

Одобрена  
решением Правления  
акционерного общества  
«Национальная компания  
«Қазақстан темір жолы»  
от «31»марта 2021 года  
(протокол №02/11, вопрос №3)

Утверждена  
решением Совета директоров  
акционерного общества  
«Национальная компания  
«Қазақстан темір жолы»  
от «24» мая 2021 года  
(протокол №8, вопрос №1)

с изменениями и  
дополнениями,  
внесенными решением  
Совета директоров  
акционерного общества  
«Национальная компания  
«Қазақстан темір жолы»  
от «15» декабря 2023 года,  
(протокол №17, вопрос №3)

**Политика в области устойчивого развития  
акционерного общества  
«Национальная компания  
«Қазақстан темір жолы»**

г. Астана

2023 год

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ</b> .....	3
1.1 Понятия и сокращения .....	3
1.2 Назначение и область применения .....	4
1.3 Нормативные ссылки .....	4
1.4 Распределение ответственности.....	5
<b>2. ОСНОВЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ</b> .....	7
2.1 Ключевая идея устойчивого развития .....	7
2.2 Принципы в области устойчивого развития .....	7
2.3 Ключевые риски в области устойчивого развития.....	8
2.4 Цели в области устойчивого развития.....	8
2.5 Реализация целей в области устойчивого развития .....	9
<b>3. МЕХАНИЗМ ВНЕДРЕНИЯ ПРИНЦИПОВ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В ПРОЦЕССЫ КОМПАНИИ</b> .....	9
3.1 Оценка эффективности устойчивого развития .....	9
3.2 Включение в мотивационные КПД членов Правления Компании и дочерних организаций показатели в области устойчивого развития .....	10
<b>4. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ</b> .....	10
4.1 Карта заинтересованных сторон .....	11
<b>5. РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ</b> .....	11
5.1 Матрица существенности .....	12
5.2 Подготовка отчетности в области устойчивого развития.....	13
Приложение 1 .....	14
Приложение 2 .....	26
Приложение 3 .....	27
Приложение 4 .....	31
Приложение 5 .....	42
Приложение 6 .....	44

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### 1.1 Понятия и сокращения

В настоящей Политике используются следующие понятия и сокращения:

<b>ДО</b>	дочерние организации – юридические лица, решения которых может определять Компания на основании наличия преобладающей доли участия в уставном капитале, а также пятьдесят и более процентов голосующих акций (долей участия) которых прямо или косвенно принадлежат Компании на праве собственности или доверительного управления.
<b>Заинтересованные стороны</b>	физические лица, юридические лица, группа физических и юридических лиц, которые оказывают влияние или могут испытывать влияние деятельности Компании, ее продуктов или услуг и связанных с этим действий в силу норм законодательства, заключенных договоров (контрактов) или косвенно (опосредованно), за исключением тех, кто может быть знаком с Компанией или выражать мнение о ней, основными представителями заинтересованных сторон являются акционеры, работники, клиенты, поставщики, государственные органы, дочерние организации, держатели облигаций, кредиторы, инвесторы, общественные организации, население регионов, в которых осуществляется деятельность Компании
<b>Компания, АО «НК «ҚТЖ»</b>	акционерное общество «Национальная компания «Казакстан темір жолы»
<b>КБОУС</b>	Комитет по безопасности и охране окружающей среды Совета директоров АО «НК «ҚТЖ»
<b>Совет директоров</b>	Совет директоров АО «НК «ҚТЖ»
<b>Группа компаний</b>	акционерное общество «Национальная компания «Казакстан темір жолы» и его дочерние организации
<b>Кодекс корпоративного управления Компании</b>	Кодекс корпоративного управления акционерного общества «Фонд национального благосостояния «Самрук-Қазына», утвержденный Постановлением Правительства Республики Казахстан от 5 ноября 2012 года № 1403
<b>ЦКР</b>	структурное подразделение Компании, ответственное за вопросы стратегического

	развития Компании и координацию мероприятий в области устойчивого развития
<b>ESG</b>	environmental, social and governance (окружающая среда, социальная сфера и корпоративное управление)

## 1.2 Назначение и область применения

Настоящая Политика в области устойчивого развития Компании (далее - Политика) разработана в целях внедрения системы управления в области устойчивого развития, которая позволит последовательно и непрерывно следовать принципам устойчивого развития и ESG, подтверждения приверженности Компании и ее ДО стандартам в области устойчивого развития, а также обеспечения долгосрочного устойчивого тренда улучшения результатов деятельности Компании, соблюдая баланс интересов заинтересованных сторон.

Задачи настоящей Политики:

- 1) закрепление ответственности органов управления Компании и ее ДО за внедрение принципов устойчивого развития;
- 2) определение целей и принципов в области устойчивого развития и ESG;
- 3) определение процесса управления рисками в области устойчивого развития;
- 4) установление механизма достижения целей и внедрение принципов устойчивого развития;
- 5) создание эффективной системы управления взаимодействия с заинтересованными сторонами Компании и ее ДО;
- 6) определение порядка раскрытия информации о деятельности Компании и ее ДО в области устойчивого развития.

Политика является основополагающим документом для совершенствования деятельности Компании в области устойчивого развития.

Положения Политики должны соблюдаться всеми должностными лицами и работниками Компании и ее ДО и включаться в систему деловых отношений с клиентами, поставщиками и партнёрами.

Настоящая Политика является публичным документом, доступным на информационных ресурсах Компании.

## 1.3 Нормативные ссылки

Настоящая Политика разработана с учетом требований законодательства Республики Казахстан, а также внутренних документов Компании:

Устав Компании, утверждённый решением Единственного акционера АО «НК «КТЖ» от 24 декабря 2010 года (приказ № 94-п) с изменениями и дополнениями, внесенными решениями Правления АО «Самрук-Қазына» (протоколы от 24 декабря 2012 года № 57/12, от 6 июня 2016 года №21/16, от

25 мая 2017 года №14/17, от 14 мая 2018 года №14/18, от 16 ноября 2018 года №34/18, от 24 июля 2019 года №24/19, от 13 июля 2020 года №26/20, от 09 сентября 2021 года №39/21, от 27 мая 2022 года №29/22);

Стратегия развития Компании, утвержденная решением Совета директоров АО «НК «КТЖ» (протокол от 29 марта 2023 года №3);

Кодекс корпоративного управления Компании;

Референсная модель по устойчивому развитию для портфельных компаний АО «Самрук-Қазына», утвержденная решением Правления АО «Самрук-Қазына» (протокол от 17 марта 2017 года №09/17);

Руководство по отчетности в области устойчивого развития (GRI Standards).

#### 1.4 Распределение ответственности

Наименование органа управления	Роль
Совет директоров	Обеспечение стратегического руководства за деятельностью в области устойчивого развития, мониторинг и утверждение отчета в области устойчивого развития.
Комитеты при Совете директоров	Способствование глубокому и тщательному рассмотрению вопросов, входящих в компетенцию Совета директоров и повышению качества принимаемых решений по направлениям устойчивого развития. Контроль над соблюдением нормативных и регуляторных требований, связанных с устойчивым развитием, обеспечение этичности деятельности в области устойчивого развития, контроль за рисками в области устойчивого развития и качеством нефинансовой информации и отчетности. Осуществление контроля за внедрением принципов устойчивого развития и положений настоящей Политики.
Правление Компании	Соблюдение принципов и требований настоящей Политики. Разработка планов мероприятий по Компании и ее ДО по внедрению принципов в области устойчивого развития и контроль их исполнения.
Исполнительные органы ДО	Соблюдение принципов и требований настоящей Политики. Исполнение разработанных в Компании планов мероприятий по внедрению принципов в области устойчивого развития.

Член Правления, курирующий вопросы устойчивого развития	Ответственный за реализацию настоящей Политики.
Руководитель ЦКР	Ответственный за координацию мероприятий в области устойчивого развития по Компании. Обеспечение методологической поддержкой дочерних организаций Компании по вопросам устойчивого развития.
Руководители структурных подразделений и ДО Компании	Соблюдение принципов и требований настоящей Политики. Предоставление необходимой информации и предложений для формирования интегрированного годового отчета, отчета по оценке эффективности устойчивого развития, планов мероприятий по внедрению принципов устойчивого развития. Исполнение разработанных в Компании планов мероприятий по внедрению принципов в области устойчивого развития.

## 2. ОСНОВЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

### 2.1 Ключевая идея устойчивого развития

Ключевой идеей устойчивого развития Компании является достижение стратегических целей Компании в долгосрочном периоде с учетом интересов различных заинтересованных сторон. Устойчивое развитие учитывает все аспекты деятельности Компании, включая экономические, социальные и экологические, а также соответствует ее корпоративным ценностям.

Наряду с улучшением финансовых результатов экологическая и социальная активность положительно сказывается на общей репутации Компании. Несмотря на то, что показатели не имеют прямого материального выражения, они также оказывают значительное влияние на рыночную капитализацию.

Мировые логистические компании стремятся соответствовать все возрастающим требованиям в области устойчивого развития. Ведущим компаниям удалось превратить устойчивое развитие в один из элементов создания стоимости за счет повышения операционной эффективности, усиление значимости социальной стороне деятельности компании, экологической эффективности, обеспечение прозрачности деятельности и улучшения взаимоотношений с ключевыми заинтересованными сторонами.

Систематизированное управление устойчивым развитием позволяет установить приоритеты Компании в области устойчивого развития на стратегическом уровне, а затем детализировать их до операционного уровня; регулярно осуществлять оценку результативности деятельности в этой области, а также готовить отчетность в зависимости от потребностей заинтересованных сторон.

Таким образом, Политика Компании в области устойчивого развития определяет широкое применение экономических, социальных, и экологических аспектов посредством внедрения передовых практик в области производства, экологических инициатив, безопасности труда и социальной сферы при этом, соблюдая оптимальный баланс между интересами заинтересованных сторон и стратегическими задачами Компании.

Все корпоративные решения, принимаемые руководством Компании, должны соответствовать принципам и целям в области устойчивого развития.

### 2.2 Принципы в области устойчивого развития

Принципами в области устойчивого развития являются открытость, подотчетность, прозрачность, этическое поведение, уважение интересов заинтересованных сторон, законность, соблюдение прав человека, нетерпимость к коррупции, недопустимость конфликта интересов, личный пример.

Совет директоров и исполнительные органы Компании и ДО при принятии управленческих решений руководствуются принципами в области устойчивого развития.

Все работники, каждый на своем уровне, внедряют принципы в области устойчивого развития путем личного поведения и соблюдения соответствующих внутренних документов Компании.

Принципы корпоративной социальной ответственности подробно отражены в приложении 1 к настоящей Политике.

### 2.3 Ключевые риски в области устойчивого развития

Управление ESG рисками осуществляется в рамках общекорпоративной системы управления рисками и внутреннего контроля Компании, которая охватывает управление рисками корпоративного управления, социального, экологического характера, включая риски изменения климата.

### 2.4 Цели в области устойчивого развития

Внедрение принципов ESG Компании является одной из стратегических целей Компании, нашедшей свое отражение в Стратегии развития до 2032 года, утвержденной решением Совета директоров АО «НК «КТЖ» (далее – Стратегия).

Компания заявляет о своей приверженности 17 целям ООН в области устойчивого развития. Из 17 целей Компания фокусируется на 6 целях в области устойчивого развития, на которые в силу специфики своей деятельности Компания может оказать влияние:



Следующие ключевые показатели деятельности (КПД) оценивают реализацию указанных целей:

- коэффициент несчастных случаев с потерей трудоспособности (взятых на учет) LTIR
- доля женщин на руководящих должностях
- уровень социальной стабильности
- уровень вовлеченность административного персонала
- уровень безопасности перевозок
- удельный расход дизельного топлива на тягу поездов
- углеродный след

Целевые значения КПД отражены в Дереве ключевых показателей деятельности в области устойчивого развития Компании (приложение 2 к настоящей Политике).



Информация о влиянии Компании на остальные цели ООН, затрагивающие деятельность Компании, предоставляется в ежегодном интегрированном отчете Компании.

## 2.5 Реализация целей в области устойчивого развития

Четыре КПД в области устойчивого развития (*уровень социальной стабильности, уровень безопасности перевозок, углеродный след, коэффициент несчастных случаев с потерей трудоспособности (взятых на учет) LTIR*) являются стратегическими КПД, остальные три КПД (*уровень вовлеченность административного персонала, доля женщин на руководящих должностях, удельный расход дизельного топлива на тягу поездов*) оценивают достижение стратегических инициатив.

Для достижения целевых значений стратегических КПД и инициатив и распределения ответственности за их достижение между членами Правления Компании и ДО в Компании разрабатывается План мероприятий по реализации Стратегии. План мероприятий по реализации Стратегии также включает мероприятия по достижению КПД и инициатив в области устойчивого развития. Вынесение результатов выполнения Плана мероприятий по реализации Стратегии на рассмотрение Совета директоров Компании проводится на ежегодной основе.

Процесс разработки и мониторинга исполнения мероприятий по достижению КПД в области устойчивого развития уже предусмотрены в рамках единых мероприятий по достижению стратегических КПД. Поэтому процесс реализации и мониторинга целей в области устойчивого развития ограничен ежегодным рассмотрением КБООС и Советом директоров материалов по выполнению КПД в области устойчивого развития с подробными факторами, повлиявшими на исполнение / неисполнение КПД.

## 3. МЕХАНИЗМ ВНЕДРЕНИЯ ПРИНЦИПОВ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В ПРОЦЕССЫ КОМПАНИИ

Компания планомерно внедряет принципы устойчивого развития в ключевые процессы. Процесс внедрения принципов устойчивого развития осуществляется путем реализации следующих мероприятий:

- проведение КБООС оценки эффективности устойчивого развития и определение направлений по улучшению;

- включение в мотивационные КПД членов Правления Компании и ее ДО показателей в области устойчивого развития.

### 3.1 Оценка эффективности устойчивого развития

Ежегодно Компания проводит оценку эффективности устойчивого развития (приложение 3 к настоящей Политике). Оценка проводится путем сравнения показателей экономического, экологического, социального аспектов деятельности Компании с показателями аналогичных компаний,

социально-экономических показателей по РК, исторических показателей Компании. По результатам проведения сравнительного анализа каждому показателю присваивается оценка (*улучшение, ухудшение, без изменений*) Результаты оценки эффективности устойчивого развития представляются в разрезе Компании, ДО.

Используемый метод оценки позволяет увидеть общую картину слабых и сильных стороны Компании и ДО по сравнению с другими компаниями.

Информация о результатах проведения оценки эффективности устойчивого развития выносятся на рассмотрение КБООС не позже второго квартала. По результатам рассмотрения оценки, КБООС предлагает рекомендации по улучшению низких оценок. Полученные рекомендации ЦКР доводит до структурных подразделений / ДО для принятия необходимых мер.

### 3.2 Включение в мотивационные КПД членов Правления Компании и дочерних организаций показатели в области устойчивого развития

Для повышения стимула руководителей Компании и ДО в части исполнения мероприятий, связанных с устойчивым развитием, в мотивационные карты членов Правления Компании и ДО включаются КПД, связанные с устойчивым развитием.

## 4. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Основной целью нашего взаимодействия с заинтересованными сторонами, включая ответственное ведение бизнеса Компании, является обеспечение прозрачности, доверия и сотрудничества в области устойчивого развития, что способствует взаимопониманию и достижению общих целей.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами является неотделимым элементом деятельности любой Компании. Диалог, осуществляемый Компанией и заинтересованными сторонами, оказывает значительное влияние на устойчивое развитие.

Основой взаимодействия с заинтересованными сторонами является выявление заинтересованных сторон, оказывающих существенное влияние на Компанию, определение степени зависимости заинтересованных сторон от Компании, построение матрицы существенности и формирование Плана взаимодействия с заинтересованными сторонами.

#### 4.1 Карта заинтересованных сторон

Карта заинтересованных сторон предназначена для систематизации и визуализации информации об окружении Компании с целью выработки методов взаимодействия с каждым из заинтересованных сторон.

В Компании формируется консолидированная Карта заинтересованных сторон, в том числе по ее дочерним организациям.

Методология разработки Карты заинтересованных сторон и карта заинтересованных сторон предусмотрены в приложении 4 к настоящей Политике.

Методология разработки Карты заинтересованных сторон, включает следующие процедуры:

- выявление заинтересованных сторон с учетом их вклада и ожиданий;
- определение приоритетов заинтересованных сторон, исходя из их влияния на наши операции и важности;
- выбор метода взаимодействия с заинтересованными сторонами в зависимости от контекста, включая диалог, консультации и другие подходы.

## 5. РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Компания стремится к открытости и обеспечению информированности заинтересованных сторон о результатах своей деятельности в области устойчивого развития. Подготовку и выпуск отчетности в области устойчивого развития Компания проводит на ежегодной основе в рамках формирования Интегрированного годового отчета Компании.

В Интегрированном годовом отчете публикуется информация как о финансовых результатах, так и о социальных, экологических и других нефинансовых аспектах деятельности Компании.

Основными принципами формирования отчетности является:

- Использование стандартов Глобальной инициативы по отчетности (версия GRI Standards);
- Принцип существенности - акцентирование внимания на темах, существенных для заинтересованных сторон;
- Принцип сопоставимости – обеспечение пользователям отчета выявлять изменения, произошедшие в компании;
- Принцип постоянного улучшения качества отчета.

Для обеспечения высокой достоверности и качества раскрытия информации в области устойчивого развития Компания проводит процедуру независимого внешнего аудита своих Интегрированных годовых отчетов.

Компания осуществляет публикацию Отчетов на официальном сайте Компании для обеспечения доступа всех заинтересованных сторон.

## 5.1 Матрица существенности

В рамках анализа заинтересованных сторон ЦКР осуществляет ранжирование значимых (как для Компании, так и заинтересованных сторон) аспектов деятельности Компании.

ЦКР в срок не позднее 31 марта, следующего за отчетным периодом проводит опрос заинтересованных сторон согласно опроснику, форма которого представлена в приложении 5 к настоящей Политике.

Как результат совместной работы руководства Компании и представителей заинтересованных сторон формируется Матрица существенности Компании с учетом рекомендаций глобальной инициативы в области отчетности (Global Reporting Initiative, GRI), а также данных опроса заинтересованных сторон.

Матрица существенности является одной из фундаментальных базисов отчетности. Акцентирование внимания на темах, существенных для заинтересованных сторон, делает отчет более актуальным, удобным в использовании и заслуживающим доверия заинтересованных сторон.

Ниже описаны этапы определения существенных аспектов.

Этап	Задачи	Методика
1. Выявление всех аспектов	Рассмотрение всех аспектов, значимых с точки зрения устойчивого развития для Компании, и выделение потенциально заслуживающих внимания аспектов	Анализ стандартов GRI; Оценка данных и показателей Компании, связанные с экономическими, экологическими и социальными аспектами; Оценка воздействия на создание долгосрочной стоимости бизнеса; Оценка воздействия на внешние заинтересованные стороны; Оценка корпоративных рисков.
2. Определение существенных аспектов	Проведение анализа выявленных аспектов на предмет значимости для заинтересованных сторон и Компании	Анкетирование внутренних и внешних заинтересованных сторон
3. Графическая схема значимых аспектов (Матрица существенности)	Графическое отображение по итогам анализа выявленных существенных аспектов	Наглядное описание перечня существенных аспектов

4. Отбор на основе «двойной существенности»	Выявление существенности с точки зрения финансовых результатов Компании и ее долгосрочной стоимости бизнеса, а также с точки зрения заинтересованных сторон	Отбор существенных аспектов в Матрице существенности
5. Подтверждение правильности	Проведение экспертной оценки выявленных тем на предмет полноты и сбалансированности с участием руководства Компании	Консультации с экспертами в области устойчивого развития; проведение совместных обсуждений с должностными лицами Компании
6. Одобрение результатов анализа существенности	Вынесение результатов анализа на рассмотрение КБООС для обсуждения и одобрения	

## 5.2 Подготовка отчетности в области устойчивого развития

Отчетность в области устойчивого развития позволяет сообщать о результатах своей деятельности и воздействии на широкий круг аспектов устойчивого развития, охватывающих экологические, социальные и управленческие параметры, что позволяет компаниям быть более прозрачными в отношении рисков и возможностей, с которыми они сталкиваются, обеспечивая заинтересованным сторонам более глубокое представление об эффективности деятельности в области устойчивого развития.

Компании и ее дочерним организациям следует придерживаться рекомендаций, указанных в приложении 6 к настоящей Политике.

Приложение 1  
к Политике в области  
устойчивого развития АО «НК «ҚТЖ»,  
утвержденной решением  
Совета директоров АО «НК «ҚТЖ»  
от «24» мая 2021 года.  
(протокол №8)

## **Принципы в области корпоративной социальной ответственности**

### **1. Общие положения**

Компания, осознавая социальную ответственность бизнеса, в целях обеспечения максимальных выгод народу Республики Казахстан от своей деятельности, принимает добровольные обязательства по социально ответственному участию в жизни работников Компании, населения в регионах деятельности Компании и общества в целом.

Под корпоративной социальной ответственностью понимается выполнение добровольно принятых на себя обязательств по обеспечению максимальных выгод не только народу Республики Казахстан, но и создание ценностей для Единственного акционера, потребителей и общества в целом.

Компания видит роль социальной ответственности как добровольный вклад бизнеса в развитие общества в социальной, экономической и экологических сферах, связанных напрямую с деятельностью Компании и в соответствии с возможностями Компании.

Принимая Принципы корпоративной социальной ответственности, Компания подтверждает, что добровольно принятые на себя обязательства:

- являются дополнительными к обязательствам, предусмотренным законодательством Республики Казахстан;
- обращены как к работникам, неработающим пенсионерам Компании, акционеру Компании, к коммерческим партнерам, так и к государству и гражданскому сообществу;
- основаны на коммерческом расчете, подтверждаемом перед лицом акционера Компании и партнеров по бизнесу;
- рассчитаны на солидарные инициативные действия участников рынка и партнерские взаимоотношения с государством и обществом;
- будут периодически пересматриваться с учетом производственно финансовых показателей Компании и уровня социально-экономического развития Республики Казахстан.

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

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

эффективно управлять непроизводственными рисками, возникающими в бизнес-процессе;

обеспечивать поступательное развитие бизнеса, посредством развития общества.

## **2. Принципы социальной ответственности**

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

социальная ответственность Компании формализуется под призмой корпоративных ценностей БЛАГО (Безопасность, Лидерство, Амбиции, Гордость и Ответственность) в виде социальных программ, предусмотренных локальными актами Компании, которые реализуются и финансируются Компанией;

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

### **2.1. Участие в международных инициативах корпоративной социальной ответственности.**

Компания присоединилась к Глобальному договору, инициированному Организацией Объединенных Наций. Глобальный договор представляет собой базирующуюся на признанных ценностях основу для сотрудничества ООН с бизнесом на всех уровнях. Глобальный договор призывает деловые круги руководствоваться в своей деятельности десятью основополагающими принципами в области соблюдения прав человека, норм трудовых отношений и охраны окружающей среды. Компания берет на себя исполнение следующих принципов:

В сфере соблюдения прав человека:

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

обеспечить свою непричастность к нарушениям прав человека.

В сфере трудовых отношений:

поддерживать свободу ассоциаций и признание на деле права на заключение коллективных договоров;

выступать за уничтожение всех форм принудительного труда;

выступать за полное искоренение детского труда;

выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости;

обеспечить равные возможности и вознаграждения;

поддерживать усилия по прекращению торговли людьми.

В сфере охраны окружающей среды:

способствовать предупреждению негативных воздействий на окружающую среду;

предпринимать инициативы, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды;

содействовать развитию и распространению экологически чистых технологий.

В сфере противодействия коррупции:

противостоять всем формам коррупции, включая вымогательство и взяточничество.

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

## **2.2. Прозрачность.**

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

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

## **2.3. Инициативность.**

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

## **2.4. Экономическая эффективность.**

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

Вместе с тем, Компания осуществляет постоянный мониторинг и анализ социальных расходов, оценивает их эффективность и прогнозирует последствия вводимых в этой сфере изменений с помощью системы оценки эффективности и достаточности вложенных средств и направлений в социальную деятельность Компании.

# **3. Корпоративные социальные гарантии работникам, инвалидам и неработающим пенсионерам Компании**

## **3.1. Социально-ответственное регулирование вопросов труда, занятости и производственных отношений.**



### **3.1.1. Политика оплаты и мотивации труда.**

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

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

установление минимального размера месячной тарифной ставки работникам первого разряда не ниже минимального размера месячной заработной платы, установленного Законом Республики Казахстан о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год.

решение об увеличении/снижении размеров тарифных ставок (должностных окладов) принимать с соблюдением требований Трудового кодекса и исходя из финансово-экономических возможностей Компании;

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

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

### **3.1.2. Промышленная безопасность, охрана труда и окружающей среды.**

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

соблюдение принципа приоритета сохранения жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности;

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

поддержание открытого диалога со всеми заинтересованными сторонами, включая общественность, регулярное размещение в средствах массовой информации, на web-сайте Компании результаты природоохранной деятельности Компании, создание благоприятных возможностей для осуществления общественного контроля.

## **3.2. Качество условий труда, жизни работников и их семей.**

### **3.2.1. Базовые условия труда.**

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

### **3.2.2. Охрана здоровья.**

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

обеспечивает финансирование мероприятий, направленных на охрану здоровья работников;

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

проводит санитарно-эпидемиологические мероприятия в целях недопущения завоза и распространения инфекционных заболеваний, которые в соответствии с рекомендациями Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) и уполномоченного государственного органа в области здравоохранения представляют угрозу для общества;

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

обеспечивает соблюдение защиты прав беременных женщин, кормящих матерей, многодетных матерей.

### **3.3. Жилищная политика и политика кредитования.**

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

предоставлении и реализации жилища работникам Компании на льготных условиях;

предоставлении арендного жилья;

предоставление служебного жилья с возможностью последующего выкупа.

### **3.4. Корпоративное социальное обеспечение и страхование.**

Соблюдая обязательства по участию в государственных системах социального страхования и обеспечению всех работников обязательной социальной защитой, Компания поддерживает дополнительное корпоративное социальное страхование и социальное обеспечение в форме добровольного медицинского страхования.

### **3.5. Оздоровление, спорт, физкультура и организация отдыха.**

Содействуя развитию и поддержке здорового образа жизни, Компания: разрабатывает и реализует комплексные программы по оздоровлению и вовлечению в занятия физкультурой и спортом работников и членов их семей;

проводит систематическую пропаганду здорового образа жизни и профилактических медицинских мероприятий среди работников с использованием корпоративных средств массовой информации.

### **3.6. Гармоничное сочетание трудовых и семейных обязанностей.**

Признавая значение для жизни человека гармонизации трудовых и семейных обязанностей и следуя в своей практике нормам международных конвенций и нормам трудового законодательства Республики Казахстан, Компания принимает на себя обязательства по предоставлению оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков, которые по желанию работников могут быть разделены на части, а также отпусков без сохранения заработной платы, в связи с семейными обстоятельствами.

### **3.7. Принципы молодежной политики.**

Учитывая, что потенциал устойчивого развития Компании зависит от квалифицированных и компетентных молодых работников, молодежная политика базируется на следующих основных принципах:

содействие профессиональному росту, становлению и развитию профессиональных лидерских качеств, активной жизненной позиции и производственной инициативы молодых работников;

оказание молодежи Компании экономически обоснованной, сбалансированной социальной и материальной поддержки, обеспечивающей конкурентоспособность Компании на рынке труда;

совершенствование систем профориентации, обучения и профессионального роста, учитывающих реальные потребности Компании и ее экономические возможности;

адаптация и закрепление молодых работников в корпоративной среде Компании;

сохранение и наращивание темпов развития Компании, совершенствование технологий и модернизация производства с активным участием молодых специалистов и руководителей;

достижение эффективного баланса в укомплектовании персонала - основного источника эффективного развития Компании;

активное использование конкурентных преимуществ Компании, полученных в результате реализации молодежной политики.

Компания также постоянно проводит политику, направленную на содействие:

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

возрождению школы наставничества (менторства).

### **3.8. Обучение и развитие**

Осуществляется организация мероприятий по обучению (как внешнего, так и внутреннего) и развитию: адаптация, повышение квалификации, переподготовка, подготовка специалистов, плановое обязательное обучение, а также развитие культуры наставничества. Формирование графиков обучения и их администрирование, а также оценка качества обучения. Разработка программ адаптации. Выявление и развитие преемников.

Управление процессом адаптации. Осуществляется ознакомление с целями организации, ее особенностями деятельности, а также основными правилами компании и ожиданиями от работников. В процессе адаптации работники также проходят инструктаж по технике безопасности. По результатам адаптации (испытательного срока) производится объективная оценка работы работника и принимается решение о продолжении сотрудничества. Период проведения адаптации совпадает с испытательным сроком (3 месяца). В случае отсутствия испытательного срока рекомендованный период адаптации - 3 месяца.

Управление корпоративным обучением. Производится определение потребностей в корпоративном обучении работников, планирование и организация обучения, оценка эффективности корпоративного обучения.

Управление профессиональным обучением. Производится определение потребностей в профессиональном обучении работников, планирование и организация профессионального обучения, а также оценка эффективности профессионального обучения.

Управление талантами. Производится определение должностей, под которые обязательно необходимы преемники, а также осуществляется отбор высокопотенциальных сотрудников по результатам регулярной оценки деятельности для определения пула (резерва) преемников. Развитие преемников является ответственностью руководителей на 2 уровня выше работников, включенных в пул преемников. Такие руководители определяются наставниками работников, включенных в пул преемников. Таким образом, формируется институт наставничества. Навыки наставничества будут поддерживаться посредством корпоративного обучения. Также, для преемников реализуются программы ротации.

### **3.9. Социальная поддержка неработающих пенсионеров и инвалидов.**

Компания берет на себя дополнительные обязательства, предусмотренные коллективным договором и локальными актами Компании к обязательствам, предусмотренным законодательством Республики Казахстан по социальной поддержке инвалидов, получивших инвалидность во время работы в Компании и оставивших трудовую деятельность, а также работников Компании, вышедших на пенсию.

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

### **3.10. Соответствие высоким этическим стандартам**

Компания строго придерживается политики нулевой терпимости к сексуальному и несексуальному домогательству, подчеркивая свою приверженность обеспечению безопасной и уважительной среды для всех работников. Компания поддерживает право каждого сотрудника на личное пространство и недопустимость нарушения этого права, предоставляя процедуры жалобы и конфиденциальность для потерпевших. Компания также обязуется действовать против нарушителей в соответствии с законом и внутренними процедурами, а также предоставляет обучение и информацию сотрудникам о сексуальном и несексуальном домогательстве, способствуя повышению осведомленности и распознаванию таких ситуаций.

## **4. Социально ответственное участие Компании в жизни общества**

Осознавая социальную ответственность бизнеса, Компания принимает добровольные обязательства по социально ответственному участию как в

жизни местного населения в регионах деятельности Компании, так и общества в целом.

#### **4.1. Промышленная и экологическая безопасность.**

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

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

поощряет понимание вопросов охраны здоровья и окружающей среды Единственного акционера, партнеров и населения, проживающих в районах деятельности Компании.

#### **4.2. Наука и образование.**

Осознавая, что конкурентоспособность Компании зависит от развития научно-технической базы для разработки новых технологий и материалов, качества профессиональной подготовки специалистов, Компания готова содействовать развитию научного потенциала и повышению качества образования путем:

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

предоставления стипендии студентам высших учебных заведений Республики Казахстан, обучающимся по специальностям железнодорожного профиля, успешно выполняющим учебный план.

#### **4.3. Спорт и культура.**

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

#### **4.4. Изменение климата**

Изменение климата - глобальная проблема, требующая решительных действий.

В целях поддержки инициативы Главы государства о достижении углеродной нейтральности к 2060 году, а также учитывая высокое потребление топливно-энергетических ресурсов и электроэнергии от угольной генерации в Компании мы принимаем на себя обязательства по снижению углеродного следа.

#### **4.5. Взаимоотношения с клиентами**

Отношения с клиентами для нашей Компании представляют собой неотъемлемые ценности, на которых основана наша деятельность. Этическое обслуживание и клиентоориентированный подход служат фундаментом для успешного сотрудничества между Компанией и ее клиентами.

Компания стремится к постоянному улучшению качества предоставляемых услуг, чтобы удовлетворять потребности своих клиентов.

Компания осуществляет мониторинг и устанавливает количественные цели для повышения уровня удовлетворенности клиентов.

Для выявления областей, требующих улучшения, наша Компания регулярно проводит опросы грузоотправителей и пассажиров. Полученные результаты анализируются, после чего разрабатываются и внедряются конкретные мероприятия по повышению уровня удовлетворенности клиентов.

Активное взаимодействие с клиентами позволяет лучше понимать потребности клиентов. Получаемая обратная связь от клиентов, ориентированная на постоянное улучшение, имеет для нас особенное значение.

## **5. Экономическая основа социальных инициатив**

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

### **5.1. Осуществление непрерывного контроля над социальными расходами.**

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

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

осуществляет через страховую медицинскую компанию, с которой взаимодействует контроль объемов, сроков и качества предоставляемой медицинской помощи;

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

### **5.2. Оптимизация содержания социальной инфраструктуры.**

Компания признает тот факт, что социальная инфраструктура, не относящаяся к основному производству, может находиться на балансе коммерческой организации, являющейся субъектом естественной монополии только в случае если объекты социальной инфраструктуры связаны с оказанием иной деятельности, разрешенной в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан. В этой связи при решении

вопросов о содержании социально-бытовых и других непроеизводственных объектов Компания стремится:

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

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

к участию в ремонте, реконструкции, строительстве и содержании объектов социальной инфраструктуры.

### **5.3. Повышение эффективности производства социальных услуг.**

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

снижает внутренние издержки Компании;

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

расширяет возможности свободы выбора для потребителя; содействует развитию местного рынка услуг и товаров; содействует улучшению соотношения «цена-качество» с помощью честной конкуренции.

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

### **5.4. Реализация принципов совместного финансирования.**

Компания признает тот факт, что объединение различных источников финансирования для производства социальных благ создает здоровую основу для диалога равноправных сторон.

В этой связи Компания развивает участие в программах социально-экономического развития, предусмотренных местными и республиканскими бюджетами.

В своих отношениях с центральными исполнительными и иными государственными органами и местными исполнительными органами Компания стремится к партнерскому сотрудничеству на благо комплексного социально-экономического развития региона деятельности Компании и создания в нем благоприятного делового климата. Учитывая многообразие географических, социально-экономических, демографических и других условий жизни в регионе деятельности Компания стремится к гибкому подходу в изыскании возможностей софинансирования, разделения

ответственности с государством и местным управлением в ходе социально-экономического развития региона. В этих целях Компания использует следующие возможности: участие в социальных программах и проектах совместно с коммерческими организациями;

предоставление доступа местного населения к социально-бытовой инфраструктуре Компании.

#### **5.5. Социально ответственное инвестирование.**

Инвестиционная деятельность АО «НК «КТЖ» направлена на реализацию комплекса мероприятий по обеспечению устойчивого функционирования железнодорожного транспорта, повышение качества и безопасности перевозочных услуг.

Наша Компания придерживается принципов экономической целостности в своей деятельности и одновременно уделяет особое внимание этическим и социальным аспектам. Компания стремится к тому, чтобы осуществляемые ею инвестиции способствовали следующим аспектам:

- Развитию производственно-экономической базы в регионах своего присутствия.
- Сохранению окружающей среды и природных ресурсов.
- Поддержанию и обеспечению права на труд для всех.

#### **5.6. Социально ответственные отношения с подрядчиками и поставщиками.**

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

Современный масштаб и разветвленность экономических взаимосвязей требуют в этой связи от Компании специальной системы учета, отбора и мониторинга, которую Компания обязуется развивать. При этом Компания, при выборе поставщиков и подрядчиков, при проведении закупок их услуг будет уделять особое внимание следующим критериям:

соблюдение ими основополагающих принципов и прав в сфере труда, принятых Международной Организацией Труда и предусмотренных Трудовым кодексом Республики Казахстан;

проведение эффективной политики в области охраны окружающей среды, безопасности и охраны труда.

#### **5.7 Ответственные закупки**

Компания осознает, что наша закупочная деятельность, в связи с ее масштабом, характером и потенциалом, не только несет важное значение для нашей производственной и экономической деятельности, но и оказывает значительное воздействие на цепочки поставок и широкий круг заинтересованных сторон. Эти стороны, в свою очередь, влияют на наш вклад в окружающую среду, социально-экономическое развитие регионов, в которых мы действуем, и местные сообщества.



Компания придерживается принципов добросовестного ведения бизнеса, прозрачности, честной конкуренции и эффективного управления ресурсами при выборе поставщиков. Наша ответственность включает соблюдение стандартов безопасности, охраны окружающей среды и социальных норм.

Компания стремится поддерживать своих подрядчиков и поставщиков в соблюдении социально ответственных и этических норм ведения бизнеса, а также принципов устойчивого развития.

Приложение 2  
к Политике в области  
устойчивого развития АО «НК «ҚТЖ»,  
утвержденной решением  
Совета директоров АО «НК «ҚТЖ»  
от «24» мая 2021 года.  
(протокол №8)

Дерево КПД в области устойчивого развития АО «НК «ҚТЖ»

17 целей ООН

АО «НК «ҚТЖ» фокусируется на  
шести целях ООН

КПД АО «НК «ҚТЖ» в области устойчивого  
развития на 2023 – 2032 годы



Коэффициент несчастных случаев с потерей трудоспособности (взятых на учет) LTIR					
2023	2024	2025	2027	2032	
0.17	0.16	0.16	0.15	0.12	

Доля женщин на руководящих должностях, %					
2023	2024	2025	2027	2032	
25	26	27	28	30	

Уровень социальной стабильности, %					
2023	2024	2025	2027	2032	
66	67	68	70	75	

Уровень вовлеченность административного персонала, %					
2023	2024	2025	2027	2032	
83	84	85	86	89	

Уровень безопасности перевозок, случ/млн. поездо-км					
2023	2024	2025	2027	2032	
1,04	1,03	1,02	1,00	0,7	

Удельный расход дизельного топлива на тягу поездов, кг/изм.					
2023	2024	2025	2027	2032	
24,42	23,51	23,51	23,51	23,51	

Углеродный след, %					
2023	2024	2025	2027	2032	
-2,5	-2,7	-2,5	-3,2	-3,5	

Приложение 3  
к Политике в области  
устойчивого развития АО «НК «ҚТЖ»,  
утвержденной решением  
Совета директоров АО «НК «ҚТЖ»  
от «24» мая 2021 года  
(протокол №8)

### **Методика оценки эффективности устойчивого развития в АО «НК «ҚТЖ»**

Методика оценки эффективности устойчивого развития в АО «НК «ҚТЖ» разработана на основании Ключевых мероприятий по совершенствованию системы корпоративного управления АО «НК «ҚТЖ» на 2019 – 2020 годы, утвержденных решением Совета директоров от 18 апреля 2019 года (протокол №5).

Методика направлена на формирование оценки и мониторинга эффективности устойчивого развития в Компании.

Эффективность устойчивого развития оценивается посредством сравнения показателей Компании с показателями аналогичных компаний, социально-экономическими показателями по РК, историческими показателями Компании.

Оценка показателей проводится по 4 аспектам деятельности Компании:

- экономический аспект;
- социальный аспект;
- экологический аспект;
- охрана труда и безопасность движения.

Каждый аспект разделен на группы показателей. В группу включены показатели по схожим признакам. Показатели были определены на базе годовых отчетов в области устойчивого развития зарубежных железнодорожных компаний (европейских и североамериканских). Из годовых отчетов отобраны показатели, оценивающие эффективность устойчивого развития Компании. Перечень базовых показателей расположен в таблице ниже. При этом данный перечень может быть дополнен показателями.

Оценка показателей группы компаний проводится в разрезе:  
1) Компании 2) крупных ДО.

#### **Методика расчета оценки**

##### **1. Сбор данных**

Из годовых отчетов компаний аналогов, сайтов, содержащих статистическую информацию и других открытых источников ЦКР проводит сбор показателей. Фактические показатели Компании за отчетный период предоставляют структурные подразделения.

На базе фактических значений показателей компаний аналогов выводится оценка показателей.

## **2. Оценка показателей**

Фактические значения показателей Компании сравниваются со значениями показателей компаний аналогов, социально-экономических показателей по РК и историческими данными.

В результате сравнения выводится оценка по показателю: улучшение, ухудшение, без изменений.

## Перечень показателей

Раздел	Показатели
<b>Экономический аспект</b>	Удовлетворенность клиентов Ebitda margin Долг / Ebitda Рейтинги международных агентства Operating Ratio Производительность труда Среднесуточная производительность локомотива Среднесуточная производительность грузового вагона Средняя участковая скорость грузового поезда всех видов тяги
<b>Социальный аспект</b>	Среднемесячная заработная плата работников ж/д (\$ США) Отношение заработной платы работников ж/д к заработной плате по стране Доля женщин на руководящих должностях в группе компаний КТЖ Индекс социальной стабильности Расходы на соц. поддержку работников Количество человек, обеспеченных привозной водой Количество обученных сотрудников Выплаченные Компанией налоги Доля местного содержания в закупках товаров / работ и услуг Пассажирооборот
<b>Экологический аспект</b>	Выбросы парниковых газов в атмосферу от стационарных установок Выбросы парниковых газов в атмосферу от подвижных установок Потребления воды Компанией Объемы выбросов, сбросов загрязняющих веществ Объемы отходов Удельное потребление дизтоплива на тягу поездов Удельное потребление электроэнергии на тягу поездов Объем защитных лесонасаждений на полосах отвода железных дорог Доля электрифицированных железнодорожных линий Доля котельных с газовым отоплением Количество локомотивов использующие альтернативные источники энергии Количество объектов использующих возобновляющие источники энергии
<b>Охрана труда и безопасность</b>	Удельное количество нарушений безопасности движения

<b>движения поездов</b>	LTIFR Несчастные случаи со смертельным исходом Количество дней временно нетрудоспособности на 1 работника
-------------------------	---

Приложение 4  
к Политике в области  
устойчивого развития АО «НК «ҚТЖ»,  
утвержденной решением  
Совета директоров АО «НК «ҚТЖ»  
от «24» мая 2021 года  
(протокол №8)

## Методика определения Карты заинтересованных сторон

### 1. Общие положения

Методика определения Карты заинтересованных сторон Компании разработана в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом Компании, а также требованиями Кодекса корпоративного управления Компании.

Карта заинтересованных сторон разрабатывается для систематизации и визуализации информации об окружении Компании с целью выработки стратегии взаимодействия с каждым из заинтересованных сторон.

Взаимодействие Компании с заинтересованными сторонами ведется на основе следующих принципов:

- уважение и учет интересов, мнений и предпочтений заинтересованных сторон;
- своевременное и регулярное информирование заинтересованных сторон;
- ответственное выполнение принятых обязательств.

### 2. Выявление заинтересованных сторон

Компания определяет полный перечень потенциальных заинтересованных сторон, с которыми осуществляет взаимодействие в процессе своей деятельности, с описанием вклада заинтересованных сторон и их интересов.

№	Заинтересованные стороны	Вклад заинтересованных сторон	Потребности и ожидания заинтересованных сторон
---	--------------------------	-------------------------------	--

1	Акционер	Выделение финансовых средств, пополнение уставного капитала	Рост прибыли, своевременная выплата дивидендов, увеличение стоимости
2	Государственные органы	Государственное регулирование	Налоговые поступления, экономический рост, решение социальных задач, соблюдение законодательных требований
3	Ассоциации/Объединения	Исполнение соглашений / договоров / меморандумов	Коммерческие интересы
4	Профессиональные союзы	Содействие обеспечению социальной стабильности, регулирование трудовых отношений	Соблюдение и защита прав работников
5	Партнеры	Совместная реализация проектов Трансферт технологий, компетенций и инноваций	Коммерческие интересы
6	Поставщики и подрядчики	Эффективность сети поставок и цепочки создания стоимости Своевременное и качественное выполнение работ и услуг	Коммерческие интересы
7	Клиенты	Лояльность Компании Финансовые ресурсы путем приобретения товаров и услуг	Коммерческие интересы, удовлетворение потребностей в транспортно-логистических услугах, обеспечение безопасности перевозок как грузов, так и пассажиров, к снижению воздействия на окружающую среду



8	Инвесторы и кредиторы	Международные гранты Льготное финансирование проектов Кредитные линии	Своевременная выплата основного долга и вознаграждения, рентабельность вложенных инвестиций. Размещение свободных денежных средств на депозитных счетах, обслуживание специальных счетов, участие в реализации программ Компании, социальная и экологическая ответственность, прозрачность в финансовой и нефинансовой отчетности Компании
9	Конкуренты	Возможности для будущего развития	Увеличение доли присутствия на рынке
10	СМИ	Конструктивное сотрудничество Благосклонное общественное мнение	Публикации и информирование о деятельности Компании, коммерческие интересы
11	Общественные объединения	Стимулирование применения высоких стандартов в деятельности Лояльность и сотрудничество	Реализация целей и задач общественных объединений
12	Население	Поддержка в местах осуществления деятельности	Возможность трудоустройства, создание рабочих мест и поддержку экономического развития, решение социальных проблем, минимизация вредного экологического воздействия на окружающую среду, прозрачность деятельности Компании, социальные программы и инициативы, которые Компания предпринимает для благотворительности и поддержки местных сообществ

13	Сотрудники	Человеческие ресурсы Лояльность	Справедливая и конкурентоспособная оплата труда, достойные и безопасные условия труда на рабочих местах, профессиональное развитие, карьерный рост, социальные гарантии, создание равных возможностей и недопустимости дискриминации на основе пола, возраста, расы, религии и других факторов
14	Совет директоров	Обеспечение роста долгосрочной стоимости и устойчивого развития Компании	Повышение деловой репутации

## 5. Оценка значимости заинтересованных сторон

Следующим этапом является первичное ранжирование заинтересованных сторон по значимости для Компании по модели Митчела, Агла и Вуда.



Рис.1 Модель Митчела, Агла и Вуда

В основе модели три фактора (рис. 1): **власть** (сила влияния заинтересованной стороны на предприятие), **законность** (юридическая легитимность отдавать указания) и **срочность** (минимально необходимая скорость ответов на запросы заинтересованной стороны).

Каждое заинтересованное лицо оценивается по отношению к каждому фактору, по результатам которого заинтересованные лица укрупняются в следующие группы:

1. Категорическая группа;
2. Вызовообразующая группа;
3. Доминирующая группа;
4. Зависимая группа;
5. Требующая группа;
6. Контролируемая группа;
7. Бездействующая группа.

В латентную категорию заинтересованных сторон входят **бездействующая группа** (обладает фактором власти), **контролируемая** (обладает фактором легитимности требований) и **требующая** (обладает фактором срочности). Поскольку Компания всегда ограничена в ресурсах (финансовых, временных, организационных и т.д.), имеющих на взаимодействие с заинтересованными сторонами, в отношении латентной категории каких-либо действий не требуется. Категория ожидающих заинтересованных сторон включает в себя **доминирующую группу** (обладающую факторами власти и легитимности), **зависимую** (обладающую факторами легитимности и срочности) и **опасную** (обладающую факторами власти и срочности). Наибольшую значимость для Компании имеет **категорическая группа** заинтересованных сторон, обладающая всеми тремя факторами.

Требования этой категории заинтересованных сторон должны удовлетворяться в первую очередь. Стоит отметить, что атрибуты заинтересованных сторон являются характеристикой не самой заинтересованной стороны, а ее отношений с Компанией.

Ниже представлена классификационная таблица заинтересованных сторон согласно модели Митчела, Агла и Вуда.

№	Заинтересованные стороны	Атрибуты заинтересованных сторон			Классификационная группа
		Власть	Легитимность	Срочность	
1	Акционер	+	+	+	Категорическая группа
2	Государственные органы	+	+	+	Категорическая группа
3	Ассоциации / Объединения	-	-	+	Требующая группа
4	Профессиональные союзы	+	+	+	Категорическая группа
5	Партнеры	+	-	+	Вызовообразующая группа

6	Поставщики	-	+	-	Контролируемая группа
7	Клиенты	+	-	+	Вызовообразующая группа
8	Инвесторы и кредиторы	+	-	+	Вызовообразующая группа
9	Конкуренты	-	-	+	Требующая группа
10	СМИ	+	-	+	Вызовообразующая группа
11	Общественные объединения	-	-	+	Требующая группа
12	Население	-	+	+	Зависимая группа
13	Сотрудники	-	+	+	Зависимая группа
14	Совет директоров	+	+	+	Категорическая группа



Таким образом значимыми для Компании являются заинтересованные стороны, которые по результатам анализа, оказались в следующих областях: категорическая, вызовообразующая и зависимая с разбивкой на внутренних и внешних.

**Внутренние** - включают заинтересованных сторон, которые имеют прямое и существенное влияние на принимаемые Компанией решения или находятся под воздействием этих решений.

**Внешние** - включают заинтересованных сторон, которые имеют опосредованное влияние на принимаемые Компанией решения.

Заинтересованные стороны	Атрибуты заинтересованных сторон			Классификационная группа
	Власть	Легитимность	Срочность	
<b>Внутренние</b>				

Акционер	+	+	+	Категорическая группа
Совет директоров	+	+	+	Категорическая группа
Профессиональные союзы	+	+	+	Категорическая группа
Сотрудники	-	+	+	Зависимая группа
<b>Внешние</b>				
Государственные органы	+	+	+	Категорическая группа
Партнеры	+	-	+	Вызовообразующая группа
Клиенты	+	-	+	Вызовообразующая группа
Инвесторы и кредиторы	+	-	+	Вызовообразующая группа
СМИ	+	-	+	Вызовообразующая группа
Население	-	+	+	Зависимая группа

#### 4. Оценка влияния и важности заинтересованных сторон

Важность - это вклад заинтересованных сторон в результат деятельности Компании. Определяется тем, насколько удовлетворение потребностей, решение проблем и интересов каждого заинтересованной стороны может повлиять на результат деятельности Компании.

Влияние - это сила влияния заинтересованной стороны на Компанию, его возможность влиять на деятельность Компании, людей, принимающих решения по ключевым вопросам деятельности Компании.

Степень важности влияния заинтересованной стороны оценивается по двум параметрам X/Y, где:

$X = -5 \div +5$  (с шагом 1 или более мелким) - характеризует степень поддержки/противодействия заинтересованной стороны деятельности Компании и ранжируется от -5 (крайняя степень противодействия) до +5 (высшая степень поддержки);

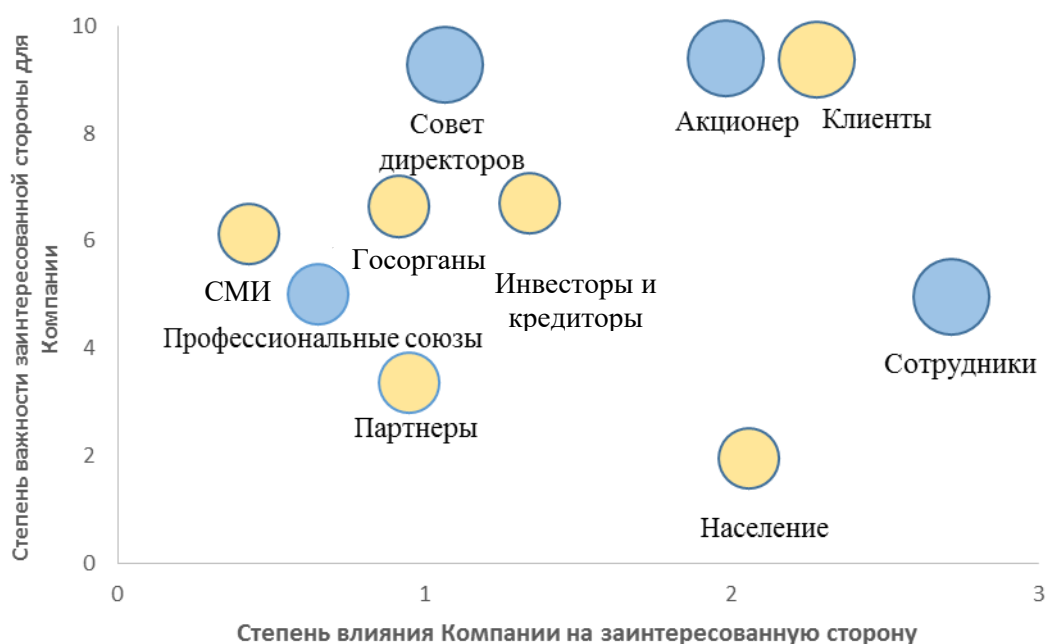
$Y = 0 \div 5$  (с шагом 1 или более мелким) - характеризует степень влияния заинтересованной стороны на деятельность Компании и ранжируется от 0 до 5.

$D = (\pm X + Y)$  - параметр важности заинтересованной стороны.

Заинтересованные лица	Степень поддержки (X)	Сила влияния (Y)	Степень важности $D=(\pm X+Y)$	Степень влияния Компании на заинтересованную
-----------------------	-----------------------	------------------	--------------------------------	--

				сторону (от 0 до 3)
<b>Внутренние</b>				
Акционер	5	5	10	2
Совет директоров	5	5	10	1
Профессиональные союзы	1	5	6	1
Сотрудники	3	3	6	3
<b>Внешние</b>				
Государственные органы	3	3	6	1
Партнеры	2	2	4	1
Клиенты	4	5	9	2
Инвесторы и кредиторы	2	4	6	1
СМИ	1	5	6	1
Население	2	2	4	2

Ниже отражена Карта заинтересованных сторон Компании.



**Условные обозначения:**

- Размер окружности показывает степень взаимодействия Компании со заинтересованными сторонами. Наименьший размер окружности демонстрирует ограниченный уровень взаимодействия. С увеличением размера окружности увеличивается и степень взаимодействия.

- - внутренний круг
- - внешний круг

## 5. Степень взаимодействия со заинтересованными сторонами и каналы связи

В соответствии со стандартом AA1000 Stakeholder Engagement Standard проводится анализ степени взаимодействия Компании с ключевыми заинтересованными сторонами. Подход по определению степени взаимодействия основан на экспертном мнении руководства Компании исходя из критериев в нижеприведенной таблице. При этом, окружности, указанные в квадратах с разными размерами характеризуют степень взаимодействия Компании со стейкхолдерами. Наименьший размер окружности демонстрирует ограниченный уровень взаимодействия. С увеличением размера окружности увеличивается и степень взаимодействия.



Методы и характер взаимодействия напрямую зависят от степени взаимодействия. В соответствии с определенной степенью взаимодействия с заинтересованными сторонами, выявлены следующие методы взаимодействия.

Заинтересованные стороны	Уровень взаимодействия	Методы взаимодействия
<b>Ближний круг</b>		
Акционер	Сотрудничество	Совместные проекты Партнерства Многосторонние инициативы Онлайн-механизмы обратной связи
Сотрудники	Сотрудничество	Совместные процессы принятия решений Инициативы, рационализаторские предложения
Профессиональные союзы	Вовлечение	Проведение консультаций по направлениям деятельности
<b>Внешний круг</b>		
Партнеры	Вовлечение Информирование	Форумы с участием различных стейкхолдеров Консультативные комиссии Процессы по достижению консенсуса Совместные процессы принятия решений Фокус-группы Онлайн-системы обратной связи Деловая переписка Отчеты и Интернет-сайт
Государственные органы	Переговоры Консультации Вовлечение Информирование	Коллективные переговоры Анкетирование Фокус-группы Публичные встречи и семинары Онлайн-механизмы обратной связи
Финансовые институты, включая институты развития	Переговоры Консультации Информирование	Коллективные переговоры Анкетирование Фокус-группы Публичные встречи и семинары Онлайн-механизмы обратной связи
Поставщики	Контроль	СМИ и интернет трэкинг Интервьюирование
Население	Интегрирование Переговоры Консультации Вовлечение Информирование	Коллективные переговоры Анкетирование Фокус-группы Публичные встречи и семинары Онлайн-механизмы обратной связи



СМИ	Переговоры Консультации Вовлечение Информирование	Коллективные переговоры Анкетирование Фокус-группы Публичные встречи и семинары Онлайн-механизмы обратной связи
-----	--	---

Клиенты	Переговоры Консультации Вовлечение Информирование	Коллективные переговоры Анкетирование Фокус-группы Публичные встречи и семинары Онлайн-механизмы обратной связи
---------	--	---

Приложение 5  
к Политике в области  
устойчивого развития АО «НК «ҚТЖ»,  
утвержденной решением  
Совета директоров АО «НК «ҚТЖ»  
от «24» мая 2021 года  
(протокол №8)

**Опросник**

**ФИО:** \_\_\_\_\_

**Должность:** \_\_\_\_\_

**Оцените, пожалуйста, по 5-ти бальной шкале следующие аспекты  
(1 - не важно, 5- очень важно)**

Существенные темы	Степень важности				
	1	2	3	4	5
<b>Экономический аспект</b>					
Удовлетворенность клиентов					
Информирование клиентов					
Соотношение цена / производительность					
Инновационные услуги					
Взаимоотношения с регулятором					
Рентабельность					
Приватизация					
Доступ к инфраструктуре					
<b>Социальный аспект</b>					
Удовлетворенность работников					
Социальный пакет					

Имидж работодателя					
Обучение и профессиональный рост					
<b>Окружающая среда</b>					
Соответствие экологическим обязательствам					
Эффективное использование материалов, энергии, воды, сохранение биоразнообразия					
Снижение выбросов парниковых газов и других загрязнителей (NOX, SOX и других значимых)					
<b>Групповые аспекты</b>					
Предотвращение коррупции					
Безопасность перевозок					
Устойчивость в цепочке поставок					

Приложение 6  
к Политике в области  
устойчивого развития АО «НК «ҚТЖ»,  
утвержденной решением  
Совета директоров АО «НК «ҚТЖ»  
от «24» мая 2021 года  
(протокол №8)

**Подготовка отчетности в области устойчивого развития**

Процесс подготовки отчетности состоит из четырех этапов:

<b>Первый этап</b>	<b>Второй этап</b>	<b>Третий этап</b>	<b>Четвертый этап</b>	
Стратегическое планирование	Планирование тестового и визуального контента	Подготовка	Печать и коммуникации	
Создание рабочей группы	Разработка концепции отчета	Сбор и анализ информации	Печать и публикация	
Проведение диалогов со стейкхолдерами	Разработка дизайн-концепции	Разработка текста и согласование	Продвижение	
Проведение диалогов со стейкхолдерами		Внешнее заверение (при необходимости)		Получение обратной связи
Определение набора стандартов и требований		Перевод Дизайн и верстка		

Ответственные лица по подготовке отчетности:

<b>Тип команды</b>	<b>Описание роли</b>	<b>Обязанности</b>
Руководитель проекта	Руководитель проекта несет на себе ответственность за принятие ключевых решений, обеспечивающих успешную реализацию проекта, и обеспечивает надзор над всем	<ul style="list-style-type: none"> <li>Управление процессом проекта, сроками, координацией команды, коммуникацией.</li> </ul>

	<p>процессом подготовки отчетности. Кроме того, руководитель проекта взаимодействует с высшим руководством, предоставляет консультации и направляет действия всех команд, управляет сроками выполнения задач и осуществляет внутренние проверки.</p>	
Стратегическая команда	<p>Стратегическая команда разрабатывает стратегию отчетности, управляет взаимодействием с заинтересованными сторонами, определяет стандарты и рамки для составления отчета, а также определяет его объем и границы.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Определение структуры отчетности</li> <li>• Определение объема и границ отчета</li> <li>• Определение процессов взаимодействия с заинтересованными сторонами</li> <li>• Идентификация ключевых тем</li> </ul>
Редакционная команда	<p>Редакционная команда собирает и структурирует контент, а также создает связное повествование, переводя технический материал в доступный язык для широкой аудитории.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Сбор всего контента и данных для подготовки отчетных материалов</li> <li>• Разработка плана содержания и определение ключевых тем, линий повествования и контактных лиц</li> </ul>
Команда по проверке и валидации данных	<p>Проводит проверку и подтверждение достоверности информации, взаимодействует с внешними аудиторами для верификации показателей и координирует процесс проверки данных.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проверка всех данных и материалов, используемых в отчетности.</li> <li>• Ведение и управление хранилищем данных и контента.</li> <li>• Преобразование данных из хранилища в согласованные повествовательные</li> </ul>

		материалы и форматирование их.
Творческая команда	Осуществляет визуализацию данных и разрабатывает дизайн отчетности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Разрабатывает дизайн отчетности</li> <li>• Проверяет дизайн на соответствие корпоративному стилю</li> <li>• Сотрудничает с типографиями для печати дополнительных материалов</li> <li>• Управляет актуальным хранилищем фотографий</li> <li>• Контролирует процесс распространения печатных материалов.</li> </ul>

Сроки подготовки отчетности:

Сроки подготовки отчетности в области устойчивого развития устанавливаются Компанией и ее дочерними организациями, исходя из принципов своевременности и согласно требованиям бирж к срокам публикации отчетности.

Для соблюдения баланса между подготовкой более детального и качественного отчета и соблюдением установленных сроков необходимо формирование предварительной версии отчета за 3 квартала отчетного периода с ее последующей финализацией в 1 квартале следующего года за отчетным периодом.

№	Виды работ	Сроки
<b>1.</b>	<b>Стратегическое планирование</b>	
1.1	Создание рабочей группы. Определение ролей	1 неделя
1.2	Проведение диалогов со стейкхолдерами	1-2 недели
1.3	Определение существенных тем	1 неделя
1.4	Определение набора стандартов	1 неделя
<b>2.</b>	<b>Планирование текстового и визуального контента</b>	
2.1	Разработка концепции отчета	1-2 недели

2.2	Разработка дизайн-концепции	3-4 недели
<b>3.</b>	<b>Подготовка</b>	
3.1	Сбор и анализ данных	3-4 недели
3.2	Разработка и согласование текста отчета	6-8 недели
3.3	Аудит	4-8 недели
3.4	Перевод	4-8 недели
3.5	Дизайн и верстка	4-6 недели
3.6	Разработка интерактивной версии	4-6 недели
<b>4.</b>	<b>Печать и коммуникации</b>	
4.1	Печать и публикация	2 недели
4.2	Продвижение	3-4 недели
4.3	Получение обратной связи	3-4 недели