

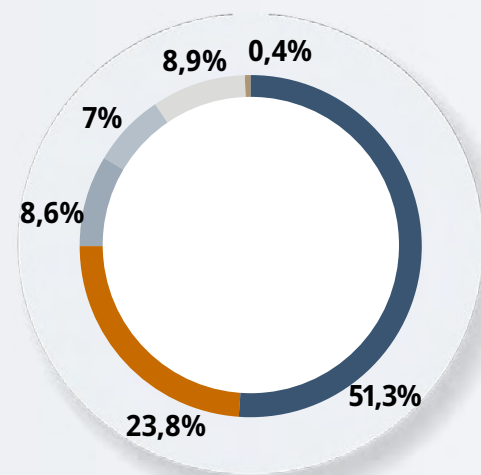
Создаем равные ВОЗМОЖНОСТИ

GRI 2-7 Мы поддерживаем создание инклюзивной и уважительной рабочей среды, способствующей равным возможностям для всех наших работников.

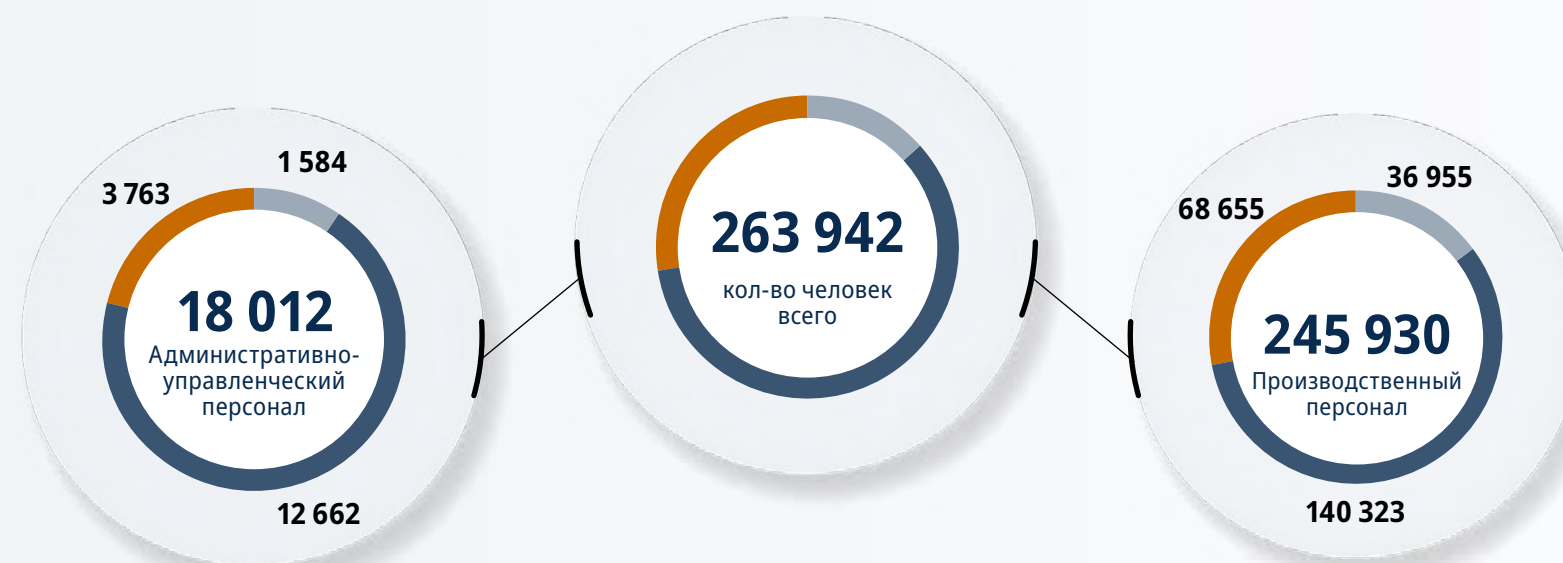
В Группе Фонда на конец 2024 года работает 263 942 человека (среднесписочная численность по состоянию на 31 декабря отчетного периода), из них заняты на постоянной основе 97%. Значительных изменений в численности работников за последние четыре года в Фонде не происходило. Наибольшая численность работников приходится на транспортно-логистический сектор (51%) и на нефтегазовый сектор (24%).



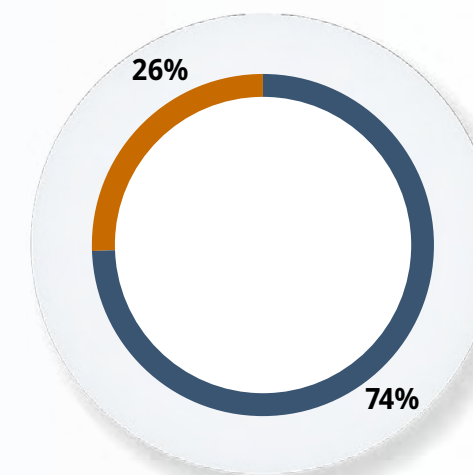
Структура персонала
по секторам, 2024



Структура административно-управленческого и
производственного персонала по возрасту, чел.



Структура персонала
по гендерному признаку



- Транспортно-логистический сектор
- Нефтегазовый сектор
- Горно-металлургический сектор
- Телекоммуникационный сектор
- Электроэнергетический сектор
- Прочие

- До 30 лет
- 30-50
- Старше 50

- Мужчины
- Женщины



На конец 2024 года численность внештатных работников составила 11 650 человек.

GRI 2-8 Внештатные специалисты играют ключевую роль в краткосрочных и среднесрочных проектах, внося значимый вклад в деятельность портфельных компаний. Их работа охватывает широкий спектр задач – от специализированных производственных функций до административной поддержки, включая переводческие услуги, мобилографию и другие направления.

GRI 405-1 Специфика производственной деятельности наших портфельных компаний приводит к традиционному преобладанию мужчин: в 2024 году доля мужчин в структуре персонала составила 74%, доля женщин – 26%.

GRI 3-3 В вопросе роста заработной платы в Фонде отсутствует дискриминация по гендерному признаку, а увеличение вознаграждения работника зависит от диапазона оклада соответствующей должности.

Действует политика проактивного информирования, согласно которой в случае регистрации случаев дискриминации принимаются корректирующие меры.

Мы реализуем меры, направленные на поддержку женщин на разных этапах профессионального пути – включая вопросы, связанные с материнством, балансом между работой и личной жизнью.

GRI 401-3 В 2024 году 6 633 женщины и 544 мужчины оформили декретный отпуск по уходу за ребенком. Число работников, которые продолжили работать в Фонде по окончании отпуска по материнству/отцовству, составило 3 521 человека.

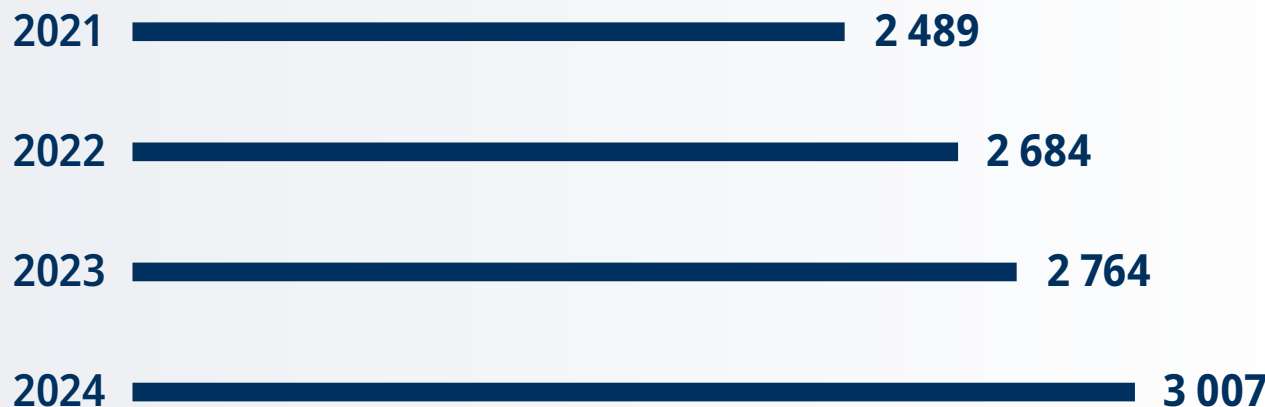
GRI 401-3 Все работники Группы Фонда имели право на отпуск по беременности и родам или по уходу за ребенком в соответствии с законодательством Республики Казахстана.

Количество работников, оформивших отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком, чел.

	Всего		Итого
	Мужчины	Женщины	
Декретный отпуск			
Численность работников, имевших право на отпуск по беременности и родам или по уходу за ребенком (согласно ТК РК)	196 370	67 573	263 942
Численность работников, оформивших отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком	544	6 633	7 177
Численность работников, вернувшихся на работу по окончании отпуска по материнству/отцовству	261	3 260	3 521
Численность работников, вернувшихся на работу в предыдущем году по окончании отпуска по материнству/отцовству и продолжавших работать через 12 месяцев	161	1 969	2 130
Численность работников, которые должны были вернуться на работу по окончании отпуска по материнству/отцовству в отчетном году	169	3 994	4 163

**GRI 2-24
GRI 3-3
GRI 406-1** Фонд активно реализует политику инклюзивности, направленную на создание равных возможностей для людей с ограниченными возможностями здоровья. Сегодня у нас работают более 3 007 людей с ограниченными возможностями здоровья, из них наибольшее количество в Мангистауской области (433 человека). На платформе вакансий Фонда [QSamruk.kz](https://qsamruk.kz) существует специальный раздел, где размещены вакансии для людей с ограниченными возможностями здоровья (лиц с инвалидностью).

Количество работников с ограниченными возможностями, чел.



**GRI 2-24
GRI 3-3
GRI 406-1** В соответствии с нашей Политикой инициативного информирования любой работник может обратиться на Горячую линию при возникновении случаев дискриминации. В отчетном году зарегистрированы три случая дискриминации (в АО «НК «Қазақстан темір жолы»). По каждому случаю проведены служебные расследования с детальным изучением причин и условий возникновения. В результате приняты следующие меры: с одним работником расторгнут трудовой договор, один работник переведен в другое юридическое лицо с понижением в должности, а пять работников привлечены к дисциплинарной ответственности. С целью предотвращения подобных ситуаций в будущем с коллективами проведены разъяснительные мероприятия и даны рекомендации по соблюдению норм Кодекса этики и поведения АО «НК «ҚТЖ» и его дочерних организаций.