

	Стратегия устойчивого развития АО «КСЖ «Nomad Life» до 2050 года И-186	Издание 1: 30.12.2025 г. Введено в действие: 01.01.2026 г.	Стр. 1 из 10
--	--	---	--------------

**УТВЕРЖДЕНО**  
**Советом директоров**  
**АО «КСЖ «Nomad Life»**  
**Протокол № 301225/1**  
**от «30» декабря 2025 г.**

## СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

**АО «КСЖ «NOMAD LIFE»**  
**ДО 2050 ГОДА**

**И - 186**

**г. Алматы, 2025 год**

**СОДЕРЖАНИЕ**

1. ВВЕДЕНИЕ .....	3
2. ПРИНЦИПЫ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ.....	3
3. ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ.....	4
3.1. Экологический аспект .....	4
3.2. Социальный аспект .....	5
3.3. Экономический аспект .....	6
4. ДОРОЖНАЯ КАРТА ПО ИМПЛЕМЕНТАЦИИ ПРИНЦИПОВ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В БИЗНЕС-ПРОЦЕССЫ.....	6
5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ .....	7
6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	8
Приложение 1 к И-186.....	9
ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ.....	9

## 1. ВВЕДЕНИЕ

АО «КСЖ «Nomad Life» — один из лидеров страхового рынка Казахстана, являющийся признанным брендом с высоким уровнем клиентского доверия и внедряющий с 2023 года ESG-инициативы через корпоративную культуру, цифровизацию страховых продуктов и стремление к эффективным ресурсно-сберегательным практикам.

- 1.1. Целью Стратегии АО «КСЖ «Nomad Life» (далее - Компания) в области устойчивого развития (далее — Стратегия) является определение основных принципов и подходов Компании в области устойчивого развития, ориентированного на создание ценности для клиентов, персонала, партнеров и акционера путём достижения баланса между экономическими выгодами и положительным экологическим и социальным воздействием. Стратегия ориентирована на совершенствование управления всеми аспектами устойчивого развития и информирование заинтересованных сторон о позиции Компании в области ESG.
- 1.2. Стратегия направлена на достижение выбранных Компанией Целей устойчивого развития (ЦУР) и описывает основные приоритеты в сфере E («Environment»), S («Social») и G («Governance»), в том числе связанные с экологической повесткой, ресурсосбережением, управлением отходами, управлением персоналом, цифровизацией и социальной ответственностью, а также практиками корпоративного управления и инвестирования.
- 1.3. Компания формирует нефинансовую отчётность, через которую транслирует свою динамику в рамках повестки ESG и ЦУР, с 2024 года выпускает Ежегодный Отчет об устойчивом развитии.
- 1.4. Компания понимает важность и стремится вносить вклад в достижение Целей в области устойчивого развития (далее — ЦУР) ООН. Руководствуясь лучшими практиками и требованиями применимых стандартов устойчивого развития, в целях повышения эффективности вклада в достижение ЦУР ООН Компания провела анализ, и определила 5 приоритетных и наиболее релевантных ЦУР для своей деятельности. Указанные цели включены в настоящую Стратегию, поскольку в их достижение Компания, как страховая организация, способна внести измеримый и устойчивый вклад. Деятельность в области устойчивого развития ориентирована на достижение пяти Целей устойчивого развития:
  - 1.4.1. ЦУР 1: Ликвидация нищеты.
  - 1.4.2. ЦУР 3: Обеспечение здорового образа жизни.
  - 1.4.3. ЦУР 4: Качественное образование.
  - 1.4.4. ЦУР 8: Достойная работа и экономический рост.
  - 1.4.5. ЦУР 9: Индустриализация и инновации.
- 1.5. Стратегия разработана в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан, является публичным документом и размещена на официальном сайте Компании [www.nomadlife.kz](http://www.nomadlife.kz).
- 1.6. Стратегия основывается на положении, что деятельность Компании в области устойчивого развития содействует реализации Стратегии развития Компании (на 2026-2028 гг.) и направлена на повышение эффективности и долгосрочной устойчивости бизнеса.
- 1.7. Все внутренние нормативные документы Компании, принимаемые в развитие настоящей Стратегии, должны соответствовать закреплённым в ней принципам.

## 2. ПРИНЦИПЫ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ

- 2.1. Компания выстраивает отношения со стейкхолдерами на основе взаимного доверия, выгоды и справедливости, строго соблюдая требования законодательства Республики Казахстан, международные стандарты деловой этики и ESG-принципы устойчивого развития. Ключевыми принципами деятельности Компании являются честность, прозрачность, ответственность, недопущение дискриминации, защита персональных и

иных данных, предотвращение конфликтов интересов, социальная и экологическая ответственность, а также соблюдение этики деловых отношений и требований цифровой безопасности.

- 2.2. Компания придерживается принципов добросовестной конкуренции и политики нулевой терпимости к коррупции, не допускает использования недобросовестных методов ведения бизнеса и ожидает соблюдения аналогичных стандартов поведения от партнёров, способствуя формированию прозрачной и ответственной деловой среды.
- 2.3. В рамках реализации миссии ответственного бизнеса Компания осознаёт и принимает на себя социальную и экологическую ответственность перед персоналом и обществом, обеспечивая её системный и долгосрочный характер.

### 3. ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

Компания сосредоточила свою деятельность в области устойчивого развития на следующих ключевых направлениях и существенных темах:

#### 3.1. Экологический аспект

Деятельность Компании не оказывает существенного негативного воздействия на экологическую среду. Компания соблюдает требования экологического законодательства Республики Казахстан и последовательно стремится к оптимизации экологических показателей за счет рационального использования природных ресурсов.

Ключевые направления:

- 3.1.1. *Рациональное водопотребление.* Компания ответственно относится к использованию водных ресурсов и формированию культуры их рационального потребления. Осуществляется мониторинг водопотребления в офисах, оборудованных собственными приборами учета. Полученные данные анализируются для контроля динамики и выявления потенциала снижения расхода. В офисах, где водоснабжение включено в арендные платежи, Компания предпринимает меры по поэтапному расширению охвата учёта и контроля потребления воды. В целях минимизации избыточного расхода воды проводится системная информационно - разъяснительная работа среди сотрудников и внедрены меры по экологическому менеджменту: в Компании функционирует Реестр экологических аспектов, обеспечивающий идентификацию видов воздействия, оценку экологических рисков, определение мер контроля и планирование улучшений. Реализация данного подхода способствует снижению нецелевого потребления водных ресурсов и повышению уровня экологической ответственности персонала.
- 3.1.2. *Повышение энергоэффективности объектов.* Компания последовательно внедряет принципы энергоэффективности в операционную деятельность - оптимизируя потребление энергии за счёт перехода на оборудование с высоким классом энергоэффективности, включая поэтапную установку LED-освещения в филиалах. В офисах установлен режим контроля отключения оборудования и освещения вне рабочего времени, а сотрудники на регулярной основе информируются о принципах рационального использования энергии и климатического оборудования. Компания осуществляет мониторинг потребления электроэнергии в офисах, находящихся в аренде (пользовании) Компании, а также на объектах, находящихся в собственности Компании. Реализация указанных мер способствует снижению энергопотребления и формирует основу для последующего расчёта и управления углеродным следом.
- 3.1.3. *Системный подход к обращению с отходами и внедрение элементов «Зеленого офиса».* Компания придерживается принципов циклической экономики и планомерно внедряет раздельный сбор отходов по основным фракциям (пластик PP5, PET1, стекло GL70, металл ALU41) в своих офисах. Компания ведёт учёт образующихся отходов, заключает договоры на вывоз и утилизацию, а также проводит обучение сотрудников: инструктаж при трудоустройстве, гайды по сортировке и регулярные коммуникации. Такой подход

обеспечивает прозрачность процессов, сокращает количество отходов, направляемых на полигоны, и формирует культуру экологически ответственного поведения.

## 3.2. Социальный аспект

- 3.2.1. *Занятость.* Компания обеспечивает сотрудникам устойчивые условия труда и расширенный пакет социальных гарантий, превышающий требования законодательства. Компания предоставляет пособия по временной нетрудоспособности, материальную помощь (в т.ч. при рождении ребёнка и медицинских расходах и пр.), компенсацию затрат в командировках, сохранение средней заработной платы в период декретного отпуска и пр. Найм и продвижение осуществляются по объективным критериям — квалификация, опыт, результаты работы. Все сотрудники имеют равный доступ к обучению и развитию; наставничество и поддержание благополучия персонала являются частью корпоративной культуры.
- 3.2.2. *Трудовые взаимоотношения.* Компания обеспечивает открытые и справедливые трудовые отношения. В Компании действует Согласительная комиссия по трудовым вопросам, рассматривающая споры и вопросы дисциплины, что позволяет конструктивно решать разногласия и поддерживать доверие между Работником и Работодателем. В целях совершенствования кадровой политики и повышения вовлечённости персонала в Компании функционирует Рабочая группа по развитию сотрудников. Группа осуществляет деятельность на регулярной основе, проводя заседания один раз в две недели, рассматривает предложения работников и инициирует мероприятия по улучшению системы управления персоналом и развитию корпоративной культуры.
- 3.2.3. *Охрана труда и техника безопасности.* Компания придерживается принципа «Безопасность – приоритет №1». Несмотря на офисный характер деятельности, Компания рассматривает вопросы охраны труда как неотъемлемую часть корпоративной культуры и стремится создать среду, где каждый сотрудник чувствует себя защищённым и уверен в соблюдении всех санитарно-гигиенических и эргономических норм. Все сотрудники проходят обязательные инструктажи по охране труда и пожарной безопасности, включая вводные, первичные и повторные.
- 3.2.4. *Обучение и образование.* Компания системно развивает компетенции персонала через комплексную программу профессионального, управленческого и цифрового обучения. Такой подход укрепляет экспертный потенциал, поддерживает культуру постоянного развития и повышает устойчивость Компании в долгосрочной перспективе.
- 3.2.5. *Разнообразие и равные возможности.* Компания обеспечивает равный доступ к трудоустройству, развитию и продвижению для всех сотрудников, независимо от пола, возраста и других характеристик. В Компании действует прямой запрет дискриминации и необоснованных привилегий, а кадровые решения принимаются на базе объективных критериев компетентности и профессионализма.
- 3.2.6. *Здоровье и безопасность потребителей.* Компания обеспечивает высокий уровень защиты интересов клиентов через широкий спектр страховых продуктов, направленных на финансовую безопасность, снижение социально-экономических рисков и поддержку благополучия населения. Компания предоставляет программы обязательного и добровольного страхования жизни, аннуитетные решения, накопительные и инвестиционные продукты, гарантируя своевременные страховые выплаты и ответственность перед застрахованными лицами.

Компания уделяет особое внимание качеству и прозрачности страховых услуг, включая обязательное страхование работников от несчастных случаев (ОСНС), которое охватывает более 4 миллионов человек и обеспечивает защиту при производственных рисках. Цифровые сервисы, онлайн-оформление полисов и доступные условия обслуживания повышают безопасность клиентов, минимизируют бюрократию и расширяют доступ к страховым услугам по всей стране.

3.2.7. *Конфиденциальность данных потребителей.* Компания обеспечивает защиту персональных данных и конфиденциальной информации. Требования по соблюдению конфиденциальности интегрированы в систему внутреннего контроля и управления рисками Компании. Соблюдение политики конфиденциальности подлежит регулярному контролю, включая внутренние аудиты. Компания устанавливает единый порядок работы с защищаемой информацией, который распространяется на сведения, составляющие тайну страхования: служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну. Политика конфиденциальности Компании распространяется на всю ее деятельность, включая взаимодействие с поставщиками и иными контрагентами, имеющими доступ к защищаемой информации.

### 3.3. **Экономический аспект**

Компания осознает важность применения принципов корпоративного управления, определенных Кодексом корпоративного управления и Кодексом корпоративной этики Компании, и формирует собственную корпоративную культуру, основываясь на следующих ключевых направлениях:

- 3.3.1. *Нетерпимость к проявлению коррупции.* Компания придерживается политики абсолютной нетерпимости к коррупции и другим проявлениям недобросовестного поведения. Все работники и должностные лица обязаны соблюдать антикоррупционные ограничения: запрещены получение подарков и вознаграждений, использование служебной информации в личных целях, участие в деятельности, создающей конфликт интересов. В соответствии с внутренними документами Компании осуществляются антикоррупционная комплаенс-экспертиза документов и мониторинг коррупционных рисков. В договорах с поставщиками и партнёрами закреплена антикоррупционная оговорка, исключающая возможность подкупа или получения неправомερных преимуществ.
- 3.3.2. *Налоги.* Компания осуществляет налоговую деятельность в полном соответствии с Налоговым кодексом Республики Казахстан, Международными стандартами финансовой отчётности (IFRS) и внутренними Налоговой и Учётной политиками. Компания применяет метод начисления и обеспечивает прозрачность расчётов с бюджетом, своевременное исполнение обязательств и корректное отражение налоговых операций в отчетности. Налоговая политика Компании основана на принципах законности, обязательности, справедливости и добросовестного исполнения обязательств перед государством. Компания уплачивает все предусмотренные законодательством налоги и обязательные платежи в полном объёме.

## 4. **ДОРОЖНАЯ КАРТА ПО ИМПЛЕМЕНТАЦИИ ПРИНЦИПОВ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В БИЗНЕС-ПРОЦЕССЫ**

- 4.1. Компания уже на текущем этапе ориентируется на поэтапное сокращение объёма инвестиций в угольный и нефтегазовый секторы экономики с целью ограничения их совокупной доли до уровня не более 20 % к 2040 году. Одновременно Компания продолжит предпринимать усилия по расширению линейки устойчивых страховых продуктов и инвестиционных решений, в том числе направленных на развитие финансовой инклюзии.
- 4.2. Среди своих стратегических приоритетов Компания видит Цель по достижению углеродной нейтральности (NetZero) к 2050 году.
- 4.3. В этой связи в 2025 году Компания взяла на себя ряд промежуточных обязательств в области устойчивого развития, которые планирует выполнить до 2028 года.

### **2026 год**

- 1) начать сбор данных о потреблении энергии, воды и отходам Компании в собственных и арендуемых (используемых) офисах;



	Стратегия устойчивого развития АО «КСЖ «Nomad Life» до 2050 года И-186	Издание 1: 30.12.2025 г. Введено в действие: 01.01.2026 г.	Стр. 7 из 10
--	--	---	--------------

- 2) начать расчёт прямых выбросов (Scope 1) и косвенных выбросов (Scope 2).

Компания понимает, что в настоящее время не представляется возможным осуществить расчёт как прямых, так и косвенных выбросов, поскольку отсутствуют данные, необходимые для расчётов Scope 1 и Scope 2. Формирование массива данных о потреблении энергии, воды и отходах Компании позволит сделать процесс отслеживания углеродного следа управляемым.

## 2027 год

- 1) присоединиться к инициативе SBTi и начать расчёт отдельных категорий косвенных выбросов Scope 3;
- 2) принять Климатическую Стратегию и начать формирование отчётности по рекомендациям TCFD при управлении климатическими рисками (за 2026 год).

С 2027 года Компания будет готова расширить свою климатическую повестку. Для глубокого и всестороннего понимания устанавливаемых целей будет проработан вопрос присоединения к Science Based Targets initiative (SBTi) — глобальной инициативе, которая помогает компаниям устанавливать научные цели по сокращению выбросов парниковых газов (GHG) в соответствии с последней наукой о климате. Подготовленная на базе консультаций с SBTi Климатическая стратегия Компании даст возможность уточнения Дорожной карты к настоящей Стратегии. Тогда же, в 2027 году будет выпущена первая климатическая отчетность (на базе стандарта TCFD).

Компания понимает, что большая доля выбросов Компании приходится на ее поставщиков и клиентов (Scope 3). Вместе с этим, с учетом необходимости автоматизации процессов подсчёта Scope 3 и повышения уровня зрелости поставщиков и клиентов Компании в области устойчивого развития, Компания сформирует План (до 2032 года) по постепенному внедрению принципов Зеленой цепочки поставок.

## 2028 год

- 1) начать проводить сценарный климатический анализ в рамках принятой в 2027 году Климатической Стратегии;
- 2) начать верификацию данных о выбросах Scope 1 и Scope 2 со стороны независимого аудитора;
- 3) начать формирование отчётности Компании на базе стандартов МСФО S2.

Возросший уровень зрелости Компании в области управления климатическими рисками даст возможность в 2028 году начать проводить сценарный климатический анализ, и Климатическая Стратегия Компании будет дополнена моделями оценки влияния различных климатических факторов на будущие финансовые результаты Компании. В тот же период Компания будет готова начать верификацию данных о рассчитываемых прямых и косвенных выбросах Scope 1 и Scope 2 со стороны независимого аудитора.

Раскрытие финансовой информации в области устойчивого развития и климатических рисков в соответствии со стандартами МСФО S1/S2 является логичным продолжением курса Казахстана на зеленую экономику и углеродную нейтральность. Компания начнет формирование отчетности на базе стандартов МСФО S2 в рамках требований государственных органов (МФ РК, АРРФР), не ранее 2028 года.

## 5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

- 5.1. Работники подразделений, ответственные за исполнение Стратегии, несут персональную ответственность в соответствии с их должностными инструкциями.

	Стратегия устойчивого развития АО «КСЖ «Nomad Life» до 2050 года И-186	Издание 1: 30.12.2025 г. Введено в действие: 01.01.2026 г.	Стр. 8 из 10
--	--	---	--------------

- 5.2. Стратегия является внутренним документом Компании, который подлежит размещению на сайте Компании с целью информирования заинтересованных лиц.
- 5.3. Ответственность за подготовку Стратегии и за своевременную актуализацию Стратегии несет руководитель подразделения ESG.
- 5.4. В случае внесения изменений в Стратегию руководитель подразделения ESG обязан обеспечить доведение актуальной информации до заинтересованных сторон.
- 5.5. Ответственность за хранение оригинала на бумажном носителе и размещение электронной копии Стратегии в КИП несёт руководитель подразделения методологии.

## 6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 6.1. Компания проводит регулярный мониторинг соответствия своей деятельности принципам, закреплённым в данной Стратегии.
- 6.2. Результаты деятельности Компании в области устойчивого развития неразрывно связаны с операционной и маркетинговой деятельностью Компании, отражаются в публичной нефинансовой отчетности Компании, а также Ежегодном отчете об устойчивом развитии и размещаются на корпоративном сайте и в иных источниках.



**Приложение 1**  
**к И-186**

## ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

№	Обозначения и сокращения	Полное название приведённых обозначений и сокращений
1	Цели устойчивого развития (ЦУР)	Набор из 17 взаимосвязанных целей, разработанных в 2015 году Генеральной ассамблеей ООН в качестве «плана достижения лучшего и более устойчивого будущего для всех»
2	Метрики ESG (Environment, Social, Governance)	Принципы деятельности компании, основанные на защите окружающей среды, создании благоприятных социальных условий, добросовестном отношении с работниками и клиентами и надлежащем корпоративном управлении, помогающие определить её эффективность и потенциальные риски
3	Ежегодный Отчёт об устойчивом развитии	Сводная ежегодная информация о приверженности Компании долгосрочному устойчивому развитию, включая меры по минимизации негативного воздействия на окружающую среду, управлению ресурсами и социальной ответственности, собранная по форме Международных стандартов GRI
4	Парниковые газы (ПГ)	Газы, которые поглощают и излучают тепловое излучение в атмосфере, способствуя удержанию тепла на Земле и поддержанию парникового эффекта. Этот процесс является естественным и необходимым для поддержания жизни на планете, однако избыточные выбросы ПГ, вызванные человеческой деятельностью, усиливают парниковый эффект, что приводит к изменению климата. Контроль и снижение выбросов ПГ являются важными мерами для борьбы с изменением климата и защиты экосистем.
5	GHG Протокол (GreenHouse Gas Protocol)	Международный стандарт расчёта выбросов парниковых газов. Разработчиками стандарта GHG являются World Resource Institute (WRI) и World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). Протокол по выбросам парниковых газов определяет чёткие требования к структуре и содержанию корпоративных отчётов и является основой для добровольной и обязательной отчётности по выбросам ПГ.
6	Охват выбросов Scope 1	Прямые выбросы Компании, производимые самостоятельно. Например, это выбросы от собственной генерации энергии (пара, тепла), от сжигания топлива в производственных процессах, котельных, транспортных средствах, а также хладагентов.
7	Охват выбросов Scope 2	Косвенные выбросы, которые образуются из-за потребления электроэнергии, тепла и пара, закупаемых у внешних поставщиков
8	Охват выбросов Scope 3	Прочие косвенные выбросы парниковых газов в цепочке создания стоимости
9	TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)	Стандарты ведения отчетности, которые раскрывают информацию о возможном влиянии изменения климата на глобальную экономику

10	GRI (Global Reporting Initiative)	Глобальная инициатива, единые стандарты и рекомендации отчётности, раскрывающие нефинансовые показатели деятельности компаний
11	Net zero (чистые нулевые выбросы, «чистый ноль»)	Сокращение выбросов углекислого газа до небольшого количества остаточных выбросов, которые могут быть поглощены и надолго сохранены природой, а также другие меры по удалению углекислого газа, при этом содержание углекислого газа в атмосфере остается нулевым
12	SBTi (Science Based Targets initiative)	Международная инициатива по установлению научно обоснованных климатических целей корпоративной организации, занимающейся вопросами борьбы с изменением климата
13	МСФО/IFRS (International Financial Reporting Standards)	Международные стандарты финансовой отчетности
14	МСФО S1	Стандарт нефинансовой отчетности, содержащий общие требования к раскрытию существенной информации о рисках и возможностях, связанных с устойчивостью, по всей цепочке создания стоимости продукта на предприятиях
15	МСФО S2	Стандарт нефинансовой отчетности, содержащий требования к раскрытию информации, связанной с климатом
16	АРРФР	Агентство Республики Казахстан по регулированию и развитию финансового рынка
17	МФ РК	Министерство финансов Республики Казахстан
18	Стейкхолдеры	Заинтересованные стороны, лица и организации, которые напрямую работают с Компанией, могут пользоваться результатами её работы или повлиять на них, все, кто имеет влияние или заинтересован в успехе Компании, в том числе: акционеры, инвесторы, работники, государственные органы, клиенты, партнёры, конкуренты, общество.