

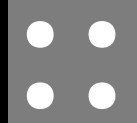


Третье издание
(по отчетам
за 2021 год)

Декабрь 2022



ТОП-50 лучших компаний по раскрытию ESG-информации



Спикер



Василий Калабин

Manager, ESG Advisory Team
PwC Kazakhstan

Василий специализируется на ESG-консалтинге и разработке корпоративной отчетности. Имеет многолетний опыт подготовки годовых отчетов и отчетов об устойчивом развитии для компаний различных секторов экономики. Он также является автором ряда исследований в области прозрачности и раскрытия нефинансовой информации.



Наш подход к оценке

Что мы оценивали

В ходе составления данного Рейтинга раскрытия ESG-информации (далее Рейтинг) мы анализируем годовые отчеты и отчеты об устойчивом развитии (включая интегрированные отчеты, ESG-отчеты, и социальные отчеты), далее совместно именуемые “Отчеты”.

Мы оцениваем полноту, качество и доступность ESG-информации. Мы смотрим на то, насколько заинтересованным сторонам, по нашему мнению, будет легко найти необходимые ESG-данные.

При составлении текущего Рейтинга оценивались Отчеты, подготовленные компаниями по результатам их деятельности за **2021 год**.

По итогам оценки был подготовлен **список 50 лучших компаний по уровню раскрытия ESG-информации**

Как мы оценивали

Критерии оценки разделены на четыре основных блока по раскрытию :



Управление устойчивым развитие



Социальная политика



Экологическое воздействие



Корпоративное управление

Дополнительные баллы присваивались за ясность и качество презентации информации.

Ключевые цифры



98

(96 по итогам
2020 года)

компаний
подготовили
годовые отчеты
и/или отчеты
об устойчивом
развитии по итогам
2021 года

39

(28 по итогам
2020 года)

компаний выделили
существенные для них
ESG-аспекты

34

(30 по итогам
2020 года)

компания заявили
о следовании
Стандартам GRI
в раскрытии
нефинансовой
информации

29

(23 по итогам
2020 года)

компания заявили
в Отчетах
о поддержке
Целей устойчивого
развития ООН

Краткие итоги

Развитие отчетности

В отсутствие стимулов со стороны регуляторной среды, казахстанские компании в среднем достаточно пассивно относятся к развитию отчетности.

Но в списке есть ряд компаний, которые на добровольной основе продолжают работать над развитием отчетности и повышают свои позиции на общем фоне, - именно они задают тон и влияют на средний рост оценки.

Отчеты первой десятки подготовлены на качественном уровне, который на порядок выше среднего показателя по Казахстану. Однако, и у лидеров Рейтинга остается потенциал дальнейшего развития и улучшения.

Одними из самых сложных раскрытий остаются вопросы управления устойчивым развитием (куда входит описание ESG-политик, стратегий, ЦУР и др.)

4,1 балла
по 98 компаниям
(3,9 в 2021 году)

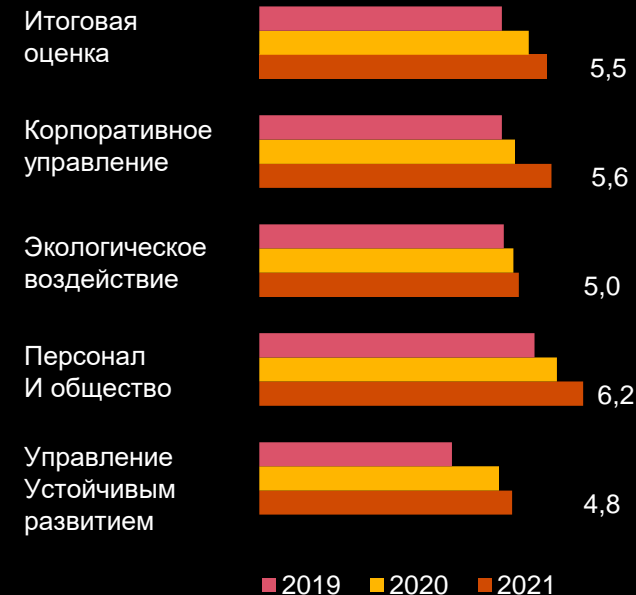
5,5 балла
по ТОП-50
(5,1 в 2021 году)

7,4 балла
по ТОП-10
(6,7 в 2021 году)

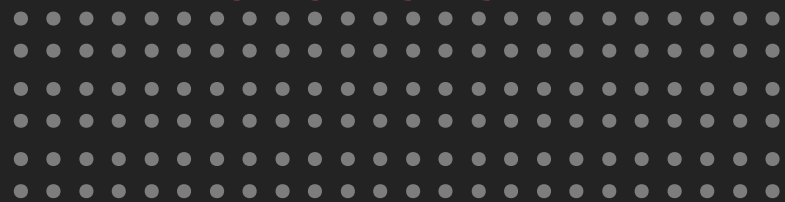


Вопросы управления устойчивым развитием и стратегии остаются одними из самых сложных

Оценки за раздел отчета соответствующего года по ТОП-50 компаний



1 ESG- стратегия





Итоги анализа казахстанских Отчетов (ТОП-50 Рейтинга)

В ТОП-50 Отчетов нашего Рейтинга 54% организаций в рамках своей **миссии** упоминали другие заинтересованные стороны, помимо собственников. 34% компаний, описывая **бизнес-модель**, показали как она создает ценность для различных стейкхолдеров (чаще собственников, сотрудников, государства, и общества).

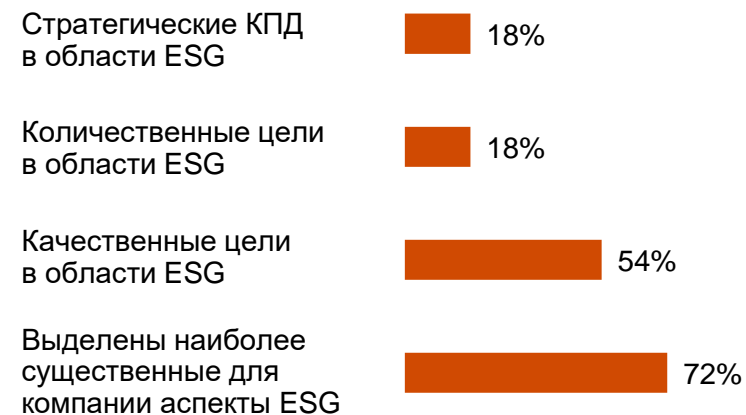
В ТОП-50 Отчетов нашего Рейтинга в этом году 72% компаний описали **как они подходили к выбору существенных тем**. В Отчетах за 2020 год показатель был только 52%.

Хотя вопрос целеполагания в устойчивом развитии по-прежнему остается сложным для казахстанских компаний, здесь также виден прогресс. **ESG – цели** в качественных формулировках (т.е. скорее направления работы в области ESG) указали в Отчетах более половины компаний (40% в прошлом Рейтинге). Но менее одной пятой Отчетов привели также количественные цели.

76% раскрыли информацию о процессах взаимодействия с заинтересованными сторонами

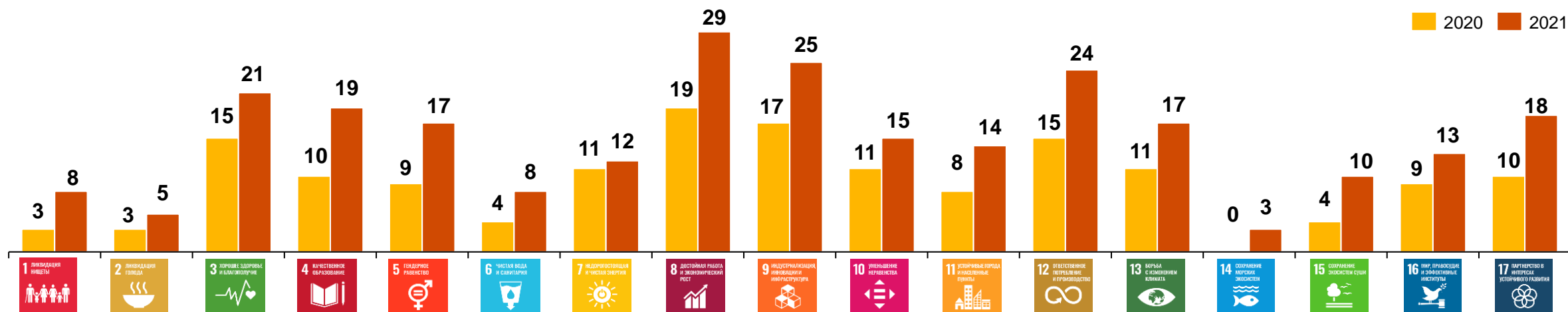
При этом **18%** описали меры и инициативы, предпринятые в интересах заинтересованных сторон

Как компании в ТОП-50 Раскрывает ESG-стратегию?



Итоги анализа казахстанских Отчетов (ТОП-50 Рейтинга)

Количество компаний, сделавших отсылку к конкретной Цели устойчивого развития ООН



Цели устойчивого развития

В ТОП-50 Отчетов за 2021 год более половины компаний делают заявление о поддержке Целей устойчивого развития ООН и готовности участвовать в решении этих главных глобальных вызовов в рамках своей операционной деятельности. Это важный аспект проработанной ESG-стратегии – ее согласованность с глобальными инициативами и программами.

56% компаний заявили о поддержке ЦУР ООН (46% в Отчетах за 2020 год)

50% привели список целей релевантных для их бизнеса и 10% привели также список релевантных задач из списка ООН по каждой Цели (36% и 4%).

24% описали инициативы, направленные на достижение конкретных целей (20%).

Примеры раскрытий (зарубежные)



Система ключевых показателей деятельности помогает **Stora Enso** отслеживать прогресс по ESG-стратегии и демонстрировать его в **Годовом отчете**. Компания имеет также четкие цели по каждому показателю и не боится говорить об их недостижении

Stora Enso's sustainability targets and key performance indicators (KPIs)

| Sustainability topic | Key performance indicator (KPI) | 2021 | 2020 | 2019 | Targets | Progress comment |
|---------------------------------------|--|--|--|---|--|--|
| Transformation | | | | | | |
| Climate | Reduction of production units' fossil CO ₂ e emissions (scope 1 and 2) | -14% | -13% | Baseline year | -50% by the end of 2030 from a 2019 base-year | In progress – the emissions continued to decrease slightly, partly due to less fossil-intensive electricity purchased for sites in Finland. |
| | Reduction of fossil CO ₂ e emissions in supply chain, transportation and customer operations (scope 3) ¹ | -2% | -11% | Baseline year | -50% by the end of 2030 from a 2019 base-year | In progress – the scope 3 emissions increased compared to 2020, partly due recovered production. |
| Circularity | % of technically recyclable products ² | 93% | n/a | n/a | 100% by the end of 2030 | In progress – strong baseline. Reporting started in 2021 covering Stora Enso's packaging, pulp, paper and solid wood products as well as biochemical by-products. |
| Biodiversity | % of the owned and leased lands in wood production and harvesting covered by forest certification schemes ³ | 99% | 99% | 99% | Maintain at least the coverage level of 96% | Achieved – certain purchased areas in Stora Enso's joint operations in Brazil and Uruguay were in the certification process but not yet certified by the end of 2021. During 2022, the reporting on biodiversity will be complemented with specific biodiversity indicators in a new online reporting tool. |
| Responsible business practices | | | | | | |
| Environmental incidents | Number of significant non-compliance events ⁴ | 6 | 8 | 9 | Zero non-compliance events | Not achieved – significant non-compliance events occurred despite prevention measures. For detailed incident descriptions, see Environmental Incidents. |
| Energy efficiency | Projected energy savings, % (MWh saved/MWh total energy used, electricity and heat) ⁵ | -0.6% | -0.9% | -1.4% | -0.8% annual energy saving until 2030 | Not achieved – the Group's projected energy efficiency savings were partly affected by the pandemic-related work limitations at units. |
| Materials, residuals and waste | Process residuals utilisation rate (%) ⁶ | 98% | 98% | 98% | Maintain at least the coverage level of 98% | Achieved – stable performance with a high utilisation rate of process waste and residuals. |
| Water | Process water discharge per saleable tonne of pulp, paper and board (m ³ /t) | 31 | 31 | 29 | Decreasing trend from 2016 baseline (27m ³) | Not achieved – water performance normalised by tonne was partly affected by lower production levels in the Paper division compared to the baseline-year. |
| | Total water withdrawal per saleable tonne of pulp, paper and board (m ³ /t) | 60 | 66 | 62 | Decreasing trend from 2016 baseline (59m ³) | Not achieved – see above. |
| Employees | Leadership index | n/a | 84 | 83 | 85 by the end of 2022 | In progress – data covering all employees not available for 2021. During the year, Stora Enso started to further digitalise its employee engagement approach, and the next global engagement survey targeted for all employees is planned for 2022. |
| Safety | Total Recordable Incident (TRI) rate ⁷ | 6.2 | 6.1 | 7.0 | 4.0 milestone by the end of 2021 | Not achieved – Stora Enso's safety performance remained stable, but the milestone for 2021 was not achieved. The areas of improvement are being addressed in the strategic Safety Roadmap. |
| Business ethics | Code of Conduct Index | n/a | 86 | 84 | Positive trend | In progress – (as for Employees KPI) data covering all employees not available for 2021. |
| Human rights | Implementation of Human Rights due diligence programme | Remaining two development actions finalised, continuous improvements | 22 out of 24 development actions finalised in Group function processes | 24 development actions mapped in Group function processes | Ensure efficient implementation of human rights due diligence programme. | In progress – continued focus on human rights due diligence. |
| Community | Community Investment (CI): % of working hours and in-kind in the total CI | 42% | 41% | 46% | Increase to 70% by 2023 while also increasing the total CI | In progress – the performance was partly affected by the restrictions in volunteer work and community projects during the pandemic. |
| Sustainable sourcing | % of supplier spend covered by our Supplier Code of Conduct | 96% | 96% | 96% | Maintain at least the coverage level of 95% | Achieved – stable performance with high coverage. |

Korean Air в своем **ESG – отчете** уделяет большое внимание взаимодействию с заинтересованными сторонами. Среди прочего приводятся цитаты из интервью с отдельными стейкхолдерами.

Stakeholder interviews

Korean Air conducted interviews with one person each from different stakeholder groups, including customers, employees, suppliers, and shareholders/investors, and listened to their opinions on major sustainability management issues. Matters discussed in the interviews include Korean Air's strengths and weaknesses compared to domestic and international companies in similar industries; the latest sustainability management trends in terms of ESG; ways to promote Korean Air's long-term corporate value; and strengthening sustainability management. Discussions with major stakeholders were incorporated into the Issue Pool, which is the foundation of the company's materiality assessment.

Customers expect Korean Air to focus on fulfilling its social and environmental responsibilities as much as it works to introduce quality services



As a person studying in France, I have flown Korean Air's international flights at least once per year since 2014. One of the reasons for flying Korean Air is because its services, including user-friendliness, air cabin cleanliness, and in-flight meals, are superior to that of other airlines. I was particularly impressed by how Korean Air did its best for the safety and convenience of passengers amidst the pandemic during my flight to Korea recently. Korean Air provides detailed easy-to-follow guidelines for customers on COVID-19 response channels and updated instructions on the overall course of departure and entry. As a person working in the fashion industry in France, I know for a fact that the latest trend in fashion is diversity (including in ethnicity and body shape). Korean Air needs to make efforts to pursue diversity accordingly. For example, intellectuals from various backgrounds with diverse experience should be recruited as flight attendants, promoting the company's diversity. In addition, the disposable products frequently used on the plane should be replaced with eco-friendly items for environmental protection, instead of stopping at mere attempts. Korean Air should strive to have its business operations and processes reflect sustainability and eco-friendliness.

Kang Eun-Kyung (Customer) ... CEO of Esencia

The COVID-19 pandemic has posed an unprecedented crisis for the aviation industry. As increasing volatility in external factors is compounding the problem, establishment of a foundation for sustainable growth is becoming a major task. There are increasing calls for strategies for shared growth and coexistence with our suppliers as the small-and-medium sized companies partnering with the company have also faced extreme difficulties due to the market situation. Korean Air is carrying out a variety of activities for sustainable management despite the COVID-19 crisis. A systematic quarantine program is operated to prioritize safety and to offer services that keep customers safe from the coronavirus. We have recently improved our prevention and management system even further in order to strengthen our level of management over occupational health and safety. The company has also participated in efforts to respond to climate change and reduce carbon emissions, by continuing to adopt high-efficiency aircraft and materials and tying the foundation for introducing bio-jet fuel in Korea. I look forward to seeing Korean Air solidify its standing as an ESG leader, based on its continuous efforts to strengthen financial performance as well as create non-financial values.

Shin Kyung-Taek (Employee) ... Manager at Korean Air

Expecting Korean Air to overcome the COVID-19 crisis in a smart manner and to solidify its position as a leading ESG company



A company that engages in fair competition based on excellent management capabilities and quality service



Kim Nam-Hyuk (Partner Company) ... Assistant Manager at Korea Airport Service

Look forward to seeing Korean Air achieve sustainable management by securing a strategic financial structure to respond to changes in external factors

I've been researching Korean Air for the last seven years since 2015 as an analyst in the air transport industry. Advantages of Korean Air include quality services provided to customers and the safety of its international flights. Through the launch of a new joint venture partnership with Delta Air Lines, Korean Air fulfills its social responsibilities and is contributing to the establishment of Incheon Airport and creation of jobs. In order to achieve successful sustainability management, the company would have to focus on minimizing financial risks associated with fluctuations in oil prices, interest rates, and exchange rates, all factors that commonly impact the aviation industry. Furthermore, Korean Air needs to create sustainable growth to prepare for changes in consumers' consumption patterns in the post-pandemic era. It is extremely important for the company to evenly distribute economic values created as a result of its business activities to relevant stakeholders, including employees, customers, and shareholders. Companies that have gained trust from stakeholders can further develop and advance sustainable management activities. Large airlines in the United States and Lion Air were able to successfully achieve sustainability management and create a virtuous circle by securing stable growth and profits in the merger and acquisition processes, and by prioritizing dividend payment to shareholders. As a company with great potential, I look forward to seeing Korean Air achieve and demonstrate sustainable management.

Bang Min-Jin (Investor) ... Researcher at Eugene Investment & Securities



2 [E]nvironment





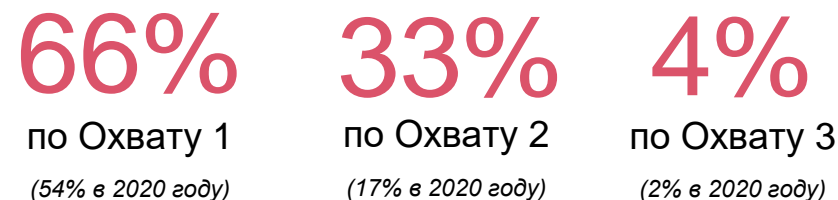
Итоги анализа казахстанских Отчетов (ТОП-50 Рейтинга)

Мы видим в ТОП-50 Отчетов за 2021 год очевидный **прогресс в раскрытии информации по эмиссиям парниковых газов**. Довольно много казахстанских компаний (как и в мировой практике) стали уделять внимание именно этой экологической теме. **Риски, связанные с изменением климата**, были описаны в 20% Отчетов (12% в Отчетах за 2020 год).

При этом в этом году компании, вошедшие в ТОП-50, стали немного меньше уделять внимания другим **вопросам охраны окружающей среды**.

Дальнейшая работа над сбором и публикацией количественных данных (и аналитической информации), показывающих воздействие компании на окружающую среду и ее управление этим воздействием – одно из важных направлений развития отчетности. При этом важно сделать **акцент на результатах проводимой работы**.

Объем эмиссий парниковых газов за последний отчетный год раскрыли:



Как компании в ТОП-50 раскрывают экологические показатели?



Примеры раскрытий (зарубежные)



В **Годовом отчете National Grid** приводятся как риски, так и возможности, связанные с изменением климата. Указывается их потенциальное воздействие на компанию и ее ответ

Task Force on Climate-related Financial Disclosures continued

| Risk/opportunity | Potential impact | Our response |
|---|--|---|
| <p>2. Transition Risk & Opportunity</p> <p>Urgent collective action is required to meet our net-zero target. As a result, public focus will increase on our Company, increasing reputational risk.</p> <p>Business: Group-wide</p> <p>Timeframe: Short, medium and long term</p> <p>Likelihood: Moderate</p> <p>Measurement indicators: GHG emissions, Climate Transition Plan, customer feedback</p> | <p>The reputation of our business has wide implications to our operations, affecting our regulatory requirements and incentives of the frameworks within which we operate. Our reputation can affect our cost of doing business, from employee retention, productivity, supplier relationships, customer feedback, cost of access to finance and ultimately our share price. All have impacts that can move in either way, depending on our perceived success in enabling the energy transition.</p> <p>Due to the nature of the risk/opportunity, and the degree of external variables affecting the matter, it is difficult to meaningfully quantify the risk. However, if not managed effectively, the matter could undermine our corporate strategy and materially impact our financial performance.</p> | <p>To date, we have endeavoured to take account of this by being at the heart of a fair, clean and affordable future, working with governments, policy makers and regulators to shape net-zero strategy. Accordingly, we have positioned ourselves as The Energy Transition Company acting as a principal sponsor of COP26, and our ESO business has set an ambition to create a zero-carbon system by 2025, with the goal to run 100% carbon-free energy 24/7/365 by 2035. We will continue to focus on enabling the transition, including working in partnership with our regulators and other stakeholders to develop investment plans in line with the net-zero commitments of their jurisdictions, whilst managing the costs to consumers.</p> <p>We have developed roadmaps and track progress against key milestones for each of our business units which include the actions, conditions and assumptions that will support the delivery of our emissions reduction targets. These plans are consolidated into a group roadmap which is presented in our Climate Transition Plan, which we published alongside this year's Responsible Business Report.</p> |
| <p>3. Transition Opportunity</p> <p>Electricity use and share of final demand will increase with the transition pivoting energy needs from fossil fuels to cleaner gas and electricity. The Group will receive a higher share of society's needs in the future. This will increase investment opportunities as growth is across transmission and distribution electricity networks.</p> <p>Business: EV, ESO, NY, NE, NGV, ESO</p> <p>Timeframe: Short, medium and long term</p> <p>Likelihood: High</p> <p>Measurement indicators: EU taxonomy KPIs, green capex forecasts, GHG emissions</p> | <p>Sensitivities have been run versus our business plan to investigate the impact of the scenario and we will continue to monitor triggers to capital expenditure.</p> <p>We estimate that the Orderly Transition or Acceleration scenario would result in an increase over the Slow Progress scenario of between 0.9% to 1.0% in underlying operating profit CAGR over the period to 31 March 2021. Capital expenditure increases may include expanding electricity networks, natural gas leak reductions and investment and expansion of renewable generation operations, but these are expected to be within our regulatory regime.</p> <p>Beyond 2030, and in line with our scenario modelling, the benefits towards greater electrification, driven by expanded renewable generation and investment into decarbonising our gas networks is expected to continue and may accelerate.</p> | <p>Our acquisition of WPD positions National Grid for this increase in electricity use across transmission and distribution. We are also continuing to invest in both offshore renewables via National Grid Renewables and in our interconnector portfolio, which will form an important part of UK decarbonisation.</p> <p>Across our businesses, we are also heavily investing in the infrastructure required to support the decarbonisation of transport and during 2021 in the US we delivered 1,684 EV charging points in our jurisdictions, a company record for a calendar year.</p> <p>We are also carrying out critical studies and pilots exploring how we are our gas networks, for example the HyGrid project described in Transition Risk 6 and the FutureGrid project, which is testing the possibility of converting the NTS in the UK to transport hydrogen.</p> <p>In the UK, we are continuing to work with the Department for Transport and the Office of Zero Emission Vehicles to ensure that the underlying network infrastructure is in place, ahead of need, to support the successful delivery of Project Hub2. We welcomed the Transport Decarbonisation Plans commitment to publish an Electric Vehicle Charging Infrastructure Strategy and establish a Delivery Body to progress the grid upgrades required to meet future ambitions.</p> <p>We also continue to engage with key stakeholders from across all modes of transport through our 'ask, test, roll' engagement process to understand the main barriers and potential future demand and infrastructure requirements for each sector.</p> |

Task Force on Climate-related Financial Disclosures continued

| Risk/opportunity | Potential impact | Our response |
|--|---|--|
| <p>6. Transition Risk</p> <p>Pathways will adapt to global and local scenarios. There are multiple and two pathways for heating which have different impacts for our US gas activities. Whilst an alternative pathway for production of the usage of fossil gas in the long term, there are opportunities for the development of fossil-free alternative fuels. The different pathways result in a risk that our natural gas infrastructure will not be useful as long as is currently assumed in our financial planning and accounting.</p> <p>Business: NY, NE</p> <p>Timeframe: Long term</p> <p>Likelihood: Moderate</p> <p>Measurement indicators: Gas LEL sensitivities, GHG emissions, Climate Transition Plan</p> | <p>We have performed sensitivity analysis to assess the impact shortening the useful economic lives of our gas business assets would have upon the Group's financial results, which may result in an increase in depreciation expenses of up to £180 million to 2050 for US regulated assets.</p> <p>This sensitivity calculation excludes any assumptions regarding the residual value for our asset base and the effect shortening asset depreciation lives would be expected to have on our regulatory recovery mechanisms. For further information, see page 181.</p> | <p>We are pursuing zero fossil fuel gas and electric systems by 2050, if not sooner, in the US. The vision proposes a hybrid approach to heating that enables customers to have more affordable and natural choices to become fossil-free. More details can be found in our Vision Report https://www.nationalgrid.com/us/roadmap.</p> <p>We will continue to engage in key regulatory proceedings and processes in New York and Massachusetts to maintain recovery on our gas business assets. These include the ongoing DPU 20-80 'Future of Gas' proceeding in Massachusetts and a KEDNY/KEDU depreciation study that will be submitted to the New York PSC in advance of our rate case filing in 2023.</p> |
| <p>7. Physical risk</p> <p>Our assets are at risk of physical impacts from extreme weather events such as storms and flooding. There will also be increased frequency of weather incidents and changing long-term climate trends leading to asset damage and operational risks.</p> <p>Business: Group-wide</p> <p>Timeframe: Short, medium and long term</p> <p>Likelihood: High</p> <p>Measurement indicators: Network reliability, major storm costs, climate change risk foot outputs</p> | <p>We experience significant costs as a result of asset damage and operational interruptions due to major storms (2021: £160 million; 2020/21: £150 million). We therefore continue to invest in storm hardening across the Group, with a further £36 million invested in the year.</p> <p>We are in the process of expanding our scenario modelling to forecast the likely financial implications of a 2 and 4 degree scenario over the long term. We expect to report these results in our 2022/23 reporting.</p> | <p>An example of our work in this area is the \$741 million of investment our New York business has committed to in the five year capital investment forecast to FY25. This investment covers a range of storm hardening measures, upgrades and repairs to our infrastructure to make it less susceptible to storm damage. These include inspection and maintenance, minor storm hardening, vegetation management, flood mitigation, side tap fusing, and multi-value transmission reliability.</p> <p>In the UK, our ESO business has undertaken Mapping Impacts and Visualisation of Risk (MIVOR) of extreme weather on system operation to evaluate the impacts of extreme weather events on system operation up to 2050 under RCP 4.5. The results will enhance the accuracy of energy system impact modelling and will also focus on the impacts of the whole supply chain, renewable generation, network assets, and demand, ensuring that the learnings produced are relevant to the whole energy system.</p> |

Commbank в своем **Климатическом отчете** описывает сценарный анализ климатических рисков, в том числе показывает подверженность портфеля транзитным и физическим рискам

Our climate scenario analysis

This year, we used climate scenario analysis to identify and assess our exposure to financial risks arising from climate change, incorporating both physical and transition risk.

The scenarios we used

Our climate scenario analysis is based on global scenarios widely adopted by financial institutions, most of them developed by the IPCC, Network for Greening the Financial System (NGFS) and the IEA. A major challenge for climate scenario analysis is the availability of granular modeling that reflects Australian and New Zealand conditions. Aggregated regional projections might not be representative of Australian and New Zealand economic modes or exposure to natural perils. For example, the NGFS model groups Canada, Australia and New Zealand as a collective economy, while some IEA variables do not distinguish between 30 OECD economies. We have sought to address this gap by leveraging specialised third-party capabilities. For transition risk scenarios, our analysis was informed by externally sourced macroeconomic projections, and learnings from recent scenario analysis work conducted for APRA. For physical risk, we have used Fintly peer rates to better understand climate risk at the address level, and CSIRO projections for broader chronic changes in temperature and rainfall variables at a 5km grid level. This year, we have focused on three main global climate pathways:

| Description | Delayed transition | 1.5°C | Severe physical risk |
|---|--|--|---|
| | Used to test our resilience to high transition risk, in a scenario of rapid and disorderly transition after 2030, with medium physical risk. | Used in our target setting process, in a scenario of early transition risk impact due to rapid decarbonisation of the economy in the next decade, and limited increase of current levels of physical risk. | Used to test our resilience to physical risk, in a scenario of severe temperature increase resulting in severe physical risk. |
| Global warming by 2100 ¹ | 1.1°C-2.6°C | 0.3°C-1.7°C | 2.6°C-4.8°C |
| Cost of emissions by 2050 | AU\$497 per tonne CO ₂ -e | AU\$250 per tonne CO ₂ -e | AU\$4 per tonne CO ₂ -e |
| Transition scenarios ² | NGFS Delayed Transition | IEA NZE, IRR RPS ³ | NGFS Current Policies |
| Physical scenario ⁴ (Representative concentration pathway) | RCP 4.5 | RCP 2.6 | RCP 8.5 |
| Our transition risk rating | High | High | Low |
| Our physical risk rating | Medium | Low | High |

Our approach

Overall, this year we have tested the resilience of 74% and 63% of our lending portfolio to potential climate-related transition risks and physical risks, respectively. We have assessed the level of climate risk in these portfolios based on financial projections to 2050. A summary of our approach is tabled below:

| | |
|---|---|
| Aque physical risk in home loans | Using the severe physical risk scenario and the United Nations Environment Programme Finance Initiative (UNEP FI) methodology, we classified the level of exposure of our Australian home loans perfolio against four types of natural perils (cyclones, storms, fire and flood) through to 2050. We then translated this into expected credit losses, taking into account assumptions regarding insurance coverage, default probability and real estate valuation impacts. |
| Chronic physical risk in agriculture | Using the severe physical risk scenario, we modelled agricultural productivity over a 30-year time horizon based on CSIRO's historical climate data and projections for Australia under a RCP 8.5 scenario, combined with CBA's farm crop type and location information. We then translated this into a loss impact based on the likelihood of default should these productivity impacts eventuate. |
| High-emissions sectors in business lending | Using the delayed transition scenario and the UNEP FI methodology, we modelled individual company financial performance over a 30-year time horizon, for a small number of companies within the six sub-sectors analysed. We then used our credit risk models to estimate probability and severity of credit losses, and extrapolated those results across our exposures in these sectors. |
| Regional transition risk in home loans: coal value chain | Using the delayed transition scenario, we modelled the deterioration in economic activity in regions whose economies are heavily reliant on the coal value chain over a 30-year time horizon and translated this into credit losses using our credit risk models. |

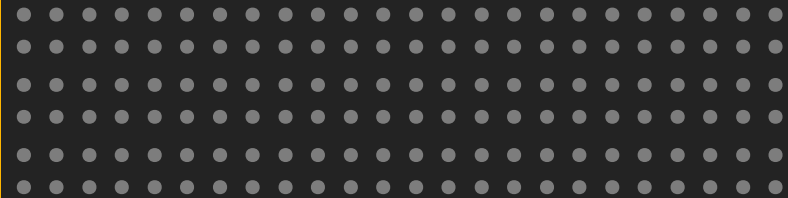
1. Above pre-industrial levels, consistent with the scope of the Paris Agreement.
 2. In the IPCC, we use the representative concentration pathway, or RCP, to describe the level of GHG concentration in the atmosphere in a given scenario. A higher RCP indicates greater GHG concentration, which is associated with greater temperature increases.
 3. The Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) is a forecasting consortium commissioned by the United Nations Principles for Responsible Investment. Their Required Policy Scenarios (RPS) details future policy developments needed to hold global temperatures increases to a 1.5°C outcome.

The findings from this exercise indicate that 0.2% of our portfolio is in segments considered 'high-risk'. However, we recognise that as Australia's largest bank, our performance is highly correlated to the Australian economy. We are using these results to strengthen our approach to climate risk management. We are establishing a RAS indicator related to home loan exposures in high physical risk areas. We already include assessments of productivity in our agribusiness credit decision making, and are working with CSIRO to explore ways to include climate scenarios in this assessment. We used insights from this exercise in our engagement with carbon intensive customers. We have also incorporated insights from our transition risk analysis into our existing geographical risk monitoring and strategy.

| Sector | Exposure at default \$ billion | Exposure at default % of scope | Pre-mitigation climate risk | |
|--|--------------------------------|--------------------------------|---|--|
| | | | Transition ¹ Delayed transition | Physical ² Severe physical risk scenario |
| Thermal coal mining | 0.2 | 0.0% | High | High |
| Upstream oil extraction and upstream gas extraction | 1.1 | 0.1% | High | High |
| Power generation and gas supply | 3.4 | 0.3% | High | High |
| Fossil fuels | 1.0 | 0.1% | High | High |
| Renewables, transmission and distribution⁴ | 2.5 | 0.2% | Low | Deprioritised |
| Manufacturing | 10.4 | 1.0% | Low | Low |
| Transport | 11.5 | 1.1% | Mid-High | Mid-High |
| Mining | 2.2 | 0.2% | Mid-High | Mid-High |
| Other Australia non-retail⁵ | 79.1 | 7.9% | Low | Low |
| Agriculture | 11.2 | 1.1% | Mid-High | Mid-High |
| Dairy | 0.7 | 0.1% | Mid-High | Mid-High |
| Livestock | 8.6 | 0.9% | Mid-High | Mid-High |
| Grains | 1.9 | 0.2% | Mid-High | Mid-High |
| Australian housing | 625.0 | 62.0% | Low | Low |
| Exposed to increased physical risk⁶ | 31.2 | 3.1% | Low | Mid-High |
| Exposed to increased cyclone risk | 10.8 | 1.1% | Low | Mid-High |
| Exposed to increased flood risk | 18.8 | 1.9% | Low | Mid-High |
| Exposed to increased fire risk | 1.6 | 0.2% | Low | Mid-High |
| Exposed to coal value chain | 14.0 | 1.4% | Mid-High | Low |
| Total exposure at default in scope⁷ | 744.1 | 74% | | |
| Total CBA exposure at default⁸ | 1,007.5 | | | |

1. For transition risk in business lending, risk rating is based on modelled impact/probability of default. Sectors or firms experiencing larger adverse movement in probability of default are assigned a high risk rating. For transition risk in home lending, risk rating is based on percentage of jobs in local area that are directly involved in the coal value chain.
 2. For physical risk in agriculture, rating is based on modelled productivity impacts. For physical risk in home lending, rating is based on frequency of events (floods), or modelled loss rates (cyclones and fire).
 3. Power generation includes electricity generation, transmission, distribution and gas supply.
 4. To assess transition risk for business lending to other business sectors, we ran our credit models using downscaled economic data for those sectors under a delayed transition scenario.
 5. Reflects the most severe Fintly rating in each natural peril type - storms not included as base rate is relatively mild across ratings.
 6. Scope excludes ABB Bank Limited in New Zealand and other offshore exposures, consumer lending, finance and insurance, and government administration and defence. Variance between global reporting on 2022-23 and sector exposure above due to global reporting being compiled on down lending exposure only and includes offshore exposures.
 7. Excludes Sovereign and Financial Institutions.

3 [S]ocial





Итоги анализа казахстанских Отчетов (ТОП-50 Рейтинга)

Структура персонала по социальным группам более чем в 60% Отчетов раскрывается по каждой категории работников, - это позволяет увидеть, как люди разного пола или разного возраста продвигаются на руководящие позиции. В половине Отчетов структура указана и по нанятым работникам – процедуры найма – одна из самых сильных зон риска в проблеме дискриминации.

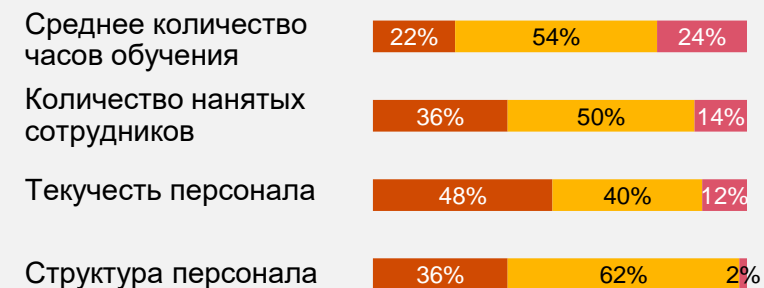
34% Отчетов в ТОП-50 сделали общее **заявление о недопущении дискриминации**, и только 16% описали как на практике создается инклюзивная среда.

Важным направлением работы с персоналом (одной из существенных тем) является развитие сотрудников. Больше половины Отчетов указывают среднее количество часов обучения в отчетном году отдельно по социальным группам и категориям работников, и описывают программы обучения.

16% раскрывают работу по обеспечению равных карьерных возможностей и недопущению дискриминации

14% Отчетов включают отношение среднего оклада женщин к среднему окладу мужчин по каждой категории работников

Как компании в ТОП-50 раскрывают показатели по персоналу?



- Показатель раскрыт по персоналу в целом
- Показатель раскрыт по отдельным социальным группам
- Показатель не раскрыт



«Карачаганак Петролиум Оперейтинг Б.В.» в своем **Отчете** об устойчивом развитии за 2021 год детально останавливается на работе с местным населением, включая общественные слушания, мониторинг, работу с жалобами и др.

Отчет об устойчивом развитии КПО 2021

Почему это важно для нас?

Доверие, взаимопонимание, сотрудничество и уважение прав местного населения являются для нас основными факторами успешной работы Компании.

Установление добрососедских отношений и конструктивного диалога с местным населением – неотъемлемая часть Кодекса устойчивого развития КПО и важно для нас потому, что работа в данном направлении помогает компании поддерживать общественное согласие на производственной деятельности Компании. **GRI 102-15, 103-1 (3-3)**

При проведении работ на производстве КПО стремится предотвратить или свести к минимуму отрицательное воздействие и обеспечить максимальное преимущество своего присутствия путем постоянного взаимодействия с местным населением и создания условий для повышения его благосостояния и экономического роста.

В целях реализации инициатив в области социальной ответственности КПО применяет политики, стандарты и процедуры, основанные на стандартах деятельности Международной финансовой корпорации. **GRI 102-12**

РАБОТА С МЕСТНЫМ НАСЕЛЕНИЕМ

GRI 102-44, 103-1 (3-3), 103-2 (3-3), 413-1, 06-12

Задачи в таблице 25 направлены в основном на поддержание местного населения, проживающего в трех сельских округах Бурлинского района – Приуральном, Жароуатском и Успенском с/о вокруг Карагангайского месторождения и г. Аксай.

Для максимально эффективного диалога с местным населением в сфере взаимодействия в социально-инфраструктурной и консультативных советах, в компании и представителем в Приуральском сельском округе.

Таб. 25. Задачи в

Задачи на 2021 г.

Выполнить программу по оказанию поддержки развитию сельских округов в соответствии с одобренными бюджетами

Провести 9 заседаний Консультативных советов в трех сельских округах по социальным и экологическим вопросам

Своевременно рассматривать и закрывать жалобы и обращения от населения

даний Консультативных советов, три из которых организованы в онлайн-режиме в связи с ограничениями COVID-19. Во время встреч местные жители получали информацию о программах КПО по оказанию содействия развитию местных сообществ на 2021 год, проводили экологический мониторинг КПО, а также об успехах семи студентов из данных

В рамках программы по содействию развитию местного населения, КПО также предоставила 65 путевок для пенсионеров Бурлинского района для отдыха в санатории «Ажабайк». Учитывая строгие санитарно-эпидемиологические требования в период пандемии коронавируса, путевки были предоставлены для вакцинированных пенсионеров.

РАБОТА С ЖАЛОБАМИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯМИ GRI 103-2, 103-3, 413-1

В соответствии с Процедурой КПО по обращениям и жалобам местного населения мы получили 10 обращений, включая три жалобы на запах газа и семь обращений различного характера от населения прилегающих к КНГКМ сельских округов. В рамках указанных обращений Компания оказала помощь сельским округам в предоставлении техники для очистки сельских дорог от снега в зимнее время.

Проверки, проведенные Группой по производственному экологическому контролю по жалобам на запах газа, не выявили нарушений в работе оборудования, утечек/выбросов, либо превышений ПДК по падающим жалобам. По результатам проверки, обратившейся с жалобой жители были предоставлены обратная связь.

МОНИТОРИНГ ПЕРЕСЕЛЕННЫХ ЖИТЕЛЕЙ 06-12

С момента переселения первых жителей из сел Березовка и Бестуя в мкр. Арпалат и многоквартирные дома в Аксае в конце 2017 года, Компания ежегодно вела мониторинг процесса восстановления источников средств к существованию переселенных семей. В ходе наших встреч с жителями м.н. Арпалат в рамках опросов люди жаловались на отсутствие линейной системы вокруг 100 построенных домов и местной школы.

Обращения жителей были доведены Компанией до сведения местных органов власти Бурлинского района и Западно-Казахстанской области. В результате совместной работы КПО с местными исполнительными органами власти и государственными органами было принято новое Постановление Правительства Республики Казахстан (№ 203 от 01.04.2021 г.) о выделении дополнительных средств на выполнение проектов после переселения сел Березовка и Бестуя, включая Проект по установке дренажной системы в м.н. Арпалат г. Аксай, а также на проект по сносу и рекультивации земель бывших сел Березовка и Бестуя.

В конце 2021 г. КПО завершила Проект по установке дренажной системы вокруг 100 домов и школы в м.н. Арпалат. В течение всего срока строительства, lasting six months, сотрудники Отдела по работе с населением КПО проводили консультации с жителями Арпалата о проекте, знакомили их с планом проекта и информировали о ходе строительства, оперативно реагировали на письменные и устные обращения и жалобы, привлекли к решению вопросов подрядную строительную компанию.

Благодаря постоянной связи сотрудников КПО с жителями в период строительных работ подрядной компанией были учтены все их замечания и просьбы. Всего в период строительства дренажной системы сотрудниками Компании по связи с населением было проведено 97 встреч с жителями Арпалата для обсуждения и решения вопросов по проекту.

Продуктивное сотрудничество Компании с жителями и местными органами власти Бурлинского района способствовало своевременному решению вопросов населения и закрытию 94 жалоб и обращений, связанных с выполнением данного проекта. Это также свело к минимуму невыполнения работ по графику и укрепило доверительные отношения с местным населением.

В целом, сотрудничество КПО с местным населением и сведения местных органов власти Бурлинского района при выполнении различных проектов способствует минимизации социальных и экологических рисков, связанных с деятельностью компании на Карагангайском месторождении.

ОБЩЕСТВЕННЫЕ СЛУШАНИЯ GRI 102-44

Информация об общественных слушаниях донесена до сведения общественности посредством публикации в областных и районных газетах, а также через вебсайт Компании. В связи с пандемией COVID-19 в 2020 и 2021 годах, общественные слушания проводились в формате опроса. КПО и местные исполнительные органы согласовали получение обратной связи от населения путем подачи опросных листов, которые размещаются в пакете документов для общественности на вебсайте КПО.

В течение 2021 года при поддержке акимата Бурлинского района компания КПО провела четыре общественных слушания в форме опроса по четырем проектам строительства дренажных объектов. Вопросы, поднятые на общественных слушаниях, включали строительство промисловых и технологических трубопроводов, скважин, а также рекультивацию земель.

Все проекты, вынесенные на обсуждение на общественных слушаниях в 2021 г., были одобрены согласно процедуре слушаний и отражены в соответствующих протоколах. Пакет документов общественных слушаний доступен на вебсайте Бурлинского районного акимата и на вебсайте КПО по ссылке <http://www.kpo.kz/ru> в разделе «Устойчивое развитие/Социальная ответственность/Взаимодействие с населением/Общественные слушания».

Halyk Bank в своем **Отчете** об устойчивом развитии за 2021 год подробно останавливается на работе с клиентами: доступности услуг, работе с жалобами, безопасности данных и др.

ДОСТУПНЫЙ БАНК

GRI FS13 FS14

Одной из приоритетных задач Halyk Bank является повышение доступности финансовых услуг для всех наших клиентов – независимо от региона их проживания и возможностей. Особое внимание мы уделяем развитию точек обслуживания в небольших и удаленных населенных пунктах нашей страны. В Казахстане к данной категории поселений можно отнести малые и моногорода. Согласно Государственной программе развития регионов на 2020 – 2025 годы в Казахстане 41 населенный пункт относится к малым городам и 27 – к моногородам.

В малых и моногородах страны расположена 1/5 часть всех отделений Банка. Из них 95% отделений предоставляют услуги для физических лиц, а 31% являются филиалами полного обслуживания, то есть предоставляют услуги как для физических, так и для юридических лиц.

Во всех моногородах Казахстана представлено, по крайней мере, по одному филиалу Банка. А в таких городах, как Балкаш, Темиртау, Жанаозен, Экибастулу функционирует более 5 банковских отделений. Кроме того, наши точки обслуживания предоставляют банковские услуги в 39 из 41 малых городов страны.

Мы стремимся обеспечить равный доступ к своим услугам для всех клиентов. Новые точки обслуживания и точки, в которых проводятся работы по капитальному ремонту, оборудуются инфраструктурой для беспрепятственного доступа лиц с ограниченными возможностями, маломобильных групп населения и людей пожилого возраста, для их удобства предусмотрены пандусы, наружные звонки вызова, удобное устройство касс. Для людей с нарушениями или отсутствием зрения установлены тактильные дорожки, указатели и наружные звонки вызова сотрудника. Все сотрудники Банка обучены правилам работы и оказания помощи людям с ограниченными возможностями. 92% отделений Банка в той или иной степени доступны для людей с ограниченными возможностями (89,7% в 2020 году), 39% – полное соответствие со СНИП. Мы работаем над улучшением в части соответствия СНИП, однако, в некоторых отделениях имеются архитектурные и технические ограничения. Мы стремимся к расширению спектра услуг через Веб и мобильную версии приложения Halyk HomeBank на английском и русском языках. (Более подробно см. раздел Развитие инноваций и цифровизация).



Отделения Банка в моногородах Казахстана



Малый город – город с численностью населения до 50 тыс. человек. Моногород – город, где основная часть ДРП и ВВП производится промышленными и трудоемкого населения сосредоточена на одном или нескольких (банковских) градообразующих предприятиях, или предпринимательстве и связанных с ними предприятиях (реинтеграционных), которые при этом обеспечивают все экономические и социальные процессы, происходящие в городе.

Примеры раскрытий (KZ)

[S]ocial



Описывая вопросы управления персоналом Kcell, среди прочего, **приводит** отношение вознаграждения женщин к вознаграждению мужчин по каждой категории работников

В наглядной и удобной форме АК Алтыналмас приводит исчерпывающие данные по персоналу в соответствии с международными стандартами в своем **Отчете об устойчивом развитии**

Управление персоналом

Kcell уделяет приоритетное внимание построению и развитию эффективной и успешной команды профессионалов. Компания является не только одним из лидирующих провайдеров связи в Республике Казахстан, но и привлекательным работодателем как для молодых, так и для опытных специалистов.

- Фокус на развитие персонала по плану 2020-10 на привлечение работников, обладающих потенциалами.
- инициативы HR-процессов с другими корпоративными процессами.

Состав и структура персонала

На конец 2021 года в штате Компании трудилось 2 120 сотрудников. Незначительное сокращение численности персонала обусловлено реструктуризацией Компании в ходе трансформации и пересмотра текущих бизнес-процессов.

| Показатель | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------------------------|-------|-------|-------|
| Численность персонала, чел. | 1 950 | 2 049 | 2 120 |



Структура персонала в 2021 году

| Показатель | Всего (чел.) | | в том числе по гендерным группам | | в том числе по возрастным группам | | |
|-----------------------------|--------------|---------|----------------------------------|-----------|-----------------------------------|-----------|---------------|
| | мужчины | женщины | до 30 лет | 30-50 лет | старше 50 лет | до 30 лет | старше 50 лет |
| Численность персонала всего | 2 335 | 1 106 | 1 229 | 901 | 1 446 | 88 | 11 |
| Высшего звена | 2 120 | 1 007 | 1 113 | 862 | 1 070 | 88 | 15 |
| Среднего звена | 327 | 155 | 132 | 25 | 287 | 15 | 15 |
| Специальности | 1 727 | 756 | 981 | 631 | 1 053 | 53 | 15 |
| Рабочие | 56 | 56 | 6 | 6 | 35 | 20 | 15 |
| Временные* | 215 | 99 | 116 | 139 | 76 | 76 | 15 |
| Руководители | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 15 |
| Специальности | 211 | 95 | 116 | 128 | 72 | 72 | 15 |

*Полночные сотрудники в количестве 2 120 и временные сотрудники численностью 215 (включая временно отсутствующих работников) определяют работоспособность, или, по-другому, вышестоящие, либо для замещения временно отсутствующих работников.

Количество работников по регионам, 2021 год

| Регион | Численность |
|-----------|-------------|
| Итого | 2 120 чел. |
| Астана | 29 |
| Алматы | 43 |
| Актюба | 1 |
| Атырау | 1 178 |
| Жезказган | 6 |
| Жезказган | 53 |
| Жезказган | 6 |
| Жезказган | 1 |
| Жезказган | 1 |
| Жезказган | 45 |
| Жезказган | 24 |
| Жезказган | 23 |
| Жезказган | 23 |
| Жезказган | 186 |
| Жезказган | 186 |
| Жезказган | 18 |
| Жезказган | 19 |
| Жезказган | 5 |
| Жезказган | 5 |
| Жезказган | 17 |
| Жезказган | 27 |
| Жезказган | 1 |
| Жезказган | 15 |
| Жезказган | 27 |
| Жезказган | 27 |
| Жезказган | 324 |

Текучесть персонала

Сокращение штата стало частью необходимых изменений структуры Компании и входящих в нее элементов для повышения эффективности бизнеса, диверсификации и оптимизации бизнес-процессов в соответствии с показателями в 2021 году.

| Показатель | 2019 | 2020 | 2021 |
|------------------------|------|------|------|
| Текучесть персонала, % | 23% | 21% | 27% |

Текучесть персонала по гендерным группам по итогам 2021 года*

| Показатель | Мужчины | Женщины |
|------------------------|---------|---------|
| Текучесть персонала, % | 44% | 31% |

*Числовая величина % исходя из количества сотрудников по гендерным группам.

Текучесть персонала по возрастным группам по итогам 2021 года*

| Показатель | до 30 лет | 30-50 лет | старше 50 лет |
|------------------------|-----------|-----------|---------------|
| Текучесть персонала, % | 62% | 29% | 26% |

*Числовая величина % исходя из количества сотрудников по возрастным группам.

Оплата труда и мотивация персонала

Чтобы определить уровень счастья и повысить уровень мотивации и благополучия сотрудников, в 2021 году был запущен опрос. Наряду с другими показателями и показателями.

Вознаграждение работников по итогам 2021 года

| Категория работников | Средний доход, тенге | Среднее вознаграждение с учетом бонусов и надбавок | Среднее вознаграждение женщины | Среднее вознаграждение мужчины | Отношение |
|----------------------|----------------------|--|--------------------------------|--------------------------------|-----------|
| Руководители | 874 295 | 1 295 302 | 1 117 075 | 1 440 157 | 79% |
| Специальности | 326 319 | 316 077 | 347 424 | 410 992 | 85% |
| Рабочие | 146 850 | 159 087 | 159 087 | 159 087 | 0% |

ности персонала. В 2021 году в опросе участвовали 82% сотрудников, тогда как в начале 2022 года численность участников выросла до 90%. За 2021 год индекс счастья увеличился на 15,2%, а лояльность сотрудников eNPS – на 15 пунктов (Employee Net Promoter Score).

Социальная поддержка сотрудников

Для сотрудников предусмотрена поддержка в следующих случаях:

- единовременная материальная помощь в связи со смертью работника или близкого родственника работника;
- единовременная материальная помощь работникам, имеющим инвалидность;
- единовременная материальная помощь работникам, имеющим инвалидность;
- материальная помощь несовершеннолетним детям погибших работников Компании;
- работникам, проработавшим в Компании более 3 лет, предусмотрена выплата материальной помощи в связи с выходом в отпуск по беременности и родам за вычетом государственной социальной выплаты.

Количество сотрудников, взявших отпуск по уходу за ребенком в 2021 году – 272, из них – 263 женщины и 9 мужчин. Количество сотрудников, вернувшихся к работе в отчетный период (2021 год) после окончания отпуска по уходу за ребенком – 157 человек.

Для улучшения благополучия сотрудников в Компании рассчитан оптимальный баланс между временем на личную жизнь работника и его работу в офисе, а также определен регламент рабочих встреч и внедрена культура благодарности и признания достижений сотрудника.

КАДРОВЫЙ СОСТАВ

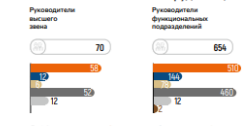
GR100-7, 102-8, 402-1, 405-1

На конец 2021 года списочная численность сотрудников составила 10 540 человек – на 56% больше по сравнению с показателями 2020 года. Данная положительная динамика обусловлена приобретением контрольного пакета акций АО «ГМК КАЗАХАЛТЪ» и также кадровой политикой Компании и возможностями для карьерного роста. Компания не допускает какой-либо дискриминации, различий, исключений и предпочтений в реализации прав сотрудников. Каждый сотрудник имеет право на равную оплату за равной труде без какой-либо дискриминации. В связи с расширением Компании и увеличением количества сотрудников в 2021 году текучесть кадров составила 25% с учетом прихода АО «ГМК КАЗАХАЛТЪ», что на 10% выше, чем в 2020 году.

Доля женщин от общей численности сотрудников на 31 декабря 2021 года составляет 18%. Гендерный баланс среди сотрудников отражает особенности работы в горнодобывающей отрасли, где больше доля рабочей силы приходится на мужчин в связи с опасными и физически тяжелыми условиями труда. Также менее в Компании действуют инициативы и стратегии по обеспечению разнообразия кадрового состава, в рамках которых мы привлекаем кандидатов по службе талантливых сотрудников вне зависимости от расы, религии, возраста, пола, национальности или отсутствия группы инвалидности и других особенностей. Структура штата всей Компании и ее управленческой части отражает многообразие с точки зрения возраста.

Трудовые отношения в Компании регулируются в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан, а также с иными действующими нормативными актами.

Списочная численность сотрудников, чел.

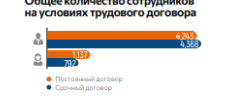


● Мужчины ● Женщины ● Итого

Численность персонала



Общее количество сотрудников на условиях трудового договора



● Полноценный договор ● Сезонный договор

«Алтыналмас берет на себя ответственность за обеспечение соблюдения трудовых прав, предоставление сотрудникам льгот от отпусков, предусмотренных трудовым законодательством. Каждый сотрудник принимается на работу в соответствии с законодательством Республики Казахстан. О существенных изменениях в деятельности Компании работодатель обязан уведомить сотрудника не позднее чем за 15 календарных дней, если трудовым, коллективным договорами не предусмотрен более ранний срок уведомления.

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ТАЛАНТОВ

GR140-1

Основными факторами политики Компании в области подбора персонала являются прозрачный и справедливый подход, предоставление равных возможностей и объективная оценка при отборе. Для привлечения квалифицированного персонала Компания осуществляет политику продвижения позитивного имиджа, применяет комплексную систему поиска персонала (международная система оценки компетенций SHL), проводит мероприятия по выявлению талантливых выпускников учебных заведений. Применяются различные источники поиска персонала, которые включают сайты, социальные сети, профессиональную сеть контактов, внедрена программа внутреннего рекрутинга «Притягисти друга», целью которой является повышение вовлеченности сотрудников.

С целью создания эффективной и прозрачной системы поиска и подбора персонала в Группе устанавливаются следующие нормы и принципы подбора персонала:

- Компания предлагает равные возможности участия в отборе всем кандидатам при соответствии требованиям вакансии и профилю позиции;
- все решения по подбору и найму персонала должны быть объективными, справедливыми и прозрачными,

реализоваться путем обеспечения участия в процессе подбора персонала как непосредственного руководителя, так представителя Департамента по управлению персоналом.

- при подборе и найме персонала не допускается дискриминация по какому-либо признаку: расовому, религиозному, половому и возрастному признакам, национальной принадлежности, сексуальной ориентации, политическим взглядам и социальному положению. Следствие принципу установления дискриминации является обязательным требованием для всех структурных подразделений Группы.

Итого 2021 года в рамках управления талантами:

- разработана и утверждена Методология по определению Реестра критических должностей;
- утверждены Реестр критических должностей;
- проведены интервью с руководителями высшего звена;
- запущена электронная платформа обучения (ВЭ электронных курсов);
- продолжается сотрудничество со Стеногорским горно-техническим колледжем.

Количество принятых сотрудников



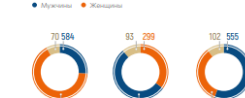
● Мужчины ● Женщины

Общая текучесть кадров



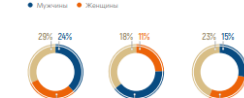
● Мужчины ● Женщины

Количество принятых сотрудников



● Мужчины ● Женщины

Общая текучесть кадров



● Мужчины ● Женщины

Примеры раскрытий (зарубежные)

[S]ocial



В Отчете об устойчивом развитии Teck рассказывает о своей работе по защите прав человека, включая управление вопросами, связанными с базовыми правами

Human Rights

Through 2021, the ongoing COVID-19 crisis has highlighted economic and social inequalities – and, in some regions, inadequate health and social protection systems – requiring urgent attention.³⁰ There is a significant amount of emerging national and regional legislation requiring companies to disclose that they identify, prevent and mitigate impacts on human rights, and to indicate how they address potential impacts on human rights. Issues such as discrimination and racism are at the forefront of social consciousness, with corporations and other global organizations renewing their commitments to address social issues.³¹ The most salient human rights issues commanding corporate attention in the mining sector are health, safety and well-being, modern slavery and child labour³².

Organizations such as the International Council of Mining and Metals (ICMM) are fully supportive of the United Nations Guiding Principles (UNGPs) on Business and Human Rights (UNGPs) and were involved in the consultations that led to their development. Teck is supportive of ensuring these voluntary measures are integrated into business activities, including in social and environmental management, health and safety, supply chain security and human resources.

We are committed to respecting and observing all human rights, as articulated in the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, and the International Labour Organization (ILO) Core Conventions.

Our reporting aligns with the UNGPs in providing information on how our activities may affect human rights and how issues with human rights aspects are being addressed. Teck's human rights performance ranks above the extractive industry average in performance on the Corporate Human Rights Benchmark (CHRB). This benchmark against the UNGPs will help guide us in continual improvement of our practices and disclosure.

GRI Indicators and Topic Boundary

422-303, 422-1, 422-2
This topic is considered material by our shareholders, employees, local communities, regulators, society and contractors in the context of all Teck sites, contractor selection/management and supplier selection.

How Does Teck Manage This Topic?

Information about how we manage human rights, including relevant policies, management practices and systems, is available for download on our website.

2021 Highlights

26 supplier due diligence checks that included human rights

Completed an update to the company's human rights requirements in the Teck Social Performance Standard

Our Performance in Human Rights in 2021 Embedding Human Rights

We manage the potential and actual human rights impacts across our business, in areas such as health and safety, security and risk, human resources, contracts and procurement, and community relations. Teck is focused on ensuring that human rights are integrated into our broader business practices.

Our Human Rights Policy, which commits to respecting human rights contained in the International Bill of Human Rights and the ILO Core Conventions, is recognized and applied across the company. This commitment extends to Teck's broader supply chain through our Expectations for Suppliers and Contractors.

Training for Security Personnel

Where we have security personnel, contacts with security services providers require adherence to the Voluntary Principles on Security and Human Rights. Training for security personnel is completed annually and is overseen on a regular basis by Teck's Risk Group. Training also occurs if and when security service providers are replaced or reintroduced at our operations. Due to COVID-19 travel restrictions, site reviews regarding security and human rights were not conducted in 2021 in person, but were discussed virtually with sites as part of ongoing business activities.

Artisanal and Small-Scale Mining

We regularly monitor our sites for the potential presence of artisanal or small-scale miners on or adjacent to our operations. Our approach focuses on the improvement of health, safety and the environment as well as on the

community impacts of small-scale mining extraction. These efforts help strengthen the livelihoods of these miners by providing guidance on occupational safety and best practices, in collaboration with governments. In 2021, artisanal mining took place adjacent to two of our operations in Chile, Carmen de Andacollo and Quebrada Blanca, and the Zafrañal project in Peru.

Resettlement Activities and Related Impacts

Although Teck's requirement for resettlement has been minimal, we recognize that it is a complex process, requiring thoughtful consideration and management. When it is necessary, Teck conducts resettlement in compliance with accepted international standards. We also conduct socio-economic and environmental impact assessments, and provide guidance on engaging with those people affected by the project to ensure biodiversity-related impacts are minimized. In 2021, while no involuntary resettlements took place at any of our sites or operations, voluntary economic resettlement took place at our Zafrañal project.

Industry Collaboration

We play an active role in working with our industry sector partners in identifying and sharing best practices in human rights. In 2021, we were actively involved in the Mining Association of Canada's International Social Responsibility Committee, the Corporate Human Rights Benchmark Methodology Review, and the London Bullion Market Association (LBMA) and London Metal Exchange Responsible Sourcing requirements as they relate to child labour and forced labour.

Salient Human Rights Issues

As guided by the UNGPs, we determine and report on our most significant or salient human rights issues. A company's salient human rights issues are those human rights that are most at risk of being negatively impacted as a result of the company's activities or business relationships.

We proactively identify areas of highest human rights risk so we can prevent adverse impacts from occurring, and we conduct human rights assessments at our operations. Last year, we undertook our biennial corporate human rights

reviews at every operation with more than five years of anticipated mine life to identify Teck's most salient human rights issues. The results of the human rights risk assessments inform Teck's overall salient human rights issues; the results also identify potential risk areas to integrate into ongoing risk assessments and management activities at individual sites.

We are currently in the process of updating Teck's Social Performance Standard that includes human rights requirements, which will be released in 2022.

Обеспечение разнообразия и инклюзивности - важный акцент
Отчета об устойчивом развитии Chevron

diversity and inclusion

we foster an inclusive workplace that promotes diverse ideas and drives innovation

2021 highlights

- Advanced our Human Capital Management strategy with additional investments in people and culture
- Continued evolving our diversity and inclusion strategy by enhancing programs and resources
- Continued advancing our Social Equity commitments

We believe human ingenuity has the power to overcome obstacles, solve challenges and transform the future of energy.

We invest in people and foster a culture of belonging that seeks to empower our employees to develop their full potential and drive innovation. Diversity and inclusion (D&I) at Chevron are enabled by a strong corporate culture, an empowered employee workforce, a focus on talent recruitment and development, and a commitment to racial equity.

strengthening our corporate culture

The Chevron Way articulates our values, our beliefs and our behaviors. We believe a culture built on trust and inclusion empowers the workforce to deliver higher returns for our shareholders and advance a lower carbon world. We support employees in the pursuit of meaningful careers. We celebrate our differences, support work-life balance, and promote health, safety and personal well-being for everyone. We seek to strengthen our culture by offering a variety of training

resources that enable employees to understand and recognize biases, promote a culture of beneficial feedback, encourage inclusive and empathetic leadership, and embolden teams to innovate and meet strategic objectives.

empowering employees to speak up

We know that culture serves as the bedrock of high-performing organizations. A culture in which authenticity is valued and employees are empowered to speak up encourages diverse viewpoints, which can lead to better decision making and problem solving. For more than 30 years, the Global Office of Ombuds has helped employees find their voice by providing a safe, neutral, independent resource for voluntary, off-the-record confidential conversations pertaining to a myriad of topics. Over the past five years, a growing number of employees outside the United States have utilized the services of our Global Office of Ombuds, which is widely recognized in the oil and gas sector as the benchmark for Ombuds programs. In 2021, the office responded proactively to worker concerns that grew out of the pandemic by hosting a three-part webinar series titled "Courageous Conversations." The series aimed to continue building a culture of open feedback based on trust, psychological safety and conflict resolution skills.



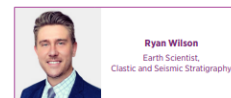
52 years of our employee assistance program

Now in its 52nd year, the Employee Assistance Program (EAP) is a confidential consulting service, consisting of licensed mental health professionals who can help workers resolve a broad range of personal, family and work-related concerns and problems. The EAP also manages a hotline that operates 365 days a year and 24 hours a day to address issues affecting employees' mental health.

In addition to our Global Office of Ombuds, Chevron regularly conducts surveys to assess the health of the company's culture. Recent surveys indicate high employee engagement, which is an indicator of employee well-being and commitment to the company's values, strategies and purpose. In 2021, the company increased survey frequency to better understand employee sentiment throughout the year, including focused efforts to gain insights into employee well-being.

building a diverse talent pipeline

Our approach to attracting, developing and retaining a diverse workforce of high-performing talent is anchored in a long-term employment model that fosters personal growth and engagement. Chevron's philosophy is to offer compelling career opportunities and a competitive total compensation and benefits package linking compensation to individual and enterprise performance. Chevron maintains strong partnerships with universities and diversity associations to develop and attract new as well as experienced talent. In addition, we have coordinated efforts to recruit veterans, which are further supported by our Veterans Affairs Employee Network. We also look for creative, multidisciplinary innovators and leaders to introduce transformative ideas, envision new ways of working and help us grow our lower carbon businesses.



employee spotlight

After receiving my Ph.D. in Earth Sciences, I joined Chevron because the culture aligned with my long-term aspirations to continue learning and growing as a person. For example, Chevron has a long history of using innovation and advanced technologies to unlock a deeper understanding of our assets. Today, we use data analytics, machine learning algorithms and artificial intelligence to improve our understanding of a range of topics in our industry, from stratigraphy to renewables and carbon capture. To advance my own digital competency, Chevron has provided access to digital training and experiential learning resources, opportunities to receive mentorship from subject matter experts, and time for me to work on my own small research projects.

Chevron's culture also values diversity, which has helped me embrace my own cultural heritage. As a graduate of the Native American Employee Network, I'm able to focus on my Indigenous culture and its link with Chevron's One Team approach, which values diverse perspectives and recognizes that each person has a unique skill set.

Chevron's Indigenous people-focused network has merged into one unified global network that allows our former regional Indigenous networks to address common issues impacting Indigenous communities, such as reconciliation efforts to strengthen relationships between Indigenous and non-Indigenous people. I often think about the fact that more than a third of the world's remaining land belongs to Indigenous people. As Chevron continues to advance a lower carbon future and consider nature-based solutions, Chevron's relationship with Indigenous communities will continue to grow.

Our approach to attracting, developing and retaining a diverse workforce of high-performing talent is anchored in a long-term employment model that fosters personal growth and engagement.

4 [G]overnance





Итоги анализа казахстанских Отчетов (ТОП-50 Рейтинга)

28 компаний из 50 описывают **подход (политику) к управлению вопросами устойчивого развития**. 60% Отчетов описывают ответственных за принятие решений в области устойчивого развития, и почти в половине Отчетов отдельно выделяется роль совета директоров и правления - только 20% Отчетов было в прошлом Рейтинге.

Почти каждый Отчет в ТОП-50, например, описывает политику противодействия коррупции, более двух третей Отчетов говорят про принципы корпоративной этики, процедуры подачи жалоб, управление конфликтом интересов и т.п. Есть и отдельные узкие места, например, около половины Отчетов говорят про работу с внешним аудитором, но только 26% раскрывают его вознаграждение.

Только каждый пятый Отчет раскрывает структуру Совета директоров (Наблюдательного совета) по социальным группам, и еще меньше раскрывают ключевые компетенции членов высших органов управления.

Структура Совета директоров/Наблюдательного совета:

- 54%** привели количество независимых директоров
- 20%** указали структуру по гендерным и возрастным группам
- 16%** указали структуру по ключевым компетенциям

Как компании в ТОП-50 раскрывают аспекты корпоративного управления?



Примеры раскрытий (KZ)

[G]overnance



НАК «Казатомпром» показывает наглядную схему управления сферой устойчивого развития в своем Интегрированном годовом Отчете за 2021 год

Структура управления аспектами устойчивого развития АО «НАК «Казатомпром»

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ УРОВЕНЬ



УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ УРОВЕНЬ



ОПЕРАЦИОННЫЙ УРОВЕНЬ



Eurasian Resources Group приводит в Отчете об устойчивом развитии глобальные тренды, которые могут повлиять на отрасль и на компанию и описывает стратегические меры реагирования

ВНЕШНЯЯ СРЕДА

Понимание и эффективное управление глобальными трендами

Реагирование на геополитическую ситуацию в 2022 году

Конфликт между Украиной и Россией
Возлеженный конфликт между Украиной и Россией привел к существенной дестабилизации финансовых и товарных рынков в 2022 году, что было частично обусловлено санкциями против Правительства Российской Федерации и ряда компаний, крупнейшей российской банкой и финансовым инд. Конфликт также затронул ключевые маршруты экспортных поставок, проходящие через территорию Украины, тем самым нарушив существенные поставочные потоки. Это повлияло на ЕЭС, в том числе посредством санкций против двух основных кредиторов (Группы Сбербанка России и ИБС), а также роста цен на форварды и энергетический уголь на европейском рынке.

В марте и апреле 2022 года (Группа согласовала внесение изменений в условия ряда финансовых соглашений и утвердила определенные сделки и операции со Сбербанком России, Банком ИБС (ИБС) и ИБС (и/или их дочерними обществами)). В дополнение к этому был приостановлен ряд торговых операций в связи с опасениями относительно долгосрочной стабильности и жизнеспособности сырьевых корпораций, поддерживающих рынок международных санкций. Мы также создали централизованный Лоббистский Кризисный штаб, отвечающий за координацию принимаемых мер реагирования. Мы продолжаем соблюдать все санкции.

Растущий интерес стейкхолдеров к деятельности в области ESG

Вопрос
Данные стейкхолдеров в отношении деятельности компаний в области ESG, социального развития и корпоративного управления (ESG) продолжают расти. Например, международные кредитные организации все чаще включают в условия кредитования требования в области ESG, а покупатели и инвесторы предпочитают продукцию компаний, отвечающих требованиям ESG при принятии решений по покупке.

Значимость для отрасли
Данные стейкхолдеров в отношении деятельности компаний в области ESG, социального развития и корпоративного управления (ESG) продолжают расти. Например, международные кредитные организации все чаще включают в условия кредитования требования в области ESG, а покупатели и инвесторы предпочитают продукцию компаний, отвечающих требованиям ESG при принятии решений по покупке.

Стратегические меры реагирования
Мы делаем особое внимание социально-экономическим аспектам ESG, что также обусловлено нашими обязательствами в отношении ESG. В 2021 году на приоритетных направлениях развития страны было выделено \$8,1 млн долларов США (стр. 52). Мы также поддерживаем программы по переходу на новые источники энергии. ESG также стремится обеспечить долгосрочное развитие местных сообществ в ДРК (например, посредством реализации программы «Чистые города и города», стр. 88).

Также реализация Экологической стратегии в Казахстане позволяет привлечь внимание стейкхолдеров и инвесторов к ESG, что также обусловлено нашими обязательствами в отношении ESG. В 2021 году на приоритетных направлениях развития страны было выделено \$8,1 млн долларов США (стр. 52). Мы также поддерживаем программы по переходу на новые источники энергии. ESG также стремится обеспечить долгосрочное развитие местных сообществ в ДРК (например, посредством реализации программы «Чистые города и города», стр. 88).

1. Санкции были приняты в частности США, Великобританией, Францией и Нидерландами.
2. Это включает долгосрочные поставки финансовых производных, включая ценные бумаги на металлы, долгосрочные поставки финансовой задолженности от компаний, осуществляющих экспорт сырья, а также поставки государственных облигаций задолженности и проценты на сумму до двух лет.

Глобальная декарбонизация и роль металлов, содействующих переходу к низкоуглеродной экономике

Вопрос
Для реализации глобальных инициатив по борьбе с изменением климата потребуются внедрение ряда технологических решений, включая массовую электрификацию транспорта и переход на возобновляемые источники энергии. Важность декарбонизации мировой экономики ограничена Парижским соглашением об изменении климата от 2015 года, в число участников которого входят Казахстан, ДРК, Эстония и Бразилия, а также планов Правительства Республики Казахстан по достижению углеродной нейтральности к 2050 году.

Значимость для отрасли
Со стороны стейкхолдеров формируются все более высокие требования по снижению углеродного следа стран-металлургических производителей. В то же время период к низкоуглеродной экономике открывает возможности для перехода на новые источники энергии, включая возобновляемые источники энергии, а также в атомной энергетике. Кроме этого, ферросплавные компании являются важными для создания инфраструктуры для возобновляемой энергии и атомной энергетики, а также для энергетических.

Стратегические меры реагирования
Мы стремимся выполнить свою роль в решении этой проблемы в рамках своей текущей деятельности, а также в среднесрочной и долгосрочной перспективе. Это включает наше производство кобальта, меди, алюминия и ферросплавов, которые необходимы для перехода к низкоуглеродной экономике. В частности, Metabot RTB, вторая в мире производитель кобальта, играет важную роль в глобальной производственной цепочке. Мы также стремимся обеспечить надежность производственных процессов в рамках своей текущей деятельности. Мы также стремимся сократить выбросы парниковых газов, особенно в Казахстане, где значительный объем используемой энергии производится из угля. Наша работа включает проекты по развитию инфраструктуры для возобновляемой энергии, а также проекты по развитию атомной энергетики в Казахстане, что также является важной частью нашей деятельности.

Повышение требований к надежности производственно-сбытовых цепочек полезных ископаемых

Вопрос
Различные стейкхолдеры, включая предприятия-поставщиков, перевозчиков, организующие органы, инвесторов и биржи, предъявляют требования к надежности производственных цепочек и надежности производственно-сбытовых цепочек полезных ископаемых. При этом особое внимание уделяется качеству поставок ископаемых. При этом особое внимание уделяется качеству поставок ископаемых. При этом особое внимание уделяется качеству поставок ископаемых.

Значимость для отрасли
Обеспечение надежности производственно-сбытовых цепочек является важным аспектом деятельности компании. Мы стремимся обеспечить надежность производственных цепочек и надежности производственно-сбытовых цепочек полезных ископаемых. При этом особое внимание уделяется качеству поставок ископаемых. При этом особое внимание уделяется качеству поставок ископаемых.

Стратегические меры реагирования
Соблюдение и повышение требований к надежности производственных цепочек и надежности производственно-сбытовых цепочек полезных ископаемых является важным аспектом деятельности компании. Мы стремимся обеспечить надежность производственных цепочек и надежности производственно-сбытовых цепочек полезных ископаемых. При этом особое внимание уделяется качеству поставок ископаемых. При этом особое внимание уделяется качеству поставок ископаемых.

3. Руководящие принципы ООН по должной осведомленности об ответственном управлении цепочкой поставок также включают и экологическую и социальную ответственность.
4. См. результаты деятельности Metabot RTB в рамках программы «Чистые города и города» за 2022 год, доступные по ссылке: <https://www.ergroup.com/ru/operations/metabot-rtb/air-quality-report>

Примеры раскрытий (зарубежные)

[G]overnance

В своем Годовом отчете **Pearson** детально **останавливается** на проводимой работе для обеспечения многообразия в Совете директоров и Топ-менеджменте

Diversity across Pearson

We accelerated our DE&I efforts in 2021, continuing to build an inclusive workplace culture and a more equitable company. In October 2020, the Board approved 50 initiatives for implementation over a 12-month period for which progress has been made. This plan was further defined by the creation of a DE&I strategy in March 2021 focused on four organising themes: Recruitment/Promotion, Retention, Inclusive Culture and Social Impact. This five-year Action Plan contains a framework of goals and initiatives to further underscore areas of improvement as we continue the path to increase representation across the enterprise while building equitable learning solutions.

Pearson's Code of Conduct in relation to ethical practices takes account of gender, age, ethnicity, disability and sexual orientation, and applies to all employee levels, including the Pearson Executive Management (PEM) team. It is underpinned by a global statement on DE&I, along with country and business-specific policies. Standards are set consistently worldwide – both internally and externally – as part of our endeavour to make Pearson a great place to work.

The Global DE&I Council oversees progress on our DE&I agenda. This group includes this PEM team, engages business leaders and members representing employee resource groups, and is chaired by Chief Executive Officer, Andy Brice, and the Chief Diversity Officer, Dr. Flo Starke. For more information on our approach to DE&I, see page 49.

Board diversity

We believe that Board diversity makes us a better business, contributing to high performance, enhanced commercial results, and a leadership culture that is inclusive. Research indicates high-performing boards provide an increased competitive advantage. Further, global trends continue to reflect the needs for greater inclusion.

We are determined that, as a Board, we must be representative of the employee base and wider society, including the countries in which we operate. The Board embraces the UK Corporate Governance Code's underlying principles with regard to Board balance and diversity, including principles of ethnicity, gender and age. The objectives set out in the Board's Diversity Policy and our progress towards these are shown in the table on the opposite page.

The Nominations & Governance Committee ensures that the Director of Human Resources demonstrates a broad balance of skills, background and experience, to support our strategic development and reflect the global nature of our business. It seeks opportunities to be made on merit and relevant experience, while taking into account the broadest definition of diversity. In the recent Non-Executive Director search processes, the Committee encouraged the retained search firms to place an emphasis on putting forward candidates who would enhance the overall diversity of the Board.

The Committee has redefined the following objectives, which support the Board Diversity & Inclusion Policy, which continues to support Pearson's commitment to creating a more equitable and inclusive company.

— at least 40% female Directors (previous target: 33%)
 — at least two Directors of colour (previous target: one)
 As at 31 December 2021 the Board was 50% female (2020: 45%), exceeding the recommendation of at least 33% female representation suggested by the Hampton-Alexander Review, as well as the recently released FTSE Women Leaders Review which has a target of 40% women's representation by the end of 2025. The FTSE Women Leaders Review also recommends that Boards should have at least one woman in the Chair, Senior Independent Director, Chief Executive or Chief Financial Officer by 2025 – a target we have already achieved.

We also satisfied, ahead of the 2021 target date, the recommendation in the Parker Review that at least one Director should be from an ethnic minority background.

Diversity was one of the topics the Board considered in the Board evaluation process conducted in 2021, both in respect of its own composition and in terms of the company's approach. The results and feedback provided by the evaluation indicated that the Directors believe the Board's diversity is, as a whole, good in a wider context, the Board recognised the increasing importance of DE&I and acknowledged the current progress being made. It noted that sufficient time was, and would continue to be, devoted to discussing DE&I at future Board meetings. In addition, the Committee has discussed advancing the objectives set out in the Board Diversity & Inclusion Policy, to increase the real and ethnic representation on the Board.

Diversity and talent at Executive level

Three of our Executive team of eight, including the Chief Executive and Chief Financial Officer who are counted in the Board's metrics, are women (37.5% vs 30% in 2020), including the Chief Executive and Chief Financial Officer, this rises to 40% women (four women out of 10 members) (2020: 33%). As at 31 December 2021, the senior management team (as specified by the UK Corporate Governance Code), i.e. the Pearson Executive Management team and their direct reports, including the Company Secretary, contained 44 women, representing 49% of that group (2020: 34%).

To build a pipeline of diverse individuals in leadership and senior management positions, we run several accelerated learning and career development programmes. Supported by the Global DE&I Council, and with a particular focus on ethnicity and gender, the schemes have been designed to assist sponsorship and senior-level advocacy in the workplace can produce career dividends for protégés and their sponsors. The Board and Committee carefully monitor plans in this respect and the outcomes achieved.

The Committee received updates on two internal mentoring schemes that it supports. The first pairs a high-potential leader typically at SVP levels with a Director. The second involves members of the PEM team sponsoring a small group of individuals at management level, identified through our talent and learning review process as potential successors of senior managers. The Committee agreed that the programmes, which have been under way for some years, should continue in 2021 with a further cohort of participants. We are currently reviewing opportunities to strengthen our Board sponsorship and mentoring schemes, and in future they will focus on creating mentoring partnerships based on skill development needs. Our goal is that 50% of both the Board mentoring and PEM sponsorship cohorts should be from a diverse background, specifically looking at gender, racial and ethnic diversity.



Board diversity objectives

During the year, the Committee received a detailed progress update on the company's DE&I strategic approach, framework, governance and measurement models, and priority areas. As part of this, the Committee reviewed and updated the objectives which underpin the Board Diversity Policy. The current objectives, and Pearson's performance against them, are set out below.

Key

- Target achieved
- Target not met

| Objectives | Progress |
|--|---|
| We will strive to achieve and maintain a Board composition of: <ul style="list-style-type: none"> at least 40% female Directors at least two Directors of colour | As at 31 December 2021: <ul style="list-style-type: none"> The Board included 50% female Directors The Board included one Director who identifies as Mixed - White & Black Caribbean, and one Director who identifies as Mixed - White and Black African *As at 28 th February 2022, the Board includes 3 Directors of colour. |

All Board appointments will be made on merit, in the context of the skills and relevant experience set out in the Board's Diversity & Inclusion Policy, to increase the real and ethnic representation on the Board to oversee Pearson's strategic development and that reflect the global nature of our business.

The Board will continue to incorporate a focus on a diverse pipeline in its succession and appointment planning including to prioritise the use of search firms which adhere to the Voluntary Code of Conduct for Executive Search Firms (the Voluntary Code) when seeking to make Board-level appointments.

The Board will continue to adopt best practice, as appropriate, in response to the Hampton-Alexander Review and the Parker Review.

The Board will consider its composition and diversity as part of its consideration of effectiveness in the Board evaluation review process.

Where appropriate, we will assist with the development and support of initiatives that promote all forms of DE&I in the Board, Pearson Executive Management team and other senior management.

We will review and report on our progress in with the policy and our objectives in the annual report, including providing details of initiatives to promote DE&I in the Board, Pearson Executive Management team and other senior management.

We will continue to make key DE&I information about the Board, senior management and our wider employee population, available in the annual report, and aim for ongoing transparency in this area in line with best practice.

Diversity and talent at Executive level



* Executive team, including Chief Executive and Chief Financial Officer

Whitbread в **Годовом отчете** рассказывает какие решения были приняты Советом директоров для каждой группы заинтересованных сторон и каковы результаты

STAKEHOLDER ENGAGEMENT

Employees

Our greatest assets are our people. A talented, engaged, motivated and diverse workforce is critical in the delivery of our strategy.

What matters to employees

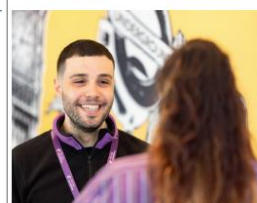
- A healthy and safe working environment
- Industry-leading training and development programmes
- Meaningful reward and recognition structures
- A business that considers team member wellbeing (physical, mental and financial)
- An inclusive culture that values difference, allowing everyone to be themselves at work
- Career development opportunities
- Open, honest and transparent management processes

How the Board engaged

- The Board delegates overall reward and remuneration structures to the Remuneration Committee. The Committee considers the wider workforce pay alongside executive remuneration. Annual pay rises for executives are reviewed in the context of the treatment of the wider workforce.
- The Board receives monthly data in the monthly KPI pack regarding team retention, and the monthly data is considered carefully.
- The Chief Executive in his report specifically mentions team retention and reward strategies, and makes proposals for approval.
- Over the year, the Board has approved specific retention packages for key team members, e.g. kitchen teams and housekeeping teams, and has approved increases in hourly pay over and above the National Living Wage for hourly paid team members.
- Our 'Voice', a body made up of elected representatives across the business, represent the views of employee contributors to senior management. The Board receives reports of these meetings.
- The Board has set eight specific Diversity and Inclusion targets to ensure that the business is properly representative of the communities in which we operate. Good progress has been made in relation to these targets. Read more on page 49.
- Diversity and inclusion is considered as part of all Board appointments. This is guided by the Board Diversity Policy, which was introduced in 2021. Additionally, Whitbread was recognised with a Gold Award for Excellence in the Stonewall Workplace Equality Index 2022 and has won the Top Employers Institute Award for 12 consecutive years.
- The Board considers succession plans for key team members across the business.
- The Board receives reports on health and safety management to annually, statistics are included in the KPI pack, and any incidents are reported straight away to the Board.

Outcomes of engagement

- Diversity and inclusion achievements, see page 40 to 41
- Pay and reward levels above National Living Wage, see page 34
- Board appointments
- Improved health and safety scores. Of the 2,586 COVID-19 safety audits completed there was a failure rate of 0.15%.
- Significantly enhanced engagement on the subject of mental health and staff wellbeing, particularly through the pandemic



Customers

Customers are at the centre of our business and Board decisions are driven by providing our guests with an exceptional hospitality experience so they keep coming back.

What matters to customers

- A great choice of hotels to stay in and restaurants to eat in across the country, whatever our customers choose to be, at competitive prices
- Brilliant service
- Consistently excellent standards in our hotels and restaurants which are clean, safe and fit for the wishes of our customers
- Healthy menu choices including vegan and fish items on the menu
- Responsibly sourced food, beverage and other products

How the Board engaged

- The Board receives data on customer satisfaction scores each month and operational performance each month
- Quarterly, including as part of the strategy day presentations, deep dives are provided into pricing and commercial strategies in the UK and Germany
- The Board approves the refurbishment, and repairs and maintenance programmes, and has insisted on a programme of investment through a cycle in which the business has been challenged; to make sure that the portfolio is in the best condition possible for customers
- The Board considers room innovations periodically, e.g. Premier Plus room's twin rooms
- The Board considers marketing campaigns and digital strategies
- Innovations in menu choices have been presented to the Board and the Board ensures that healthy and nutritious choices are provided for all customers
- The Remuneration Committee includes customer measures in the remuneration structures for key team members

Outcomes of engagement

- Improved customer satisfaction scores
- Market outperformance demonstrates the value of the brand proposition and its popularity

Investors

The Investor Relations team holds regular investor meetings centred around our Group strategy and performance, and also around ESG strategy and Force for Good.

What matters to investors

- Clear and well-communicated strategy for the Group
- Financial performance, as we have recovered from COVID-19, particularly by reference to the competitor set
- A proactive programme of engagement on key topics
- Leadership and governance
- A leading ESG programme

How the Board engaged

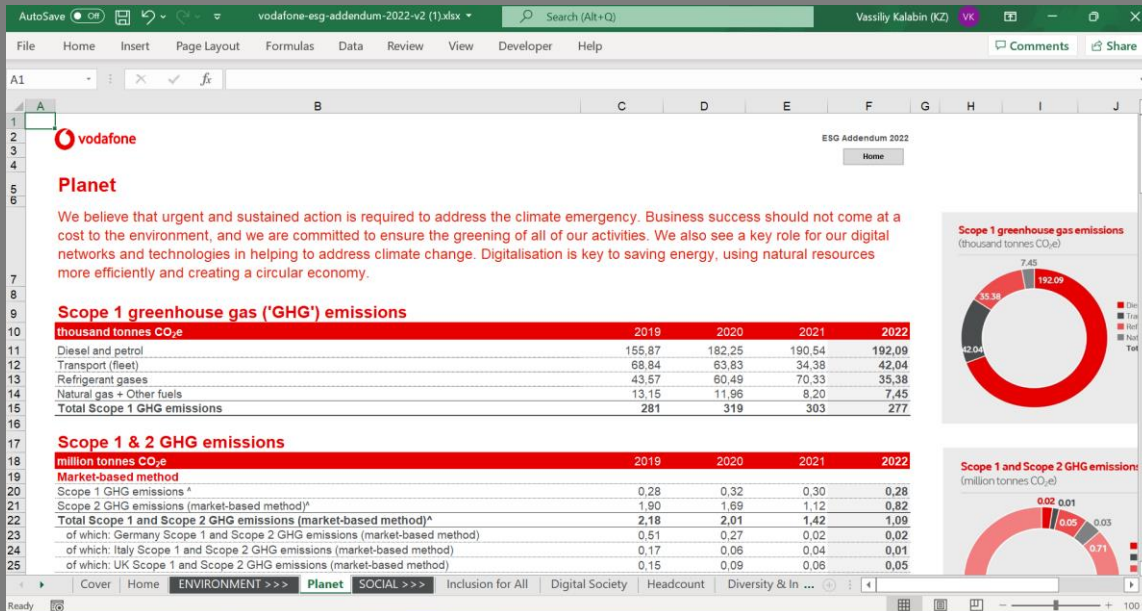
- The Board receives monthly data on changes to the share register and on the programmes which we have of engagement with shareholders and other investors
- The Chairman and General Counsel consulted with a broad range of major shareholders in September at which topics such as strategy, performance, leadership and ESG were covered
- The Chair of the Remuneration Committee and the General Counsel have consulted on the new remuneration policy. The new policy has been amended in the light of the feedback from shareholders, and will be presented for a shareholder vote at the AGM
- The Chief Executive and the Investor Relations team have held numerous meetings with shareholders, banks, bondholders and the Pension Trustees throughout the year
- A financial valuation has been completed this year for the pension fund, and payment schedules into the fund discussed and approved by the Board
- The Board receives a presentation at least once each year from the brokers on the current views of investors and on issues which need to be addressed
- The Board considers very carefully the Company share price, and whether the Company is fairly valued, as well as the matters which could be addressed to generate incremental value. For example, accelerating the growth of the German business, the value of the property portfolio, and M&A transactions.

Outcomes of engagement

- Changes to remuneration policy
- Enhancements in ESG programme, e.g. bringing forward our Net Zero target by ten years

Примеры раскрытий (зарубежные)

Vodafone в дополнение к Годовому отчету предлагает скачать [Приложение](#) с развернутыми ESG показателями в формате Excel (ESG Addendum 2022).



Shell раскрывает информацию в Годовом отчете и Отчете об устойчивом развитии, но [приложения](#) помогают показать соответствие сразу нескольким стандартам отчетности, включая GRI, SASB, TCFD, World Economic Forum и др.



Key Takeaways



ESG-стратегия

Убедитесь, что стратегия и отчетность учитывают глобальный контекст устойчивого развития

Сделайте акцент на результатах проводимых мероприятий в области ESG

Расскажите об обязательствах, которые готова принять на себя организация в вопросах охраны экологии и поддержки общества



[E]nvironment

Раскройте подход к управлению климатическими рисками

Покажите ваши цели по снижению эмиссий парниковых газов и достижению углеродной нейтральности

Опишите подход к работе с поставщиками и управлению воздействиями по всей цепочке поставок



[S]ocial

Расскажите о проводимой работе по обеспечению многообразия и созданию инклюзивной среды

Покажите свой подход к защите прав человека в рамках деятельности компании

Остановитесь детальнее на проектах, направленных на поддержку регионов, где компания ведет свою деятельность

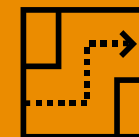


[G]overnance

Опишите систему управления устойчивым развитием и роль высшего руководства

Расскажите о подходе к обеспечению многообразия в органах управления

Расскажите как вы подходите к определению вознаграждения руководства, и учитывает ли оно ESG-показатели



Практика отчетности

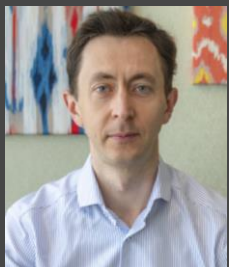
Уделите внимание дизайну и презентации информации

Обеспечьте верификацию данных и контроль качества

Создайте систему управления ESG-данными для эффективного развития ESG-практики

Спасибо за внимание!

Вопросы по исследованию и запросы просим направлять:



Василий Калабин
Менеджер проекта
ESG услуги
vassiliy.kalabin@pwc.com



Ольга Исаходжаева
Менеджер, ESG услуги
olga.issakhodzhaeva@pwc.com

Офисы PwC в Казахстане:

Алматы

Бизнес-центр "AFD", здание "А",
4-й этаж, пр-т Аль-Фараби,
34, Алматы, Казахстан, A25D5F6
Тел.: +7 (727) 330 32 00

Астана

Бизнес-центр "Q2", 4-й этаж,
пр-т Кабанбай батыра,
15/1, район Есиль, Астана,
Казахстан, Z05M6H9
Тел.: +7 (7172) 55 07 07

Атырау

Гостиница "River Palace",
2-й этаж, офис 10,
ул. Айтеке би, 55, Атырау,
Казахстан, 060011
Тел.: +7 (7122) 76 30 00

