

«Қазақстан темір жолы»
ұлттық компаниясы»
акционерлік қоғамының
Басқармасының
2021 жылғы 31 наурыздағы шешімдеріне
(№ 02/11 хаттама, № 3 сұрақ)

«Қазақстан темір жолы»
ұлттық компаниясы»
акционерлік қоғамының
Директорлар кеңесінің
2021 жылғы 24 мамырдағы шешімдеріне
(№ 8 хаттама, № 1 сұрақ)

«Қазақстан темір жолы»
ұлттық компаниясы»
акционерлік қоғамының
Директорлар кеңесінің
2023 жылғы 15 желтоқсандағы шешімдеріне
өзгерістер мен толықтырулар енгізілді,
(№ 17 хаттама, № 3 сұрақ)

«Қазақстан темір жолы»
ұлттық компаниясы»
акционерлік қоғамының
Директорлар кеңесінің
2025 жылғы 23 қазандағы шешімдеріне
өзгерістер мен толықтырулар енгізілді,
(№14 хаттама, №7 сұрақ)

**«Қазақстан темір жолы»
ұлттық компаниясы»
акционерлік қоғамының
тұрақты даму саласындағы саясаты**

Астана

2025 жыл

МАЗМҰНЫ

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР	3
1.1 Ұғымдар мен қысқартулар	3
1.2 Мақсаты мен қолданылу аясы.....	4
1.3 Нормативтік сілтемелер.....	4
1.4 Жауапкершілікті бөлу.....	5
2. ТҰРАҚТЫ ДАМУ НЕГІЗДЕРІ	7
2.1 Тұрақты дамудың негізгі идеясы	7
2.2 Тұрақты даму саласындағы қағидаттар.....	7
2.3 Тұрақты даму саласындағы шешуші тәуекелдер	8
2.4 Тұрақты даму саласындағы мақсаттар	8
2.5 Тұрақты даму саласындағы мақсаттарды іске асыру.....	9
3. КОМПАНИЯ ПРОЦЕСТЕРІНЕ ТҰРАҚТЫ ДАМУ ҚАҒИДАТТАРЫН ЕНГІЗУ ТЕТІКТЕРІ	9
3.1 Тұрақты даму тиімділігіне баға беру.....	9
3.2 Компания мен оның еншілес ұйымдары Басқармасы мүшелерінің уәждемелік ҚШК-сына тұрақты даму саласындағы көрсеткіштерді енгізу	10
4. МҮДДЕЛІ ТАРАПТАРМЕН ӘРЕКЕТТЕСУ	10
4.1 Мүдделі тараптар картасы.....	10
4.2 Озара ис-кимыл стратегиялары.....	11
4.3 Жергілікті қауымдастықтармен өзара әрекеттесу	12
5. ТҰРАҚТЫ ДАМУ САЛАСЫНДАҒЫ АҚПАРАТТЫ АШУ	13
5.1 Елеулілік матрицасы	13
5.2 Тұрақты даму саласындағы есептілікті дайындау	15
1-қосымша.....	16
2-қосымша.....	27
3-қосымша.....	28
4-қосымша.....	32
6-қосымша.....	44
7-қосымша.....	46

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1 Ұғымдар мен қысқартулар

Осы Саясатта келесі ұғымдар мен қысқартулар қолданылады:

ЕҰ	еншілес ұйымдар – жарғылық капиталдағы басым қатысу үлесінің болуы негізінде шешімдерін Компания белгілей алатын, сондай-ақ дауыс беретін акцияларының (қатысу үлестерінің) елу және одан артық пайызы тікелей немесе жанама Компанияға меншік немесе сенімгерлік басқару құқығымен тиесілі заңды тұлғалар
мүдделі тараптар	Компаниямен таныс болуы немесе пікір білдіруі мүмкін адамдарды қоспағанда, заңнама нормаларына, жасалған шарттарға (келісімшарттарға) немесе жанама (жанама) байланысты компанияның қызметіне, оның өнімдеріне немесе қызметтеріне және соған байланысты әрекеттерге ықпал ететін немесе әсер етуі мүмкін жеке тұлғалар, заңды тұлғалар, жеке және заңды тұлғалар тобы бұл туралы мүдделі тараптардың негізгі өкілдері акционерлер, қызметкерлер, клиенттер, жеткізушілер, мемлекеттік органдар, еншілес ұйымдар, облигация ұстаушылар, кредиторлар, инвесторлар, жергілікті мүдделі тараптар және / немесе өңірлік қауымдастықтар, компанияның қызметі жүзеге асырылатын
жергілікті мүдделі тараптар және / немесе қауымдастықтар	жергілікті қоғамдастық өкілдеріне жергілікті өзін-өзі басқару органдары, бұқаралық ақпарат құралдары, қауымдастықтар және үкіметтік емес ұйымдар кіреді, сондай ақ халық, олар өз қызметін жүзеге асырады және/немесе компания қатысатын аймақтарда тұрады
Компания, «ҚТЖ» ҰК» АҚ	«Қазақстан темір жолы» ұлттық компаниясы» акционерлік қоғамы
ҚҚОҚК	«ҚТЖ» ҰК» АҚ Директорлар кеңесінің Қауіпсіздік және қоршаған ортаны қорғау комитеті
Директорлар кеңесі	«ҚТЖ» ҰК» АҚ Директорлар кеңесі
компаниялар тобы	«Қазақстан темір жолы» ұлттық компаниясы» акционерлік қоғамы мен оның еншілес ұйымдары
Компанияның Корпоративтік басқару кодексі	Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2012 жылғы 5 қарашадағы № 1403 қаулысымен бекітілген «Самұрық-Қазына» ұлттық әл-ауқат қоры»

	акционерлік қоғамының Корпоративтік басқару кодексі
ЦКР	Компанияның стратегиялық даму мәселелері және тұрақты даму саласындағы іс-шараларды үйлестіру үшін жауапты құрылымдық бөлімше
ESG	environmental, social and governance (қоршаған орта, әлеуметтік сала және корпоративтік басқару)

1.2 Мақсаты мен қолданылу аясы

Осы Компанияның тұрақты даму саласындағы саясаты (бұдан әрі - Саясат) тұрақты даму және ESG қағидаттарын бірізді әрі үздіксіз ұстануға мүмкіндік беретін тұрақты даму саласындағы басқару жүйесін енгізу, Компанияның және оның ЕҰ тұрақты даму саласындағы стандарттар жолын ұстану, сондай-ақ мүдделі тараптардың мүдделер теңгерімін сақтай отырып, Компания қызметі нәтижелерін жақсартудың ұзақ мерзімді трендін камтамасыз ету мақсатында әзірленді.

Осы Саясаттың міндеттері:

- 1) Компания мен оның ЕҰ басқару органдарының тұрақты даму қағидаттарын енгізу үшін жауапкершілігін бекіту;
- 2) тұрақты даму және ESG саласындағы мақсаттар мен қағидаттарды белгілеу;
- 3) тұрақты даму саласындағы тәуекелдерді басқару процесін белгілеу;
- 4) мақсаттарға қолжеткізу тетіктерін белгілеу және тұрақты даму қағидаттарын енгізу;
- 5) Компания мен оның ЕҰ-ның мүдделі тараптармен әрекеттесуін басқарудың тиімді жүйесін құру;
- 6) Компанияның және оның ЕҰ тұрақты даму саласындағы қызметі туралы ақпаратты ашу тәртібін.

Саясат Компанияның тұрақты даму саласындағы қызметін жетілдіру үшін негізге алынатын құжат болып табылады.

Саясат ережелерін Компания мен оның ЕҰ-ның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері сақтауы тиіс Компании және клиенттермен, жеткізушілермен және серіктестермен іскерлік қатынастар жүйесіне енгізілуі тиіс.

Осы Саясат Компанияның ақпараттық ресурстарында қолжетімді жария құжат болып табылады.

1.3 Нормативтік сілтемелер

Осы Саясат Қазақстан Республикасы заңнамасының, сондай-ақ Компанияның ішкі құжаттарының:

«ҚТЖ» ҰК» АҚ Жалғыз акционерінің 2010 жылғы 24 желтоқсандағы шешімімен (№94-п бұйрығы) бекітілген, «Самұрық-Қазына» АҚ Басқармасының шешімдерімен (2012 жылғы 24 желтоқсандағы № 57/12, 2016 жылғы 6 маусымдағы №21/16, 2017 жылғы 25 мамырдағы №14/17,

2018 жылғы 14 мамырдағы №14/18, 2018 жылғы 16 қарашадағы №34/18, 2019 жылғы 24 шілдедегі №2419, 2020 жылғы 13 шілдедегі, №26/20, 2021 жылғы 9 қыркүйектегі №39/21, 2022 жылғы 27 мамырдағы №29/22 хаттамалар) енгізілген өзгерістері мен толықтырулары бар Компания Жарғысы;

«ҚТЖ» ҰК» АҚ Директорлар кеңесінің шешімімен (2023 жылғы 29 наурыздағы №3 хаттама) бекітілген Компанияның Даму стратегиясы;

Компанияның Корпоративтік басқару кодексі;

Тұрақты даму саласындағы есептілік жөніндегі басшылық (GRI Standards) талаптарын ескере отырып әзірленді.

1.4 Жауапкершілікті бөлу

Басқару органының атауы	Рөлі
Директорлар кеңесі	Тұрақты даму саласындағы қызметке стратегиялық басшылықты қамтамасыз ету, тұрақты даму саласындағы есепті мониторингтеу және бекіту
Директорлар кеңесі жанындағы Комитеттер	Директорлар кеңесінің құзыретіне кіретін мәселелердің терең әрі мұқият қаралуына және тұрақты даму бағыттары бойынша қабылданатын шешімдердің сапасын арттыруға жағдай жасау. Тұрақты дамумен байланысты нормативтік және реттеушілік талаптардың сақталуына бақылау жасау, тұрақты даму саласындағы қызметтің этикалығын қамтамасыз ету, тұрақты даму саласындағы тәуекелдерге және қаржылық емес ақпарат пен есептіліктің сапасына бақылау жасау. Тұрақты даму қағидаттарының және осы Саясат ережелерінің енгізілуіне бақылау жасауды жүзеге асыру.
Компания Басқармасы	Осы Саясат қағидаттары мен талаптарының сақталуы. Компания мен оның ЕҰ-ның тұрақты даму саласындағы қағидаттарды енгізу жөніндегі іс-шаралар жоспарларын әзірлеу және олардың орындалуына бақылау жасау.
ЕҰ атқарушы органдары	Осы Саясат қағидаттары мен талаптарының сақталуы. Компанияда әзірленген тұрақты даму саласындағы қағидаттарды енгізу жөніндегі іс-шаралар жоспарларын орындау.

Тұрақты даму мәселелеріне жетекшілік ететін Басқарма мүшесі	Осы Саясаттың іске асырылуы үшін жауапты.
ЦҚР басшысы	Компания бойынша тұрақты даму саласындағы іс-шараларды үйлестіру үшін жауапты. Тұрақты даму мәселелері бойынша Компанияның еншілес ұйымдарына әдіснамалық қолдауды қамтамасыз ету.
Компанияның құрылымдық бөлімшелері мен ЕҰ басшылары	Осы Саясат қағидаттары мен талаптарының сақталуы. Біріктірілген жылдық есепті, тұрақты дамудың тиімділігіне баға беру жөніндегі есепті, тұрақты даму қағидаттарын енгізу жөніндегі іс-шаралар жоспарларын қалыптастыру үшін қажетті ұсыныстар мен ақпаратты ұсыну. Компанияда әзірленген тұрақты даму саласындағы қағидаттарды енгізу жөніндегі іс-шаралар жоспарларын орындау.

2. ТҰРАҚТЫ ДАМУ НЕГІЗДЕРІ

2.1 Тұрақты дамудың негізгі идеясы

Ұзақ мерзімді кезеңде мүдделі тараптардың мүдделерін ескере отырып, Компанияның стратегиялық мақсаттарына қолжеткізу Компанияның тұрақты дамуының негізгі идеясы болып табылады. Тұрақты даму Компания қызметінің барлық аспектілерін, экономикалық, әлеуметтік және экологиялықты қоса алғанда, ескереді, сондай-ақ оның корпоративтік құндылықтарына сәйкес келеді.

Қаржылық нәтижелерді жақсартумен бірге экологиялық және әлеуметтік белсенділік Компанияның жалпы беделіне оң ықпал етеді. Көрсеткіштердің тікелей материалдық мәнінің болмағанына қарамастан, олар да нарықтық капиталдануға айтарлықтай ықпал етеді.

Әлемнің логистикалық компаниялары тұрақты даму саласындағы күн сайын жоғарылап өсіп жатқан талаптарға сай болуға тырысады. Жетекші компаниялар операциялық тиімділікті арттыру, Компания қызметінің әлеуметтік жағының маңызын күшейту, экологиялық тиімділік, қызметінің айқындылығын қамтамасыз ету және негізгі мүдделі тараптармен қарым-қатынастарды жақсарту есебінен тұрақты дамуды құрудың бір элементіне айналдыра алды.

Тұрақты дамуды жүйелі басқару Компанияның тұрақты даму саласындағы басымдылықтарын стратегиялық деңгейде белгілеп, кейін оларды операциялық деңгейдегі ЕҰ егжей-тегжейлеуге; осы саладағы қызметке баға беруді ұдайы жүзеге асыруға, сондай-ақ есептілікті мүдделі тараптардың қажеттіліктеріне қарай дайындауға мүмкіндік береді.

Осылайша, Компанияның тұрақты даму саласындағы саясаты бұл ретте мүдделі тараптардың мүдделері мен Компанияның стратегиялық міндеттері арасында оңтайлы теңгерімді сақтай отырып, өндіріс саласындағы, экологиялық бастамалардағы, еңбек қауіпсіздігіндегі және әлеуметтік саладағы озық тәжірибелерді енгізу арқылы экономикалық, әлеуметтік және экологиялық аспектілердің кеңінен қолданылуын белгілейді.

Компанияның басшылығы қабылдайтын барлық шешімдер тұрақты даму саласындағы қағидаттар мен мақсатқа сәйкес болуы тиіс.

2.2 Тұрақты даму саласындағы қағидаттар

Ашықтық, есеп берушілік, айқындылық, этикалық мінез-құлық, мүдделі тараптардың мүдделерін құрметтеу, заңдылық, адам құқықтарын сақтау, сыбайлас жемқорлыққа төзбеу, мүдделер қақтығысына жол бермеу, жеке үлгі тұрақты даму саласындағы қағидаттар болып табылады.

Компания мен ЕҰ-ның Директорлар кеңесі мен атқарушы органдары басқарушылық шешімдер қабылдаған кезде тұрақты даму саласындағы қағидаттарды басшылыққа алады.

Барлық қызметкерлер әрқайсысы өз деңгейінде жеке мінез-құлық мен Компанияның тиісті ішкі құжаттарының талаптарын сақтау арқылы тұрақты даму саласындағы қағидаттарды енгізеді.

Корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік қағидаттары осы Саясатқа 1-қосымшада егжей-егжей көрсетілген.

2.3 Тұрақты даму саласындағы шешуші тәуекелдер

ESG саласындағы тәуекелдерді басқару Компанияның тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылаудың жалпы корпоративтік жүйесі шеңберінде жүзеге асырылады, ол жүйе корпоративтік басқару тәуекелдерін, климаттың өзгеру тәуекелдерін қоса алғанда, әлеуметтік, экологиялық сипаттағы тәуекелдерді басқаруды қамтиды.

2.4 Тұрақты даму саласындағы мақсаттар

ESG қағидаттарын енгізу «ҚТЖ» ҰК» АҚ Директорлар кеңесінің шешімімен бекітілген 2032 жылға дейінгі Даму стратегиясында (бұдан әрі – Стратегия) көрсетілген Компанияның стратегиялық мақсаттарының бірі болып табылады.

Компания БҰҰ-ның тұрақты даму саласындағы 17 мақсатын ұстанатынын мәлімдейді. Компания тұрақты даму саласындағы 17 мақсаттың ішінде Компания өз қызметінің ерекшелігіне байланысты ықпал ете ала алатын 6-ына шоғырланады:



Келесі қызметтің шешуші көрсеткіштері (ҚШК) аталған мақсаттардың іске асырылуына баға береді:

- еңбекке жарамдылығы жоғалтылатын жазатайым оқиғалар (есепке алынған) коэффициенті LTIR
- басшы лауазымдардағы әйелдер үлесі
- әлеуметтік тұрақтылық деңгейі
- әкімшілік персоналдың тартылу деңгейі
- тасымалдау қауіпсіздігі деңгейі
- поездар тартымына арналған дизельдік отынның үлестік жұмсалуы
- көміртек ізі

ҚШК нысаналы мәндері Компанияның тұрақты даму саласындағы қызметінің шешуші көрсеткіштері ағашында (осы Саясатқа 2-қосымша) берілген.

Компания қызметін қозғайтын БҰҰ-ның қалған мақсаттарына Компанияның ықпал етуі туралы ақпарат Компанияның жыл сайынғы біріктірілген есебінде беріледі.

2.5 Тұрақты даму саласындағы мақсаттарды іске асыру

Тұрақты даму саласындағы 4 ҚШК (*әлеуметтік тұрақтылық деңгейі, тасымалдау қауіпсіздігі деңгейі, көміртек ізі, еңбекке жарамдылығы жоғалтылатын жазатайым оқиғалар (есепке алынған) коэффициенті LTIR*) стратегиялық ҚШК болып табылады, қалған 3 ҚШК (*әкімшілік персоналдың тартылу деңгейі, басшы лауазымдардағы әйелдер үлесі, поездар тартымына арналған дизельдік отынның үлестік жұмсалуы*) стратегиялық бастамаларға қолжеткізуге баға береді.

Стратегиялық ҚШК мен бастамалардың нысаналы мәндеріне қолжеткізу және оларға қолжеткізу үшін жауапкершілікті Компания мен ЕҰ Басқармасы мүшелері арасында бөлу үшін Компанияда Стратегияны іске асыру жөніндегі іс-шаралар жоспары әзірленеді. Стратегияны іске асыру жөніндегі іс-шаралар жоспарына тұрақты даму саласындағы ҚШК мен бастамаларға қолжеткізу жөніндегі іс-шаралар да кіреді. Стратегияны іске асыру жөніндегі іс-шаралар жоспарын орындау нәтижелерін Компанияның Директорлар кеңесінің қарауына шығару жыл сайынғы негізде жүргізіледі.

Тұрақты даму саласындағы ҚШК мен бастамаларға қолжеткізу жөніндегі іс-шараларды әзірлеу және мониторингтеу процесі стратегиялық ҚШК-ға қолжеткізу жөніндегі бірыңғай іс-шаралар шеңберінде көзделген. Сондықтан тұрақты даму саласындағы мақсаттарды іске асыру және мониторингтеу процесі ҚҚОҚК пен Директорлар кеңесінің тұрақты даму саласындағы ҚШК-ны орындау жөніндегі ҚШК-ны орындауға/орындамауға ықпал еткен факторлары бар материалдарды жыл сайын қараумен шектелген.

3. КОМПАНИЯ ПРОЦЕСТЕРІНЕ ТҰРАҚТЫ ДАМУ ҚАҒИДАТТАРЫН ЕНГІЗУ ТЕТІКТЕРІ

Компания негізгі процестерге тұрақты даму қағидаттарын жоспарлы енгізуде. Тұрақты даму қағидаттарын енгізу процесі келесі іс-шараларды:

ҚҚОҚК-тың тұрақты даму тиімділігіне баға беруді жүргізуді және оны жақсарту бағыттарын белгілеуді;

Компания мен оның еншілес ұйымдары Басқармасы мүшелерінің уәждемелік ҚШК-сына тұрақты даму саласындағы көрсеткіштерді енгізуді іске асыру арқылы жүзеге асырылады.

3.1 Тұрақты даму тиімділігіне баға беру

Компания жыл сайын тұрақты даму тиімділігіне баға беруді жүргізеді (осы Саясатқа 3-қосымша). Баға беру Компания қызметінің экономикалық, әлеуметтік, экологиялық аспектілерінің көрсеткіштерін ұқсас компаниялардың көрсеткіштерімен, ҚР бойынша әлеуметтік- экономикалық көрсеткіштермен, Компанияның тарихи көрсеткіштерімен салыстыру арқылы жүргізіледі. Салыстырмалы талдау нәтижелері бойынша әр көрсеткішке баға (*жақсару, нашарлау, өзгеріссіз*) беріледі. Тұрақты даму тиімділігін бағалау нәтижелері Компания мен ЕҰ бөлінісінде беріледі.

Қолданылатын бағалау әдісі басқа компаниялармен салыстырғанда Компания мен ЕҰ-ның әлсіз және мықты жақтарының жалпы суретін көруге мүмкіндік береді.

Тұрақты даму тиімділігін бағалау нәтижелері туралы ақпарат екінші тоқсаннан кешіктірмей ҚҚОҚК-тың қарауына шығарылады. Бағалауды қарау нәтижелері бойынша ҚҚОҚК төмен бағаларды жақсарту бойынша ұсынымдар береді. ЦКР қажетті шараларды қолдану үшін алынған ұсынымдарды ЕҰ құрылымдық бөлімшелеріне/ ЕҰ-ға жеткізеді.

3.2 Компания мен оның еншілес ұйымдары Басқармасы мүшелерінің уәждемелік ҚШК-сына тұрақты даму саласындағы көрсеткіштерді енгізу

Компания мен ЕҰ басшыларын тұрақты дамумен байланысты іс-шараларды орындау бөлігінде ынталандыруды арттыру үшін Компания мен ЕҰ Басқармасы мүшелерінің уәждемелік карталарына тұрақты дамумен байланысты ҚШК енгізіледі.

4. МҮДДЕЛІ ТАРАПТАРМЕН ӘРЕКЕТТЕСУ

Компанияның бизнесті жауапты жүргізуін қоса алғанда, мүдделі тараптармен әрекеттесуіміздің негізгі мақсаты тұрақты даму саласындағы айқындылықты, сенім мен ынтымақтастықты қамтамасыз ету болып табылады, бұл өзара түсіністікке және жалпы мақсаттарға қолжеткізуге мүмкіндік туғызады.

Мүдделі тараптармен әрекеттесу кез келген Компания қызметінің ажырамас элементі болып табылады. Компания мен мүдделі тараптар жүзеге асыратын диалог тұрақты дамуға айтарлықтай ықпал етеді.

Компанияға елеулі ықпал ететін мүдделі тараптарды айқындау, мүдделі тараптардың Компанияға тәуелділік дәрежесін анықтау, елеулілік матрицасын құру мүдделі тараптармен әрекеттесудің негізі болып табылады.

4.1 Мүдделі тараптар картасы

Компания мүдделі тараптарды картаға түсіру процесін үнемі жүзеге асырады, оған мыналар кіреді:

- жергілікті қоғамдастықтарды қоса алғанда, Компания қызметінің әсер ету аймағындағы мүдделі тараптарды айқындау;
- мүдделі тараптар арасында жергілікті қауымдастықтарды анықтау;
- мүдделі тараптардың маңыздылығын, ықпалын және маңыздылығын бағалауды жүргізу.

Алынған ақпарат негізінде Компанияның жеке бөлімшелерін де, еншілес ұйымдарды да қамтитын мүдделі тараптардың шоғырландырылған картасы қалыптастырылады

Мүдделі тараптар картасы мүдделі тараптардың әрқайсысымен әрекеттесу стратегиясын пысықтау мақсатында Компанияның қоршаған ортасы туралы ақпаратты жүйелеу мен көрнекі етуге арналған.

Мүдделі тараптар картасын әзірлеу әдіснамасы мен Мүдделі тараптар картасы осы Саясатқа 4-қосымшада берілген.

Мүдделі тараптар картасын әзірлеу әдіснамасына келесі рәсімдер кіреді:

- мүдделі тараптардың үлесі мен үміттерін ескере отырып, мүдделі тараптарды анықтау жергілікті қауымдастықтарды қоса алғанда;
- біздің операцияларға ықпалын және маңыздылығын негізге ала отырып, мүдделі тараптардың басымдықтарын анықтау;
- диалогты, консультацияларды және басқа тәсілдерді қоса алғанда, контекстке қарай мүдделі тараптармен әрекеттесу әдісін таңдау.

4.2 Озара іс-қимыл стратегиялары

Компания барлық мүдделі тараптармен, соның ішінде жергілікті қауымдастықтармен тұрақты және сенімді қарым-қатынастарды дамытуға бағытталған өзара әрекеттестіктің құрылымдық стратегиясын жүзеге асырады.

Өзара іс-қимыл стратегиясы компанияның және оның еншілес ұйымдарының қатысуының барлық аймақтарында қолданылады, олар өз операцияларын да, жеткізілім тізбегін де қамтиды.

Өзара әрекеттесу стратегиясының мақсаттары:

- барлық мүдделі тараптармен, соның ішінде жергілікті қауымдастықтармен ұзақ мерзімді сенімді қарым-қатынас орнату;
- жобаларды жоспарлау мен іске асыруды қоса алғанда, Компания қызметін жүзеге асыру кезінде мүдделі тараптардың мүдделері мен қажеттіліктерін есепке алу;
- ашықтықты, ашықтықты қамтамасыз ету және компанияға адалдықты арттыру;
- Компания қатысатын өңірлердің әлеуметтік-экономикалық дамуына жәрдемдесу және т. б.

Өзара іс-қимыл стратегиясы шеңберінде Компания ашықтық, ашықтық, ынтымақтастық, уақтылық, жауапкершілік және құрмет қағидаттарын ұстанады.

Өзара іс-қимыл стратегиясын іске асыру үшін мүдделі тараптармен, соның ішінде жергілікті қауымдастықтармен өзара іс-қимылдың әртүрлі әдістері қолданылады:

- қоғамдық кездесулер, Ұжымдық келіссөздер өткізу;
- сауалнамаларды, сауалнамаларды, сұхбаттарды және фокус-топтарды ұйымдастыру;
- кері байланыс арналары;
- тұрақты есеп беру, Жарияланымдар, веб-сайт және т. б.

Мүдделі тараптармен өзара іс-қимылдың қабылданған әдістері туралы толығырақ ақпарат осы Саясатқа 4-қосымшада ашылған.

Жергілікті қоғамдастықтарды қоса алғанда, мүдделі тараптардың сұраныстарына, алаңдаушылықтарына, ұсыныстарына тұрақты кері байланысты және уақтылы ден қоюды қамтамасыз ету үшін шағымдар мен өтініштер берудің қолжетімді тетіктері енгізілді.

Компания жыл сайын мүдделі тараптармен өзара іс-қимылға талдау жүргізеді және мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл туралы тиісті есепте өзара іс-қимылдың негізгі нәтижелерін жариялайды.

Компанияның мүдделі тараптарға әсері осы Саясатқа 5-қосымшада егжей-тегжейлі көрсетілген.

4.3 Жергілікті қауымдастықтармен өзара әрекеттесу

Жергілікті қауымдастықтар компанияның мүдделі тараптарының негізгі топтарының бірі болып табылады. Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл стратегиясы жергілікті қоғамдастықтардың барлық топтарын, соның ішінде халықты, жергілікті өзін-өзі басқару органдарын, бұқаралық ақпарат құралдарын және қатысу аймақтарында жұмыс істейтін басқа топтарды қамтиды.

Олармен тиімді өзара іс-қимыл тұрақты және жауапты қызметтің ажырамас бөлігі болып табылады. Өз қызметін жүзеге асыру шеңберінде, сондай-ақ өзінің қатысуы бар өңірлерде жобаларды іске асыру процесінде Компания жергілікті қоғамдастықтар алдындағы өзінің жауапкершілігін түсінеді және ашық, адал және өзара сыйластық диалог құруға ұмтылады.

Халықпен, жергілікті өзін-өзі басқару органдарымен, коммерциялық емес ұйымдармен серіктестік орнату қоғамның пікірін ескеруге, ықтимал әлеуметтік тәуекелдерді азайтуға және туындайтын қажеттіліктерге жауап беруге және құрмет пен өзара жауапкершілік негізінде сенім қатынастарын құруға мүмкіндік береді.

Компания қызметінің барлық өңірлерінде және оның еншілес ұйымдарында сенім телефоны, сенім телефоны, Компанияның корпоративтік веб-сайтындағы кері байланыстың электрондық нысаны, кеңсеге жіберілетін пошта және жазбаша өтініштерді қоса алғанда, жергілікті қоғамдастықтардың өтініштері мен шағымдары үшін қолжетімді байланыс арналарының болуы қамтамасыз етіледі.

Байланыс арналарының болуы жергілікті қауымдастықтарға компаниямен белсенді қарым-қатынас жасауға, өз пікірлерін айтуға, компания қызметіне байланысты түсініктемелер сұрауға, ұсыныстар енгізуге, бұзушылықтар немесе ықтимал тәуекелдер туралы жедел хабарлауға мүмкіндік береді.

Жауапты құрылымдық бөлімшелер көрсетілген арналардың тиісінше жұмыс істеуін және келіп түскен өтініштерге уақтылы ден қоюды, оларды тіркеуді, қарауды және өтініш берушілерге белгіленген мерзімде кері байланыс беруді қамтамасыз етеді.

Туындайтын проблемаларды талқылау және бірлескен жұмыс топтары, конференциялар мен форумдар, жұмыс сессиялары шеңберінде, сондай-ақ

жобаларды іске асыру процесінде және сенім арналары арқылы шешімдерді бірлесіп іздеу үшін жергілікті қоғамдастық өкілдерімен кездесулер өткізу.

Диалогты нығайту, сенімді қарым-қатынастарды құру және туындайтын проблемаларды анықтау мақсатында Компания жергілікті қоғамдастық өкілдерімен тұрақты кездесулер мен консультациялар, соның ішінде қоғамдық тыңдаулар, конференциялар, дөңгелек үстелдер, сауалнамалар, форумдар және т. б. ұйымдастырады.

Компанияның жергілікті қауымдастықтармен өзара әрекеттесуінің негізгі нәтижелері мүдделі тараптармен өзара әрекеттесу туралы тиісті есепте жарияланады.

5. ТҰРАҚТЫ ДАМУ САЛАСЫНДАҒЫ АҚПАРАТТЫ АШУ

Компания ашық болуға және тұрақты даму саласындағы өз қызметінің нәтижесі туралы мүдделі тараптардың хабардар болуын қамтамасыз етуге талпынады. Тұрақты даму саласындағы есептілікті дайындау мен шығаруды Компания Біріктірілген жылдық есепті қалыптастыру шеңберінде жыл сайынғы негізде жүргізеді.

Біріктірілген жылдық есепте қаржылық, әлеуметтік, экологиялық нәтижелер және Компания қызметінің қаржылық емес аспектілері туралы ақпарат жарияланады.

Есептілікті қалыптастырудың негізгі қағидаттары:

- Есептілік бойынша ғаламдық бастама стандарттарын қолдану (GRI Standards нұсқасы) қағидаты;
- Елеулілік қағидаты – мүдделі тараптар үшін елеулі тақырыптарға назарды шоғырландыру қағидаты;
- Салыстырмалық қағидаты – есепті пайдаланушыларға Компанияда болған өзгерістерді айқындау мүмкіндігін қамтамасыз ету қағидаты;
- Есеп сапасын үнемі жақсарту қағидаты болып табылады.

Компания тұрақты даму саласындағы жоғары сенімділік пен ақпаратты ашу сапасын қамтамасыз ету үшін өзінің біріктірілген жылдық есептерінің тәуелсіз сыртқы аудиті рәсімін жүргізеді.

Компания барлық мүдделі тараптардың қолжеткізуін қамтамасыз ету үшін Есепті Компанияның ресми сайтында жариялайды.

5.1 Елеулілік матрицасы

Мүдделі тараптарды талдау шеңберінде ЦҚР Компания қызметінің елеулі (Компания үшін де, мүдделі тараптар үшін де) аспектілерін саралауды жүзеге асырады.

ЦҚР есеп берілетін кезеңнен кейін 31 наурыздан кешіктірмейтін мерзімде нысаны осы Саясатқа 5-қосымшада берілген сауалнамаға сәйкес мүдделі тараптардың сауалнамасын жүргізеді.

Компания басшылығы мен мүдделі тараптар өкілдерінің бірлескен жұмысының нәтижесі ретінде есептілік саласындағы ғаламдық бастама

ұсынымдарын (Global Reporting Initiative, GRI), сондай-ақ мүдделі тараптар сауалнамасы деректерін ескере отырып, Компанияның Елеулілік матрицасы қалыптастырылады.

Елеулілік матрицасы есептіліктің іргелі базистерінің бірі болып табылады. Мүдделі тараптар үшін елеулі тақырыптарға назарды шоғырландыру есепті анағұрлым өзекті, пайдалануда қолайлы және мүдделі тараптардың сеніміне лайық етеді.

Елеулі аспектілерді анықтау кезеңдері төменде сипатталған.

Кезең	Міндеттер	Әдістеме
1. Барлық аспектілерді айқындау	Компания үшін тұрақты даму тұрғысынан барлық елеулі аспектілерді қарау және назар аударуға ықтимал тұрарлықтарын бөліп қарау	GRI стандарттарын талдау; Экономикалық, экологиялық және әлеуметтік аспектілермен байланысты Компанияның деректері мен көрсеткіштерін бағалау; Бизнесінің ұзақ мерзімді құнын құруға әсерді бағалау; Сыртқы мүдделі тараптарға әсерді бағалау; Корпоративтік тәуекелдерді бағалау
2. Елеулі аспектілерді анықтау	Айқындалған аспектілерді мүдделі тараптар мен Компания үшін маңыздылығы тұрғысында	Ішкі және сыртқы мүдделі тараптарға сауалнама жүргізу
3. Елеулі аспектілердің графикалық схемасы (Елеулілік матрицасы)	Айқындалған елеулі аспектілерді талдау қорытындыларын графика түрінде көрсету	Елеулі аспектілер тізбесін көрнекі сипаттау
4. «Қосарланған елеулілік» негізінде іріктеу	Компанияның қаржылық нәтижелері тұрғысында және оның бизнесінің ұзақ мерзімді құны тұрғысында, сондай-ақ мүдделі тараптар тұрғысында елеулілікті айқындау	Елеулілік матрицасындағы елеулі аспектілерді іріктеу

5. Дұрыстығын растау	Айқындалған тақырыптардың толықтығы мен теңгерімділігі тұрғысынан Компания басшылығының қатысуымен сараптамалық баға беру	Тұрақты даму саласындағы сарапшылармен консультациялар өткізу; Компанияның лауазымды тұлғаларымен бірлескен талқылаулар жүргізу
6. Елеулілікті талдау нәтижелерін бекіту	Талдау нәтижелерін талқылау және бекіту үшін ҚҚОҚК-тың қарауына шығару	

5.2 Тұрақты даму саласындағы есептілікті дайындау

Тұрақты даму саласындағы есептілік өз қызметінің нәтижелері мен экологиялық, әлеуметтік және басқарушылық параметрлердің кең шеңберіне әсер ету туралы хабарлауға мүмкіндік береді, бұл компанияларға мүдделі тараптарды тұрақты даму саласындағы қызметінің тиімділігі туралы анағұрлым терең түсінуін қамтамасыз ете отырып, олар тап болатын тәуекелдер мен мүмкіндіктер тұрғысында анағұрлым айқын болуға мүмкіндік береді.

Компания мен оның еншілес ұйымдары осы Саясатқа 6-қосымшада көрсетілген ұсынымдарды ұстанғаны жөн.

«ҚТЖ» ҰК» АҚ Директорлар кеңесінің
2021 жылғы 24 мамырдағы
шешімімен (№8 хаттама) бекітілген
«ҚТЖ» ҰК» АҚ-тың Тұрақты даму
саласындағы саясатына
1-қосымша

Корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік саласындағы қағидаттар

1. Жалпы ережелер

Компания бизнестің әлеуметтік жауапкершілігін ұғына отырып, Қазақстан Республикасының халқы үшін өз қызметінің пайдасын барынша қамтамасыз ету мақсатында Компания қызметкерлерінің, Компания қызмет ететін өңірлердегі тұрғындардың және жалпы қоғамның өміріне әлеуметтік жауапкершілікпен қатысу бойынша ерікті міндеттемелерді өзіне алады.

Корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік дегеніміз Қазақстан Республикасының халқы үшін пайданы барынша қамтамасыз ету ғана емес, Жалғыз акционер, тұтынушылар мен жалпы қоғам үшін құндылықтар жасау.

Компания әлеуметтік жауапкершілік ролін Компанияның мүмкіндіктеріне қарай Компания қызметімен тікелей байланысты қоғамның әлеуметтік, экономикалық және экологиялық салаларының дамуына бизнестің ерікті үлес қосуы деп біледі.

Корпоративтік әлеуметтік жауапкершіліктің қағидаттарын қабылдай отырып, Компания өзі ерікті алған міндеттемелердің:

- Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген міндеттемелерге қосымша болып табылатынын;

- Компания қызметкерлеріне, жұмыс істемейтін зейнеткерлеріне, акционеріне, коммерциялық серіктестеріне де, сондай-ақ мемлекет пен азаматық қоғамдастыққа да арналатынын;

- Компания акционері мен бизнес бойынша серіктестер алдында расталатын коммерциялық есепке негізделгенін;

- нарыққа қатысушылардың ынтымақтастық бастамашыл іс-қимылдарына және мемлекетпен, қоғаммен серіктестік қарым-қатынастарға есептелгенін;

- Компанияның өндірістік-қаржылық көрсеткіштерін және Қазақстан Республикасының әлеуметтік-экономикалық даму деңгейін ескере отырып, кезең-кезең қайта қаралатынын растайды.

Компания әлеуметтік аспект іскерлік репутация үшін көп маңызға ие болып келе жатқанына сенімді, бұл үрдістің әлемде таралуын қолдайды және ол:

бизнестің іскерлік репутациясын, Компанияның капиталдандырылуын арттыруға, барлық мүдделі тараптармен – мемлекетпен, Жалғыз акционермен,

тұтынушылармен, персоналмен, серіктестермен тиімді әрі теңгерімделген қарым-қатынастар орнатуға;

бизнес-процесте туындайтын өндіріс тәуекелдерін тиімді басқаруға;
қоғамды дамыту арқылы бизнестің алға қарай дамуын қамтамасыз етуге мүмкіндік беретін құралдардың бірі болып табылады.

2. Әлеуметтік жауапкершілік қағидаттары

Компания қазіргі заманғы әлемде қоғам мен мемлекет алдында әлеуметтік жауапты болу түптің түбінде тұрақты дамуына жағдай жасайтынын түсінеді. Осыған байланысты:

Компанияның әлеуметтік жауапкершілігі БЛАГО (Қауіпсіздік, Көшбасшылық, Амбициялар, Мақтаныш және Жауапкершілік) корпоративтік құндылықтар призмасында Компанияның жергілікті актілерінде көзделген, Компания іске асыратын әрі қаржыландыратын әлеуметтік бағдарламалар түрінде болатынын;

Компания өзінің әлеуметтік қызметінде әлеуметтік сипаттағы басым мемлекеттік және салалық бағдарламаларды, халықаралық және қоғамдық маңызы бар республикалық акцияларға іске асыруға белсенді қатысатынын айқын белгілеп алу қажет.

2.1. Халықаралық корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік бастамаларына қатысу

Компания Біріккен Ұлттар Ұйымы бастама көрсеткен Ғаламдық шартқа қосылды. Ғаламдық шарт БҰҰ-ның барлық деңгейде бизнеспен ынтымақтасуға арналған танымал құндылықтарға негізделген негіз болып табылады. Ғаламдық шарт іскерлік қауымдастықтарды өз қызметінде адам құқықтарын сақтау, еңбек қатынастары және қоршаған ортаны қорғау саласындағы 10 негізге алынатын қағидаттарды басшылыққа алуға шақырады. Компания өзіне келесі қағидаттарды орындау міндетін алады:

Адам құқықтарын сақтау саласында:

халықаралық қоғамдастық жария еткен адам құқықтарының сақталуын қолдау және құрметтеу;

адам құқықтарын бұзуға өзінің қатыспауын қамтамасыз ету;

Еңбек қатынастары саласында:

ассоциациялар еркіндігін қолдау және ұжымдық шарттар жасасу құқықтарын іс жүзінде тану;

мәжбүрлеп еңбек еткізудің барлық нысандарын жоюды қолдау;

балалар еңбегін толық жоюды қолдау;

еңбек және жұмыспен қамту саласындағы кемсітушілікті жоюды қолдау;

тең мүмкіндіктер мен сыйақыны қамтамасыз ету;

адамдар саудасын тоқтату жөніндегі күш-жігерді қолдау;

Қоршаған ортаны қорғау саласында:

қоршаған ортаға теріс әсер етудің алдын алуға мүмкіндік беру;

қоршаған ортаның жағдайы үшін жауапкершілікті арттыруға бағытталған бастамаларды қолдану;

экологиялық таза технологияларды дамытуға және таратуға жәрдемдесу;

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы әрекет ету саласында:

бопсалау мен пара алушылықты қоса алғанда, сыбайлас жемқорлықтың барлық нысандарына қарсы тұру.

Бұл ретте Компания азаматтық және әлеуметтік жауапкершіліктің жоғары үлгісін көрсетуге, халықаралық ұйымдармен серіктестік қарым-қатынастарды дамытуға талпынады.

2.2. Айқындылық

Компания тиісті ақпаратты бұқаралық ақпарат құралдарында, Компанияның web-сайтында орналастыру арқылы өз қызметінің нәтижелеріне қолжеткізуді қамтамасыз ете отырып, ниет пен әрекет ашықтығы мен айқындығын ұстанады.

Мұндай саясат межелеген мақсаттарға қолжеткізу жолындағы кедергілерді барынша жоюға мүмкіндік береді, сондай-ақ Компания қызметіне сенімгерлік көзқарасты құруға жағдай жасайды.

2.3. Бастамашылық

Компания қызметі қоғамда болатын қандай да болмасын оқиғаларға реакция нәтижесі ғана емес, озық әлем стандарттарына жақындауға жағдай жасай отырып, қоғамның даму деңгейін өзгертуді басқару жөніндегі белсенді ұстанымға бағытталған.

2.4. Экономикалық тиімділік

Компания жүзеге асыратын іс-шаралар күтілетін және болжанатын нәтижесі бар әлеуметтік инвестициялар болып табылады. Әлеуметтік инвестициялар Компанияның стратегиялық, мақсатты бағыты бар ұзақ мерзімді саясатын талап етеді. Бұл ретте бағдарламалар мен іс-шаралардан болатын әлеуметтік пайда дегеніміз қоғамның экономикалық және мәдени өміріндегі сапалы өзгерістер.

Сонымен бірге Компания әлеуметтік шығыстардың тұрақты мониторингі мен талдауын жүзеге асырады, олардың тиімділігіне баға береді және Компанияның әлеуметтік қызметіне салынған қаражаттың және бағыттардың тиімділігі мен жеткіліктілігін бағалау жүйесінің көмегімен бұл салаға енгізілетін өзгерістердің салдарларын болжайды.

3. Компания қызметкерлеріне, мүгедектері мен жұмыс істемейтін зейнеткерлеріне берілетін корпоративтік әлеуметтік кепілдіктер

3.1. Еңбек, жұмыспен қамту және өндірістік қатынастар мәселелерін әлеуметтік жауапкершілікпен реттеу

3.1.1. Еңбекақы төлеу және уәждеу саясаты

Еңбекке ақы төлеу және уәждеу саясатының негізге алынатын сипатын ескере отырып қызметкерлермен қатынастарда Компания оны келесі қағидаттарға құрады:

Компания қызметкерлеріне арналған еңбекке ақы төлеу стандарттары мен тетіктеріндегі еңбекке ақы төлеу және уәждеу саясатының біртұтастығы;

бірінші разряд қызметкерлеріне тиісті қаржылық жылға арналған республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген айлық еңбекақының ең аз мөлшерінен төмен емес айлық тарифтік ставканың ең аз мөлшерін белгілеу;

тарифтік ставкалар (лауазымдық жалақы) мөлшерлерін арттыру/төмендету туралы шешімді Еңбек кодексінің талаптарын сақтап және Компанияның қаржы-экономикалық мүмкіндіктерін негізге алып қабылдау;

қызметкердің жеке еңбек үлесін анағұрлым толық есепке алу мақсатында сыйлықақы төлеудің икемді жүйесін қолдану;

еңбекке ақы төлеу және уәждеу жүйесінің объективтілігі және оның республикалық деңгейдегі бәсекеге қабілеттілігі.

3.1.2. Өнеркәсіп қауіпсіздігі, еңбекті қорғау және қоршаған ортаны қорғау

Барлық құрылымдық бөлімшелерде әлемнің озық компаниялары деңгейінде еңбек қауіпсіздігін, еңбекті қорғауды және қоршаған ортаны қорғауды қамтамасыз ету мақсатында Компания келесі шараларды қолданады:

өндірістік қызмет нәтижелеріне қарағанда қызметкердің өмірі мен денсаулығын сақтап қалу басымдылығы принципін ұстану;

Компания үшін жұмыстар жүргізетін мердігерлердің өнеркәсіп қауіпсіздігі, еңбекті қорғау және қоршаған ортаны қорғау саласындағы қағидаттар мен нормаларды Компанияда көзделгеннен төмен емес етіп сақтауына бақылау жасау;

бұқараны қоса алғанда, барлық мүдделі тараптармен ашық диалогты ұстану, бұқаралық ақпарат құралдарында, Компанияның web-сайтында Компанияның табиғатты қорғау қызметінің нәтижелерін ұдайы орналастыру, қоғамдық бақылауды жүзеге асыру үшін қолайлы жағдай жасау.

3.2. Қызметкерлердің және олардың отбасыларының еңбек, өмір сапасы

3.2.1. Еңбектің базалық жағдайы

Компания Компаниядағы барлық жұмыс орындарының қауіпсіз әрі эргономикалық ұйымдастырылуын және санитарлық-гигиеналық жағдайын қамтамасыз етуге талпынады.

3.2.2. Денсаулық сақтау

Әр қызметкердің физикалық және психологиялық денсаулығын сақтау және нығайту мақсатында Компания келесі жұмысты жүргізеді:

қызметкерлердің денсаулығын сақтауға бағытталған іс-шаралардың қаржыландырылуын қамтамасыз етеді;

оларды болдырмау бойынша шара қолдану мақсатында қызметкерлердің ауруға шалдығуын, мүгедектікке шығуын және Компаниядағы өлімді есепке алу мен талдауды ұйымдастырады;

Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымының және денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік органның ұсынымдарына сәйкес қоғамға

кәтер төндіретін инфекциялы аурулардың әкелінуі мен таралуына жол бермеу мақсатында санитарлық-эпидемиологиялық іс-шараларды жүргізеді;

еңбекті ұйымдастырудың қауіпсіздігі үшін Компания қызметкерлерінің еңбек жағдайын мониторингтеуді жүргізеді;

аяғы ауыр әйелдердің, бала емізетін, көп балалы аналар құқықтарының сақталуын қамтамасыз етеді.

3.3. Баспана саясаты және кредит беру саясаты

Баспанамен қамтамасыз ету проблемасының өткір және оны толығымен жұмыс берушінің қаражаты есебінен шешудің экономикалық тиімсіз екендігін ескере отырып, Компания баспана саясатын:

Компания қызметкерлеріне баспананы жеңілдікпен беру және сату;

жалға берілетін баспананы беру;

кейіннен сатып алу мүмкіндігімен қызметтік баспана беру негізінде құрады.

3.4. Корпоративтік әлеуметтік қамтамасыз ету және сақтандыру

Әлеуметтік сақтандырудың мемлекеттік жүйелеріне қатысу және барлық қызметкерлерді міндетті әлеуметтік қорғаумен қамтамасыз ету жөніндегі міндеттемелерді сақтай отырып, Компания қосымша корпоративтік әлеуметтік сақтандыруды және ерікті медициналық сақтандыру нысанында әлеуметтік қамтамасыз етуді қолдайды.

3.5. Сауықтыру спорт, дене шынықтыру және демалысты ұйымдастыру

Компания салауатты өмір салтын дамыту мен қолдауға жәрдемдесе отырып:

қызметкерлерді және олардың отбасы мүшелерін сауықтыру және дене шынықтырумен және спортпен айналысуға тарту жөніндегі кешенді бағдарламаларды әзірлейді және іске асырады;

корпоративтік бұқаралық ақпарат құралдарын қолдана отырып, қызметкерлер арасында салауатты өмір салтын және профилактикалық медициналық іс-шараларды жүйелі насихаттауды жүргізеді.

3.6. Еңбек және отбасы міндеттерін үйлестіру

Адам өмірі үшін еңбек және отбасы міндеттерін үйлестірудің маңызын біле отырып және өз тәжірибесінде халықаралық конвенциялардың нормаларын және Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының нормаларын ұстана отырып, Компания жыл сайынғы ақы төленетін, қызметкерлердің тілегі бойынша бірнеше бөлікке бөлінуі мүмкін еңбек демалыстарын, сондай-ақ отбасы жағдаяттарына байланысты еңбекақысы сақталмайтын демалыстар беру жөніндегі міндеттемені өзіне қабылдайды.

3.7. Жастар саясатының қағидаттары

Компанияның тұрақты даму әлеуеті білікті және құзырлы жас қызметкерлерге тәуелді екенін ескере отырып, жастар саясаты келесі негізгі қағидаттарға негізделеді:

жас қызметкерлердің кәсіби өсуіне, кәсіби көшбасшылық қасиеттерінің, белсенді өмір позициясының және өндірістік бастамашылығының қалыптасуына және дамуына жәрдемдесу;

Компания жастарына Компанияның еңбек нарығындағы бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз ететін, экономикалық негізделген, теңгерімделген әлеуметтік және материалдық қолдау көрсету;

Компанияның нақты қажеттіліктерін және экономикалық мүмкіндіктерін ескеретін кәсіптік бағдарлау, оқыту және кәсіби өсу жүйелерін жетілдіру;

Компанияның корпоративтік ортасында жас қызметкерлердің бейімделуі және бекітілуі;

жас мамандар мен басшылардың белсенді қатысуымен Компанияның даму қарқынын сақтау және өсіру, технологияларды жетілдіру және өндірісті модернизациялау;

Компанияның тиімді дамуының негізгі қайнаркөзі персоналды жинақтаудағы тиімді теңгерім;

жастар саясатын іске асыру нәтижесінде алынған Компанияның бәсекелес басымдықтарын белсенді қолдану.

Компания сондай-ақ:

жас мамандарды тарту мақсатында кадрларды ротациялау бағдарламасын және кадрлық резервті құру;

тәлімгерлік (менторлық) мектепті жаңғыртуға жәрдемдесуге бағытталған саясатты тұрақты жүргізеді.

3.8. Оқыту және дамыту

Оқыту (сыртқы да, ішкі де) және дамыту жөніндегі іс-шаралардың: бейімдеудің, біліктілігін арттырудың, қайта даярлаудың, мамандар даярлаудың, жоспарлы міндетті оқытудың, сондай-ақ тәлімгерлік мәдениетін дамытудың ұйымдастырылуы жүзеге асырылады. Оқыту графиктерін қалыптастыру және оларды әкімшілеу, сондай-ақ оқыту сапасына баға беру. Бейімдеу бағдарламаларын әзірлеу. Ізбасарларды айқындау және дамыту.

Бейімдеу процесін басқару. Ұйымның мақсаттарымен, оның қызметінің ерекшеліктерімен, сондай-ақ Компанияның негізгі қағидаларымен және қызметкерлердің үмітімен таныстыру жүзеге асырылады. Қызметкерлер бейімдеу процесінде қауіпсіздік техникасы бойынша нұсқама алады. Бейімдеу (сынақ мерзімінің) нәтижелері бойынша қызметкердің жұмысына объективті баға беріліп, бірге жұмыс істеуді жалғастыру туралы шешім қабылданады. Бейімдеуді жүргізу кезеңі сынақ мерзімімен (3 ай) дәлме-дәл келеді. Сынақ мерзімі болмаған жағдайда бейімдеудің ұсынылатын мерзімі - 3 ай.

Корпоративтік оқытуды басқару. Қызметкерлердің корпоративтік оқытуға қажеттіліктерін анықтау, оқытуды жоспарлау мен ұйымдастыру, сондай-ақ корпоративтік оқытудың тиімділігіне баға беру жүргізіледі.

Кәсіптік оқытуды басқару. Қызметкерлердің кәсіптік оқытуға қажеттіліктерін анықтау, оқытуды жоспарлау мен ұйымдастыру, сондай-ақ кәсіптік оқытудың тиімділігіне баға беру жүргізіледі.

Таланттарды басқару. Ізбасарлар міндетті түрде қажет болатын лауазымдарды анықтау жүргізіледі, сондай-ақ ізбасарлар пулын (резервін) анықтау үшін қызметке ұдайы баға беру нәтижелері бойынша әлеуеті жоғары қызметкерлерді іріктеу жүзеге асырылады. Ізбасарларды дамыту ізбасарлар пулына енгізілген қызметкерлерден 2 деңгейге жоғары басшылардың жауапкершілігі болып табылады. Мұндай басшылар ізбасарлар пулына енгізілген қызметкерлердің тәлімгерлері болып белгіленеді. Осылайша тәлімгерлік институт қалыптастырылады. Тәлімгерлік дағдылар корпоративтік оқыту арқылы қолдау табады. Сондай-ақ ізбасарлар үшін ротациялау бағдарламалары іске асырылады.

3.9. Жұмыс істемейтін зейнеткерлер мен мүгедектерді әлеуметтік қолдау.

Компания Компанияда жұмыс істеген кезде мүгедектік алып, еңбек қызметін тоқтатқан мүгедектерді, сондай-ақ Компанияның зейнетке шыққан қызметкерлерін әлеуметтік қолдау бойынша Қазақстан Республикасының занамасында көзделген міндеттемелерге Ұжымдық шартта және Компанияның жергілікті актілерінде көзделген қосымша міндеттемелерді өзіне алады.

Моральдық-психологиялық қолдау көрсету үшін Компанияның жұмыс істемейтін зейнеткерлерін Компания жүргізетін мерекелік және салтанатты іс-шараларға шақыру.

3.10. Жоғары этикалық стандарттарға сәйкестік

Компания барлық қызметкерлер үшін қауіпсіз және құрметтейтін ортаны қамтамасыз етуді ұстанатынын көрсете отырып, сексуалдық және бейсексуалдық дәмешілдікке төзбеу саясатын қатаң ұстанады. Компания әр қызметкердің жеке кеңістікке деген құқығын және зардап шеккендер үшін шағымдану және құпиялылық рәсімдерін ұсына отырып, бұл құқықты бұзуға жол бермеуді қолдайды. Компания сондай-ақ мұны бұзушыларға қарсы заңға және ішкі рәмідерге сәйкес әрекет етуге міндеттенеді, сондай-ақ қызметкерлерге сексуалдық және бейсексуалдық дәмешілдік туралы оқу мен ақпаратты беріп, хабардар болудың арттырылуына және осындай жағдайларды тануға жағдай туғызады.

4. Компанияның қоғам өміріне әлеуметтік жауапты қатысуы

Бизнестің әлеуметтік жауапкершілігін сезіне отырып, Компания қызметін жүзеге асыратын өңірлерде жергілікті тұрғындардың өміріне, сондай-ақ жалпы қоғам өміріне әлеуметтік жауапкершілікпен қатысу бойынша ерікті міндеттемелерді Компания өзіне алады.

4.1. Өнеркәсіптік және экологиялық қауіпсіздік

Компания қолайлы қоршаған ортаны сақтап қалу, табиғи ресурстарды оңтайлы пайдалану бойынша қоғам алдындағы өз жауапкершілігін ұғынады, сондай-ақ осы салада Компания алдында тұрған міндеттердің күрделілігі мен ауқымдылығын қоғам түсінеді деп санайды, ол үшін:

Компания өнеркәсіптік және экологиялық қауіпсіздік саласындағы қызметінде барлық мүдделі тараптарды кезең-кезең хабардар етуді жүзеге асырады және олармен ашық диалогты ұстанады;

Жалғыз акционердің, серіктестердің және Компания қызметін жүзеге асыратын аудандардағы тұрғындардың денсаулық сақтау және қоршаған ортаны қорғау мәселелерін түсінуін көтермелейді.

4.2. Ғылым және білім беру

Компанияның бәсекеге қабілеттілігі жаңа технологиялар мен материалдарды әзірлеу үшін ғылыми-техникалық базаның дамуына, мамандардың кәсіптік дайындық сапасына тәуелді екенін түсіне отырып, Компания:

Компания гранттарын беру бойынша жүргізілетін конкурстардың қорытындылары бойынша Қазақстан Республикасы азаматтарының бейінді жоғары және орта арнайы оқу орындарында оқуына ақы төлеу;

теміржол бейіні бойынша оқитын, оқу жоспарын орындайтын Қазақстан Республикасы жоғары оқу орындарының студенттеріне стипендиялар беру арқылы ғылыми әлеуетті дамытуға және білім беру сапасын арттыруға жәрдемдесуге дайын.

4.3. Спорт және мәдениет

Халық мәдениетінің жалпы деңгейін және салауатты өмір салтын дамытуға мән бере отырып, Компания шығармашыл тұлғалар мен ұжымдарды, спорт командалары мен жеке спортсмендерді, бала және жасөспірім спорт ұйымдарын қолдайды.

4.4. Климаттың өзгеруі

Климаттың өзгеруі-бұл шешуші әрекетті қажет ететін жаһандық мәселе. Мемлекет басшысының 2060 жылға қарай көміртегі бейтараптығына қол жеткізу туралы бастамасын қолдау мақсатында, сондай-ақ Компанияда отын-энергетикалық ресурстар мен көмірден өндірілетін электр энергиясы көп тұтынылатынын ескере отырып, біз көміртегі ізін азайту жөніндегі міндеттемелерді өзімізге қабылдаймыз.

4.5. Клиенттермен қарым-қатынас

Біздің Компания үшін клиенттермен қарым-қатынас біздің қызметімізге негізделген ажырамас құндылықтарды білдіреді. Этикалық қызмет көрсету және клиентке бағытталған тәсіл Компания мен оның клиенттері арасындағы табысты ынтымақтастықтың негізі болып табылады.

Компания өз клиенттерінің қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін ұсынылатын қызметтердің сапасын үнемі жақсартуға тырысады.

Компания клиенттердің қанағаттануын мониторингтейді және оның деңгейін арттыру үшін сандық мақсаттарды белгілейді.

Жақсартуды қажет ететін аймақтарды анықтау үшін біздің Компания жүк жөнелтушілер мен жолаушылар арасында үнемі сауалнама жүргізеді. Алынған нәтижелер талданады, содан кейін клиенттердің қанағаттану деңгейін арттыру бойынша нақты іс-шаралар әзірленеді және енгізіледі.

Клиенттермен белсенді қарым қатынас клиенттердің қажеттіліктерін жақсы түсінуге мүмкіндік береді. Үздіксіз жақсартуға бағытталған тұтынушылардан алынған кері байланыс біз үшін ерекше маңызға ие.

5. Әлеуметтік бастамалардың экономикалық негізі

Еркін бәсекелестікке адал қатысушы және тиімді меншік иесі бола тұрып, Компания экономикалық тұрғыда расталған әлеуметтік және этикалық міндеттемелерді өзіне алады, оларды төменде көрсетілген экономикалық қайнаркөздер мен тетіктерді қолдана отырып, орындауға ниетті.

5.1. Әлеуметтік шығыстарға үздіксіз бақылауды жүзеге асыру.

Компания әлеуметтік шығыстарды тұрақты бақылау, олардың тиімділігіне баға беру және осы салаға енгізілетін барлық өзгерістердің салдарларын болжау мақсатында Компанияның әлеуметтік шығыстарын есепке алудың, талдау мен мониторингтеудің бірыңғай орталықтандырылған жүйесін қарастырады.

Ерікті медициналық сақтандыру бағдарламасы шеңберінде қызметкерлер мен олардың отбасы мүшелеріне қызмет көрсетуге арналған шығыстардың негізсіз өсуін баяулату мақсатында Компания:

әрекеттесетін сақтандыру медициналық компаниясы арқылы көрсетілетін медициналық көмектің көлемін, мерзімі мен сапасын бақылауды жүзеге асырады;

қаржыландыру көлемін келіскен кезде әрекеттесетін сақтандыру медициналық компаниясынан Компанияның сақтандырылған қызметкерлері мен олардың отбасы мүшелерінің медициналық қызметтерді қалай тұтынатыны туралы талдауы бар есепті беруін талап етеді.

5.2. Әлеуметтік инфрақұрылымды ұстауды оңтайландыру

Компания негізгі өндіріске жатпайтын әлеуметтік инфрақұрылым, егер әлеуметтік инфрақұрылым объектілері Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен рұқсат етілген қызметті көрсетумен байланысты болған жағдайда ғана, табиғи монополия субъектісі болып табылатын коммерциялық ұйымның теңгерімінде болуы мүмкін екендігін ұғынады. Осыған байланысты әлеуметтік-тұрмыстық және басқа өндірістік емес объектілерді ұстау мәселесі шешілген кезде Компания:

Компания теңгерімінде осы жерде жетіспейтін инфрақұрылым мен қызметтер ассортиментінің орнын толтыратын әлеуметтік инфрақұрылым объектілерін сақтап қалуға не болмаса Компания қызметкерлері мүдделерінің, құқықтары мен қаражатының қорғалуын басқа тәсілмен арттыруға;

Компанияның қызметкерлері мен зейнеткерлеріне емдеу-сауықтыру мекемелері тарапынан қызмет көрсетуде басымдықты қамтамасыз етуге;

әлеуметтік инфрақұрылым объектілерін жөндеуге, реконструкциялауға, салуға және ұстауға қатысуға талпынады.

5.3. Әлеуметтік қызметтерді көрсету тиімділігін арттыру

Өндірісті басқарудағы қазіргі заманғы үрдістерді ұстана отырып және тұтынушының жеке таңдау еркіндігін құрметтеп, Компания өз күшімен

әлеуметтік және басқа қызметтерді көрсетуді және негізгі өндіріске жатпайтын тауарлар өндіруді барынша азайтуға талпынады. Осы мақсатпен Компания адал бәсекелестік негізінде тәуелсіз мердігерлер мен жеткізушілерді тарта отырып, персонал қажеттіліктерін кеңінен қолдануға талпынады. Компания аутсорсингтің:

Компанияның ішкі шығындарын азайтатынын;

қызметтер нарығында қызметкерлер мүдделерінің, құқықтары мен қаражатының қорғалу деңгейін сақтап қалатынын;

тұтынушы үшін таңдау еркіндігі мүмкіндігін кеңейтетінін; қызметтер мен тауарлардың жергілікті нарығын дамытуға ықпал ететінін; адал бәсекелестіктің көмегімен «баға-сапа» арақатынасын жақсартуға ықпал ететінін ұғынады.

Компания аутсорсингті қолдану қызметтердің дамыған нарықтары бар өңірлермен шектелгенін ұғынады, бұл Компания қызмет ететін көптеген шалғай аудандарда әлеуметтік қызметтерді өз күшімен көрсетуді сақтап қалуды немесе қызметкерлердің корпоративтік әлеуметтік кепілдіктерге тең қол жеткізуін қалпына келтіру үшін тіпті инсорсингтің жүргізілуін талап етеді.

5.4. Бірлескен қаржыландыру қағидаттарын іске асыру

Компания әлеуметтік құндылықтарды өндіру үшін қаржыландырудың түрлі қайнаркөздерін біріктіру тең құқылы тараптардың диалогы үшін кінәратсыз негіз құратынын біледі.

Осыған байланысты Компания жергілікті және республикалық бюджеттерде көзделген әлеуметтік-экономикалық даму бағдарламаларына қатысуды дамытады.

Орталық атқарушы және өзге мемлекеттік органдармен және жергілікті атқарушы органдармен қарым-қатынастарында Компания Компания қызмет ететін өңірлердің кешенді әлеуметтік-экономикалық дамуы үшін және онда қолайлы іскерлік климатты қалыптастыру үшін серіктестік ынтымақтастыққа талпынады. Компания қызмет ететін өңірдегі географиялық, әлеуметтік-экономикалық, демографиялық және басқа өмір жағдайларының алуан-түрлі екендігін ескере отырып, Компания өңірдің әлеуметтік-экономикалық дамуында қоса қаржыландыру, жауапкершілікті мемлекетпен және жергілікті басқарумен бөлісу мүмкіндігін іздестіруде икемді тәсілге талпынады. Осы мақсатта Компания келесі мүмкіндіктерді:

әлеуметтік бағдарламаларға және коммерциялық ұйымдармен бірлескен жобаларға қатысуын;

Компанияның әлеуметтік-тұрмыстық инфрақұрылымына жергілікті тұрғындардың қолжеткізуін қолданады.

5.5. Әлеуметтік жауапты инвестициялау

«ҚТЖ» ҰК» АҚ-тың инвестициялық қызметі теміржол көлігінің тұрақты жұмыс істеуін қамтамасыз ету, тасымалдау қызметтерінің сапасы мен қауіпсіздігін арттыру жөніндегі іс-шаралар кешенін іске асыруға бағытталған.

Біздің Компания өз қызметінде экономикалық тұтастық қағидаттарын ұстанады және сонымен бірге этикалық және әлеуметтік аспектілерге ерекше назар аударады. Компания өзі жүзеге асыратын инвестициялардың келесі аспектілерге ықпал етуін көздейді:

- өз болатын аймақтарда өндірістік-экономикалық базаны дамыту;
- қоршаған орта мен табиғи ресурстарды сақтау;
- барлығына еңбек құқығын сақтау және оны қамтамасыз ету.

5.6. Мердігерлермен және жеткізушілермен әлеуметтік жауапты қатынастар

Бизнес пен қоғам арасындағы қарым-қатынастардың қазіргі заманғы стандарттарының Компаниядан өз жеткізушілері мен мердігерлерінің әрекеттері үшін жауап талап ететінін түсініп, Компания оларды таңдауға жауапты қарайды.

Экономикалық өзара байланыстардың қазіргі заманғы ауқымы мен таралуы осыған байланысты Компаниядан есепке алудың арнайы жүйесін, іріктеу мен мониторингтеуді талап етеді, оны Компания дамытуға міндеттенеді. Бұл ретте Компания жеткізушілер мен мердігерлерді таңдаған кезде, олардың қызметтерін сатып алуды жүргізген кезде келесі критерийлерге:

олардың Халықаралық Еңбек Ұйымы қабылдаған және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген еңбек саласындағы негізге алынатын қағидаттар мен құқықтарды сақтауға;

қоршаған ортаны қорғау, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласында тиімді саясатты жүргізуге ерекше назар аударады.

5.7 Жауапкершілікпен сатып алу

Компания біздің сатып алу қызметіміздің ауқымына, сипаты мен әлеуетіне байланысты біздің өндірістік және экономикалық қызметіміз үшін маңызды мәнге ие болып қана қоймай, сонымен қатар жеткізу тізбегіне және мүдделі тараптардың кең ауқымына айтарлықтай әсер ететінін түсінеді. Бұл тараптар өз кезегінде біздің қоршаған ортаға, біз жұмыс істейтін аймақтардың әлеуметтік-экономикалық дамуына және жергілікті қауымдастықтарға қосқан үлесімізге әсер етеді.

Компания жеткізушілерді таңдау кезінде бизнесті адал жүргізу, айқындық, адал бәсекелестік және ресурстарды тиімді басқару қағидаттарын ұстанады. Біздің жауапкершілігімізге қауіпсіздік, қоршаған ортаны қорғау стандарттарын және әлеуметтік нормаларды сақтау кіреді.

Компания өз мердігерлері мен жеткізушілерін бизнесті жүргізудің әлеуметтік жауапты және этикалық нормаларын, сондай-ақ тұрақты даму қағидаттарын сақтауын қолдауға ұмтылады.

«ҚТЖ» ҰК» АҚ Директорлар кеңесінің
2021 жылғы «24» мамырдағы
шешімімен (№8 хаттама) бекітілген
«ҚТЖ» ҰК» АҚ-тың Тұрақты даму
саласындағы саясатына
2-қосымша

«ҚТЖ» ҰК» АҚ тұрақты даму саласындағы ҚШК ағашы

БҰҰ 17 мақсаты

«ҚТЖ» ҰК» АҚ БҰҰ-ның 6 мақсатына
шоғырланады



«ҚТЖ» ҰК» АҚ тұрақты даму саласындағы
2023-2032 жылдарға арналған ҚШК

Еңбекке жарамдылығы жоғалтылатын жазатайым оқиғалар (есепке алынған) коэффициенті LTIR

2023	2024	2025	2027	2032
0,17	0,16	0,16	0,15	0,12

Басшы лауазымдардағы әйелдер үлесі, %

2023	2024	2025	2027	2032
25	26	27	28	30

Өлеуметтік тұрақтылық деңгейі, %

2023	2024	2025	2027	2032
66	67	68	70	75

Әкімшілік персоналдың тартылу деңгейі, %

2023	2024	2025	2027	2032
83	84	85	86	89

Тасымалдау қауіпсіздігі деңгейі, оқиға/млн. поезд-км

2023	2024	2025	2027	2032
1,04	1,03	1,02	1,00	0,7

Поездар тартымына арналған дизельдік отынның үлестік жұмсалуды, кг/өлш.

2023	2024	2025	2027	2032
24,42	23,51	23,51	23,51	23,51

Көміртектің, %

2023	2024	2025	2027	2032
-2,5	-2,7	-2,5	-3,2	-3,5

«ҚТЖ» ҰК» АҚ Директорлар кеңесінің
2021 жылғы 24 мамырдағы
шешімімен (№8 хаттама) бекітілген
«ҚТЖ» ҰК» АҚ-тың Тұрақты даму
саласындағы саясатына
3-қосымша

«ҚТЖ» ҰК» АҚ тұрақты даму тиімділігіне баға беру әдістемесі

«ҚТЖ» ҰК» АҚ тұрақты даму тиімділігіне баға беру әдістемесі Директорлар кеңесінің 2019 жылғы 18 сәуірдегі шешімімен (№5 хаттамасы) бекітілген «ҚТЖ» ҰК» АҚ-тың корпоративтік басқару жүйесін жетілдіру жөніндегі 2019-2020 жылдарға арналған шешуші іс-шаралары негізінде әзірленді.

Әдістеме Компаниядағы тұрақты даму тиімділігіне баға беру мен оны мониторингтеуді қалыптастыруға бағытталған.

Тұрақты даму тиімділігіне Компания көрсеткіштерін ұқсас компаниялардың көрсеткіштерімен, ҚР бойынша әлеуметтік-экономикалық көрсеткіштерімен, Компанияның тарихи көрсеткіштерімен салыстыру арқылы баға беріледі.

Көрсеткіштерге баға беру Компания қызметінің 4 аспектісі бойынша жүргізіледі:

- экономикалық аспект;
- әлеуметтік аспект;
- экологиялық аспект;
- еңбекті қорғау және қозғалыс қауіпсіздігі.

Әр аспект көрсеткіштер топтарына бөлінген. Топқа белгілері бойынша ұқсас көрсеткіштер енгізілген. Көрсеткіштер шетелдік (еуропалық және солтүстік америкалық) теміржол компанияларының тұрақты даму саласындағы жылдық есептері негізінде белгіленді. Жылдық есептерден Компанияның тұрақты даму тиімділігіне баға беретін көрсеткіштер іріктеліп алынды. Базалық көрсеткіштер тізбесі төмендегі кестеде берілген. Бұл ретте тізбе көрсеткіштермен толықтырылуы мүмкін.

Компаниялар тобының көрсеткіштеріне баға беру 1) Компания, 2) ірі ЕҰ бөлінісінде жүргізіледі.

Баға беруді есептеу әдістемесі

1. Деректер жинау. ЦҚР ұқсас компаниялардың жылдық есептерінен, статистикалық ақпарат бар сайттардан және басқа ашық көздерден көрсеткіштер жинайды. Компанияның есеп берілетін кезеңдегі іс жүзіндегі көрсеткіштерін құрылымдық бөлімшелер береді.

Ұқсас компаниялардың іс жүзіндегі көрсеткіштері негізінде көрсеткіштерге баға беру жүргізіледі.

2. Көрсеткіштерге баға беру

Компания көрсеткіштерінің іс жүзіндегі мәні ұқсас компаниялар көрсеткіштерінің, ҚР бойынша әлеуметтік-экономикалық көрсеткіштерінің мәнімен және тарихи деректермен салыстырылады.

Салыстыру нәтижесінде бағалар шәкілінде белгіленген көрсеткіш бойынша баға шығарылады: жақсару, нашарлау, өзгеріссіз.

Көрсеткіштер тізбесі

Бөлімі	Көрсеткіштері
Экономикалық аспект	Operating Ratio Борыш / Ebitda Халықаралық агенттіктердің рейтингтері Еңбек өнімділігі Локомотивтің орташа тәуліктік өнімділігі Жүк вагонының орташа тәуліктік өнімділігі Барлық түрдегі жүк пойызының орташа учаскелік жылдамдығы
Әлеуметтік аспект	Теміржол қызметкерлерінің орташа айлық жалақысы (АҚШ \$) Т/ж қызметкерлерінің жалақысының ел бойынша жалақыға қатынасы ҚТЖ компаниялар тобындағы басшылық лауазымдардағы әйелдердің үлесі Әлеуметтік тұрақтылық индексі Әлеуметтік шығындар. қызметкерлерді қолдау Оқытылған қызметкерлер саны Компания төлеген салықтар Тауарларды / жұмыстар мен қызметтерді сатып алудағы жергілікті қамту үлесі Жолаушылар айналымы
Экологиялық аспект	Жылжымалы және стационарлық қондырғылардан атмосфераға парниктік газдар шығарындылары Компанияның су тұтынуы Ластаушы заттар шығарындыларының, төгінділерінің көлемі Қалдықтардың көлемі Пойыздардың тартылуына дизель отынын меншікті тұтыну Поездардың тартылуына электр энергиясын меншікті тұтыну Темір жолдардың бөлінген белдеулеріндегі қорғаныш орман екпелерінің көлемі Электрлендірілген теміржол желілерінің үлесі Газбен жылытылатын қазандықтардың үлесі Баламалы энергия көздерін пайдаланатын локомотивтер саны Жаңартылатын энергия көздерін пайдаланатын объектілер саны
Еңбекті қорғау және поездардың қозғалыс қауіпсіздігі	Қозғалыс қауіпсіздігін бұзудың үлес саны LTIR (есепке алынған мүгедектік жазатайым оқиғалардың коэффициенті) Өлімге әкелетін жазатайым оқиғалар Өлімге әкелетін жазатайым оқиғалардың жіберілген жазатайым оқиғалардың жалпы санына қатынасы 1 қызметкерге еңбекке уақытша жарамсыздық күндерінің саны

«ҚТЖ» ҰК» АҚ Директорлар кеңесінің
2021 жылғы 24 мамырдағы
шешімімен (№8 хаттама) бекітілген
«ҚТЖ» ҰК» АҚ-тың Тұрақты даму
саласындағы саясатына
4-қосымша

Мүдделі тараптар картасын белгілеу әдістемесі

1. Жалпы ережелер

Компанияның мүдделі тараптары картасын белгілеу әдістемесі Қазақстан Республикасының заңнамасына, Компанияның Жарғысына, сондай-ақ Компанияның Корпоративтік басқару кодексінің талаптарына сәйкес әзірленді.

Мүдделі тараптар картасы мүдделі тараптардың әрқайсысымен әрекеттесу стратегиясын әзірлеу мақсатында Компанияның қоршаған ортасы туралы ақпаратты жүйелеу және көрнекі ету үшін әзірленеді.

Компанияның мүдделі тараптармен әрекеттесуі келесі қағидаттар:

- мүдделі тараптарды құрметтеу және олардың мүдделерін, пікірлері мен қызығушылығын ескеру;
- мүдделі тараптарды уақтылы және ұдайы хабардар етіп отыру;
- қабылданған міндеттемелерді жауапты орындау негізінде жүргізіледі.

2. Мүдделі тараптарды айқындау

Компания өз қызметі барысында әрекеттесуді жүзеге асыратын ықтимал мүдделі тараптардың толық тізбесін белгілеп, мүдделі тараптардың үлесі мен олардың мүдделерін сипаттайды.

Мүдделі тараптардың барлық тізімінен Компания өзінің қатысатын аймақтарындағы жергілікті қауымдастықтарды бөлек анықтайды.

№	Мүдделі тараптар	Мүдделі тараптардың үлесі	Мүдделі тараптардың қажеттіліктері мен үміттері
1	Акционер	Ақшалай қаражат бөлу, жарғылық капиталды толықтыру	Пайданы өсіру, дивидендтерді уақтылы төлеу, құнды арттыру
2	Директорлар кеңесі	Компания құнының өсуін және тұрақты дамуын қамтамасыз ету	Іскерлік беделді арттыру

3	Инвесторлар мен кредиторлар	Халықаралық гранттар. Жобаларды жеңілдікпен қаржыландыру. Кредит желілері	Негізгі борыш пен сыйақыны уақтылы төлеу, жасалған инвестициялардың рентабельділігі. Бос ақшалай қаражатты депозиттік шоттарға орналастыру, арнаулы шоттарға
4	Мемлекеттік органдар	Мемлекеттік реттеу	Салықтық түсімдер, экономикалық өсу, әлеуметтік мәселелерді шешу, заңнамалық талаптардың сақталуы
5	Кәсіптік одақтар	Содействие обеспечению социальной стабильности, регулирование трудовых отношений	Соблюдение и защита прав работников
6	Партнеры	Әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз етуге жәрдемдесу, еңбек қатынастарын реттеу Конфликтов	Қызметкерлердің құқықтарын сақтау және қорғау
7	Клиенттер	Компанияның адалдығы. Тауарлар мен қызметтерді сатып алу арқылы қаржы ресурстары	Коммерциялық мүдделер, көлік-логистикалық қызметтерге деген қажеттіліктерді қанағаттандыру, жүктерді де, жолаушыларды да қауіпсіз тасымалдауды қамтамасыз ету, қоршаған ортаға ықпалды азайту
8	Бәсекелестер	Болашақта даму мүмкіндіктері	Нарықта болу үлесін арттыру

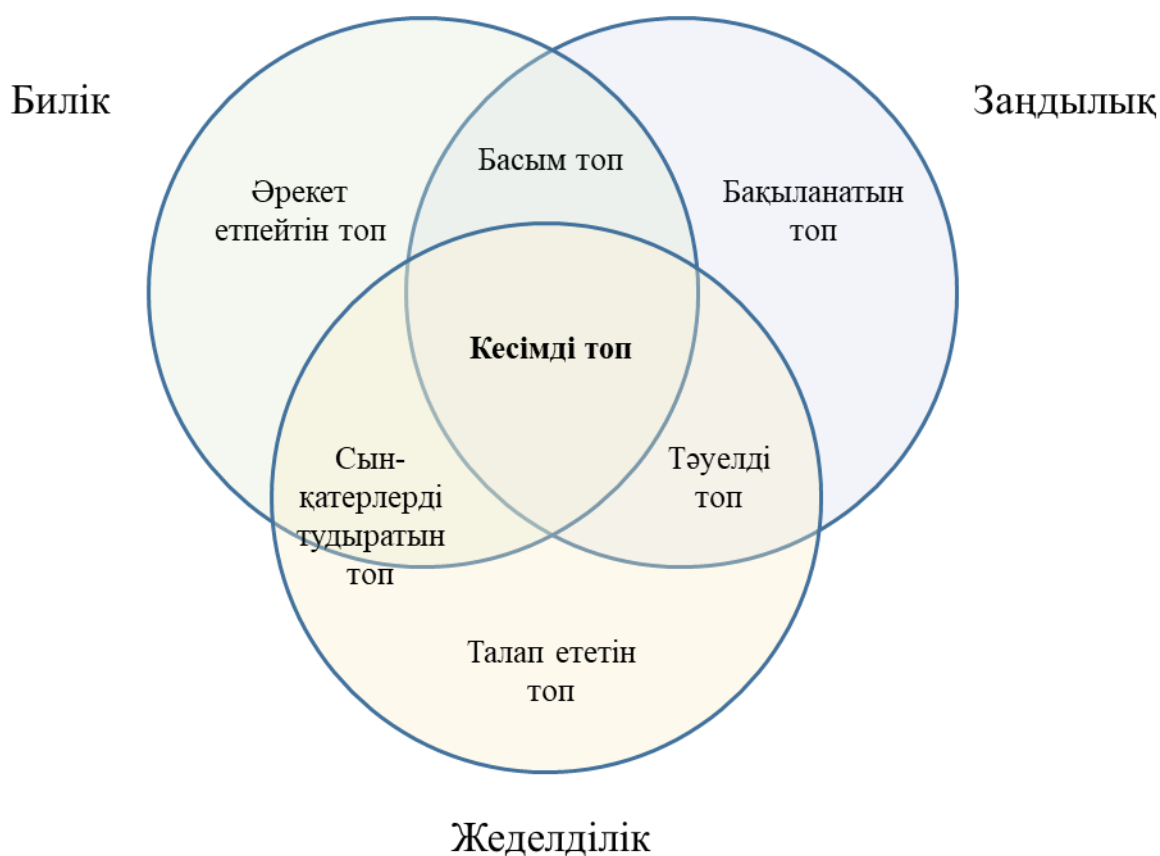
9	Қызметкерлер	Адами ресурстар. Адалдық	Еңбекке әділ және бәсекеге қабілетті ақы төлеу, жұмыс орындарындағы лайықты және
10	Жеткізушілер мен мердігерлер	Жеткізу желісінің және құн құру тізбегінің тиімділігі. Жұмыстар мен қызметтерді уақтылы және сапалы орындау	Коммерциялық мүдделер
Жергілікті қауымдастықтар			
11	Ассоциациялар/бірлестіктер	Келісімдерді / шарттарды/ меморандумдарды орындау	Коммерциялық мүдделер
12	БАҚ	Сындарлы ынтымақтасу. Қоғамның оң пікірі	Компания қызметі туралы жарияланымдар және хабарлар, коммерциялық мүдделер
13	Қоғамдық бірлестіктер	Қызметте жоғары стандарттарды қолдануға ынталандыру. Адалдық пен ынтымақтастық	Қоғамдық бірлестіктердің мақсаттары мен міндеттерін іске асыру

14	Халық	Қызметін жүзеге асыратын жерлердегі қолдау	Жұмысқа орналасу мүмкіндігі, жұмыс орындарын құру және экономикалық дамуды қолдау, әлеуметтік проблемаларды шешу, қоршаған ортаға зиянды экологиялық әсерді барынша азайту, Компания қызметінің айқындылығы, қайырымдылық пен жергілікті қауымдастықтарды қолдау үшін Компания қолданатын әлеуметтік бағдарламалар мен бастамалар
----	-------	--	---

Әлеуетті мүдделі тараптардың толық тізіміне 14 топ кіреді, олардың ішінде жергілікті қауымдастықтардың өкілдері ретінде 4 топ анықталды: қауымдастықтар мен бірлестіктер, бұқаралық ақпарат құралдары, қоғамдық бірлестіктер және халық.

3. Мүдделі тараптардың маңыздылығына баға беру

Митчел, Агл мен Вуд моделі бойынша Компания үшін маңыздылығы бойынша мүдделі тараптарды бастапқы саралау келесі кезең болып табылады.



1-сурет. Митчел, Агл мен Вуд моделі

Модельдің негізіне 3 фактор алынған (1-сурет): **билік** (мүдделі тараптың кәсіпорынға ықпалының күші), **заңдылық** (нұсқау беру заңдылығы) және **жеделділік** (мүдделі тараптың сауалдарына жауап беру үшін қажетті ең аз жылдамдық).

Әр мүдделі тұлғаға әр факторға қатысты баға беріледі, соның нәтижесі бойынша мүдделі тұлғалар келесі топтарға біріктіріледі:

1. Кесімді топ.
2. Сын-қатерлерді тудыратын топ.
3. Басым топ.
4. Тәуелді топ.
5. Талап ететін топ.
6. Бақыланатын топ.
7. Әрекетсіз топ.

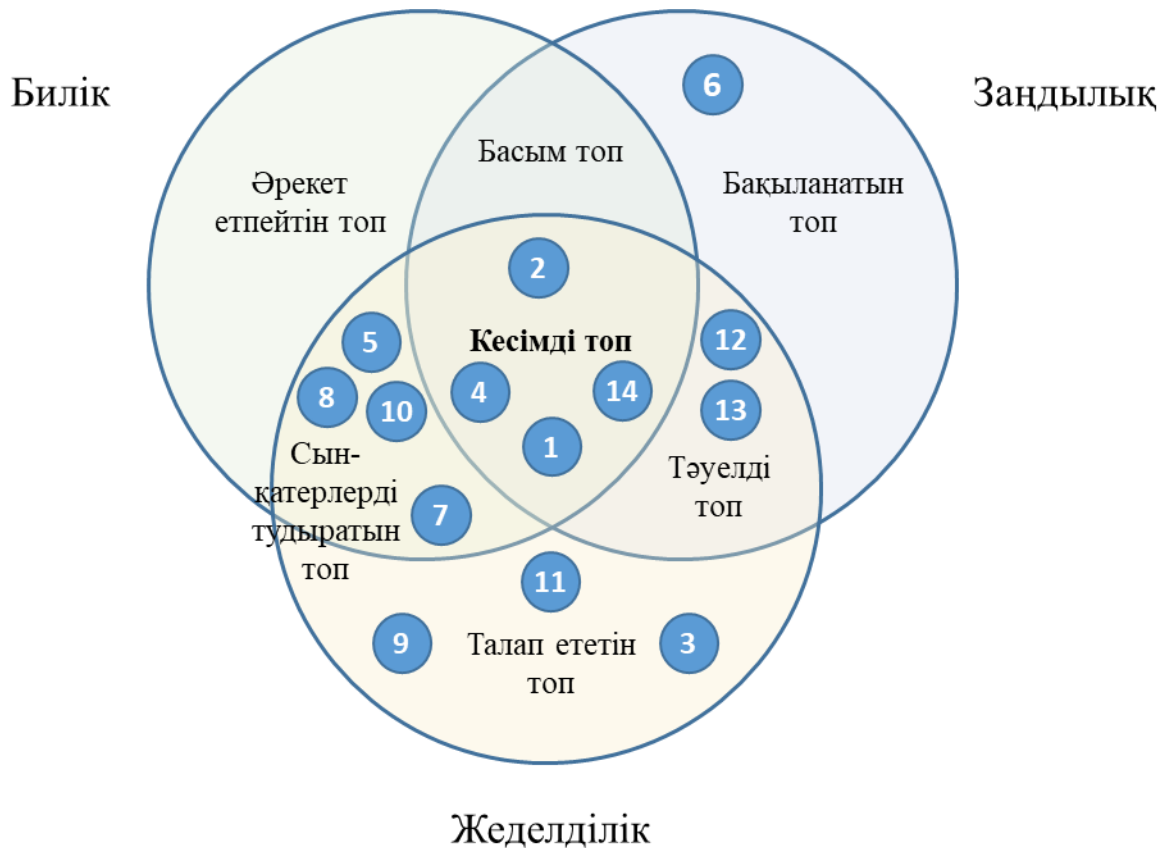
Мүдделі тараптардың латентті санатына **әрекетсіз топ** (билік факторына ие), **бақыланатын** (талаптар заңдылығы факторына ие) және **талап ететін топ** (жеделділік факторына ие) кіреді. Компания мүдделі тараптармен әрекеттесуде әрқашан ресурстарда (қаржылық, уақыттық, ұйымдастырушылық және т.с.с.) шектеулі болғандықтан, латентті санатқа қатысты қандай да болмасын әрекеттер талап етілмейді. Күтіп тұрған мүдделі тараптар санатына **басым топ** (билік және заңдылық факторларына ие), **тәуелді** (заңдылық және жеделділік факторларына ие) және **қауіпті топ** (билік және жеделділік факторларына ие) кіреді. Мүдделі тараптардың барлық 3 факторға ие **кесімді тобы** Компания үшін ең маңызды.

Мүдделі тараптардың бұл тобының талаптары бірінші кезекте қанағаттандырылуы тиіс. Мүдделі тараптардың атрибуттары мүдделі тараптың өзінің емес, оның Компаниямен қатынастарының сипаттамасы болып табылатынын атап өткен жөн.

Митчел, Агл мен Вуд моделіне сәйкес мүдделі тараптардың жіктемелік кестесі төменде ұсынылған.

№	Мүдделі тараптар	Мүдделі тараптардың атрибуттары			Жіктемелік топ
		Билік	Заңдылық	Жеделділік	
1	Акционер	+	+	+	Кесімді топ
2	Мемлекеттік органдар	+	+	+	Кесімді топ
3	Ассоциациялар/Бірлестіктер	-	-	+	Талап етуші топ
4	Кәсіптік одақтар	+	+	+	Кесімді топ
5	Серіктестер	+	-	+	Сын-қатерлерді тудыратын топ
6	Жеткізушілер	-	+	-	Бақыланатын топ
7	Клиенттер	+	-	+	Сын-қатерлерді тудыратын топ
8	Инвесторлар мен кредиторлар	+	-	+	Сын-қатерлерді тудыратын топ
9	Бәсекелестер	-	-	+	Талап етуші топ

10	БАҚ	+	-	+	Сын-қатерлерді тудыратын топ
11	Қоғамдық бірлестіктер	-	-	+	Талап етуші топ
12	Халық	-	+	+	Тәуелді топ
13	Қызметкерлер	-	+	+	Тәуелді топ
14	Директорлар кеңесі	+	+	+	Кесімді топ



Осылайша, талдау нәтижелері бойынша ішкі және сыртқы болып бөлініп кесімді, сын-қатерлерді тудыратын топ және тәуелді топтарға кірген мүдделі тараптар Компания үшін маңызды болып табылады.

Ішкі - Компания қабылдайтын шешімдерге тікелей және елеулі ықпал ете алатын немесе осы шешімдердің ықпалінде болатын мүдделі тараптар.

Сыртқы - Компания қабылдайтын шешімдерге аралықты ықпал ете алатын мүдделі тараптар.

Мүдделі тараптар	Мүдделі тараптардың атрибуттары			Жіктемелік топ
	Билік	Заңдылық	Жеделділік	
Ішкі				
Акционер	+	+	+	Кесімді топ
Директорлар кеңесі	+	+	+	Кесімді топ
Кәсіптік одақтар	+	+	+	Кесімді топ
Қызметкерлер	-	+	+	Тәуелді топ
Сыртқы				
Мемлекеттік	+	+	+	Кесімді топ

органдар				
Серіктестер	+	-	+	Сын-қатерлерді тудыратын топ
Клиенттер	+	-	+	Сын-қатерлерді тудыратын топ
Инвесторлар мен кредиторлар	+	-	+	Сын-қатерлерді тудыратын топ
БАҚ	+	-	+	Сын-қатерлерді тудыратын топ
Тұрғындар	-	+	+	Тәуелді топ

4. Мүдделі тараптардың ықпалына және маңызына баға беру

Маңыздылық – бұл Компания қызметінің нәтижесіне мүдделі тараптардың үлесі. Мүдделі тараптардың әрқайсысының қажеттіліктерінің қанағаттанырылуы, проблемаларының шешілуі және мүдделері Компания қызметінің нәтижесіне қаншалықты ықпал ете алатындығымен анықталады.

Ықпал – бұл мүдделі тараптың Компанияға ықпал ету күші, оның Компания қызметіне, Компания қызметінің шешуші мәселелері бойынша шешімдер қабылдайтын адамдарға ықпал ету мүмкіндігі.

Мүдделі тараптың ықпал ету маңызының дәрежесі екі параметр бойынша бағаланады: X/Y, мұнда:

$X = -5 \div +5$ (адымы 1 немесе одан да ұсақ) – мүдделі тараптың Компания қызметін қолдау/оған қарсы әрекет ету дәрежесін сипаттайды, -5-тен (қарсы әрекет етудің шекті дәрежесі) +5-ке дейін (қолдаудың ең жоғары дәрежесі) болады;

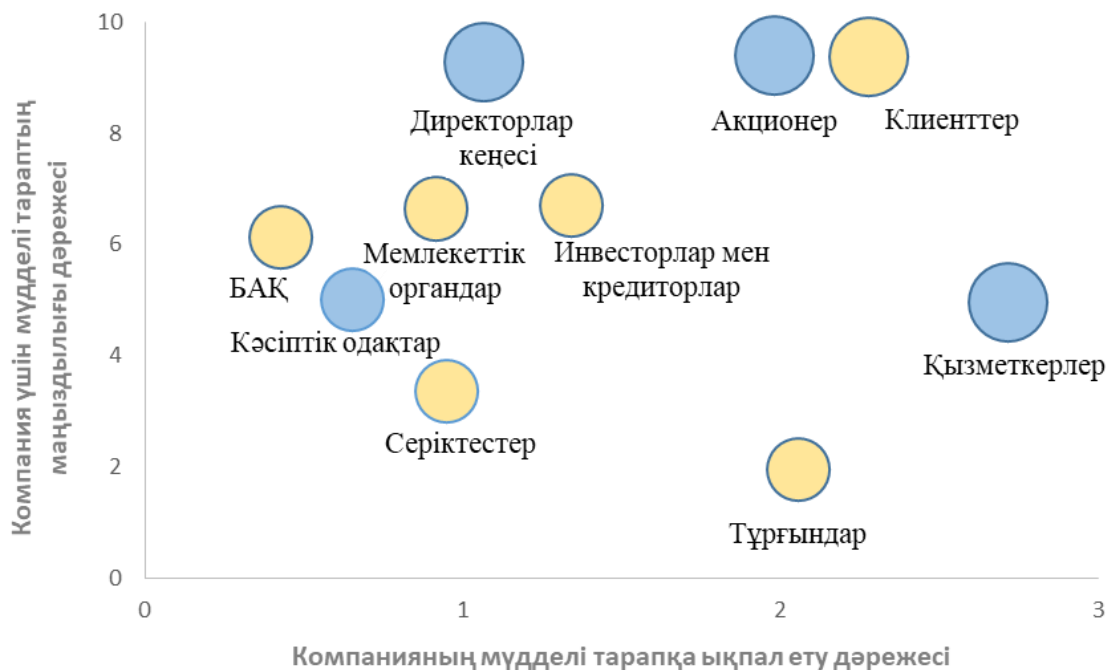
$Y = 0 \div 5$ (адымы 1 немесе одан да ұсақ) - мүдделі тараптың Компания қызметіне ықпалының дәрежесін сипаттайды 0-ден 5-ке дейін болады.

$D = (\pm X + Y)$ - мүдделі тараптың маңыздылығы параметрі.

Мүдделі тұлғалар	Қолдау дәрежесі (X)	Ықпал ету күші (Y)	Маңыздылық дәрежесі $D=(\pm X+Y)$	Компанияның мүдделі тарапқа ықпал ету дәрежесі (0-ден 3-ке дейін)
Ішкі				
Акционер	5	5	10	2
Директорлар кеңесі	5	5	10	1
Кәсіптік одақтар	1	5	6	1
Қызметкерлер	3	3	6	3
Сыртқы				
Мемлекеттік органдар	3	3	6	1

Серіктестер	2	2	4	1
Клиенттер	4	5	9	2
Инвесторлар мен кредиторлар	2	4	6	1
БАҚ	1	5	6	1
Тұрғындар	2	2	4	2

Төменде Компанияның Мүдделі тараптар картасы берілген.



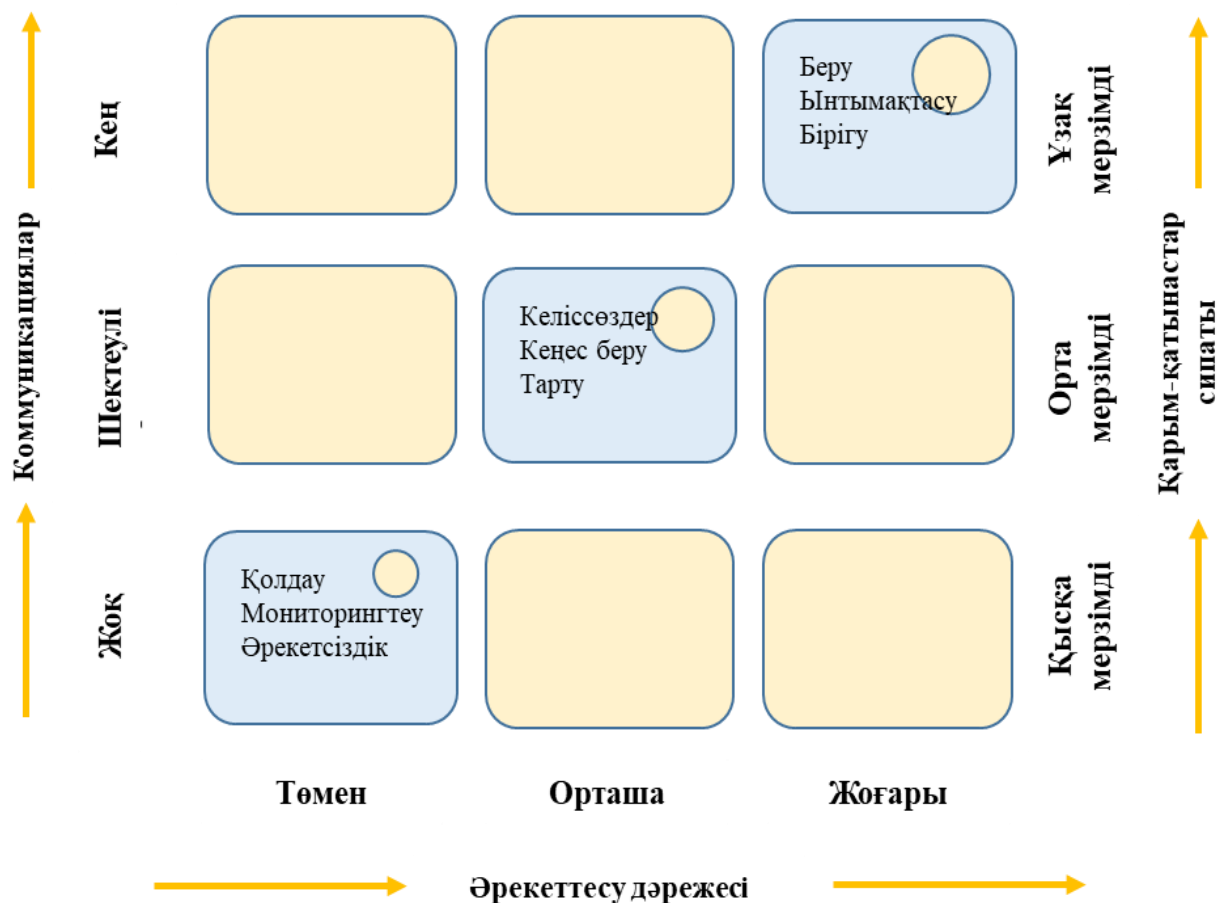
Шартты белгілер:

- Дөңгелектің мөлшері Компанияның мүдделі тараптармен әрекеттесу дәрежесін көрсетеді. Дөңгелектің ең аз мөлшері әрекеттесу деңгейі шектеулі екенін көрсетеді. Дөңгелек мөлшері өскен сайын әрекеттесу деңгейі де өсе түседі.
- - ішкі шеңбер
● - сыртқы шеңбер

5. Мүдделі тараптармен әрекеттесу дәрежесі және байланыс арналары

AA1000 Stakeholder Engagement Standard стандартына сәйкес Компанияның шешуші мүдделі тараптармен әрекеттесу дәрежесін талдау жүргізіледі. Әрекеттесу дәрежесін анықтау тәсілі төмендегі кестеде келтірілген критерийлер негізге алынған Компания басшылығының

сарапшылық пікіріне негізделген. Бұл ретте, мөлшері әртүрлі шаршыларда көрсетілген дөңгелектер Компанияның стейкхолдерлермен әрекеттесу дәрежесін сипаттайды. Дөңгелектің ең аз мөлшері әрекеттесудің шектеулі деңгейін көрсетеді. Дөңгелек мөлшері өскен сайын әрекеттесу дәрежесі де өседі.



Әрекеттесу әдістері мен сипаты әрекеттесу дәрежесіне тікелей тәуелді болады. Мүдделі тараптармен әрекеттесудің анықталған дәрежесіне сәйкес келесі әрекеттесу әдістері айқындалды.

Мүдделі тараптар	Әрекеттесу деңгейі	Әрекеттесу әдістері
Жақын шеңбер		
Акционер	Ынтымақтасу	Бірлескен жобалар Серіктестік Көптарапты бастамалар Кері байланыстың онлайн-тетіктері
Қызметкерлер	Ынтымақтасу	Шешімдерді қабылдаудың бірлескен процестері Бастамалар, рационализаторлық ұсыныстар

Кәсіптік одақтар	Тарту	Қызмет бағыттары бойынша кеңес беру
Сыртқы шеңбер		
Серіктестер	Тарту Хабардар ету	Түрлі стейкхолдерлердің қатысуымен өтетін форумдар Консультативтік комиссиялар Консенсуска келу жөніндегі процестер Шешім қабылдаудың бірлескен процестері Фокус-топтар Кері байланыстың онлайн-
Мемлекеттік органдар	Келіссөздер Кеңес беру Тарту Хабардар ету	Ұжымдық келіссөздер Сауалнама жүргізу Фокус-топтар Жария кездесулер мен семинарлар Кері байланыстың онлайн-тетіктері
Қаржылық институттар, даму институттарын қоса алғанда	Келіссөздер Кеңестер Хабардар ету	Ұжымдық келіссөздер Сауалнама жүргізу Фокус-топтар Жария кездесулер мен семинарлар Кері байланыстың онлайн-тетіктері
Жеткізушілер	Бакылау	БАҚ және интернет трэкинг Әңгіме жүргізу
Тұрғындар	Біріктіру Келіссөздер Кеңес беру Тарту Хабардар ету	Ұжымдық келіссөздер Сауалнама жүргізу Фокус-топтар Жария кездесулер мен семинарлар Кері байланыстың онлайн-тетіктері
БАҚ	Келіссөздер Кеңес беру Тарту Хабардар ету	Ұжымдық келіссөздер Сауалнама жүргізу Фокус-топтар Жария кездесулер мен семинарлар Кері байланыстың онлайн-тетіктері
Клиенттер	Келіссөздер Кеңес беру Тарту Хабардар ету	Ұжымдық келіссөздер Сауалнама жүргізу Фокус-топтар Жария кездесулер мен семинарлар Кері байланыстың онлайн-тетіктері

«ҚТЖ» ҰК» АҚ Директорлар кеңесінің
2021 жылғы 24 мамырдағы
шешімімен (№8 хаттама) бекітілген
«ҚТЖ» ҰК» АҚ-тың Тұрақты даму
саласындағы саясатына
4-1-қосымша

Компанияның мүдделі тараптарға әсері

Компания өз қызметін жүзеге асыру кезінде экономикаға, қоршаған ортаға және әлеуметтік салаларға айтарлықтай әсер етеді. Осы әсердің ауқымын түсіне отырып, Компания барлық мүдделі тараптардың, соның ішінде оның жобалары мен операциялық қызметінен зардап шеккен жергілікті қауымдастықтардың мүдделерін есепке алуға ерекше мән береді.

Осылайша, жергілікті қауымдастықтарды қоса алғанда, мүдделі тараптарға әсерді бағалауды жүргізу жауапты басқарудың ажырамас элементі ретінде қарастырылады.

Бағалау мүдделі тараптардың әртүрлі топтары үшін оң және теріс салдарды анықтауға мүмкіндік береді.

Мүдделі тараптарға, соның ішінде жергілікті қауымдастықтарға әсерді бағалау жаңа теміржол желілерін салу сияқты ауқымды жобаларды жүзеге асыруда, сондай-ақ қозғалыс қауіпсіздігін қамтамасыз етуде, қызметтерді дамытуда және басқа бастамаларда ерекше маңызды.

Бұл бастамалар өңірлердің әлеуметтік-экономикалық дамуына тікелей және жанама әсер етеді: жұмыс орындарын құруға, кәсіпкерлікті дамытуға, экономикалық мүмкіндіктерді кеңейтуге ықпал етеді, сондай-ақ қатысушы өңірлердегі халықтың өмір сүру сапасын жақсартады.

Мүдделі тараптардың пікірлері мен үміттерін ескеру неғұрлым негізделген шешімдер қабылдауға, жағымсыз салдарды азайтуға, сенімді нығайтуға және бедел тәуекелдерін төмендетуге ықпал етеді.

Бұдан басқа, бұл процесс іске асырылып жатқан жобалардың әлеуметтік жауапкершілік қағидаттарына сәйкестігін қамтамасыз етуге мүмкіндік береді және Компанияның саланың әлеуметтік жауапты қатысушысы ретіндегі ұстанымын нығайтуға ықпал етеді.

Әсерді кешенді бағалау үшін Компания экономикалық, әлеуметтік және экологиялық аспектілерді қамтитын көрсеткіштер жүйесін қолданады. Мұндай көрсеткіштердің қатарына мыналар жатады, бірақ олармен шектелмейді:

- тасымалданған жүктер мен жолаушылардың көлемі;
- жүк айналымы/жолаушылар айналымы;
- клиенттердің қанағаттану деңгейі;

- салық аударымдарының сомасы;
- сатып алу сомасы;
- инфрақұрылымдық жобаларды іске асыру шеңберінде құрылған жұмыс орындарының саны;
 - сатып алынатын тауарлар/жұмыстар мен қызметтердегі елішілік құндылық үлесі;
 - қоршаған ортаға әсері;
 - қозғалыс қауіпсіздігі деңгейі және басқалар.

Компанияның мүдделі тараптарға әсерін бағалау кезінде бағалау әсерге бөлінеді: мүдделі тараптардың әрбір тобы, соның ішінде жергілікті қауымдастықтар бойынша оң және теріс.

Осы бағалаудың нәтижелері компанияның жыл сайынғы жылдық есебінде ашылуға тиіс, бұл ашықтықты, есептілікті және мүдделі тараптар тарапынан сенімді нығайтуды қамтамасыз етеді.

«ҚТЖ» ҰК» АҚ Директорлар кеңесінің
 2021 жылғы 24 мамырдағы
 шешімімен (№8 хаттама) бекітілген
 «ҚТЖ» ҰК» АҚ-тың Тұрақты даму
 саласындағы саясатына
 5-қосымша

Сауалнама

ТАӘА: _____

Лауазымы: _____

Келесі аспектілерге 5 балдық шәкіл бойынша баға беріңіз

(1 – маңызды емес, 5- өте маңызды)

Елеулі тақырыптар	Маңыздылық дәрежесі				
	1	2	3	4	5
Экономикалық аспект					
Клиенттердің қанағаттанушылығы					
Клиенттерді хабардар ету					
Баға/өнімділік арақатынасы					
Инновациялық қызметтер					
Реттеушімен өзара қарым-қатынастар					
Рентабельділік					
Жекешелендіру					
Инфрақұрылымға қолжеткізу					
Әлеуметтік аспект					
Қызметкерлердің қанағаттанушылығы					
Әлеуметтік пакет					

Жұмыс берушінің имиджі					
Оқыту және кәсіби өсу					
Қоршаған орта					
Экологиялық міндеттемелерге сәйкестік					
Материалдарды, энергияны, суды тиімді пайдалану, биоалуандылықты сақтап қалу					
Парник газдары мен басқа ластағыштардың (NOX, SOX и басқа маңызды ластағыш заттардың) шығарылуын азайту					
Топтық аспектілер					
Сыбайлас жемқорлықты болдырмау					
Тасымалдау қауіпсіздігі					
Жеткізу тізбегіндегі тұрақтылық					

«ҚТЖ» ҰК» АҚ Директорлар кеңесінің
2021 жылғы 24 мамырдағы
шешімімен (№8 хаттама) бекітілген
«ҚТЖ» ҰК» АҚ-тың Тұрақты даму
саласындағы саясатына
6-қосымша

Тұрақты даму саласындағы есептілікті дайындау

Есептілікті дайындау процесс 4 кезеңнен тұрады:

Бірінші кезең	Екінші кезең	Үшінші кезең	Төртінші кезең
Стратегиялық жоспарлау	Тестілік және визуалдық контентті жоспарлау	Дайындау	Басып шығару және коммуникациялар
Жұмыс тобын құру	Есептің тұжырымдамасын әзірлеу	Ақпаратты жинау және талдау	Басып шығару және жариялау
Стейкхолдерлермен диалог жүргізу	Тұжырымдама-дизайнын әзірлеу	Мәтінді әзірлеу және келісу	Ілгерілеті
Стейкхолдерлермен диалог жүргізу		Сыртқы растау (қажет болғанда)	Кері байланысты алу
Стандарттар мен талаптар жиынтығын анықтау		Аудару Дизайн және верстка	

Есептілікті дайындау үшін жауапты тұлғалар:

Команда үлгісі	Рөлінің сипаттамасы	Міндеттері
Жоба басшысы	Жоба басшысы жобаның ойдағыдай іске асырылуын қамтамасыз ететін шешуші шешімдер үшін жауапты болады және есептілікті	<ul style="list-style-type: none"> Жоба процесін, мерзімдерін, команданы үйлестіруді, коммуникацияларды басқарады.

	дайындаудың бүкіл процесін қадағалауды қамтамасыз етеді. Бұдан басқа, жоба басшысы жоғары басшылықпен әрекеттеседі, консультация береді және барлық командалардың іс-қимылын бағыттайды, міндеттерді орында мерзімдерін басқарады және ішкі тексерулерді жүзеге асырады.	
Стратегиялық команда	Стратегиялық команда есептіліктің стратегиясын әзірлейді, мүдделі тараптармен әрекеттесуді басқарады, есептілікті жасауға арналған стандарттар мен шектерді белгілейді, сондай-ақ оның көлемі мен шекарасын белгілейді.	<ul style="list-style-type: none"> • Есептіліктің құрылымын белгілеу • Есептіліктің көлемі мен шекарасын белгілеу • Мүдделі тараптармен әрекеттесу процестерін белгілеу • Шешуші тақырыптарды сәйкестендіру
Редакциялық команда	Редакциялық команда контентті жинайды және құрылымын жасайды, сондай-ақ техникалық материалды кең аудитория үшін түсінікті етіп баяндайды.	<ul style="list-style-type: none"> • Бүкіл контентті және есептік материалдарды дайындауға арналған деректерді жинау • Мазмұн жоспарын әзірлеу және шешуші тақырыптарды, баяндау желісін және байланысқа шығатын адамдарды белгілеу
Деректерді тексеру және валидациялау жөніндегі команда	Ақпараттың шүбәсіздігін тексеруді және растауды жүргізеді, көрсеткіштерді верификациялау үшін сыртқы аудиторлармен	<ul style="list-style-type: none"> • Есептілікте қолданылатын деректер мен материалдарды тексеру.

	әрекеттеседі және деректерді тексеру процесін үйлестіреді.	<ul style="list-style-type: none"> • Деректер қоймасы мен контентті жүргізу және басқару. • Қоймадағы деректерді келісілген баяндайтын материал ету және оларды форматтау.
Шығармашылық команда	Деректерді визуализациялауды жүзеге асырады және есептіліктің дизайнын әзірлейді	<ul style="list-style-type: none"> • Есептіліктің дизайнын әзірлейді • Дизайнды корпоративтік стильге сәйкестігіне тексереді • Қосымша материалдарды басып шығару үшін типографиялармен ынтымақтасады • Фотосуреттердің өзекті қоймасын басқарады • Баспа материалдарын тарату процесін бақылайды.

Есептілікті дайындау мерзімдері:

Тұрақты даму саласындағы есептілікті дайындау мерзімдерін Компания мен оның еншілес ұйымдары уақтылылық қағидаттарын негізге ала отырып және есептілікті жариялау мерзімдеріне қойылатын биржалардың талаптарына сәйкес белгілейді.

Егжей-тегжейлі және сапалы есепті дайындау мен белгіленген мерзімдердің сақталуы арасындағы теңгерімді сақтау үшін есеп берілетін жылдың 3 тоқсаны бойынша есептің алдын ала нұсқасын жасап, есеп берілетін кезеңнен кейінгі жылдың 1-тоқсанында аяқтау қажет.

№	Жұмыс түрлері	Мерзімі
1.	Стратегиялық жоспарлау	
1.1	Жұмыс тобын құру. Рөлдерді белгілеу	1 апта
1.2	Стейкхолдерлермен диалог жүргізу	1-2 апта
1.3	Елеулі тақырыптарды белгілеу	1 апта
1.4	Стандарттар жиынтығын белгілеу	1 апта
2.	Мәтіндік және визуалдық контентті жоспарлау	

2.1	Есеп тұжырымдамасын әзірлеу	1-2 апта
2.2	Тұжырымдама-дизайнды әзірлеу	3-4 апта
3.	Дайындау	
3.1	Деректерді жинау және талдау	3-4 апта
3.2	Есеп мәтінін әзірлеу және келісу	6-8 апта
3.3	Аудит	4-8 апта
3.4	Аудару	4-8 апта
3.5	Дизайн мен верстка	4-6 апта
3.6	Интерактивті нұсқаны әзірлеу	4-6 апта
4.	Басып шығару және коммуникациялар	
4.1	Басып шығару және жариялау	2 апта
4.2	Ілгерілету	3-4 апта
4.3	Кері байланысты алу	3-4 апта