

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

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

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

г. Нур-Султан

2021 год

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
1.1 Понятия и сокращения	3
1.2 Назначение и область применения	4
1.3 Нормативные ссылки	4
1.4 Распределение ответственности.....	5
2. ОСНОВЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ	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
3. МЕХАНИЗМ ВНЕДРЕНИЯ ПРИНЦИПОВ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В ПРОЦЕССЫ КОМПАНИИ	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
3.3 Реализация Плана взаимодействия структурных подразделений центрального аппарата и дочерних организаций с заинтересованными сторонами.	10
4. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ	10
4.1 Карта заинтересованных сторон	11
4.2 План взаимодействия с заинтересованными сторонами	11
5. РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ	11
Приложение 1	13
Приложение 2	23
Приложение 3	25
Приложение 4	30
Приложение 5	40

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Понятия и сокращения

В настоящей Политике используются следующие понятия и сокращения:

ДО	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.
Заинтересованные стороны	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
Компания, АО «НК «ҚТЖ»	акционерное общество «Национальная компания «Казакстан темір жолы»
КБОУС	Комитет по безопасности и охране окружающей среды Совета директоров АО «НК «ҚТЖ»
Совет директоров	Совет директоров АО «НК «ҚТЖ»
Группа компаний	акционерное общество «Национальная компания «Казакстан темір жолы» и его дочерние организации
Кодекс корпоративного управления Компании	Кодекс корпоративного управления АО «НК «ҚТЖ», утвержденный решением Правления АО «Самрук-Қазына» (протокол от 27 мая 2015 года №22/15)
ЦКР	структурное подразделение Компании, ответственное за вопросы стратегического развития Компании и координацию мероприятий в области устойчивого развития

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, 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) определение процесса управления рисками в области устойчивого развития;
- 2) закрепление ответственности органов управления Компании и ее ДО за внедрение принципов устойчивого развития;
- 3) создание эффективной системы управления взаимодействия с заинтересованными сторонами Компании и ее ДО;
- 4) установление механизма достижения целей и внедрение принципов устойчивого развития.

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

Сфера действия настоящей Политики распространяется на Компанию и ее ДО.

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 №2419, от 13 июля 2020 года, №26/20);

Стратегия развития Компании, утвержденная решением Совета директоров АО «НК «КТЖ» (протокол от 6 сентября 2019 года №13);

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.
Управляющий директор по развитию	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

	<p>оценке эффективности устойчивого развития, планов мероприятий по внедрению принципов устойчивого развития.</p> <p>Исполнение разработанных в Компании планов мероприятий по внедрению принципов в области устойчивого развития.</p>
--	--

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, этичное поведение, уважение интересов заинтересованных сторон, законность, соблюдение прав человека, нетерпимость к коррупции, недопустимость конфликта интересов, личный пример. Более подробное раскрытие принципов отражено в Кодексе корпоративного управления Компании.

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

устойчивого развития, закрепленными в Кодексе корпоративного управления.

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 рисками в области устойчивого развития осуществляется в рамках общекорпоративной системы управления рисками и внутреннего контроля Компании.

2.4 Цели в области устойчивого развития

Обеспечение устойчивого развития Компании является одной из стратегических целей Компании, нашедшей свое отражение в Стратегии развития до 2029 года, утвержденной решением Совета директоров АО «НК «КТЖ» (далее – Стратегия) (протокол от 6 сентября 2019 года №13).

Компания заявляет о своей приверженности 17 целям ООН в области устойчивого развития. Из 17 целей Компания сфокусируется 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 частоты регистрируемых происшествий с потерей рабочего времени (LTIFR)
- доля женщин на руководящих должностях
- уровень социальной стабильности
- уровень вовлеченность административного персонала
- уровень безопасности перевозок
- исполнение плана мероприятий по энергосбережению
- уровень экологического воздействия

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

Три КПД в области устойчивого развития (*уровень социальной стабильности, уровень безопасности перевозок, уровень экологического воздействия*) являются стратегическими КПД, остальные три КПД (*LTIFR, уровень вовлеченность административного персонала, исполнение плана мероприятий по энергосбережению*) 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 полугодовой 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;

- реализация Плана взаимодействия Компании и ее ДО с заинтересованными сторонами.

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 по пятибалльной шкале (*низкая, ниже среднего, средняя, выше среднего, высокая*). Оценки показателей в рамках группы показателей каждого аспекта суммируются и рассчитывается общая оценка. Результаты оценки эффективности устойчивого развития представляются в разрезе Компании, ДО и региональных отделений.

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.

3.3 Реализация Плана взаимодействия структурных подразделений центрального аппарата и дочерних организаций с заинтересованными сторонами.

Выявление заинтересованных сторон, степень взаимодействия, план реализации взаимодействия структурных подразделений центрального аппарата, филиалов и дочерних организаций с заинтересованными сторонами раскрыты в главе 4 настоящей Политики.

4. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

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.

4.2 План взаимодействия с заинтересованными сторонами

С целью эффективного взаимодействия с заинтересованными сторонами и снижению рисков в области устойчивого развития в Компании разрабатывается План взаимодействия с заинтересованными сторонами.

План взаимодействия с заинтересованными сторонами разрабатывается на два года и включает мероприятия структурных подразделений Компании и ДО.

По завершению отчетного года ЦКР не позднее 31 марта формирует отчет по исполнению Плана взаимодействия с заинтересованными сторонами.

Информация о результатах реализации План взаимодействия с заинтересованными сторонами рассматривается на КБООС.

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.

Компания осуществляет публикацию Отчета 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
2. Определение существенных аспектов	Проведение анализа выявленных аспектов на предмет значимости для заинтересованных сторон и Компании	Анкетирование внутренних и внешних заинтересованных сторон
3. 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
4. Графическая схема значимых аспектов (Матрица существенности)	Графическое отображение по итогам анализа выявленных существенных аспектов	Наглядное описание перечня существенных аспектов

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.

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.

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

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:

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

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.

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.

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 пенсионеров 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 и пенсионерами Компании.

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 непроизводственных 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.

Компания стремится соответствовать со временем наивысшим стандартам в областях, строго оцениваемых общественностью.

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

развитию производственно-экономической базы в регионах присутствия;

сохранению природной среды;

реализации права на труд.

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.

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



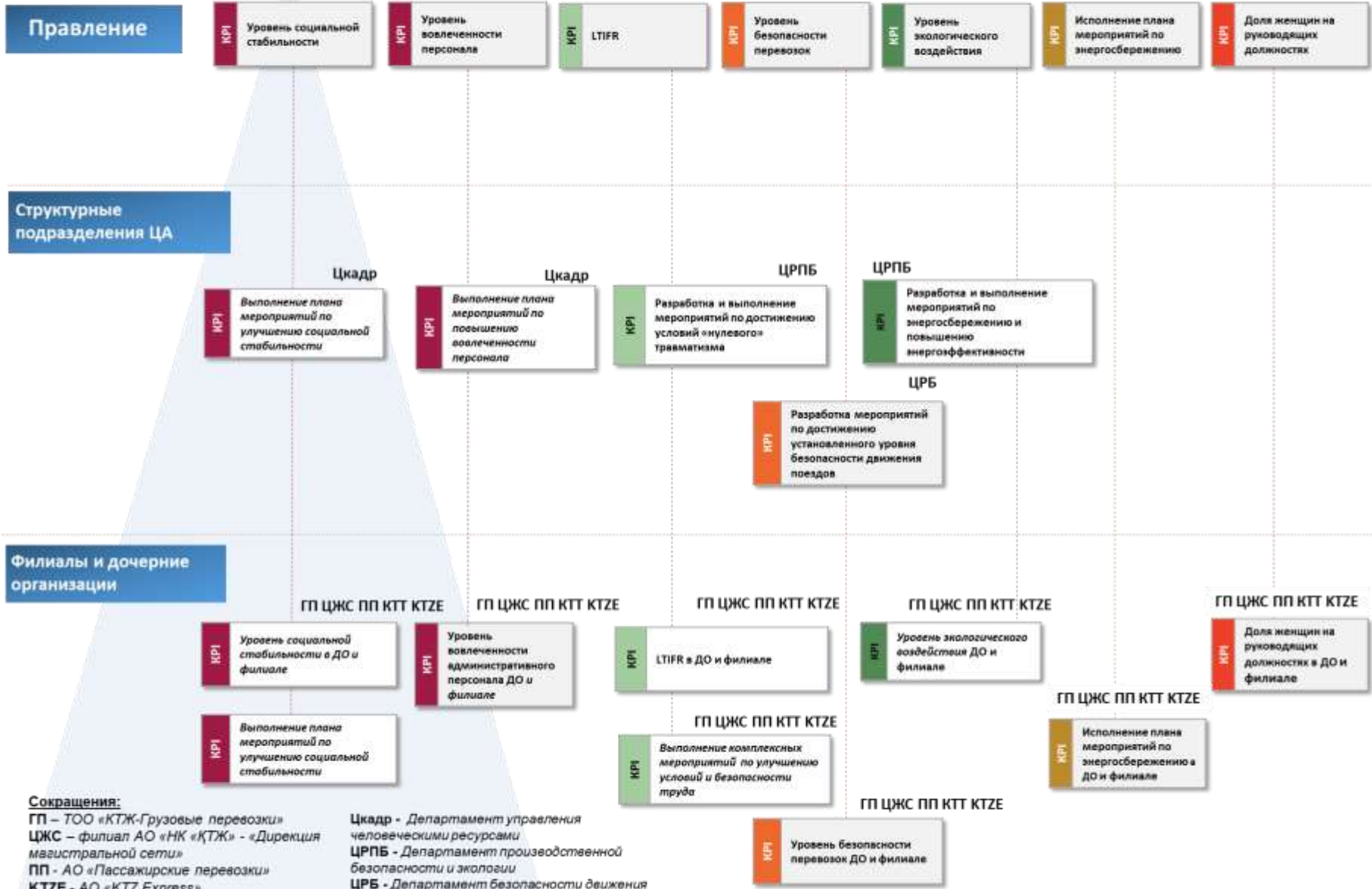
КПД АО «НК «ҚТЖ» в области устойчивого
развития на 2021 – 2025 годы

LTFR (коэффициент частоты регистрируемых происшествий с потерей рабочего времени), коэффициент					
2021	2022	2023	2024	2025	
0,23	0,23	0,22	0,21	0,20	
Доля женщин на руководящих должностях, %					
2021	2022	2023	2024	2025	
23	24		>= 25		
Уровень социальной стабильности, %					
2021	2022	2023	2024	2025	
74			>= 75		
Уровень вовлеченность административного персонала, %					
2021	2022	2023	2024	2025	
60	61	62	63	64	
Уровень безопасности перевозки, случ/млн. поездо-км					
2021	2022	2023	2024	2025	
1,06	1,05	1,04	1,03	1,02	
Исполнение плана мероприятий по энергосбережению, %					
2021	2022	2023	2024	2025	
100	100	100	100	-	
Уровень антропогенного воздействия, %					
2021	2022	2023	2024	2025	
0,630	0,620	0,619	0,618	0,617	

Каскадирование КПД на уровни управления

Уровни управления

Ключевые показатели деятельности



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 и филиалов 3) регионов.

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 в соответствии с установленной шкалой оценок. Далее оценки значений суммируются и рассчитывается средняя оценка по группе показателей.

Шкала оценок

Наименование оценки	Значение границ оценки	Среднее значение границ оценки*	Описание
Высокий	81 - 100	91	Значение показателя существенно выше средних значений показателей компаний аналогов, региональных показателей, значений прошлого года
Выше среднего	66 - 80	73	Значение показателя выше средних значений показателей компаний аналогов, региональных показателей, значений прошлого года
Средний	46 - 65	56	Значение показателя соответствует среднему значению показателям компаний аналогов, региональных показателей, значению прошлого года
Ниже среднего	26 - 45	38	Значение показателя ниже средних значений показателей компаний аналогов, региональных показателей, значений прошлого года
Низкий	0 - 25	13	Значение показателя существенно ниже средних значений показателей компаний аналогов, региональных показателей, значений прошлого года

Пример расчета оценки по группе показателей

№	Показатель	Вес показателя, %	Наименование подразделения	Значение оценки	Оценка	Критерий оценки
1	EBITDA margin	15	КТЖ	2019 г. – 27,7		<ul style="list-style-type: none"> • Высокая– лучше среднего значения на 21 и более % • Выше среднего-лучше среднего значения на 11 – 20 % • Средняя-равна среднему значению +/- 10 % • Ниже среднего-хуже среднего значения на 11 – 20 % • Низкая- хуже среднего значения на 21 и более %
2	ROCE	15		2019 г. – 2,01		
3	Долг / Ebitda	15		2019 г. – 5,28		
4	Долг / Собственный капитал	15		2019 г. – 1,35		
5	Рейтинги независимых агентств: <ul style="list-style-type: none"> • S&P • Fitch • Moody's 	40		2019 г.: S&P: BB- Fitch: BBB- Moody's: Baa3		Устанавливается в соответствии с рейтингом независимых агентств
	Итого	100				Для расчета используется цифровое среднее значение оценки и умножается на вес показателя.

Результаты проведения оценки показателей по группе оформляются в соответствии с таблицей, расположенной ниже.

I. Оценка по группе компаний АО «НК «КТЖ»

	Экономический аспект	Оценка
1	Удовлетворенность клиентов	
2	Финансовое положение	
3	Операционная эффективность	
4	Доля рынка	
Социальный аспект		
1	индекс социальной стабильности	
2	текучесть кадров, человек	
3	уровень среднемесячной заработной платы административного персонала	
4	уровень среднемесячной заработной платы производственного персонала	
5	доля женщин в административно управленческом персонале	
Экология		
1	Общая оценка по экологии	
Охрана труда и безопасность движения поездов		
1	Уровень безопасности движения поездов	
2	Уровень производственного травматизма	

II. Дочерние организации и филиалы АО «НК «КТЖ»

	Наименование аспекта	гп	пп	КТТ	КТZE	ЦЖС
Экономический аспект						
1	- Удовлетворенность клиентов					
2	- Финансовое положение и операционная эффективность					
Социальный аспект						
1	индекс социальной стабильности					
2	текучесть кадров, человек					
3	уровень среднемесячной заработной платы административного персонала					
4	уровень среднемесячной заработной платы производственного персонала					
5	доля женщин в административно управленческом персонале					

III. Регионы. Оценка региональных подразделений АО «НК «КТЖ»

№	Регион	Оценка текучести кадров		Оценка средней зарплаты	
		Работников адм. управ. персонала	Работников производственного персонала	Работников адм. управ. персонала	Работников производственного персонала
1					
2					

Перечень показателей

Раздел	Показатели
Экономический аспект	
Удовлетворённость клиентов	Уровень удовлетворенности клиентов
Финансовое положение	<p>Показатели прибыльности:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ebitda margin (<i>Ebitda / выручка от продаж</i>); <p>Показатели рентабельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ROCE (<i>чистый доход + (расходы на вознаграждение * (1-ставка налога)) / ACE</i>); <p>Показатели финансовой устойчивости:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Долг / Ebitda; • Долг / Собственный капитал; <p>Рейтинги независимых агентств:</p> <ul style="list-style-type: none"> • S&P • Fitch • Moody's
Операционная эффективность	<p>Операционная эффективность (<i>себестоимость / Выручка от продаж</i>);</p> <p>Производительность труда;</p> <p>Эффективность использования топлива;</p> <p>Производительность локомотива;</p> <p>Среднесуточная производительность грузового вагона, ткм нетто</p>
Доля рынка	Доля рынка в секторе грузовых перевозок
Социальный аспект	
Показатели социального характера	<p>Индекс социальной стабильности;</p> <p>Текущая текучесть кадров (в разрезе стажа работы, возрасту, полу, категории работников);</p> <p>Уровень среднемесячной заработной платы административного персонала</p> <p>Уровень среднемесячной заработной платы производственного персонала</p> <p>Доля женщин в административно управленческом персонале</p> <p>Количество подтвердившихся событий коррупционного характера</p>
Экологический аспект	
Экологическая деятельность	Эмиссии в окружающую среду

	Объемы выбросов, сбросов загрязняющих веществ; Потребление воды; Количество нарушений компании требований стандартов и норм в области охраны окружающей среды.
Охрана труда и безопасность движения поездов	
Охрана труда	Общее кол-во погибших сотрудников/ млн. поездо-км в соответствии с Европейской методикой
Безопасность движения поездов	Уровень безопасности движения поездов в соответствии с Европейской методикой

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	Интересы 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
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
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

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, решение социальных проблем, прозрачность деятельности Компании
13	Сотрудники	Человеческие ресурсы Лояльность	Высокая заработная плата, достойные условия труда, профессиональное развитие, карьерный рост
14	Совет директоров	Обеспечение роста долгосрочной стоимости и устойчивого развития Компании	Повышение деловой репутации

3. 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. Опасная 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.), имеющихся 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	+	-	+	Опасная группа
6	Поставщики	-	+	-	Контролируемая группа
7	Клиенты	+	-	+	Опасная группа
8	Инвесторы и кредиторы	+	-	+	Опасная группа
9	Конкуренты	-	-	+	Требующая группа
10	СМИ	+	-	+	Опасная 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, опасная 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	
Внутренние				
Акционер	+	+	+	Категорическая группа
Совет директоров	+	+	+	Категорическая группа
Профессиональные союзы	+	+	+	Категорическая группа
Сотрудники	-	+	+	Зависимая группа
Внешние				
Государственные органы	+	+	+	Категорическая группа
Партнеры	+	-	+	Опасная группа
Клиенты	+	-	+	Опасная группа
Инвесторы и кредиторы	+	-	+	Опасная группа
СМИ	+	-	+	Опасная 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:

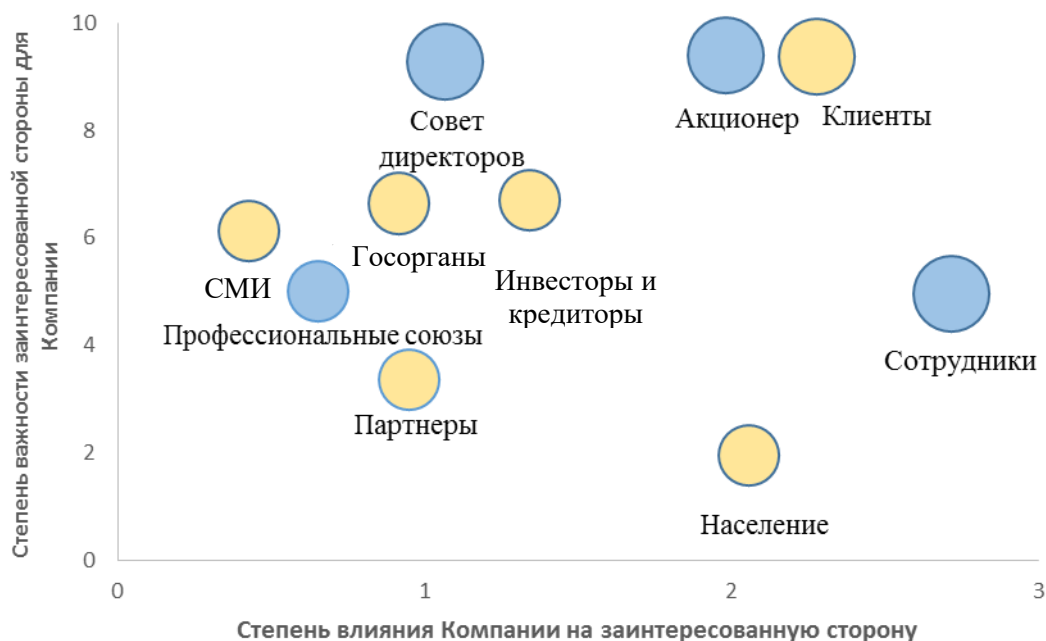
X= -5 ÷ +5 (с шагом 1 или более мелким) - характеризует степень поддержки/противодействия заинтересованной стороны деятельности Компании и ранжируется от -5 (крайняя степень противодействия) до +5 (высшая степень поддержки);

Y = 0 ÷ 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)
Внутренние				
Акционер	5	5	10	2
Совет директоров	5	5	10	1
Профессиональные союзы	1	5	6	1
Сотрудники	3	3	6	3
Внешние				
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
Ближний круг		
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
Внешний круг		

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
Экономический аспект					
Удовлетворенность клиентов					
Информирование клиентов					
Соотношение цена / производительность					
Инновационные услуги					
Взаимоотношения с регулятором					
Рентабельность					
Приватизация					
Доступ к инфраструктуре					
Социальный аспект					
Удовлетворенность работников					
Социальный пакет					

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