	<b>Политика в области устойчивого развития АО «Кедентранссервис»</b>	
	<b>Редакция 1</b>	<b>Стр. 1 из 36</b>

**Акционерное общество «Кедентранссервис»**



**УТВЕРЖДЕНА**  
решением Правления  
АО «Кедентранссервис»  
от «4» августа 2020 года  
(приложение №1  
к протоколу № 01/15)



**ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ  
АО «КЕДЕНТРАНССЕРВИС»**

**I редакция**

**ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ-РАЗРАБОТЧИК:**

**Управление  
корпоративного и  
процессного развития**

**ВВЕДЕНА ВПЕРВЫЕ**

**СРОК ПЕРВОГО ПЕРЕСМОТРА:**

**2023 год**

**ПЕРИОДИЧНОСТЬ ПРОВЕРКИ:**

**3 года**



## 1 Назначение

Настоящая Политика в области устойчивого развития АО «Кедентранссервис» (далее – Политика) разработана в целях внедрения системы управления в области устойчивого развития, которая позволит последовательно и непрерывно следовать принципам устойчивого развития, разработки эффективной системы взаимодействия с заинтересованными сторонами, подтверждения приверженности АО «Кедентранссервис» (далее – Общество) и дочерней организации Общества (далее – ДО) стандартам в области устойчивого развития, а также обеспечения долгосрочного устойчивого тренда улучшения ключевых показателей Общества, соблюдая баланс интересов заинтересованных сторон.

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

## 2 Область применения

Сфера действия настоящей Политики распространяется на ключевые процессы деятельности Общества и ее ДО, включая управление рисками, планирование, управление человеческими ресурсами, инвестиции, операционную деятельность, а также на стратегию развития Общества.

## 3 Определения и сокращения

В настоящей Политике применяются следующие определения и сокращения:

**Группа компаний** – акционерное общество «Национальная компания «Казакстан темір жолы» и его дочерние организации;

**Заинтересованные стороны** – физические лица, юридические лица, группа физических и юридических лиц, которые оказывают влияние или могут испытывать влияние деятельности организации, их 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 организацией или выражать мнение о них, 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 организации;

**Кодекс корпоративного управления** – локальный акт Общества Кодекс корпоративного управления АО «Кедентранссервис»;

**Общество** – акционерное общество «Кедентранссервис»;

**Совет директоров** – Совет директоров Общества;



**ДО** – дочерняя организация – юридическое лицо, решения которой может определять Общество на основании наличия преобладающей доли участия в уставном капитале либо заключенного между ними договора, либо иным образом;

**ККР** – структурное подразделение Общества, ответственное за вопросы корпоративного развития Общества и координацию мероприятий в области устойчивого развития;

#### 4 Ответственность

Ответственность за разработку Политики несет Управление корпоративного и процессного развития.

Ответственность за проверку содержания данной Политики несёт Исполнительный директор по развитию бизнеса.

Ответственность Органов управления и исполнительного органа Общества:

Наименование органа	Роль
Совет директоров	Обеспечение стратегического руководства за деятельностью в области устойчивого развития, надзор 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 Общества и исполнительный орган ДО	Надлежащая реализация и внедрение принципов устойчивого развития, планов мероприятий в области устойчивого развития, соблюдение требований настоящей Политики.
Исполнительный директор по развитию бизнеса	Ответственный за реализацию настоящей Политики
Руководитель ККР	Ответственный за координацию мероприятий в области устойчивого развития по Обществу. Обеспечивает методологическую поддержку по вопросам устойчивого развития.
Руководители структурных подразделений и ДО Общества	Внедрение системы в области устойчивого развития, анализ внутренней и внешней ситуации, определение рисков в области устойчивого развития, реализация инициатив в области устойчивого развития.



## **5 Основы устойчивого развития**

### **5.1 Концепция устойчивого развития**

Концепция устойчивого развития заключается в достижении стратегических целей Общества без ущерба ее устойчивости в долгосрочном периоде с учетом интересов различных заинтересованных сторон. Данная концепция учитывает все аспекты деятельности Общества, включая экономические, социальные и экологические.

Важно и то, что наряду с улучшением финансовых результатов экологическая и социальная активность положительно сказывается на общей репутации Общества, является отражением степени ее инновационного развития и качества менеджмента. И хотя эти показатели не имеют прямого материального выражения, они также оказывают значительное влияние на рыночную капитализацию.

Систематизированное управление устойчивым развитием позволяет установить приоритеты Общества в области устойчивого развития на стратегическом уровне, а затем детализировать их до операционного уровня; регулярно осуществлять оценку результативности деятельности в этой области на основе установленных приоритетов и показателей, а также готовить отчетность разного уровня детализации в зависимости от потребностей заинтересованных сторон и проводить, при необходимости, ее независимую оценку.

Компании по всему миру ежедневно сталкиваются с происходящими в экономической, экологической и социальной сферах изменениями, которые могут стать источником как новых рисков, так и новых возможностей. Компании, как правило, ограничиваются разовой реакцией на эти изменения, а не прибегают к созданию долгосрочной стратегии устойчивого развития для обеспечения конкурентных преимуществ и укрепления своих позиций на рынке. В то же время с каждым годом становится все более очевидным то, что компаниям необходим рассчитанный на долгосрочную перспективу подход к устойчивому развитию бизнеса, связанный с общекорпоративной стратегией развития.

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 снижения затрат, повышения операционной эффективности, снижения рисков непрерывности бизнеса и улучшения взаимоотношений с ключевыми заинтересованными сторонами.



Таким образом, Политикой Общества в области устойчивого развития является широкое применение экономических, социальных, и экологических аспектов устойчивого развития посредством внедрения передовых практик в области производства, экологических инициатив, безопасности труда и социальной сферы для обеспечения устойчивого экономического роста в регионах присутствия Общества, при этом, соблюдая оптимальный баланс между интересами заинтересованных сторон и стратегическими задачами Общества.

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

## **5.2 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. Более подробное раскрытие принципов отражено в локальном акте Общества - Кодексе корпоративного управления.

Принципы в области устойчивого развития интегрированы в ключевые процессы Общества, включая управление рисками, планирование, управление человеческими ресурсами, инвестиции, отчетность, операционная деятельность, а также в стратегию развития Общества и процессы принятия решений.

Принципы корпоративной социальной ответственности подробно отражены в приложении № 1.

## **5.3 Ключевые риски в области устойчивого развития**

Целью процесса управления рисками является достижение баланса между максимальным использованием возможностей в целях получения выгоды и предотвращения потерь. Данный процесс является важной составляющей управленческого процесса и неотъемлемой частью развитой системы корпоративного управления.

Основным элементом процесса управления рисками Общества является его интеграция со спецификой организации, основными принципами деятельности, бизнес-процессами, и вовлеченность каждого работника в процесс управления рисками

При осуществлении своей деятельности в рамках Политики Общество учитывает интересы и последствия реализации рисков для Акционеров Общества и других заинтересованных сторон.

**Экономические аспекты**

<b>Тенденции</b>	<b>Риски</b>	<b>Возможности</b>
Снижение общего объема перевозки грузов на рынках, связанных с Казахстаном, а также доли железнодорожного транспорта.	Риск финансовой устойчивости Экономический риск	<ul style="list-style-type: none"><li>создание собственной маркетинговой функции на территории Казахстана;</li><li>реализация программы повышения операционной эффективности для снижения затрат с целью сохранения конкурентоспособности в случае сокращения</li></ul>
Сохранение конкурентной позиции морского транспорта при перевозке грузов из Китая в Европу, снижение объема транзитных навалых грузов в Среднюю Азию.	Риск конкуренции	<ul style="list-style-type: none"><li>реализация программы повышения операционной эффективности для снижения затрат с целью сохранения конкурентоспособности железнодорожного транспорта с другими видами транспорта;</li><li>дальнейшее развитие маркетинговой функции на</li></ul>
Волатильность тенге	Валютный риск Процентный риск Кредитный риск Риск разрыва ликвидности	<ul style="list-style-type: none"><li>диверсификация валютно-кредитных рисков Компании;</li><li>хеджирование валютного риска;</li><li>повышение доли доходов,</li></ul>



		иностранной валюте, в частности от транзитных перевозок.
<b>Экологические аспекты</b>		
Возникновения случаев нарушения безопасности, связанных с перевозкой опасных и ядовитых грузов.	Экологический риск	Дальнейшее развитие и улучшение функций безопасности движения поездов.
<b>Социальные аспекты</b>		
Автоматизация, повышение эффективности процессов и как результат оптимизация персонала.	Социальный риск	Совершенствование системы социальной поддержки работников Общества и взаимодействие с представителями
Повышение востребованности высококвалифицированных специалистов	Риск нехватки квалифицированных кадров	Повышение производительности труда; улучшение качества деятельности; повышение качества образования и подготовки специалистов

#### 5.4 Цели в области устойчивого развития

Из 17 целей ООН Общество сфокусируется на 5 целях, где как мы считаем можем оказать наибольшее воздействие. Это:

- 1) хорошее здоровье и благополучие;
- 2) достойная работа и экономический рост;
- 3) индустриализация, инновации и инфраструктура;
- 4) ответственное потребление и производство;
- 5) борьба с изменением климата.

По остальным целям ООН Общество будет проводить мониторинг и отражать в годовом отчете в области устойчивого развития.

Цели в области устойчивого развития ООН указаны в приложении №2 к настоящей Политике.

ККР проводит оценку достижения целей в области устойчивого развития Общества и ключевых показателей деятельности (далее – КПД).

##### 5.4.1 Социальный аспект

Общество постоянно работает над развитием корпоративной культуры, вовлеченности работников и повышением уровня социальной стабильности.

Для оценки уровня социальной стабильности, Общество ежегодно проводит опрос работников.

Общество ставит цель повысить значение КПЭ «Коэффициент стабильности персонала» до 79 % и сохранить уровень «Уровень удовлетворенности персонала» на уровне 100 % в 2022 году.



Наименование цели	КПД	2018	2019	2020	2021	2022
Показатель уровня социальной стабильности	Коэффициент стабильности персонала, %	76	66	71	75	80
	Уровень удовлетворенности персонала	98	100	99,9	99,9	99,9

#### 5.4.2 Безопасность и охрана труда

Обеспечение безопасности перевозок является одним из важнейших качественных показателей работы Общества.

Безопасность – это основное требование наших клиентов и заинтересованных сторон.

Общество в полной мере понимает ответственность за обеспечение безопасности труда и здоровья работников.

Общество ставит цель обеспечить отсутствие случаев производственного травматизма посредством достижения значения КПЭ «Количество случаев производственного травматизма» на следующем уровне:

Наименование цели	КПД	2018	2019	2020	2021	2022
Показатель уровня травматизма	Количество случаев производственного травматизма, случай/тыс.чел	0	0	0	0	0

#### 5.4.3 Экологический аспект

Ответственное отношение к использованию природных ресурсов одна из ключевых составляющих корпоративной социальной ответственности и важный фактор устойчивого развития Общества.

Железнодорожный транспорт является одним из наиболее экологически чистых видов транспорта, что не снимает с Общества ответственность за охрану окружающей среды и рациональное природопользование.

Общество ставит цель минимизировать воздействие на окружающую среду путем сокращения выбросов, сбросов загрязняющих веществ, снижения объемов образования отходов, применения энергосберегающих технологий.

Общество ставит цель обеспечить снижение уровня экологического воздействия посредством достижения значения КПД «Уровень экологической эффективности» на следующем уровне:

Наименование цели	КПД	2018	2019	2020	2021	2022
Количество случаев негативных воздействий на	Уровень экологической					







## **6 Взаимодействие с заинтересованными сторонами**

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

Данный процесс включает в себя участие Общества и требует создания эффективной системы управления взаимодействия с заинтересованными сторонами. Каждое структурное подразделение Общества и ее ДО самостоятельно определяет периодичность, степень и методы взаимодействия с заинтересованными сторонами. Степень эффективности системы управления взаимодействия с заинтересованными сторонами является немаловажным фактором для создания долгосрочной стоимости, достижения стратегических целей и формирования положительной репутации Общества.

Основой взаимодействия с заинтересованными сторонами является выявление заинтересованных сторон, оказывающих существенное влияние на Общество, выявление степени зависимости заинтересованных сторон от Общества, а также построение матрицы существенности.

В соответствии с лучшими практиками (стандарты серии GRI) в области взаимодействия с заинтересованными сторонами в целях выстраивания эффективного взаимодействия применяется принцип «включенности». Данный принцип принимает во внимание и учитывает интересы всех заинтересованных сторон на всех стадиях процесса управления деятельностью Общества. В основе принципа «включенности» лежат три основных принципа взаимодействия: «существенность» (правильная оценка значимости проблем для заинтересованных сторон и Общества), «полнота» (понимание существенности последствий деятельности Общества) и «реагирование» (демонстрация адекватного ответа). Следование каждому принципу гарантирует всестороннее, взаимовыгодное и эффективное взаимодействие с заинтересованными сторонами.

### **6.1 Карта заинтересованных сторон**

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

Методология разработки карты заинтересованных сторон описана в приложении №3 к настоящей Политике.

### **6.2 Матрица существенности Общества**

В рамках анализа заинтересованных сторон подразделение, ответственное за анализ аспектов деятельности Общества, осуществляет ранжирование значимых (как для Общества, так и заинтересованных сторон) аспектов деятельности Общества.



Ранжирование существенных аспектов также позволяет конструктивно сформировать взаимодействие с заинтересованными сторонами на основе четкого понимания их приоритетов.

Ниже описаны этапы определения существенных аспектов.

Этап	Задачи	Методика
1. Выявление всех аспектов	Рассмотрение всех аспектов, значимых с точки зрения устойчивого развития для Общества, и выделение потенциально заслуживающих внимания аспектов	Анализ стандартов GRI
2. Определение существенных аспектов	Проведение анализа выявленных аспектов на предмет значимости для заинтересованных сторон и Общества	Анкетирование внутренних и внешних заинтересованных сторон
3. Подтверждение правильности	Проведение экспертной оценки выявленных тем на предмет полноты и сбалансированности с участием руководства Общества	Консультации с экспертами в области устойчивого развития; проведение совместных обсуждений с должностными лицами Общества
4. Графическая схема значимых аспектов (Матрица существенности)	Графическое отображение по итогам анализа выявленных существенных аспектов	Наглядное описание перечня существенных аспектов

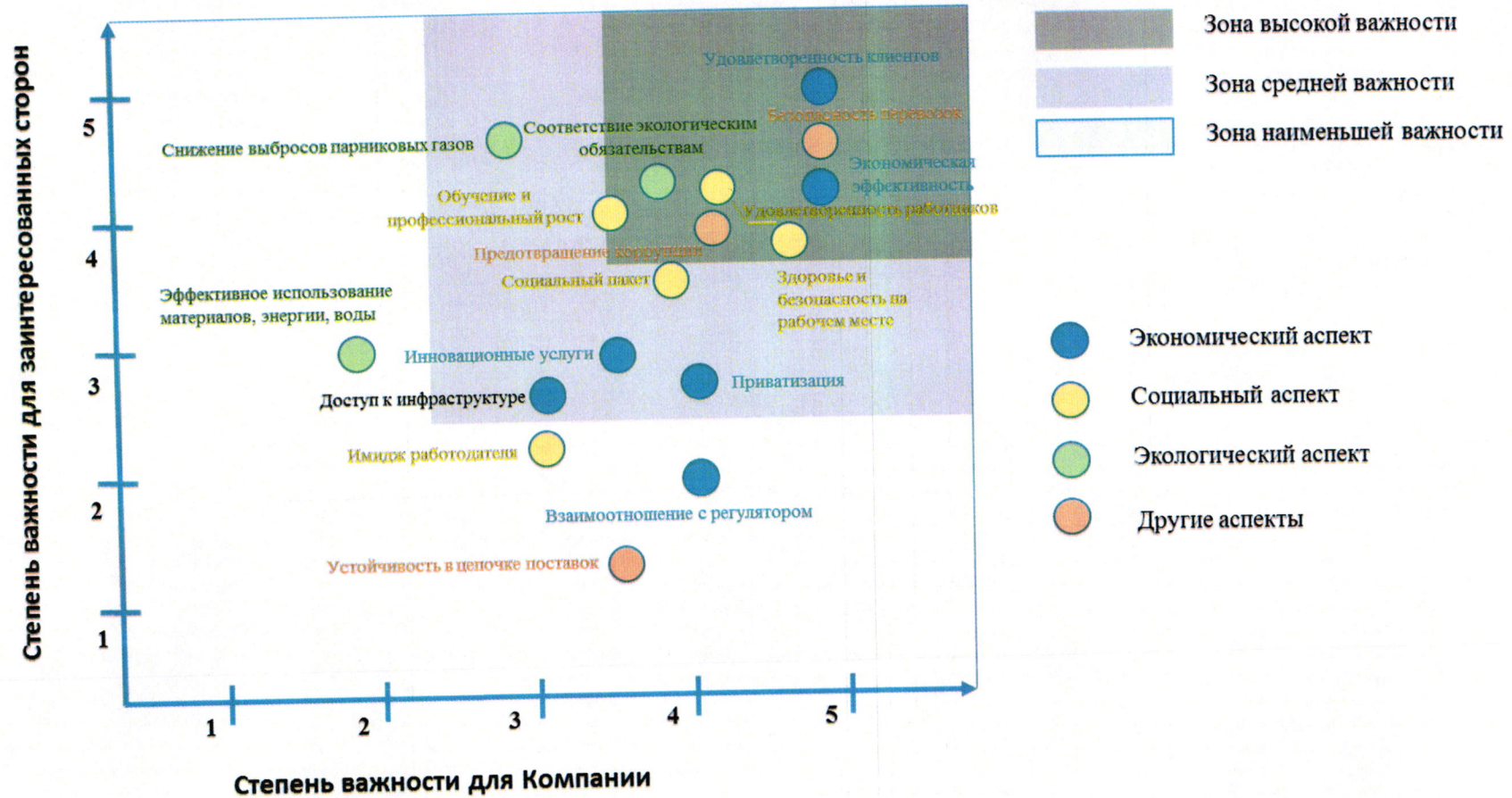
Как результат совместной работы руководства Общества и представителей заинтересованных сторон формируется Матрица существенности Общества с учетом рекомендаций глобальной инициативы в области отчетности (Global Reporting Initiative, GRI), а также данных опроса заинтересованных сторон.

ККР в срок не позднее 31 марта, следующего за отчетным периодом, проводит опрос заинтересованных сторон согласно опроснику, форма которого представлена в приложении №4 к настоящей Политике.

Матрица существенности на 2020-2011 годы представлена на рисунке ниже.



### Матрица существенности на 2020-2021годы



Рисунок



## **7. Реализация целей в области устойчивого развития**

Для реализации целей в области устойчивого развития ККР разрабатывает План (далее – План) мероприятий по реализации целей в области устойчивого развития, а также обеспечивает его утверждение.

Мониторинг исполнения Плана осуществляет ККР.

Отчетными периодами по исполнению Плана являются полугодие и двенадцать месяцев календарного года. Причастные структурные подразделения и ДО на полугодовой основе проводят мониторинг реализации Плана, по итогам которого результаты исполнения Плана направляются в ККР. Срок предоставления отчетов по исполнению Плана по итогам полугодия и года - не позднее 20 числа, следующего за отчетным периодом. Результаты исполнения Плана должны содержать факторы, влияющие на исполнение показателей Плана, развернутые пояснения к отклонениям и информацию о существующих рисках неисполнения Плана в ожидаемом прогнозе на текущий год.

Отчет по исполнению годового Плана, ККР выносит на рассмотрение вынесением на рассмотрение Президента Общества не позднее 31 марта, следующего за отчетным периодом.

## **8. Заключительные положения.**

В подтверждение устойчивости и серьезности принятых обязательств по социально ответственному поведению Общество вводит в действие механизм внутреннего контроля за соблюдением настоящей Политики. Общество также подтверждает свою готовность регулярно предоставлять информацию общественности о реализации настоящей Политики. Принимая во внимание, что одностороннее принятие социальных обязательств Обществом в конкурентной среде невозможно, Общество рассчитывает на солидарную позицию других участников рынка и заинтересованное сотрудничество со стороны государства.



## Приложение № 1

**Принципы корпоративной социальной ответственности****1. Общие положения.**

Общество, 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 Общества, населения в регионах деятельности Общества 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.

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

Принимая Политику корпоративной социальной ответственности, Общество подтверждает, что добровольно принятые на себя обязательства:

- являются дополнительными к обязательствам, предусмотренным законодательством Республики Казахстан;
- обращены как к работникам, неработающим пенсионерам Общества, акционеру Общества, к коммерческим партнерам, так и к государству и гражданскому сообществу;
- основаны на коммерческом расчете, подтверждаемом перед лицом акционера Общества 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 Общества и уровня социально-экономического развития Республики Казахстан.

Общество 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 Общества, 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.

Общество стремится к тому, чтобы ее символика и товарные знаки ассоциировались у общественности с социально - ответственным поведением и конкретными инициативами, и проектами.

## **2. Принципы социальной ответственности.**

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

социальная ответственность Общества формализуется в виде социальных программ, утверждаемых Правлением/приказом Председателя Правления Общества, которые реализуются и финансируются Обществом;

Общество 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.**

Общество 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. Общество 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



содействовать развитию и распространению экологически чистых технологий.

В сфере противодействия коррупции:

противостоять всем формам коррупции, включая вымогательство и взяточничество.

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

## **2.2. Прозрачность.**

Общество 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 Общества.

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

## **2.3. Инициативность.**

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

Вместе с тем, Общество 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 Общества.

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

### **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 отношении с работниками, Общество будет строить ее на следующих принципах:

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

устанавливать минимальный размер месячной тарифной ставки работника 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 Общества;

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, Общество предпринимает следующие меры:

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

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

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

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

### **3.2.1. Базовые условия труда.**

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

### **3.2.2. Охрана здоровья.**

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

обеспечивает финансирование мероприятий, направленных на охрану здоровья работников;



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

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

обеспечивает соблюдение защиты прав беременных женщин, кормящих матерей, многодетных матерей и матерей-одиночек.

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

Соблюдая обязательства по участию в государственных системах социального страхования и обеспечению всех работников обязательной социальной защитой, Общество 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.

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

Содействуя развитию и поддержке здорового образа жизни, Общество: 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.

### **3.5. 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, Общество 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.

### **3.6. Принципы молодежной политики.**

Учитывая, что потенциал устойчивого развития Общества 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



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

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

адаптация и закрепление молодых работников в корпоративной среде Общества;

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

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

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

Общество 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 Общества;

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

возрождению школы наставничества (менторства).

### **3.7. 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 Общества 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). Управлением человеческими ресурсами 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 резерва преемников. Таким образом, формируется институт наставничества. Навыки наставничества будут поддерживаться посредством корпоративного обучения.

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

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

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

## **4. Социально ответственное участие Общества в жизни Общества.**

Осознавая социальную ответственность бизнеса, Общество принимает добровольные обязательства по социально ответственному участию как в жизни местного населения в регионах деятельности Общества, так и общества в целом.

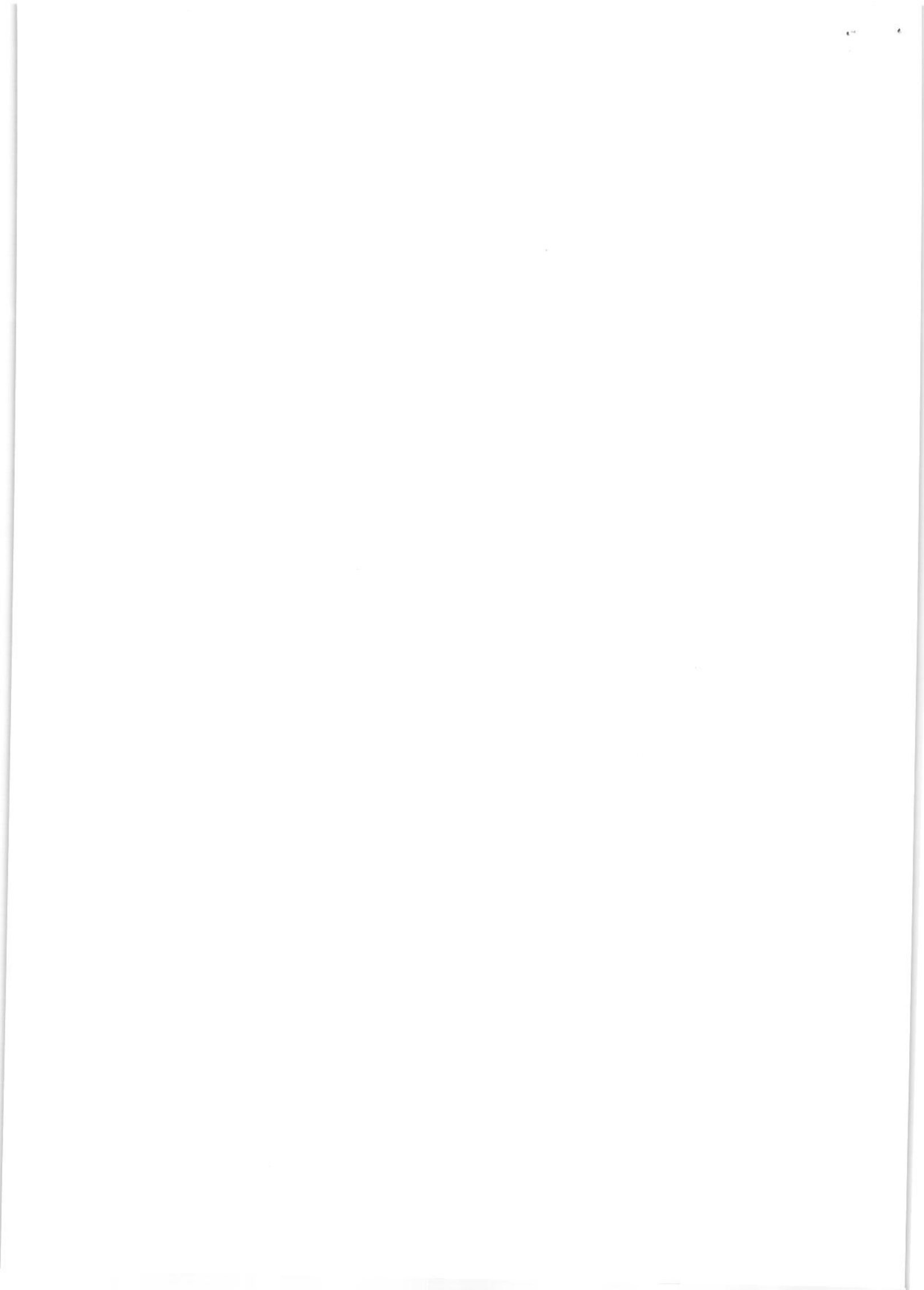
### **4.1. Охрана труда и окружающей среды.**

Общество 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 Обществом в этой области, для чего:

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

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

### **4.2. Наука и образование.**





Осознавая, что конкурентоспособность Общества зависит от развития научно-технической базы для разработки новых технологий и материалов, качества профессиональной подготовки специалистов, Общество готово содействовать развитию научного потенциала и повышения качества образования путем обучения работников в профильных высших и средне специальных учебных заведениях.

#### **4.3. Спорт и культура.**

Признавая значение развития общего уровня культуры и здорового образа жизни населения, Общество 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, Общество 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.**

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

Контроль над потреблением медицинских услуг в корпоративной системе охраны здоровья.

В целях сдерживания неоправданного роста расходов на медицинское обслуживание работников и пенсионеров в рамках программы добровольного медицинского страхования Общество:

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 Общества.

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



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

снижает внутренние издержки Общества;

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.

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

### **5.3. Реализация принципов совместного финансирования.**

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

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

В своих отношениях с центральными исполнительными и иными государственными органами, местными исполнительными органами Общество стремится к партнерскому сотрудничеству на благо комплексного социально-экономического развития региона деятельности Общества и создания в нем благоприятного делового климата. Учитывая многообразие географических, социально-экономических, демографических и других условий жизни в регионе деятельности Общество стремится к гибкому подходу в изыскании возможностей софинансирования, разделения ответственности с государством и местным управлением в ходе социально-экономического развития региона. В этих целях Общество использует следующие возможности: участие в социальных программах и проектах совместно с коммерческими организациями; предоставление доступа местного населения к социально-бытовой инфраструктуре Общества.

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

Осознавая, что современные стандарты отношений между бизнесом и обществом требуют от Общества ответа за действия своих поставщиков и





Современный масштаб и разветвленность экономических взаимосвязей требуют в этой связи от Общества специальной системы учета, отбора и мониторинга, которую Общество обязуется развивать. При этом Общество, 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 промышленной безопасности и охраны окружающей среды



## 17 целей ООН





## Методология определения карты заинтересованных сторон

### 1. Общие положения

Настоящая карта заинтересованных сторон Общества разработана в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом Общества, а также требованиями Кодекса корпоративного управления Общества.

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

Взаимодействие Общества 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

Общество 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	Единственный акционер	Выделение финансовых средств, пополнение	Рост прибыли, своевременная выплата дивидендов, увеличение стоимости
2	Дочерняя организация	Совместная реализация проектов	Реализация целей и задач дочерней организации
3	Зависимая организация	Совместная реализация проектов	Реализация целей и задач зависимой организации
4	Менеджмент	Инициативы, обеспечение их реализации	Реализация целей и задач Общества
5	Персонал	Человеческие ресурсы Лояльность	Высокая заработная плата, достойные условия труда, профессиональное развитие, карьерный рост



6	Клиенты	Лояльность Общества Финансовые ресурсы путем приобретения	Коммерческие интересы
7	Партнеры	Совместная реализация проектов Трансферт технологий, компетенций и	Коммерческие интересы
8	Государственные органы	Государственное регулирование	Налоговые поступления, экономический рост, решение социальных задач
9	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 Общества
10	Поставщики и подрядчики	Эффективность сети поставок и цепочки создания стоимости Своевременное и качественное выполнение работ и услуг	Коммерческие интересы
11	Конкуренты	Возможности для будущего развития	Увеличение доли присутствия на рынке
12	Совет директоров	Обеспечение роста долгосрочной стоимости и устойчивого	Повышение деловой репутации
13	СМИ	Конструктивное сотрудничество Благосклонное общественное мнение	Публикации и информирование о деятельности Общества, коммерческие интересы



### 3 Оценка значимости заинтересованных сторон

Следующим этапом является первичное ранжирование заинтересованных сторон по значимости для Общества 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 Общество всегда ограничено 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 Общества 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 Обществом.

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

№	Заинтересованные	Атрибуты заинтересованных			Классификационная
		Влас	Легитимно	Срочнос	
1	Единственный	+	+	+	Категорическая
2	Государственные органы	+	+	+	Категорическая группа
3	Дочерняя организация	-	+	+	Зависимая группа
4	Зависимая организация	-	+	+	Зависимая 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	Население	-	+	+	Зависимая группа
12	Персонал	-	+	+	Зависимая группа
13	Совет директоров	+	+	+	Категорическая группа



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

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

**Внешние** - включает заинтересованных сторон, которые имеют опосредованное влияние на принимаемые Обществом решения.

Заинтересованные стороны	Атрибуты заинтересованных			Классификационная группа
	Власть	Легитимность	Срочность	
<b>Внутренние</b>				
Акционер	+	+	+	Категорическая группа
Совет директоров	+	+	+	Категорическая группа
Дочерняя организация	-	+	+	Зависимая группа
Зависимая организация	-	+	+	Зависимая группа
Сотрудники	-	+	+	Зависимая группа
<b>Внешние</b>				
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 Общества. Определяется тем, насколько удовлетворение потребностей, решение проблем и интересов каждого заинтересованной стороны может повлиять на результат деятельности Общества.

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

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 Общества 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 Общества и ранжируется от 0 до 5.

D = (±X + Y) - параметр важности заинтересованной стороны.

Заинтересованные лица	Степень поддержки и (X)	Сила влияния (Y)	Степень важности D=(±X+Y)	Степень влияния Общества на заинтересованную сторону (от 0 до 3)
<b>Внутренние</b>				
Акционер	5	5	10	2
Совет директоров	5	5	10	1
Дочерняя организация	3	3	6	3
Зависимая организация	3	3	6	3
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

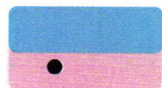
Ниже отражена Карта заинтересованных сторон Общества.

Стейкхолдеры	Сфера интересов					
	Стратегическое развитие	Финансы	Качество предоставляемых услуг	Законодательство и нормативное регулирование	Операционная деятельность	Репутация
Государственный						





Дочерняя организация	•	•	•	•	•	•
Зависимая организация						
Менеджмент	•	•	•	•	•	•
Персонал						
Клиенты			•			
Партнеры			•			
Государственные органы	•					•
Инвесторы	•				•	•
Поставщики					•	
Конкуренты		•	•	•	•	•
СМИ						•

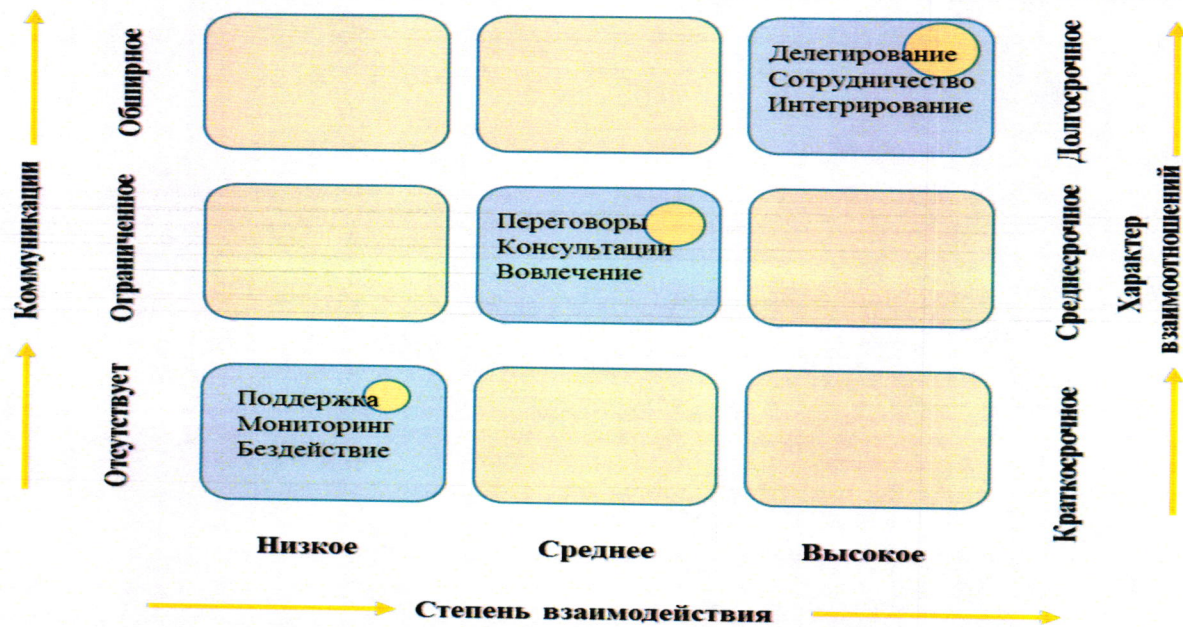


- Высокая степень влияния
- Низкая степень влияния
- Высокая степень заинтересованности

Степень взаимодействия с заинтересованными сторонами и каналы связи



В соответствии со стандартом AA1000 Stakeholder Engagement Standard проводится анализ степени взаимодействия Общества с ключевыми заинтересованными сторонами. Подход по определению степени взаимодействия основан на экспертном мнении руководства Общества исходя из критериев в таблице ниже. При этом, окружности, указанные в квадратах с разными размерами характеризуют степень взаимодействия Общества со стейкхолдерами. Наименьший размер окружности демонстрирует ограниченный уровень взаимодействия. С увеличением размера окружности увеличивается 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
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 № 4

## Опросник

ФИО: \_\_\_\_\_

Должность: \_\_\_\_\_

Оцените, пожалуйста, по 5-ти	Степень важности				
	1	2	3	4	5
<b>Экономический аспект</b>					
Экономическая результативность					
Удовлетворенность клиентов					
Непрямые экономические воздействия					
Практики закупок					
Инновационные услуги					
Взаимоотношения с регулятором					
Приватизация					
Доступ к инфраструктуре					
<b>Социальный аспект</b>					
Удовлетворенность работников					
Вопросы занятости работников					
Здоровье и безопасность на рабочем месте					
Социальный пакет					
Механизмы подачи жалоб на практику трудовых отношений					
Подготовка и образование					
Недопущение дискриминации					
Свобода ассоциаций и ведения коллективных договоров					
<b>Экологический аспект</b>					



Соответствие экологическим обязательствам					
Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды					
Снижение выбросов парниковых газов и других загрязнителей					
Предотвращение коррупции					
Соответствие законодательным и нормативным требованиям					
<b>Отраслевые аспекты</b>					
Безопасность перевозок					
Отраслевые аспекты "Транспорт и логистика"					

## 5 Сопутствующая документация

Законодательство Республики Казахстан.

Устав Общества.

Кодекс корпоративного управления.

Кодекс деловой этики Общества.

Корпоративный стандарт «Управление документацией».

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 G4).

