

**ОТЧЕТ
ОБ УСТОЙЧИВОМ
РАЗВИТИИ**



СОДЕРЖАНИЕ

Обзор ключевых показателей3
 Обращение Генерального директора....6



>>> Об Отчете.....8
 Подход к подготовке отчетности9
 Границы отчетности9
 Независимая проверка Отчета10
 Существенные темы.....10



>>> Профиль Компании12
 Основные направления деятельности Компании.....14
 Партнерство и членство Компании в ассоциациях15
 Бизнес-модель.....16
 География деятельности.....18



>>> Стратегия устойчивости20
 Управление рисками в области устойчивого развития21
 Цели устойчивого развития ООН.....22
 Взаимодействие с заинтересованными сторонами.....25



>>> Экологическая ответственность.....30
 Энергопотребление и энергоэффективность38
 Водопотребление.....40
 Управление отходами42
 Сохранение биоразнообразия.....45



>>> Безопасность на рабочем месте.....48
 Управление рисками в области охраны труда53
 Охрана здоровья.....55
 Обучение в области ОТ и ПБ56
 Травматизм на рабочем месте57
 Готовность к аварийным ситуациям и реагирование на них.....58
 Радиационная безопасность.....58



>>> Наши люди60
 Кадровый состав63
 Социальные льготы69
 Обучение и развитие персонала70
 Управление талантами.....72
 Система оплаты труда74
 Социальная ответственность75



>>> Корпоративное управление.....76
 Наблюдательный совет.....78
 Генеральный директор.....80
 Вознаграждения и дивиденды81
 Риски и внутренний контроль82
 Деловая этика и комплаенс87



>>> Экономические показатели.....92
 Обзор финансовой и операционной деятельности.....94
 Налоги.....95
 Управление закупками.....96
 Развитие инноваций.....98
 Информационная безопасность100



>>> Приложения102
Приложение 1.
 Индекс стандартных элементов GRI и SASB.....103
Приложение 2.
 Ключевые ESG-индикаторы112
Приложение 3.
 Аббревиатуры, термины и сокращения.....119
 Контактная информация121

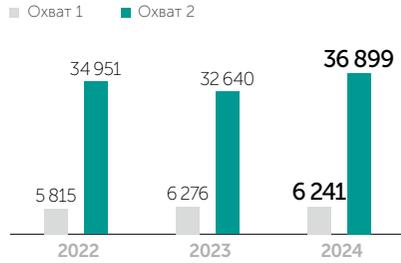


Отсканируйте QR-код для получения электронной версии Отчета в области устойчивого развития

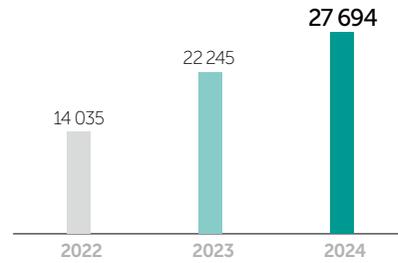
ОБЗОР КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Экологические показатели

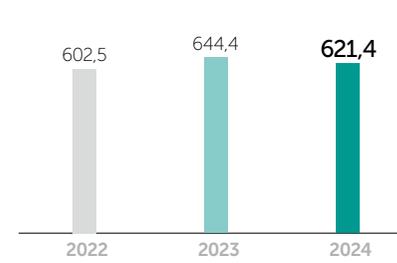
ОБЩИЙ ОБЪЕМ ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ, тонн CO₂-экв.



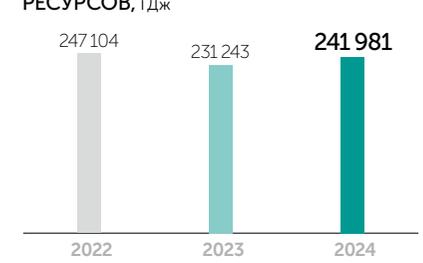
ОБЩИЙ ОБЪЕМ ОБРАЗОВАННЫХ ОТХОДОВ, тонн



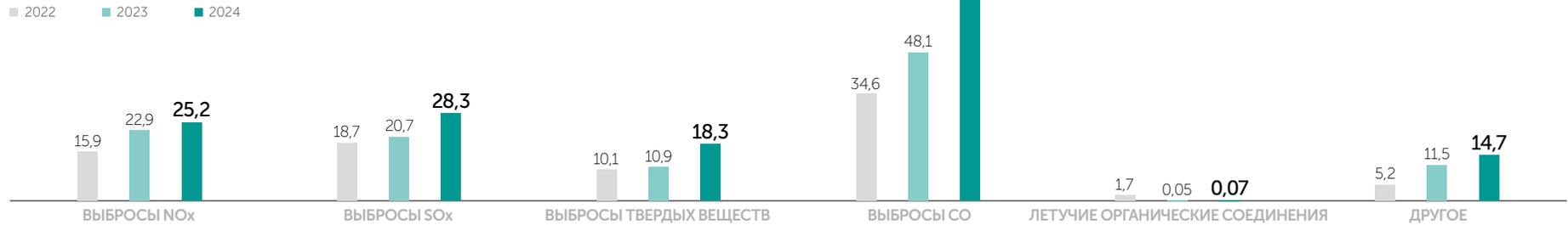
ОБЩЕЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ ВОДЫ, мегалитров



ОБЪЕМ ПОТРЕБЛЕНИЯ ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ РЕСУРСОВ, ГДж

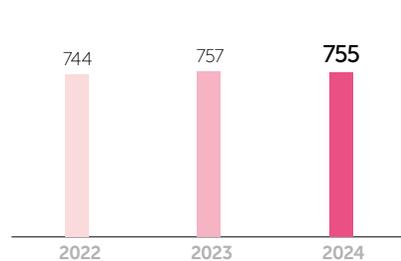


ВЫБРОСЫ ЗАГРЯЗНЯЮЩИХ ВЕЩЕСТВ, тонн

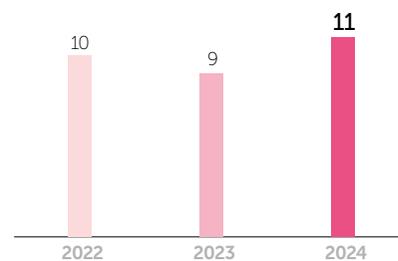


Социальные показатели

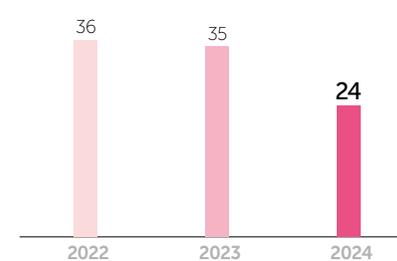
СПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА, человек



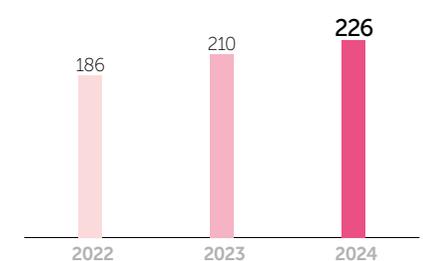
КОЭФФИЦИЕНТ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ, %



СРЕДНЕЕ КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ



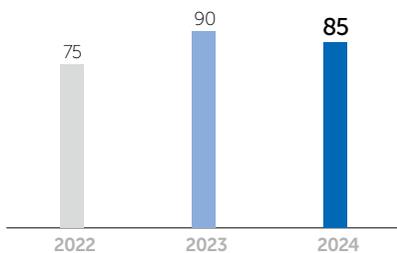
СРЕДНИЙ ОКЛАД ЖЕНЩИН НА СТАРТОВОЙ ПОЗИЦИИ, тыс. тенге



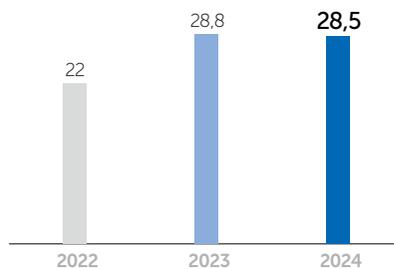
- ОБ ОТЧЕТЕ
- ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ
- СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОСТИ
- ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
- БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ
- НАШИ ЛЮДИ
- КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ
- ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ
- ПРИЛОЖЕНИЯ

Корпоративные и экономические показатели

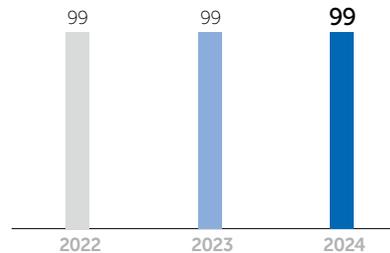
ДОЛЯ МЕСТНЫХ ПОСТАВЩИКОВ ПО СУММЕ ЗАКУПОК, %



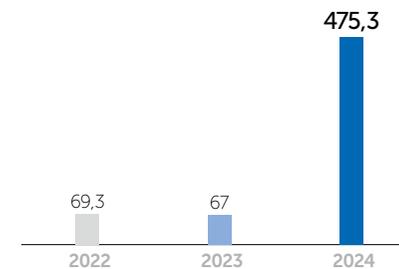
СУММА ЗАКУПОК, млрд тенге



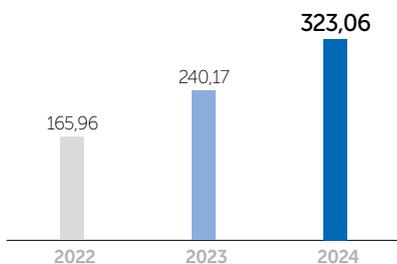
ДОЛЯ МЕСТНЫХ ПОСТАВЩИКОВ ПО КОЛИЧЕСТВУ, %



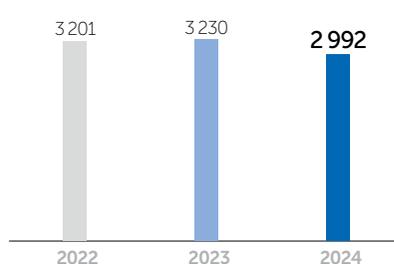
РАСХОДЫ НА СОЦИАЛЬНУЮ СФЕРУ, млн тенге



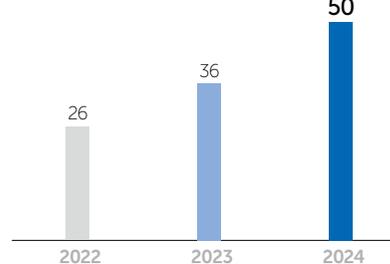
ВЫРУЧКА (ОХВАТ 1), млрд тенге



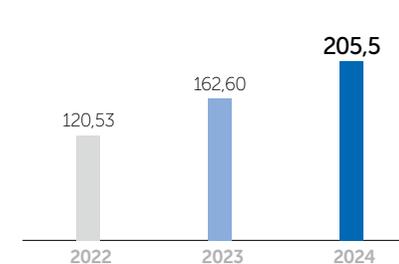
ВЫПУСК ГОТОВОЙ ПРОДУКЦИИ, тонн



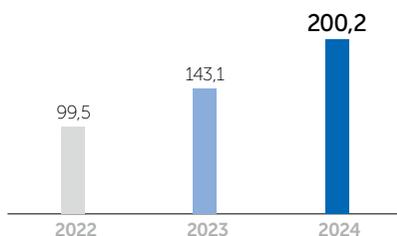
РАСХОДЫ ПО ПОДОХОДНОМУ НАЛОГУ, млрд тенге



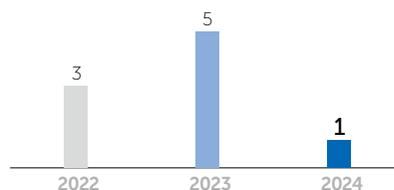
ЦЕНА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОДУКЦИИ, \$ за кг



ЧИСТАЯ ПРИБЫЛЬ, млрд тенге



КОЛИЧЕСТВО ПОДТВЕРЖДЕННЫХ СЛУЧАЕВ ЖАЛОБ И ОБРАЩЕНИЙ ПО ГОРЯЧЕЙ ЛИНИИ



ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Концепция Отчета: инвестиции в будущее

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ
КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ
УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ
НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ
УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ
ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Отчет об устойчивом развитии Инкай за 2024 год отражает приверженность Компании созданию устойчивого будущего и адаптации к современным вызовам. В основе нашей стратегии лежит поддержка устойчивого развития энергетики через добычу урана, который играет ключевую роль в снижении углеродного следа. Мы стремимся обеспечить надежные источники энергии для будущих поколений, способствуя развитию альтернативных энергоресурсов.

Наши инвестиции сосредоточены на достижении равновесия между производственными процессами, природой и человеком. Мы активно развиваем экологические инициативы, стремясь минимизировать воздействие на окружающую среду и сохранить природные ресурсы для будущих поколений. Кроме того, мы уделяем особое внимание охране труда и безопасности наших сотрудников, обеспечивая безопасные и комфортные условия работы. Социальные проекты Инкай направлены на улучшение качества жизни местных сообществ и поддержку устойчивого развития регионов, в которых мы работаем.

Мы убеждены, что, как лидер в урановой отрасли, можем внести важный вклад в развитие энергетического сектора страны, поддерживая переход на более чистую и безопасную энергию. Благодаря стратегическим инвестициям и инновациям Инкай продолжает двигаться к цели – стать лидером в устойчивом развитии атомной энергетики, обеспечивая рост в интересах всех заинтересованных сторон.





ЖЫЛҚАЙДАРОВ БІРЖАН САКЕНҰЛЫ
Генеральный директор

Обращение GRI 2-22 Генерального директора

Уважаемые коллеги, Участники и стейкхолдеры!

2024 год был отмечен важными событиями и достижениями для Инкай. Компания основывает свою деятельность на принципах устойчивого развития, опираясь на экономические, экологические и социальные аспекты. Мы также стремимся учитывать интересы всех вовлеченных сторон: сотрудников, партнеров, Участников и местных жителей. Наш подход позволяет нам укреплять позиции Компании в добыче природного урана, обеспечивая стабильное развитие, внедряя передовые технологии и следуя принципам устойчивого бизнеса.

В 2024 году каждое наше действие было сосредоточено на создании долгосрочной ценности – экономической, экологической и социальной, и в этом контексте наш прогресс в сфере ESG особенно значителен. В Отчете вы увидите наш подход, направленный на активное участие в поставках сырья для топлива чистой ядерной энергетики.

Мы активно поддерживаем инициативу ООН по Целям устойчивого развития и стремимся вносить вклад в решение важнейших глобальных проблем. Мы определили 8 приоритетных Целей, в которых, на наш взгляд, можем добиться наиболее значимого воздействия на общество. Эти

Цели формируют основу и рамки нашей программы в экологической и социальной сферах, а также в долгосрочной корпоративной стратегии.

В настоящий момент одной из главных стратегических целей Компании является завершение строительства аффинажного цеха, который предназначен для выпуска продукции с более высокой степенью переработки. Реализация этого проекта позволит Инкай выйти на новый уровень добычи и реализации продукции с обеспечением высоких стандартов качества и минимизацией экологического влияния на окружающую среду.

Компания последовательно внедряет лучшие международные практики в сфере экологии, социальной ответственности и корпоративной этики. В частности, в рамках наших операционных процессов мы стремимся сохранять экосистемы и рационально использовать ресурсы. Метод подземного скважинного выщелачивания, применяемый Инкай, наиболее экологичен и минимально воздействует на окружающую среду. В поддержку стратегии Казахстана по достижению углеродной нейтральности к 2060 году по итогам 2024 года нам удалось снизить выбросы парниковых газов (Охват 1) по сравнению с предыдущим годом. Также Компания

ежегодно направляет значительные средства на экологические инициативы. В 2024 году в природоохранную деятельность было инвестировано 789 млн тенге.

В социальной сфере мы обеспечиваем эффективное управление персоналом, способствуем профессиональному развитию всех сотрудников и создаем инклюзивную рабочую среду.

В настоящее время в нашей Компании работают более 700 сотрудников.

Мы ценим их вклад в нашу деятельность и поддерживаем их профессиональный рост. В течение отчетного периода более 160 сотрудников прошли необязательные обучающие курсы, что способствовало повышению их профессионализма и ответственности в работе и внесло вклад в развитие Компании. Кроме того, более 500 сотрудников улучшили свои знания в области охраны труда и техники безопасности, а 250 работников прошли обучение по вопросам комплаенса, тем самым укрепляя внутренние стандарты и дисциплину Компании.

Помимо этого, мы осознаем необходимость создания безопасных и комфортных условий труда, поддержки здоровья и повышения мотивации наших работников. 100% сотрудников Компании охвачены системой управления производственной

безопасностью, и за 2024 год было проведено свыше 1941 внешней и внутренней проверки объектов.

Мы гордимся тем, что повышение операционных и финансовых показателей Компании в значительной степени способствует развитию экономики страны и регионов, в которых мы работаем, особенно в Туркестанской области, где ведется добыча полезных ископаемых.

В 2024 году выручка Компании составила 323,06 млрд тенге, что на 34,5% выше, чем в предыдущем году. Компания продолжает демонстрировать стабильный рост и быстрое развитие. Такая результативность позволяет нам участвовать в различных общественных и благотворительных инициативах. Контрактом на недропользование Компании предусмотрено выделение значительных денежных средств на развитие регионов присутствия. Так, в 2024 году Инкай произвел выплаты на социально-экономическое развитие региона Туркестанской области в размере 475,4 млн тенге. Помимо прочего, 2024 году в рамках трехстороннего меморандума в с.о. Шолаккорган и Кыземшек Созакского района Туркестанской области были реализованы инфраструктурные социальные проекты на сумму 98,3 млн тенге.

На данный момент Компания прилагает все усилия для долгосрочного устойчивого развития, даже в условиях неопределенности и мировой геополитической напряженности. Вклад в развитие энергетической безопасности страны и укрепление ее экономики для нас важен, но истинное лидерство измеряется не только объемами добычи, а той ценностью, которую мы создаем для людей, природы и государства в целом. Инвестируя в устойчивое развитие – в технологии, экологические инициативы, людей и регионы, – мы закладываем основу для сильного и процветающего Казахстана.

Благодарю коллектив Компании, наших партнеров и всех, кто разделяет наше ответственное видение будущего. Совместными усилиями мы создаем не просто Компанию, а устойчивую энергетику завтрашнего дня, уверенно отвечая на вызовы времени благодаря целеустремленности и инновационному подходу.

С уважением,
Біржан Жылқайдаров





Об Отчете

Подход к подготовке отчетности.....	9
Границы отчетности.....	9
Независимая проверка Отчета.....	10
Существенные темы.....	10

Подход к подготовке отчетности GRI 2-2, 2-3, 2-4, 2-14

Компания представляет вашему вниманию Отчет в области устойчивого развития (далее – Отчет об устойчивом развитии, Отчет) за 2024 год. Этот документ раскрывает информацию о деятельности Компании в экономической, экологической и социальной областях, а также в сфере корпоративного управления. Как социально ответственная организация, Компания стремится к большей прозрачности в представлении информации о своей деятельности и публикует данный Отчет.

Отчет Компании за 2024 год представляет собой отдельную публикацию об устойчивом развитии

в истории Инкай. Компания ежегодно публикует нефинансовую отчетность, что свидетельствует о ее стремлении к повышению прозрачности деятельности и демонстрации экономических, социальных и экологических результатов и обязательств.

По сравнению с Отчетом об устойчивом развитии Компании за 2023 год в Отчете произошли изменения в отношении отдельных показателей, а также в части раскрытия дополнительных показателей (подробные объяснения приведены в тексте Отчета).

Отчет об устойчивом развитии за 2024 год подготовлен в соответствии со Стандартами GRI, включая отраслевое приложение GRI 14: Mining Sector 2021, и содержит частичное раскрытие информации в рамках Стандарта бухгалтерского учета в области устойчивого развития (SASB). В Приложении 1 опубликованы принятые стандарты и индекс стандартных элементов GRI и SASB. Руководствуясь международными инициативами в области устойчивого развития, Инкай также придерживается принципов Глобального договора ООН и интегрирует Цели устойчивого развития в свою деятельность.

Управление менеджмента качества, а также Департамент риск-менеджмента Компании координируют процесс подготовки Отчета и определение существенных тем, привлекая активное участие всех заинтересованных структурных подразделений. Проверка и окончательное утверждение Отчета проводятся Генеральным директором.

Отчеты об устойчивом развитии Инкай доступны в электронном формате на государственном, русском и английском языках на веб-сайте Компании: <https://inkai.kazatomprom.kz/ru>.

Границы отчетности

В Отчете отражена информация о деятельности Компании за период с 1 января по 31 декабря 2024 года. Отчет охватывает исключительно деятельность ТОО «СП «Инкай», зарегистрированного в Казахстане.

Содержание Отчета сформулировано на основе списка существенных тем, составленного в соответствии с требованиями Стандартов GRI. В нем отражены результаты работы

Компании за период с 1 января по 31 декабря 2024 года включительно в сравнении с предыдущими периодами и прогнозными значениями в целях отражения динамики изменения показателей. Финансовые данные представлены на основании аудированной финансовой отчетности Компании, составленной в соответствии с Международными стандартами финансовой отчетности.



ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Независимая проверка Отчета GRI 2–5

Процедура внешнего заверения Отчета не проводилась. Тем не менее Компания признает значимость внешнего подтверждения информации в сфере устойчивого развития и рассматривает возможность аудирования нефинансовых данных в будущем.

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Существенные темы GRI 3–1, 3–2

Подход к определению существенных тем

Определение существенных тем – ключевой этап подготовки Отчета об устойчивом развитии Инкай, который осуществляется в соответствии с требованиями Стандартов GRI (включая отраслевой стандарт GRI 14: Mining Sector). Мы выполнили оценку существенности тем, имеющих важное значение для Компании с точки зрения экономического, экологического или социального воздействия, а также уделили особое внимание мнению всех заинтересованных сторон Компании, как внутренних, так и внешних.

Этапы процесса определения существенных тем

1. Проведение бенчмарк-анализа

На первом этапе проводится анализ общедоступной информации о Компании, сравнительный анализ существенных тем, раскрываемых аналогичными компаниями, и анализ требований рейтинговых агентств в области ESG.

2. Сбор мнений заинтересованных сторон

Выявленные темы оцениваются с двух точек зрения:

- ▮ Влияние на экономику, окружающую среду и общество – рассматриваются масштаб и характер воздействия деятельности Компании на устойчивое развитие.
- ▮ Значимость для заинтересованных сторон – анализируются приоритетные темы, затрагивающие Участников, партнеров, работников, местные сообщества и другие группы.

Эта оценка проводится с использованием анализа интересов заинтересованных сторон и проведением интервью с руководством Компании. Анализ проводится на основе взаимодействия с заинтересованными сторонами и получения обратной связи через различные каналы коммуникации.

3. Составление списка существенных тем

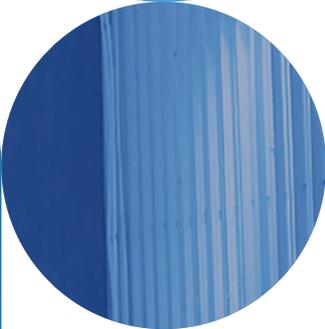
На основании оценки формируется список существенных тем, который ранжируется по степени их значимости. Важнейшие темы включаются в Отчет и становятся основой для дальнейшей стратегической работы Компании после согласования списка.

Список существенных тем

В Отчете за 2024 год включены 19 тем, аналогичные темы были в предыдущем Отчете. Эти темы являются теми

асpekтами деятельности, по которым мы стремимся повысить наши показатели, согласно требованиям ведущих мировых рейтинговых агентств.

- ▮ Финансовые показатели
- ▮ Присутствие на рынках
- ▮ Непрямое экономическое воздействие
- ▮ Практики закупок
- ▮ Противодействие коррупции
- ▮ Технологии и инновации
- ▮ Энергия
- ▮ Водные ресурсы
- ▮ Сохранение земель и биоразнообразия
- ▮ Выбросы
- ▮ Качество воздуха
- ▮ Отходы и хвостохранилища
- ▮ Занятость
- ▮ Охрана труда и безопасность
- ▮ Обучение и развитие сотрудников
- ▮ Готовность к чрезвычайным ситуациям
- ▮ Разнообразие и равные возможности
- ▮ Местные сообщества
- ▮ Радиационная безопасность



2



Профиль Компании

Основные направления деятельности Компании.....	14
Партнерство и членство Компании в ассоциациях	15
Бизнес-модель.....	16
География деятельности.....	18

GRI 2-1, 2-6

Товарищество с ограниченной ответственностью «Совместное предприятие «Инкай» (выше и далее – Инкай, или Компания) является знаковым совместным предприятием, созданным в марте 1996 года, когда акционерное общество «НАК «Казатомпром» и канадская корпорация «Самесо» объединили усилия для разработки одного из крупнейших урановых месторождений Туркестанской области. Так, в 1999 году Компания получила лицензию на недропользование, а 13 июля 2000 года был заключен контракт № 507, разрешающий извлечение урана на участке № 1 и разведку с последующей добычей на участках № 2 и № 3 месторождения Инкай.

Капитал Компании распределяется между партнерами следующим образом: Самесо владеет долей в 40%, а «Казатомпром», который является компанией с мажоритарным участием Республики Казахстан, контролирует 60%. Важным этапом для Компании стало соглашение, подписанное 27 мая 2016 года в Астане в рамках Совета иностранных инвесторов в Казахстане, в котором были определены условия дальнейшего развития совместных проектов на ближайшие 30 лет. Это включало продление сроков действия контракта на недропользование до 2045 года и увеличение доли «Казатомпром» в капитале Компании до 60%.

Юридический адрес:
Туркестанская область, Сузакский район, Каратауский сельский округ, аул (село) Сарыжаз.

Почтовый адрес:
г. Шымкент, пр. Кунаева, 80.



ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ
КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ
УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ
НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ
УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ
ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Основные направления деятельности Компании

Ключевое направление деятельности Компании включает добычу уранового сырья на месторождении Инкай, его переработку, экспорт и продажу. Инкай является частью Группы Казатомпром, которая входит в число крупнейших мировых производителей урановой продукции. Компания осуществляет добычу урана методом подземного скважинного выщелачивания на месторождении Инкай в Сузакском районе Туркестанской области Республики Казахстан.

Технологический процесс производства готовой продукции в Инкай основывается на использовании метода подземного скважинного выщелачивания урана с применением серной кислоты. Этот метод подразумевает циркуляцию растворов через урановые рудоносные

пласты, что позволяет эффективно растворять уран и откачивать продуктивные (урансодержащие) растворы на поверхность с минимальным нарушением поверхности земли.

После добычи концентрирование урана проводится на этапе сорбции с использованием ионообменного анионита (сорбент). Далее следует процесс десорбции урана, который затем осаждается химическими реагентами в специальных емкостях. Полученная масса сушится, превращая уран в желтый порошок. В заключительной стадии технологического процесса полученный продукт доводится до состояния пероксида урана экспортного качества.

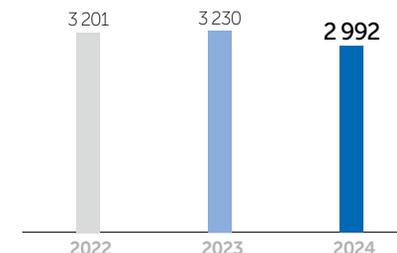
Такой подход не приводит к образованию пустой породы или хвостов обогащения, что делает его экологически безопасным.

Сферы деятельности:

- ▀ Геологическое исследование и разведка месторождений урана
- ▀ Добыча урановых руд
- ▀ Оптовая торговля и экспорт руд черных и цветных металлов
- ▀ Производство различных химических продуктов

Урановая продукция Компании преимущественно экспортируется в Северную Америку и страны Европы. Инкай поставляет сырьевые материалы для нужд горнодобывающей индустрии и уранового сектора. Ключевыми клиентами Компании являются Казатомпром и Cameco.

ВЫПУСК ГОТОВОЙ ПРОДУКЦИИ, тонн



По состоянию на 31 декабря 2024 года совокупный объем рудных запасов месторождения (включая годовое истощение) составляет 141 тысячу тонн урана. Общий объем минеральных ресурсов (включая запасы) составляет 141 тысячу тонн урана.

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

В Компании функционирует Интегрированная система менеджмента в соответствии с международными стандартами:

- ISO 9001:2015 – Система менеджмента качества
- ISO 14001:2015 – Система экологического менеджмента
- ISO 45001:2018 – Система менеджмента охраны труда и техники безопасности



Партнерство и членство Компании в ассоциациях GRI 2-28

Компания состоит в ряде бизнес-сообществ, таких как Ассоциация «Ядерное общество Казахстана» и Международное агентство по атомной энергии (МАГАТЭ).

В рамках этих взаимодействий Компания активно участвует в международных и национальных инициативах, сфокусированных на устойчивом развитии, охране окружающей среды, снижении экологического воздействия и улучшении стандартов безопасности.

Цели данного сотрудничества включают участие в международных соглашениях и инициативах, возможности внедрения международных стандартов, руководств и методологий в практическую деятельность Компании, обмен опытом и повышение компетенции через сотрудничество с другими предприятиями и сообществами.

ОРГАНИЗАЦИЯ

Международное агентство по атомной энергетике (МАГАТЭ)

МАГАТЭ – ведущая мировая межправительственная организация, занимающаяся продвижением мирного использования ядерной энергии, повышением стандартов ядерной безопасности и предотвращением распространения ядерного оружия. Агентство реализует программы и проекты, поддерживающие страны в безопасном использовании атомной энергии, что способствует устойчивому развитию и борьбе с изменением климата.

Сайт

<https://www.iaea.org/ru>

Национальная палата предпринимателей РК «Атамекен» по Туркестанской области

Палата предпринимателей Туркестанской области, функционируя с 2013 года как часть Национальной палаты предпринимателей Казахстана «Атамекен», объединяет предпринимателей для улучшения условий бизнеса через сотрудничество с властями. Основные функции палаты включают обучение и консультирование предпринимателей, правовую защиту, устранение административных барьеров и поддержку отечественного производства. Она также способствует профессиональной подготовке специалистов и развитию агропромышленного сектора региона.

<https://turkestan.atameken.kz/>

Ассоциация «Ядерное общество Казахстана»

Ассоциация «Ядерное общество Казахстана» объединяет предприятия страны, специализирующиеся на атомной науке и промышленности. Основная цель ассоциации заключается в расширении знаний о мирном использовании атомной энергии, что направлено на развитие производительных сил Республики Казахстан и повышение благосостояния ее граждан.

<http://www.nuclear.kz/>

ОЮЛ «Республиканская ассоциация горнодобывающих и горно-металлургических предприятий» (АГМП)

АГМП, созданная в 2005 году по инициативе предприятий горнорудного сектора Казахстана при поддержке отраслевого министерства, аккредитована в Национальной палате предпринимателей «Атамекен». Сегодня это крупнейшее отраслевое объединение Казахстана, в составе которого более 100 компаний черной и цветной металлургии, урановой и угольной промышленности.

<https://agmp.kz/>

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Бизнес-модель GRI 2-6



Миссия

Мы созданы для того, чтобы активно участвовать в поставках сырья для топлива чистой ядерной энергетики.



Ценности

Корпоративные ценности Компании:

- Безопасность
- Ответственность
- Профессионализм
- Развитие
- Команда



Видение

Мы развиваемся, чтобы наша Компания стала лидером в уранодобывающей отрасли мира.



Принципы

Наши принципы:

- Защищенность
- Порядочность
- Совершенство
- Энергия
- Гармония



ОБ ОТЧЕТЕ

**ПРОФИЛЬ
КОМПАНИИ**

СТРАТЕГИЯ
УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ
НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ
УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ
ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Капитал	Стратегические цели	Ключевые компетенции	Создание стоимости для заинтересованных сторон
<ul style="list-style-type: none"> Опытная команда: за более чем двадцать лет деятельности Компания сформировала коллектив профессионалов, разделяющих общие ценности и ориентированных на результат. Высококачественные балансовые запасы: участок месторождения Инкай обладает значительными запасами, гарантирующими выполнение программы добычи 4000 тонн урана в год до 2045 года. Современные перерабатывающие мощности: новые производственные мощности Компании позволяют стабильно производить до 4000 тонн урана в год благодаря внедрению рационализаторских предложений. Надежные партнеры: Компания имеет устоявшиеся каналы реализации продукции и налаженные отношения с партнерами. Интегрированная система менеджмента: сертификация по стандартам ISO позволяет Компании непрерывно удовлетворять высокие требования потребителей к качеству продукции и процессов. 	<ul style="list-style-type: none"> Безопасность и социальная ответственность: безопасность людей, промышленная безопасность и охрана окружающей среды находятся в центре нашей деятельности. Социальная ответственность и охрана труда – ключевые элементы политики Инкай, приоритеты – здравоохранение, образование, спорт и социальное развитие. Устойчивое развитие: как дочерняя компания лидеров урановой отрасли, Инкай стремится к устойчивому развитию. Повышение экономической добавленной стоимости: новый критерий оценки эффективности, отражающий достижение ключевых задач Компании. Снижение себестоимости готовой продукции: контроль и снижение себестоимости как основной фактор рентабельности бизнеса. 	<ul style="list-style-type: none"> Геологическое изучение, разведка и добыча урана: добыча урана методом подземного скважинного выщелачивания на месторождении Инкай. Оптовая торговля рудами черных и цветных металлов: Компания поставляет сырье для потребителей горнодобывающей отрасли и уранового сектора. Крупнейшими покупателями продукции Компании являются Казатомпром и Самесо. Производство других химических продуктов: концентрирование урана на процесс сорбции на ионообменном анионите (сорбенте). Десорбция урана и получение готовой продукции в виде пероксида урана экспортного качества. 	<ul style="list-style-type: none"> Участники – 2992 тонны готовой продукции выпущено в 2024 году. Компания осуществляет свою деятельность с соблюдением интересов Участников и стремится повышать операционную эффективность в целях увеличения уставного капитала. Сотрудники – численность составила 755 человек на конец 2024 года. Сотрудники Инкай представляют собой основную ценность для организации, их вклад напрямую определяет как повседневную операционную деятельность, так и устойчивое развитие Компании. Компания стремится создать оптимальные условия труда для своих сотрудников, обеспечивая их социальными льготами и преференциями, а также содействуя их постоянному обучению и развитию. Поставщики – объем закупок составил 28,5 млрд тенге в 2024 году. Компания придает большое значение устойчивому развитию, сотрудничая с местными поставщиками, чтобы продвигать социально-экономическое развитие регионов в соответствии с нашей Стратегией корпоративной социальной ответственности. Государство – подоходный налог составил 50,164 млн тенге в 2024 году. Как обладатель контракта на пользование недрами, Компания активно сотрудничает с государственными органами, чтобы обеспечить соблюдение законодательных норм и надлежащее использование национальных ресурсов, а также осуществлять добычу урана. Общественные организации и местное население – 475,4 млн тенге выделено на развитие регионов присутствия в 2024 году. Компания активно сотрудничает с общественными организациями и вносит значительный вклад в укрепление взаимоотношений с местными сообществами, предоставляя населению рабочие места и строго соблюдая контрактные обязательства по поддержанию экосистемы региона и развитию социальной инфраструктуры.

География деятельности

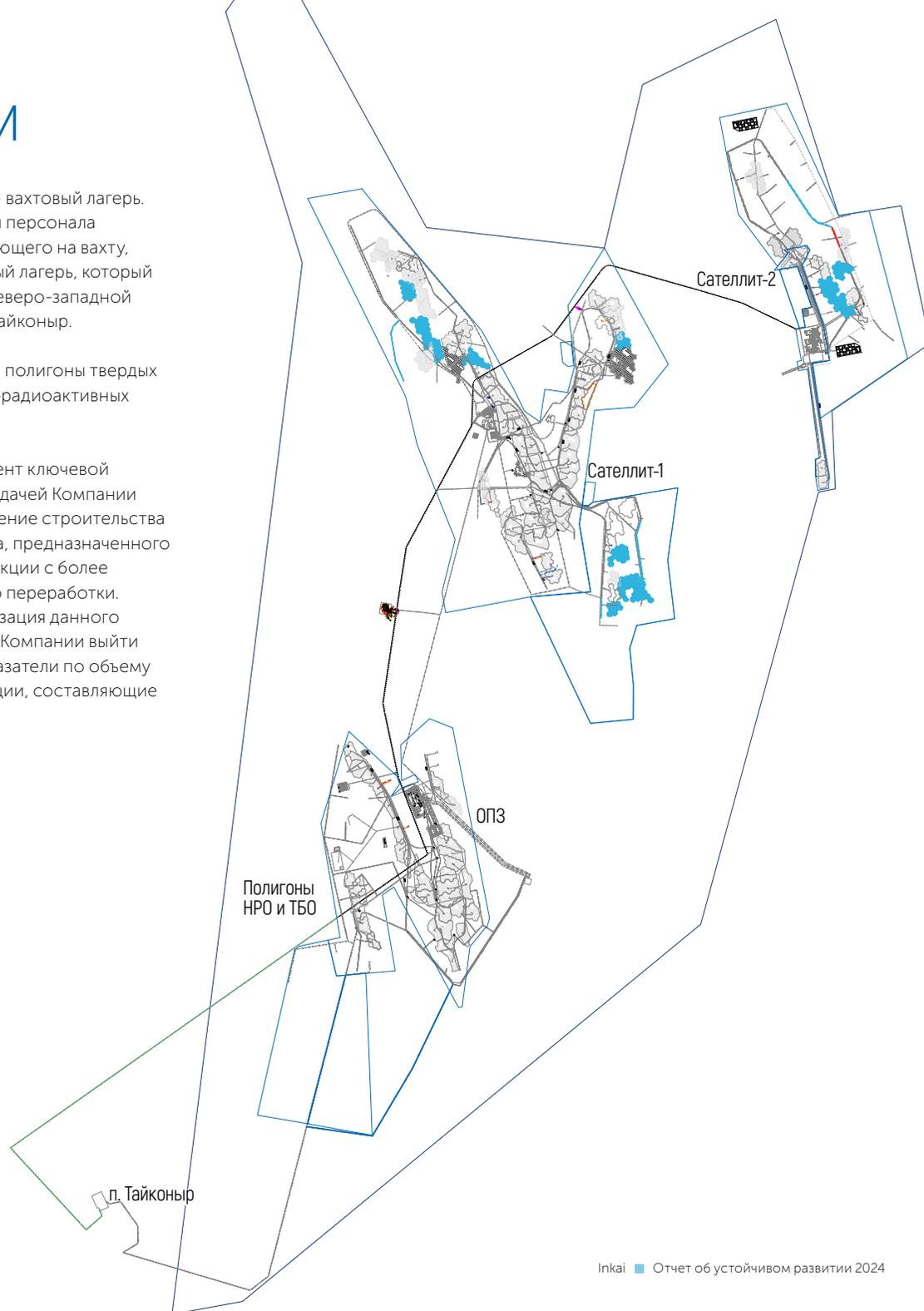
Наши производственные объекты находятся в западной части Сузакского района Туркестанской области, непосредственно в центральной части месторождения Инкай. Рядом с месторождением крупные населенные пункты отсутствуют. В состав предприятия входят 5 площадок:

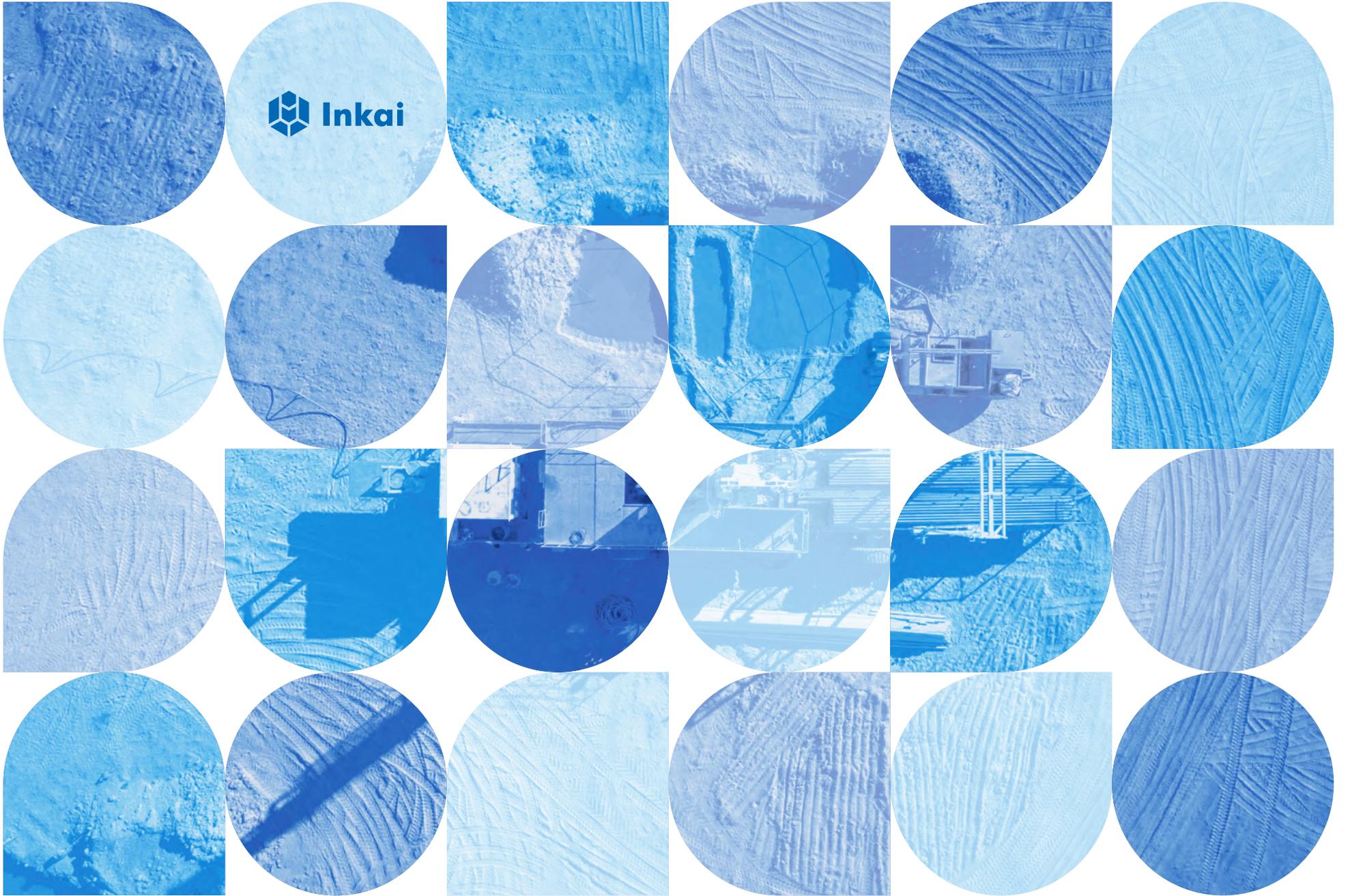
- ▶ Площадка № 1 – основной перерабатывающий завод (ОПЗ). ОПЗ граничит во всех направлениях с пустынно-степной зоной и занимается выпуском готовой продукции экспортного качества – концентрат пероксида урана.
- ▶ Площадка № 2 – Сателлит-1 по подземному выщелачиванию природного урана находится в северо-западной части Сузакского района Туркестанской области. ОПЗ и Сателлит-1 граничат во всех направлениях с пустынно-степной зоной. Является вспомогательным перерабатывающим заводом с выпуском промежуточного готового продукта товарного десорбата.
- ▶ Площадка № 3 – промышленная площадка Сателлит-2 по добыче урана методом подземного скважинного выщелачивания на участке № 3 (Северный фланг) месторождения Инкай является вспомогательным перерабатывающим заводом с выпуском промежуточного готового продукта товарного десорбата.

▶ Площадка № 4 – вахтовый лагерь. Для проживания персонала Инкай, прибывающего на вахту, имеется вахтовый лагерь, который расположен в северо-западной части поселка Тайконыр.

▶ Площадка № 5 – полигоны твердых бытовых и низкорadioактивных отходов.

В настоящий момент ключевой стратегической задачей Компании выступает завершение строительства аффинажного цеха, предназначенного для выпуска продукции с более высокой степенью переработки. Кроме того, реализация данного проекта позволит Компании выйти на проектные показатели по объему добычи и реализации, составляющие 4000 тонн.





3



Стратегия устойчивости

Управление рисками в области устойчивого развития	21
Цели устойчивого развития ООН.....	22
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	25

Компания систематически улучшает качество управления вопросами устойчивого развития. Политика корпоративной социальной ответственности направлена на реализацию стратегии, которая обеспечивает положительное воздействие на местное сообщество, окружающую среду и долгосрочные планы Компании.

Цели в области корпоративной социальной ответственности:

- Достижение и поддержание индекса социальной стабильности не ниже уровня «высокий» путем реализации комплекса необходимых мероприятий и проектов. Исследования

по определению индекса социальной стабильности должны осуществляться сторонними организациями по методологии «Samruk Research Services» группы АО «Самрук-Қазына»;

- Увеличение производительности труда путем создания и развития комфортных и безопасных условий труда и досуга, поддержки здоровья, повышения мотивации работников Компании, профилактики факторов, негативно влияющих на социальное настроение работников;
- Достижение и поддержка признания со стороны местного сообщества как социально ответственного предприятия путем реализации

комплекса необходимых мероприятий и проектов, согласованных с местными исполнительными органами и/или общественными организациями;

- Достижение удовлетворенности клиентов-покупателей готовой продукции Компании, бизнес-сообщества и укрепления имиджа Компании на международном уровне путем реализации Политики корпоративной социальной ответственности и соответствия Соглашению по продвижению принципов Глобального договора ООН и международному стандарту СТ РК ИСО 26000-2011 «Руководство по социальной ответственности».

Помимо этого, в рамках Политики охраны труда, техники безопасности, охраны окружающей среды и качества СП Инкай берет на себя обязательства по инициативе и участию, когда это уместно, в международных и региональных экологических инициативах и проектах, ориентированных на устойчивое развитие, а также интеграцию принципов устойчивого развития в свою деятельность. Компания стремится воплощать цели Политики, внедряя лучшие международные отраслевые практики, направленные на обеспечение высокого уровня производственной безопасности.

Управление рисками в области устойчивого развития

Благодаря регулярному анализу рисков Компания уверенно противостоит вызовам 2024 года. Риски устойчивого развития играют ключевую роль в ее деятельности, охватывая все основные направления Инкай. Эти риски включают аспекты, связанные с благополучием и безопасностью сотрудников и причастных лиц, воздействием на регион присутствия, экономической и финансовой стабильностью. Кроме того, система управления Компании интегрирует ценности устойчивого развития в ее повседневную деятельность.

В управление рисками вовлечены сотрудники на разных уровнях, но основная ответственность за внедрение и реализацию принципов устойчивого развития и управление рисками в этой области лежит на органах управления и высшем руководстве Компании.

При оценке влияния своей деятельности Компания учитывает мнения всех заинтересованных сторон, включая уязвимые группы, которые могут быть затронуты или влиять на ее работу. Она также рассматривает возможные конфликты, которые могут угрожать ее стабильности.

Цели устойчивого развития ООН

Выбор приоритетных направлений устойчивого развития основывается на принципе существенности: мы определяем, в каких областях воздействия нашей организации на общество являются наиболее значительными, и именно эти аспекты становятся первоочередными в нашей работе. При этом Инкай стремится согласовать свои действия с Целями устойчивого развития ООН, которые отражают ключевые глобальные вызовы

современности. Компания в рамках своей операционной деятельности нацелена на значительное содействие в решении этих мировых и локальных проблем.

Признавая значимость всех 17 ЦУР ООН, мы выделили 8 из них, наиболее актуальных для Компании, и активно работаем над их реализацией.



ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ



Обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех в любом возрасте

НАШ ВКЛАД:

- предоставляем медицинское страхование всем сотрудникам Компании;
- снабжаем сотрудников средствами индивидуальной защиты;
- соблюдаем 7 «золотых правил» безопасности Инкай;
- поддерживаем проекты, направленные на продвижение здорового образа жизни;
- предоставляем сотрудникам отпуск по уходу за ребенком, с сохранением средней заработной платы;
- помогаем при потере трудоспособности и инвалидности;
- покрываем санаторно-курортное лечение.

ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ЗА 2024 ГОД:

- Застраховано 754 сотрудника на сумму 3,4 млрд тенге.
- 322 сотрудника прошли санитарно-курортное лечение.
- 253 сотрудника получили оплату по больничным листам на общую сумму 51 млн тенге.



Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех

НАШ ВКЛАД:

- оказываем финансовую поддержку сотрудникам, желающим получить профессиональное образование;
- поддерживаем партнерство с учебными заведениями;
- выделяем гранты для детей сотрудников;
- создаем программы повышения квалификации сотрудников и программы по дальнейшему трудоустройству и управлению завершением карьеры.

ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ЗА 2024 ГОД:

- В 2024 году 166 сотрудников прошли необязательное обучение, 505 – по охране труда и технике безопасности, 250 – по комплаенсу.
- Среднее количество часов обучения в год на одного работника – 21.
- В 2024 году комплексной оценкой деятельности были охвачены 742 работника.



Обеспечение всеобщего доступа к недорогим, надежным, устойчивым и современным источникам энергии для всех

НАШ ВКЛАД:

- внедряем инициативы по снижению электропотребления;
- проводим энергоаудиты и применяем полученные рекомендации.

ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ЗА 2024 ГОД:

- Разработан и введен курс обучения для производственного персонала на тему «Изоляция источников опасной энергии».
- Для оборудования разработаны матрицы изоляции источников опасной энергии с целью визуализации и стандартизации процессов отключения и блокировки оборудования при проведении ремонтных работ.
- В целях повышения энергоэффективности и снижения выбросов парниковых газов Компания заключила договоры на разработку проектно-сметной документации для следующих проектов: строительство ветряных электростанций на нескольких участках месторождения Инкай, модернизация водогрейных котлов и строительство геосистемы для горячего водоснабжения.



Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех

НАШ ВКЛАД:

- ✎ создаем безопасные условия труда;
- ✎ создаем рабочие места в регионе присутствия;
- ✎ оказываем сотрудникам материальную помощь, направленную на выплаты при рождении ребенка, на бракосочетание, многодетным семьям, в честь юбилейных дат сотрудников, в случае смерти близких родственников и в других случаях;
- ✎ оплачиваем длительную временную нетрудоспособность;
- ✎ отчисляем налоги и прочие обязательства в государственный бюджет.

ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ЗА 2024 ГОД:

- ✎ Показатель текучести кадров в 2024 году составил 11%.
- ✎ По итогам 2024 года 2 работника Инкай заняли бронзовые места в конкурсе «Премия Председателя».
- ✎ Провели анализ коренных причин всех происшествий с разработкой корректирующих действий для предотвращения аналогичных или более тяжелых случаев.
- ✎ В целях обеспечения безопасности дорожного движения за транспортными средствами подрядных организации осуществили закуп 60 единиц автономных GPS-трекеров Omnicomm Light 2.0 в модификации «Визитер» со временем автономной работы не менее 3 суток.



Создание стойкой инфраструктуры, содействие всеохватной и устойчивой индустриализации и инновациям

НАШ ВКЛАД:

- ✎ оказываем поддержку местному населению с.о. Шолаккорган и п. Тайконыр посредством реализации социальных проектов;
- ✎ перечисляем средства в бюджет местного исполнительного органа области на социально-экономическое развитие региона и развитие его инфраструктуры в соответствии с Контрактом на недропользование;
- ✎ оказываем единовременную помощь труженикам тыла и женам умерших ветеранов ВОВ Созакского района ко Дню Победы в ВОВ.

ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ЗА 2024 ГОД:

- ✎ Установили в п. Тайконыр освещение, включающее 15 мачт со светильниками, расположенных на главной улице и в двух переулках поселка.
- ✎ В п. Тайконыр установили 2 новых трансформатора КТПН-400.
- ✎ Построили 4 детских и воркаут-площадок в с.о. Шолаккорган и п. Кыземшек.
- ✎ По просьбе жителей п. Тайконыр и при содействии Компании силами акимата Созакского района были заасфальтированы несколько улиц в п. Тайконыр.
- ✎ С целью выращивания саженцев для благоустройства региона переданы 1-кубовые контейнеры (20 штук) КГУ «Созакское учреждение по охране лесов и животного мира».



Обеспечение перехода к рациональным моделям потребления и производства

НАШ ВКЛАД:

- ✎ реализуем проект «Бережливое производство». Концепция проекта заключается в повышении производительности труда, снижении затрат, уменьшении потерь и улучшении качества продукции;
- ✎ управляем отходами через их сокращение, удаление и утилизацию.

ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ЗА 2024 ГОД:

- ✎ Были проведены следующие операции по управлению отходами:
 - накопление отходов на месте их образования в специально оборудованных местах;
 - транспортировка отходов с целью их удаления (захоронения) на собственных полигонах;
 - транспортировка отходов с целью их передачи специализированным организациям для удаления или утилизации;
 - удаление (захоронение) отходов на собственных полигонах;
 - передача нерадиоактивного бурового шлама на утилизацию в специализированные организации.



Принятие срочных мер по борьбе с изменением климата и его последствиями

НАШ ВКЛАД:

- ✎ оцениваем и предоставляем отчетность по выбросам парниковых газов;
- ✎ проводим производственный экологический мониторинг источников выбросов.

ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ЗА 2024 ГОД:

- ✎ По 10 проектам были получены экологические разрешения на воздействие при проведении строительно-монтажных работ и эксплуатации объектов.
- ✎ В рамках реализации Плана мероприятий по Дорожной карте ESAP были завершены нижеследующие научно-исследовательские работы (НИР):
 - комплексные экологические и социальные исследования;
 - обеспечение экологических основ устойчивого развития в части управления отходами и перехода к зеленой экономике;
 - комплексные исследования по защите птиц от воздействия линий электропередач на объектах.
- ✎ Закуплены сертификаты I-REC, что составляет 20% от общего объема электроэнергии.
- ✎ Обновлен парк транспортных средств, в который вошли 16 новых единиц техники.



Защита и восстановление экосистем суши и содействие их рациональному использованию, рациональное лесопользование, борьба с опустыниванием, прекращение и обращение вспять процесса деградации земель и прекращение процесса утраты биоразнообразия

НАШ ВКЛАД:

- ✎ на территориях наших производственных проектов или граничащих с ними территориях, заповедников или других особо охраняемых природных земель не имеется;
- ✎ учитываем вопросы воздействия на биоразнообразие при планировании намечаемой деятельности;
- ✎ ведем постоянный мониторинг воздействия проекта на флору и фауну;
- ✎ составляем карты местообитаний, на которых оконтурены различные места (среды) обитания, нарушенные горными работами.

ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ЗА 2024 ГОД:

- ✎ На участках завершены строительно-монтажные работы станций биологической очистки сточных вод, обеспечивающие очистку хозяйственно-бытовых стоков.
- ✎ На участках была проведена посадка зеленых насаждений, проведен энергоаудит по энергосбережению и энергоэффективности.
- ✎ В рамках участия в республиканской экологической акции «Таза Қазақстан» были проведены работы по благоустройству.
- ✎ В рамках участия в международных экологических акциях «Час Земли» (22 марта) и Всемирный день охраны окружающей среды (5 июня) был подготовлен видеоролик, а также организован и проведен экологический субботник на объектах рудника.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами GRI 2-29, 413-1

Инкай считает, что ключевыми факторами улучшения работы и повышения производственных и экономических результатов являются люди, влияющие на ее деятельность. Постоянное взаимодействие

с заинтересованными сторонами помогает оперативно реагировать на новые риски и принимать стратегические решения для их устранения.

Компания разработала прозрачный механизм взаимодействия с заинтересованными сторонами и план взаимодействия с ними. Этот план содержит список основных стейкхолдеров, оценку их важности

для Компании, а также включает анализ влияния Компании на каждого стейкхолдера, уровень взаимодействия с ними и мероприятия для информирования заинтересованных сторон.

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Группа заинтересованных сторон	Ключевые вопросы	Способы взаимодействия
Участники	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Соблюдение интересов Участников ✦ Увеличение уставного капитала ✦ Производственная безопасность и окружающая среда ✦ Экономическая прибыль / чистая прибыль / экономическая результативность ✦ Свободные средства для развития и дивидендов ✦ Стоимость чистых активов (NAV) ✦ Рейтинг корпоративного управления ✦ Доля на рынке / присутствие на рынках ✦ Качество готовой продукции ✦ Маркетинг и логистика ✦ Информационная безопасность ✦ Качество данных ✦ Новый подход к научной деятельности (НИОКР) ✦ Вывод в аутсорсинг непрофильных видов деятельности ✦ Комплаенс ✦ Социальное партнерство 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Предоставление отчетности (финансовая, нефинансовая, в том числе Отчет об устойчивом развитии) ✦ Проведение встреч, деловая переписка ✦ Размещение на корпоративном сайте актуальной публичной информации ✦ Обсуждение на Наблюдательном совете вопросов о ходе исполнения ожиданий Участников
Поставщики товаров, работ и услуг	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Платежеспособность Компании ✦ Долгосрочные контракты ✦ Товаропроизводители Фонда ✦ Местное содержание в закупаемых товарах, работах, услугах (ТРУ) ✦ Качество ТРУ 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Размещение на корпоративном сайте актуальной публичной информации ✦ Переговоры, переписки ✦ Контракты ✦ Отчет об устойчивом развитии

Группа заинтересованных сторон	Ключевые вопросы	Способы взаимодействия
Потребители	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Долгосрочные взаимовыгодные отношения ✦ Доля на рынке / присутствие на рынках ✦ Маркировка продукции и услуг ✦ Маркетинговые коммуникации ✦ Минимизация эмиссий в окружающую среду 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Размещение на корпоративном сайте актуальной публичной информации ✦ Закупочная деятельность на веб-портале закупок zakup.sk.kz, который является открытой конкурентной площадкой ✦ Переговоры, переписка ✦ Контракты ✦ Отчет об устойчивом развитии
Дочерние и зависимые организации	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Рост прибыли и годовых дивидендов ✦ Социальная стабильность в ДЗО ✦ Занятость, взаимоотношения сотрудников и руководства ✦ Недопущение дискриминации (разнообразие и равные возможности) ✦ Уровень удовлетворенности работой сотрудника, а также работой подконтрольных ему служб ✦ Обучение и образование ✦ Повышение уровня культуры безопасности производства ✦ Доля на рынке / присутствие на рынках ✦ Маркировка продукции и услуг 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Участие в заседаниях органов управления ✦ Размещение на корпоративном сайте актуальной публичной информации ✦ Переговоры, переписка ✦ Контракты ✦ Отчет об устойчивом развитии
Менеджмент и персонал	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Эффективность менеджмента и персонала ✦ Руководство текущей деятельностью Компании; принятие решений по вопросам деятельности ✦ Трудовые отношения с работодателем ✦ Непосредственное выполнение работ по трудовому договору работниками ✦ Социальная стабильность в коллективе ✦ Занятость, взаимоотношения сотрудников и руководства ✦ Недопущение дискриминации (разнообразие и равные возможности) ✦ Уровень удовлетворенности работой сотрудника, а также работой подконтрольных ему служб ✦ Обучение и образование ✦ Повышение уровня культуры безопасности производства 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Информирование о текущей деятельности Компании по всем доступным каналам коммуникаций ✦ Переговоры, переписка ✦ Трудовые соглашения ✦ Акты работодателя ✦ Отчет об устойчивом развитии

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Группа заинтересованных сторон	Ключевые вопросы	Способы взаимодействия
Государственные органы	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Контракт на недропользование ✦ Соответствие требованиям ✦ Стабильность и устойчивость бизнеса ✦ Создание и сохранение рабочих мест ✦ Представление экономических интересов страны на международной арене ✦ Повышение уровня энерго- и ресурсоэффективности производства ✦ Минимизация эмиссий в окружающую среду 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Информирование о текущей деятельности Компании по всем доступным каналам коммуникации ✦ Переговоры, переписка ✦ Отчетность ✦ Отчет об устойчивом развитии ✦ Мониторинг изменений в законодательстве
Местные исполнительные органы	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Вклад в устойчивое развитие регионов присутствия ✦ Модернизация и развитие урановой отрасли с учетом актуальной социально-экономической ситуации и задач регионального и отраслевого развития ✦ Развитие социальной инфраструктуры региона, где присутствует Компания ✦ Обеспечение качественными медицинскими услугами работников ✦ Создание и сохранение рабочих мест ✦ Социальная стабильность в регионе деятельности ✦ Спонсорская и благотворительная помощь / не прямое экономическое воздействие ✦ Охрана труда и здоровья работников Компании ✦ Повышение уровня энерго- и ресурсоэффективности производства ✦ Минимизация эмиссий в окружающую среду 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Информирование о текущей деятельности Компании по всем доступным каналам коммуникации ✦ Переговоры, переписка ✦ Отчетность ✦ Отчет об устойчивом развитии
Представители трудового коллектива	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Содействие обеспечению социальной стабильности ✦ Регулирование трудовых отношений и разрешение конфликтов ✦ Соблюдение и защита прав работников 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Информирование о текущей деятельности Компании по всем доступным каналам коммуникации ✦ Переговоры, переписка ✦ Отчет об устойчивом развитии
СМИ	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Информирование стейкхолдеров о деятельности Компании ✦ Деятельность Товарищества 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Предоставление материалов для публикации ✦ Отчет об устойчивом развитии

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

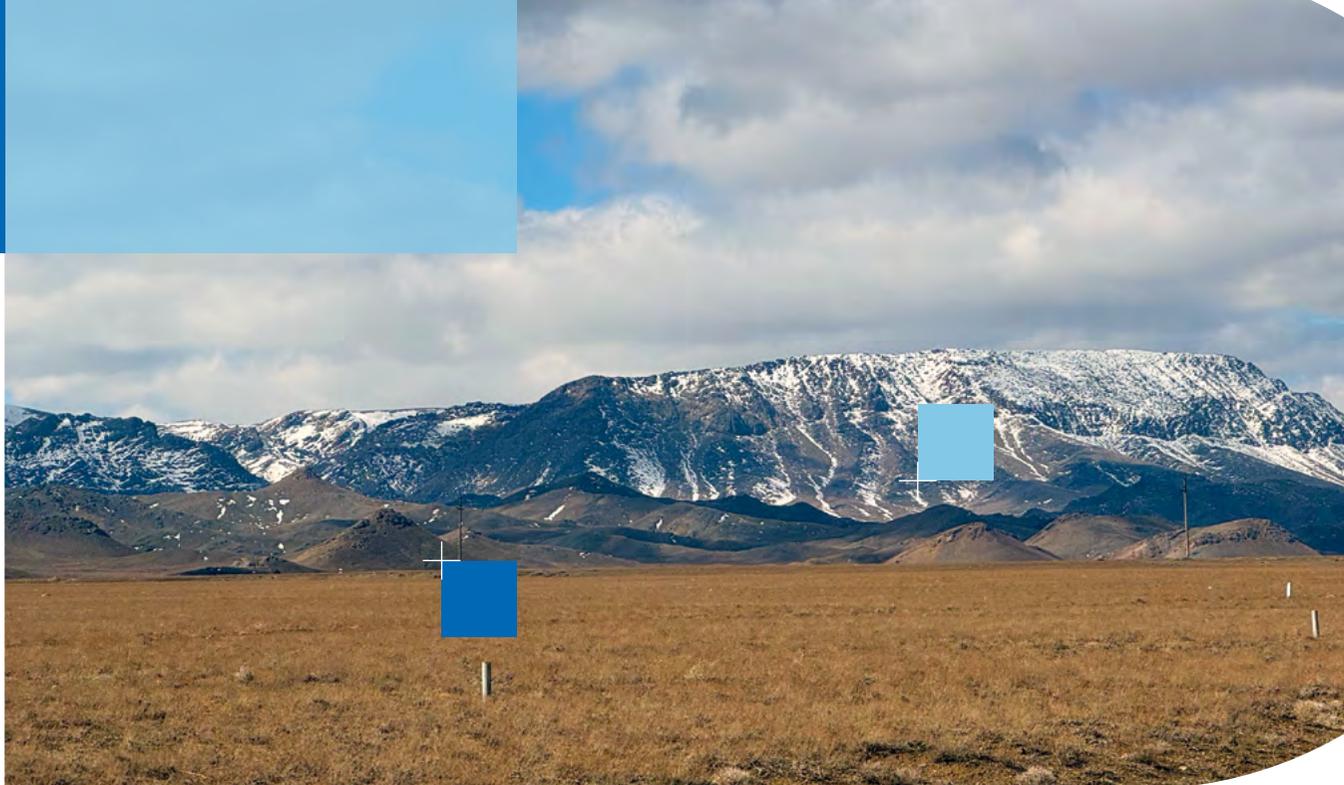
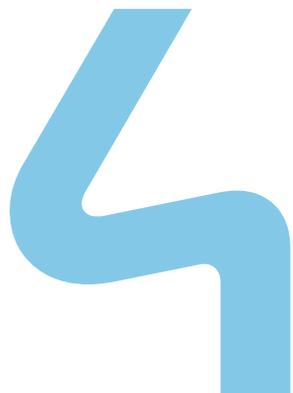
КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Группа заинтересованных сторон	Ключевые вопросы	Способы взаимодействия
Общественные организации и местное население	<ul style="list-style-type: none"> ✎ Создание благоприятной среды для деятельности Компании ✎ Минимизация эмиссий в окружающую среду (акцент на качество питьевой воды) ✎ Содействие в решении проблем инфраструктуры поселка ✎ Содействие в трудоустройстве жителей поселка ✎ Социальная стабильность среди жителей поселка ✎ Содействие в решении проблем транспорта для доступа в районный центр ✎ Содействие в решении проблем системы медицинской помощи 	<ul style="list-style-type: none"> ✎ Встречи с населением и руководителями общественных организаций ✎ Раздача информационных материалов ✎ Установка информационного монитора-табло для вывода актуальной информации по качеству воды, гамма-фону и другим экологическим показателям в поселке Тайконыр ✎ Отчет об устойчивом развитии
Бизнес-сообщества	<ul style="list-style-type: none"> ✎ Членские взносы ✎ Вовлечение в вопросы бизнес-сообществ ✎ Возможность заручиться поддержкой организаций в нормотворческом процессе с гарантированной защитой прав и законных интересов Компании в государственных органах ✎ Участие в процессе формирования законодательных и иных нормативных правил работы бизнеса 	<ul style="list-style-type: none"> ✎ Участие в конференциях бизнес-сообществ ✎ Переговоры, переписка ✎ Размещение на корпоративном сайте актуальной публичной информации ✎ Отчет об устойчивом развитии
Международные организации	<ul style="list-style-type: none"> ✎ Участие в международных соглашениях и инициативах ✎ Доступ к ключевым юридическим и политическим ресурсам организаций ✎ Возможности применения международных стандартов, руководств, методологии в практике Компании ✎ Возможности обмена опытом, повышения компетенции 	<ul style="list-style-type: none"> ✎ Размещение на корпоративном сайте актуальной публичной информации о Компании по мере ее появления ✎ Переговоры, переписка ✎ Отчет об устойчивом развитии





Экологическая ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Энергопотребление и энергоэффективность	38
Водопотребление.....	40
Управление отходами	42
Сохранение биоразнообразия.....	45

Ключевые показатели 2024

ОБЪЕМ ПРЯМЫХ ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ
(область Охвата 1)

6 241

тонна CO₂-ЭКВ

ОБЪЕМ КОСВЕННЫХ ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ
(область Охвата 2)

36 899

тонн CO₂-ЭКВ

ОБЩЕЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭНЕРГИИ

241 981

ГДж

ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО СОКРАЩЕННОЙ ЭНЕРГИИ

21 439

ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО ПОТРЕБЛЕННОЙ ВОДЫ

621

мегалитр

ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО ОБРАЗОВАННЫХ ОТХОДОВ

27 694

тонны

ВЫБРОСЫ В АТМОСФЕРУ

67,8

тонны CO

ВЫБРОСЫ В АТМОСФЕРУ

25,2

тонны NOx

На территории производства Инкай отсутствуют особо охраняемые природные зоны

Деятельность Инкай не оказывает отрицательного влияния на биоразнообразие

Цели в области охраны окружающей среды



СОБЛЮДЕНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН



МИНИМИЗАЦИЯ ВЫБРОСОВ ЗАГРЯЗНЯЮЩИХ ВЕЩЕСТВ В АТМОСФЕРУ



СНИЖЕНИЕ ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ



УЛУЧШЕНИЕ ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТИ



СНИЖЕНИЕ ОБЪЕМА ОБРАЗУЮЩИХСЯ ОТХОДОВ



СОКРАЩЕНИЕ ВОДОПОТРЕБЛЕНИЯ



ОПТИМИЗАЦИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРИРОДНЫХ И ЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ РЕСУРСОВ



АКТИВНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО С МЕСТНЫМИ СООБЩЕСТВАМИ И ОРГАНИЗАЦИЯМИ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ИНИЦИАТИВ



УЛУЧШЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ И ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Ключевые национальные и международные стандарты и практики в области охраны окружающей среды, применяемые Компанией:

- ✎ Международный стандарт ISO 14001-2015 – Система экологического менеджмента
- ✎ Законодательство Республики Казахстан
- ✎ Экологический кодекс Республики Казахстан и другие нормативно-правовые акты в сфере охраны окружающей среды Республики Казахстан
- ✎ Политика в области охраны труда, техники безопасности, охраны окружающей среды и качества
- ✎ Программа комплексных экологических и социальных исследований воздействия производственной деятельности АО «НАК «Казатомпром» (на окружающую среду и местное население (Environmental and Social Research Program) (далее – ESRP)

- ✎ Программа развития культуры безотходного производства Zero Waste АО «НАК «Казатомпром»
- ✎ Программа защиты птиц от воздействия линий электропередач АО «НАК «Казатомпром»
- ✎ Производственный экологический контроль

Наша цель – занять лидирующие позиции на глобальном уровне в атомной отрасли в сфере производственной и промышленной безопасности, охраны окружающей среды (ООС) и обеспечения качества. Мы стремимся к достижению высоких результатов, подтвержденных объективными и измеримыми показателями эффективности.

Применяемые Компанией технологии и методы добычи на производственных площадках обеспечивают минимальное воздействие на окружающую среду, способствуя устойчивому развитию регионов присутствия.

Управление и подотчетность

В Компании за мониторинг и анализ состояния окружающей среды, включая выбросы парниковых газов, водные ресурсы, качество атмосферного воздуха, отходы и биоразнообразие, а также за разработку и внедрение экологических программ и мероприятий отвечает Департамент производственной безопасности. Ведущий инженер по охране окружающей среды ответственен за техническую поддержку и реализацию экологических программ, а также за разработку и контроль технологических процессов, направленных на минимизацию негативного воздействия на окружающую среду. Генеральный директор руководит всей деятельностью Компании, принимая стратегические решения, включая те, которые касаются экологии и устойчивого развития. Он утверждает экологические программы и внутренние нормативные акты в области охраны окружающей среды и контролирует их выполнение через ведущего инженера.

В Компании внедрена и функционирует интегрированная система менеджмента, которая объединяет требования охраны окружающей среды в соответствии с законодательством Республики Казахстан. Эта система опирается на лучшие отечественные и международные практики и соответствует стандартам ISO 9001:2015 и ISO 14001:2015.

Компания сертифицирована на соответствие международному стандарту ISO 14001–2015 – Системы экологического менеджмента. В 2024 году Система успешно прошла процедуру ресертификации.



Инкай в своей деятельности руководствуется корпоративными стандартами и инициативами АО «НАК «Казатомпром», направленными на обеспечение экологической устойчивости и социально ответственного подхода к производственной деятельности. В этой связи Инкай реализует на своих объектах следующие программы, разработанные и внедренные Казатомпромом:

- ▾ Программа комплексных экологических и социальных исследований воздействия производственной деятельности (Environmental and Social Research Program, ESRP). Программа направлена на достижение целей устойчивого развития: снижение промышленного воздействия на окружающую среду, охрана природных ресурсов (включая эффективное управление водными и земельными ресурсами, сохранение экосистем и биоразнообразия), а также участие в социально-экономическом развитии регионов присутствия.
- ▾ Программа развития культуры безотходного производства Zero Waste, ориентированная на выполнение требований Экологического кодекса Республики Казахстан, переход к зеленой экономике, соблюдение международных стандартов GRI (Global Reporting Initiative) и внедрение лучших отраслевых практик.
- ▾ Программа защиты птиц от воздействия линий электропередач, цель которой – сохранение орнитологического биоразнообразия на территориях, прилегающих к предприятиям, включая объекты Инкай.

Компания утвердила план природоохранных мероприятий на период 2024–2028 гг. и ежеквартально представляет отчеты о выполнении мероприятий. В плане мероприятий по ООС на 2024–2028 годы определены следующие 8 приоритетных направлений:

1. охрана атмосферного воздуха;
2. охрана водных объектов;
3. охрана земельных ресурсов;
4. охрана животного и растительного мира;
5. обращение с отходами;
6. радиационная, биологическая и химическая безопасность;
7. внедрение систем управления и наилучших безопасных технологий;
8. научно-исследовательские, изыскательные и другие работы.

В рамках каждого из приоритетных направлений были установлены категории необходимых мероприятий с определенной периодичностью их проведения и ожидаемым экологическим результатом.

На основании главы 13 Экологического кодекса Республики Казахстан для промышленных площадок в Компании разработана Программа производственного экологического контроля (ПЭК) на период до 2030 года. ПЭК осуществляется в соответствии со статьей 182 Экологического кодекса Республики Казахстан.

Целями производственного экологического контроля являются:

1. получение информации для принятия оператором объекта решений в отношении внутренней экологической политики, контроля и регулирования производственных процессов, потенциально оказывающих воздействие на окружающую среду;
2. обеспечение соблюдения требований экологического законодательства Республики Казахстан;
3. сведение к минимуму негативного воздействия производственных процессов на окружающую среду, жизнь и (или) здоровье людей;
4. повышение эффективности использования природных и энергетических ресурсов;
5. оперативное упреждающее реагирование на нештатные ситуации;
6. формирование более высокого уровня экологической информированности и ответственности руководителей и работников оператора объекта;
7. информирование общественности об экологической деятельности предприятия;
8. повышение эффективности системы экологического менеджмента.

Производственный мониторинг, являясь составной частью системы экологического контроля на производстве, осуществляется на плановой основе и обеспечивает получение объективной информации о состоянии окружающей среды.

В рамках осуществления производственного мониторинга выполняются:

- ▾ операционный мониторинг;
- ▾ мониторинг эмиссий в окружающую среду;
- ▾ мониторинг воздействия.

В рамках ПЭК осуществляется комплексный мониторинг выбросов загрязняющих веществ в атмосферу и сброса сточных вод. Контроль выбросов включает инструментальные измерения и расчеты для организованных источников, а также расчеты для неорганизованных источников.

Мониторинг сброса сточных вод проводится на каждом водовыпуске путем ежеквартального отбора проб для химического анализа, предлагающего данные по категориям водопользования, объему сбросов, повторному и обратному использованию. Эти данные позволяют оценивать соблюдение нормативов и предпринять действия в случае их превышения. Полученные результаты способствуют оперативному выявлению и устранению нарушений, улучшению экологической обстановки и обеспечению соответствия экологическому законодательству.

Экологический мониторинг окружающей среды

Компания обеспечивает надлежащее и своевременное выполнение мероприятий по мониторингу загрязняющих веществ в рамках своих обязательств. В целях соблюдения требований природоохранного законодательства и внутренних стандартов мы организуем заключение договоров со специализированными организациями на проведение мониторинга выбросов и/или сбросов загрязняющих веществ. Процедуры отбора проб, их последующее хранение, транспортировка и подготовка к лабораторному анализу осуществляются в строгом соответствии с требованиями стандарта АО «НАК «Казатомпром» 5.3.3–2017 «Типовая программа производственного экологического контроля предприятия подземного скважинного выщелачивания».

Инвестиции в природоохранные мероприятия

Компания ежегодно направляет значительные средства на экологические инициативы. В 2024 году в природоохранную деятельность было инвестировано 789 миллионов тенге.

Повышение культуры охраны окружающей среды

В 2024 году в Компании был зафиксирован один случай нарушения экологических законов и нормативных актов, который привел к наложению

штрафа. Неденежные санкции в области экологии не применялись. Нарушение касалось управления буровым шламом и отходами, и за него был выплачен штраф в размере 286 млн тенге. Штраф был наложен 4 ноября 2024 года после проверки, проведенной Департаментом экологии Туркестанской области с 23 октября по 4 ноября 2024 года. Оплата штрафа была осуществлена 18 декабря 2024 года.

Итоги реализации мероприятий в области ООС за 2024 год

В 2024 году Компания провела значительные мероприятия в области охраны окружающей среды. В первую очередь были получены экологические разрешения на воздействие для десяти проектов, связанных со строительно-монтажными работами и эксплуатацией объектов. Затем завершились строительно-монтажные работы станций биологической очистки сточных вод на участках ОПЗ, Сателлит-1 и Сателлит-2, что обеспечило эффективную очистку хозяйственно-бытовых стоков.

Компания также активно участвовала в реализации комплексного плана по декарбонизации и достижению углеродной нейтральности АО «НАК «Казатомпром» к 2045 году. В рамках этой инициативы на участках ОПЗ и Сателлит-2 были высажены зеленые насаждения, включая 1676 саженцев карагача и 10 саженцев павловский, а также посеяны семена саксаула на площади 2,0 гектара. Закуплены сертификаты

Экологические штрафы в 2024 году

Общее количество случаев несоблюдения природоохранных законов и нормативных актов, в том числе:	ед.	1
случаи наложения штрафов	ед.	1
случаи применения неденежных санкций	ед.	0
Общее количество случаев несоблюдения законов и нормативных актов, штрафы которых были оплачены	ед.	1
предъявлены в отчетном году	ед.	1
предъявлены в предыдущих отчетных периодах	ед.	0
Общая сумма штрафов, оплаченных за несоблюдение законов и нормативных актов	тенге	285 896 666
предъявлены в отчетном году	тенге	285 896 666
предъявлены в предыдущих отчетных периодах	тенге	0

I-REC, что составляет 20% от общего объема электроэнергии. Обновлен парк транспортных средств, в который вошли 16 новых единиц техники.

В целях повышения энергоэффективности и снижения выбросов парниковых газов Компания заключила договоры на разработку проектно-сметной документации для следующих проектов: строительство ветряных электростанций на нескольких участках месторождения Инкай, модернизация водогрейных котлов и строительство гелиосистемы для горячего водоснабжения.

В рамках республиканской экологической акции «Таза Қазақстан» были проведены работы по благоустройству различных территорий, включая историко-культурный памятник Акбикеш и объекты социальной инфраструктуры. Кроме того, Компания

участвовала в международных экологических акциях, таких как «Час Земли» и Всемирный день охраны окружающей среды, в рамках которых был проведен экологический субботник.

В рамках Плана мероприятий по Дорожной карте ESAP были осуществлены комплексные экологические и социальные исследования, а также завершены мероприятия по передаче нерадиоактивного бурового шлама на утилизацию в специализированные организации.

План мероприятий на 2025 год:

- Поддержание системы экологического менеджмента в соответствии с ISO 14001 и прохождение внешнего аудита;

- ✎ Проведение работ по пылеподавлению на горнорудных предприятиях и технологических дорогах;
- ✎ Строительство крытых площадок (сортировочный пункт) для временного хранения отходов производства и потребления на участках ОПЗ и Сателлит-1 на руднике ТОО «СП «Инкай» в целях предотвращения загрязнения земельного покрова;
- ✎ Посадка саксаула на территории рудника для предотвращения опустынивания и деградации земель (не менее 2 га);
- ✎ Повторное использование бурового шлама в качестве грунта или инертного материала;
- ✎ Приобретение и установка печи (инсинератор) для сжигания пищевых отходов;
- ✎ Проведение гамма-съемки территории рудника с целью выявления радиоактивного загрязнения;
- ✎ Проведение НИР «Разработка мероприятий в части обеспечения экологических основ устойчивого развития по управлению отходами (ZERO WASTE), переходу к зеленой экономике;
- ✎ Проведение НИР «Внедрение и реализация Программы комплексных экологических и социальных исследований».

Выбросы в атмосферу

GRI 3-3, EM-MM-110a.2

На основании климатической политики Республики Казахстан по достижению углеродной нейтральности к 2060 году и утвержденной Стратегии декарбонизации АО «НАК «Казатомпром» – снижение углеродного следа на 10% к 2030 году по отношению к показателям 2021 года Инкай уделяет особое внимание уменьшению выбросов парниковых газов. Также Компания разделяет Цель устойчивого развития ООН 13 и Парижское соглашение, призывающие к принятию срочных мер по борьбе с изменением климата и его последствиями.

На производственных объектах насчитывается 130 источников выбросов загрязняющих веществ, среди которых 64 являются организованными. Из них 3 источника оснащены очистными сооружениями и подлежат регулярному мониторингу с помощью инструментальных замеров. Наибольшее воздействие на атмосферу оказывают технологические установки, расположенные на промышленных площадках. Среди таких установок можно выделить котельные, дизельные электростанции, компрессоры, а также склады, где хранятся серная кислота и аммиачная селитра.

Основным топливом для котельных является дизельное. Автоматизированные системы управления котельными обеспечивают полное сгорание топлива на основании эксплуатационных показателей и тепловой нагрузки, предотвращая залповые выбросы и обеспечивая оптимальный уровень выброса продуктов сгорания.

На территории рудника находятся 66 неорганизованных источников выбросов, к которым относятся узел осаднения, пескоотстойники, отстойные карты и шламонакопители.

Ежеквартально осуществляется производственный экологический мониторинг источников выбросов совместно со специализированной лабораторией. Для организованных источников мониторинг выбросов загрязняющих веществ в атмосферу проводится посредством инструментальных замеров и расчетного метода, а для неорганизованных – только расчетным методом. В случае превышения нормативов допустимых выбросов разрабатывается план мероприятий по их устранению.

Производственный мониторинг включает операционный мониторинг, мониторинг эмиссий в окружающую среду и мониторинг воздействия. Все процедуры мониторинга осуществляются в соответствии с планом-графиком контроля. Начальники участков по плану-графику выполняют планово-предупредительные ремонты своего технологического

оборудования, что способствует его безаварийной и безопасной работе, а также соблюдению экологических параметров в процессе эксплуатации.

В рамках Комплексного плана мероприятий декарбонизации и достижения углеродной нейтральности АО «НАК «Казатомпром» до 2040 года Инкай в 2024 году реализовал ряд инициатив для снижения выбросов парниковых газов. Были выполнены следующие мероприятия:

- ✎ Посадка зеленых насаждений;
- ✎ Заключение договора на разработку проектов по строительству ветряных электростанций и гелиосистемы;
- ✎ Закупка сертификатов I-REC;
- ✎ Обновление парка транспортных средств.

GRI 305-1, GRI 305-2, EM-MM-110a.1

Объем прямых выбросов ПГ по результатам 2024 года составил 6241 тонну CO₂-экв. Умеренное снижение выбросов парниковых газов области Охвата 1 по сравнению с 2023 годом связано с уменьшением использования невозобновляемых источников энергии.

Объем валовых косвенных выбросов ПГ по результатам 2024 года составил 36 899 тонн CO₂-экв., на 13% больше в сравнении с 2023 годом. Объем чистых косвенных выбросов за отчетный период снизился до 23 665 тонн CO₂-экв. за счет приобретенных сертификатов I-REC.

Объем прямых и косвенных выбросов парниковых газов (область Охвата 1 и область Охвата 2), тонн CO₂-экв.

Виды выбросов парниковых газов	Изменение, %	2024	2023	2022	2021*
Прямые выбросы парниковых газов (область Охвата 1)	-0,6	6240,63	6275,96	5815,31	6351,1
Косвенные выбросы парниковых газов (область Охвата 2 – Gross)	13	36 899	32 640	34 951	34 638
Косвенные выбросы парниковых газов (область Охвата 2 – Net)	-27,5	23 665	32 640	34 951	34 638

*Базовым годом для расчета выбросов парниковых газов установлен 2021 год в рамках Стратегии декарбонизации и достижения углеродной нейтральности АО «НАК «Казатомпром» до 2060 года.

Расчет прямых выбросов парниковых газов был выполнен в соответствии с методологией, изложенной в Протоколе по парниковым газам (GHG Protocol), а также с учетом Руководящих принципов национальных инвентаризаций парниковых газов, разработанных Межправительственной группой экспертов по изменению климата (МГЭИК) в 2006 году.

Для расчета косвенных выбросов ПГ и сокращения выбросов по Охвату 2 применяется подход, указанный в Руководстве по Охвату 2 Протокола по парниковым газам (GHG Protocol Score 2 Guidance). Объемы косвенных выбросов ПГ за предыдущие отчетные периоды, включая базовый год, были пересчитаны с учетом использования локальных эмиссионных факторов. Удельные коэффициенты косвенных выбросов ПГ для угля и газа приняты

согласно «Перечню бенчмарков коэффициенты в регулируемых секторах экономики», утвержденному Приказом и.о. Министра экологии, геологии и природных ресурсов Республики Казахстан от 19 июля 2021 года № 260.

Количественное определение выбросов было проведено по диоксиду углерода (CO₂), метану (CH₄) и закиси азота (N₂O). При расчете эквивалента в тоннах CO₂ для метана и закиси азота использовались актуальные значения Потенциала глобального потепления: 28 для метана и 265 для закиси азота. Эти значения утверждены в Пятом оценочном докладе Межправительственной группы экспертов по изменению климата и указаны в пункте 4 Решения Конференции Сторон 6/СР.27 от 17 ноября 2022 года.

GRI 305–4

Интенсивность выбросов парниковых газов для Охвата 1 в 2024 году составила 2,216 тонны CO₂-экв. на каждую тонну произведенного урана и 0,019 тонны на каждый млн тенге выручки, для Охвата 2 – 13,103 тонны CO₂-экв. на тонну произведенного урана и 0,114 тонны на млн тенге выручки.

Выбранной Компанией метрикой (знаменателем) для расчета коэффициента были объем произведенной продукции и сумма выручки в 2024 году. Газы, включенные в расчет: диоксид углерода, метан, закись азота.

Интенсивность выбросов парниковых газов

	2024	2023	2022
Удельные выбросы парниковых газов (Охват 1), тонн CO ₂ -экв. / тонн ГП урана	2,216	1,943	1,878
Удельные выбросы парниковых газов (Охват 2), тонн CO ₂ -экв. / тонн ГП урана	13,103	10,105	11,285
Удельные выбросы парниковых газов (Охват 1), тонн CO ₂ -экв. / млн тенге	0,019	0,026	0,035
Удельные выбросы парниковых газов (Охват 2), тонн CO ₂ -экв. / млн тенге	0,114	0,136	0,21

GRI 305–5

За отчетный период сокращение выбросов парниковых газов посредством использования офсетных механизмов (покупка сертификатов I-REC) достигло 29 484 тонн CO₂-экв. (область Охвата 2).

В расчет сокращения выбросов парниковых газов включен диоксид углерода. Методология расчета соответствует методам, применяемым для оценки выбросов области Охвата 2.

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Мониторинг выбросов в атмосферу

GRI 3-3, 305-7, EM-MM-120a.1

Увеличение объемов выброса загрязняющих веществ в атмосферу от стационарных источников загрязнения в сравнении с 2023 годом

связано с добавлением новых источников выбросов загрязняющих веществ и расширением производственных мощностей.

Выбросы загрязняющих веществ, тонн

Выбросы загрязняющих веществ	2024	2023	2022
Выбросы Nox	25,2	22,9	15,9
Выбросы Sox	28,3	20,7	18,7
Выбросы твердых веществ	18,3	10,9	10,1
Выбросы CO	67,8	48,1	34,6
Летучие органические соединения	0,07	0,05	1,7
Другое	14,7	11,5	5,2

Выбросы ртути и свинца по Компании отсутствуют.

Расчет выбросов загрязняющих веществ производился в соответствии с Методикой расчета выбросов в атмосферу Республики Казахстан (отображено в проекте нормативно-допустимых выбросов Инкай).

В 2024 году на участке ОПЗ Компания осуществила модернизацию водогрейных котлов, заменив дизельное топливо на сжиженный газ, с целью снижения выбросов загрязняющих веществ в атмосферу.



Энергопотребление и энергоэффективность GRI 3-3

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ
КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ
УСТОЙЧИВОСТИ

**ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

БЕЗОПАСНОСТЬ
НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ
УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ
ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Ключевые национальные и международные стандарты и практики в области энергопотребления и энергоэффективности, применяемые Компанией:

- ▶ Закон Республики Казахстан «Об электроэнергетике» от 9 июля 2004 года № 588-III (с изменениями и дополнениями по состоянию на 1 декабря 2024 года)
- ▶ Закон Республики Казахстан «Об энергосбережении и повышении энергоэффективности» от 13 января 2012 года № 541-IV (с изменениями и дополнениями по состоянию на 9 сентября 2024 года)
- ▶ Правила пользования электрической энергией, утвержденные приказом Министра энергетики Республики Казахстан от 25 февраля 2015 года № 143 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 20 декабря 2024 года)
- ▶ Приказ Министра по инвестициям и развитию Республики Казахстан от 31 марта 2015 года № 394 «Об утверждении нормативов энергопотребления» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 2 декабря 2024 года); № 407 «Требования по энергоэффективности технологических процессов, оборудования, в том числе электрооборудования»

- (с изменениями и дополнениями по состоянию на 15 декабря 2022 года); № 406 «Об установлении требований по энергоэффективности зданий, строений, сооружений и их элементов, являющихся частью ограждающих конструкций» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 4 ноября 2022 года); № 399 «Правила определения и пересмотра классов энергоэффективности зданий, строений, сооружений» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 11 июля 2023 года); № 389 «Об установлении требований по энергоэффективности транспорта» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 15 декабря 2022 года)
- ▶ Политика в области охраны труда, техники безопасности, охраны окружающей среды и качества
 - ▶ План мероприятий по охране окружающей среды на период 2022–2030 годов
 - ▶ Стандарт Республики Казахстан ISO 50001–2019 «Системы энергетического менеджмента. Требования и руководство по использованию»

Цели в области энергопотребления и энергоэффективности:

- ▶ Подготовка к проведению планового энергетического аудита в 2025 году;
- ▶ Эффективное использование дизельного топлива и бензина;
- ▶ Повышение эффективности режимов работы энергоемкого оборудования;
- ▶ Снижение затрат на электроэнергию через рациональное использование;
- ▶ Составление ежегодных планов мероприятий по энергосбережению;
- ▶ Внедрение и использование возобновляемых источников энергии;
- ▶ Модернизация технологических процессов для повышения энергоэффективности;
- ▶ Эффективное планирование запасов дизельного топлива и бензина.

GRI 302-1, EM-MM-130a.1

Общее потребление энергии внутри Компании за 2024 год составило 241 981 ГДж, что на 4,6% выше уровня 2023 года.

Снижение объемов потребления дизельного топлива обусловлено реализацией рационализаторского предложения, направленного на замену и настройку форсунок, внедренного в 2024 году. В то же время увеличение потребления бензина на 14,5% по сравнению с 2023 годом связано с приобретением 14 новых единиц автотранспорта.

Рост потребления электрической и тепловой энергии в 2024 году связан с увеличением объемов производственной деятельности, запланированных в рамках поэтапной реализации годовых планов развития горных работ (далее – ПРГР). Указанные планы разрабатываются индивидуально на каждый отчетный период с учетом производственных задач и технологических потребностей предприятия. В рамках ПРГР, утвержденного на 2023 год, планируемое потребление электроэнергии составляло 40 911 843 кВт·ч, тогда как аналогичный показатель, предусмотренный планом на 2024 год, увеличился до 48 646 630 кВт·ч. Данный рост отражает расширение масштабов горных работ и, как следствие, увеличение потребности в энергоресурсах для обеспечения производственного процесса.

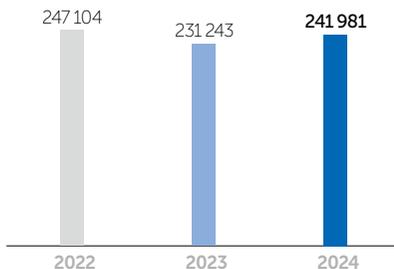
Объем потребленной энергии из невозобновляемых источников топлива, ГДж

Виды топлива	Изменение, %	2024	2023	2022
Дизельное топливо	-23,3	59 386	77 431	72 697
Бензин	14,5	7 415	6 477	6 298
Общее	-20,4	66 801	83 908	78 995

Потребление электроэнергии и тепловой энергии, ГДж

Виды энергии	Изменение, %	2024	2023	2022
Электроэнергия, ГДж	19	175 128	147 283	168 056
Тепловая энергия, ГДж	0,5	52	52	53
Общее	19	175 180	147 335	168 109

ОБЩЕЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭНЕРГИИ, ГДж



Для расчета показателей применен международный стандарт ISO 50001:2018. Коэффициенты пересчета использованы в соответствии с методологическими рекомендациями составления топливно-энергетического баланса Республики Казахстан, правилами формирования и ведения Государственного энергетического реестра.

Возобновляемые источники энергии

В настоящее время Инкай не производит и не потребляет энергию из возобновляемых источников напрямую. Однако в долгосрочной перспективе Компания рассматривает возможность частичного или полного перехода на возобновляемую энергию. В частности, в 2024 году были заключены договоры на разработку проектно-сметной документации для проектов в сфере возобновляемой энергетики.

GRI 302-3

Энергоемкость

Показатель энергоемкости за 2024 год – 85 ГДж/тонн произведенной продукции и 0,74 ГДж/млн тт выручки. Специфический для Компании показатель (знаменатель), выбранный

для расчета коэффициента, – производство урана за отчетный период. Второй знаменатель – сумма выручки за 2024 год.

Энергоемкость

	2024	2023	2022
Потребление энергии, ГДж	241 981	231 243	247 104
Произведенная продукция – уран, тонн	2 816	3 230	3 097
Сумма выручки, млн тт	323 056	240 176	165 966
Удельное потребление электроэнергии, ГДж / тонну продукции	85,93	71,59	79,79
Удельное потребление электроэнергии, ГДж / млн тт выручки	0,75	0,96	1,49

Виды энергии, входящие в коэффициент интенсивности, соответствуют общему потреблению энергии внутри Компании.

GRI 302-4

Сокращение энергопотребления

Сокращение энергопотребления за отчетный период составило 21 439 ГДж, что ниже на 23% показателей 2023 года.

В соответствии с государственной политикой в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности Компания проводит энергетические обследования (энергоаудиты) с периодичностью один раз в пять лет.

По итогам последнего энергоаудита, проведенного в 2020 году, было подготовлено заключение с перечнем рекомендаций, направленных на оптимизацию энергопотребления и повышение энергоэффективности производственных процессов.

По результатам энергетического обследования, проведенного в 2020 году, были разработаны и представлены рекомендации, направленные на повышение энергоэффективности и снижение потребления энергоресурсов. Руководством Компании к реализации были приняты 13 из предложенных мероприятий.

Все рекомендации были систематизированы по следующим направлениям:

- ✎ мероприятия по экономии котельно-печного топлива;
- ✎ мероприятия по экономии электроэнергии;
- ✎ мероприятия по экономии моторного топлива;

- ✎ рекомендации по уплотнению оконных и дверных проемов зданий, а также стыков между стенами и крышей.

На основании предложенных рекомендаций ежегодно формируется план мероприятий по энергосбережению. В 2024 году в рамках реализации данного плана были предприняты следующие меры:

1. мероприятия по энергосбережению;
 - установка активных фильтров гармоник на насосном оборудовании;
 - применение IR теплосберегающих оконных пленок в административно-бытовых корпусах и офисных помещениях;
 - монтаж теплоотражающих экранов за радиаторами отопления;
 - внедрение конденсаторных установок для компенсации реактивной мощности;
2. снижение потребления топливно-энергетических ресурсов за счет оптимизации технологических процессов;
 - оптимизация процесса отбора проб с наблюдательных скважин;
3. снижение потребления топливно-энергетических ресурсов за счет улучшения режимов ведения работ;
 - восстановление технологии пневмоимпульсной обработки скважин.

Водопотребление GRI 3-3, 303-1, 303-2

Чем мы руководствуемся:

- ✎ Водный кодекс Республики Казахстан от 9 июля 2003 года (с изменениями и дополнениями от 8 июня 2024 года) использовании и отведении вод» (индекс 2-ТП (водхоз), периодичность годовая)», утвержденная приказом Председателя Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан от 15 мая 2020 года № 27
- ✎ Экологический кодекс Республики Казахстан от 2 января 2021 года, раздел 15 «Охрана водных объектов» (с изменениями и дополнениями от 1 января 2024 года) Другие нормативно-правовые акты Республики Казахстан по рациональному использованию водных ресурсов страны
- ✎ Правила первичного учета вод, утвержденные приказом Министра сельского хозяйства Республики Казахстан от 30 марта 2015 года № 19/1-274 (с изменениями и дополнениями от 31 января 2019 года) Нормативы допустимых сбросов (НДС) для ТОО «СП «Инкай» на 2024–2028 гг.
- ✎ Статистическая форма ведомственного статистического наблюдения «Отчет о заборе,

Цели в области потребления водных ресурсов:

- ✎ Оптимизация использования воды на производственных объектах;
- ✎ Улучшение качества сточных вод через новые методы очистки;
- ✎ Повышение качества контроля сточных вод с использованием новых технологий;
- ✎ Модернизация насосного оборудования для эффективного водоснабжения;
- ✎ Использование очищенных сточных вод для полива и других нужд.

Водные ресурсы играют важную роль в операционной деятельности Компании. Вода используется как технологический раствор и для обеспечения вспомогательных нужд на производственных объектах. Понимая глобальные вызовы, связанные с дефицитом пресной воды, мы придаем большое значение устойчивому управлению водными ресурсами. Мы стремимся минимизировать воздействие на водные экосистемы и рационализировать использование водных ресурсов. Это особенно важно в контексте нашего расположения в Туркестанской области, где водные ресурсы ограничены. В связи с этим Компания осуществляет постоянный мониторинг объемов водозабора, потребления и сбросов водных ресурсов.

Аналитический лабораторный контроль за состоянием сточных вод на полях фильтрации выполняется в строгом соответствии с утвержденной Компанией «Программой производственного экологического контроля». На этапах сброса сточных вод осуществляется контроль соблюдения нормативов допустимых сбросов в точках выпуска. Учет расхода и отведения сточных вод ведется с использованием водомерных приборов, показания которых регулярно заносятся в соответствующие журналы учета.

Очищенные сточные воды не сбрасываются в природные водные объекты. Вместо этого они направляются на поля фильтрации. Контроль качества сточных вод обеспечивается через лабораторные испытания, которые выполняются ежеквартально на точках сброса на поля фильтрации. Эти испытания проводятся аккредитованными и аттестованными лабораториями в соответствии с договорными обязательствами, в полном соответствии с пунктом 52 «Методики определения нормативов эмиссий в окружающую среду». Данное положение требует от водопользователей определения химического состава сбрасываемых вод в собственных лабораториях или других аккредитованных учреждениях, что соответствует законодательным стандартам Республики Казахстан по аккредитации в области оценки соответствия.

Такой подход гарантирует надежный контроль и устойчивое управление водными ресурсами Компании, соответствуя нашим обязательствам по экологической ответственности и международным и национальным стандартам.

GRI 303–1, 303–3, EM-MM-140a.1

Источниками водоснабжения Компании являются три собственные артезианские скважины, расположенные на территории рудника:

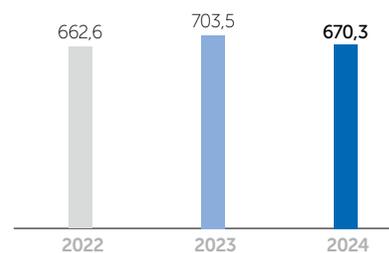
- ✦ Скважина № 0752, пробуренная на Уванасский водоносный горизонт на глубину 250 м, с дебитом 3,7 л/с, используется для хозяйственно-бытового водоснабжения;
- ✦ Скважины № 0909 и № 0910, пробуренные на Жалпакский водоносный горизонт на глубину 250–310 м, с совокупным дебитом до 5,6 л/с, обеспечивают техническое водоснабжение предприятия.

Забор воды осуществляется с применением насосного оборудования с последующей подачей в резервуары питьевой и технической воды, откуда она распределяется по производственным и вспомогательным нуждам предприятия. Водозабор производится в соответствии с разрешением на специальное водопользование, выданным территориальным подразделением Комитета по водным ресурсам при Министерстве экологии, геологии и природных ресурсов Республики Казахстан.

В 2024 году объем водозабора Компании составил 670,3 мегалитра, что на 4,7% ниже аналогичного показателя за 2023 год. Снижение водозабора обусловлено рядом факторов, включая:

- ✦ приостановку эксплуатации отдельных скважин в связи с отсутствием действующего разрешения на специальное водопользование;
- ✦ снижение потребности в технической воде на участке ОПЗ в связи с уменьшением объемов выпуска готовой продукции;
- ✦ сокращение количества пробуренных скважин на участке ОПЗ.

ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО ЗАБИРАЕМОЙ ВОДЫ (подземные источники), мегалитров



GRI 303–2, 303–4

Сброс неочищенных сточных вод в водные объекты или на рельеф местности не допускается. Все сточные воды проходят обязательную очистку в соответствии с установленными экологическими требованиями. На балансе Компании находятся пять полей фильтрации, расположенных на

четырёх производственных площадках, включая участки рудников ПВ-1, ПВ-2, ПВ-3, а также вахтовый поселок.

Сточные воды, образующиеся в процессе деятельности предприятия, включают:

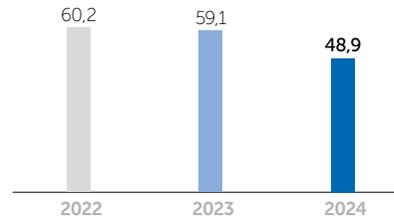
- ✦ бытовые стоки (от санитарных узлов, прачечных и бытовых помещений);
- ✦ производственные стоки (включая воды от пунктов дезактивации, лабораторий, котельных и санитарных объектов);
- ✦ ливневые и талые воды.

Производственные сточные воды возвращаются в технологический цикл, что позволяет минимизировать водопотребление и снизить нагрузку на окружающую среду. Сброс производственных сточных вод отсутствует. Сточные воды не сбрасываются в водные объекты и не передаются сторонним организациям.

Для очистки сточных вод используется установка полной биологической очистки «ЛОС-Р-200», функционирующая круглогодично. Очистка включает механическую фильтрацию, биологическую обработку с использованием активного ила, доочистку и обеззараживание ультрафиолетом. В летний период при подтверждении соответствия очищенных вод гигиеническим нормативам они используются для полива зеленых насаждений на территории Компании. В остальное время очищенные сточные воды направляются в поля фильтрации.

В 2024 году объем водоотведения составил 48,9 мегалитра, что на 17% ниже уровня предыдущего года. Снижение данного показателя стало результатом внедрения Компанией энергоэффективного оборудования, включая новые посудомоечные машины в корпоративных столовых, а также модернизации систем полива. Реализация этих инициатив обеспечила более рациональное использование водных ресурсов и способствовала сокращению объемов сточных вод.

ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО СБРАСЫВАЕМОЙ ВОДЫ, мегалитров

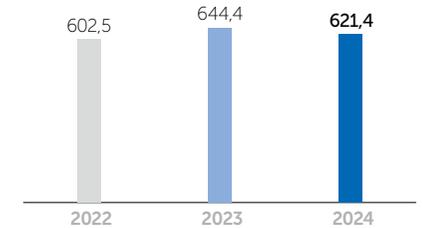


GRI 303-5

В 2024 году общее количество потребляемой Компанией воды составило 621,4 мегалитра, что на 3,5% ниже аналогичного показателя за 2023 год. Основным фактором, повлиявшим на снижение объемов водопотребления, стала приостановка эксплуатации отдельных скважин, а также уменьшение потребности в технической воде, особенно на объектах ОПЗ, где было зафиксировано сокращение объемов выпуска готовой продукции. Данные изменения демонстрируют

наше стремление к оптимизации использования ресурсов и эффективному управлению водными ресурсами.

ОБЩЕЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ ВОДЫ, мегалитров



Управление отходами **GRI 3-3**

Чем мы руководствуемся:

- Экологический кодекс Республики Казахстан от 2 января 2021 года, раздел 19 «Отходы» опасных производственных объектов
- Классификатор отходов, утвержденный приказом и. о. Министра экологии, геологии и природных ресурсов Республики Казахстан от 6 августа 2021 года № 314
- Программа управления отходами на 2024–2028 гг. для ТОО «СП «Инкай»
- Санитарные правила «Санитарно-эпидемиологические требования к сбору, использованию, применению, обезвреживанию, транспортировке, хранению и захоронению отходов производства и потребления»
- Правила обеспечения промышленной безопасности для хвостовых и шламовых хозяйств

Цели в области управления отходами:

- Модернизация инфраструктуры площадок размещения отходов и внедрение современных методов управления;
 - Усиление контроля за безопасным обращением с отходами и соблюдением экологических норм;
 - Обеспечение безопасного захоронения через улучшение проектных решений и мониторинга;
 - Максимизация переработки и утилизации для снижения объемов захоронения;
 - Разработка мер по снижению негативного воздействия отходов горнодобывающей отрасли.
- Отчетность по управлению отходами производства и потребления осуществляется в соответствии с Программой управления отходами горнодобывающей промышленности, разработанной и утвержденной руководством Компании.
- Целями Программы управления отходами горнодобывающей промышленности являются:
- достижение установленных показателей, направленных на постепенное сокращение объемов и уровня опасных свойств накопленных отходов;
 - улучшение экологической обстановки на площадке

размещения отходов и прилегающей территории;

- ✎ определение порядка удаления накопленных отходов производства и потребления, переход на качественно новый уровень утилизации отходов;
- ✎ стимулирование мероприятий по минимизации, утилизации и переработке отходов, уменьшение количества и объемов накопленных отходов;
- ✎ обеспечение эффективного контроля процесса безопасного обращения с отходами;
- ✎ соблюдение экологических и санитарно-эпидемиологических требований и проведение мероприятий по управлению отходами;
- ✎ обеспечение безопасного в краткосрочной и долгосрочной перспективе удаления отходов, в частности путем выбора соответствующего варианта проектирования.

Данная программа устанавливает последовательные этапы работы с отходами производства и потребления, регулирует методы их удаления в местах временного хранения с целью последующей утилизации, проводит идентификацию отходов и предусматривает план мероприятий по предотвращению аварий. Программа была создана в рамках внесения изменений в проект нормативов допустимых эмиссий для Компании.

GRI 306–1, 306–2, EM-MM-150a.10

В процессе осуществления производственной деятельности Компании неизбежно образуются отходы производства и потребления, классифицируемые по видам в соответствии с их характеристиками:

- ✎ Коммунальные отходы (твердые бытовые отходы) и промышленные отходы, образующиеся при осуществлении операций, напрямую не связанных с добычей полезного ископаемого;
- ✎ Отходы горнодобывающей промышленности, представленные нерадиоактивным буровым шламом;
- ✎ Радиоактивные отходы.

В производственном процессе Компании применяется замкнутый цикл подземного выщелачивания, изначально ориентированный на снижение образования отходов и рациональное использование ресурсов. Применяемые в процессе добычи растворы многократно используются в рамках технологического процесса, что позволяет значительно сократить объем производственных отходов, уменьшить потребление химических реагентов и снизить воздействие на окружающую среду.

В Компании осуществляются следующие операции по управлению отходами:

- ✎ Накопление отходов на месте их образования в специально оборудованных местах;

- ✎ Транспортировка отходов с целью их удаления (захоронения) на собственных полигонах;
- ✎ Транспортировка отходов с целью их передачи специализированным организациям для удаления или утилизации;
- ✎ Захоронение отходов на собственных полигонах.

На территории предприятия организованы 18 мест временного хранения отходов, включая производственные и складские помещения. Эти места используются для временного складирования отходов на срок не более шести месяцев для обычных и двенадцати месяцев для горнодобывающих отходов, в соответствии с законодательством Республики Казахстан. В местах временного хранения (накопления) отходов применяются меры по обеспечению экологической безопасности, учитываются их опасность, физико-химические свойства и реакционная способность. Складирование нерадиоактивного бурового шлама осуществляется в специально предусмотренных шламонакопителях. Отходы, образующиеся в результате производственной деятельности, направляются на собственные полигоны либо передаются специализированным организациям, обладающим соответствующей инфраструктурой для их дальнейшей обработки в соответствии с установленными экологическими требованиями.

В соответствии с требованиями Экологического кодекса Республики Казахстан Компания внедрила комплексную систему управления отходами, ориентированную на соблюдение высоких стандартов экологической безопасности. Основная стратегия включает организацию раздельного сбора отходов, что предусматривает их классификацию на «сухую» фракцию (бумага, картон, металл, пластик, стекло) и «мокрую» фракцию (пищевые отходы, органика). Для этого на территории предприятия оборудованы специальные площадки для сушки осадка очистных сооружений и контейнеры для сбора бытовых отходов.

Собранные отходы подразделяются на фракции и передаются специализированным организациям для утилизации. Транспортировка, особенно опасных отходов, осуществляется в строгом соответствии с законодательными требованиями, предусматривающими обязательную упаковку, маркировку, наличие документов и обеспечение безопасной перевозки, за которую отвечает компания-перевозчик.

Подрядная организация, с которой заключен договор, отвечает за сбор, сортировку и утилизацию отходов, образующихся на месторождении. Ежедневный раздельный сбор отходов ведется с установкой в специализированные контейнеры, а прессование картонно-бумажных и пластиковых отходов позволяет оптимизировать ресурсы. Далее данные отходы транспортируются

на базу подрядчика, где часть из них передается третьим сторонам на основании договора с соответствующей документацией. Ежегодный аудит позволяет оценить эффективность подрядной организации по сегрегации и утилизации отходов.

В соответствии с Экологическим кодексом операции с радиоактивными отходами регулируются законодательством об использовании атомной энергии и исключены из программы управления отходами горнодобывающей промышленности Компании. Эта комплексная политика демонстрирует приверженность Компании к минимизации экологического следа и соблюдению лучших практик в области управления отходами.

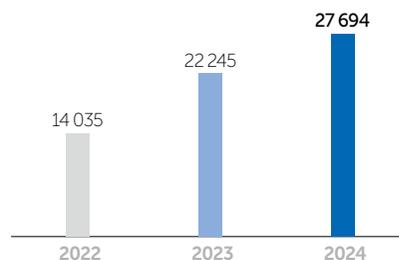
GRI 306–3, EM-MM-150a.7

Согласно классификации отходов, установленной Экологическим кодексом Республики Казахстан, отходы делятся на категории: опасные и неопасные. В рамках производственной деятельности Компании основную долю составляют отходы в виде бурового шлама, отнесенные к категории неопасных в соответствии с их физико-химическими характеристиками.

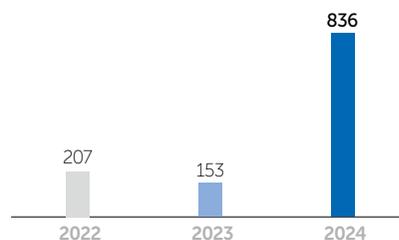
В 2024 году было образовано 836 тонн опасных отходов, что значительно выше предыдущего отчетного периода. Основными факторами такого роста стали работы по очистке пескоотстойников, а также замена изношенного оборудования и грунта.

Количество неопасных отходов увеличилось на 22% по сравнению с 2023 годом, что связано с интенсификацией буровых работ.

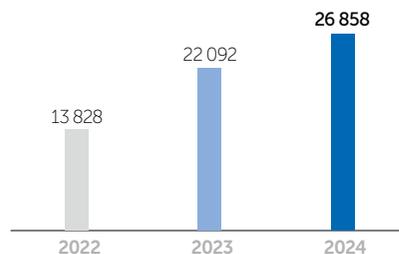
ОБРАЗОВАННЫЕ ОТХОДЫ, тонн



ОПАСНЫЕ ОТХОДЫ, тонн



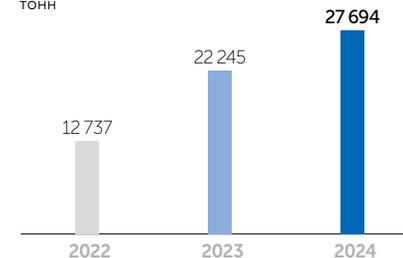
НЕОПАСНЫЕ ОТХОДЫ, тонн



GRI 306–5

В рамках управления низкорadioактивными отходами реализуется практика их захоронения на специально оборудованном полигоне бытовых отходов (ТБО) Компании. Захоронение проводится траншейным методом, обеспечивая централизованное хранение и ограничивая воздействие на окружающую среду. Нерadioактивный буровой шлам, который относится к неопасным отходам, накапливается в шламонакопителях и после высыхания в полном объеме передается для утилизации специализированной организации по договору, что минимизирует экологическое воздействие благодаря инертности материала.

ОБЩИЙ ОБЪЕМ ОТХОДОВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ЗАХОРОНЕНИЕ, тонн



Сохранение биоразнообразия GRI 3-3, GRI 304-1, 304-4, EM-MM-160a.1

Чем мы руководствуемся:

- ✦ Экологический кодекс Республики Казахстан от 2 января 2021 года, раздел 16 «Охрана земель»
- ✦ Закон Республики Казахстан «Об особо охраняемых природных территориях» от 7 июля 2006 года № 175
- ✦ Земельный кодекс Республики Казахстан от 20 июня 2003 года № 442
- ✦ Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан «Об утверждении гигиенических нормативов к безопасности среды обитания» от 21 апреля 2021 года № КР ДСМ-32
- ✦ Программа защиты птиц от воздействия линий электропередач АО «НАК «Казатомпром»

Цели в области сохранения биоразнообразия:

- ✦ Обеспечение сохранности редких и охраняемых видов флоры и фауны, зафиксированных на территории месторождений;
- ✦ Проведение мониторинга состояния биоразнообразия на участках, прилегающих к особо охраняемым природным территориям;
- ✦ Реализация мероприятий по восстановлению нарушенных земель, включая посадку древесно-кустарниковой растительности;
- ✦ Внедрение программы по защите птиц от воздействия линий электропередач;
- ✦ Развитие инициатив по борьбе с опустыниванием, включая регулярный посев саксаула вдоль технологических дорог.



Компания не оказывает значительного воздействия на биоразнообразие, однако признает его ключевую роль в обеспечении устойчивости экосистем и принимает меры по его сохранению в рамках своей операционной деятельности. Общая площадь земельных участков, находящихся в собственности, аренде и под управлением Компании, составляет 13 900 гектаров. На участках Компании ведется добыча урановой руды методом ПСВ. Участок № 1, находящийся в ведении Компании и расположенный в Сузакском районе Туркестанской области, площадью 139 км², граничит с территорией Южно-Казахстанской государственной заповедной зоны.

Строительно-монтажные, буровые и земляные работы являются источниками прямого воздействия на растительный покров, в результате чего нарушается целостность почвы и естественный доминирующий растительный слой. Кроме того, такие работы способствуют увеличению количества полевых дорог вокруг производственных участков, что создает дополнительную нагрузку на почвенно-растительный покров. Осознавая влияние своей деятельности, Компания уделяет особое внимание сохранению редких и охраняемых видов флоры и фауны.

На территории месторождений зафиксировано присутствие редких и охраняемых видов флоры и фауны, занесенных в красный список Международного союза охраны природы (МСОП) и Красную книгу Республики Казахстан:

Название вида	Категория	Категория красного списка МСОП
Степной кот (Felis lybica)	Фауна	Вызывающие наименьшее опасение (LC)
Сайгак (Saiga tatarica)	Фауна	Находящиеся в состоянии, близком к угрожающему (NT)
Могильник (Aquila heliaca)	Орнитофауна	Уязвимые (VU)
Степная пустельга (Falco naumanni)	Орнитофауна	Вызывающие наименьшее опасение (LC)
Тюльпан Грейга (Tulipa greigii)	Флора	Вызывающие наименьшее опасение (LC)

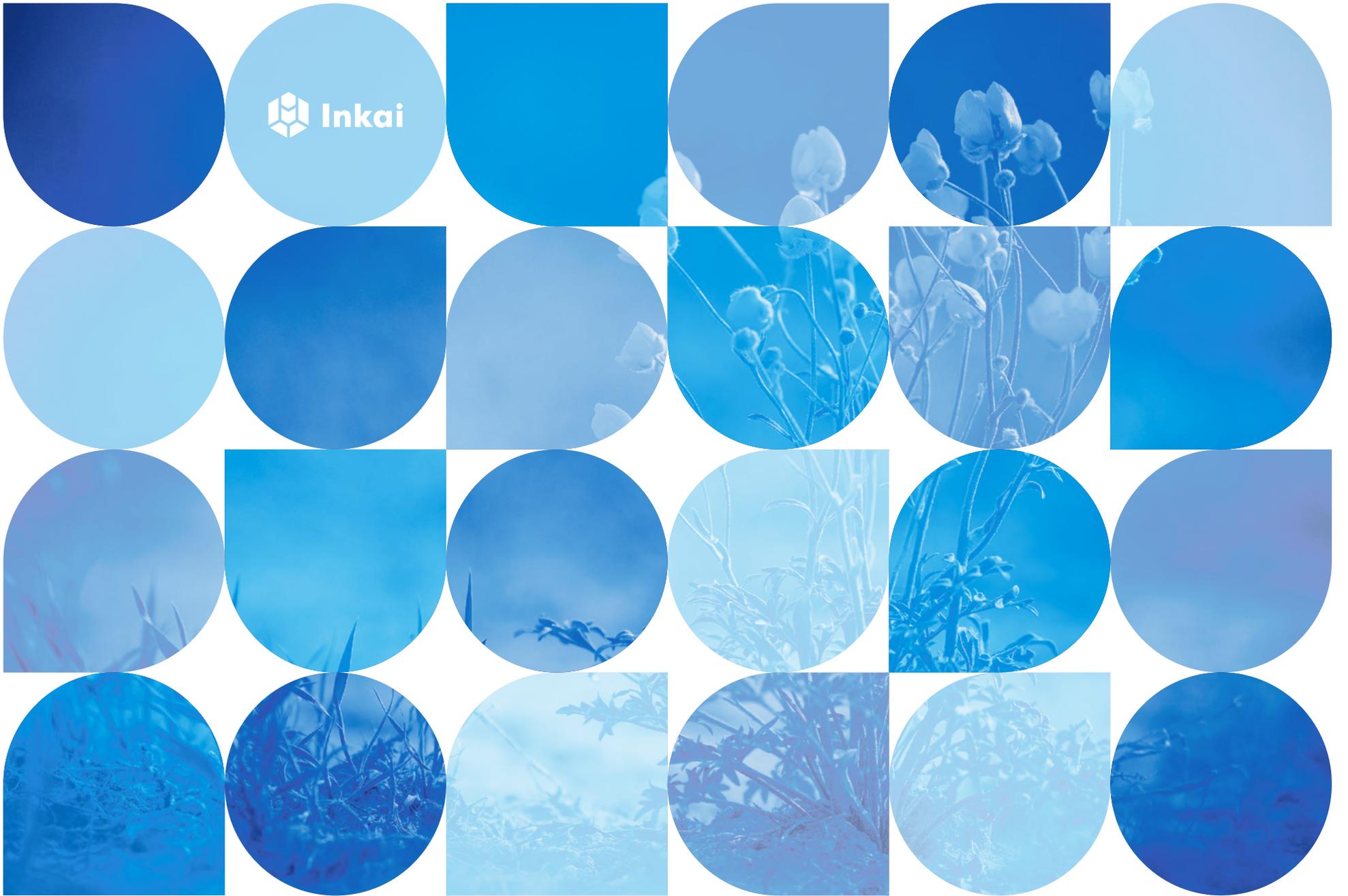
Компания ведет свою деятельность с учетом принципов охраны природы, гарантируя минимальное воздействие на окружающую среду и не оказывая негативного влияния на виды, внесенные в красный список Международного союза охраны природы (МСОП) и Красную книгу Республики Казахстан, несмотря на их присутствие в регионе. Мы активно следим за тем, чтобы наши действия не угрожали существованию этих редких и находящихся под угрозой исчезновения видов.

Компания активно участвует в реализации плана по декарбонизации и достижению углеродной нейтральности АО «НАК «Казатомпром» к 2045 году. На участках ОПЗ и Сателлит-2 были высажены 1676 саженцев карагача, 10 саженцев павловний, а также произведен посев саксаула на площади 2 гектара, что способствует снижению ветровой эрозии и борьбе с опустыниванием земель.

В перспективе предусмотрена реализация следующих инициатив:

- подготовка к внедрению программы защиты птиц от воздействия линий электропередач;
- ежегодная посадка саксаула вдоль технологических дорог;
- озеленение территории вахтового поселка.





5



Безопасность на рабочем месте

Управление рисками в области охраны труда	53
Охрана здоровья.....	55
Обучение в области ОТ и ПБ	56
Травматизм на рабочем месте	57
Готовность к аварийным ситуациям и реагирование на них.....	58
Радиационная безопасность.....	58

Ключевые показатели 2024

НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ
СРЕДИ СОТРУДНИКОВ

1

ПРОВЕРКА
ОБЪЕКТОВ

1941

ПРИЗОВЫЕ МЕСТА В КОНКУРСЕ
«ПРЕМИЯ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ»

2

бронза

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ
КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ
УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

**БЕЗОПАСНОСТЬ
НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ**

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ
УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ
ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Цели в области охраны труда и производственной безопасности

- Минимизация рисков до практически достижимого разумного уровня, обеспечивая техническую, экологическую и радиационную безопасность;
- Предотвращение экологического загрязнения, рациональное использование природных ресурсов;
- Стремление к минимизации объема производственных отходов;
- Бережное отношение к здоровью работников, постоянное улучшение условий труда работников, и предотвращение несчастных случаев на производстве;
- Обеспечение безопасного и стабильного развития Компании, постоянно повышая безопасность и качество технологических процессов, продукции и услуг;
- Обеспечение качественного управления технологическими процессами и оптимизация;
- Повышение эффективности производства с соблюдением требований законодательства в области промышленной и экологической безопасности на заводах Компании в соответствии с международными стандартами ISO 9001:2015, ISO 45001:2018 и ISO 14001:2015;
- Обеспечение взаимодействия с внешними заинтересованными сторонами по вопросам их потребностей, радиационной безопасности, охраны окружающей среды, воздействия деятельности, общих показателей Компании и другим.

Ключевые национальные и международные стандарты и практики в области охраны труда и производственной безопасности, применяемые Компанией

- ✦ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК
- ✦ Закон Республики Казахстан «О гражданской защите» от 11 апреля 2014 года № 188-V ЗРК
- ✦ Кодекс РК «О здоровье народа и системе здравоохранения» от 18 сентября 2009 года № 193-IV
- ✦ Закон Республики Казахстан «О радиационной безопасности населения» от 23 апреля 1998 года № 219
- ✦ Закон Республики Казахстан «Об использовании атомной энергии» от 12 января 2016 года № 442-V ЗРК
- ✦ Экологический кодекс Республики Казахстан от 2 января 2021 года № 400-VI
- ✦ Программа «Система управления производственной безопасностью»
- ✦ 7 «золотых правил» производственной безопасности Инкай
- ✦ Политика в области охраны труда, техники безопасности, охраны окружающей среды и качества
- ✦ Положение о Департаменте производственной безопасности
- ✦ Руководство по интегрированной системе менеджмента
- ✦ Программа управления поставщиками товаров, работ и услуг
- ✦ Инструкция «Управление рисками производственной безопасности»
- ✦ Эвакуация работников офиса при пожаре или землетрясении
- ✦ План ликвидации аварий
- ✦ План гражданской обороны
- ✦ План действий по ликвидации чрезвычайных ситуаций
- ✦ Прочие внутренние документы, в которых указаны Департамент производственной безопасности и охране труда и входящие в него структурные подразделения
- ✦ ISO 45001:2018 Система менеджмента охраны здоровья и безопасности труда



ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ
КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ
УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

**БЕЗОПАСНОСТЬ
НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ**

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ
УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ
ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Управление охраной труда и техникой безопасности *GRI 403-1*

Основные принципы обеспечения охраны труда детально изложены в Политике по вопросам охраны труда (ОТ), техники безопасности (ТБ), охраны окружающей среды (ООС) и качества, которая была официально одобрена Наблюдательным советом. Политика была разработана в соответствии с законодательством Республики Казахстан и международным стандартом ISO 45001:2018. Компания безоговорочно убеждена, что формирование и поддержание условий безопасного труда и промышленной безопасности при выполнении производственных задач наряду с созданием возможностей для повышения квалификации и информированности сотрудников через обучение формируют систему тщательного планирования и постоянных усилий. Подход Инкай к вопросам ОТ и ТБ основан на безусловной приверженности руководства всех уровней к приоритетности безопасности, формированию культуры полного неприятия нарушений и проведении эффективной оценки для снижения и управления рисками. Управление аспектами ОТ и ТБ в Инкай находится в ведении Департамента

производственной безопасности. Генеральный директор Компании несет ответственность за реализацию и достижение целей, предусмотренных Политикой по ОТ, ТБ, ООС и качеству. В 2023 году в результате изменения организационной структуры АО «НАК «Казатомпром» функционал по вопросам пожарной безопасности, гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций был передан из отдела безопасности в Департамент производственной безопасности (далее – ДПБ).

В Компании была введена интегрированная система управления производственной безопасностью (СУПБ), соответствующая законодательным требованиям Республики Казахстан, основанная на лучших практиках и международных стандартах, охватывающая всех сотрудников без исключения. Данная система направлена на гарантирование безопасности как сотрудников Компании, так и работников подрядных и субподрядных организаций во время проведения ими работ и оказания услуг на территории Компании.

Основным принципом СУПБ являются непрерывное развитие и улучшение



«Золотые правила» производственной безопасности

В целях минимизации рисков в области производственной безопасности Компания осуществляет инициативы, основанные на концепции нулевого травматизма и принципе нулевой терпимости к нарушениям требований производственной безопасности.

Концепция «Нулевой травматизм» внедряется через принятие Компанией семи «золотых правил» безопасного производства с нулевым травматизмом (Vision Zero), разработанных Международной ассоциацией социального обеспечения (ISSA).

Эти «Золотые правила» представляют собой ключевые минимальные требования для безопасного выполнения работ, направленные на сохранение здоровья и жизни сотрудников Компании и ее поставщиков, и разработаны на основе передового международного опыта в области охраны труда, а также анализа данных о несчастных случаях в Компании и других дочерних структурах АО «НАК «Казатомпром».

«Золотые правила» полностью соответствуют законодательству Республики Казахстан и международным стандартам в области производственной безопасности. Сотрудники Компании и подрядных организаций обязаны демонстрировать приверженность вопросам охраны труда и пожарной безопасности. Осведомленность о «золотых правилах», их принятие и соблюдение являются основополагающими элементами культуры безопасности Инкай.

Компания оставляет за собой право применять политику абсолютной нетерпимости к нарушениям «золотых правил» и может принимать дисциплинарные меры, включая расторжение трудового договора при необходимости. Работник имеет право остановить выполнение любой работы, если считает, что она небезопасна для здоровья исполнителей.

ПОРЯДОК ПРИОСТАНОВКИ НЕБЕЗОПАСНЫХ РАБОТ

1. остановить
2. уведомить
3. исправить
4. возобновить

СЕМЬ «ЗОЛОТЫХ ПРАВИЛ» ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ИНКАЙ:

1. Безопасность дорожного движения
2. Наряд-допуск на производство работ
3. Изоляция источников опасной энергии
4. Безопасность при обращении с химическими веществами
5. Безопасность при грузоподъемных операциях
6. Безопасность при работе на высоте
7. Средства индивидуальной защиты

Участие сотрудников в вопросах ОТ и ТБ

GRI 403–4

Участие сотрудников представляет собой ключевой элемент программы управления в области охраны труда и техники безопасности. Руководство Компании выражает твердую приверженность к вовлечению работников и их представителей в вопросы охраны труда в процесс консультаций, информирования и повышения их квалификации по всем аспектам ОТ и ТБ, которые связаны с их профессиональной деятельностью, включая аспекты обеспечения готовности к чрезвычайным ситуациям.

Управление рисками в области охраны труда GRI 403-2, 403-7, 403-8

Риски в сфере производственной безопасности выступают сопутствующими элементами производственной деятельности Компании, а также связаны с закупаемой продукцией и услугами, предоставляемыми подрядными и субподрядными организациями.

В Инкай введена в действие рабочая инструкция «Управление рисками по производственной безопасности», предназначенная для установления порядка оценки рисков в этой сфере. Основные задачи Инструкции включают предупреждение инцидентов в области производственной безопасности и снижение связанных с ними негативных последствий для людей и окружающей среды, а также распределение ответственности и привлечение сотрудников всех уровней. Инструкция охватывает все участки и объекты Компании, включая подрядные организации, и полностью охватывает процессы идентификации опасностей и оценки рисков в области производственной безопасности.

В Компании выделяются пять типов опасностей, которые при определенных условиях могут привести к происшествиям и связанным с ними негативным последствиям:

- ✦ физические;
- ✦ химические;
- ✦ биологические;
- ✦ психофизиологические;
- ✦ социальные.

Методология идентификации опасностей и оценки рисков в сфере производственной безопасности подробно описана в инструкции «Управление рисками по производственной безопасности».

Оценка охватывает:

- ✦ регулярные виды работ;
- ✦ работы повышенной опасности и нестандартные работы;
- ✦ анализ опасностей по методике «Пять шагов к безопасности»;
- ✦ изменения в процессах;
- ✦ расследование инцидентов.

Анализ результатов позволяет выделить приоритетные риски, используемые для разработки целей и программ в области безопасности. Он завершается созданием «Реестра рисков по производственной безопасности», который является важным элементом интегрированной системы менеджмента. Директор или заместитель директора по производственной безопасности обязан периодически пересматривать и обновлять реестр.

Изменения в организационной структуре или деятельности, а также используемых материалах оцениваются на предмет опасностей, согласно документу «Контроль изменений технических сооружений». Оценка потенциальных рисков для нетипичных или впервые выполняемых работ осуществляется в рамках «Управления рисками по производственной безопасности».

В Компании ежегодно составляются планы мероприятий по 3 основным направлениям:

- ✦ предупреждение несчастных случаев («План мероприятий по снижению уровня травматизма»);
- ✦ предупреждение профессиональных заболеваний («План мероприятий по охране здоровья и оздоровлению работников»);
- ✦ общие улучшения условий труда (планы мероприятий, составленные на основе сводной информации, в которую входят предписания органов государственного надзора, результаты проверок ведомственного контроля (Участников Компании), результаты анализа оценки рисков, результаты четырехступенчатого производственного контроля, результаты оперативных, целевых, комплексных, внеплановых проверок, результаты расследования происшествий и др.).

В 2024 году системой управления вопросами охраны труда и безопасности было охвачено 100% работников Компании.

Оценка соблюдения требований интегрированной системы менеджмента и процесс аудита

Руководители структурных подразделений отслеживают работу своих работников, включая подрядных организаций, чтобы обеспечить соблюдение законодательных норм РК. Оценка соответствия требованиям осуществляется через два процесса: проверку рабочих мест по ОТ, ТБ, ООС, радиационной безопасности (далее – РБ) и аудит на соответствие требованиям интегрированной системы менеджмента (далее – ИСМ) Компании.

Аудиты по соответствию требованиям стандартов ИСМ, законодательным нормам и другим требованиям заинтересованных сторон, а также нормам РК выполняются сторонними консультантами ежеквартально. Эти аудиты более систематичны и глубоки, чем проверки рабочих мест. В рамках аудитов проверяется выполнение каждого пункта законодательных требований, тогда как при проверке рабочих мест оцениваются только аспекты соответствующей области.

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Проверки на соответствие законодательным нормам осуществляются посредством инспекций рабочих мест ДПБ или сотрудниками сектора менеджмента качества (далее – СМК) в рамках внутренних аудитов. Инженеры по ТБ и сотрудники СМК проводят инспекции, аудиты объектов, проверяют документированную информацию, проводят беседы с ответственными лицами, выявляют нарушения, несоответствия и определяют корректирующие меры.

Экологические инспекции и проверки РБ проводятся регулярно и направлены на обеспечение адекватного контроля опасностей, связанных с ООС, РБ, а также на соблюдение законодательных норм, согласно Программе производственного экологического контроля.

100% сотрудников Компании прошли внутренний и внешний аудит.

Порядок проведения внутренних аудитов изложен в документе «Внутренний аудит ИСМ», и их выполняют обученные и квалифицированные аудиторы Компании. Дополнительно для проверки соблюдения определенных положений и рабочих инструкций или решения

других проблем, связанных с ОТ, ТБ, ООС, РБ (менеджментом активов) или качеством, могут проводиться внеплановые аудиты на основании приказа.

Программа аудитов разрабатывается с учетом результатов предыдущих аудитов и изменений в приоритетах аудита. Для пополнения внутренних ресурсов могут привлекаться специалисты из специализированных организаций. Программа аудитов охватывает как внутренние, так и внешние аудиты ОТ, ТБ, ООС, РБ (менеджмента активов) и ИСМ, а также аудиты на соответствие законодательным требованиям РК и аудиты подрядных организаций в рамках действующего договора и документа «Программы управления поставщиками ТРУ».

Расследование происшествий

Процесс управления происшествиями, связанными с безопасностью на производстве, регулируется рабочей инструкцией «Расследование происшествий, несчастных случаев и аварий».

Управление такими происшествиями включает в себя:

- Первичное оповещение о происшествии;

- Локализацию инцидента и его незамедлительное устранение;

- Назначение комиссии для проведения расследования и составление отчета о происшествии;

- Определение коренных причин происшествия;

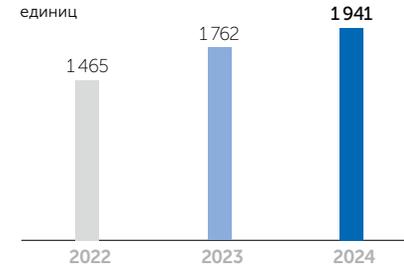
- Разработку корректирующих действий для предотвращения их повторения в Компании.

Учетная документация, описывающая произошедшие аварии, инциденты и несчастные случаи, а также анализ причин их возникновения, регистрируется в реестре базы данных ДПБ. Отслеживается выполнение корректирующих действий и рекомендаций.

Данная рабочая инструкция применяется ко всем видам деятельности Компании и поставщиков, работающих на участках Компании.

В отчетном периоде была проведена 1941 проверка. Из них 1930 были предусмотрены внутренним надзором, 9 – инициировано Участниками и 2 – проведены государственными органами.

КОЛИЧЕСТВО ПРОВЕДЕННЫХ ПРОВЕРОК ОБЪЕКТОВ В КОМПАНИИ, единиц



Информация о состоянии промышленной безопасности и изменениях в ее требованиях доводится до сотрудников ДПБ и руководителями подразделений следующими методами:

- проведение инструктажей для работников;
- участие в ежедневных и еженедельных совещаниях по промышленной безопасности для сотрудников Компании и поставщиков в соответствии с рабочей инструкцией «Проведение собраний по ТБ, РБ и ООС»;
- выпуск организационно-распорядительных документов;
- распространение бюллетеней, информационных плакатов и электронных рассылок.

Вовлечение заинтересованных сторон

Участие сотрудников является ключевым элементом программы управления ОТ и ПБ. Компания обязуется вовлекать работников и их представителей в консультации, информирование и обучение по всем аспектам, связанным с их работой, включая аварийную готовность. Для обеспечения активного участия работников Компания гарантирует признание их представителей в решении вопросов охраны труда, согласно нормам законодательства РК. Руководители всех уровней обязаны интегрировать задачи по охране труда и промышленной безопасности в производственные процессы, неся

ответственность за инженерное, кадровое и материально-техническое обеспечение безопасности. Исполнители работ обязаны соблюдать технологии, качество, инструкции, нормы и правила.

Внутренний обмен информацией является важным элементом ИСМ в Компании. В Инкай разработаны следующие категории внутреннего обмена информацией:

- ✦ обязанности по общему обмену информацией (еженедельные собрания по ТБ);
- ✦ передача общей информации по вопросам ИСМ;
- ✦ информирование руководства Участников о нестандартных событиях;

- ✦ оповещение о производственных происшествиях;
- ✦ предоставление информации по ОТ, ТБ, ООС и РБ, менеджменту активов и качества работникам Компании и работникам подрядных организаций, выполняющих обязательства на территории Компании;
- ✦ получение информации по ОТ, ТБ, ООС и РБ, менеджменту активов и качества от работников Компании и подрядных организаций, создание благоприятных условий для их активного участия в программе по ОТ, ТБ, ООС и РБ;
- ✦ подача предложений по улучшению;
- ✦ предоставление информации по ИСМ посетителям Компании.

Взаимодействие с внешними заинтересованными сторонами, такими как АО «НАК «Казатомпром», Корпорация Самесо, органы государственного надзора, Сузакский районный акимат и акимат Туркестанской области, осуществляется в рамках обычного рабочего процесса. Информация о промышленной безопасности передается в форме, утвержденной руководителем Компании. С целью оперативного информирования по запросу АО «НАК «Казатомпром» данные также фиксируются в информационной системе «еКАП».

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Охрана здоровья GRI 403–3, 403–6

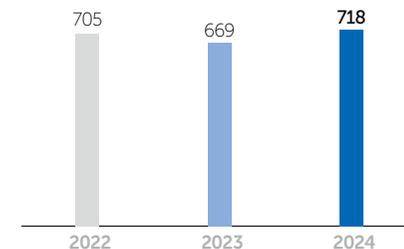
Для обеспечения своевременного медицинского обследования, направленного на укрепление здоровья, раннее выявление и предотвращение распространения заболеваний, а также для обеспечения безопасности труда и защиты здоровья на предприятии Инкай была утверждена рабочая инструкция «Обязательные медицинские осмотры и медицинская помощь». Компания финансирует проведение обязательных медицинских осмотров (периодические, предсменные

и послесменные) и профилактических медицинских осмотров для своих сотрудников за счет собственных средств.

Если сотрудники не проходят вовремя или отказываются от обязательных и профилактических медицинских осмотров, Компания может применить к ним дисциплинарные взыскания.

Согласно статье 273 Кодекса Республики Казахстан «О здоровье народа и системе здравоохранения», информация о состоянии здоровья сотрудников сохраняется в конфиденциальности и не передается третьим лицам.

КОЛИЧЕСТВО РАБОТНИКОВ, ПРОШЕДШИХ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЙ ЕЖЕГОДНЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ ОСМОТР, единиц



Контроль здоровья сотрудников Компании включает несколько уровней:

- Первый уровень контроля: при трудоустройстве кандидат проходит предварительный медицинский осмотр для подтверждения профессиональной пригодности и предупреждения заболеваний. Согласно инструкции «Обязательные медицинские осмотры и оказание медицинской помощи», осмотр проводится в медучреждении,

выбранном работодателем. Результаты фиксируются в медицинской справке, которая хранится в медпункте и в личном деле сотрудника.

- Второй уровень контроля: перед началом и после окончания смены сотрудники проходят предсменное медицинское освидетельствование в медицинских пунктах Компании, включая измерение давления, температуры и проверку на употребление алкоголя и наркотиков.

В случае аномалий сотрудникам назначается дополнительное обследование.

- Третий уровень контроля: периодические медицинские осмотры проводятся для мониторинга здоровья работников, выявления ранних признаков заболеваний и предотвращения их распространения. Все сотрудники, работающие более шести месяцев, обязаны проходить эти осмотры.

- Четвертый уровень контроля: согласно Трудовому кодексу РК, работодатель может направлять сотрудников на профилактические медосмотры за счет Компании при наличии медицинских показаний.

Такая система контроля позволяет своевременно выявлять проблемы со здоровьем и принимать необходимые меры для их предотвращения.

Обучение в области ОТ и ПБ GRI 403–5, EM-MM-320a.1

Организация обучения и проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда в Компании носит непрерывный характер и охватывает всех сотрудников. Общая ответственность за своевременное и качественное обучение возложена на первого руководителя Компании, а на уровне структурных подразделений – на их руководителей. ДПБ контролирует своевременность проведения инструктажей и обучения.

- Подготовка:** обучение проходят руководители подразделений, специалисты и сотрудники, работающие с опасными производственными объектами. Ежегодно работники, ответственные за безопасное выполнение работ, проходят обучение по десятичасовой программе.

- Переподготовка:** проводится для руководителей и специалистов в случаях:

- введения новых нормативных правовых актов или изменений в них;
- назначения на новые должности, требующие дополнительных знаний;
- нарушения требований безопасности;
- введения нового оборудования или технологий;
- по требованию уполномоченных органов.

- Повышение квалификации:** осуществляется каждые пять лет или по требованиям безопасности с целью повышения технического уровня знаний.

Программы обучения в области ОТ и ТБ для сотрудников:

- Безопасность и охрана труда для рабочего персонала;
- Безопасность и охрана для инженерно-технических работников;
- Лидерство «Эффективное управление охраной труда с учетом человеческого фактора»;
- Оказание первой медицинской помощи;
- Оформление и применение нарядов-допусков.

В отчетном периоде 505 сотрудников прошли обучение по различным вопросам ОТ и ПБ. Общее количество часов обучения по охране труда, технике безопасности и реагированию

на чрезвычайные ситуации для штатных работников с 2022 по 2024 год составляет 49 302 часа по внешнему обучению и 35 300 часов по внутреннему обучению. Снижение числа учебных часов на внешних курсах в 2024 году связано с тем, что бюджет остался неизменным, а усилия были направлены на проведение форумов и семинаров-тренингов по охране труда и экологии в соответствии с протокольными поручениями.

ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ОТ И РЕАГИРОВАНИЮ НА ЧРЕЗВЫЧАЙНЫЕ СИТУАЦИИ



Управление подрядными организациями

С целью установления единого порядка соблюдения требований производственной безопасности для подрядных и субподрядных организаций, выполняющих работы и оказывающих услуги для Компании, разработана и утверждена «Программа управления поставщиками ТРУ».

Программа была создана для реализации стратегических целей, определенных в Политике Компании

по производственной безопасности. Управление показателями безопасности среди поставщиков осуществляется через снижение рисков, установление критериев эффективности, мониторинг и отчетность в области безопасности. Полученные данные используются для непрерывного улучшения и предоставления обратной связи, что учитывается при выборе поставщиков для последующих закупок.

Эта Программа вводит требования, дополняющие действующее законодательство, но не заменяющие и не отменяющие его. В случае противоречий между положениями Программы и законодательством Республики Казахстан преимущество отдается последнему.

Компания должна ознакомить поставщиков ТРУ с требованиями данной Программы для обеспечения их соблюдения при взаимодействии с подразделениями Компании.

Среднее количество часов обучения по охране труда, технике безопасности и реагированию на чрезвычайные ситуации для работников, работающих по контракту с 2022 по 2024 год, составляет 350 часов внутреннего обучения. Внешнего обучения для работающих по контракту в отчетном периоде не было.

Помимо этого, системой управления вопросами охраны труда и безопасности было охвачено 100% поставщиков и работников подрядных организаций.

Травматизм на рабочем месте GRI 403–5, 403–9, EM-MM-320a.1

В 2024 году в Компании был зафиксирован 1 несчастный случай, в котором работник получил закрытый перелом лодыжки (травматизм с тяжелой степенью

последствий). После выявления причин происшествия посредством анализа был составлен план мероприятий по их предотвращению в будущем.

Количество несчастных случаев на производстве среди сотрудников (штатные сотрудники)*

Показатели	2024	2023	2022
Общее количество зафиксированных производственных травм (несчастных случаев)	1	1	0
Коэффициент частоты травм с потерей рабочего времени (LTIFR)**	0,67	0,65	0
Общее количество производственного травматизма с тяжелой степенью последствий (за исключением смертельных случаев)	1	1	0
Общее количество несчастных случаев со смертельным исходом	0	0	0
Коэффициент частоты смертельных исходов	0	0	0
Общее количество отработанных часов	1 498 919	1 542 033	1 515 071

Количество несчастных случаев на производстве среди сотрудников (внештатные сотрудники и подрядные организации)*

Показатели	2024	2023	2022
Общее количество зафиксированных производственных травм (несчастных случаев)	0	0	1
Коэффициент частоты травм с потерей рабочего времени (LTIFR)**	0	0	23,7
Общее количество производственного травматизма с тяжелой степенью последствий (за исключением смертельных случаев)	0	0	0
Общее количество несчастных случаев со смертельным исходом	0	0	0
Коэффициент частоты смертельных исходов	0	0	0
Общее количество отработанных часов	71 453	28 710	42 135

*В Инкай коэффициент частоты рассчитывается только на основе учета инцидентов с потерей трудоспособности. Учет ведется исключительно для показателя LTIFR.

**Формула расчета коэффициента (количество несчастных случаев с потерей рабочего времени) * 1 000 000 / (суммарно отработанное рабочее время).

Готовность к аварийным ситуациям и реагирование на них GRI 3-3

Инкай придает большое значение предотвращению чрезвычайных ситуаций и оперативному реагированию на них. Специализированные подразделения Компании действуют согласно строго определенным обязанностям в рамках законодательства Республики Казахстан. Функции в этой сфере четко распределены между Управлением производственной безопасности и Департаментом производственной безопасности.

Для обеспечения готовности к аварийным ситуациям в Компании разработан План ликвидации аварий (ПЛА). Этот план устанавливает единые подходы и требования, включая порядок оповещения ответственных лиц об аварии, а также взаимодействие с государственными органами, землевладельцами и организациями. В ПЛА прописаны меры по спасению людей, локализации места аварии, ликвидации аварии и ее последствий, а также другие организационно-технические действия, направленные на быстрое устранение аварий с минимальными потерями.

В Компании разработан План гражданской обороны (План ГО) в целях защиты персонала и подрядных организаций, объектов и территории, снижения ущерба и потерь при возникновении военных конфликтов. Подготовка к ведению гражданской обороны в Компании заключается в заблаговременном проведении мероприятий по гражданской обороне, определенных статьей 21 Закона Республики Казахстан «О гражданской защите».

Добыча урана представляет риск возникновения ряда потенциально значимых чрезвычайных ситуаций. В связи с этим Компанией осуществляется комплексная работа по обеспечению готовности предприятия к ЧС и принимаются все необходимые меры. В Инкай утвержден План действий по ликвидации чрезвычайных ситуаций, разработанный в соответствии с законодательством Республики Казахстан в целях реализации комплекса мероприятий по защите сотрудников Компании и подрядных организаций, объектов и территории рудника и проживающего вблизи населения от опасностей,

возникающих при чрезвычайных ситуациях и военных конфликтах или вследствие этих конфликтов.

Для предотвращения чрезвычайных ситуаций природного или техногенного характера, таких как аварии, пожары, взрывы, теракты и другие, а также для снижения рисков их появления Инкай осуществляет комплекс профилактических мер. Эти меры направлены на обеспечение пожарной, физической и ядерной безопасности на производственных площадках рудника и в вахтовом лагере.

Объекты Компании полностью оборудованы автоматизированной системой пожарной и охранной сигнализации, которая включает:

- ✦ систему видеонаблюдения;
- ✦ систему контроля управления доступом;
- ✦ систему пожарной и охранной сигнализации;
- ✦ систему автоматического пожаротушения.

Работоспособность всех упомянутых систем проверяется на ежедневной основе.

Ключевыми элементами предотвращения чрезвычайных ситуаций и обеспечения оперативной готовности к ним являются регулярное обучение сотрудников и организация учебных тревог. На производственных участках рудника Инкай проводятся как плановые, так и внеплановые противоаварийные тренировки и учебные тревоги, чтобы подготовить сотрудников Компании к выполнению необходимых действий в случае необходимости:

- ✦ действия по гражданской защите;
- ✦ навыки реагирования в чрезвычайных ситуациях;
- ✦ проведение аварийно-спасательных и неотложных работ;
- ✦ методы спасения и оказания взаимопомощи.

В данных мероприятиях обязательно участвуют сотрудники самой Компании и подрядных организаций, а также оперативные службы, такие как пожарная, аварийно-спасательная, медицинская службы и служба охраны. Также задействованы формирования гражданской защиты (ФГЗ), созданные в Компании.

Радиационная безопасность GRI 3-3

Департамент производственной безопасности отвечает за проведение производственного радиационного

контроля в Компании. В 2024 году осуществлялся постоянный контроль радиационной обстановки на

рабочих местах, в помещениях, на территории предприятий и в зонах с регулируемым уровнем радиации.

Все зафиксированные радиационные параметры остаются в рамках установленных стандартов и не

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

показывают отклонений по сравнению с 2023 годом.

В течение 2024 года на предприятиях Компании не произошло радиационных инцидентов и не было зафиксировано превышений контрольных уровней годовых доз облучения.

Средняя доза радиационного воздействия на персонал в 2024 году составила 1,08 мЗв/год, включая естественный радиационный фон. Показатели естественного радиационного фона варьируются от 0,43 до 0,97 мЗв/год.

Максимальная годовая эффективная доза персонала на предприятиях Группы составила 2,31 мЗв/год, что составляет 11,6% от допустимого предела дозы в 20 мЗв/год.

Средняя доза радиационного воздействия на работников подрядных организаций, занятых в компаниях Группы и осуществлявших деятельность по дезактивации специализированной одежды, очистке производственных помещений и организации транспортировочных упаковочных комплектов с готовой продукцией для отправки, составила 0,62 мЗв/год.

На производстве Компании источниками радиационной опасности служат естественные радионуклиды уран-ториевого ряда. Они присутствуют в технологических растворах, готовой продукции, керновом материале, радиоактивных отходах, а также на поверхностях технологического оборудования,

рабочих мест, транспортных средств и упаковок.

На производстве Компании присутствуют следующие виды ионизирующего излучения:

- ✦ альфа-излучение;
- ✦ бета-излучение;
- ✦ гамма-излучение.

Радиационно опасные факторы

Во время работы на производственных участках Компании сотрудники подвергаются воздействию следующих радиационно опасных факторов:

- ✦ внешнее облучение;
- ✦ внутреннее облучение, вызванное попаданием долгоживущих альфа-активных изотопов из воздуха внутрь организма;
- ✦ внутреннее облучение, связанное с попаданием в организм короткоживущих дочерних продуктов распада радона, содержащихся в воздухе;
- ✦ внутреннее облучение из-за переноса радиоактивного загрязнения внутрь организма.

Организация производственного радиационного контроля

Производственный радиационный контроль в Компании включает:

- ✦ индивидуальный дозиметрический контроль работников групп А и Б;
- ✦ радиометрический контроль рабочих мест и объектов окружающей среды.

Индивидуальный дозиметрический контроль работников групп А и Б охватывает следующие аспекты:

- ✦ измерение доз внешнего гамма-излучения;
- ✦ измерение доз внутреннего облучения, обусловленного дочерними продуктами распада радона;
- ✦ измерение доз внутреннего облучения от долгоживущих альфа-активных изотопов.

Обучение по безопасному обращению с природным ураном

Компания реализует программу обучения по радиационной безопасности, ориентированную на безопасное обращение с природным ураном. Работники, прошедшие вводное обучение, получают допуск к самостоятельной работе с источниками ионизирующего излучения. Персонал групп А и Б обязан проходить курс обучения, адаптированный к их профессиональным обязанностям. Сотрудники группы А обучаются во время стажировки, затем рабочий персонал – ежегодно, а руководители – каждые пять лет. Это гарантирует высокий уровень безопасности и минимизацию рисков.

Итоги реализации мероприятий области ОТ и ТБ

По итогам 2024 года два сотрудника Инкай были удостоены бронзовых мест в конкурсе на получение «Премии Председателя». В этот период был разработан и внедрен новый курс обучения для производственного персонала под названием «Изоляция источников опасной энергии», который включает создание матриц для визуализации и стандартизации процесса отключения и блокировки оборудования во время ремонтных работ.

Компания провела тщательный анализ коренных причин всех происшествий, что позволило разработать

корректирующие действия для предотвращения подобных или более серьезных инцидентов в будущем.

С целью повышения уровня безопасности дорожного движения было приобретено 60 автономных GPS-трекеров Omnicomm Light 2.0 для транспортных средств подрядных организаций, обеспечивающих непрерывную работу в течение не менее трех суток.

6



Наши люди

Кадровый состав	63
Социальные льготы	69
Обучение и развитие персонала	70
Управление талантами.....	72
Система оплаты труда	74
Социальная ответственность	75

Ключевые показатели 2024

СПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ
НА 31 ДЕКАБРЯ 2024 ГОДА

755

КОЭФФИЦИЕНТ
ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

11 %

ЖЕНЩИНЫ ОТ ОБЩЕЙ
ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА
НА 31 ДЕКАБРЯ 2024 ГОДА

14 %

КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ
СОТРУДНИКОВ В 2024 ГОДУ

18 119

Цели в области управления человеческими ресурсами

- Снижение коэффициента текучести кадров;
- Обеспечение равных возможностей и поддержка социокультурного разнообразия;
- Повышение производительности труда сотрудников;
- Постоянное обучение и развитие персонала.

Ключевые национальные и международные стандарты и практики в области управления человеческими ресурсами, применяемые Компанией:

- Нормативно-правовые акты Республики Казахстан
- Трудовой кодекс Республики Казахстан
- Кадровая политика
- Правила управления талантами
- Правила адаптации нового работника
- Коллективный договор на 2021–2026 годы между ТОО «СП «Инкай» и его трудовым коллективом
- Положение по оплате труда, материальному стимулированию и социальной поддержке
- Положение по обучению и развитию
- Прочие внутренние документы, в которых назначены ответственными Департамент по управлению персоналом и входящие в него структурные подразделения

Управление и подотчетность

Вопросы управления кадрами в Компании контролируются Департаментом по работе с персоналом, который напрямую подчиняется Генеральному директору. Данный департамент занимается подбором, интеграцией и развитием сотрудников, включая их обучение, оценку эффективности, укрепление корпоративной культуры и администрирование системы вознаграждений.

Основные функции Департамента по управлению персоналом:

- ✦ поиск и подбор сотрудников;
- ✦ обучение и развитие;
- ✦ управление талантами;
- ✦ оценка деятельности;
- ✦ управление вознаграждением;
- ✦ управление корпоративной культурой;
- ✦ регулирование трудовых отношений;
- ✦ кадровое делопроизводство;
- ✦ управление разрядностью рабочего персонала;
- ✦ кадровое администрирование работников направляющей стороны (аутстаффинг).

Управление человеческим капиталом

Управление кадровыми процессами

Кадровая политика преобразует управление персоналом в стратегического партнера для бизнес-подразделений, отходя от привычного административного подхода. За внедрение Кадровой политики отвечают все руководители Компании. Бюджет в области человеческих ресурсов разрабатывается с учетом принципов рациональности, прозрачности, необходимости и адекватности, способствуя реализации стратегии Компании. Использование информационных технологий в управлении персоналом является важным элементом, обеспечивающим повышение эффективности и сокращение затрат в этой сфере.

В управлении человеческим капиталом Компания придерживается следующих принципов:

- ✦ Признание ключевой роли сотрудников в успешной деятельности Компании;
- ✦ Поддержка меритократии, где достижения и заслуги являются основой для продвижения;
- ✦ Акцент на профессиональное развитие и постоянное обучение персонала;
- ✦ Обеспечение качественного и эффективного управления кадрами;
- ✦ Стратегическое партнерство между отделами и бизнес-подразделениями;
- ✦ Долгосрочное планирование человеческих ресурсов в соответствии с целями Компании;

- ✦ Принятие подхода самообучающейся организации (70-20-10);
- ✦ Ориентация на создание добавочной стоимости и конкурентных преимуществ.

Управление персоналом осуществляется на основе корпоративных документов, созданных в соответствии с законодательством Республики Казахстан и в соответствии с требованиями Трудового кодекса РК. Компания берет на себя обязательство соблюдать трудовые права сотрудников и предоставлять им льготы и гарантии, предусмотренные законодательством о труде. Все сотрудники принимаются на работу в соответствии с законами Республики Казахстан.

Ценности, обозначенные Кадровой политикой:

- ✦ **Техника безопасности и охрана окружающей среды**
В Компании безопасность людей и защита окружающей среды являются основополагающими элементами деятельности. Инкай берет на себя ответственность за постоянное улучшение

безопасности рабочих мест и качества окружающей среды.

✦ Люди

Инкай ценит вклад каждого сотрудника, придерживается честного отношения к ним, проявляя уважение к личным достоинствам, творческим способностям и культурному разнообразию. Открытость и честность позволяют Компании достигать крепких отношений, к которым она стремится.

✦ Порядочность

Посредством личной и профессиональной порядочности Компания подает пример, зарабатывает доверие, исполняет свои обязательства и ведет деятельность с соблюдением этических норм.

✦ Совершенство

Компания стремится к совершенству во всех аспектах своей деятельности. Она нацелена на использование полного потенциала и воодушевление других посредством лидерства, сотрудничества и инноваций.

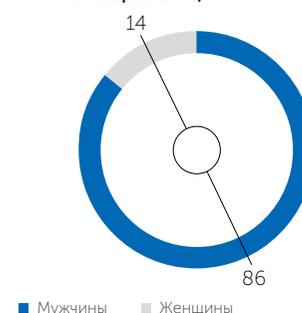
Кадровый состав GRI 2-7, 3-3, 405-1, SASB EM-MM-000.B

Структура персонала

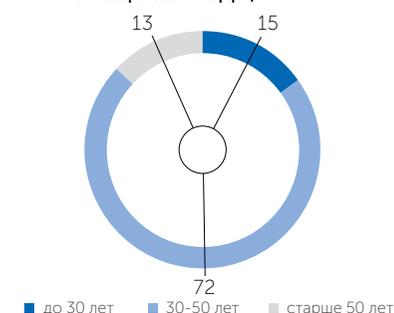
Годовая списочная численность работников Компании в 2024 году составила 755 человек (2023: 757 человек), из которых 103 женщины (14%) и 652 мужчины (86%). Гендерное распределение в Компании соответствует особенностям горнодобывающей отрасли, где рабочие места, требующие физической выносливости и связанные с риском, часто занимают мужчины.



СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПО ГЕНДЕРНЫМ ГРУППАМ НА КОНЕЦ 2024 г., %



СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ НА КОНЕЦ 2024 ГОДА, %



Списочная численность* персонала в разбивке по полу и регионам, человек

Регион	2024		2023		2022	
	Количество всех сотрудников		Количество всех сотрудников		Количество всех сотрудников	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
г. Шымкент	50	36	46	36	49	40
г. Астана	0	1	0	1	0	1
г. Алматы	0	0	0	0	0	0
Туркестанская область	602	66	609	65	591	63
Итого	652	103	655	102	640	104

Списочная численность персонала в разбивке по форме занятости и регионам период на 2024 год, человек

Регион	Мужчины		Женщины	
	Постоянный договор	Срочный договор	Постоянный договор	Срочный договор
г. Шымкент	48	2	34	2
г. Астана	0	0	1	0
г. Алматы	0	0	0	0
Туркестанская область	587	15	65	1
Итого	635	17	100	3

*Списочная численность работников на конец отчетного периода представляет собой количество сотрудников, работающих на последнюю дату этого периода. В этот показатель включаются все принятые на работу и исключаются выбывшие в течение отчетного периода сотрудники.

Списочная численность персонала в разбивке по форме занятости и регионам период на 2024 год, человек

Регион	Мужчины		Женщины	
	Полная ставка (full-time)	Неполная ставка (part-time)	Полная ставка (full-time)	Неполная ставка (part-time)
г. Шымкент	50	0	36	0
г. Астана	0	0	1	0
г. Алматы	0	0	0	0
Туркестанская область	602	0	66	0
Итого	652	0	103	0

GRI 2-8

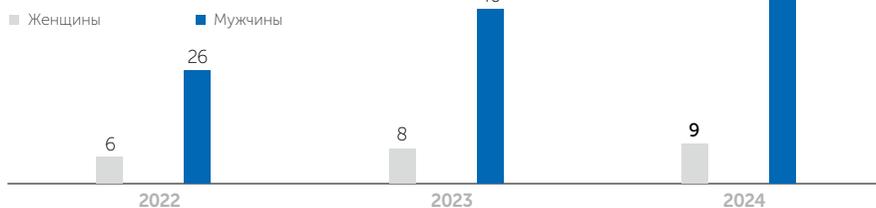
По состоянию на 31 декабря 2024 года, количество работников, которые не являются сотрудниками Компании, увеличилось на 19% по сравнению с 2023 годом, достигнув 57 человек. Это обусловлено увеличением объема работ в рамках проекта строительства аффинажа и возросшей нагрузкой по контролю за строительными проектами. Дополнительно необходимость в техническом

надзоре, включая контроль качества, сроков и соответствия проектной документации, потребовала привлечения дополнительного персонала. Работники, нанятые по договору аутстаффинга, включая слесарей, привлекаются для выполнения задач по ремонтно-восстановительным работам, управлению добычей, а также в качестве водителей для обеспечения транспортной поддержки в рамках производственных процессов Компании.

Списочная численность персонала в разбивке по форме занятости, человек

	2024	2023	2022
Договор аутстаффинга*	57	48	32

КОЛИЧЕСТВО СОТРУДНИКОВ ПО КАТЕГОРИИ АУТСТАФФИНГ В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ, человек



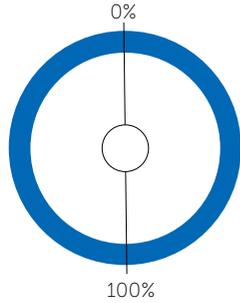
*В соответствии с принятой методикой подсчета численности сотрудники, работающие по контрактам на аутстаффинг, не учитываются при определении численности персонала и не включаются в расчет показателей производительности труда Компании. Эти категории работников не участвуют в основной деятельности и выполняют вспомогательные функции или услуги.



Количество работников в разбивке по должностным категориям*, человек

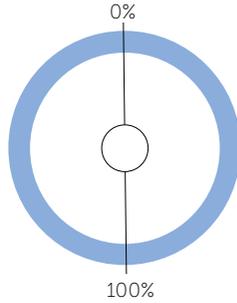
СТРУКТУРА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВЫСШЕГО ЗВЕНА НА КОНЕЦ 2024 г.

По гендерным группам



■ Мужчины ■ Женщины

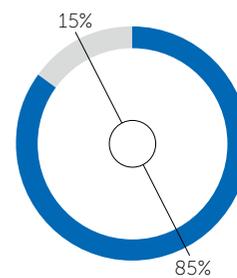
По возрастным группам



■ до 30 лет ■ 30-50 лет ■ старше 50 лет

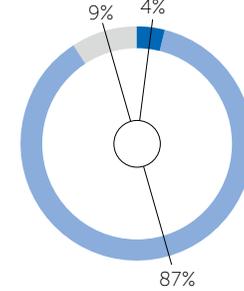
СТРУКТУРА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ НА КОНЕЦ 2024 г.

По гендерным группам



■ Мужчины ■ Женщины

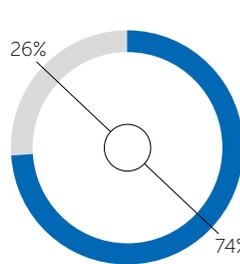
По возрастным группам



■ до 30 лет ■ 30-50 лет ■ старше 50 лет

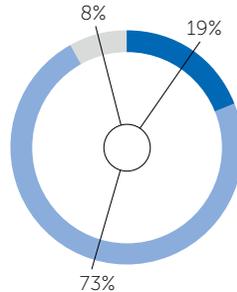
СТРУКТУРА СПЕЦИАЛИСТОВ НА КОНЕЦ 2024 г.

По гендерным группам



■ Мужчины ■ Женщины

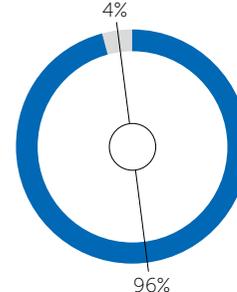
По возрастным группам



■ до 30 лет ■ 30-50 лет ■ старше 50 лет

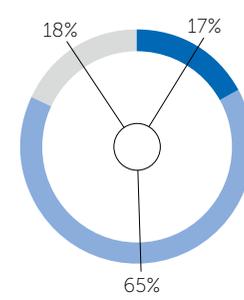
СТРУКТУРА РАБОЧИХ НА КОНЕЦ 2024 г.

По гендерным группам



■ Мужчины ■ Женщины

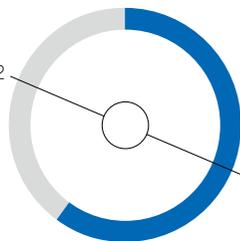
По возрастным группам



■ до 30 лет ■ 30-50 лет ■ старше 50 лет

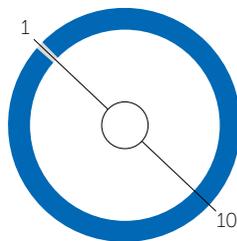
ДОЛЯ ВЫСШЕГО РУКОВОДСТВА, НАНЯТОГО ИЗ МЕСТНОГО СООБЩЕСТВА НА 2024 г., человек

Общее количество работников из высшего звена (Наблюдательный совет)



■ Граждане РК ■ Граждане других стран

Общее количество работников из среднего звена (все руководители управлений, департаментов, отделов и т. д.)



■ Граждане РК ■ Граждане других стран

*Примечание:

- Руководители высшего звена – Генеральный директор и Заместители генерального директора;
- Руководители функциональных подразделений – руководители первого и второго уровня (директор, начальник, главный менеджер, менеджер);
- Специалисты – служащие, специалисты, специалисты высшей квалификации;
- Рабочие – водители, операторы, монтажники, слесари, лаборанты.

В возрастной структуре работников основная доля приходится на работников от 30 до 50 лет (547 человек – 72%), на работников до 30 лет и старше 50 лет приходится 15% и 13% соответственно. Среди работников также работают представители уязвимых групп населения, включая 7 сотрудников с инвалидностью. Ввиду производственной специфики Компании основная доля работников осуществляет деятельность на территории промышленных объектов в Туркестанской области.

Подбор персонала

Компания строит свою кадровую политику на принципах прозрачности и справедливости, обеспечивая равные возможности и объективную оценку при отборе сотрудников. Для поиска персонала используются разнообразные ресурсы, такие как программа рекрутинга hrecap.kazatomprom.kz, различные сайты вакансий, социальные сети и профессиональные контактные сети. Инкай также сотрудничает с программами «Жас Оркен», «Мурагер» и «Избасар» для выявления молодых талантов.

Для создания эффективной и прозрачной системы поиска и отбора персонала в Компании внедрены нормы, которые соответствуют требованиям законодательства и принципам управления кадрами Инкай.

Адаптация новых сотрудников

В Инкай созданы Правила адаптации новых сотрудников, направленные на ускорение их вхождения в должность. Длительность адаптационного периода совпадает с испытательным сроком, установленным Трудовым кодексом Республики Казахстан. В процессе адаптации участвуют Департамент по работе с персоналом, непосредственные руководители и сами новички.

АДАПТАЦИЯ НОВОГО РАБОТНИКА ВКЛЮЧАЕТ В СЕБЯ СЛЕДУЮЩИЕ ЭТАПЫ:

- ✦ прием на работу и заключение трудового договора в установленном законодательством Республики Казахстан порядке;
- ✦ ознакомление с должностными инструкциями, буклетом новичка, вводным электронным обучением, инструктажем по технике безопасности, знакомство с коллективом, актами работодателя;
- ✦ в случае необходимости – закрепление за новым сотрудником наставника с оформлением доплаты за наставничество на определенный период в соответствии с условиями коллективного договора Компании;
- ✦ постановка 3–5 целей по критериям SMART на период испытательного срока.

Фокус на развитие персонала

Ежемесячные рассылки по итогам реализованных мероприятий акцентируют внимание на аспектах кадровой политики, направленной на развитие персонала. В них рассматриваются вопросы кадровой преемственности и меры по стимулированию роста внутренних талантов, способствующие профессиональному развитию сотрудников.

Платформа HR-бот

В апреле 2022 года Компания запустила платформу HR-бот, которая является автоматизированной онлайн-коммуникацией для улучшения процесса адаптации новых работников.

ВЫГОДЫ ОТ ВНЕДРЕНИЯ БОТА

для работников:

- ✦ понятный и прозрачный процесс системы адаптации;
- ✦ рост NPS – индекса лояльности сотрудников;
- ✦ полное информирование обо всех условиях труда;
- ✦ быстрая и эффективная адаптация к коллективу и социализация;

для руководителей:

- ✦ повышение вовлеченности работника;
- ✦ оперативное предоставление информации и решение организационных вопросов;
- ✦ быстрый выход работника на эффективный уровень;

для Департамента по работе с персоналом:

- ✦ улучшение и рост CSI и HR-бренда;
- ✦ оценка качества рекрутинга;
- ✦ автоматизация всего процесса адаптации;
- ✦ гарантия моментальной обратной связи каждому новому работнику;
- ✦ постоянный мониторинг вовлечения и настроения работника.

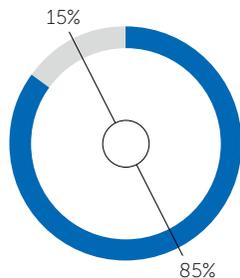
Инкай поощряет сотрудников за рационализаторство и эффективное выполнение задач, что способствует повышению эффективности и уменьшению негативных воздействий. Все проектные схемы и изменения, направленные на улучшение рабочей среды и удовлетворенности, согласовываются с Наблюдательным советом. Это обеспечивает учет разнообразных мнений и укрепляет доверие внутри Компании.

GRI 3-3, 401-1

На 31 декабря 2024 года количество нанятых сотрудников достигло 79 человек, включая 12 женщин и 67 мужчин, что на 3% меньше по сравнению с данными за 2023 год. За отчетный период количество работников, с которыми были прекращены трудовые отношения: 81 человек, что на 19% ниже уровня 2023 года.

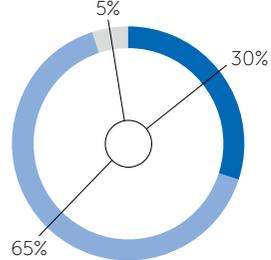
СТРУКТУРА НАНЯТЫХ РАБОТНИКОВ В 2024 ГОДУ

По гендерным группам



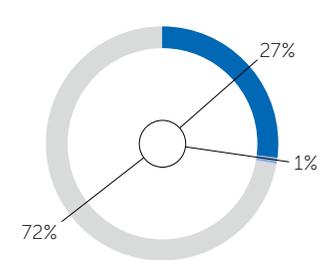
■ Мужчины ■ Женщины

По возрастным группам



■ до 30 лет ■ 30-50 лет ■ старше 50 лет

По регионам



■ г. Шымкент ■ г. Астана ■ Туркестанская область

КОЛИЧЕСТВО РАБОТНИКОВ, ПРИНЯТЫХ И ПОКИНУВШИХ КОМПАНИЮ, человек



■ Общее количество работников ■ Количество принятых работников ■ Количество уволенных работников

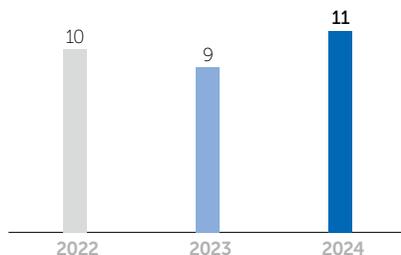
Численность работников, принятых в Компанию, с разбивкой по полу, возрасту и региону, человек

Инкай	2024	2023	2022
Структура по гендерным группам:			
Мужчины	67	70	61
Женщины	12	11	11
Структура по возрастным группам:			
До 30 лет	24	31	32
От 30 лет до 50 лет	51	47	37
Старше 50 лет	4	3	3
Структура по регионам:			
г. Шымкент	21	17	10
г. Астана	1	0	1
г. Алматы	0	0	0
Туркестанская область	57	64	61
Итого	79	81	72

Численность работников, покинувших Компанию, с разбивкой по полу, возрасту и региону, человек

Инкай	2024	2023	2022
Структура по гендерным группам:			
Мужчины	70	55	61
Женщины	11	13	13
Структура по возрастным группам:			
До 30 лет	7	12	12
От 30 лет до 50 лет	57	46	47
Старше 50 лет	17	10	15
Структура по регионам:			
г. Шымкент	21	18	9
г. Астана	1	0	1
г. Алматы	0	0	0
Туркестанская область	59	50	64
Итого	81	68	74

ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ, %



Текущность кадров, с разбивкой по полу, возрасту и региону, %

Показатель, %	2024	2023	2022
Общая текущность кадров	11	9	10
В том числе по гендерным группам:			
Мужчины	11	8	10
Женщины	11	13	13
В том числе по возрастным группам:			
До 30 лет	6	11	11
От 30 до 50 лет	10	8	9
Старше 50 лет	18	11	18
В том числе по региону:			
г. Астана	-	-	-
г. Шымкент	24	22	10
Туркестанская область	9	7	10

GRI 402-1

В Компании трудовые отношения управляются на основе Трудового кодекса Республики Казахстан и других внутренних нормативных документов. Компания берет на себя обязательство соблюдать трудовые права сотрудников и предоставлять им льготы и гарантии, предусмотренные законодательством о труде. Все сотрудники принимаются на работу в соответствии с законами Республики Казахстан.

Когда происходят изменения в условиях труда, связанные с реорганизацией, изменениями экономического или технологического характера, организацией труда или сокращением объема работ, возможно изменение трудовых условий при сохранении сотрудником своей должности или профессии, подходящей его квалификации. В таких случаях сотрудники информируются о предстоящих изменениях минимум за 15 календарных дней до их внедрения.

GRI 2-30

Коллективный договор

Коллективный договор Компании формирует основу взаимодействия между работодателем и трудовым коллективом, чтобы повысить эффективность и качество работы, улучшить условия труда, а также реализовать права, обязанности и интересы сотрудников, регулируя социально-трудовые отношения.

В августе 2021 года Компания заключила новый коллективный договор на период 2021–2026 годов с трудовым коллективом, представленным представителями

Количество работников, охваченных коллективным договором на 2024 год

Общее количество работников, человек	755
Количество работников, охваченных коллективным договором, человек	755
Доля работников, охваченных коллективным договором, %	100

Действие коллективного договора охватывает всех сотрудников Компании, от имени которых он подписан, а также тех, кто присоединился на основании письменного заявления. Пересмотр договоритесь планируется каждые пять лет, при этом каждый сотрудник имеет возможность высказать свое мнение о его положениях. Компания гордится тем, что является одной из немногих передовых компаний Казахстана, где коллективный договор подписан сотрудниками, что демонстрирует практику устойчивого развития и высокую степень зрелости подхода к корпоративной социальной ответственности.

сотрудников. В рамках этого договора увеличились выплаты на поддержку при рождении ребенка, погребении, бракосочетании, проведении платных медицинских процедур и лечении, для ветеранов Великой Отечественной войны, оплате санаторно-курортного лечения и поощрении бывших сотрудников, пребывающих на пенсии.

По результатам 2024 года все сотрудники были охвачены коллективным договором.

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Социальные льготы GRI 401–2, 401–3

Социальная поддержка сотрудников занимает важное место в системе управления персоналом Компании. Инкай стремится обеспечить максимально комфортные условия работы и благоприятную социально-психологическую обстановку.

Социальный пакет Компании включает следующие социальные льготы (сверх установленных законодательством):

- ✦ страхование жизни. Страхование сотрудника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей, согласно Закону Республики Казахстан «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей»;
- ✦ декретный отпуск. Компания предоставляет сотрудникам отпуск по уходу за ребенком, с сохранением средней заработной платы, за вычетом суммы социальной выплаты на случай потери дохода в связи с беременностью и родами, осуществленной в соответствии с законодательством Республики Казахстан об обязательном социальном страховании;
- ✦ медицинское страхование. Инкай предоставляет сотрудникам добровольное медицинское страхование на случай болезни, предусмотренное договором со страховой организацией. В 2023 году

было застраховано 740 сотрудников на сумму 141 млн тенге, в то время как в 2024 году застраховано 768 сотрудников на сумму 198 млн тенге;

- ✦ санаторно-курортное лечение. Компания возмещает затраты по представленным документам сотрудникам, получившим санаторно-курортное лечение за собственный счет и проработавшим в Компании не менее 2 лет. В 2024 году 322 сотрудникам Компания возместила затраты по представленным документам;
- ✦ транспортная надбавка. Компания производит компенсацию за время нахождения в пути с места проживания (может быть другая область/город) до места работы и обратно. Эта сумма пересмотрена в сторону увеличения +25% с 2024 г.;
- ✦ материальная помощь. Материальная помощь, оказываемая сотрудникам, направлена на выплаты при рождении ребенка, на бракосочетание, многодетным семьям, в честь юбилейных дат сотрудников, в случае смерти близких родственников и в других случаях;
- ✦ оплата длительной временной нетрудоспособности. Компанией производятся выплаты по социальным пособиям за длительные дни

нетрудоспособности (более 21 календарного дня);

- ✦ помощь при потере трудоспособности и инвалидности. Больничный лист (производственная травма) и оплата по медицинскому заключению (до выздоровления и/или инвалидности). В 2024 году 253 сотруднику по больничным листам получили оплату в размере 51 млн тенге;
- ✦ льготное пенсионное обеспечение. Для работников вредных, тяжелых и опасных профессий предусмотрена выплата при досрочном выходе на пенсию.

К концу 2024 года 45 сотрудников, включая 17 женщин и 28 мужчин, находились в отпусках по беременности, родам и уходу за ребенком. В соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан Компания предоставляет отпуск по материнству/отцовству каждому сотруднику независимо от пола, гарантируя право на декретный отпуск всем работникам.

Отпуск по уходу за ребенком

Показатель	2024		
	Всего	Мужчин	Женщин
Количество сотрудников, имевших право на отпуск по материнству/отцовству в отчетном периоде	755	652	103
Количество сотрудников, взявших отпуск по материнству/отцовству в отчетном периоде	45	28	17
Количество сотрудников, которые должны были вернуться на работу в отчетном периоде по окончании отпуска по материнству/отцовству	26	17	9
Количество сотрудников, вернувшихся на работу в отчетном периоде по окончании отпуска по материнству/отцовству	19	11	8
Количество сотрудников, вернувшихся на работу по окончании отпуска по материнству/отцовству и продолжающих работать в течение 12 месяцев после возвращения на работу	10	6	4
Коэффициент возвращения на работу	73,08	64,71	88,89
Коэффициент удержания	142,86	300,00	80,00

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Обучение и развитие персонала GRI 3-3, 404-1, 404-2, 404-3

Инкай активно поощряет стремление сотрудников к постоянному обучению и самосовершенствованию. Обучение и развитие персонала занимают центральное место в кадровой стратегии Компании. Инкай внедряет передовые образовательные практики, уделяя особое внимание производственной безопасности, правам человека, охране труда и профессиональной подготовке.

Положение «Обучение и развитие работников» устанавливает цели, ключевые принципы, порядок, условия и механизмы реализации процесса обучения сотрудников в Компании. Его основная задача – поддержание устойчивого успеха Компании путем повышения эффективности работы сотрудников. Это достигается через формирование, развитие и поддержание нужного уровня квалификации, который соответствует текущим и перспективным потребностям Компании и учитывает актуальные стратегические требования.

Принципами обучения и развития работников Компании являются:

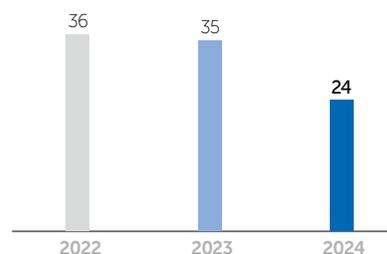
- ✦ эффективность обучения и ориентированность на результативность;
- ✦ опережающий характер обучения и развития – обучение должно поддерживать стратегические цели развития Компании;
- ✦ целесообразность – выбор обучающих мероприятий должен соответствовать потребностям в обучении;
- ✦ целостность системы развития, непрерывность и систематичность обучения;
- ✦ ответственность работника за свое обучение и развитие;
- ✦ активное обучение, согласно принципу 70:20:10.

Мониторинг процесса обучения и развития сотрудников заключается в ведении учета посещаемости ими обучающих мероприятий и оценке сотрудниками качества и эффективности пройденного обучения путем проведения анкетирования. В 2024 году 166 сотрудников прошли необязательные виды обучения, 505 сотрудников обучились в области охраны труда и техники безопасности, а 250 человек завершили обучение по комплаенсу. Среднее количество часов обучения для мужчин – 22, а для женщин – 36.

Среднее количество часов обучения в год на одного работника по полу и по категории

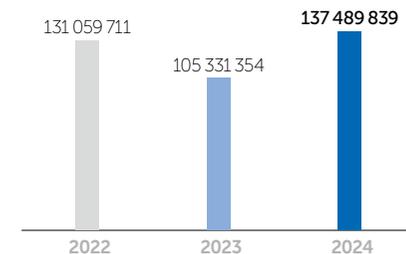
Показатель,	2024	2023	2022
Гендерный признак			
Женщины	36	28	33
Мужчины	22	37	37
Категория персонала			
Руководители и специалисты	21	31	42
Рабочие	28	41	29

СРЕДНЕЕ КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ НА ОДНОГО СОТРУДНИКА



Несмотря на рост инвестиций в обучение, среднее количество часов, затраченных на одного сотрудника, уменьшилось с 35 часов в 2023 году до 24 часов в 2024 году. Это изменение обусловлено переходом к офлайн-формату обучения в 2024 году, что повлекло за собой дополнительные затраты на командировки. В 2023 году преобладал онлайн-формат обучения.

ИНВЕСТИЦИИ НА РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА, млн тенге



Программы повышения квалификации

Положения обучения и развития работников Инкай

Программа, направленная на обучение и развитие работников, включает составление индивидуального плана развития (ИПР), адаптированного к потребностям каждого сотрудника. Основной программы служит принцип «70:20:10», обеспечивающий сбалансированное сочетание теории

и практики. Принцип «70:20:10» – подход к организации обучения, в основе которого лежит сбалансированное развитие: правильное сочетание практики и теории по модели «70:20:10», где: 70% времени занимает обучение за счет решения реальных задач на своем рабочем месте; 20% времени занимает обучение на рабочем месте через обратную связь с коллегами, с более опытным работником (наставничество, коучинг, менторинг, тьюторство и т. д.); 10% времени занимает обучение на семинарах, тренингах, изучение литературы, чтение и т. п. Данная модель является проводником перемен, способствует эффективному и действенному обучению, достижению высокой производительности труда, развитию мышления, а также изменению и развитию личностных качеств.

Правила управления разрядностью рабочего персонала

Конкурс на присвоение разрядов проводится по следующему алгоритму:

1. Осуществляется рассылка о появлении квоты (единицы) той или иной разрядности. В рассылке указываются наименование должности и количество квот, а также устанавливается крайний срок приема заявлений на участие в данном конкурсе (месяц). При необходимости по согласованию с руководством подразделения и рудника срок сбора заявлений дополнительно продлевается для охвата всех желающих повысить

разряд (в учет берется нахождение в отпусках, на больничном, на межвахте и пр.).

2. После сбора заявлений формируются группы для прохождения обучения и сдачи тестов по направлениям профдеятельности и по вопросам ТБ и ООС (в учет берутся ночная и дневная смены участников). Все участники проходят 3 этапа конкурса:
 - 1 этап – обучение и сдача теста по ТБ (1,5-2 часа)
 - 2 этап – обучение и сдача теста по профдеятельности (1,5-2 часа)
 - 3 этап – интервью с членами квалификационной комиссии (КК)
 Вопросы по ТБ разрабатываются инженерами по обучению ДПБ (не менее 40 вопросов). Вопросы по направлениям деятельности – руководителями структурных подразделений (не менее 15-20 вопросов).

Вопросы составлены на русском и казахском языках. При проведении обучения по ТБ и сдаче теста обязательно присутствуют непосредственный руководитель и ведущий менеджер управления развития персонала. Состав КК определен приказом и обязательно включает в себя одного из представителей трудового коллектива.

Для обеспечения валидной оценки участников при организации 3-го этапа конкурса строго соблюдается следующее:

- ✎ каждый участник интервьюируется отдельно;

- ✎ участвует одинаковое количество членов КК;
- ✎ всем участникам задаются одинаковые вопросы;
- ✎ количество вопросов от каждого интервьюера от 1 до 3;
- ✎ применяются только точные и измеримые вопросы, предполагающие точные ответы;
- ✎ вопросы задаются как на русском, так и на казахском языке, для предоставления полного и исчерпывающего ответа участники могут отвечать на языке по своему выбору (каз./рус.).

Форма завершения – протокол заседания квалификационной комиссии с решениями о присвоении того или иного разряда, зачислении в кадровый резерв и «на месте». За основу также берутся следующие критерии оценки: наличие/отсутствие дисциплинарного взыскания, стаж работы.

По итогам присвоения разрядов рабочему персоналу предусматривается повышение заработной платы в следующих размерах:

- ✎ увеличение заработной платы на 7% при переводе на 5 разряд;
- ✎ увеличение заработной платы на 10% при переводе на 6 разряд.

Повышение по переводам производится согласно анализу по Компании, в соответствии

с внутренней справедливостью и с постепенным нивелированием среди рабочего персонала. Более того, повышение разряда рабочим рассматривается с учетом утвержденного в бюджете планового разряда работ, сложности выполняемых работ. Дополнительно учитывается:

- ✎ Фактический тариф/оклад;
- ✎ Вредные условия труда или нормальные;
- ✎ Внутренняя/внешняя справедливость;
- ✎ Возможности бюджета фонда оплаты труда.

Правила внутреннего тренерства

Внутреннее обучение проводится с целью:

- ✎ Распространения необходимых знаний и навыков среди работников Компании;
- ✎ Получения работником необходимых знаний и навыков без длительного отрыва от производства;
- ✎ Применения работником полученных навыков в повседневной практике;
- ✎ Распространения корпоративной культуры;
- ✎ Выявления талантов и лидеров среди линейного персонала, а также содействия их развитию.

Управление талантами

Правила «Управление талантами» регламентируют единый процесс планирования преемственности работников, определяют порядок формирования пула преемников и организации их развития.

Основные принципы управления талантами:

- ✦ пул талантов – это ответственность управленческой команды;
- ✦ развитие профессионального потенциала;
- ✦ соответствие пула преемников потребностям Компании в средне- и долгосрочной перспективе;
- ✦ обоснованность принимаемых решений на основе принципа меритократии, прозрачности и справедливости;
- ✦ обсуждение карьерных планов является неотъемлемой частью процедуры оценки деятельности для пулов преемников;
- ✦ развитие карьеры работников не ограничивается рамками своего подразделения.

Формирование пула преемников осуществляется на основании результатов оценки деятельности работников с учетом требований, указанных ниже:

для Менеджмент пула:

- ✦ Наличие управленческого опыта работы – минимум 2 года;
- ✦ Общий стаж работы по специальности – не менее 3 лет;

для Функционального пула:

- ✦ Наличие управленческого опыта работы – не требуется;
- ✦ Общий стаж работы по специальности – минимум 2 года.

Для всех кандидатов дополнительным желательным требованием является владение английским языком не ниже среднего уровня (Intermediate).

Список потенциальных кандидатов в Менеджмент пул формируется из числа работников, которые были распределены в следующие клетки в карте талантов:

- ✦ Высокий лидерский потенциал;
- ✦ Высокий потенциал.

Список потенциальных кандидатов в Функциональный пул формируется из числа работников, которые были распределены в следующие клетки в карте талантов:

- ✦ Высокий потенциал;
- ✦ Эксперт.

Развитие управленческих навыков и безопасности

Генеральный директор участвует в программе обучения, состоящей из нескольких модулей в рамках «Клуба CEO», направленных на развитие ключевых управленческих навыков. Первый модуль – «Шаги к успеху: гендерное равенство для руководителей» – фокусируется на предоставлении руководителям необходимых инструментов и знаний для достижения успеха, уделяя особое внимание гендерному равенству в управлении. Это способствует развитию более инклюзивной и справедливой рабочей среды. Следующим этапом является модуль «Стратегическая сессия по внедрению системы менеджмента бережливого производства Atomic Session 2024». Здесь внимание уделяется интеграции принципов бережливого производства через стратегические сессии. Это помогает оптимизировать управленческие процессы и эффективнее использовать ресурсы, приводя к повышению общей эффективности организации.

Программа обучения «Международный сертификат по безопасной организации работ IOSH» фокусируется на развитии навыков безопасного ведения деятельности для руководителей, менеджеров и ответственных лиц. Это обучение направлено на обеспечение соблюдения требований охраны труда и техники безопасности, что позволяет снизить риски производственного травматизма и повысить культуру безопасности на рабочих местах в организации.

Партнерство с учебными заведениями

В рамках усилий по укреплению партнерских отношений с учебными заведениями Компания согласовала оказание помощи в развитии системы технического и профессионального образования. В частности, Компания взаимодействует с Казахстанским ядерным университетом, а также с корпоративным университетом «Самрук-Қазына». Эти партнерства направлены на совместное развитие образовательных программ, которые соответствуют актуальным требованиям отрасли, и на подготовку квалифицированных специалистов, способных внести значимый вклад в развитие Компании и сферы в целом.

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Аттестация сотрудников

Для создания высококвалифицированного кадрового состава, обеспечения справедливого перемещения сотрудников и повышения их профессионализма и знаний Компания разработала правила аттестации персонала.

Ключевые задачи аттестации включают:

- ✦ определение профессионального и квалификационного уровня сотрудников;
- ✦ стимулирование их профессионального развития и мотивации к труду;
- ✦ оценку результатов работы;
- ✦ выявление индивидуальных потребностей в обучении;
- ✦ определение соответствия должности или выполняемой работе;
- ✦ создание пула талантов и преемников (кадрового резерва) и оценку возможностей для ротации.

Оценка деятельности сотрудников

Оценка работы персонала Инкай составляет важную часть процесса их профессионального развития и карьерного продвижения.

Цели оценки работы включают выявление потенциала сотрудников через анализ их сильных сторон

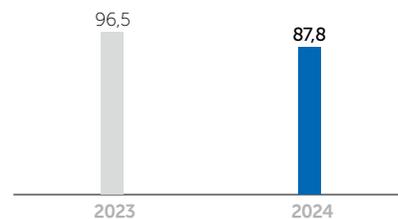
и областей для развития, а также улучшение внутренних процессов Компании путем повышения эффективности каждого сотрудника.

Этапы оценки деятельности:

1. Оценка компетенций и оценка деятельности в системе eKAP (1. Самооценка работника, оценка руководителя. 2. Обзорные встречи: работник – руководитель. 3. Функциональные калибровочные сессии. 4. Финал оценки: управленческие решения. 5. Обратная связь. 6. Итоговая калибровочная сессия);
2. Формирование Карты талантов;
3. Выявление талантов и дальнейшее профессиональное развитие (переподготовка/магистратура, краткосрочное/среднесрочное обучение).

В 2024 году комплексной оценкой деятельности были охвачены 742 работника (2023 год – 665 человек).

ДОЛЯ РАБОТНИКОВ, ПОЛУЧИВШИХ РЕГУЛЯРНУЮ ОЦЕНКУ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ И РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ, %



Количество работников, охваченных комплексной оценкой деятельности, с разбивкой по полу, человек

Показатель	2024		2023	
	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.
Общее количество работников, получающих регулярную оценку производительности и развития карьеры	100	642	66	599
Общее количество работников по полу	103	652	102	655
Процент работников, получающих регулярную оценку производительности и развития карьеры	97%	98%	65%	91%

Количество работников, охваченных комплексной оценкой деятельности, с разбивкой по категориям должностей, человек

Показатель	2024				2023			
	Руководители высшего звена	Руководители функциональных подразделений	Специалисты	Рабочие	Руководители высшего звена	Руководители функциональных подразделений	Специалисты	Рабочие
Общее количество работников, получающих регулярную оценку производительности и развития карьеры	3	150	247	342	3	125	194	343
Общее количество работников в каждой категории	3	163	247	342	3	163	243	348
Процент работников, получающих регулярную оценку производительности и развития карьеры	100%	81%	91%	100%	100%	70%	80%	99%

Система оплаты труда GRI 3-3, 202-1

Компания Инкай стремится обеспечить справедливую компенсацию своим сотрудникам, учитывая их вклад в достижение корпоративного успеха. В 2021 году была внедрена единая система заработной платы Казатомпрома. Условия и порядок оплаты труда определяются на основе штатного расписания, схемы должностных окладов, грейда, должностного оклада / тарифной ставки и отражаются в трудовых договорах. Оценка должностей осуществляется с помощью балльно-факторного метода, разработанного международной консультационной компанией Korn Ferry/Нay Group.

Мотивация сотрудников, достигающих высоких результатов, поддерживается через поощрение и вознаграждение, что является основополагающим для сохранения высокого уровня заинтересованности в работе. Компания стремится предлагать оклады своим сотрудникам на уровне или выше среднерыночных показателей. Установленный оклад для начальных должностей превышает минимальную заработную плату по стране.

Соотношение стандартной начальной заработной платы по полу к местной минимальной заработной плате, тенге

Показатель	2024	2023
Минимальный размер оплаты труда по стране		
Женщины	85 000	70 000
Мужчины	85 000	70 000
Средний оклад для стартовой позиции		
Женщины	226 086	209 613
Мужчины	204 547	201 697
Соотношение среднего оклада женщин к местной минимальной заработной плате	2,66%	2,99%
Соотношение среднего оклада мужчин к местной минимальной заработной плате	2,40%	2,88%

Итоги реализации мероприятий в области управления персоналом за 2024 год

В рамках совершенствования кадровых процессов Компания предприняла меры по автоматизации подбора, обучения и оценки работников, что позволяет оптимизировать затраты на обучение. Процессы адаптации новых сотрудников были улучшены, чтобы обеспечить их более быстрое и эффективное вхождение в рабочие процессы.

Важное внимание уделяется разработке онлайн-платформ для обучения и оценки, а также выявлению и поддержке высокопотенциальных сотрудников, которые могут стать будущими лидерами Компании. В этой связи разработаны карьерные траектории для работников в зависимости от их уровня квалификации, что обеспечивает возможности для эффективного карьерного роста через обучение и развитие. Системы мотивации и вознаграждений также были усовершенствованы.

Процесс оценки и мониторинга работы сотрудников с фокусом на достижение конкретных целей стал постоянным и непрерывным. Пересмотрены Положения по оплате труда и материальной поддержке, и введены ежемесячные премии для инженерно-технического рабочего персонала в размере 20% и 33%.

Была автоматизирована система согласования и подписания документации в БД 1С, что упрощает и ускоряет процессы делопроизводства. Также согласованы новая штатная расстановка и организационная структура Инкай.

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Социальная ответственность GRI 3-3, 203-1, 413-1

Инкай, как социально ответственное предприятие, оказывает социальную поддержку местному населению с.о. Шолаккорган и п. Тайканыр путем реализации ряда социальных проектов.

Целью Отдела социальных проектов является реализация социальных инициатив и программ, направленных на решение важных социальных вопросов для местного населения с.о. Шолаккорган и п. Тайканыр.

Контрактом на недропользование Компании предусмотрено выделение значительных денежных средств на развитие регионов присутствия. В соответствии с условиями контракта на недропользование Инкай в 2024 году произвел отчисления на социально-экономическое развитие региона Туркестанской области в размере 475,4 млн тенге. Сумма отчислений в тенге зависит от курса

доллара США на дату исполнения обязательства к курсу тенге НБ РК. При реализации краткосрочных проектов, направленных на улучшение жизни местного населения с учетом его потребностей, неоднократно получены положительные отзывы от самого местного населения и местных исполнительных органов.

МЕХАНИЗМ ПОДАЧИ ЖАЛОБ

Все обращения от местного населения поступают в письменном виде через канцелярию Компании, согласно рабочей инструкции «Механизм подачи и рассмотрения жалоб» № SD-02, Версия № 1 от 25.01.2023. Далее для исполнения все обращения социального характера поступают в Отдел социальных проектов. В 2024 году жалоб и обращений от местного населения не поступало.

для детей поселка Тайканыр. С целью поддержки школьников из социально уязвимых слоев населения в рамках республиканской акции «Дорога в школу» были розданы комплекты школьной формы.

В честь Дня пожилых людей пенсионеры и инвалиды п. Тайканыр получили подарки. Для семей из социально уязвимых слоев населения Созакского района была организована раздача угля к отопительному сезону. Также для детей из социально уязвимых групп населения в с.о. Шолаккорган и детей п. Тайканыр Компания организовала раздачу новогодних подарков.

По инициативе СП Инкай были освещены главные улицы в двух переулках п. Тайканыр, где были установлены 15 мачт со светильниками и два новых трансформатора мраки

КТПН-400. В рамках трехстороннего меморандума в 2024 году были реализованы социальные проекты в с.о. Шолаккорган и с.о. Кыземшек Созакского района Туркестанской области, направленные на развитие инфраструктуры региона, на сумму 98,3 млн тенге. В этих населенных пунктах также были построены четыре детских и воркаут-площадки.

По просьбе жителей п. Тайканыр при содействии акимата Созакского района были заасфальтированы несколько улиц.

В 2024 году Компания в целях выращивания саженцев, предназначенных для благоустройства региона, передала 20-кубовые контейнеры КГУ «Созакское учреждение по охране лесов и животного мира».

Добровольная социально-экономическая поддержка в регионах операционной деятельности Компании за 2024 год

В рамках социальных инициатив Компания перечислила средства в бюджет местных исполнительных органов для поддержки социально-экономического развития региона и его инфраструктуры, согласно условиям Контракта на недропользование. Ко Дню Победы Компания оказала одновременную

помощь труженикам тыла и женам погибших ветеранов Великой Отечественной войны в Созакском районе.

На День защиты детей было организовано праздничное мероприятие с раздачей подарков, включая наборы пищевых продуктов,

Сеть 4G для местного населения

В поселке Тайканыр теперь доступны высокоскоростной мобильный интернет и современные мобильные сервисы не только для работников Компании, но и для всех жителей поселка, а также для сотрудников других организаций, расположенных на его территории.

В 2018 году благодаря совместным усилиям Инкай и АО «Kcell» в Тайканыре впервые была установлена базовая

станция, обеспечивающая 3G-сотовую связь. В целях улучшения условий жизни, по инициативе руководства Компании и при поддержке ТОО «KAP Technology» и АО «Kcell», было развернуто 4G-покрытие на территории вахтового лагеря Компании и в поселке Тайканыр.

В 2024 году скорость внутри сети в вахтовом лагере была увеличена с 300 до 600 Мбит/с.

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ



Корпоративное управление

Наблюдательный совет.....	78
Генеральный директор.....	80
Вознаграждения и дивиденды	81
Риски и внутренний контроль	82
Деловая этика и комплаенс.....	87

Ключевые показатели 2024

ОБЩИЕ СОБРАНИЯ УЧАСТНИКОВ В 2024 ГОДУ

7

ДОЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВЫСШЕГО РАНГА* В РЕГИОНЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ, НАНЯТЫХ ИЗ ЧИСЛА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ МЕСТНОГО НАСЕЛЕНИЯ**, В СОСТАВЕ НАБЛЮДАТЕЛЬНОГО СОВЕТА

60

%

КОЛИЧЕСТВО ЗАСЕДАНИЙ НАБЛЮДАТЕЛЬНОГО СОВЕТА

17

РАССМОТРЕНО ВОПРОСОВ НАБЛЮДАТЕЛЬНОМ СОВЕТОМ

70

ПРИНЯТО РЕШЕНИЙ НАБЛЮДАТЕЛЬНОМ СОВЕТОМ

63

Ключевые национальные и международные стандарты и практики в области корпоративного управления, применяемые Компанией:

- ✦ Закон Республики Казахстан «О товариществах с ограниченной ответственностью»
- ✦ Устав
- ✦ Положение о Наблюдательном совете
- ✦ Положение о Ревизионной комиссии
- ✦ Положение о Техническом комитете
- ✦ Положение о Генеральном директоре
- ✦ Дивидендная политика

Система корпоративного управления



*В рамках предоставления информации понятие «руководители высшего ранга» подразумевает членов Наблюдательного совета.
 **В рамках предоставления информации понятие «местное население» подразумевает граждан Республики Казахстан.

Система корпоративного управления Инкай основывается на принципах прозрачности, справедливости, честности, ответственности и профессионализма. Эффективная система корпоративного управления содействует обеспечению результативной деятельности,

увеличению стоимости капитала Компании и защите прав Участников и всех заинтересованных сторон Компании.

Общее собрание Участников

Общее собрание Участников (далее – ОСУ) выступает в качестве главного органа Компании и уполномочено принимать решения по всем вопросам, связанным с деятельностью Компании.

Права, обязанности и полномочия Участников определяются и регулируются законодательством Республики Казахстан и Уставом Компании.

За отчетный период в Компании было проведено 7 собраний.

Наблюдательный совет GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-13

Наблюдательный совет (далее – НС) является органом, ответственным за контроль над деятельностью Генерального директора Компании. Члены НС избираются ОСУ и распределяются следующим

образом: три члена назначаются по предложению Казатомпрома и два члена – по предложению Самесо. Таким образом, все члены НС являются независимыми и неисполнительными. Председателя Наблюдательного совета

выбирают его члены, при этом каждые два года представители Казатомпрома и Самесо сменяют друг друга в этой роли. Помимо этого, генеральный директор Инкай не может входить в состав Наблюдательного совета,

что гарантирует предотвращение конфликта интересов в руководстве Компании.



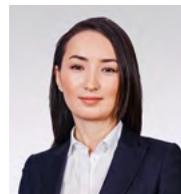
Кэролайн Горсалитц

член Наблюдательного совета, представитель Корпорации «Самесо»

Вице-президент по корпоративному развитию и юридическим вопросам Корпорации Самесо

Год назначения: 2023

Гражданство: Канада



Акжолова Алия Хайдаровна

член Наблюдательного совета, представитель АО «НАК «Казатомпром»

Управляющий директор по производству, АО «НАК «Казатомпром»

Год назначения: 2017
(2023 – переназначение на 5-летний период)

Гражданство: Республика Казахстан

В 2008 году окончила Казахский национальный технический университет им. К.И. Сатпаева, получив степень в области гидрогеологии, инженерной геологии и геоэкологии. В 2019 году завершила обучение в Национальном исследовательском технологическом университете МИСиС (бывший Московский государственный институт стали и сплавов), где получила степень магистра делового администрирования по направлению «Управление горным производством».

Имеет более 15 лет опыта работы в горнодобывающей отрасли.



Дмитрий Барсуков

член Наблюдательного совета,
представитель Корпорации «Сатесо»
Генеральный директор ТОО «Камеко Казахстан»

Год назначения: 2017

(2023 – переназначение на 5-летний период)

Гражданство: Канада



Куантыров Ермек Сакенович

Председатель Наблюдательного совета, представитель АО «НАК «Казатомпром»
Главный директор по правовому сопровождению и корпоративному управлению АО «НАК «Казатомпром»

Год назначения: 2024

Гражданство: Республика Казахстан

Ермек Куантыров в 2010 году окончил Томский государственный университет, г. Томск, РФ, получив степень бакалавра международных отношений. В 2012 году завершил обучение в Maqсут Narikbayev University (бывший Казахский гуманитарно-юридический университет), где получил степень бакалавра права. В 2014 году окончил Школу права Колумбийского университета в г. Нью-Йорке, США, получив степень магистра права (LL.M.).

Обладает обширным опытом работы в государственных и корпоративных структурах, специализируясь на международном сотрудничестве, защите имущественных прав, интеллектуальной собственности и правовом сопровождении.



Абдимолдаев Дархан Кайратович

член Наблюдательного совета, представитель АО «НАК «Казатомпром»
Финансовый контролер АО «НАК «Казатомпром»

Год назначения: 2024

Гражданство: Республика Казахстан

Дархан Абдимолдаев получил степень бакалавра экономики в Казахском национальном университете имени аль-Фараби, степень магистра экономики в Университете КИМЭП, а также прошел профессиональную переподготовку по специальности «Технология урановых добывающих и перерабатывающих предприятий» в Томском политехническом университете.

Обладает опытом работы в сфере корпоративных финансов и управления рисками в различных организациях с общей продолжительностью более 16 лет.

GRI 3–3, 202–2

Доля руководителей высшего ранга в регионе деятельности Компании, нанятых из числа представителей местного населения, в составе Наблюдательного совета составляет 60%.

В отчетном периоде Наблюдательным советом проведено 17 заседаний и рассмотрено 70 вопросов, принято 63 решения.

Согласно Уставу Компании, в компетенцию Наблюдательного совета входит утверждение стратегии развития и среднесрочных планов развития. Кроме того, для тщательного анализа и глубокого изучения

вопросов, входящих в компетенцию Наблюдательного совета, а также для предоставления рекомендаций Наблюдательному совету и ОСУ в Компании организованы Ревизионная комиссия и Технический комитет.

Ревизионная комиссия

Ревизионная комиссия создана для контроля за деятельностью Генерального директора и регулярно рассматривает следующие вопросы в области устойчивого развития:

- отчеты о соблюдении корпоративной этики и антикоррупционных мер;
- отчеты по закупкам и управлению сетью поставщиков Компании;

- отчеты об оценке внутреннего контроля, включая контроль финансовой отчетности;
- участие в процессе распределения дивидендов Участникам Компании;
- отчеты по расследованиям мошенничества, а также контроль и оценка рисков мошеннических действий.

Заседания Ревизионной комиссии проводятся не реже четырех раз в год.

В отчетном периоде Ревизионной комиссией было проведено 11 заседаний и рассмотрено 58 вопросов, принято 52 решения.

Технический комитет

Технический комитет представляет собой коллегиальный орган, который помогает Наблюдательному совету и ОСУ в выполнении их обязанностей, связанных с контролем технических и экономических аспектов Компании.

Главная функция Технического комитета заключается в принятии решений по анализу планов горных работ, рабочих планов, смет и затрат, лицензированию, техническим проблемам и решениям, дизайну, проектным планам и аналогичным вопросам.

За отчетный период Техническим комитетом проведено 8 заседаний и рассмотрено 48 вопросов.

Генеральный директор

Генеральный директор Компании руководит операционной деятельностью и играет важную роль в повышении эффективности, а также производственных и финансовых показателей

Компании. Для обеспечения интеграции стратегического видения ОСУ и Наблюдательного совета в текущие процессы Компании Генеральный директор ежеквартально предоставляет отчеты о деятельности

и проведенных мероприятиях. Органы управления ежегодно устанавливают ключевые показатели для Генерального директора, чтобы отслеживать эффективность его работы и соответствие ожиданиям ОСУ

и Наблюдательного совета. Оценка результатов деятельности за год Генерального директора проводится Наблюдательным советом.



Біржан Сакенұлы Жылқайдаров

Генеральный директор

В разные годы работал в системе АО «КазТрансГаз», возглавлял Международный центр приграничного сотрудничества «ХОРГОС», был генеральным директором ТОО «Karabatan Utility Solutions».

Год назначения: 2024

Гражданство: Республика Казахстан

Вознаграждения и дивиденды GRI 2–19

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Дивиденды для Участников Компании выплачиваются согласно утвержденной Дивидендной политике, которая основана на принципах прозрачности, открытости и своевременности. Решение о распределении дивидендов принимается Участниками Компании на ежегодном ОСУ.

В 2024 году Компания объявила дивиденды в сумме 128,8 млрд тенге и выплатила дивиденды в размере 64,4 млрд тенге в пользу АО «НАК «Казатомпром» и 64,4 млрд тенге в пользу корпорации «Сатесо», включающие в себя подоходный налог, удержанный у источника выплаты по ставке 10%.

Члены Наблюдательного совета работают безвозмездно, так как они представляют Участников Компании.

Ключевой управленческий персонал состоит из следующих должностей: Генеральный директор, Заместитель генерального директора по экономике и финансам и Заместитель генерального директора по производству. Генеральный директор получает вознаграждение в соответствии с внутренним регламентом на основании достижения годовых ключевых показателей.

Сумма вознаграждений ключевому управленческому персоналу в 2024 году составила 178,2 млн тенге.

GRI 2–20

Контроль процесса определения вознаграждения осуществляется Участниками Компании. Мнение Участников собирается путем различных механизмов, обеспечивающих учет интересов различных сторон. Эти механизмы включают в себя обсуждения, проводимые в рамках типовых правил вознаграждения АО «НАК «Казатомпром», а также сбор предложений и замечаний от Участников и других заинтересованных сторон. В определении вознаграждения учувствуют консультанты в лице заинтересованных структурных подразделений Участников. Результаты голосования заинтересованных сторон по политике вознаграждения и предложениям являются конфиденциальной информацией.

GRI 2–21

В рамках анализа соотношения компенсаций был рассчитан коэффициент, отражающий отношение общей годовой компенсации самого высокооплачиваемого сотрудника организации к средней годовой компенсации остальных сотрудников. По результатам расчета коэффициент соотношения компенсаций составил 7,24.

Для расчета этого показателя были выполнены следующие действия:

- ▾ Определена общая годовая компенсация самого высокооплачиваемого сотрудника. В расчет включались все виды вознаграждения, предусмотренные трудовым договором и внутренними положениями организации, включая базовую заработную плату, доплаты премии, компенсационные выплаты и иные формы вознаграждения.
- ▾ Определена совокупная годовая компенсация всех остальных сотрудников, за исключением самого высокооплачиваемого.
- ▾ Рассчитана средняя годовая компенсация одного сотрудника (без учета самого высокооплачиваемого) путем деления совокупной суммы компенсаций остальных работников на их общее количество.
- ▾ Произведен расчет коэффициента соотношения, путем деления суммы компенсации самого высокооплачиваемого сотрудника на среднюю сумму компенсации остальных работников.

Помимо этого, в рамках анализа также был проведен расчет отношения процентного увеличения общей годовой компенсации самого высокооплачиваемого сотрудника Компании к среднему процентному увеличению общей годовой компенсации остальных сотрудников.

Общая годовая компенсация самого высокооплачиваемого сотрудника снизилась на 3,29% по сравнению с 2023 годом. Для остальных сотрудников общая годовая компенсация выросла на 7,30%. Таким образом, соотношение составило – $3,29\% / 7,30\% = -0,45$.

Риски и внутренний контроль

Цели в области управления рисками:

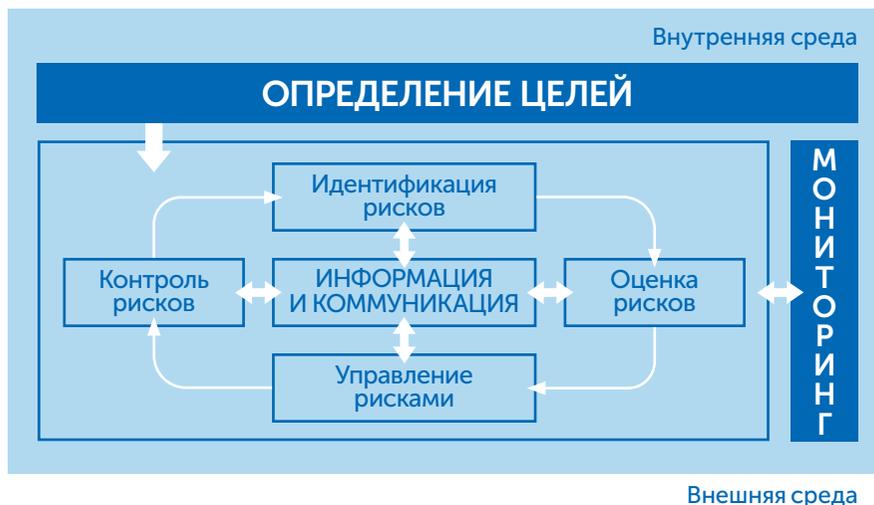
- Защита интересов Участников;
- Обеспечение стратегической и оперативной устойчивости Компании;
- Снижение потерь Компании при возникновении неблагоприятных для нее рисков;
- Разработка и применение единообразных и последовательных подходов к выявлению, оценке и управлению рисками Компании, упрощение процедур обмена информацией о рисках по вертикали (управление) и по горизонтали (обмен опытом).

GRI 2-12, 3-3

Ключевые национальные и международные стандарты и практики в области управления рисками и внутреннего контроля, применяемые Компанией:

- Закон Республики Казахстан «Об акционерных обществах» от 13 мая 2003 года № 415-II (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.09.2024)
- Международные стандарты ISO 31000:2018 и ISO 9001:2015
- Стандарты COSO
- Политика управления рисками
- Положение о системе внутреннего контроля
- Политика по страхованию
- Политика по банковским операциям
- Положение об обеспечении непрерывности деятельности

Система управления рисками



Система управления рисками (далее – СУР) Инкай создана с учетом международных стандартов ISO 31000:2018 и COSO. Важную роль в формировании и поддержании эффективной системы управления рисками в Компании выполняют Наблюдательный совет, Ревизионная комиссия, Комитет по рискам, Генеральный директор и руководители всех структурных подразделений. Значительный вклад также вносит риск-офицер, отвечающий за согласование стратегических проектов по раскрытию и анализу информации о рисках, интеграцию управления рисками в бизнес-процессы и развитие риск-культуры.

В частности, Наблюдательный совет играет ключевую роль в определении стратегического направления Компании, обеспечивая оптимальный баланс между долгосрочной стоимостью, прибыльностью и связанными с этим рисками принятия решений. Совместно с руководством Компании Совет способствует формированию риск-ориентированной культуры, где каждый вопрос повестки заседаний сопровождается анализом рисков для соответствия установленному риск-аппетиту.

Соблюдая законодательство Республики Казахстан, Устав и учредительные документы Компании, Наблюдательный совет выполняет ряд обязанностей:

утверждает Политику управления рисками, ставит краткосрочные и долгосрочные цели Компании и утверждает правила идентификации, оценки и управления рисками. Он также утверждает аппетит к риску, уровни толерантности в отношении ключевых рисков и различные отчеты, включая регистры и карты рисков. Совет принимает обоснованные решения с учетом возможных рисков и неблагоприятных последствий, наблюдает за эффективностью управления бизнес-рисками, принимает решения в соответствии с Уставом, устанавливает лимиты

для определенных видов деятельности с учетом рисков и утверждает ключевые рисковые показатели.

Структура управления рисками в Компании позволяет вертикальный и горизонтальный обмен информацией о рисках. Это обеспечивает своевременное информирование Наблюдательного совета о рисках, требующих управления на должном уровне.

Мониторинг СУР – ключевой элемент бизнес-процесса, оценивающий наличие и реализацию его компонентов.

Он включает постоянное наблюдение за выполнением Политики, процедур и мероприятий системы управления рисками и целевые проверки, которые проводятся в зависимости от оценки рисков и эффективности мониторинга. Недостатки СУР должны сообщаться руководству и Наблюдательному совету. После одобрения Наблюдательным советом планов по управлению ключевыми рисками подразделение, ответственное за управление рисками, контролирует выполнение мероприятий, согласно установленным срокам в рамках управленческой отчетности по рискам.

В существующей системе управления рисками предусмотрено активное участие каждого сотрудника Компании в процессах управления рисками, что позволяет интегрировать данные принципы как в стратегическое принятие решений, так и в выполнение повседневных операционных задач.

Цели Компании, направленные на обеспечение непрерывности бизнес-процессов посредством управления рисками, тщательно изложены в Политике управления рисками.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА КОМПАНИИ



Основные принципы Компании по управлению рисками:

✎ **целостность** – анализ всех элементов риска в контексте СУР, охватывающий Компанию и ее филиалы;

✎ **открытость** – исключение возможности рассматривать СУР в качестве независимой системы;

✎ **структурность** – система управления рисками должна обладать четко определенной структурой;

✎ **информированность** – процесс управления рисками обеспечивается достоверной и актуальной информацией;

✎ **непрерывность** – управление рисками осуществляется на постоянной основе;

✎ **цикличность** – управление рисками осуществляется через повторяющийся цикл его ключевых компонентов;

✎ **непрерывное совершенствование** – постоянное усовершенствование работы по управлению рисками с учетом стратегии, изменения внешней среды и актуальных мировых практик.

На ежегодной основе разрабатываются и утверждаются регистры и карта рисков Компании. Регистр рисков пересматривается по мере необходимости, но не реже чем один раз в квартал. Риски Компании классифицированы по следующим категориям:

✎ Стратегические риски;

✎ Финансовые риски;

✎ Комплаенс и правовые риски;

✎ Операционные риски;

✎ Инвестиционно-проектные риски.

В целях обеспечения устойчивого развития деятельности Компании Инкай уделяет особое внимание рискам экологического, социального и управленческого характера (согласно компонентам ESG).

В таблице представлены основные риски в рамках принципов ESG и мероприятия по реагированию на них. В 2024 году Компания включила климатический риск в регистр рисков в рамках адаптации к мировым тенденциям в области устойчивого развития и усиленного внимания заинтересованных сторон к вопросам экологической ответственности.

Основные риски в области ESG

Низкий уровень социальной стабильности

Мероприятия по реагированию на риск

- Выделение средств на социальные проекты
- Исполнение задач Плана мероприятий по социальному партнерству, внутренним коммуникациям и улучшению уровня социальной стабильности в Компании
- Улучшение качества услуг медицинского страхования
- Улучшение условий прохождения ежегодного медицинского осмотра
- Своевременная и регулярная подача информации работникам о планах Компании
- Проведение мероприятий по нематериальному стимулированию работников
- Выплата материальной помощи к отпуску от работодателя всем работникам без исключения в размере двух должностных окладов
- Исполнение задач Плана мероприятий по социальному партнерству, внутренним коммуникациям и улучшению уровня социальной стабильности в Компании

Производственный травматизм

- Проведение аудитов в рамках Программы аудита ИСМ на соответствие ISO 45001 и законодательным требованиям
- Проведение расследований происшествий с определением и устранением коренных причин
- Обучение по БиОТ и промышленной безопасности, инструктаж работников. Углубленное ознакомление со спецификой производства (Welcome training)
- Проведение регулярных практических аварийных тренировок, согласно утвержденному ПЛА
- Обучение вновь принятых сотрудников проведению проверок по ОТиТБ и Поведенческим аудитам безопасности (далее – ПАБ)
- Выполнение проверок по ОТиТБ в области производственной/промышленной безопасности в соответствии с положением о производственном контроле
- Пропаганда культуры ОТиТБ посредством размещения на участках различного рода информационных материалов и использования LED-экранов, проведения ПАБ, каскадирования принципов Vision Zero
- Проведение производственного контроля на рабочих местах, воздействие опасных веществ, влияние биологических, физических и иных факторов на работника и их соответствие санитарно-гигиеническим нормативам
- Проведение оценки рисков на рабочих местах/зонах с последующей разработкой технических мероприятий в соответствии с иерархией средств контроля над опасностью и реализацией тех. мероприятий по снижению рисков с целью сокращения производственного травматизма
- Мониторинг исполнения корректирующих мероприятий, установленных по результатам внутренних и внешних аудитов в рамках ИСМ

Основные риски в области ESG	Мероприятия по реагированию на риск
Климатический риск	<ul style="list-style-type: none"> Ограничение выхода транспортных средств при наступлении аномальных погодных явлений Переход на резервные источники электропитания Планирование работ с учетом климатических условий Очистка и подготовка путей перемещения талых и дождевых вод, содержание в исправном состоянии систем ливневой канализации Исполнение Стратегии декарбонизации АО «НАК «Казатомпром» по снижению углеродного следа на -10% к 2030 году по отношению к показателям 2021 года Проведение аудита системы управления водными ресурсами и разработка плана мероприятий по внедрению водосберегающих технологий
Экологический риск	<ul style="list-style-type: none"> Соблюдение программы производственного экологического контроля (ПЭК) и мониторинг эмиссий в окружающую среду Строгое соблюдение правил пожарной безопасности, периодический мониторинг работоспособности систем пожаротушения Своевременное проведение технического обслуживания котельных, дизельных электростанций, компрессоров, автотранспортных средств и ремонтных работ Строительство очистных сооружений с биологической очисткой стоков на участках ОПЗ, Сателлит-1, Сателлит-2 и в вахтовом лагере, с КПД очистки не менее 85%, позволяющих производить сброс сточных вод на поля фильтрации в пределах лимитов ПДС Выполнение плана мероприятий по предотвращению утечек и разливов технологических растворов в Инкай Планово-предупредительные работы по выводу из эксплуатации, опорожнению и промывке магистральных трубопроводов серной кислоты, не задействованных в технологическом процессе Контроль уровня радиации материалов перед разрешением на вывоз/ввоз и перемещение на территории рудника Проведение аудитов в рамках Программы аудита ИСМ (в т.ч. подрядных организаций) на соответствие ISO 14001 и законодательным требованиям Мониторинг исполнения корректирующих мероприятий, установленных по результатам внутренних и внешних аудитов в рамках ИСМ

Основные риски в области ESG	Мероприятия по реагированию на риск
Комплаенс-риск	<ul style="list-style-type: none"> Проверка контрагентов и третьих лиц по международным санкционным спискам до заключения/подписания договоров/сделок Сбор и проверка контрагентов и третьих лиц (полная структура собственников и менеджмента (идентификация, согласно «Правилу 50%»)) Проведение внутреннего санкционного годового аудита Разработка рабочей Инструкции/Политики по санкционному комплаенсу Проверка контрагентов на аффилированность Проведение Отделом безопасности и офицером по комплаенсу проверки потенциальных кандидатов на занятие вакантных должностей на аффилированность и наличие конфликта интересов Обязательное проведение процесса ежеквартальной и годовой сертификации по конфликту интересов Внедрение системы менеджмента борьбы со взяточничеством по стандарту ISO 37001 Мониторинг отчетности ЦНТИ «Самгау» и заключенных договоров с высокорискованными организациями на наличие/отсутствие коррупционных и санкционных рисков

Система внутреннего контроля

Для снижения процессных рисков в Компании эффективно действует система внутреннего контроля, ориентированная на предотвращение рисков в трех основных областях:

- ✦ достоверность финансовой отчетности;
- ✦ соблюдение законодательства и нормативных требований;
- ✦ обеспечение эффективной и рациональной операционной деятельности.

Система внутреннего контроля Компании включает пять взаимосвязанных компонентов, основываясь на рекомендованных 17 принципах COSO «Внутренний контроль – Интегрированная модель», и охватывает следующие компоненты:

- ✦ контрольная среда;
- ✦ оценка рисков;
- ✦ контрольные процедуры;
- ✦ информация и коммуникации;
- ✦ мониторинг.

Эти компоненты тесно связаны и функционируют совместно для предотвращения рисков и бесперебойного ведения деятельности Компании.

В системе внутреннего контроля четко определены роль и обязанности органов управления, руководителей и сотрудников структурных подразделений. Наблюдательный совет контролирует систему внутреннего контроля; Ревизионная комиссия отвечает за мониторинг и контроль эффективности системы; руководство Компании занимается

Внутренний аудит

В целях проведения объективных внутренних аудиторских проверок на основе риск-ориентированного подхода в Компании назначен внутренний аудитор, который функционально подотчетен Ревизионной комиссии и находится в административной подотчетности Генерального директора. Внутренний аудитор на регулярной основе предоставляет независимую и объективную информацию Ревизионной комиссии, тем самым оказывая содействие эффективной деятельности Компании и надлежащему функционированию систем управления рисками и внутреннего контроля.

разработкой и внедрением внутренних процессов и процедур. Разделение ответственности среди структурных подразделений строится по принципу «трех линий защиты»: первая линия защиты – владельцы процессов и работники Компании, вторая – подразделение, ответственное за внутренний контроль, третья – внутренний аудитор, работающий под контролем Ревизионной комиссии. Функции и роль каждой линии защиты подробно описаны в Положении о системе внутреннего контроля Компании.

Внутренним аудитором на ежегодной основе разрабатывается План аудита, который утверждается Ревизионной комиссией. Так, примерами аудиторских заданий, определенных на текущий год, являются:

- ✎ тестирование контролей в процессе финансового закрытия и подготовки финансовой отчетности;
- ✎ оценка эффективности контролей в процессе закупок;
- ✎ оценка эффективности контролей в рамках сервисных контрактов в процессе технического обслуживания и ремонта;
- ✎ оценка эффективности контролей в процессе подготовки и утверждения технических заданий;
- ✎ мониторинг рекомендаций, которые были выданы ранее.

GRI 2-5

Внешний аудит

Финансовая отчетность Компании является частью консолидированной отчетности Участника АО «НАК «Казатомпром». Независимый аудит финансовой отчетности Компании проводится на ежегодной основе, включая отчетный 2024 год.

Финансовая отчетность Компании утверждается к выпуску руководством, предварительно одобряется Ревизионной комиссией и подлежит последующему утверждению Общим собранием Участников.



Ключевые показатели 2024

КОЛИЧЕСТВО ПОСТУПИВШИХ ЖАЛОБ И ОБРАЩЕНИЙ

1
подтверждено – 1

КОЛИЧЕСТВО СОТРУДНИКОВ, ПРОШЕДШИХ ТРЕНИНГИ В ОБЛАСТИ КОМПЛАЕНСА И АНТИКОРРУПЦИОННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

250

ПРОВЕДЕН ВНУТРЕННИЙ АНАЛИЗ КОРРУПЦИОННЫХ РИСКОВ

(ВАКР)

КОЛИЧЕСТВО ШТРАФОВ

2

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Ключевые национальные и международные стандарты и практики в области деловой этики и комплаенса, применяемые Компанией:

- ✦ Закон Республики Казахстан «О противодействии коррупции»
 - лиц по вопросам соблюдения антикоррупционных политик и процедур
- ✦ Закон США о коррупции за рубежом (Foreign Corrupt Practices Act)
 - ✦ Положение о защите конфиденциальной информации
- ✦ Закон Великобритании «О борьбе со взяточничеством» (UK Bribery Act)
 - ✦ Политика в области охраны труда, техники безопасности, охраны окружающей среды, энергосбережения и качества
- ✦ Кодекс поведения и деловой этики
 - ✦ Политика информационной безопасности
- ✦ Политика в области деловой этики
 - ✦ Дисциплинарная политика
- ✦ Политика по противодействию коррупции и мошенничеству
 - ✦ Программа обеспечения безопасности электронной информации и информационных технологий
- ✦ Инструкция по соблюдению антикоррупционного законодательства
 - ✦ Инструкция по рассмотрению обращений работников и третьих

Инкай ведет свою деятельность в соответствии с принципами и процедурами, которые гарантируют соблюдение казахстанского и международного законодательства, а также международных норм и деловой этики, как это определено в Кодексе поведения и деловой этики и Политике в этой области. Стандарты и нормы поведения в части комплаенса были разработаны и внедрены в Компании с 2011 года.

Кроме того, все, кто взаимодействует с Компанией, включая поставщиков, партнеров и консультантов, обязаны разделять ее ценности и следовать принципам, установленным в Кодексе поведения и деловой этики. Руководство Компании устанавливает и продвигает принципы честности и справедливости, выступая примером как личной, так и профессиональной моральной ответственности.

Риски в области комплаенса

GRI 205-1

Офицер по комплаенсу регулярно осуществляет мониторинг рисков в данной области и оперативно реализует меры для их предотвращения. В отчетном периоде вся деятельность Компании (100%) была подвергнута комплексному внутреннему анализу коррупционных рисков (ВАКР). По результатам анализа был подготовлен перечень рисков, включенных в факторы комплаенс-риска, и были разработаны рекомендации по их смягчению.

Выявленных случаев реализации нижеуказанных рисков в отчетном периоде не было.

Наименование факторов комплаенс-риска	Мероприятия по реагированию на риски
Утечка инсайдерской информации	<ul style="list-style-type: none"> Ведение и поддержание в актуальном состоянии списка инсайдеров Компании и предоставление Участникам Компании
Правовые последствия коррупционных правонарушений (административная и уголовная ответственность)	<ul style="list-style-type: none"> Соблюдение требований внутренних документов Компании в области комплаенса и антикоррупционного законодательства Мониторинг и актуализация внутренних документов Компании в области комплаенса и антикоррупционного законодательства
Рост санкционного режима, установленного в отношении РФ и РБ (включая кросс-санкции), и его воздействие на закупку ТРУ, договорные отношения с контрагентами и репутацию Инкай	<ul style="list-style-type: none"> Проверка контрагентов и третьих лиц по международным санкционным спискам до заключения/подписания договоров/сделок Сбор информации и проверка контрагентов и третьих лиц (полная структура собственников и менеджмента (идентификация, согласно «Правилу 50%») Мониторинг введения новых санкций Разработка рабочей Инструкции/Политики по санкционному комплаенсу Разработка и внедрение санкционной оговорки в стандартные шаблоны договоров Посещение семинаров по разъяснению санкционного комплаенса, методам проведения проверки Автоматизация процесса скрининга проверки контрагентов по санкционным спискам
Факты взяточничества и коррупции в процессах найма персонала и закупа ТРУ Инкай	<ul style="list-style-type: none"> Обязательное проведение процесса предквалификации контрагентов и третьих лиц до заключения/подписания договоров/сделок Проверка контрагентов на аффилированность Обязательное согласование форм А, В, С с офицером по комплаенсу Проведение Отделом безопасности и офицером по комплаенсу проверки потенциальных кандидатов на занятие вакантных должностей на аффилированность и наличие конфликта интересов Обязательное проведение процесса ежеквартальной и годовой сертификации по конфликту интересов Внедрение системы менеджмента борьбы со взяточничеством по стандарту ISO 37001
Непрозрачность использования средств в счет исполнения обязательств Инкай по НИОКР в ЦНТИ «Самгау»	<ul style="list-style-type: none"> Мониторинг отчетности ЦНТИ «Самгау» и заключенных договоров с высокорискованными организациями на наличие/отсутствие коррупционных и санкционных рисков

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Противодействие коррупции и мошенничеству

GRI 2–23, 2–24

Инкай придерживается политики абсолютного неприятия коррупции и мошенничества. Для обеспечения высоких этических стандартов и защиты репутации и деятельности Компании от неправомерных действий сотрудников и третьих лиц была разработана Политика по противодействию коррупции и мошенничеству, которая устанавливает нормы поведения, соответствующие законодательству Республики Казахстан, а также принципам и положениям Компании.

Эта Политика включает меры контроля для борьбы с коррупцией и мошенничеством и служит руководством для формирования культуры последовательного организационного поведения в Компании. Ключевую роль в реализации принципов Политики играют управленческие сотрудники, которые должны быть хорошо ознакомлены с незаконными коррупционными действиями и мошенничеством, а также с рисками в этой области и доводить данные сведения до своих коллег.

Соблюдение указанных принципов обеспечивает не только эффективное функционирование Компании в настоящем, но и ее устойчивое развитие в будущем.

Права человека

Особой задачей в реализации стратегических направлений устойчивого развития Компании остается соблюдение прав человека посредством установления принципа защиты фундаментальных прав человека, а также уважение интересов, культуры, обычаев и ценностей работников и местных сообществ.

Чтобы минимизировать риски негативного влияния на права человека в своей работе – как на уровне самой Компании, так и на уровне цепочек поставок, – в целях формализации подхода ее в отношении соблюдения прав человека, нетерпимости ко всем видам дискриминации и обеспечения многообразия и инклюзивности Инкай разработал и согласовал со своими Участниками проект Политики в области прав человека и планирует завершение утверждения данной Политики в Органах управления.

В рамках внедрения процедур должной осмотрительности в области прав человека Инкай начал обучать свой персонал по теме «Права человека и способы их защиты».

В Инкай действует институт омбудсмена, чьи основные функции включают рассмотрение с соблюдением норм законодательства Республики Казахстан (в том числе соблюдение конфиденциальности при необходимости), а также осуществление конструктивного и реализуемого решения, оказание содействия в решении проблемных социально-трудовых вопросов

работников Инкай. Омбудсмен принимает меры по предотвращению и урегулированию социально-трудовых споров, корпоративных конфликтов, вырабатывает рекомендаций для лиц, участвующих в споре, конфликтной или проблемной ситуации по урегулированию конфликтов (споров).

Управление конфликтом интересов

GRI 2-15

Для предотвращения воздействия личных интересов сотрудников и должностных лиц на деятельность Компании в Инкай повсеместно и на всех уровнях распространяется информация о важности соблюдения правил управления конфликтом интересов.

Кодекс поведения и деловой этики включает основные понятия, подходы и механизмы уведомления о возникновении реального или возможного конфликта интересов, способствуя формированию единого понимания среди сотрудников и руководителей. Существующие процессы в Компании обеспечивают своевременную реакцию на риски возникновения такого конфликта и повышают эффективность системы управления им.

Каналы обратной связи

GRI 2-16, 2-25, 2-26, 413-1

Инкай осознает, что для формирования культуры, основанной на высоких

этических принципах и прозрачной деятельности, необходимо участие всех сотрудников, поставщиков, партнеров, представителей местного сообщества и всех других лиц, связанных с деятельностью Компании. В связи с этим Компания предоставляет возможность незамедлительного информирования о любых фактах неэтичного поведения, коррупционных действиях и других правонарушениях. Помимо этого, каналы обратной связи позволяют заинтересованным сторонам обращаться за советом по внедрению политики и практики Компании в области ответственного ведения бизнеса.

В Компании действует несколько каналов обратной связи:

- ✦ прямое сообщение непосредственному руководителю;
- ✦ устное или письменное сообщение офицеру по комплаенсу;
- ✦ прямая линия Генерального директора;
- ✦ обращение посредством независимого канала горячей линии, предоставляемой третьей стороной – ТОО «Digital Compliance», через следующие каналы связи:
 - Номер телефонной горячей линии: +7 771 944 4545;
 - Номер WhatsApp горячей линии: +7 771 944 4545;
 - E-mail: inkai-hotline@dcap.kz;
 - Web site: <https://dcap.kz/hotline/public-application/b06c0207-aa0c-4181-af77-038aaaf9d97f>.

В частности, горячая линия открывает возможность конфиденциального уведомления о произошедших или предполагаемых инцидентах, связанных с коррупцией, мошенничеством, дискриминацией,

а также о других нарушениях законодательства Республики Казахстан, этических норм или Кодекса поведения и деловой этики, совершенных любыми лицами.

СТАТИСТИКА ПОСТУПИВШИХ ЖАЛОБ И ОБРАЩЕНИЙ ПО ГОРЯЧЕЙ ЛИНИИ, единиц



Все обращения и жалобы подвергаются тщательному расследованию и рассмотрению офицером по комплаенсу. При наличии подтверждающих фактов принимаются меры, направленные на устранение последствий данных нарушений и предотвращение подобных инцидентов в будущем в рамках Компании.

Внутри Наблюдательного совета деятельность Ревизионной комиссии направлена на контроль за процедурами, установленными в Кодексе поведения и деловой этики, а также в Политике деловой этики, в отношении получения, хранения и обработки жалоб, поступивших в Компанию за отчетный период. Ревизионная Комиссия регулярно получает обобщенный отчет по этим вопросам от специалиста по соблюдению норм.

Обучение в области комплаенса

GRI 205-2

Все принципы и положения в сфере деловой этики, утвержденные в Компании, должны быть доведены до каждого сотрудника и соблюдаться на всех уровнях. Для этого ежегодно проводятся обучающие мероприятия с участием руководства и всех соответствующих подразделений. В Инкай внедрена Инструкция по соблюдению антикоррупционного законодательства, согласно которой офицер по комплаенсу утверждает список сотрудников, обязанных ежегодно проходить тренинги. В дополнение к этому офицер по комплаенсу прошел курсы по санкционному комплаенсу, способствуя постоянному улучшению квалификации и развитию практики комплаенса в Компании.

100% работников Компании и членов органов управления ознакомлены с Политикой противодействия коррупции и мошенничества.

Общая численность и процент деловых партнеров, которым были донесены политики и процедуры Компании по борьбе с коррупцией, составляет 663 (100%)*.

В 2024 году проведен тренинг в области комплаенса и антикоррупционного законодательства, в котором приняли участие 250 сотрудников (33,6%), работа которых связана с высокорискованными бизнес-процессами, в том числе Генеральный директор и заместители Генерального директора и руководители рудника.

Общая численность и процент сотрудников, прошедших обучение по борьбе с коррупцией, с разбивкой по категориям сотрудников за 2024 год, человек**

Категория персонала	Количество	Процент от общего числа сотрудников
Члены органов управления	3	0,4%
Руководители и специалисты	84	11,6%
Рабочие	163	21,6%
Итого	250	33,6%

GRI 205-3

За отчетный период в Компании не было выявлено подтвержденных случаев коррупции.

В течение отчетного периода не зарегистрированы случаи увольнения или дисциплинарных мер в отношении сотрудников Компании за коррупционные действия.

Подтвержденных случаев невозобновления или расторжения контрактов с деловыми партнерами из-за нарушений, связанных с коррупцией, в отчетном периоде не зафиксировано.

В 2024 году не было публичных судебных процессов по обвинениям в коррупции, возбужденных против Компании или ее сотрудников за отчетный период.

GRI 2-27

Соблюдение законодательства и нормативных актов

В 2024 году общее количество случаев несоблюдения законов и нормативных актов в Компании составило 2, из которых случаев наложения штрафов – 1, применения неденежных санкций – 1. Всего было зафиксировано 1 случай нарушения в области экологии и 1 случай нарушения в области промышленной безопасности.

В отчетном периоде Компанией был выплачен 1 штраф на общую сумму 286 млн тенге за нарушение сроков накопления бурового шлама и нарушение требований по управлению отходами. Штраф был предъявлен 4 ноября 2024 года по результатам проверки, проведенной Департаментом экологии Туркестанской области в период с 23 октября по 4 ноября 2024 года. Оплата штрафа была произведена 18 декабря 2024 года.

Среди неденежных санкций был зафиксирован случай нарушения требований промышленной

безопасности, выявленный Департаментом комитета промышленной безопасности Туркестанской области после проведения профилактического контроля и надзора в период с 11 октября по 1 ноября 2024 года. Из 27 выявленных нарушений 16 были устранены в установленные сроки. По оставшимся 11 нарушениям Департаментом комитета промышленной безопасности Туркестанской области было предоставлено согласование на продление сроков устранения до 2 мая 2025 года.

Соблюдение законов и нормативных актов в 2024 году

Общее количество случаев несоблюдения законов и нормативных актов, в том числе:	ед.	2
случаи наложения штрафов	ед.	1
случаи применения неденежных санкций	ед.	1
Общее количество случаев несоблюдения законов и нормативных актов, штрафы которых были оплачены	ед.	1
предъявлены в отчетном году	ед.	1
предъявлены в предыдущих отчетных периодах	ед.	0
Общая сумма штрафов, оплаченных за несоблюдение законов и нормативных актов	тенге	285 896 666
предъявлены в отчетном году	тенге	285 896 666
предъявлены в предыдущих отчетных периодах	тенге	0

*В рамках предоставления информации понятие «бизнес-партнеры» подразумевает поставщиков Компании.
**Все сотрудники Компании, прошедшие тренинг, находятся в Туркестанской области.



8

Экономические показатели

Обзор финансовой и операционной деятельности.....	94
Налоги.....	95
Управление закупками.....	96
Развитие инноваций.....	98
Информационная безопасность.....	100

Ключевые показатели 2024

**ВЫРУЧКА ЗА 2024 ГОД
ВЫРОСЛА НА 34,5%
И СОСТАВИЛА**

323,06 млрд тенге

**ЧИСТАЯ
ПРИБЫЛЬ
СОСТАВИЛА**

200,3 млрд тенге

**В 2024 ГОДУ КОМПАНИЯ
НАЧИСЛИЛА ПОДОХОДНЫЙ НАЛОГ
В РАЗМЕРЕ**

50,164 млн тенге

Ключевые национальные и международные стандарты и практики в области экономической результативности, применяемые Компанией:

- Налоговая учетная политика ТОО «СП Инкай»
- Закон РК «О бухгалтерском учете и финансовой отчетности» от 28 февраля 2007 года № 234–III
- Закон РК «О введении в действие Кодекса РК «О налогах и других обязательных платежах в бюджет» (Налоговый кодекс)» от 25 декабря 2017 года № 121–VI
- Международные стандарты финансовой отчетности (МСФО)
- Закон Республики Казахстан «О трансфертном ценообразовании»
- Правила ценообразования на концентрат природного урана (УЗО8)
- Кодекс Республики Казахстан «О недрах и недропользовании» от 27 декабря 2017 года № 125–IV

Обзор финансовой и операционной деятельности GRI 3-3, 201-1

Стратегия создания стоимости Инкай базируется на принципах ответственности, профессионализма и финансовой прозрачности, а также на ответственном подходе к добыче и поставке экологически чистого ядерно-топливного сырья.

Помимо этого, Компания оказывает положительное влияние на социально-экономическое развитие Туркестанского региона за счет создания рабочих мест и уплаты налогов.

Ключевые цифры*, тыс. тенге

Показатель	2024	2023	2022
Выручка	323 056 060	240 175 926	165 966 106
Себестоимость реализации	(68 888 846)	(47 279 711)	(31 687 170)
EBITDA	265 620 544	195 899 440	133 693 357
Цена реализации продукции, \$ за кг	205.50	162.60	120,53
Чистая прибыль	200 248 097	143 139 051	99 461 422
Денежный поток от операционной деятельности	153 682 864	96 367 251	87 391 016

Выручка за 2024 год выросла на 34,5% и составила 323,06 млрд тенге (2023: 240,176 млрд тенге) в связи с увеличением среднегодовой цены реализации урана в среднем до \$205,5 за кг в 2024 году (2023: \$162,6 за кг).

Себестоимость реализации урана увеличилась на 45,7% относительно аналогичного показателя 2023 года и составила 69 млрд тенге, что связано с ростом расходов на материалы, амортизационных отчислений, налога на добычу полезных ископаемых, оплаты труда,

страховой премии и увеличением в приобретении услуг и работ от сторонних организаций.

Повышение цены реализации продукта (+26,4%) связано с ростом перехода на атомную энергетику в рамках борьбы с изменением климата, геополитическими факторами, ограничениями в предложении и ростом инвестиций и спекулятивного спроса.

Чистая прибыль составила 200,3 млрд тенге (2023: 143,1 млрд тенге), увеличившись на 40%.

Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость

Компания выступает в качестве одного из крупнейших уранодобывающих предприятий в Республике Казахстан, внося значительный вклад в региональное развитие. Ее экономическая ценность проявляется через выплаты в государственный бюджет и создание рабочих мест, что приносит выгоду Участникам и регионам ее деятельности.

Главным показателем успешности Компании служит экономическая стоимость, созданная и распределенная через ее деятельность. Основной доход формируется за счет продажи, транспортировки и экспорта урановой продукции.

Экономическая стоимость, тыс. тенге

	2024	2023	2022
Созданная прямая экономическая стоимость			
1 Доходы	329 909 122	240 742 223	168 031 516
Распределенная экономическая стоимость, в т.ч.			
2 Операционные расходы	(47 673 785)	(37 362 218)	(29 061 445)
3 Зарплата	(9 485 377)	(8 044 744)	(7 012 764)
4 Налоги, кроме подоходного	(20 345 136)	(12 741 108)	(4 923 359)
5 Расходы по подоходному налогу	(50 163 678)	(35 721 082)	(26 046 840)
6 Прочие расходы	(1 517 679)	(3 666 922)	(1 456 384)
7 Расходы на социальную сферу (инвестиции в местные сообщества)	(475 370)	(67 098)	(69 302)
Нераспределенная экономическая стоимость (прибыль за год)			
	200 248 097	143 139 051	99 461 422

*Все финансовые показатели за 2022–2024 годы представлены согласно финансовой отчетности, составленной в соответствии с МСФО по результатам 12 месяцев 2022, 2023 и 2024 годов, размещены на веб-сайте Компании.

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Налоги GRI 3-3, 207-1, 207-2, 207-3

В 2024 году Компания начислила подоходный налог в размере 50,16 млрд тенге. Налоговая учетная политика Инкай была утверждена 4 апреля 2019 года протоколом заседания

Наблюдательного совета Компании. Основная задача этой Политики состоит в обеспечении строгого соответствия актуальным требованиям налогового законодательства Республики Казахстан

и действующих соглашений. Контроль за реализацией положений данной Налоговой политики возложен на начальника Налоговой службы. Все сотрудники Компании, непосредственно

или косвенно связанные с налоговым учетом и выполнением налоговых обязательств, несут ответственность за соблюдение положений Налоговой учетной политики.

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Организация контроля	<p>Для достижения наших целей мы внедрили строго регламентированные процессы налогового учета и отчетности, а также установили методы контроля.</p> <p>В рамках налогового учета мы обеспечиваем соблюдение нормативных правовых актов и внутренних документов Компании, включая Налоговый кодекс, Закон о его введении в действие, Международные стандарты финансовой отчетности (МСФО), Закон Республики Казахстан «О трансфертном ценообразовании», а также Правила ценообразования на концентрат природного урана (УЗОУ).</p> <p>Все важные операции подвергаются рассмотрению и согласованию на различных уровнях управления внутри Компании.</p> <p>Анализ оценки рисков в области налогообложения проводится на ежеквартальной основе налоговой службой Инкай. Управление выявленными рисками входит в перечень обязанностей начальника налоговой службы.</p> <p>В отчетном периоде основным налоговым риском была неоднозначная интерпретация налогового законодательства РК, в том числе внесенных изменений в Налоговом кодексе. Этот риск нес в себе опасность наложения штрафных санкций со стороны налоговых органов, доначисления налоговых и прочих обязательных платежей в госбюджет, а также превышения бюджета на административные и производственные расходы.</p>
Налоговое планирование	<p>Компания следует Налоговой учетной политике (НУП), утвержденной Наблюдательным советом, при этом соблюдение Налоговой стратегии контролируется собственной Налоговой службой. Компания избегает деятельности в юрисдикциях с низким уровнем налогообложения и не прибегает к методам агрессивного налогового планирования.</p> <p>Налоги, уплачиваемые Компанией, соответствуют ее реальной деятельности, а также законодательным требованиям юрисдикций ее присутствия и общей бизнес-стратегии, что снижает риски несоответствия при налогообложении.</p> <p>Бухгалтерский учет и финансовая отчетность подготавливаются в соответствии с МСФО и ведутся в тенге в соответствии с действующим законодательством РК. Компания в целях информации и по обоснованному запросу любого Участника предоставляет Участникам расшифровки, расчеты и пояснения к финансовой отчетности в национальной валюте тенге, а также в долларах США по остаткам по взаиморасчетам.</p> <p>Согласно Уставу, Компания ежегодно проводит аудит своей финансовой отчетности в соответствии с МСФО путем привлечения независимого аудитора, назначенного ОСУ.</p>
Взаимодействие с налоговыми органами и другими заинтересованными сторонами	<p>В целях смягчения рисков в области налогообложения Компания поддерживает прозрачный подход и открытое взаимодействие с налоговыми органами, гарантируя своевременное предоставление всей отчетности, требуемой законодательством Республики Казахстан. Инкай активно стремится разрешать неопределенности в налоговых вопросах, обращаясь с запросами для получения официальной позиции Министерства финансов Республики Казахстан. Помимо этого, представители налогового сектора регулярно посещают семинары по разъяснению отдельных видов законодательства РК.</p> <p>Компания активно внедряет принципы ESG, осуществляя налоговый учет расходов на обучение казахстанских кадров и развитие социальной сферы регионов в соответствии с Налоговым кодексом. Внимание уделяется финансированию образования и повышения квалификации граждан РК, а также развитию социальной инфраструктуры в регионах. Эти усилия не только способствуют устойчивому социально-экономическому развитию, но и обеспечивают выполнение имущественных и финансовых обязательств в рамках контрактов на недропользование. Компания стремится поддерживать развитие регионов через годовые отчисления, отведенные на улучшение инфраструктуры, что подтверждает ее приверженность к повышению качества жизни локального населения и укреплению социального благополучия.</p>

Налоговые показатели, тыс. тенге

Налоги	2024	2022
Страна	Республика Казахстан	
Основная деятельность	Добыча на месторождении Инкай, переработка, экспорт и реализация урановой продукции	
Численность сотрудников (чел.)	755	717
Доход от реализации	323 056 060	240 175 926
Прибыль (убыток) до налогообложения	250 411 775	178 860 133
Материальные активы, за вычетом денежных средств и денежных эквивалентов	106 079 618	91 728 728
Уплаченный налог на прибыль организаций	49 595 482	37 723 724
Подходный налог, начисленный на прибыль (убыток)	50 444 273	37 389 813
Общие выплаты сотрудникам (включая соответствующие налоги)	7 483 583	6 784 092
Налоговые отчисления, удержанные и уплаченные за работников	650 042	586 392
Отраслевые налоговые сборы и прочие налоги или выплаты в пользу государства	26 297 070	25 602 668

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Управление закупками GRI 3-3, 204-1

Ключевые национальные и международные стандарты и практики в области управления закупками, применяемые Компанией:

- Закон Республики Казахстан «О закупках отдельных субъектов квазигосударственного сектора»
которых прямо или косвенно принадлежат АО «Самрук-Қазына» на праве собственности или доверительного управления
Положение о закупках товаров, работ и услуг
задания, закупкам из одного источника, ценообразованию и администрированию договоров
- Порядок осуществления закупок акционерного общества «Фонд национального благосостояния «Самрук-Қазына» и организаций, пятьдесят и более процентов голосующих акций (долей участия)
Стратегия корпоративной социальной ответственности
Положение о Департаменте закупок и запасов
Программа управления поставщиками ТРУ
- Политика по закупкам
Положение о тендерной комиссии
Рабочие инструкции по формированию технического задания, закупкам из одного источника, ценообразованию и администрированию договоров
- Рабочая инструкция по предварительной оценке поставщика

Инкай придает большое значение интеграции принципов устойчивого развития в свою цепочку поставок как на национальном, так и на международном уровне. Наш подход к закупкам базируется на принципах прозрачности, открытости, и экономической эффективности. Одним из центральных аспектов успешного управления цепочками поставок и обеспечения бесперебойной деятельности является гарантированное наличие всех необходимых ресурсов и поддержание своевременное привлечение внешних поставщиков.

Система закупок основывается на утвержденных принципах и целях Порядка осуществления закупок АО «ФНБ «Самрук-Қазына». С 2022 года в закупочные процедуры Инкай были внесены изменения в соответствии с обновленным Порядком закупок АО «ФНБ «Самрук-Қазына».

Компания осуществляет закупки согласно следующим принципам:

- ✦ **Прозрачность** – обеспечение прозрачности как в отношении потенциальных поставщиков, так и внутренних процессов.
- ✦ **Равенство и справедливость** – в процессе выбора поставщиков, путем установления критериев отбора, которые являются актуальными (включая ценовые и неценовые факторы), единообразными и применимыми ко всем потенциальным поставщикам.

- ✦ **Разделение полномочий** – четкое разграничение функций и ответственности среди участников процесса закупок.

- ✦ **Конкурсный отбор** – использование процессов оценки и выбора из широкого круга поставщиков при любой возможности и когда это целесообразно. Если конкурсный отбор невозможен, необходимо применять строгие меры контроля принятия решений.

- ✦ **Планирование** – планирование закупочной деятельности при наличии подходящих условий.

- ✦ **Контроль** – осуществление эффективного контроля над процессом закупок.

- ✦ **Поддержка местных поставщиков** – поддержка казахстанских и местных поставщиков при наличии возможности или если это требуется в соответствии с применимым законодательством.

- ✦ **Соответствие** – соблюдение всех применимых правовых актов и предотвращение незаконных действий со стороны участников процесса закупок.

- ✦ **Своевременность** – своевременное предоставление товаров, работ или услуг.

- ✦ **Эффективность** – оптимальное, целенаправленное и эффективное использование ресурсов Товарищества.

Процесс закупок в Компании автоматизирован и проводится через систему 1С, что обеспечивает непрерывное снабжение необходимыми товарами, работами и услугами, согласно утвержденным планам закупок.

Общая сумма закупок Компании в 2024 году составила 28,5 млрд тенге и 28,8 млрд тенге в 2023 году.

Взаимодействие с поставщиками

В Инкай внедрена Программа управления поставщиками, предусматривающая условия для поставщиков Компании по соблюдению требований в сферах деловой этики, охраны окружающей среды, охраны здоровья и безопасности труда. Поставщики обязаны предотвращать любые виды дискриминации, принудительный труд и иные действия, противоречащие нормам социального благополучия и экологическим стандартам. Соответствие требованиям по охране труда, промышленной безопасности, охране окружающей среды и экологическим аспектам является обязательным условием при выборе поставщиков и заключении договоров.

Инкай выполняет требования Порядка осуществления закупок АО «ФНБ «Самрук-Қазына», согласно которому компании, пятьдесят и более процентов голосующих акций (долей участия) которых прямо или косвенно принадлежат АО «Самрук-Қазына» на праве собственности или доверительного управления, осуществляют закупки с учетом соблюдения принципов,

предусмотренных Законом, в том числе в части оказания поддержки отечественным производителям товаров, а также отечественным поставщикам работ и услуг в той мере, в какой это не противоречит международным договорам, ратифицированным Республикой Казахстан. В случае несостоявшихся закупок Компания осуществляет закупку среди казахстанских товаропроизводителей, а далее – на общих основаниях.

С целью эффективного управления рисками в сфере закупок Компания акцентирует внимание на процессе предварительного квалификационного отбора. В Инкай принят внутренний документ – Рабочая инструкция по предварительной оценке поставщика. В ходе квалификационного отбора офицер комплаенса производит оценку соответствия потенциальных поставщиков требованиям национальных и международных законов. Комплексная проверка поставщика включает в себя:

- ✦ Предварительную оценку поставщика с присвоением степени риска: высокой, умеренной или низкой;
- ✦ Анализ рисков, связанных с заключенным договором.

В рамках квалификационного отбора компании-поставщики также обязаны предоставить информацию о доле казахстанского участия в процентах (процентная доля в компании, принадлежащая гражданам и/или государственным органам Республики Казахстан).

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Поддержка местных производителей

Сотрудничество Компании с местными поставщиками товаров и услуг является ключевым фактором в продвижении социально-экономического развития регионов ее присутствия*. Мы следуем принципам, изложенным в нашей Стратегии корпоративной социальной ответственности, отдавая

приоритет закупкам у местных поставщиков, которые соответствуют стандартам корпоративной социальной ответственности. Активно поддерживая программы по увеличению доли местного содержания, Компания косвенно укрепляет занятость значительного числа местных жителей, содействуя экономической устойчивости предприятий в регионе.

Доля местных поставщиков в закупках

Показатель	2024	2023	2022
Общее количество поставщиков, ед.	463	507	477
Количество местных поставщиков, ед.	458	504	474
Доля	99%	99%	99%
Общая сумма закупок, тыс. тенге	28 525 773	28 761 662	21 962 210
Общая сумма закупок у местных поставщиков, тыс. тенге	24 245 049	25 906 263	16 551 874
Доля	85%	90%	75%

В 2024 году доля местных поставщиков составила 99%. Доля ТРУ, приобретенных у местных поставщиков, составляет 85%.

Долгосрочные планы Компании в области закупок:

- ▾ Увеличение экономии и конкурентности
 - Разработка правильных требований технических заданий и расширение круга потенциальных поставщиков, принимающих участие в конкурентных закупках, проводимых Компанией, что тем самым позволит осуществлять закупки на более выгодных условиях
- ▾ Переход на трехлетнюю систему бюджетирования
 - Формирование среднесрочного планирования и закупа стратегических ТРУ на долгосрочной основе, что, в свою очередь, позволит равномерно распределить нагрузку на отдел материально-технического снабжения во временных рамках
- ▾ Совершенствование процессов автоматизации и планирования процесса закупок

*В рамках предоставления информации слово «местные» подразумевает поставщиков, зарегистрированных на территории Республики Казахстан.

Развитие инноваций GRI 3-3

Инкай концентрирует значительное внимание на внедрении и усовершенствовании технологических решений. Развитие технологий и новаторские подходы представляют собой ключевые факторы, способствующие эффективности действий Компании и ее способности адаптироваться к изменяющимся условиям трудовой деятельности.

Инкай обладает современной технологической базой, включая десятки информационных систем, которые решают производственные и управленческие задачи. Среди них система автоматизации финансовых данных – 1С УПП, 1С ТОИР, система оптимизации процессов безопасной печати – Y-Soft SafeQ, системы коммуникации ATC Alcatel, Clever Touch, TrueConf и обучающий портал «База знаний».

В Компании широко применяется корпоративный портал Vinkom, который обеспечивает автоматизацию как производственных процессов, так и функции корпоративного центра и включает в себя следующие разделы:

- ▾ Модуль 1 – ПРГР (План развития горных работ);
- ▾ Модуль 2 – Оборудование;
- ▾ Модуль 3 – Сооружение скважин и строительство ГТП;
- ▾ Модуль 4 – Производство;
- ▾ Модуль 5 – Отчетность;
- ▾ Карта регистрации событий;
- ▾ Управление проектами;
- ▾ Бережливое производство;
- ▾ Производственная безопасность;
- ▾ Предложения по улучшению;
- ▾ Библиотека книг;
- ▾ Утилиты;
- ▾ IT-инструменты;
- ▾ Smart-график вахт;
- ▾ Реализация готовой продукции.

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Наряду с этим были запущены следующие проекты в области научно-исследовательской деятельности:

Наименование проекта научно-исследовательской работы	Ожидаемый экономический эффект	Результат
<p>Проведение исследований в лабораторных условиях по изучению геотехнологических свойств рудовмещающих пород</p>	<p>Разработка методик по Моделированию процессов подземного скважинного выщелачивания урановых руд пластово-инфильтрационных месторождений (на керновом материале) и корреляции результатов выщелачивания в трубках и промышленного выщелачивания на месторождениях урана пластово-инфильтрационного типа с целью их подготовки для отработки способом ПВ.</p>	<p>Результаты НИР, Методики проведения исследований внедрены в производственных условиях Инкай. Акт использования/внедрения от 06.12.2024</p>
<p>Работы научно-исследовательские по внедрению и реализации Программы комплексных экологических и социальных исследований в соответствии со Стандартами GRI</p>	<p>Геоинформационная база (ГИС БД) данных на базе специализированного программного обеспечения MapInfo Professional.</p> <p>ГИС БД результаты экологических исследований: тематические карты, результаты лабораторных анализов проб объектов окружающей среды (почвы, воды, атмосферных осадков); исследования состояния биоразнообразия; схемы антропогенной нарушенности почвенно-растительного покрова.</p>	<p>Результаты НИР, Геоинформационная база внедрена в производственных условиях Инкай. Акт использования/внедрения от 26.12.2024</p>
<p>Разработка эффективных мероприятий по обеспечению орнитологической безопасности электросетевых объектов, защите птиц от воздействия воздушных линий электропередач (далее – ВЛЭП) и сопутствующих электроустановках уранодобывающих предприятий</p>	<p>Разобраны рекомендации по установке птицезащитных устройств (ПЗУ) различных типов для наиболее опасных опор и участков. На основе международного опыта эксплуатации ветряных станций даны рекомендации для строительства ВЭС на территории рудника.</p>	<p>Результаты НИР, мероприятия по обеспечению орнитологической безопасности электросетевых блоков, защите птиц от воздействия воздушных линий электропередач внедрены в производственных условиях Инкай. Акт использования/внедрения от 26.12.2024</p>

Инкай также уделяет особое внимание направлению бережливого производства и реализует в рамках этой инициативы следующие проекты:

Наименование проекта	Целевой показатель
Оптимизация потребления дизельного топлива в котельных	Экономия дизельного топлива в котельных – 646 608 литров
Увеличение производительности сорбционного передела	Увеличение производительности узла сорбции на 28,5%
Оптимизация процесса применения флокулянта SUPERFLOC A-110 в процессе сгущения пульпы	Снижение среднего содержания урана в маточном растворе осаждения на 8%
Минимизация содержания урана в маточных растворах сорбции	Увеличение эффективности работы сорбционного передела
Снижение потерь ионообменной смолы и возврат в процесс путем отмывки илов с пескоотстойников уч. ОПЗ и Cat-1	Снижение затрат на ионообменную смолу



ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Информационная безопасность GRI 418–1

Управление информационной безопасностью в Компании является ключевым фактором для поддержания целостности информации, обеспечения непрерывности бизнес-процессов и защиты интеллектуальной собственности и персональных данных.

В Компании утверждена Политика информационной безопасности, которая базируется на таких принципах, как:

- ✦ выявление и минимизация рисков, угрожающих информации и информационным системам Компании, до уровней, приемлемых для ее функционирования;
- ✦ обеспечение конфиденциальности, доступности и целостности информационных активов Компании;

- ✦ соответствие международным стандартам и общепринятой отраслевой практике в сфере информационной безопасности;
- ✦ предоставление защищенного доступа к информационным ресурсам Компании тем, кто нуждается в этом для выполнения служебных обязанностей;
- ✦ мониторинг и оценка эффективности управления информацией и ресурсами, направленные на постоянное улучшение в области соблюдения нормативов, безопасности и управления рисками.

Все работники, имеющие доступ к компьютерам, электронной почте и/или сети Интернет, должны понимать и соблюдать эти корпоративные нормы.

Для снижения рисков утечки информации, принадлежащей Инкай, регулярно проводятся следующие мероприятия:

- ✦ разъяснительные беседы;
- ✦ обучение;
- ✦ регулярный внутренний аудит систем Компании;
- ✦ внедрение нормативно-правовых, организационных, административных и материально-технических мер для обеспечения информационной безопасности.

Обоснованных жалоб за нарушение конфиденциальности клиентов и потерю данных клиентов в 2024 году не было.

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ



 Inkai

9



Приложения

Приложение 1. Индекс стандартных элементов GRI и SASB.....	103
Приложение 2. Ключевые ESG-индикаторы.....	112
Приложение 3. Аббревиатуры, термины и сокращения.....	119
Контактная информация	121

Приложение 1. Индекс стандартных элементов GRI и SASB

Указатель GRI

Заявление о применении	ТОО «СП Инкай» подготовило Отчет за 2024 год в соответствии со Стандартами GRI
Использованный стандарт GRI 1	GRI 1: Foundation 2021
Применимый отраслевой стандарт GRI	GRI 14: Mining Sector 2024

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ
КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ
УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ
НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ
УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ
ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Стандарт GRI	Номер и название показателя	Страница	Исключения/комментарий	# отр. ст.
GRI 2 Общие раскрытия 2021	1. Организация и ее практика отчетности			
	2-1 Детали организации	13		
	2-2 Организации, включенные в отчетность по устойчивому развитию	9		
	2-3 Отчетный период, частота отчетности и контактное лицо	9, 121		
	2-4 Пересмотр информации	9		
	2-5 Внешнее подтверждение	10, 86	Процедура внешнего заверения Отчета не проводилась.	
	2. Деятельность и работники			
	2-6 Деятельность, цепочка создания стоимости и другие деловые отношения	13, 16		
	2-7 Сотрудники	63	В Компании отсутствуют работники с негарантированным рабочим днем.	
	2-8 Работники, не являющиеся сотрудниками	64		
	3. Корпоративное управление			
	2-9 Структура управления и состав	78		
	2-10 Назначение и отбор высшего органа управления	78		
	2-11 Председатель высшего органа управления	78	Председатель Наблюдательного совета не является высшим должностным лицом Компании.	
	2-12 Роль высшего органа управления в надзоре за управлением воздействиями	82		
2-13 Делегирование ответственности за управление воздействиями	78			
2-14 Роль высшего органа управления в отчетности по устойчивому развитию	9			
2-15 Конфликт интересов	89	В Компании не был выявлен конфликт интересов.		

Стандарт GRI	Номер и название показателя	Страница	Исключения/комментарий	# отр. ст.
	2–16 Передача критически важных вопросов	89		
	2–19 Политика вознаграждения	81	Показатель раскрыт частично, так как часть информации является конфиденциальной.	
	2–20 Процесс определения размера вознаграждения	81	Показатель раскрыт частично, так как часть информации является конфиденциальной.	
	4. Стратегия, политика и практика			
	2–21 Годовой коэффициент общей компенсации	81		
	2–22 Заявление о стратегии устойчивого развития	6, 7		
	2–23 Политические обязательства	32, 87, 88		
	2–24 Внедрение политических обязательств	32, 87, 88		
	2–25 Процессы по устранению негативных воздействий	55, 65, 89		
	2–26 Механизмы получения консультаций и выражения обеспокоенности	89		
	2–27 Соблюдение законов и нормативных актов	32, 90		
	2–28 Членство в ассоциациях	15		
	5. Взаимодействие с заинтересованными сторонами			
	2–29 Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	25		
	2–30 Коллективные договоры	68	Все работники охвачены коллективным договором.	
GRI 3 Существенные темы 2021	3–1 Процесс определения существенных тем	10		
	3–2 Список существенных тем	10		
Финансовые показатели				
GRI 3 Существенные темы 2021	3–3 Управление существенными темами	94		14.9.1, 14.22.1
GRI 201: Экономическая деятельность 2016	201–1 Прямо созданная и распределенная экономическая ценность	94	Показатель раскрыт частично, так как пункт b GRI 201–1 нерелевантен. Инкай оказывает существенное влияние только на территории Республики Казахстан.	14.9.2, 14.23.2
Присутствие на рынках				
GRI 3 Существенные темы 2021	3–3 Управление существенными темами	74, 79		14.17.1, 14.23.1
GRI 202: Присутствие на рынке 2016	202–1 Соотношение базового уровня заработной платы по полу и местного минимального уровня заработной платы	74		14.17.2
	202–2 Доля руководителей высшего звена, нанятых из местного сообщества	79		14.21.2

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ
КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ
УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ
НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ
УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ
ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Стандарт GRI	Номер и название показателя	Страница	Исключения/комментарий	# отр. ст.
Непрямое экономическое воздействие				
GRI 3 Существенные темы 2021	3–3 Управление существенными темами	75, 95		14.9.1, 14.23.1
GRI 203: Косвенные экономические воздействия 2016	203–1 Инвестиции в инфраструктуру и поддерживаемые услуги	75		14.9.3
GRI 207: Налоги 2019	207–1 Подходы к налогообложению	95		14.23.4
	207–2 Налоговое управление, контроль и управление рисками	95		14.23.5
	207–3 Взаимодействие с заинтересованными сторонами и решении проблем, связанных с налогами	95		14.23.6
Практики закупок				
GRI 3 Существенные темы 2021	3–3 Управление существенными темами	96		14.9.1
GRI 204: Закупочные практики 2016	204–1 Доля расходов на местных поставщиков	96		14.9.5
Противодействие коррупции				
GRI 3 Существенные темы 2021	3–3 Управление существенными темами	87		14.22.1, 14.24.1
GRI 205: Антикоррупция 2016	205–1 Операции, оцененные на предмет коррупционных рисков	87		14.22.2
	205–2 Коммуникация и обучение антикоррупционной политике и процедурам	89		14.22.3
	205–3 Подтвержденные случаи коррупции и принятые меры	90		14.22.4
Технологии и инновации				
GRI 3 Существенные темы 2021	3–3 Управление существенными темами	98		
GRI 418: Конфиденциальность клиентов 2016	418–1 Обоснованные жалобы, касающиеся нарушений конфиденциальности клиентов и потери клиентских данных	100		
Дополнительные раскрытия	Развитие инноваций	98		

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ
КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ
УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ
НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ
УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ
ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Стандарт GRI	Номер и название показателя	Страница	Исключения/комментарий	# отр. ст.
Энергия				
GRI 3 Существенные темы 2021	3–3 Управление существенными темами	38		14.1.1
GRI 302: Энергия 2016	302–1 Потребление энергии внутри организации	38	Показатель раскрыт частично, так как Компания не потребляет топливо из возобновляемых источников, не потребляет и не перепродает энергию охлаждения и энергию пара третьим сторонам, а также не перепродает энергию третьим сторонам.	14.1.2
	302–3 Энергоемкость	39		14.1.4
	302–4 Снижение потребления энергии	39		
Водные ресурсы				
GRI 3 Существенные темы 2021	3–3 Управление существенными темами	40		14.7.1
GRI 303: Вода и сточные воды 2018	303–1 Взаимодействие с водой как с общим ресурсом	40		14.7.2
	303–2 Управление воздействием, связанным со сбросом сточных вод	40		14.7.3
	303–3 Водоотведение	41	Компания не осуществляет водозабор поверхностной, морской и пластовой, сторонней воды, а также в регионах с дефицитом воды. Компания также не производит водозабор другой воды (>1000 мг/л общего количества растворенных твердых веществ).	14.7.4
	303–4 Сброс воды	41	Компания не осуществляет сброс воды в поверхностные, морские, сторонние воды, а также в регионах с дефицитом воды. Компания также не сбрасывает другую воду (>1000 мг/л общего количества растворенных твердых веществ).	14.7.5
	303–5 Потребление воды	42	Изменения хранения воды не измеряются.	14.7.6
Сохранение земель и биоразнообразие				
GRI 3 Существенные темы 2021	3–3 Управление существенными темами	45		14.4.1
GRI 304: Биоразнообразие 2016	304–1 Производственные площадки, которые находятся в собственности, в аренде или под управлением организации, расположенной на природоохранных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия	45		См. ниже
	304–4 Общее число видов, занесенных в красный список МСОП и национальный список охраняемых видов, места обитания которых находятся на территории, затрагиваемой деятельностью организации	45	В категории «Находящихся под угрозой исчезновения» отсутствуют представители флоры и фауны.	См. ниже

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ
КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ
УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ
НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ
УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ
ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Стандарт GRI	Номер и название показателя	Страница	Исключения/комментарий	# стр. ст.
Выбросы				
GRI 3 Существенные темы 2021	3–3 Управление существенными темами	35		14.1.1
GRI 305: Выбросы 2016	305–1 Прямые выбросы парниковых газов (Scope 1)	35	Компания не генерирует биогенных выбросов. Пересчет базового года не проводился.	14.1.5
	305–2 Косвенные выбросы парниковых газов от потребляемой энергии (Scope 2)	35	Расчет косвенных выбросов парниковых газов произведен по территориальному методу расчета.	14.1.6
	305–4 Интенсивность выбросов парниковых газов	36		14.1.8
	305–5 Сокращение выбросов парниковых газов	36	Базовый год для сокращения выбросов ПГ не определен.	14.1.9
Качество воздуха				
GRI 3 Существенные темы 2021	3–3 Управление существенными темами	37		14.3.1
GRI 305: Выбросы 2016	305–7 Выбросы оксидов азота (NOx), оксидов серы (SOx) и других значительных загрязняющих веществ	37	Компания не генерирует выбросов стойких органических загрязнителей. Опасные загрязнители воздуха – это категория химических веществ, используемая в Соединенных Штатах в качестве основы для требований к отчетности в контролируемые органы. Инкай руководствуется национальными требованиями экологической отчетности, согласно Экологическому кодексу РК, на уровне отдельных веществ.	14.3.2
Отходы и хвостохранилища				
GRI 3 Существенные темы 2021	3–3 Управление существенными темами	42		14.5.1, 14.6.1
GRI 306: Отходы 2020	306–1 Генерация отходов и значительное воздействие отходов	43		14.5.2
	306–2 Управление значительным воздействием отходов	43		14.5.3, 14.6.2
	306–3 Образовавшиеся отходы	44		14.5.4
	306–5 Отходы, направленные на захоронение	44	Показатель раскрыт частично, так как в Компании отсутствуют отходы, утилизируемые с помощью сжигания или других операций по утилизации.	14.5.6

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ
КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ
УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ
НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ
УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ
ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Стандарт GRI	Номер и название показателя	Страница	Исключения/комментарий	# отр. ст.
Занятость				
GRI 3 Существенные темы 2021	3–3 Управление существенными темами	67		14.8.1, 14.17.1
GRI 401: Занятость 2016	401–1 Новые сотрудники и текучесть кадров	67		14.17.3
	401–2 Льготы, предоставляемые штатным сотрудникам, но не предоставляемые временным или частично занятым сотрудникам	69	Льготы владения акциями в Компании не предоставляются.	14.17.4
	401–3 Отпуск по уходу за ребенком	69		14.17.5, 14.21.3
GRI 402: Трудовые отношения и управление 2016	402–1 Минимальные сроки уведомления об операционных изменениях	68		14.8.2, 14.17.6
Обучение и развитие сотрудников				
GRI 3 Существенные темы 2021	3–3 Управление существенными темами	70		14.8.1, 14.17.1, 14.21.1
GRI 404: Обучение и образование 2016	404–1 Среднее количество часов обучения в год на одного сотрудника	70		14.17.7, 14.21.4
	404–2 Программы повышения квалификации сотрудников и программы помощи при переходе на новую работу	70		14.8.3, 14.17.8
	404–3 Доля сотрудников, регулярно проходящих оценку эффективности и развития карьеры	70		
Охрана труда и безопасность				
GRI 3 Существенные темы 2021	3–3 Управление существенными темами	49		14.16.1
GRI 403: Охрана труда и промышленная безопасность 2018	403–1 Система управления охраной труда и промышленной безопасностью	51		14.16.2
	403–2 Идентификация опасностей, оценка рисков и расследование инцидентов	53, 55		14.16.3
	403–3 Услуги в области охраны труда	55		14.16.4
	403–4 Участие работников, консультации и коммуникации по вопросам охраны труда	52	В Компании отсутствуют официальные совместные комитеты по охране труда и технике безопасности руководство – рабочие.	14.16.5
	403–5 Обучение работников в области охраны труда	56, 57		14.16.6

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ
КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ
УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ
НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ
УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ
ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Стандарт GRI	Номер и название показателя	Страница	Исключения/комментарий	# отр. ст.
	403–6 Программы по укреплению здоровья работников	55		14.16.7
	403–7 Предотвращение и минимизация воздействия на охрану труда, связанных с деловыми отношениями	53		14.16.8
	403–8 Работники, охваченные системой управления охраной труда и промышленной безопасностью	53, 57		14.16.9
	403–9 Производственные травмы	57		14.16.10
Готовность к чрезвычайным ситуациям				
ОБ ОТЧЕТЕ	GRI 3 Существенные темы 2021	3–3 Управление существенными темами	58	
ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ	Дополнительные раскрытия	Готовность к аварийным ситуациям и реагирование на них	58	
Радиационная безопасность				
СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОСТИ	GRI 3 Существенные темы 2021	3–3 Управление существенными темами	58	
ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	Дополнительные раскрытия	Обеспечение радиационной безопасности	58	
Разнообразие и равные возможности				
БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ	GRI 3 Существенные темы 2021	3–3 Управление существенными темами	63	14.21.1
НАШИ ЛЮДИ	GRI 405: Разнообразие и равные возможности 2016	405–1 Разнообразие состава органов управления и сотрудников	63, 65	14.21.5
Местные сообщества				
КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	GRI 3 Существенные темы 2021	3–3 Управление существенными темами	25, 32, 55, 75, 89	14.10.1
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ	GRI 413: Местные сообщества 2016	413–1 Операции с привлечением местных сообществ, оценкой воздействия и программами развития	25, 32, 55, 75, 89	Показатель раскрыт частично, так как в Компании не проводятся оценки социальных последствий, включая оценки гендерных последствий, основанные на процессах участия, а также отсутствуют широкие местные консультационные комитеты и процессы с участием уязвимых групп. 14.10.2

ПРИЛОЖЕНИЯ

Темы, указанные в соответствующих отраслевых стандартах GRI, признанные несущественными

Тема	Пояснение
GRI 14: Mining Sector 2024	
Тема 14.2 Адаптация к климату и устойчивость	Несмотря на то, что тема не была выбрана существенной, Инкай детально раскрывает информацию по Стратегии устойчивости. <i>См. раздел «Стратегия устойчивости».</i>
Тема 14.4 Биоразнообразие	Несмотря на то, что Компания выбрала биоразнообразие в качестве существенной темы, эта тема в отраслевом стандарте не была использована, так как она конкретно относится к новому стандарту биоразнообразия в рамках Стандартов GRI, который вступит в силу в 2026 году. Инкай подробно раскрывает свою политику в области биоразнообразия. <i>См. раздел «Биоразнообразие».</i>
Тема 14.11 Права коренного населения	Регионы ведения деятельности Компании характеризуются низкими рисками нарушения прав коренных народов.
Тема 14.12 Права на землю и ресурсы	Риски нарушения прав местного населения в ходе взаимодействия с земельными ресурсами оцениваются как низкие.
Тема 14.13 Кустарная и мелкомасштабная добыча полезных ископаемых (ASM)	Тема неприменима к добыче урана и продукции Компании.
Тема 14.14 Практики обеспечения безопасности	Риск необходимости задействования мер безопасности для защиты прав человека оценен как низкий. Тем не менее Компания привержена обеспечению безопасности своих сотрудников. <i>См. раздел «Безопасность на рабочем месте».</i>
Тема 14.18 Детский труд	Тема неприменима к деятельности Компании. Инкай уважает права детей и не приемлет никаких форм детского труда. За отчетный период не было зафиксировано ни одного случая использования детского труда в Компании или ее поставщиками.
Тема 14.19 Принудительный труд и современное рабство	Тема неприменима к деятельности Компании. Инкай не допускает никаких форм принудительного или обязательного труда. За отчетный период не было зафиксировано ни одного случая использования подневольного труда в Компании или ее поставщиками.
Тема 14.25 Места, затронутые конфликтом, и высокого риска	Тема неприменима к деятельности Компании. Инкай не ведет работу в местах, затронутых конфликтом, и высокого риска.

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ
КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ
УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ
НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ
УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ
ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Индекс SASB

Тема	Код	Показатель	Раскрытие	Комментарий
Выбросы парниковых газов	EM-MM-110a.1	Совокупные глобальные выбросы Scope 1, доля метана, доля, покрываемая ограничительными нормами	35	Процент выбросов ПГ, попадающий под действие норм, ограничивающих выбросы, – 0%.
	EM-MM-110a.2	Обсуждение долгосрочной и краткосрочной стратегии или плана по управлению выбросами по Охвату 1, цели по сокращению выбросов и анализ производительности по отношению к этим целям	35	
Качество воздуха	EM-MM-120a.1	Выбросы следующих загрязняющих веществ: (1) NOx (исключая N ₂ O), (2) SOx, (3) летучие органические соединения (ЛОС), (4) твердые частицы (PM10)	37	Выбросы ртути и свинца по Компании отсутствуют.
Энергетический менеджмент	EM-MM-130a.1	Общее потребление энергии (1), (2) процент электроэнергии в соотношении и (3) процент возобновляемой энергии.	38	Компания не производит и не потребляет энергию из возобновляемых источников.
Управление водными ресурсами	EM-MM-140a.1	(1) Объем забранной пресной воды, (2) объем потребленной пресной воды; доля каждого из них в регионах с высоким или чрезвычайно высоким водным стрессом	41	Компания не осуществляет водозабор в регионах с дефицитом воды.
Обращение с отходами и опасными веществами	EM-MM-150a.7	Общий вес образовавшихся опасных отходов	44	
	EM-MM150a.10	Описание политики и процедур управления отходами и опасными материалами для активных и неактивных операций	43	
Воздействие на биоразнообразие	EM-MM-160a.1	Описание экологического менеджмента политики и практики для действующих объектов	45	
Охрана здоровья и безопасность работников	EM-MM-320a.1	(1) Общий коэффициент регистрируемых инцидентов (TRIR), (2) коэффициент смертельных случаев, (3) коэффициент частоты предотвращенных инцидентов (NMFR), (4) среднее количество часов обучения по охране здоровья, безопасности и реагированию на чрезвычайные ситуации для (а) штатных сотрудников и (б) сотрудников подрядчиков	56, 57	В ТОО «СП «Инкай» коэффициент частоты рассчитывается только на основе учета инцидентов с потерей трудоспособности. Учет ведется исключительно для показателя LTIFR.
Общее количество сотрудников, % подрядчиков	EM-MM-000.B	Общее количество работников (а) и (б) процент подрядчиков	63	

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 2. Ключевые ESG-индикаторы

Выпуск готовой продукции за 2024 год, тонн

Показатель	2024	2023	2022
Выпуск готовой продукции	2 992	3 230	3 201

Сброс воды, мегалитров

Общее количество сбрасываемой воды	Изменение, %	2024	2023	2022
Подземные воды (пресная вода)	-17	48,9	59,1	60,2

Образованные отходы, тонн

Наименование отхода	Изменение, %	2024	2023	2022
Опасные отходы	446	836	153	207
Неопасные отходы	22	26 858	22 092	13 828
Общий объем образованных отходов	24	27 694	22 245	14 035

Общее количество часов обучения по ОТ и реагированию на чрезвычайные ситуации в Компании

	2024	2023	2022
Внешнее обучение	9 442	4 344	9 903
Внутреннее обучение	11 760	13 640	9 900

Количество проведенных проверок объектов Компании, единиц

Показатель	2024	2023	2022
Общее количество проведенных проверок объектов	1 941	1 762	1 465

Водозабор с разбивкой по источникам, мегалитров

Общее количество забираемой воды	Изменение, %	2024	2023	2022
Подземные источники (пресная вода)	-4,7	670,3	703,5	662,6

Потребление воды, мегалитров

	Изменение, %	2024	2023	2022
Общее потребление воды	-3,5	621,4	644,4	602,5

Общий объем отходов, направляемых на захоронение, тонн

	Изменение, %	2024	2023	2022
НРАО	446	836	153	197
Неопасные отходы	22	26 858	22 092	12 540
Отходы, направляемые на захоронение	24	27 694	22 245	12 737

Количество работников, прошедших обязательный ежегодный медицинский осмотр в Компании, человек

Показатель	2024	2023	2022
Количество работников, прошедших обязательный ежегодный медицинский осмотр в Компании	718	669	705

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Количество несчастных случаев на производстве среди сотрудников (штатные сотрудники)

Показатель	2024	2023	2022
Для всех сотрудников			
Общее количество зафиксированных производственных травм (несчастных случаев)	1	1	0
Коэффициент частоты травм с потерей рабочего времени (LTIFR)	0,67	0,65	0
Общее количество производственного травматизма с тяжелой степенью последствий (за исключением смертельных случаев)	1	1	0
Общее количество несчастных случаев со смертельным исходом	0	0	0
Коэффициент частоты смертельных исходов	0	0	0
Общее количество отработанных часов	1 498 919	1 542 033	1 515 071

Количество несчастных случаев на производстве среди сотрудников (внештатные сотрудники и подрядные организации)

Показатель	2024	2023	2022
Для всех сотрудников			
Общее количество зафиксированных производственных травм (несчастных случаев)	0	0	1
Коэффициент частоты травм с потерей рабочего времени (LTIFR)	0	0	23,7
Общее количество производственного травматизма с тяжелой степенью последствий (за исключением смертельных случаев)	0	0	0
Общее количество несчастных случаев со смертельным исходом	0	0	0
Коэффициент частоты смертельных исходов	0	0	0
Общее количество отработанных часов	71 453	28 710	42 135

Списочная численность персонала в разбивке по полу и регионам, человек

Регион	2024		2023		2022	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
г. Шымкент	50	36	46	36	49	40
г. Астана	0	1	0	1	0	1
г. Алматы	0	0	0	0	0	0
Туркестанская область	602	66	609	65	591	63
Итого	652	103	655	102	640	104

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Списочная численность персонала в разбивке по форме занятости и регионам период на 2024 год, человек

Регион	Мужчины		Женщины	
	Постоянный договор	Срочный договор	Постоянный договор	Срочный договор
г. Шымкент	48	2	34	2
г. Астана	0	0	1	0
г. Алматы	0	0	0	0
Туркестанская область	587	15	65	1
Итого	635	17	100	3

Списочная численность персонала в разбивке по типу занятости и регионам период на 2024 год, человек

Регион	Мужчины		Женщины	
	Полная ставка (full-time)	Неполная ставка (part-time)	Полная ставка (full-time)	Неполная ставка (part-time)
г. Шымкент	50	0	36	0
г. Астана	0	0	1	0
г. Алматы	0	0	0	0
Туркестанская область	602	0	66	0
Итого	652	0	103	0

Списочная численность персонала в разбивке по форме занятости, человек

	2024	2023	2022
Договор аутстаффинга	57	48	32
Женщины	9	8	6
Мужчины	48	40	26

Доля высшего руководства, нанятого из местного сообщества на 2024 год, человек

Показатель	Граждане РК	Граждане других стран
Общее количество работников из высшего звена (Наблюдательный совет)	2	1
Общее количество работников из среднего звена (все руководители управлений, департаментов, отделов и т. д.)	104	1

Количество работников в разбивке по должностным категориям, человек

Показатель	2024				2023			
	Руководители высшего звена	Руководители функциональных подразделений	Специалисты	Рабочие	Руководители высшего звена	Руководители функциональных подразделений	Специалисты	Рабочие
Списочная численность сотрудников	3	163	247	342	3	163	243	348
В том числе по гендерным группам:								
Мужчин	3	138	183	328	3	137	182	333
Женщин	0	25	64	14	0	26	61	15
В том числе по возрастным группам:								
до 30	0	7	0	7	-	5	43	65
30-50	3	142	3	142	3	143	182	222
старше 50	0	14	0	14	0	15	18	61
В том числе по уязвимым группам населения:								
люди с инвалидностью	0	1	0	1	0	0	0	7

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Численность работников, принятых в Компанию, с разбивкой по полу, возрасту и региону, человек

Инкай	2024	2023	2022
Структура по гендерным группам:			
Мужчины	67	70	61
Женщины	12	11	11
Структура по возрастным группам:			
До 30 лет	24	31	32
От 30 лет до 50 лет	51	47	37
Старше 50 лет	4	3	3
Структура по регионам:			
г. Шымкент	21	17	10
г. Астана	1	0	1
г. Алматы	0	0	0
Туркестанская область	57	64	61
Итого	79	81	72

Количество работников, принятых и покинувших Компанию, человек

Показатель	2024	2023	2022
Общее количество работников	755	757	745
Количество принятых работников	79	81	72
Количество уволенных работников	81	68	74

Количество работников, охваченные коллективным договором на 2024 год

Общее количество работников, человек	755
Количество работников, охваченных коллективным договором, человек	755
Доля работников, охваченных коллективным договором, %	100

Численность работников, покинувших Компанию, с разбивкой по полу, возрасту и региону, человек

Инкай	2024	2023	2022
Структура по гендерным группам:			
Мужчины	70	55	61
Женщины	11	13	13
Структура по возрастным группам:			
До 30 лет	7	12	12
От 30 лет до 50 лет	57	46	47
Старше 50 лет	17	10	15
Структура по регионам:			
г. Шымкент	21	18	9
г. Астана	1	0	1
г. Алматы	0	0	0
Туркестанская область	59	50	64
Итого	81	68	74

Текущесть кадров, с разбивкой по полу, возрасту и региону, %

Показатель	2024	2023	2022
Общая текущесть кадров	11	9	10

В том числе по гендерным группам:

Мужчины	11	8	10
Женщины	11	13	13

В том числе по возрастным группам:

До 30 лет	6	11	11
От 30 до 50 лет	10	8	9
Старше 50 лет	18	11	18

В том числе по региону:

г. Астана	100	-	100
г. Шымкент	24	22	10
Туркестанская область	9	7	10

Отпуск по уходу за ребенком

Показатель	2024		
	Всего	Мужчин	Женщин
Количество сотрудников, имевших право на отпуск по материнству/отцовству в отчетном периоде	755	652	103
Количество сотрудников, взявших отпуск по материнству/отцовству в отчетном периоде	45	28	17
Количество сотрудников, которые должны были вернуться на работу в отчетном периоде по окончании отпуска по материнству/отцовству	26	17	9
Количество сотрудников, вернувшихся на работу в отчетном периоде по окончании отпуска по материнству/отцовству	19	11	8
Количество сотрудников, вернувшихся на работу по окончании отпуска по материнству/отцовству и продолжающих работать в течение 12 месяцев после возвращения на работу	10	6	4
Коэффициент возвращения на работу	73,08	64,71	88,89
Коэффициент удержания	142,86	300,00	80,00

Количество работников, охваченных комплексной оценкой деятельности, с разбивкой по полу, человек

Показатель	2024		2023	
	Мужчин	Женщин	Мужчин	Женщин
Общее количество работников, получающих регулярную оценку производительности и развития карьеры	100	642	66	599
Общее количество работников по полу	103	652	102	655
Процент работников, получающих регулярную оценку производительности и развития карьеры	97%	98%	65%	91%

Среднее количество часов обучения в год на одного работника по полу и по категории

Показатель	2024	2023	2022
Гендерный признак			
Женщины	15	10	13
Мужчины	29	25	10
Категория персонала			
Руководители и специалисты	21	22	14
Рабочие	20	3	5

Среднее количество часов обучения в год на одного работника

	2024	2023	2022
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника	21,25	15	10,5

Соотношение стандартной начальной заработной платы по полу к местной минимальной заработной плате, тенге

Показатель	2024	2023
Минимальный размер оплаты труда по стране		
Женщины	85 000	70 000
Мужчины	85 000	70 000
Средний оклад для стартовой позиции		
Женщины	226 086	209 613
Мужчины	204 547	201 697
Соотношение среднего оклада женщин к местной минимальной заработной плате	2,66%	2,99%
Соотношение среднего оклада мужчин к местной минимальной заработной плате	2,40%	2,88%

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Количество работников, охваченных комплексной оценкой деятельности, с разбивкой по категориям должностей, человек

Показатель	2024				2023			
	Руководители высшего звена	Руководители функциональных подразделений	Специалисты	Рабочие	Руководители высшего звена	Руководители функциональных подразделений	Специалисты	Рабочие
Общее количество работников, получающих регулярную оценку производительности и развития карьеры	3	150	247	342	3	125	194	343
Общее количество работников в каждой категории	3	163	247	342	3	163	243	348
Процент работников, получающих регулярную оценку производительности и развития карьеры	100%	81%	91%	100%	100%	70%	80%	99%

Статистика поступивших жалоб и обращений по горячей линии в период с 2019 по 2024 год, ед.

	Общее количество	Подтвержденные случаи
2019	7	1
2020	7	0
2021	4	2
2022	3	3
2023	7	5
2024	1	1

Соблюдение законов и нормативных актов в 2024 году

Общее количество случаев несоблюдения законов и нормативных актов, в том числе:	ед.	2
случаи наложения штрафов	ед.	1
случаи применения неденежных санкций	ед.	1
Общее количество случаев несоблюдения законов и нормативных актов, штрафы которых были оплачены	ед.	1
предъявлены в отчетном году	ед.	1
предъявлены в предыдущих отчетных периодах	ед.	0
Общая сумма штрафов, оплаченных за несоблюдение законов и нормативных актов	тенге	285 896 666
предъявлены в отчетном году	тенге	285 896 666
предъявлены в предыдущих отчетных периодах	тенге	0

Общая численность и процент сотрудников, прошедших обучение по борьбе с коррупцией, с разбивкой по категориям и регионам сотрудников за 2024 год, человек

Категория персонала	Количество	Процент от общего числа сотрудников
Члены органов управления	3	0,4%
Руководители и специалисты	84	11,6%
Рабочие	163	21,6%
Итого	250	33,6%

Ключевые цифры, тыс. тенге

Показатель	2024	2023	2022
Выручка	323 056 060	240 175 926	165 966 106
Себестоимость реализации	(68 888 846)	(47 279 711)	(31 687 170)
ЕБИТДА	265 620 544	195 899 440	133 693 357
Цена реализации продукции, \$ за кг	205.50	162.60	120.53
Чистая прибыль	200 248 097	143 139 051	99 461 422
Денежный поток от операционной деятельности	153 682 864	96 367 251	87 391 016

Экономическая стоимость, тыс. тенге

	2024	2023	2022
Созданная прямая экономическая стоимость			
1 Доходы	329 909 122	240 742 223	168 031 516
Распределенная экономическая стоимость, в т. ч.			
2 Операционные расходы	(47 673 785)	(37 362 218)	(29 061 445)
3 Зароботная плата	(9 485 377)	(8 044 744)	(7 012 764)
4 Налоги, кроме подоходного	(20 345 136)	(12 741 108)	(4 923 359)
5 Расходы по подоходному налогу	(50 163 678)	(35 721 082)	(26 046 840)
6 Прочие расходы	(1 517 679)	(3 666 922)	(1 456 384)
7 Расходы на социальную сферу (инвестиции в местные сообщества)	(475 370)	(67 098)	(69 302)
Нераспределенная экономическая стоимость (прибыль за год)			
	200 248 097	143 139 051	99 461 422

Налоговые показатели, тыс. тенге

	2024	2023
Налоги		
Страна	Республика Казахстан	
Основная деятельность	Добыча на месторождении Инкай, переработка, экспорт и реализация урановой продукции	
Численность сотрудников (чел.)	755	717
Доход от реализации	323 056 060	240 175 926
Прибыль (убыток) до налогообложения	250 411 775	178 860 133
Материальные активы, за вычетом денежных средств и денежных эквивалентов	106 079 618	91 728 728
Уплаченный налог на прибыль организаций	49 595 482	37 723 724
Подоходный налог, начисленный на прибыль (убыток)	50 444 273	37 389 813
Общие выплаты сотрудникам (включая соответствующие налоги)	7 483 583	6 784 092
Налоговые отчисления, удержанные и уплаченные за работников	650 042	586 392
Отраслевые налоговые сборы и прочие налоги или выплаты в пользу государства	26 297 070	25 602 668

Доля местных поставщиков в закупках

Год	Общее количество поставщиков, ед.	Количество местных поставщиков, ед.	Доля	Общая сумма закупок, тыс. тенге	Общая сумма закупок у местных поставщиков, тыс. тенге	Доля
2024	663	628	99%	28 525 773	24 245 049	85%
2023	663	628	99%	28 761 662	25 906 263	90%
2022	663	628	99%	21 962 210	16 551 874	75%

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 3. Аббревиатуры термины и сокращения

CEO	Chief Executive Officer (Главный исполнительный директор)
COSO	Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (Комитет организаций-спонсоров Комиссии Тредвея)
CSI	Customer Satisfaction Index (Индекс удовлетворенности клиентов)
ESAP	Environmental and Social Action Plan (План действий в области экологии и социальной ответственности)
ESG	Environmental, Social, and Governance (экологический, социальный и управленческий аспекты)
ESRP	Environmental and Social Research Program (Программа экологических и социальных исследований)
Exit-интервью	собеседование с сотрудником, покидающим компанию
Foreign Corrupt Practices Act	Закон о коррупции за рубежом (США)
GHG	Greenhouse gases (парниковые газы)
GPS	Global Positioning System (Глобальная система позиционирования)
GRI	Global Reporting Initiative (Глобальная инициатива по отчетности)
HR	Human Resources (человеческие ресурсы)
HR BP	Human Resources Business Partner (бизнес-партнер по управлению персоналом)
I-REC	International Renewable Energy Certificates (Международные сертификаты возобновляемой энергии)
IOSH	Institution of Occupational Safety and Health (Институт охраны труда и промышленной безопасности)
IR	Infrared (инфракрасный)
ISO	International Organization for Standardization (Международная организация по стандартизации)
ISSA	International Social Security Association (Международная ассоциация социального обеспечения)
L.L.M	Master of Laws (Магистр права)
LTIFR	Lost Time Injury Frequency Rate (Коэффициент случаев травматизма с потерей рабочего времени на 1 миллион человеко-часов)
NAV	Net Asset Value (Стоимость чистых активов)
NPS	Net Promoter Score (Индекс потребительской лояльности)
PwC	PricewaterhouseCoopers
UK Bribery Act	Закон Великобритании о взяточничестве

Zero Waste	концепция максимально эффективного использования ресурсов и минимизации отходов
АГМП	Республиканская ассоциация горнодобывающих и горно-металлургических предприятий
АО	акционерное общество
Аутстаффинг	модель работы, при которой сотрудники формально числятся в штате одной компании, но работают на другую компанию
БД 1С	база данных, используемая в системе 1С
БиОТ	Безопасность и охрана труда
ВАКР	Внутренний анализ коррупционных рисков
ВЛЭП	воздушные линии электропередач
ВОВ	Великая Отечественная война
ГИС БД	геоинформационная база
ГТП	геолого-технологический полигон
ДЗО	дочерние и зависимые организации
ДПБ	Департамент промышленной безопасности
ИПР	индивидуальный план развития
ИСМ	Интегрированная система менеджмента
кВА	киловольт-ампер
кг	килограмм (-ы)
КГУ	коммунальное государственное учреждение
КИМЭП	Казахстанский институт менеджмента, экономики и прогнозирования
КК	квалификационная комиссия
КПД	ключевой показатель деятельности
КТПН	комплектная трансформаторная подстанция наружной установки
ЛОС-Р-200	локальные очистные сооружения, предназначенные для полной очистки сточных вод
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергетике
МГЭИК	Межправительственная группа экспертов по изменению климата
МИСиС	Национальный исследовательский технологический университет (ранее – Московский институт стали и сплавов)
млн	миллионы (-ов)
млрд	миллиарды (-ов)

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

МСОП	Международный союз охраны природы
МСФО	Международные стандарты финансовой отчетности
НАК	Национальная атомная компания
НБ РК	Национальный Банк Республики Казахстан
НДС	Нормативы допустимых сбросов
НИОКР	научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы
НИР	научно-исследовательские работы
НК	Национальная компания
НП	нормативы потребления
НС	Наблюдательный совет
НУП	Налоговая учетная политика
ООН	Организация Объединенных Наций
ООС	охрана окружающей среды
ОПЗ	основной перерабатывающий завод
ОСУ	Общее собрание Участников
ОТ	охрана труда
ОТиПБ	охрана труда и производственной безопасности
ОУР	отчет об устойчивом развитии
ОЮЛ	объединение юридических лиц
п.	поселок
ПАБ	Поведенческие аудиты безопасности
ПБ	производственная безопасность
ПВ	подземное выщелачивание
ПГ	парниковые газы
ПЗУ	птицезащитные устройства
ПРГР	План развития горных работ
ПСВ	подземное скважинное выщелачивание
ПЭК	Производственный экологический контроль
РБ	радиационная безопасность
РК	Республика Казахстан
СМК	Система менеджмента качества
с.о.	сельский округ
СП	совместное предприятие
СУПБ	Система управления производственной безопасностью

СУР	Система управления рисками
США	Соединенные Штаты Америки
ТБ	техника безопасности
ТБО	твердые бытовые отходы
ТОИР	техническое обслуживание и ремонт
ТОО	товарищество с ограниченной ответственностью
ТРУ	товары, работы, услуги
тыс.	тысяч (-и)
УПП	управление производственным предприятием
ФНБ	Фонд национального благосостояния
ЦНТИ	Центр научно-технологических инициатив
ЦУР	Цели устойчивого развития Организации Объединенных Наций

Контактная информация GRI 2-3

Товарищество с ограниченной ответственностью «Совместное предприятие «Инкай»

Республика Казахстан, г. Шымкент, проспект Кунаева, зд. 80, X08K1X5

Тел.: +7 7252 997 182

Факс: +7 7252 997 183

E-mail: office@inkai.kz

Веб-сайт: <https://inkai.kazatomprom.kz>

ОБ ОТЧЕТЕ

ПРОФИЛЬ
КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЯ
УСТОЙЧИВОСТИ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕЗОПАСНОСТЬ
НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

НАШИ ЛЮДИ

КОРПОРАТИВНОЕ
УПРАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ
ПОКАЗАТЕЛИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

.....

Вы можете поделиться своим мнением об Отчете за 2024 год и задать интересующие вопросы, касающиеся Отчета, а также получить бумажную копию, связавшись с нами по указанным ниже контактам.

Юсупов Галымжан

Начальник управления менеджмента качества

Департамента бизнес-администрирования

gyussupov@inkai.kz

Тел.: +7 7252 997 182 (вн. 45186)

Дата публикации Отчета: ____ 2025 года.



2024 ОТЧЕТ
ОБ УСТОЙЧИВОМ
РАЗВИТИИ