

Политика разнообразия состава Совета директоров АО «НК «ҚТЖ»	
Редакция 1.0	Страница 1 из 5

Приложение 1

Утверждена:
Решением Совета
директоров
Акционерного Общества
«Национальная компания
«Қазақстан темір жолы»
от 11 декабря 2025 года
протокол №17

**ПОЛИТИКА РАЗНООБРАЗИЯ
СОСТАВА СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА
«НАЦИОНАЛЬНАЯ КОМПАНИЯ «ҚАЗАҚСТАН ТЕМІР ЖОЛЫ»**

Редакция 1.0

Разработчик:

Аппарат коорпоративного секретаря

Ответственный за анализ и
актуализацию документа:

Аппарат коорпоративного секретаря

г. Астана, 2025 год

Политика разнообразия состава Совета директоров АО «НК «ҚТЖ»	
Редакция 1.0	Страница 2 из 5

СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение.....	3
2. Термины и определения.....	3
3. Цель и область применения.....	4
4. Основные принципы.....	4
5. Заключение.....	5

1. ВВЕДЕНИЕ

1. Настоящая Политика разнообразия состава Совета директоров акционерного общества «Национальная компания «Қазақстан Темір Жолы» (далее – Компания) основана на принципах равенства и недискриминации и предполагает недопущение ограничений и обеспечение равных возможностей для кандидатов и членов Совета директоров Компании независимо от пола, этнической принадлежности, возраста, физических особенностей, культурных различий и иных характеристик, не связанных с их профессиональными качествами.

2. Политика разнообразия состава Совета директоров Компании (далее – Политика) разработана с учётом общепризнанных международных стандартов корпоративного управления, включая Принципы корпоративного управления ОЭСР (OECD Principles of Corporate Governance), а также подходов к раскрытию информации о разнообразии, применяемых в соответствии с правилами листинга Великобритании (UK Listing Rules), основанными на принципе «comply or explain» (соблюдай или объясняй).

3. Политика является публичным документом и отражает официальный подход Компании к вопросам обеспечения разнообразия и инклюзивности при формировании состава Совета директоров.

2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

4. В настоящей Политике используются следующие термины:

Дискриминация - любое различие, исключение или предпочтение, проводимое по признакам пола, возраста, расы, языка, религии, национальности, социального происхождения, политических убеждений, имущественного положения, инвалидности или иным признакам, не связанным с профессиональными качествами кандидата или члена Совета директоров, приводящее к ограничению или нарушению равенства возможностей при назначении или осуществлении полномочий.

Инклюзивность - обеспечение корпоративных условий и процедур, при которых исключаются формы дискриминации, а члены Совета директоров имеют равные возможности для участия в работе Совета и реализации своих профессиональных компетенций.

Разнообразие - наличие в составе Совета директоров представителей с различным профессиональным опытом, компетенциями, отраслевой

Политика разнообразия состава Совета директоров АО «НК «ҚТЖ»	
Редакция 1.0	Страница 4 из 5

специализацией, а также индивидуальными характеристиками (пол, возраст, национальность и другие признаки), не влияющими на их деловые качества, но способствующими учёту различных точек зрения при принятии решений.

Равенство - обеспечение для всех кандидатов и членов Совета директоров равных условий и возможностей при выдвижении, назначении и исполнении обязанностей, без необоснованных ограничений.

Меритократия - принцип выдвижения и назначения кандидатов на основе их квалификации, опыта, профессиональных знаний и деловых качеств, вне зависимости от обстоятельств личного характера.

3. ЦЕЛЬ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

5. Настоящая Политика разработана в соответствии с Конституцией Республики Казахстан, Трудовым кодексом Республики Казахстан, Кодексом корпоративного управления Компании и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

6. При разработке Политики учтены результаты ESG-оценки S&P Global, а также рекомендации ТОО «КПМГ Такс энд Эдвайзори» по вопросам соответствия Компании международным ESG-критериям.

7. Целью настоящей Политики является определение принципов, направленных на обеспечение разнообразия состава Совета директоров Компании в интересах повышения эффективности корпоративного управления.

8. Положения Политики носят рекомендательный характер. Члены Совета директоров принимают меры по соблюдению принципов Политики и содействуют формированию профессиональной, инклюзивной и недискриминационной среды.

4. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ

9. Формирование и обновление состава Совета директоров Компании основывается на следующих принципах:

1) Принцип сбалансированности компетенций

Формирование состава Совета директоров осуществляется с учётом необходимости наличия у его членов совокупности профессиональных

Политика разнообразия состава Совета директоров АО «НК «ҚТЖ»	
Редакция 1.0	Страница 5 из 5

знаний, опыта и компетенций, обеспечивающих эффективное выполнение функций стратегического управления.

2) Принцип совокупной компетентности

Совокупная квалификация членов Совета директоров должна обеспечивать возможность всестороннего рассмотрения вопросов повестки дня и принятия обоснованных решений.

3) Принцип обеспечения разнообразия

При формировании состава Совета директоров учитываются различные характеристики кандидатов, включая профессиональный опыт, отраслевую специализацию, квалификацию, навыки, гендерную принадлежность и иные факторы, способствующие учёту различных точек зрения.

4) Принцип прозрачности

Процедуры формирования состава Совета директоров Компании являются формализованными, и основываются на объективные критерии в соответствии с Кодексом корпоративного управления АО «Самрук-Қазына».

Процедуры формирования состава Совета директоров осуществляются в соответствии с установленными требованиями и внутренними документами АО «Самрук-Қазына».

5. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

10. Компания признаёт, что обеспечение разнообразия состава Совета директоров способствует повышению объективности принимаемых решений и эффективности деятельности Совета директоров.

11. Настоящая Политика направлена на укрепление корпоративной устойчивости, повышение уровня прозрачности и достижение долгосрочных целей Компании.
