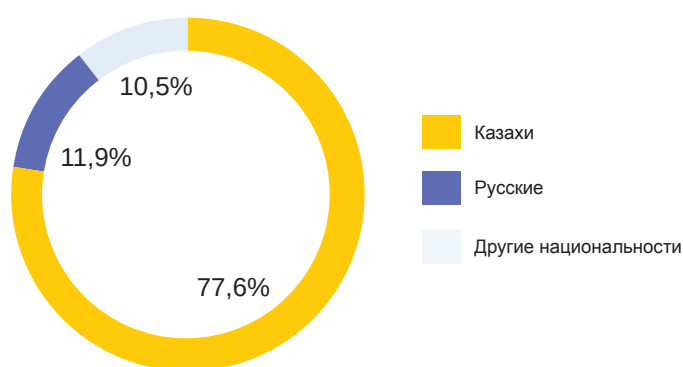


ДОСТИЖЕНИЯ В 2018 ГОДУ

Переезд головного офиса

Ключевым достижением команды HR в 2018 году была успешная передислокация головного офиса «КАТКО» из Алматы в столицу Казахстана – город Астана (в настоящее время – Нур-Султан). Переехало более 100 сотрудников, включая всех руководителей высшего звена Компании. Переезд головного офиса позволит менеджменту «КАТКО» взаимодействовать с руководством «Казатомпрома» и государственными органами на более регулярной основе.

Разбивка сотрудников Компании по национальности, 2018 г.



Обеспечение разнообразия

«КАТКО» продолжает работать над созданием рабочих мест с равным доступом и условиями, признавая при этом трудности, с которыми сталкивается горнодобывающая компания, которую многие воспринимают преимущественно мужской рабочей средой, в достижении большего гендерного равенства. В настоящее время женщины составляют около 15%, но на них приходится 24% от общего количества персонала, принятого в 2018 году, поскольку «КАТКО» стремится к более широкому приему на работу женщин в горнодобывающую промышленность, в которой до недавнего времени в количественном отношении преобладали мужчины.

Подготовка квалифицированных специалистов

В 2018 году на обучение сотрудников профессиональным и социальным навыкам, а также иностранному языку «КАТКО» было затрачено, в общей сложности, 39 004 часа по сравнению с 38 336 в 2017 году. Обучение включало 348 обязательных занятий, 357 занятий по профессиональным навыкам, 159 занятий по социальным навыкам и 120 языковых занятий.

Социальная поддержка

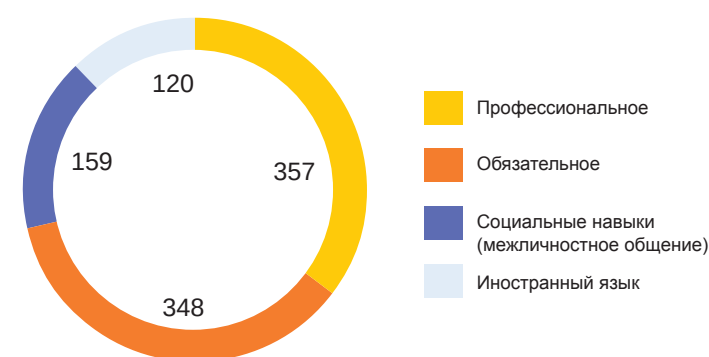
«КАТКО» гордится тем, что может предоставлять льготы и помощь всем своим сотрудникам сверх обязательных требований к работодателю. В 2018 году Компания затратила 29 миллионов тенге на социальное обеспечение своих работников. Цель социальной поддержки сотрудников заключается в обеспечении возможности для сотрудников покрыть крупные единовременные расходы, которые невозможно покрыть с использованием установленных законодательством льгот. Специальный комитет рассматривает заявления

сотрудников о финансовой помощи. Большинство грантов предоставляется в связи с рождением детей или на погребение близких родственников.

Кадровый резерв

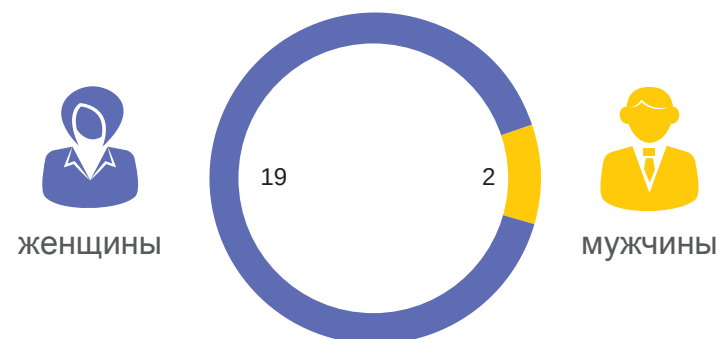
С целью выявления молодых потенциальных лидеров «КАТКО» каждый год принимает приблизительно 30 практикантов из ведущих технических вузов и дает им бесценный опыт работы, после чего лучших студентов принимают на работу на полную ставку по завершении обучения. Управление человеческих ресурсов

Обучение, проведенное в 2018 г.



«КАТКО» создало и ведет кадровый резерв талантливых менеджеров, которые проходят обучение внутри Компании и в «Огапо» для работы на руководящих должностях в будущем.

Количество сотрудников в отпуске по уходу за ребенком, 2018 г.



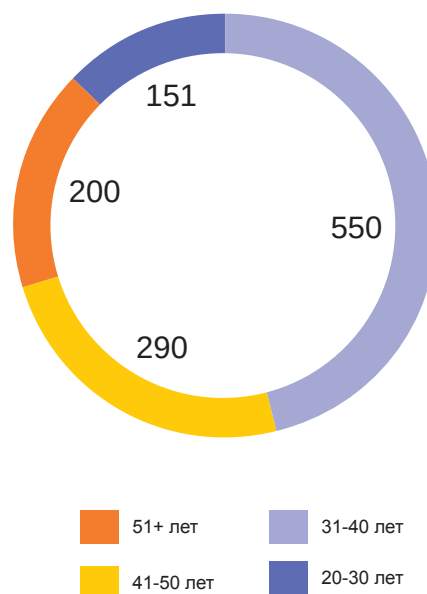
3 Женщины

КОЛИЧЕСТВО СОТРУДНИКОВ
В ДЕКРЕТНОМ ОТПУСКЕ, 2018 г.

Разбивка сотрудников Компании по полу, 2018 г.



Разбивка сотрудников Компании по возрасту, 2018 г.



Программы подготовки молодых лидеров

В 2018 году «КАТКО» смогла направить своих талантливых молодых менеджеров в престижные колледжи «Ogano» для обучения по программам менеджмента и горного дела. Обучение прошли 37 менеджеров Компании.

Программы обучения

Программы обучения разработаны горнорудным колледжем «Ogano» для расширения знаний об «Ogano», горнорудной бизнес-группы и месторождений, а также для развития связей и сотрудничества внутри группы компаний горнорудного подразделения.

Новатор

Программа «Новатор» разработана школой менеджмента «Ogano» для изучения элементов Управления Изменениями, чтобы подготовить и адаптировать менеджеров к новым изменениям и новаторскому мышлению.

Курс седиментологии

Курс седиментологии разработан горнорудным колледжем «Ogano» для специалистов геологов и инженеров-технологов. Данный курс предлагает редкую возможность соотнести гидро-

динамические процессы и архитектуру осадочных отложений, сформированную в результате таких процессов.

Основы горного дела

Курс «Основы горного дела» разработан колледжем горного дела «Ogano» для обучения методам, используемым для разработки месторождений. Основываясь на этом обзоре, после быстрого повторения геологии месторождения, в курсе рассматриваются аспекты технической и экономической оптимизации месторождения, его планирование, а также технические аспекты, связанные с методами добычи.

Становление лидера

Курс «Развитие лидерских способностей» разработан школой менеджмента «Ogano» для подготовки менеджеров и руководителей дирекций. Программа предназначена для оттачивания лидерских навыков, ускоренного развития менеджеров и формирования лидерского подхода, а также навыков сотрудничества между руководителями.

ИНТЕРВЬЮ: >>>>

САУЛЕ ДАВЛЕТОВА, ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

На чем было сосредоточено внимание дирекции по человеческим ресурсам «КАТКО» в 2017–2018 гг.?

Наша команда HR столкнулась с определенными вызовами в течение нескольких предыдущих лет, включая оптимизацию численности персонала и переезд головного офиса Компании. Несмотря на то, что мы выполнили все поставленные задачи, все еще есть те сферы, в которых мы можем лучше согласовывать свои действия с потребностями наших заинтересованных сторон.

Кроме этого, несмотря на все успехи, остаются те сферы, где мы можем получить преимущества от более инициативного подхода, включая нашу систему градации и внутренней мобильности персонала, и мы будем более глубоко изучать данные вопросы.

Мы хотим быть уверены, что предоставляем соответствующую сбалансированную систему мотивации и стимулов для привлечения и удержания первоклассных специалистов.

Каковы ваши приоритеты при найме сотрудников?

В общем, у нас есть два инструмента заполнения имеющихся вакансий: внутренний и внешний. Повышение внутренней мобильности позволяет нам перемещать сотрудников из одного отдела в другой, с проведением требуемого обучения для восполнения пробелов в профессиональном опыте. Я также надеюсь развить институт наставничества в «КАТКО» для совершенствования нашей внутренней системы подбора и расстановки кадров. Наряду с этими мерами, планирование преемственности также является сейчас одним из ключевых HR-вопросов.

Какие программы обучения «КАТКО» предлагает своим сотрудникам?

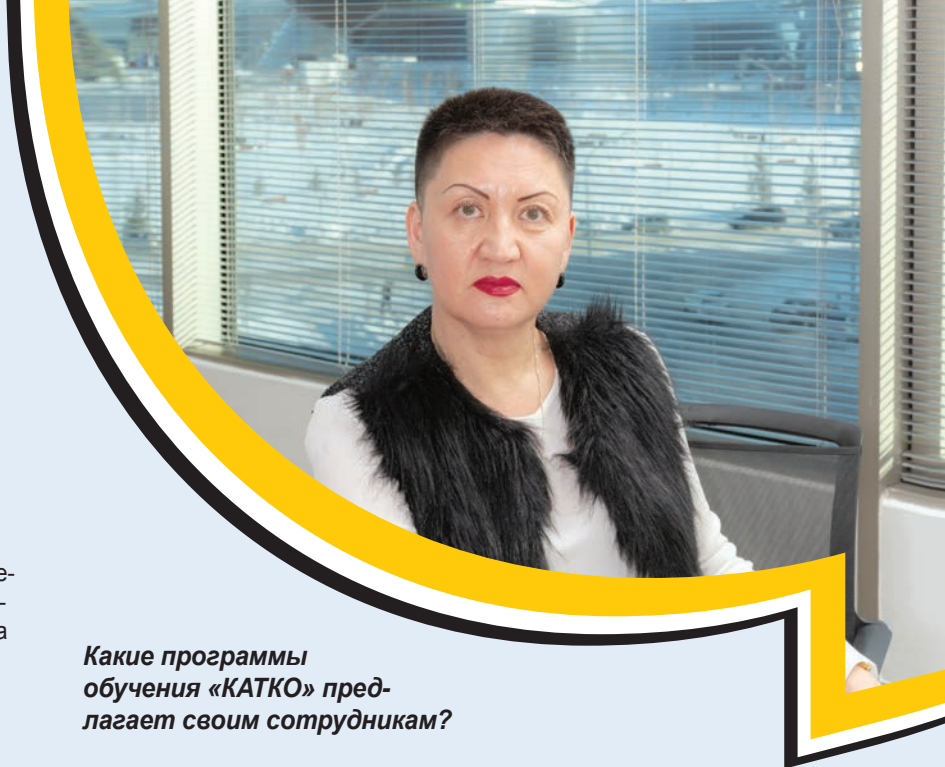
«Я хочу помочь «КАТКО» оставаться международной компанией»

Большинству своих ключевых сотрудников мы предлагаем международные программы обучения.

Кроме того, «КАТКО» стала пилотным проектом для международной программы лидерства под названием «Becoming a leader» («Становление лидера»). Благодаря достигнутым нами хорошим результатам, теперь этот проект распространяется на компании «Orano» в США.

Каковы ваши главные цели на будущее?

Запуск проекта «Южный Торткудук» станет большим достижением и продемонстрирует долгосрочный характер работы «КАТКО» в Казахстане. Для его осуществления «КАТКО» будет необходимо нанять персонал. Проект обеспечит рабочие места на много лет вперед. В более широком смысле, я хочу помочь «КАТКО» остаться международной компанией.



ИННОВАЦИИ

Инновации лежат
в основе нашей
долгосрочной
конкурентоспособности



ЛИДЕРСТВО ЧЕРЕЗ ИННОВАЦИИ

«КАТКО» является лидером в урановой отрасли Казахстана и всего мира с точки зрения инноваций. Компания имеет уникальную возможность использовать обширные местные знания своего казахстанского участника, а также масштаб и глобальное лидерство своей французской материнской компании. В то же время она построила свой собственный высокопроизводительный научно-исследовательский и опытно-конструкторский центр, который стал источником инноваций для обоих участников СП.

Политика

Руководство Компании считает, что ее будущее зависит от успешных инноваций, будь то развитие новых горнодобывающих мощностей или смягчение побочных эффектов текущей деятельности. Опираясь на различные инженерные группы, «КАТКО» недавно централизовала свою деятельность в сфере инноваций и назначила руководителя отдела НИОКР для управления этим процессом. За последние несколько лет, используя данный подход, Компании удалось разработать новые способы очистки загрязненной почвы, а также внедрить новую мембранную технологию, направленную на оптимизацию потребления химических реагентов при обработке урансодержащих растворов.

Задача

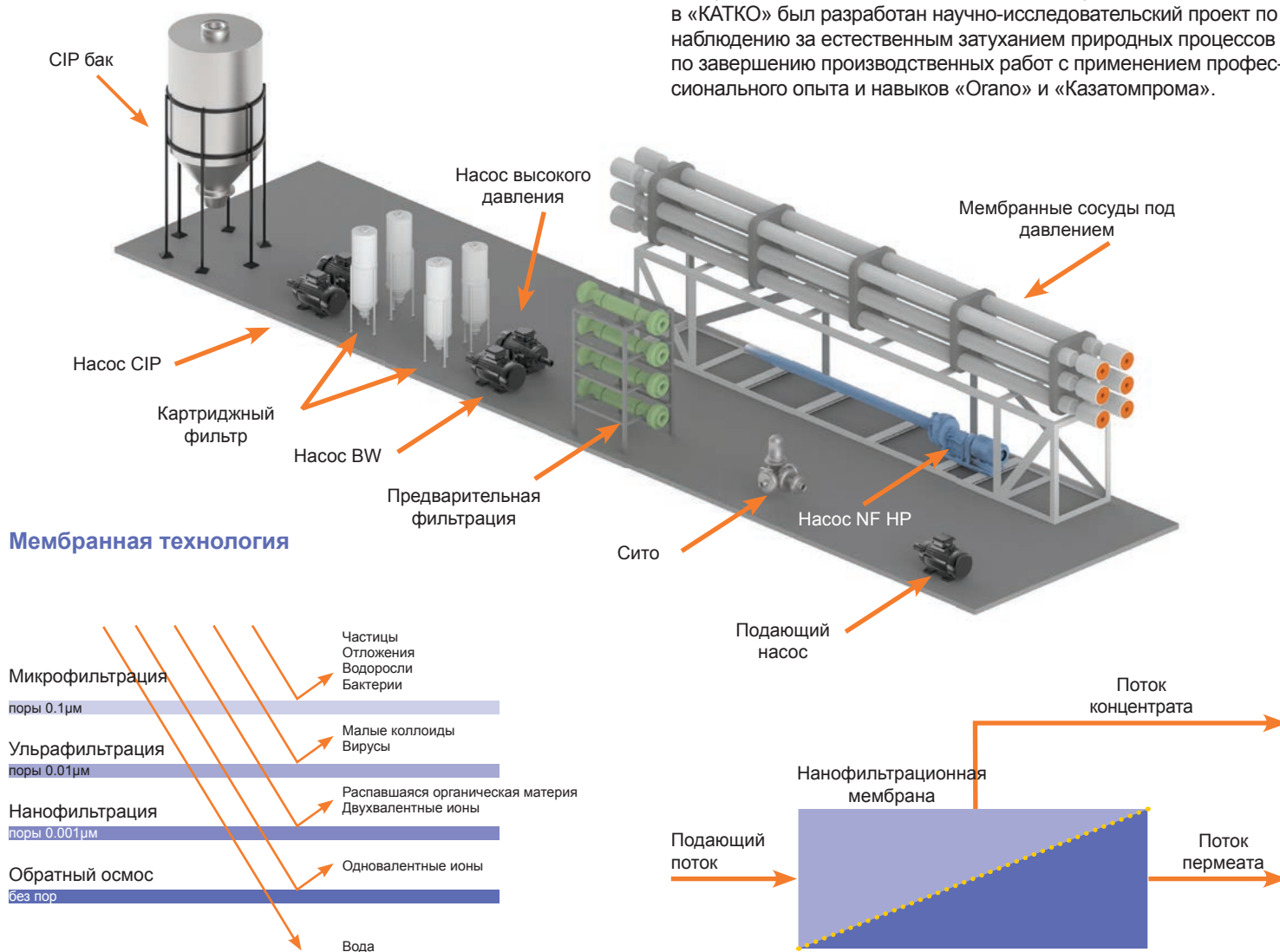
Задачей «КАТКО» является повышение эффективности и устойчивости своей деятельности за счет разработки и реализации инновационных проектов по охране труда, технике безопасности и защите окружающей среды.

Центры передовых технологий

«Orano» обеспечила «КАТКО» неоценимой технической поддержкой, в первую очередь, посредством доступа к своим глобальным центрам передовых технологий, расположенных во Франции и США. Эти центры проводят передовые исследования по промышленному применению в области материалов, коррозии и сварки, химии и радиохимии, соответствия компонентов и термо- гидроиспытаний.

Закрытие рудника

На все добывающие участки «КАТКО» распространяются конкретные программы по рекультивации, которые обновляются по мере того, как Компания разрабатывает инновации в процессах по восстановлению почвы до ее естественного состояния. Соответственно, «КАТКО» стремится к разработке инноваций в рамках своего подхода к рекультивации рудников, которые ограничивают воздействие бывшего участка добычи на окружающую среду и население до максимально низкого уровня. С этой целью в «КАТКО» был разработан научно-исследовательский проект по наблюдению за естественным затуханием природных процессов по завершению производственных работ с применением профессионального опыта и навыков «Orano» и «Казатомпрома».



ДОСТИЖЕНИЯ В 2018 ГОДУ

Увеличение пропускной способности при производстве урана

Одной из важнейших инициатив в 2018 году стала разработка новой методики повышения пропускной способности по переработке урансодержащего концентрата. Эта технология позволяет Компании не только увеличить выход урана при существующих объемах производства, но и производить переработку урана более низкой концентрации. Такая возможность увеличить извлечение урана приводит к увеличению срока службы существующих месторождений до десяти лет и к максимальной производительности рудников на протяжении срока их службы.

Цифровой рудник

Проект «Цифровой рудник» – это еще один важный технологический прорыв, обеспечивающий долгосрочные выгоды, как в плане эффективности, так и безопасности. Этот проект, который на данный момент находится на этапе разработки, подразумевает использование электронных датчиков на руднике и сложных программных решений для получения данных в реальном времени об условиях на руднике, начиная с температуры до уровня воды, от качества воздуха до уровня радиации. Эти данные могут быть визуализированы, чтобы у руководителей на местах было полное представление об условиях на объекте, а также для маркировки потенциальных аномалий.

Блок: Мастер-план «КАТКО»

Инструмент для инноваций

«КАТКО» пользуется инновационными управленческими подходами, проверенными «Огапо» в других контекстах и представленными ей в рамках партнерства, включая подход «Мастер-план». Данный инструмент, действуя по принципу «снизу–вверх», позволяет сотрудникам определять сферы для улучшения и разрабатывать инновационные решения, впоследствии рассматриваемые руководством.

Процесс

Процесс обновляется раз в полгода. В декабре 2018 года «КАТКО» рассмотрела свой пятый мастер-план. В целом, Компания достигла поставленной цели – выполнение 80% всех проектов. Пересмотрев проекты и их уровень по степени важности и эффективности, «КАТКО» сократила их количество со 100 в 2016 году до 30 в настоящее время.

Наибольший приоритет имеют проекты, связанные с безопасностью и окружающей средой. Например, внедрение стандартов блокировки-маркировки (Lock Out/Tag Out – LOTO) для повышения безопасности технического обслуживания.

Текущие проекты

В настоящий момент «КАТКО» осуществляет 36 проектов, включенных в обновленный мастер-план Компании на первые шесть месяцев 2019 года. Тринадцать из них относятся к затратам/поставкам, девять – к качеству, пять – к человеческим ресурсам, четыре – к клиентам, три – к безопасности и два – к корпоративной социальной ответственности.

- ▶ **Затраты/поставки.** Проекты, относящиеся к затратам/поставкам, делятся на три основные категории: приведение затрат в соответствие с бюджетом, оптимизация чистого денежного потока и выполнение проектов в срок и в рамках бюджета.
- ▶ **Качество.** Проекты, относящиеся так или иначе к качеству, нацелены на улучшение основных процессов подразделений Компании. Самые важные инициативы в данной категории включают упрощение и стандартизацию процессов, разработку проекта цифрового рудника, автоматизацию обновления данных, получаемых со скважин, а также оптимизацию логистических процессов.
- ▶ **Человеческие ресурсы.** Кадровые проекты были сосредоточены на развитии эффективности деятельности и сохранении ключевого персонала и талантливых сотрудников подразделений Компании с адаптацией численности персонала организации к ограничениям на рынке.
- ▶ **Инициативы.** Две ключевые инициативы включают внедрение нового мембранного процесса на перерабатывающем заводе для улучшения дебита, оптимизации сети и гидравлической симуляции скважины.
- ▶ **Безопасность.** Проекты по обеспечению безопасности были частью работы «КАТКО» над развитием культуры безопасности на всех этапах своей деятельности, в том числе за счет уменьшения вредных условий, улучшения планов реагирования на чрезвычайные ситуации и внедрения стандарта LOTO в своей кислотной сети.
- ▶ **КСО.** Проекты по корпоративной социальной ответственности включают очистку загрязненной почвы и ее повторное использование, что снижает расходы на обработку загрязненной почвы, а также обеспечение соответствия социальных проектов Компании местным потребностям посредством участия в строительстве летнего лагеря в Созакском районе.

100 млн тенге

ИНВЕСТИЦИИ «КАТКО» В НИОКР В 2018 ГОДУ



Николя Дюбек

Олжас Каирбаев

ИНТЕРВЬЮ: >>>>

НИКОЛЯ ДЮБЕК,
ГЛАВНЫЙ ИНЖЕНЕР,

И ОЛЖАС КАИРБАЕВ,
ДИРЕКТОР ПО ПРОЕКТАМ И НИОКР

Как «КАТКО» подходит к инновациям?

Олжас: Наша миссия – быть связующим звеном между «Казатомпромом» и «Огапо» в сфере инноваций. «Казатомпром» обладает значительным опытом применения технологий подземного скважинного выщелачивания, а «Огапо» является мировым лидером в атомной отрасли. Сотрудники нашего отдела НИОКР и инженеры работают рука об руку над разработкой инновационных решений для бизнеса.

Николя: Мы особенно гордимся наградой, которую «КАТКО» получила от «Огапо» за организационные и управленческие инновации в знак признания инновационной проектной работы по проекту «Торткудук Южный». Мы также прилагаем огромные усилия для сокращения воздействия нашей деятельности на окружающую среду и разработки новых технологий для будущего нашей отрасли.

Какие недавние проекты оказали наибольшее влияние на инновационную деятельность «КАТКО»?

Олжас: Наша основная инициатива заключалась в повышении пропускной способности обработки путем уменьшения размера обрабатываемого материала, используемого нами, что привело к увеличению производительности примерно на 30%. Помимо очевидного финансового влияния, мы также теперь способны обрабатывать большой поток при том же объеме производства, что делает возможной переработку урана более низкой концентрации и приближение к полному извлечению урана. Превышая 90% коэффициент извлечения, установленный законодательством, мы стремимся придать максимальную ценность всем ресурсам месторождения.

Николя: Два года назад мы начали еще один важный инновационный проект, который сейчас выходит на промышленный уровень, для оценки долгосрочного влияния нашей деятельности при введении раствора и закачки его под землю.

Как еще инновационная деятельность «КАТКО» помогает уменьшить влияние на окружающую среду?

Николя: Например, мы разработали новую технологию переработки бурового раствора, который ранее утилизировался как отход производства. Два года назад мы перерабатывали только 30% бурового раствора. В прошлом году мы перерабатывали уже 45% и в этом году мы надеемся выйти на уровень до 60%. Данный подход сокращает количество отходов и существенно экономит финансовые ресурсы.

Каковы приоритеты «КАТКО» в плане инноваций на 2019 г.?

Николя: Одной из многообещающих инноваций, которую мы внедряем в настоящее время, является проект «Цифровой рудник», обеспечивающий взаимодействие между нашими инструментами. В то время как сейчас мы вручную записываем и вводим динамические данные в базу данных, мы работаем над автоматизацией этого процесса, что не просто в виду большого размера территории. Мы подбираем беспроводные решения и надеемся, что к концу 2019 года сможем автоматически получать всю информацию от наших инструментов и оборудования.

МЕТОДОЛОГИЯ И СОДЕРЖАНИЕ ОТЧЕТА



ОБ ОТЧЕТЕ



Отчет о корпоративной социальной ответственности ТОО «Казахстанско-французское совместное предприятие «КАТКО» («КАТКО») подготовлен с целью предоставить информацию о деятельности Компании всем заинтересованным сторонам в соответствии с их ожиданиями.

Настоящий Отчет отражает результаты деятельности Компании с 1 января 2017 года по 31 декабря 2018 года. Предыдущий отчет о корпоративной социальной ответственности был опубликован в июне 2017 года.

«КАТКО» стремится к максимально эффективному раскрытию информации. В связи с этим разработка структуры настоящего отчета строилась на оценке существенности раскрываемых тем. Под существенными мы понимаем темы, имеющие важное значение для создания стоимости Компании и для принятия решений ключевыми заинтересованными сторонами. Анализ существенности помогает «КАТКО» выстраивать работу, учитывая влияние различных аспектов устойчивого развития на бизнес-процессы Компании и создание стоимости.

Оценка существенности тем включала следующие основные этапы:

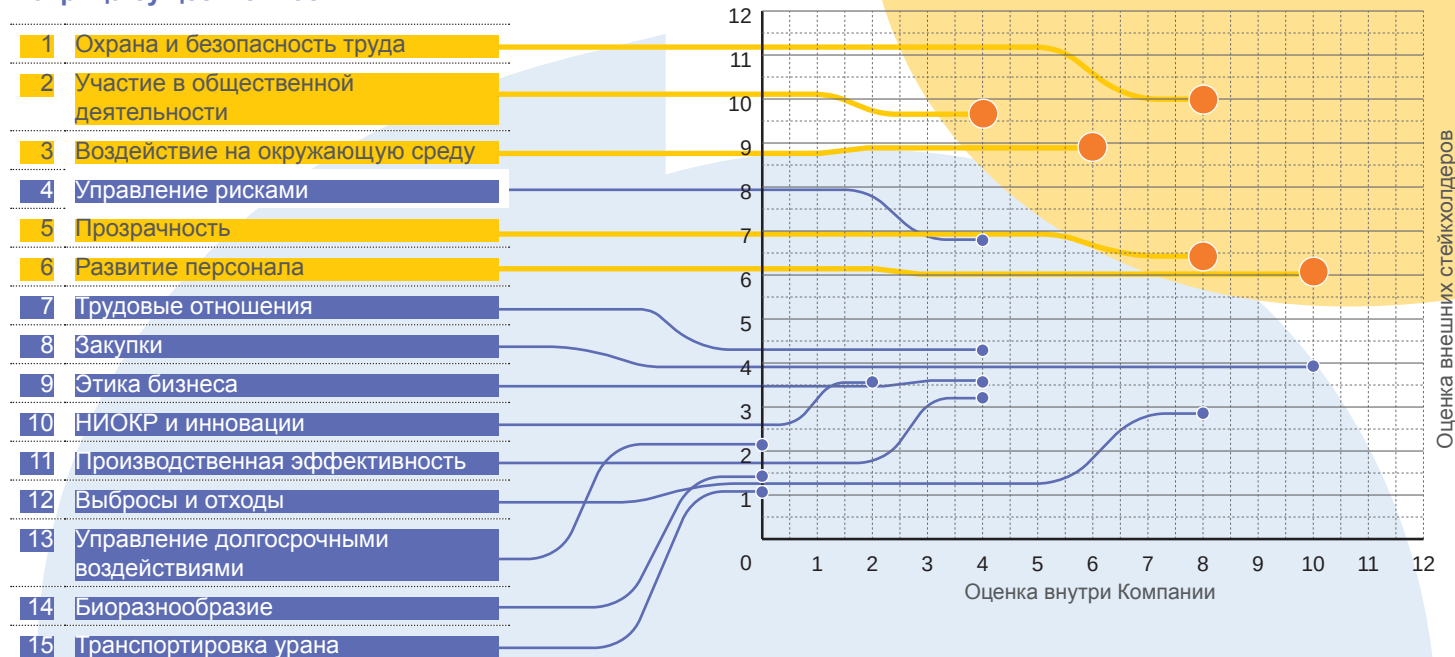
Этап 1. Подготовлен широкий круг потенциально значимых тем, актуальных для деятельности Компании.

Этап 2. Проведено обсуждение тем с руководителями и работниками структурных подразделений, с целью оценить воздействие Компании в экономической, экологической и социальной сферах.

Этап 3. Проведен опрос заинтересованных сторон с целью выявления их ожиданий и оценки влияния на них отдельных аспектов деятельности Компании. Были опрошены заинтересованные стороны, непосредственно вовлеченные в деятельность Компании, такие как сотрудники и акционеры, а также более широкий круг заинтересованных сторон, включающий поставщиков и партнеров, государственные органы, НПО, международные НКО, представителей местных сообществ в поселках Шолаккорган, Таукент, Тасты.

Этап 4. В соответствии с мнением заинтересованных сторон и оценками внутри Компании темы были нанесены на Матрицу существенности, представленную ниже. Наиболее высокий приоритет определен для тем, расположенных в правой верхней части Матрицы. Именно их раскрытию уделялось первостепенное значение при подготовке данного отчета.

Матрица существенности*



*Желтым цветом выделены темы, признанные существенными

ИНДЕКС GRI

Отчет был подготовлен с использованием Стандартов GRI. При этом были использованы наиболее релевантные показатели из Стандартов, позволяющие наилучшим образом раскрыть информации по существенным темам в области устойчивого развития. Хотя отчет не соответствует в полной мере Стандартам GRI, были применены основные подходы

и принципы к раскрытию, предписанные Стандартами, для качественного раскрытия информации в отчете.

Таблица ниже поможет вам найти в отчете информацию о различных темах устойчивого развития на основе раскрытий по Стандартам GRI.

Стандарт GRI	Показатель	Раскрытие	Стр. в отчете
GRI 101 (2016): ОСНОВЫ			
GRI 102 (2016): ОБЩИЕ ТЕМЫ РАСКРЫТИЯ			
Профиль организации	102-1	Название организации	2
	102-2	Основные бренды, продукция, а также услуги	2
	102-3	Местонахождение штаб-квартиры организации	5
	102-4	Количество стран, в которых организация осуществляет свою деятельность	5
	102-5	Характер собственности и организационно-правовая форма	6
	102-6	Рынки, на которых работает организация	6
	102-7	Масштаб организации	5
	102-8	Численность работников	5
	102-9	Цепочка поставки организации	5
	102-10	Существенные изменения масштабов, структуры или собственности	3
	102-11	Принцип предосторожности	11
	102-12	Внешние инициативы	12
	102-13	Членство в ассоциациях	7
Стратегия	102-14	Сообщение от генерального директора	8
Этика	102-16	Ценности, принципы, стандарты и нормы поведения организации	11
	102-18	Структура корпоративного управления организацией	10
Корпоративное управление	102-22	Структура высшего менеджмента и комитетов	10
	102-41	Процент всех работников, охваченных коллективными договорами	36
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	102-42	Принципы выявления и отбора заинтересованных сторон	13
	102-43	Подход организации к взаимодействию с заинтересованными сторонами	13
	102-44	Ключевые темы и опасения, которые были подняты заинтересованными сторонами	45
	102-46	Методика определения содержания отчета	45
Практика отчетности	102-47	Список всех существенных тем	45
	102-49	Существенные изменения в отчетности	45

Стандарт GRI	Показатель	Раскрытие	Стр. в отчете
Общие сведения об отчете	102-50	Отчетный период	45
	102-51	Дата публикации предыдущего отчета	45
	102-52	Цикл отчетности	45
	102-53	Контактное лицо по вопросам отчета	45
	102-54	Вариант подготовки отчета «в соответствии» со Стандартами GRI	45
	102-55	Таблица показателей GRI	46
GRI 103 (2016): Подходы к управлению	103-1	Материальность и границы	45
	103-2	Подходы менеджмента	2 страница обложки
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ТЕМЫ			
GRI 201 (2016): Экономическая результативность	201-1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	2 страница обложки – 1
GRI 202 (2016): Присутствие на рынках	202-2	Доля менеджмента из местных сообществ	35
GRI 203 (2016): Непрямые экономические воздействия	203-1	Развитие инвестиций в инфраструктуру и безвозмездные услуги	31
GRI 204 (2016): Практика закупок	204-1	Доля расходов на местных поставщиков в существенных регионах осуществления деятельности	31
ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕМЫ			
GRI 302 (2016): Энергия	302-1	Потребление энергии внутри организации	29
GRI 303 (2018): Вода и сбросы	303-5	Использование воды	29
GRI 305 (2016): Выбросы	305-1	Прямые выбросы парниковых газов (область охвата 1)	29
GRI 306 (2016): Сбросы и отходы	306-2	Общая масса отходов с разбивкой по видам и методам обращения	28
GRI 307 (2016): Соответствие требованиям	307-1	Денежное значение существенных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение экологического законодательства и нормативных требований	28
СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕМЫ			
GRI 401 (2016): Занятость	401-1	Найм новых сотрудников	35
GRI 402 (2016): Отношения работников и руководства	402-1	Минимальный период уведомления сотрудников об изменениях в компании	35
GRI 403 (2018): Здоровье и безопасность на рабочем месте	403-1	Система управления охраной труда и безопасностью	22-24
	403-7	Деятельность по обеспечению безопасности труда	22-24
	403-9	Показатели травматизма	24
GRI 404 (2016): Подготовка и образование	404-1	Среднее количество часов обучения на сотрудника	37
	404-2	Программы развития навыков и образования	38
GRI 405 (2016): Разнообразие и равные возможности	405-1	Структура руководящих органов	38



Отчет по корпоративной социальной ответственности 2018

Казахстан, г. Нур-Султан,
р-н Есиль, ул. Сауран, 48

 @katcojv

 @katco_jv

 katco jv



Дизайн: НБА «Казахстаника»
г. Алматы, пр. Гагарина, 236Б, оф. 319
+7 727 39125 07
kazakhstanika.kz

edward:
austin

Содержание: «Edward Austin Ltd»
4 Old Park Lane, London W1K 1QW
United Kingdom
+44 (0)207 193 4402
info@edward-austin.com