

ДИРЕКТОРЛАР КЕҢЕСІНІҢ ҚҰРАМЫНЫҢ ӘРТҮРЛІЛІК САЯСАТЫ	
Редакция 1.0	Страница 1 из 5

Қосымша 1

Бекітілген: "Қазақстан темір
жолы "Ұлттық
компаниясы" акционерлік
қоғамының Директорлар
кеңесінің шешімімен " __"
_____ 2025 жыл
ХАТТАМАСЫ № _____

**"ҚАЗАҚСТАН ТЕМІР ЖОЛЫ "ҰЛТТЫҚ КОМПАНИЯСЫ"
АКЦИОНЕРЛІК ҚОҒАМЫНЫҢ ДИРЕКТОРЛАР КЕҢЕСІНІҢ
ҚҰРАМЫНЫҢ ӘРТҮРЛІЛІК САЯСАТЫ**

Редакция 1.0

г. Астана, 2025 год

ДИРЕКТОРЛАР КЕҢЕСІНІҢ ҚҰРАМЫНЫҢ ӘРТҮРЛІЛІК САЯСАТЫ

Редакция 1.0

Страница 2 из 5

Мазмұны

1. Кіріспе.	3
2. Терминдер мен анықтамалар.....	3
3. Мақсаты және қолдану саласы.....	4
4. Негізгі принциптер	4
5. Қорытынды	5

1. КІРІСПЕ

1. Осы "Қазақстан Темір Жолы "Ұлттық компаниясы" акционерлік қоғамының (бұдан әрі – Компания) директорлар кеңесі құрамының әртүрлілік саясаты теңдік және кемсітпеу қағидаттарына негізделген және жынысына, этникалық тегіне, жасына, физикалық ерекшеліктеріне, мәдени айырмашылықтарына және өзге де сипаттамаларына қарамастан, компанияның кандидаттары мен Директорлар кеңесінің мүшелері үшін шектеулерге жол бермеуді және тең мүмкіндіктерді қамтамасыз етуді көздейді, олардың кәсіби қасиеттеріне байланысты емес.

2. Компанияның Директорлар Кеңесі құрамының әртүрлілік саясаты (бұдан әрі-саясат) ЭЫДҰ корпоративтік басқару қағидаттарын (OECD Principles of Corporate Governance) қоса алғанда, корпоративтік басқарудың жалпыға бірдей танылған халықаралық стандарттарын, сондай-ақ "comply" қағидатына негізделген Ұлыбританияның (UK Listing Rules) листинг ережелеріне сәйкес қолданылатын әртүрлілік туралы ақпаратты ашу тәсілдерін ескере отырып әзірленді or explain " (байқаңыз немесе түсіндіріңіз).

3. Саясат жария құжат болып табылады және Директорлар кеңесінің құрамын қалыптастыру кезінде әртүрлілік пен инклюзивтілікті қамтамасыз ету мәселелеріне компанияның ресми көзқарасын көрсетеді.

2. ТЕРМИНДЕР МЕН АНЫҚТАМАЛАР

4. Осы саясатта мынадай терминдер қолданылады:

Кемсітушілік-тағайындау немесе жүзеге асыру кезінде мүмкіндіктердің теңдігін шектеуге немесе бұзуға әкеп соғатын, жынысына, жасына, нәсіліне, тіліне, дініне, ұлтына, әлеуметтік тегіне, саяси нанымына, мүліктік жағдайына, мүгедектігіне немесе кандидаттың немесе Директорлар кеңесі мүшесінің кәсіби қасиеттеріне байланысты емес өзге де белгілерге байланысты жүргізілетін кез келген айырмашылық, ерекшелік немесе артықшылық өкілеттіктер.

Инклюзивтілік-кемсітушілік нысандары алынып тасталатын, ал директорлар кеңесінің мүшелері Кеңес жұмысына қатысу және өздерінің кәсіби құзыреттерін іске асыру үшін тең мүмкіндіктерге ие болатын корпоративтік жағдайлар мен рәсімдерді қамтамасыз ету.

Әртүрлілік-Директорлар кеңесінің құрамында әртүрлі кәсіби тәжірибесі, құзыреттері, салалық мамандануы, сондай-ақ олардың іскерлік қасиеттеріне

әсер етпейтін, бірақ шешім қабылдау кезінде әртүрлі көзқарастарды ескеруге ықпал ететін жеке сипаттамалары (жынысы, жасы, ұлты және басқа белгілері) бар өкілдердің болуы.

Теңдік-Директорлар кеңесінің барлық кандидаттары мен мүшелері үшін негізсіз шектеулерсіз міндеттерді ұсыну, тағайындау және орындау кезінде тең жағдайлар мен мүмкіндіктерді қамтамасыз ету.

Меритократия-жеке сипаттағы жағдайларға қарамастан, олардың біліктілігі, тәжірибесі, кәсіби білімі және іскерлік қасиеттері негізінде кандидаттарды ұсыну және тағайындау принципі.

3. МАҚСАТЫ ЖӘНЕ ҚОЛДАНУ САЛАСЫ

5. Осы Саясат Қазақстан Республикасының Конституциясына, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, компанияның корпоративтік басқару кодексіне және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес әзірленді.

6. Саясатты әзірлеу кезінде S&P Global ESG-бағалау нәтижелері, сондай-ақ компанияның халықаралық ESG-критерийлеріне сәйкестігі мәселелері бойынша "КПМГ Такс энд Эдвайзори" ЖШС ұсынымдары ескерілді.

7. Осы саясаттың мақсаты корпоративтік басқарудың тиімділігін арттыру мүддесінде Компанияның Директорлар Кеңесі құрамының әртүрлілігін қамтамасыз етуге бағытталған қағидаттарды айқындау болып табылады. 8. Саясат ережелері ұсынымдық сипатта болады. Директорлар кеңесінің мүшелері саясат қағидаттарын сақтау жөнінде шаралар қабылдайды және кәсіби, инклюзивті және кемсітпейтін ортаны қалыптастыруға жәрдемдеседі.

4. НЕГІЗГІ ПРИНЦИПТЕР

9. Компанияның Директорлар кеңесінің құрамын қалыптастыру және жаңарту мынадай қағидаттарға негізделеді:

1) құзыреттердің теңгерімділігі қағидаты Директорлар кеңесінің құрамын қалыптастыру оның мүшелерінде стратегиялық басқару функцияларын тиімді орындауды қамтамасыз ететін кәсіби білім, тәжірибе мен құзыреттер жиынтығының болуы қажеттілігін ескере отырып жүзеге асырылады.

2) жиынтық құзыреттілік қағидаты Директорлар кеңесі мүшелерінің жиынтық біліктілігі күн тәртібіндегі мәселелерді жан-жақты қарау және негізделген шешімдер қабылдау мүмкіндігін қамтамасыз етуге тиіс.

3) әртүрлілікті қамтамасыз ету принципі Директорлар кеңесінің құрамын қалыптастыру кезінде кандидаттардың кәсіби тәжірибесін, салалық

мамандануын, біліктілігін, дағдыларын, гендерлік тиесілігін және әртүрлі көзқарастарды есепке алуға ықпал ететін өзге де факторларды қоса алғанда, әртүрлі сипаттамалары ескеріледі.

4) ашықтық принципі Компанияның Директорлар кеңесінің құрамын қалыптастыру рәсімдері ресімделген болып табылады және "Самұрық-Қазына"АҚ Корпоративтік басқару кодексіне сәйкес объективті өлшемшарттарға негізделеді. Директорлар кеңесінің құрамын қалыптастыру рәсімдері белгіленген талаптарға және "Самұрық-Қазына"АҚ ішкі құжаттарына сәйкес жүзеге асырылады.

5. ҚОРЫТЫНДЫ

10. Компания директорлар кеңесі құрамының әртүрлілігін қамтамасыз ету қабылданатын шешімдердің объективтілігін және Директорлар кеңесі қызметінің тиімділігін арттыруға ықпал ететінін мойындайды.

11. Осы Саясат корпоративтік тұрақтылықты нығайтуға, ашықтық деңгейін арттыруға және Компанияның ұзақ мерзімді мақсаттарына қол жеткізуге бағытталған.
